

## CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR DETERMINANTE NA ESTRUTURA EMOCIONAL DOS COLABORADORES: UM ENSAIO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

*Fernanda Dallabrida<sup>1</sup>*

*Adriana Locatelli Bertolini<sup>2</sup>*

*Delci Fatima Meneghetti Casagrande<sup>3</sup>*

**RESUMO:** Sabe-se que o clima organizacional pode influenciar diretamente no desempenho da empresa e, além da organização, é necessário considerar o quanto este fator pode interferir na vida e estrutura emocional dos colaboradores. Com o estudo da qualidade de vida no ambiente organizacional, este ensaio tem o objetivo de propor uma reflexão sobre as necessidades do colaborador diante da estrutura oferecida pela empresa ao mesmo, a fim de analisar como o ambiente de trabalho pode estar interferindo no seu equilíbrio emocional e as possibilidades de causar transtornos comportamentais aos empregados. Considerando-se o quanto as sensações geradas pela cultura organizacional podem interferir negativamente ou positivamente no desenvolvimento operacional dos trabalhadores, optou-se por interpretar, através de pesquisa teórico descritiva de artigos conceituados, as variações comportamentais diante do meio organizacional, formulando um paralelo entre os temas clima organizacional, saúde emocional e qualidade de vida nas organizações, resultando em um ensaio teórico. Às reflexões citadas no ensaio baseiam-se em conceitos estruturados, selecionados em plataformas de pesquisa, sendo as principais a BDTD e a *Spell*. Citando, principalmente autores que ressaltam os esforços empresariais enquanto fator determinante nos resultados, atribuindo maior interesse aos estudos que têm como base a realização humana e que a qualidade no trabalho só terá sentido se gerar qualidade de vida.

**PALAVRAS-CHAVE:** Clima Organizacional; Equilíbrio Emocional; Qualidade de Vida; Ambiente de Trabalho.

**ABSTRACT:** It is known that the organizational climate can directly influence the company's performance and, in addition to the organization, it is necessary to consider how much this factor can interfere in the employees' life and emotional structure. With the study of the quality of life in the organizational environment, this article aims to

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Organizacional na Faculdade de Integração do Ensino superior do Cone Sul – Fisul.

<sup>2</sup> Doutoranda em Administração professora na Faculdade de Integração do Ensino superior do Cone Sul - Fisul

<sup>3</sup> Mestre em qualidade Ambiental professora na Faculdade de Integração do Ensino superior do Cone Sul - Fisul

propose a reflection on the employee's needs in relation to the structure offered by the company, in order to analyze how the work environment may be interfering with their emotional balance. and the possibilities of causing behavioral disorders to employees. Considering how the sensations generated by the organizational culture can interfere negatively or positively in the operational development of the workers, it was decided to interpret, through descriptive theoretical research of reputable articles, the behavioral variations before the organizational environment, formulating a parallel between the two. themes organizational climate, emotional health and quality of life in organizations, resulting in a theoretical essay. The reflections cited in the article are based on structured concepts, selected in research platforms. Quoting mainly authors who emphasize business efforts as a determining factor in the results. attaching greater interest to studies that are based on human achievement and that quality at work will only make sense if it generates quality of life.

**KEYWORDS:** Organizational Climate; Emotional balance; Quality of life; Workplace.

## 1 INTRODUÇÃO

Há algum tempo a administração das empresas já vêm dando maior atenção ao tema do clima organizacional, buscando entender como a qualidade do ambiente de trabalho pode influenciar no desenvolvimento e nos resultados da empresa. Mas além de se preocupar com a estrutura oferecida ao colaborador, as empresas devem considerar a bagagem emocional transmitida aos colaboradores e de que forma, estão afetando suas vidas. Andrade, Ficher e Stefano (2015) em seus estudos sobre confiança organizacional, trazem a preocupação dos empregadores quanto ao ambiente de trabalho na obtenção de seus resultados, e este assunto, que está cada dia mais presente, ressalta a importância de estudos sobre o clima organizacional partindo do gerenciamento da empresa.

Puente-Palácios (2002) sugere que o clima organizacional surge a partir de aspectos criados e percebidos nas relações de trabalho, principalmente com divisões hierárquicas, centralidade de poder, regras de controle de funcionários e do comportamento dentro da organização. Pode-se acrescentar que o clima organizacional é composto pelas sensações transmitidas aos funcionários, as quais resultam em fatores que pode ser de motivação para o trabalho em equipe, de colaboração e de sucesso ou pode proporcionar um clima pesado que atrapalha a convivência, a comunicação e a interação dos colaboradores.

O clima organizacional pode ser conceituado como o ambiente onde está inserido um grupo de trabalhadores, as esperanças ou percepções que os empregados absorvem da empresa, bem como a influência que o clima provoca no comportamento dos colaboradores. É possível considerar o que propuseram como conceito Poente-Palacios e Freitas (2006), sobre o fato de que as organizações representam um dos cenários em que as relações interpessoais acontecem, sejam de cunho pessoal ou profissional, constituindo os mecanismos de construção e sustentação do clima organizacional. Ainda, este contexto se orienta tanto pelo comportamento como pelo desempenho das pessoas inseridas naquele meio. Pode-se considerar, segundo os autores citados, de igual modo as expectativas vividas pelos empregados e como elas podem refletir na produtividade e no subconsciente, entre empresa e funcionário.

A partir destes conceitos começou-se a discutir o clima organizacional como fator determinante da evolução de uma empresa. Considerando-se que uma organização com um clima organizacional estruturado, que trabalha em conjunto e que valoriza suas relações interpessoais garante que a equipe pode produzir mais, criar mais e gerar melhores resultados, também é possível identificar se os objetivos estão sendo alcançados ou se há necessidade de melhorias.

A qualidade de vida dos profissionais e colaboradores deve ser abordada de forma eficiente. Albuquerque e França (1998) defendem que a qualidade de vida no trabalho vai desde o foco de ausência de doenças da pessoa até exigências de recursos, objetos e procedimentos que atendam as demandas e necessidades nas situações geradas no trabalho. Os autores destacam, também, que a saúde do trabalhador está intrinsecamente ligada ao clima organizacional e à qualidade de vida dentro da empresa, pois ela busca preservar a integridade física, mental e social do ser humano, gerando uma maior qualidade de vida e equilíbrio emocional.

Tais afirmações traduzem que a saúde não baseia-se apenas em doença física, mas também no bem-estar biológico, psicológico e social do ser humano, necessitando ser considerada diante do trabalho e esforços realizados na empresa. As condições de vida de uma pessoa e as marcas das experiências vividas, resultam no bem-estar e na forma como o indivíduo reage às mais diversas situações, daí a ser fundamental o elo entre o trabalho e a qualidade de vida, confirmando o que destaca Albuquerque e França (1998).

Os autores acima compreendem que o stress talvez seja a medida do bem-estar (ou não) que a pessoa tem no ambiente de trabalho, podendo se manifestar de formas diferentes em cada pessoa. Neste sentido, observa-se a evolução da gestão de pessoas vinculadas ao bem-estar do funcionário, como uma técnica de obter resultados organizacionais sem prejudicar os colaboradores. Emerge, portanto, a necessidade de observar como as organizações se tornam competitivas quando têm seus colaboradores satisfeitos e motivados, confirmando-se a importância de um clima organizacional equilibrado e eficaz.

Os autores ante mencionados também destacam que a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações que envolve um diagnóstico e uma implantação de melhorias e inovações, sejam gerenciais, tecnológicas ou estruturais, visando o desenvolvimento humano na realização do trabalho. A atividade realizada no trabalho exige do colaborador tomada de decisões, processamento de informações, aprendizado constante, resolução de problemas, criatividade, gerenciamento de relacionamentos, instabilidade, podendo provocar um desgaste mental, conforme cita Chiang-Vega, Heredia-Gálvez e A. & Santamaría-Freire (2017). Os autores ainda acrescentam que estes desgastes dos trabalhadores geram pressão psicológica e social e com isso aparecem riscos ocupacionais que afetam o bem estar dos colaboradores.

O clima organizacional pode afetar todos os membros de uma organização, desde a equipe operacional, os departamentos administrativos, entre gestores e diretores. Esta afirmação comprova que os relacionamentos no trabalho estão intimamente ligados aos agravantes do ambiente organizacional. Chiang-Vega, Heredia-Gálvez e A. & Santamaría-Freire (2017) consideram que o nível de pressão, volume de trabalho, estabilidade no trabalho, autonomia nas decisões, resolução de problemas, falta de apoio, monotonia nas atividades, alta carga de trabalho em relação ao tempo para fazê-lo, são gerados pelo clima organizacional e podem afetar as condições de equilíbrio emocional dos colaboradores.

Spier, Juchem e Cavalheiro (2009) identificam que o clima influencia diretamente no comportamento dos funcionários e influencia na motivação, na produtividade do trabalho, na satisfação e na qualidade de vida das pessoas que compõem a organização. Por esta observação, os autores citados ainda acrescentam que

as organizações dependem da motivação de seus colaboradores para atingir os resultados esperados.

Mas qual a influência do clima organizacional no equilíbrio emocional dos colaboradores? É fato que os funcionários passam bom tempo de seu dia produtivo dentro de uma empresa e que neste local desenvolvem habilidades e conhecimentos pessoais. É neste ambiente, portanto, que consideram o melhor veículo de aprendizado e convivência, sendo que as características da empresa estarão refletindo, inclusive, no seu comportamento.

A reflexão que este artigo apresenta, parte do fator de desequilíbrio emocional gerado pelo trabalho, permitindo observar que muitas organizações não estão estruturadas para compreender a importância determinante das emoções dos funcionários na qualidade do ambiente de trabalho, almejando apenas os resultados, sem considerar as necessidades de quem produz.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Conforme Spier, Juchem e Cavalheiro (2009) o termo clima organizacional é geralmente usado no ambiente de trabalho para expressar sentimentos de bem-estar ou mal-estar. O estudo de diagnóstico de clima organizacional citado por Souza (1977) defende que as mudanças organizacionais, sejam de nível tecnológico, ou de nível comportamental, sempre serão efetivadas por meio de pessoas e sobre elas terão efeito. Desta forma é importante compreender a relação entre pessoa e trabalho, o meio, os efeitos e consequências nas organizações.

A estratégia empresarial cada vez mais se consolida na gestão de recursos humanos, na forma como o empreendedor interpreta o capital humano, e desenvolvimento organizacional com qualidade de vida. A partir desse momento admitimos que a gestão da qualidade de vida no trabalho é um fator de responsabilidade, capaz de transformar o clima organizacional e garantir a expansão da organização enquanto ambiente gerador de felicidade. Desta forma destaca-se o stress como um ponto significativo a ser considerado e trabalhado para que se dissolva da melhor forma possível, garantido a evolução da qualidade total do trabalho.

A seguir descreve-se, com base teórica, assuntos pertinentes ao clima organizacional, dando importância a citar os problemas de saúde voltados às questões psicológicas e atribuídos aos efeitos do ambiente de trabalho. Salientando a percepção de Albuquerque e França (1998) quando definem que a qualidade de vida no trabalho faz parte de características individuais das pessoas, como demonstram o estresse e o que consideram como ideal no ambiente de trabalho.

## **2.1 O CLIMA ORGANIZACIONAL ENQUANTO FATOR DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL**

As organizações demandam uma estrutura operacional adequada para seu andamento e obtenção de resultados, mas é necessário considerar que para a evolução da empresa toda parte operacional está ligando objetos, ações e pessoas. Reforçando a afirmação de Spier, Juchem e Cavalheiro (2009) que identifica o clima organizacional como um elemento de grande importância para as organizações que têm nos colaboradores a estratégia de desenvolvimento e o diferencial competitivo de sua organização. De modo especial, este último componente é quem conduz ao resultado e detém maior atenção.

Nesta visão, as empresas precisam estar cientes do papel de seus colaboradores e do meio em que estes empregados estão inseridos, sendo cabível à empresa, a organização e condução do trabalho a fim de estabelecer as condições do dia a dia. Poente-Palacios e Freitas (2006) concluem que atitudes de característica afetiva e avaliativa não podem ser considerados componentes do clima organizacional, salientando que o sentimento do funcionário com a organização não condiz com o clima nela estabelecido.

Os autores acima citam que o clima organizacional é multidimensional, sendo composto por diversos elementos e deve focar os aspectos da organização como um todo, não individualmente, salientando como de papel central as relações interpessoais. Ressaltam, ainda, que o conceito de clima diz respeito à natureza do trabalho, a autonomia e a inovação e, também, às relações sociais. Sendo assim, salienta-se que o sucesso da empresa muito está relacionado com a satisfação individual do colaborador que é reproduzida através do clima organizacional percebido, ou seja, a qualidade de

vida no ambiente de trabalho é determinante na satisfação do funcionário e na sua produção.

Para entender o clima organizacional é preciso saber o que os colaboradores estão percebendo no ambiente de trabalho, como estão se sentindo e de que forma pode ser melhorado. Fatores que podem estar atrapalhando a boa convivência e saúde da empresa devem ser trabalhados e desenvolvidos para que se tome providências de melhorias. Observando esta conjuntura organizacional Spier, Juchem e Cavalheiro (2009) citam a importância do clima organizacional para que a empresa atinja os resultados, oferecendo oportunidade de identificação e análise de diversos aspectos da organização, identificando o grau de satisfação dos funcionários, estilos de liderança, comunicação organizacional e a predisposição para mudanças.

Santos, Coda, Mazzali (2010) afirma que muitas empresas estão buscando formas de melhorar as relações entre os empregados e com os empregados, a partir de pesquisas e análise de clima. Os autores acrescentam ainda que as empresas estão procurando compreender essas relações visando incentivar, motivar e proporcionar satisfação no ambiente de trabalho. É cabível considerar a afirmação de Spier, Juchem e Cavalheiro (2009, p.19) quando dizem que “os dados coletados através da pesquisa se revelam valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para a melhoria da qualidade de vida, da produtividade e adoção de novas políticas internas”.

O objetivo da melhoria das relações é aumentar o desempenho dos colaboradores um todo, aumentando a produtividade e melhorando o desempenho financeiro das empresas, para que possam se manter competitivas e sobreviver no mercado em que atuam, conforme ressaltam Santos, Coda, Mazzali (2010). Para isso existem diversas pesquisas de clima organizacional, onde se pode analisar o local de trabalho e a opinião dos colaboradores, o fator de desmotivação gerado no ambiente e o que os trabalhadores julgam necessário como melhorias.

Connelly e Torrence (2018) defendem que a medida em que as atividades de treinamento sejam vistas como um caminho para o aprimoramento das habilidades exigidos para os padrões organizacionais, se proporciona aprendizado e motivação aos funcionários. Para tanto é importante desenvolver e envolver os colaboradores nas oportunidades oferecidas, desenvolvendo conhecimento e habilidades necessárias para a organização.

A base fundamental para que um empreendimento tenha um caminho próspero e sustentável é aquela que estabiliza todos os conceitos que envolvem tanto o trabalho manual e administrativo, como fortalece a capacidade de bem-estar de seus colaboradores. Afirmando a defesa de Souza (1977) de que é preciso compreender as percepções e sistemas cognitivos das pessoas que trabalham na organização.

## 2.2 EQUILÍBRIO EMOCIONAL NO TRABALHO

Segundo Deschauer, 2007, empresas bem-sucedidas priorizam o processo de humanização, levando-se em conta que a emoção e a razão não atuam separadamente, mas sim, são somadas e seus resultados são a eficiência no trabalho como a base para do capital intelectual das organizações. Este capital intelectual, reproduzido através de inteligências múltiplas, conduzem para a inteligência emocional, envolve talentos e persistência diante de frustrações de trabalho e sugere que se tenha controle sobre impulsos, o que produz um autocontrole de seu comportamento.

Tamayo (2001) desenvolveu uma pesquisa sobre a exaustão emocional diante da natureza e dos valores do trabalho, sugerindo que a exaustão emocional tem sido objeto de estudo de pesquisadores e gestores, buscando entender mais sobre a relação da saúde e o desempenho dos trabalhadores e suas consequências sobre a organização. Para estabelecer o estudo o referido autor cita a Síndrome de *Burnout*, que é caracterizada por um sentimento depressivo e de esgotamento físico e mental intenso, cuja causa está ligada à vida profissional.

Vale citar essa síndrome como sendo um problema de saúde que está presente em diversas organizações, sendo preciso considerar que as pessoas que desenvolvem esse esgotamento profissional têm o instinto de serem melhores no trabalho e necessitam demonstrar seu desempenho. Conforme Tamayo e Trócoli (2002) o profissional que mede a sua autoestima pela sua capacidade de realização e sucesso no trabalho, está propenso a desenvolver *burnout*, ou seja, um esgotamento profissional como um sentimento que gera atitudes negativas no relacionamento do indivíduo com o seu trabalho.

Esta situação de desestruturação emocional acontece quando o funcionário percebe que seu desempenho não é reconhecido, fazendo com que o seu desejo de

realização se transforme em obstinação, provocando no colaborador problemas de ordem psicológica, desgaste físico, fadiga e exaustão. Tamayo e Tróccoli (2002) acrescentam, ainda, que além da exaustão emocional, este trabalhador desencadeia um processo de despersonalização e diminuição da realização pessoal.

Como principal motivador dessa patologia estão as exigências excessivas de trabalho. Tamayo (2002) observa que a exaustão emocional ocorre quando o trabalhador entende que os seus recursos físicos e emocionais são inadequados para enfrentar as exigências do trabalho e do contexto organizacional. Este autor ainda sugere que o trabalhador percebe que suas habilidades já não correspondem às exigências do trabalho, o que lhe causa uma fonte de estresse e o leva à exaustão emocional.

Greenhaus, Allen e Spector (2016) orientam para a intenção profissional de sacrificar o sono ou o exercício para manter o desempenho e desta forma causando provável desgaste emocional e físico. Os autores apontam que o esgotamento profissional pode influenciar conflitos familiares e eles ainda podem criar emoções negativas que afetam saúde física.

É possível observar a partir deste ponto de vista que a exaustão emocional surge em decorrência da não adaptação ao ambiente imposto pela organização, quando o colaborador busca se encaixar nas atividades de trabalho e realizá-las da melhor forma, mas não possui desenvoltura física ou mental para suportar as obrigações. Desta forma, acaba desencadeando problemas de saúde emocional e, uma vez que não seja percebido de primeiro momento, esse desequilíbrio psicológico pode estar causando distúrbios e consequências negativas em sua vida profissional, nas relações interpessoais fora do trabalho, com impactos na sociedade e na família.

Amir (2019) traduz a resiliência como método de melhorar a resposta às oportunidades, desenvolvendo as capacidades pessoais. Amir (2019) ressalta que o crescimento pode acelerar ou diminuir em decorrência de forças externas ou internas, mas continua sendo o objetivo primordial dos profissionais. O autor ainda cita que embora se tenha aumentado consideravelmente a valorização de qualidade de vida no local de trabalho, o papel do desenvolvimento emocional pouco considerado.

Amir (2019) considera que os gestores que buscam desenvolver a resiliência dos funcionários terão maior sucesso cultivando uma mentalidade de crescimento,

juntamente com otimismo, esperança e auto-eficácia. A partir desta análise é possível observar a valorização do equilíbrio emocional dos colaboradores como ferramenta estratégica e funcional nas organizações.

Koubova e Buchko (2013) observam que, muitas vezes, a felicidade e a satisfação pessoal surgem quando podemos compartilhar essas notícias com outras pessoas. Acrescentam que a pessoa pode cumprir melhor seu papel social e aumentar satisfação pessoal geral da vida quando em estado de conformidade com seu lado profissional. Porém os autores ante citados destacam o estresse emocional também pode surgir a partir de situações de insatisfação profissional, em consequência, esta situação pode resultar em atrapalhar a vida pessoal e em menor desempenho no trabalho.

Tamayo e Tróccoli (2002) apontam uma relação direta entre exaustão e rotatividade voluntária no trabalho, bem como a relação de exaustão e o nível de satisfação no trabalho. Características como baixa confiança ou dificuldade em relações interpessoais, dificuldade em ouvir, não saber negociar, ter uma sobrecarga de trabalho, ter baixa autoestima, entre outras fraquezas, podem acarretar em sentimento de humilhação e inferioridade no trabalho. Diante destes agravantes pessoais Tamayo (2002) identifica com grandeza que o estresse laboral é uma resposta às suas fraquezas internas e que provoca conflitos inclusive fora do âmbito profissional.

Agregando aos paradigmas anteriores, Albuquerque e França (1998) definem que o stress vivido no trabalho parte da capacidade de adaptação do colaborador às suas atividades organizacionais. A base desta informação trazida pelos autores ante citados que referir-se ao equilíbrio obtido entre a exigência do trabalho e a capacidade do colaborador. Concluindo que se o equilíbrio for atingido o trabalhador sentirá o bem-estar no trabalho e se for negativo serão gerados conflitos e sensações de estresse.

O ser humano vem sendo tratado como máquina de ações e reações, desconsiderando que os danos causados internamente podem acarretar problemas psicossociais que podem comprometer a vida de uma pessoa. Koubova e Buchko (2013) relacionam que as informações provenientes de nossa vida privada podem através de emoções influenciar nosso desempenho no trabalho e, também vivências proveniente de nosso trabalho podem influenciar nossa vida familiar.

Connelly e Torrence (2018) salientam a importância de fenômenos relacionados às emoções na vida cotidiana do trabalho em estudos do comportamento das pessoas. A partir de um estudo sobre as emoções no local de trabalho, constatou-se às grandes variações de humor relacionadas ao ambiente e ao clima em que estes colaboradores estavam inseridos. Os autores acima relacionam que os níveis de análise de equilíbrio emocional das pessoas, são capazes de exercer influência no comportamento das mesmas e principalmente no resultado do trabalho.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Fernandes e Gutierrez (1988) já trazia em pauta assuntos sobre melhoria na qualidade de vida no trabalho, visando aumentar o nível de satisfação dos empregados. Os autores defendem que qualidade de vida no trabalho é uma alternativa que deve ser explorada pela gestão de recursos humanos dentro das empresas. Consideram, ainda, que para melhorar a qualidade de vida no trabalho é preciso uma reformulação de cargos com participação dos trabalhadores e melhoria no meio ambiente organizacional.

Considera-se que este investimento em qualidade de vida no meio organizacional pode propiciar à empresa um retorno positivo em termos de produtividade e satisfação do colaborador no trabalho. Fernandes e Gutierrez (1988) salientam que, sob a perspectiva organizacional, as pessoas são recursos valiosos de evolução e desenvolvimento, mas algumas vezes, estes recursos são subotimizados em seu potencial.

Fernandes e Gutierrez (1988) apresentam a qualidade de vida no trabalho como referente aos esforços no sentido de melhorar e humanizar o ambiente de trabalho. Conceito que soma com a citação de Albuquerque e França (1998) os quais conceituam a qualidade de vida no trabalho como as ações de uma empresa que envolvem o diagnóstico e a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho. O objetivo central das organizações está relacionado a propiciar condições de desenvolvimento humano na realização do trabalho e no bem-estar dos seus colaboradores.

Yeo e Li (2012) fazem um questionamento direto aos colaboradores de como os funcionários entendem sua qualidade de vida no trabalho. Acrescentam que muitos

entendem sua qualidade de vida no trabalho através de interações com o seu contexto imediato, representado por ações expectativas organizacionais. Segundo Yeo e Li (2012) a vivência e percepção da qualidade da vida profissional dentro da organização pode modificar a maneira como os funcionários se envolvem no compartilhamento de conhecimento.

Os autores ante mencionados ainda acrescentam que a maneira como os colaboradores fazem senso de seu ambiente determina as interações entre influências do ambiente organizacional e os valores intrínsecos dos funcionários. Yeo e Li (2012) destacam que as interações no trabalho permitem que um indivíduo desenvolva quadros emocionais que influenciam sua orientação de aprendizagem, ajudando-os a formular estratégias e ações concretas. E complementam relacionando que essas ações levarão a resultados que podem manter, aumentar ou diminuir sua qualidade de vida no trabalho.

### 3 RESULTADOS E CONTRIBUIÇÕES

Os reflexos do clima organizacional podem causar interferências diretas na produção, na qualidade e execução do trabalho. Muitas empresas estão buscando melhorias para desenvolver um clima organizacional satisfatório e ambientes mais agradáveis, proporcionando alternativas de descanso e lazer, a fim de garantir a dedicação do seu funcionário. Para alcançar os objetivos é necessário analisar e reconhecer as potencialidades da empresa, bem como os pontos fracos a serem desenvolvidos.

O primeiro passo para um equilíbrio organizacional é identificar o objetivo comum da organização e se todos compreendem qual é a missão e os valores aplicados naquele ambiente de trabalho. Pode-se acrescentar ainda a importância de considerar o relacionamento e a comunicação dentro da empresa entre os colaboradores, departamentos, gestores e diretores. A partir dessa análise é possível identificar as mudanças necessárias e ações concretas para o desenvolvimento da organização, bem como o fortalecimento de suas estratégias.

Porém, é cabível considerar que o processo de idealização de um clima organizacional não é um processo rápido e nem simples. O principal caminho é identificar suas fraquezas através de procedimentos pontuais onde é preciso ouvir,

analisar e considerar as necessidades da organização e dos trabalhadores. A partir destes passos se torna possível identificar a eficiência do processo de melhoria de clima organizacional e obtenção de resultados.

Há empresas, de visão diferenciada, que já trabalham com uma proposta de lazer e preocupação para com o colaborador, buscando um ambiente mais colorido e divertido com horários flexíveis, dando liberdade aos funcionários. Ampliar a qualidade do ambiente de trabalho permite ao colaborador expressar sua dedicação e alegria nas suas tarefas, tornando-os mais criativos e envolvidos com o meio.

Com a necessidade de desenvolver este tema de qualidade total no trabalho observa-se que são escassos os estudos que desenvolvam a relação entre trabalho, produtividade, comportamento humano e que possam orientar quanto o papel do clima organizacional na vida dos colaboradores. Portanto é imprescindível mencionar a importância de aprofundar o interesse da relação do bem-estar vinculado a produtividade.

Empresas que não mantiverem o foco no trabalhador tendem a desgastar seus negócios, pelo fato de não desenvolverem o crescimento interno, abrindo lacunas que comprometem a expansão da organização. Outro ponto importante é manter uma visão estratégica associada à satisfação no trabalho. Analisando os fatores de qualidade de vida no trabalho e os resultados que podem ser alcançados quando há uma maior satisfação por parte do colaborador. Fica evidente concluir que você esforços aplicados na qualidade de vida e na melhoria do clima organizacional projetam empregos de qualidade e esses podem ter um impacto significativo e positivo nas relações de trabalho.

Estima-se que a qualidade de vida profissional é a base para satisfação e integridade do colaborador e total responsável pela eficácia e desenvolvimento do trabalho. A maioria das empresas não possuem uma análise de qualidade de vida oferecida no ambiente de trabalho, porém já estão considerando a necessidade de melhorias no clima organizacional para obtenção de melhores resultados. No entanto, ainda se observa que as organizações mantêm o foco em agilidade de operação a frente do bem estar do colaborador.

Visto que na visão estratégica atual sabe-se que a principal ferramenta de desenvolvimento é a capacidade humana, mantém-se a premissa de valorização da estrutura emocional nas organizações. Desta forma, salienta-se que no meio em que a lucratividade vem a frente dos relacionamentos interpessoais, busca-se orientar quanto ao respeito e ao bem-estar social. É importante manter estudos relacionados a estrutura emocional dos colaboradores, principalmente dentro das empresas, pois estas são as mais interessadas na eficácia do trabalho e desenvolvimento estratégico do colaborador dentro da organização.

Com esse estudo de caso pode-se constatar que o clima organizacional vem sendo considerado como pauta de estudo e desenvolvimento nas empresas há muitos anos, porém ainda é pouco explorado no sentido de dar importância a este colaborador, dar reconhecimento e motivação. Conclui-se que as bases teóricas não se posicionam quanto as fraquezas do colaborador e aos danos emocionais que um clima organizacional desestruturado pode desenvolver no colaborador.

A decorrência de problemas de saúde relacionados a aspectos emocionais vem sendo constantemente relacionados a fadiga, cansaço, baixa autoestima ou desestruturação psicológica, mas é preciso salientar que esses danos psicológicos passam a caracterizar-se por problemas de saúde ocupacional. Esses danos emocionais são provenientes de desgastes mentais, que surgem com a desordenada busca por lucratividade, quando deixam situações cotidianas de estresse submeterem as boas relações interpessoais a simples relações de trocas.

Questões de caráter sentimental devem entrar em pauta para que o clima organizacional se fortaleça com base na estrutura emocional de seus colaboradores. Dando devida preocupação às práticas de bom relacionamento e qualidade de vida no trabalho pode-se reestruturar empresas de sucesso estratégico. A partir desta análise pode-se fazer os seguintes questionamentos:

Qual a importância de um clima organizacional estruturado?

De que forma a estrutura organizacional pode afetar o equilíbrio emocional do colaborador?

Como alcançar qualidade de vida no trabalho?

Deste modo busca-se estabelecer a qualidade de vida organizacional como principal ponto entre o clima e a convivência dos colaboradores dentro da organização. Atenta-se para a necessidade de estudos acerca das emoções geradas pelo clima organizacional, bem como observa-se a importância de desenvolver a estrutura organizacional enquanto estratégia de gestão. Possibilitando alavancar a produtividade e minimizar possíveis danos, sejam de perda de produtividade ou de equilíbrio emocional.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. M. de; FISCHER, A. L.; STEFANO, S. R. Confiança organizacional e interpessoal como uma dimensão de clima organizacional. BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos 12(2):155-166, abril/junho 2015

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o Stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo v.33, n.2, p.40-51, abril/junho 1998.

CHIANG-VEGA, María M., Heredia-Gálvez, Sonia, A. & Santamaría-Freire, Edwin J. (2017) Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. Dimensión Empresarial 15(1) 73-86. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641> - JEL: D23, D22, J17

CONNELLY, Shane; TORRENCE, Brett S. The Relevance of Discrete Emotional Experiences for Human Resource Management: Connecting Positive and Negative Emotions to HRM. Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 36, 1–49 Copyright © 2018 by Emerald Publishing Limited All rights of reproduction in any form reserved (2018)

DESCHAUER, Daniel Ramos. Análise da relação entre inteligência emocional e o clima organizacional: um estudo de caso em uma multinacional do setor automobilístico. Revista Gerenciais, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 71-79, 2007.

GREENHAUS, Jeffrey H., ALLEN, Tammy D.; SPECTOR, Paul E. Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface. Employee Health, Coping and Methodologies Research in Occupational Stress and Well Being, Volume 5, 61–98 Copyright r 2006 by Elsevier Ltd.

KOUBOVA, Veronika; BUCHKO, Aaron A. Life-work balance Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. Management Research Review Vol. 36 No. 7, 2013 pp. 700-719 Emerald Group Publishing Limited (2013)

PUENTE-PALACIOS, Katia; FREITAS, Isa Aparecida de. Clima-organizacional: uma-análise de sua definição e de seus componentes. o&s - v.13 - n.38 - Julho/Setembro - 2006

SANTOS, Mario Roberto dos; CODA, Roberto ; MAZZALI, Leonel. CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO FINANCEIRO. Revista Universo Contábil, ISSN 1809-3337, FURB, Blumenau, v. 6, n. 2, p.27-46, abr./jun., 2010

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de. Diagnóstico de clima organizacional. R. Adm. públ., Rio de Janeiro, 11(2):141-158, abr./jun. 1977.

SPIER, Vanessa Scheid; JUCHEM, Dionise Magna; CAVALHEIRO, Maria Eloisa. Avaliação do Clima Organizacional como Diferencial Competitivo. DESAFIO : R. Econ. e Adm. Campo Grande, MS, v. 10, n. 22, p. 18-29, set./dez. 2009

TAMAYO, Alvaro. Exaustão emocional no trabalho. Revista de Administração, São Paulo v.37, n.2, p.26-37, abril/junho 2002

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. Universidade de Brasília. Estudos de Psicologia, 2002, 7(1), 37-46

YEO, Roland K.; LI, Jessica. In pursuit of learning: sensemaking the quality of work life. European Journal of Training and Development Vol. 37 No. 2, 2013 pp. 136-160, Emerald Group Publishing Limited, (2012).