



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

STEFANY DE SOUSA VIEIRA

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESENVOLVIMENTO DE
DOENÇAS PSICOSSOCIAIS: PESQUISA DE CAMPO EM ORGANIZAÇÃO
PÚBLICA DE UBERLÂNDIA**

Professora Orientadora: Dra. Etienne Cardoso Abdala

Uberlândia-MG
2019

RESUMO

O artigo busca estudar os fatores que constroem o clima organizacional de uma empresa pública e suas influências na satisfação dos funcionários, de modo que seja possível correlacionar o clima organizacional com o aparecimento das principais doenças psicossociais, como depressão, transtornos de ansiedade e Síndrome de Burnout. Por meio de uma pesquisa de campo com 40 funcionários de uma mesma empresa, foi aplicado um questionário para medir os indicadores do clima organizacional e a qualidade de vida dos funcionários, assim tornou-se possível relacionar a percepção dos indivíduos a respeito da empresa em que trabalham e as atividades que executam com o aparecimento de sinais de estresse, exaustão, insatisfação e conseqüentemente risco de incidência das doenças psicossociais. Os resultados da pesquisa mostraram que alguns fatores do clima organizacional, como o fluxo intenso de trabalho, não estão diretamente ligados ao aparecimento das doenças psicossociais. Por outro lado, fatores como estresse, cansaço e ocorrências de assédio no ambiente de trabalho demonstraram alta correlação com o diagnóstico de depressão e ansiedade.

Palavras-chave: Doenças psicossociais. Clima organizacional. Estresse.

ABSTRACT

The article tries to study the aspects that constructs the organizational climate of a public organization and their influences on the employees satisfaction in a way that makes it possible to correlate the organizational climate with the appearance of the most common psychosocial diseases, like depression, anxiety disorders and Burnout Syndrome. A field research was made with 40 employees of the same organization and a questionnaire was applicated to measure the organizational climate indicators and the life quality of the individuals. That way, become possible to relate the employees perception about the company they work on and the activities they execute with the appearance of signs of stress, exhaustion, insatisfaction and the imminent risk of incidence of the psychosocial diseases. The results of the research showed that some aspects of the organizational climate, as the intense workflow, are not directly connected with the appearance of the psychosocial diseases. On the other hand, aspects like stress, tiredness and harassment on the work place are highly correlated with the diagnosis of depression and anxiety.

Keywords: Psychosocial diseases. Organizational climate. Stress.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	5
2. JUSTIFICATIVA	6
3. OBJETIVOS	7
3.1 Objetivo Geral	7
4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	8
4.1 Importância do Clima Organizacional na Gestão de Pessoas	8
4.2 Fatores Psicossociais no Trabalho	12
5. METODOLOGIA DA PESQUISA	15
6. RESULTADOS	21
7. CONCLUSÃO	29
8. REFERÊNCIAS	31
ANEXO A	36

1. INTRODUÇÃO

As empresas no século XXI possuem responsabilidades variadas no que tange ao relacionamento interpessoal, seja entre ela e seus clientes ou entre os próprios funcionários no ambiente de trabalho. Dessa forma, torna-se indispensável a criação de padrões que conduzam os relacionamentos entre os indivíduos, principalmente no âmbito interno das organizações, onde pesquisas mostram que apesar de relevante para o sucesso da organização, a construção e manutenção desse relacionamento muitas vezes é negligenciado pelos gestores.

O clima organizacional é um aspecto fundamental na análise das relações profissionais, pois é ele que indica como será o tratamento dos indivíduos dentro da empresa e realiza influência direta nos níveis de satisfação dos funcionários. Portanto, o clima organizacional é um aspecto importante quando se visa entender como os funcionários veem a empresa, seus superiores e o ambiente de trabalho e este afeta os indivíduos, seja positiva ou negativamente. Stoner (1995) reforça o conceito definindo o clima organizacional como a complexidade de situações em que o ambiente de trabalho influencia na motivação dos indivíduos.

Por ser grande parte do foco de vida dos funcionários, a organização, para Bittencourt (2008), é responsável pela criação de um bom clima organizacional:

(...) na medida em que a organização passou a ser o agente central para contribuir com o projeto pessoal de vida e felicidade de seus funcionários, o desafio é investir num clima organizacional positivo e sadio, para que os resultados qualitativos e quantitativos aconteçam (BITTENCOURT, 2008, p. 136).

A ausência de ações para definir o clima organizacional de uma empresa, abrindo precedente para comportamentos indesejáveis como atitudes abusivas, injustiças e constrangimentos, pode causar danos não só aos indivíduos que sofrem com os abusos psicológicos, mas também revela prejuízos para a empresa onde essas situações ocorrem. Os prejuízos mais frequentes são financeiros, resultados do aumento do absenteísmo, falta de concentração, queda de desempenho, diminuição da produtividade e alta rotação dos funcionários.

Sendo assim, torna-se uma questão de responsabilidade organizacional promover uma atmosfera saudável no local de trabalho e incentivar o bom relacionamento pessoal

entre os indivíduos, buscando estratégias para que o bem-estar psíquico dos funcionários seja assegurado (OLIVEIRA, 1990). Assim, é preciso que, independentemente da posição hierárquica ocupada, os funcionários se sintam inibidos à realização de práticas de abuso de poder ou de agressão psicológica e que haja monitoramento do comportamento geral em todos os níveis da empresa.

O presente artigo buscou pesquisar os efeitos do clima organizacional nos indivíduos que trabalham em empresas públicas, identificando os aspectos negativos do ambiente no qual estão inseridos e como isso afeta sua saúde física e mental, observando indícios de riscos psicossociais e sinais de estresse, depressão, esgotamento e ansiedade. Os aspectos negativos mais comuns que podem afetar o desempenho no trabalho e a vida pessoal dos funcionários são a carga horária excessiva, as exigências contraditórias, o assédio moral ou sexual, a insegurança quanto à estabilidade do emprego, a comunicação falha e o excesso de atribuições.

Assim, o artigo visou responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais as questões de adoecimento psicológico nos funcionários de uma empresa pública localizada na cidade de Uberlândia, Minas Gerais? Para tanto, projeta-se realizar a aplicação de um questionário, a fim de analisar os principais problemas do clima organizacional da determinada empresa e verificar os sinais de esgotamento mental nos participantes da pesquisa, podendo ser avaliado quais aspectos negativos mais afetam a saúde destes servidores públicos.

A partir desta conceituação geral, será apresentada a justificativa para execução deste artigo, os objetivos gerais e específicos do estudo, a revisão bibliográfica do tema, a metodologia de pesquisa utilizada para alcançar os resultados e, por fim, a análise dos resultados obtidos.

2. JUSTIFICATIVA

A importância do estudo dos riscos psicossociais, que podem ser ocasionados por problemas no ambiente profissional, se dá pelo aumento considerável de doenças de cunho psicológico nas últimas décadas. A OMS, Organização Mundial de Saúde, divulgou em 2017 dados referentes ao ano de 2015, revelando que cerca de 322 milhões de pessoas no mundo sofrem com depressão, mostrando aumento de 18,4% no número

de casos diagnosticados, entre 2005 e 2015, sendo atualmente 4,4% da população mundial afetada pela doença. No Brasil, o caso é ainda mais agravante, tendo 5,8% da população apresentando depressão, o equivalente à 11,5 milhões de brasileiros. É o país com maior percentual de casos na América Latina.

Já, os transtornos de ansiedade, que podem ocorrer juntamente com a depressão no indivíduo, afetaram cerca de 264 milhões de pessoas em 2015, sofrendo aumento de 14,9% em relação ao ano de 2005. O Brasil é o país com maior percentual de casos no mundo todo, tendo 9,3% da população com ansiedade, são 18,6 milhões de pessoas (OMS, 2017).

Sendo assim, é possível entender a relevância do estudo da ocorrência das doenças psicossociais na sociedade atual, sociedade esta que carece de informação sobre os adoecimentos psicológicos e também sobre como as condições de trabalho precárias e a falta de qualidade de vida no ambiente profissional podem ser causadoras do aparecimento dessas doenças, havendo ainda obstáculos provenientes das próprias organizações que impedem a realização de pesquisas mais aprofundadas sobre o ambiente de trabalho.

Nesse contexto, este artigo visa se aprofundar nas condições do ambiente de trabalho de uma empresa pública para verificar os aparecimentos de sinais dessas doenças nos trabalhadores, podendo se transformar em fonte de pesquisas futuras, auxiliando no conhecimento deste assunto e servindo como consulta para acadêmicos e interessados nas doenças psicossociais.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa é analisar como o clima organizacional de uma organização pública da cidade de Uberlândia pode gerar impactos na saúde mental dos funcionários e identificar os aspectos negativos que causam a incidência de doenças psicossociais, como depressão e transtornos de ansiedade.

3.2 Objetivos Específicos

Para que seja possível atingir o objetivo geral, foram determinados os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar os aspectos que geram insatisfação e podem se tornar problemas de saúde no âmbito profissional;
- b) Identificar casos em que o indivíduo já apresenta algum sinal de doenças psicossociais;
- c) Relacionar o clima organizacional da empresa com a frequência dos sinais de estresse, depressão e ansiedade encontrados nos funcionários;
- d) Realizar um levantamento de dados em questionário aplicado com funcionários públicos;
- e) Interpretar os dados coletados para que seja possível uma conclusão sobre o problema de pesquisa.

4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

4.1 Importância do Clima Organizacional na Gestão de Pessoas

O conceito de clima organizacional abrange as percepções dos indivíduos sobre a organização na qual trabalham, ou seja, são as diversas opiniões sobre o ambiente, as equipes de trabalho, os sistemas utilizados, os processos inseridos e todas as questões acerca do ambiente profissional. Assim, todos da organização e suas diversas percepções constituem o clima organizacional da empresa e a pesquisa sobre o assunto pode gerar material para tomadas de decisão dentro das organizações, pois cria conhecimento interno da empresa para o gestor, incentivando intervenções para melhorar as percepções dos funcionários.

Os estudos sobre o clima organizacional se tornaram mais frequentes a partir da década de 1960, quando Forehand e Gilmer (1964) escreveram um artigo sobre comportamento organizacional e as variações ambientais, por um ponto de vista da área da psicologia mostrando os problemas de conceituação do clima organizacional e estudos já feitos sobre comportamento individual.

Litwin e Stringer (1968) fizeram estudos sobre os efeitos de algumas necessidades sociais básicas, como realização, afiliação e poder, sobre os funcionários de 03 diferentes companhias. As experiências realizadas mostraram resultados diferentes de satisfação e desempenho em cada organização observada, revelando que o clima

organizacional de cada organização pode ser construído de diversas formas, de acordo com o interesse da empresa e o estilo de liderança desejado.

Em meados da década de 1970 começaram os estudos sobre o bem-estar psíquico dos profissionais no Brasil. Oliveira (1990) relatou que Saldanha, com o artigo nomeado 'Atmosfera Organizacional', escreveu sobre o papel dos profissionais de psicologia organizacional na promoção do bem-estar dos indivíduos dentro das organizações, indicando a necessidade de estratégias para a criação de uma atmosfera saudável e de empresas que foquem no desenvolvimento organizacional.

Campbell et al. (1970) definiu o clima organizacional como a forma com que a organização lida com seus membros e seu ambiente, que para cada indivíduo o clima assume uma forma de acordo com o conjunto de aspectos que o afetam. As características da organização podem variar desde o grau de autonomia dos indivíduos até as variáveis comportamentais, sendo por fim, definido o clima organizacional como a soma das percepções dos indivíduos que estão dentro da organização.

Souza (1978) realizou estudos sobre as diferenças do clima organizacional entre uma universidade, um órgão público e uma empresa privada, demonstrando a utilidade da 'escala Kolb' no diagnóstico do clima e obtendo informações sobre a realidade nas organizações brasileiras. Em outro artigo, Souza (1980) mostrou que apesar de o clima organizacional ser um tema de alta relevância para as empresas, existem certos obstáculos impostos para quem quer pesquisar e solucionar os problemas da área, pois as organizações nem sempre se dispõem a mostrar a realidade dentro delas, seus processos internos e as insatisfações dos funcionários. Apesar da negligência do estudo do assunto, por suas dificuldades e pela falta de hábito da pesquisa científica no Brasil, é um assunto que deve ser estudado, justificado pela influência do clima percebido pela organização em todo o ambiente interno e externo, desde os clientes até a saúde dos profissionais envolvidos.

O conceito, para Hall (1984), é representado pelo que é partilhado pelos funcionários a respeito do local de trabalho, e por sua abstração, o conceito de clima organizacional pode ser amplamente caracterizado pelos acontecimentos, práticas, condições e procedimentos que acontecem na rotina das organizações. Já Waters et al. (1974) conceituam o clima como um conjunto de atributos característicos de uma empresa que são refletidos na forma como os indivíduos dentro dela agem no ambiente profissional. Para eles, os aspectos que possuem propriedades motivadoras no ambiente

de trabalho, sejam negativamente ou positivamente, são aqueles classificados pelo termo clima organizacional. Então, consideram não somente os fatores pessoais na percepção do clima como também os fatores organizacionais.

Para Payne e Mansfield (1973) o clima organizacional pode ser entendido como uma relação entre os níveis individuais e organizacionais. É uma comparação entre a compatibilidade das expectativas, valores, necessidades e interesses entre as duas partes. Assim, por um lado, Gibson et al. (1981) buscam identificar os fatores em que as organizações diferem umas das outras, os quais alteram o clima organizacional. Tais fatores, além de estruturais e de procedimentos internos, são aqueles que regem as atitudes e o comportamento dos indivíduos no local de trabalho. Os estilos de liderança, o ambiente, a interação entre as pessoas, tudo isso contribui para a percepção das pessoas sobre o clima organizacional da empresa. Por outro lado, Souza (1983) apresenta uma visão diferente, de que os aspectos objetivos do ambiente, como a estrutura e os processos, são as principais fontes na produção de efeitos sobre o desempenho e a satisfação dos funcionários.

No âmbito das organizações públicas, Matias (2009) afirma que a reação às mudanças econômicas e sociais é lenta e insatisfatória, o que acentua ainda mais suas ineficiências e distorções. Assim, a ausência de uma dinâmica intraorganizacional induz os funcionários a se adaptarem ao processo de acomodação de interesses. Este fator é um ponto negativo das organizações públicas que gera resistência a mudanças e sentimento de desestímulo nos funcionários, explicando também a baixa preocupação com resultados neste tipo de organização.

Na mesma linha de pesquisa, Ladeira et al (2012) apresentam que os estudos da satisfação no trabalho em âmbito público mostram que as organizações públicas pecam na disponibilidade de oportunidades para os servidores desenvolverem suas ideias e na satisfação de suas necessidades. Os processos nas organizações públicas, por serem previamente definidos e formalizados, além de toda a burocratização que os envolvem, fazem com que as atividades sejam inflexíveis e realizadas de forma mecanizada, assim, nem todo o potencial dos funcionários públicos é aproveitado adequadamente.

No estudo do clima organizacional, pode-se observar que as percepções dos trabalhadores quanto ao ambiente e quanto à própria organização gera reações a respeito das características da organização que demonstram atitudes e valores organizacionais, Colossi (1991). Dessa forma, por causa desses fatores pessoais, as percepções dos

funcionários quanto à organização não podem ser generalizadas, pois podem não compartilhar da mesma opinião, porém devem ser estudados para a análise do clima organizacional de forma coletiva, já que as percepções individualizadas de cada um não são relevantes ao estudo do clima.

Ainda sobre a importância dos estudos do clima organizacional, Luz (2003) reafirma a pesquisa do tema como ferramenta fundamental para a melhoria do ambiente de trabalho e conseqüentemente da percepção dos funcionários sobre ele. Para Luz, as pesquisas devem ser realizadas de dois em dois anos pelas empresas para avaliar o grau de satisfação dos funcionários, melhorar o clima organizacional nos pontos negativos apresentados através de um canal de comunicação efetivo entre eles e a direção da organização e, por fim, monitorar as ações tomadas pela empresa.

Um conceito bastante difundido com a definição de clima organizacional é a cultura organizacional. Schein (1982) compreende a cultura organizacional como sendo um padrão de comportamento que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu para lidar com as situações do ambiente de trabalho, que, ao serem considerados bons o suficiente para se tornarem padrão, são ensinados aos novos membros como a forma correta de agir e pensar sobre essas situações. Já, Fleury (1993) descreve a cultura organizacional como um sistema de crenças compartilhado que seguem o modelo de administração de uma organização, assim como o comportamento desejado de seus funcionários.

A cultura de uma organização é construída pelo histórico de acontecimentos e pelo clima atual, pelas atividades exercidas e suas metas, pelas tecnologias empregadas, mas principalmente pelas pessoas que trabalham na empresa (HANDY, 1978). Os termos clima organizacional e cultura organizacional são comumente empregados como sinônimos para definir um mesmo fenômeno, de acordo com Bowditch (1992), porém há diferenças significativas entre ambos. Enquanto o clima é conceituado segundo às expectativas dos indivíduos em relação ao trabalho e a organização, a cultura organizacional se refere à natureza das crenças e expectativas sobre a vida na empresa.

Ainda sobre cultura e clima organizacional, Ornstein (1986) não considera os termos relacionáveis e destaca as distinções entre eles. Para o autor, a cultura é um termo global referido aos valores, normas e objetivos organizacionais, já o clima organizacional é um termo que se refere à 'descrição individual das condições de trabalho em uma

organização'. Para efeito de estudo desse trabalho, considera-se o termo de clima organizacional, sem se aprofundar na cultura de uma empresa.

Em relação a satisfação do indivíduo, Robbins (2005) relaciona as atitudes de um trabalhador com sua satisfação com o trabalho, ou seja, um indivíduo que tem grande satisfação com seu trabalho irá apresentar atitudes positivas em relação a ele, no entanto, aquele que está insatisfeito irá apresentar atitudes negativas. Neste caso, a insatisfação pode ser expressa através de reclamações, insubordinação, furtos, fugas de responsabilidades e até mesmo pedidos de demissão.

4.2 Fatores Psicossociais no Trabalho

No fim do século XX, Alevato (1999) apresentou considerações sobre como as transformações no mundo do trabalho podem gerar consequências de cunho psicológico para o ser humano, principalmente as mudanças nos processos e as soluções criadas para todos os obstáculos existentes. Houve então uma correlação entre os aspectos do ambiente profissional e os aspectos psicossociais dos indivíduos inseridos neste ambiente.

Além disso, os avanços tecnológicos têm atingido o mundo profissional com grande intensidade, de forma que os trabalhadores são impelidos a se adequarem aos novos métodos, novos processos e novas técnicas. Esse tema que foi destacado por Leite (1994), ao observar a vulnerabilidade que os trabalhadores adquirem ao tentar se manter atualizados com as mudanças no processo produtivo, a fim de evitar o desemprego. Esta fragmentação do trabalho, que oferece mais responsabilidade à máquinas que ao intelecto dos indivíduos é também citado por Seligmann-Silva (1994). Dejours (1992) entende que esse fenômeno tecnológico pode gerar prejuízos à vida psíquica dos trabalhadores em razão da diminuição da necessidade de atividade intelectual dos mesmos, e é neste desequilíbrio entre a organização racional do trabalho e a estrutura emocional dos indivíduos, que pode surgir insatisfação e sofrimento mental.

Ainda no século XX, o conceito de satisfação no trabalho começou a se relacionar com a questão da saúde do trabalhador (RUEDA ET AL, 2012). Desta forma, a ligação que o trabalhador possui com seu trabalho, as características afetivas envolvidas nesta ligação e sua abrangência nos aspectos de saúde e qualidade de vida, passaram a ser observadas para denominar sua satisfação com o trabalho (SIQUEIRA; PADOVAN, 2004).

Na Norma Técnica de Prevenção (NTP nº 443, 1994) do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Espanha é definido como Fatores de Riscos Psicossociais do Trabalho (FRTP) como as condições presentes no ambiente de trabalho e que são diretamente relacionadas à organização, ao conteúdo das tarefas realizadas e do trabalho, e que podem afetar tanto o bem-estar quanto a saúde física, social e psíquica do trabalhador. Estas condições psicossociais diversas podem prejudicar o funcionário e gerar sofrimento psíquico, além de sentimento de desmotivação e insatisfação com a organização.

Em caso de doença psíquica, o trabalhador afetado pode desenvolver limitações para realizar atividades profissionais das quais é encarregado. Brêda e Augusto (2001) confirmam este fato com pesquisa realizada com portadores de transtornos psíquicos em Maceió. Os transtornos mais estudados por eles foram: alcoolismo, depressão e propensão a suicídios. Birman (2000) também cita a dificuldade do indivíduo deprimido em lidar com pressões, metas, compromissos e prazos, além de ter reduzido o seu rendimento no trabalho.

A depressão, por possuir caráter de normalidade com seus sintomas de tristeza profunda e desânimo não causa estranheza na sociedade atual, que de acordo com Dejours (1994) justificava a doença como sendo de responsabilidade individual, com pressuposto de imunidade ao contexto no qual o indivíduo está inserido, sendo o mesmo o principal responsável pelo adoecimento. Este pensamento comum é a base dos obstáculos para o diagnóstico da doença e sua relação com as possíveis causas externas, onde o ambiente profissional está incluído.

A depressão é uma das doenças que mais afetam os trabalhadores atualmente. A Organização Mundial de Saúde (OMS) afirmou em divulgação feita em 2016, que é a doença que mais retira profissionais do mercado, sendo 75,3 mil trabalhadores afastados do trabalho em 2016 por depressão. Segundo essa mesma pesquisa, a doença significa 37,8% de todas as licenças tiradas neste ano por transtornos mentais ou comportamentais, que também incluem ansiedade, estresse, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos relacionados ao consumo de álcool e cocaína.

Esses dados revelam a importância da preocupação com esses transtornos mentais tanto por parte do governo como por parte das organizações, considerando o alerta da OMS de que até 2020, a depressão se tornará a doença mais incapacitante do mundo e a preocupante estimativa da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), de que entre 20%

e 25% da população brasileira tiveram, têm ou terão um quadro de depressão em algum momento da vida.

Em relação as políticas públicas para retorno dos profissionais ao trabalho, há um grande obstáculo em como executar essa volta e isso gera custos para os cofres públicos. Entre 2009 e 2015, cerca de 97 mil pessoas foram aposentadas em razão de invalidez relacionada a transtornos mentais (depressão, estresse pós-traumático e distúrbios de ansiedade), esses números correspondem a R\$113,3 milhões gastos anualmente com benefícios para os funcionários afastados.

Além disso, o absenteísmo por motivos de Transtornos Mentais e Comportamentais pode afetar muito os servidores públicos por se tratar de um grupo vulnerável, de acordo com Santi, Barbieri e Cheade. (2018). Este grupo sofre pressão pública e política, necessita de desenvolver seu trabalho mesmo sem condições adequadas e enfrenta grande morosidade devido aos altos níveis de burocracia.

A relação entre o aparecimento da depressão nos trabalhadores e seu ambiente de trabalho também vem sendo considerada nas recentes pesquisas. De acordo com uma divulgação de 2017 da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), parte dos problemas relacionados a doenças mentais nos trabalhadores chegam por fatores desencadeados dentro do ambiente de trabalho, são 10,6 mil pessoas afastadas no ano de 2014 por motivo de transtornos comportamentais considerados como acidentes de trabalho, pois nestes casos o ambiente influenciou no adoecimento.

Ainda sobre dados da ABP, os casos de depressão, sejam eles episódicos ou recorrentes, representaram 3,4 mil destes auxílios-doença para acidentes de trabalho, o que mostra a alta ocorrência da doença, apesar de que especialistas em transtornos mentais relatem a dificuldade de comprovação da influência do ambiente de trabalho na geração dos casos depressivos, o que indica que o número de pessoas afetadas pela depressão causada pelo trabalho seja ainda maior do que o encontrado. Algumas profissões com maiores ocorrências de afastamentos por depressão são encontradas no mercado financeiro, profissionais da área de segurança, juizes, controladores de voo, médicos e jornalistas.

5. METODOLOGIA DA PESQUISA

Metodologia científica são os métodos de pesquisa que podem ser utilizados para atingir um objetivo definido, coletando informações e processando-as, engloba também os procedimentos, técnicas e instrumentos que devem ser usados a fim de obter conhecimento validado e útil para a sociedade em que vivemos (PRODANOV, 2013).

Desta forma a pesquisa realizada tem como objetivo captar informações sobre os problemas de saúde psicossociais que os servidores públicos de uma empresa de Uberlândia podem estar vivenciando e quais aspectos do ambiente de trabalho contribuem para a ocorrência dos mesmos. Portanto, a pesquisa tem abordagem qualitativa, de caráter descritivo. Inicialmente será realizada uma pesquisa bibliográfica com o propósito de obter referências teóricas sobre as doenças psicossociais que acometem o ser humano e também para conhecer os autores de artigos sobre clima organizacional e sua influência no comportamento dos funcionários.

A pesquisa qualitativa tem como foco se aprofundar no tema de estudo e todos os aspectos que o afetam, sendo descritiva sobre a realidade do problema e dos indivíduos que estão sendo atingidos por ele. Para Gil (1994), na pesquisa qualitativa o pesquisador considera uma relação existente entre o mundo e o sujeito que não pode ser traduzida em números.

Os dados para a análise qualitativa foram extraídos a partir da aplicação de um questionário com 45 questões fechadas e estruturado para os funcionários da empresa selecionada, tendo, para este fim, amostragem de conveniência, ou seja, são incluídos participantes na pesquisa independentemente de nível hierárquico, tempo na empresa e faixa etária, visando atingir todos os funcionários que se dispuserem a participar da pesquisa.

A pesquisa contou com a participação de 46 pessoas escolhidas por conveniência, com cargos de níveis diferentes, tempos de contratação variando entre 01 e 40 anos, e considerando apenas servidores concursados. Devido à alguns casos de questionários invalidados por respostas rasuradas ou faltantes, o número exato de questionários utilizados foi de 40. A coleta de dados foi realizada durante três semanas na empresa pública escolhida para a análise durante o mês de agosto de 2017 e a análise dos dados coletados foi realizada por meio de estatística descritiva.

Este tipo de questionário, com questões fechadas de múltipla-escolha e escala para grau de concordância, possui algumas vantagens identificadas por Mattar (1994), que são:

1. Fácil aplicação, processamento e análise dos resultados;
2. Facilidade e rapidez no ato de resposta;
3. Apresenta pouca possibilidade de erros;
4. Possui diversas alternativas de resposta, chegando mais próximo da realidade dos acontecimentos.

Alguns modelos de questionários que auxiliam na retirada de dados para avaliar o clima organizacional de uma empresa foram desenvolvidos para possibilitar a análise em pesquisas de campo. Litwin e Stringer (1968) desenvolveram um dos modelos mais conhecidos e que se baseia em nove indicadores, são eles:

1. Estrutura da empresa: analisa o sentimento dos funcionários em relação às restrições, regulamentos e regras do local de trabalho;
2. Desafio: nível de risco percebido pelos funcionários em suas tomadas de decisões;
3. Responsabilidade: nível de autonomia percebida pelos funcionários para tomada de decisões relacionadas ao seu trabalho;
4. Relacionamento: sentimento de boa interação entre os funcionários e de apoio na realização das funções;
5. Recompensa: sentimento de justiça em relação às políticas da empresa de promoção, remuneração e recompensas por trabalho bem executado;
6. Cooperação: nível percebido de ajuda oferecida, desde os cargos acima do cargo do indivíduo, até os abaixo;
7. Conflito: sentimento de que é possível resolver problemas com apoio da alta hierarquia, sem inibição da administração para opiniões divergentes;
8. Padrão: nível de burocratização da empresa com normas e procedimentos;
9. Identidade: percepção de pertencimento e importância na organização e nos grupos de trabalho.

Na mesma perspectiva, Kolb et al (1986) desenvolveu um modelo de análise do clima organizacional com escala de 7 indicadores, onde 3 já estavam presentes no modelo de Litwin e Stringer (responsabilidade, padrão e recompensa), são eles:

1. Clareza Organizacional: percepção dos funcionários de que a empresa é organizada e possui objetivos bem definidos;
2. Conformismo: sentimento por parte dos funcionários de que as regras, políticas e procedimentos impostos pelas organizações que os impedem de executar seu trabalho da forma como gostariam;
3. Calor e Apoio: sentimento de que as relações entre os funcionários da empresa são valorizadas, incentivando a amizade, confiança e apoio mútuo;
4. Liderança: percepção dos funcionários em relação à aceitação por parte dos membros da organização à liderança e direção de outras pessoas qualificadas quando há necessidade delas. Sentimento de liberdade para assumir a liderança e serem recompensados pelo sucesso da atividade.

O terceiro modelo é o de Sbragia (1983) que o utilizou em um estudo empírico realizado em instituição de natureza governamental e contém 20 indicadores para análise. Além dos indicadores já apresentados pelos modelos anteriores (conformidade, estrutura da empresa, recompensa, cooperação, padrão, conflito e identidade), o modelo de Sbragia possui os seguintes indicadores:

1. Estado de Tensão: é um indicador do grau em que as ações das pessoas são influenciadas pela lógica e racionalidade em detrimento das emoções pessoais;
2. Ênfase na Participação: indica o envolvimento das pessoas nas decisões e a aceitação de novas ideias e sugestões;
3. Proximidade da Supervisão: indica o grau de liberdade dos funcionários sobre seus métodos de trabalho e tomada de iniciativas;
4. Consideração Humana: indica o quanto as pessoas são vistas e tratadas como seres humanos;
5. Autonomia Presente: indica o quanto as pessoas sentem que não precisam ter suas decisões verificadas por superiores;
6. Prestígio Obtido: indica o sentimento dos funcionários em relação a percepção que as pessoas de fora da empresa possuem dele por trabalhar nesta organização. É a imagem que ele tem por pertencer a este ambiente;
7. Tolerância Existente: indica o quanto as ações erradas ocorridas dentro da empresa são tratadas de forma razoável e construtiva, sem haver punições;

8. Clareza Percebida: indica o grau de comunicação entre a organização e os funcionários, no que diz respeito a assuntos de interesse mútuo;
9. Justiça Predominante: indica o quanto as habilidades e desempenhos tem prioridade nos critérios de decisão em detrimento dos fatores políticos, pessoais ou credenciais;
10. Condições de Progresso: indica o quanto a organização desenvolve oportunidades de crescimento para os profissionais;
11. Apoio Logístico Proporcionado: indica o quanto a organização disponibiliza condições e instrumentos de trabalho para que as pessoas possam executar bem suas funções;
12. Reconhecimento Proporcionado: indica quanto a organização valoriza e reconhece os esforços individuais e o bom desempenho acima do padrão;
13. Forma de Controle: indica o nível em que a organização recorre à auto orientação dos funcionários antes de recorrer ao policiamento e castigo.

Com isso, é possível observar as semelhanças e discordâncias entre os modelos já existentes. O presente artigo, baseado nas informações apresentadas, propõe um modelo alternativo para avaliação do clima organizacional de uma organização, baseando-se nos modelos anteriores estudados e considerando os indicadores mais relevantes de acordo com as condições da empresa pública a ser pesquisada.

O modelo proposto é fruto de estudos na literatura existente sobre o tema e suas aplicações práticas de pesquisa em organizações. Esse modelo visa a utilização dos indicadores já citados pelos autores analisados, mas apenas os indicadores que se mostraram pertinentes ao foco da pesquisa e à organização pesquisada foram incluídos no questionário aplicado nas dezenas de funcionários que participaram. Apresenta-se um modelo adaptado para a realidade da organização em questão e seus trabalhadores.

Tabela 1: Comparação das características dos três principais modelos de pesquisa de clima organizacional apresentados e do modelo proposto neste artigo.

FATORES/INDICADORES	MODELO DE LITWIN & STRINGER	MODELO DE KOLB	MODELO DE SBRAGIA	MODELO PROPOSTO
Estrutura / regras	X	-	X	X
Responsabilidade / autonomia	X	X	X	X
Motivação (recompensa, promoção, remuneração, justiça)	X	X	X	X

Relacionamento / cooperação	X	-	X	X
Conflito	X	-	X	X
Identidade / orgulho	X	-	X	X
Clareza organizacional	-	X	X	X
Liderança / suporte	-	X	-	-
Participação / iniciativa / integração	-	-	X	X
Consideração / prestígio / tolerância	-	-	X	X
Oportunidade de crescimento / incentivos profissionais	-	-	X	-
Comunicação	-	-	X	X
Cultura organizacional	-	-	-	X
Estabilidade no emprego	-	-	-	-
Transporte casa/trabalho/casa	-	-	-	-
Nível sociocultural	-	-	-	-
Saúde física e mental	-	-	-	X
Grau de formação acadêmica	-	-	-	X
Nível de estresse	-	-	-	X
Assédio moral/sexual	-	-	-	X

Fonte: elaboração própria

Neste modelo, os fatores internos ao meio foram utilizados para base dos indicadores avaliados pelo questionário, de acordo com sua relevância na influência do clima organizacional desta organização. Assim podem ser resumidos em:

1. Estrutura Organizacional: analisa o nível estrutural dos relacionamentos e capacitações na empresa e suas influências nas atividades executadas; o grau de compatibilidade das atividades realizadas com as regras da empresa.
2. Responsabilidade: grau de autonomia dos funcionários para tomada de decisões relativas às suas funções no ambiente profissional.
3. Reconhecimento: avalia o quanto os funcionários sentem que a organização valoriza os esforços e desempenhos acima da média realizados por eles.

4. Ambiente de trabalho: onde é apresentado o grau de relacionamento e comunicação entre os colegas de trabalho, o que permite a cooperação para execução das atividades necessárias pelos funcionários em geral.
5. Conflito: mede o nível de problemas gerados por opiniões discrepantes no ambiente de trabalho, entre colegas e superiores.
6. Vida profissional: mede o grau de identificação dos funcionários com a função que executa e o nível de orgulho em relação ao seu sucesso profissional.
7. Clareza: percepção das pessoas quanto à clareza dos objetivos da empresa e de suas funções e o quanto a organização informa os funcionários sobre os assuntos profissionais.
8. Participação/Integração: mostra o quanto os funcionários são envolvidos nas decisões da empresa.
9. Consideração: sentimento percebido de respeito e valorização pelo trabalho executado.
10. Comunicação: representa a liberdade para se expressar no ambiente de trabalho.
11. Cultura organizacional: avalia a influência das rotinas, práticas e tradições adotados pela organização no comportamento dos funcionários.

Alguns indicadores internos não foram utilizados já que, considerando o foco da pesquisa, se tornaram desnecessários ao tema, são eles: nível sociocultural; remuneração; transporte casa/trabalho; estabilidade no emprego, considerando que os cargos públicos todos têm um nível alto de estabilidade e mínimo de exoneração.

Os indicadores externos ao meio utilizados foram aqueles considerados relevantes para analisar os perfis individuais dos respondentes e suas predisposições às doenças psicossociais estudadas:

1. Saúde física/mental: avalia os níveis de desgaste físico e históricos de doenças psicológicas.
2. Formação acadêmica: indica o nível de estudo do indivíduo.
3. Nível de estresse: analisa os sinais de esgotamento presentes na rotina dos funcionários.
4. Assédio moral/sexual: avalia a ocorrência de assédios na vida profissional.

Os dados obtidos foram analisados por meio de análise de frequência entre os indicadores relacionados. De modo a entender a relação entre os casos diagnosticados de depressão com os níveis de estresse e sobrecarga, por exemplo, foram correlacionadas 03 ou 04 perguntas sobre estes temas e analisado a correlação dos índices. Desta forma foram realizadas todas as análises de dados, focando nos indicadores escolhidos para a pesquisa conforme a Tabela 1.

6. RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com um total de 40 pessoas que trabalham na mesma empresa pública, das quais 13 participantes são do sexo feminino e 27 do sexo masculino. Além disso, a amostra conta com 90% dos participantes na faixa etária acima de 35 anos, e do total, 36 pessoas possuem tempo de empresa acima de 11 anos. Portanto a pesquisa contou, em sua maioria, com participantes que já possuíam grande tempo de trabalho na organização estudada.

A pesquisa investigou, além de outros fatores, os índices de agressividade com que os funcionários precisavam lidar no ambiente de trabalho, e para isso, os participantes foram questionados se já haviam sofrido algum tipo de constrangimento, humilhação ou ameaça de agressão no trabalho. Com os resultados destas perguntas foi possível compor o indicador de assédio moral.

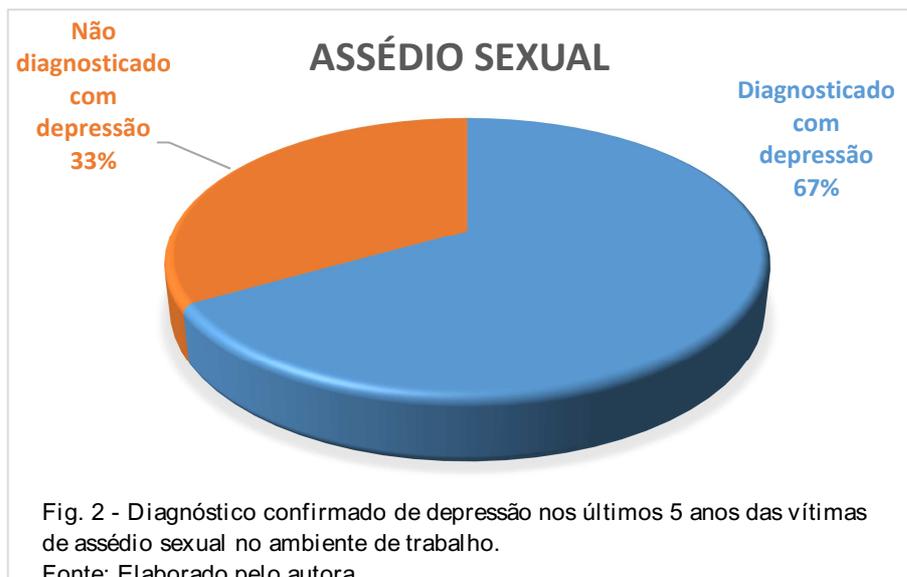
No gráfico abaixo é possível observar que as respostas positivas para estas perguntas foram para 67% das mulheres e apenas 33% dos homens. Do total de participantes, 22,5% responderam que já haviam sofrido algum caso de agressão ou humilhação no trabalho.



Estes índices contribuem para mostrar que há ainda uma desigualdade de gênero no ambiente de trabalho principalmente no que se refere à propensão a sofrer assédio moral. Miranda (2006) descreveu que as mulheres sentem a falta de equidade e lidam com as injustiças no trabalho e isto promove a insatisfação e desejo de abandonar a organização na qual passam por estas situações.

Seggiaro (2017) em sua pesquisa aplicada sobre este tema, encontrou que 55,4% das mulheres entrevistadas já haviam sofrido algum tipo de violência no exercício de suas profissões. Além disso, 77,5% das mulheres afirmaram que haviam sido vítimas de agressão verbal. Estes índices de violência sofridos pelo sexo feminino encontrados por Seggiaro, assim como nesta pesquisa, indicam que a violência no ambiente de trabalho é também uma violência direcionada a um gênero específico, representando os impactos do machismo no ambiente profissional.

Com relação ao indicador de assédio sexual os participantes foram questionados se já haviam sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho e 7% dos respondentes afirmaram que sim, todos do sexo feminino. Desta amostra, 66,6% marcaram afirmativamente sobre já terem sido diagnosticadas com depressão ou ansiedade nos últimos anos.

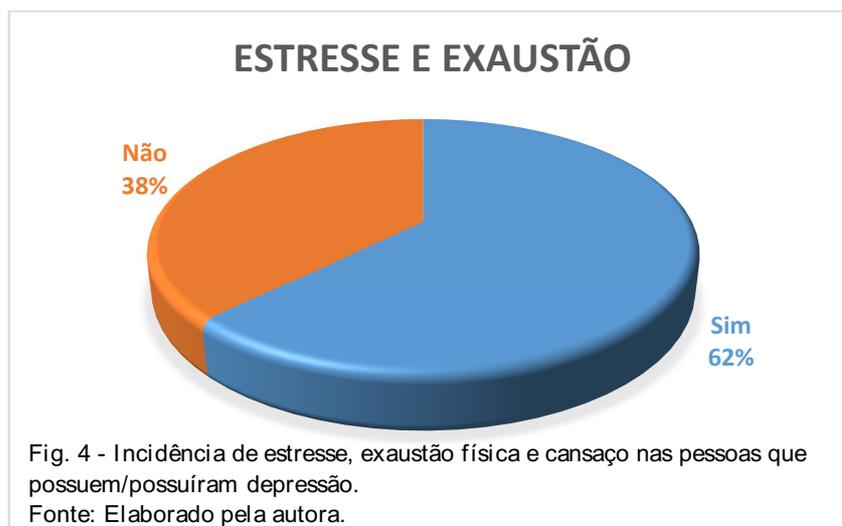


Este resultado mostra que as mulheres ainda enfrentam dificuldades no ambiente de trabalho que os homens muitas vezes não precisam enfrentar e é um ponto de atenção no que se refere às políticas públicas de igualdade de gênero e conscientização dos direitos das mulheres na sociedade.

Continuando com as doenças psicológicas mais comuns, 40% dos participantes afirmaram que já foram diagnosticados com depressão ou ansiedade nos últimos 5 anos. Conforme o gráfico abaixo, 63% deles são homens e 37% mulheres. Considerando a maior proporção de respondentes do sexo masculino na pesquisa, a visão se inverte, isso significa que 37% dos homens e 46% das mulheres pesquisadas responderam que possuem ou possuíram depressão e ansiedade.

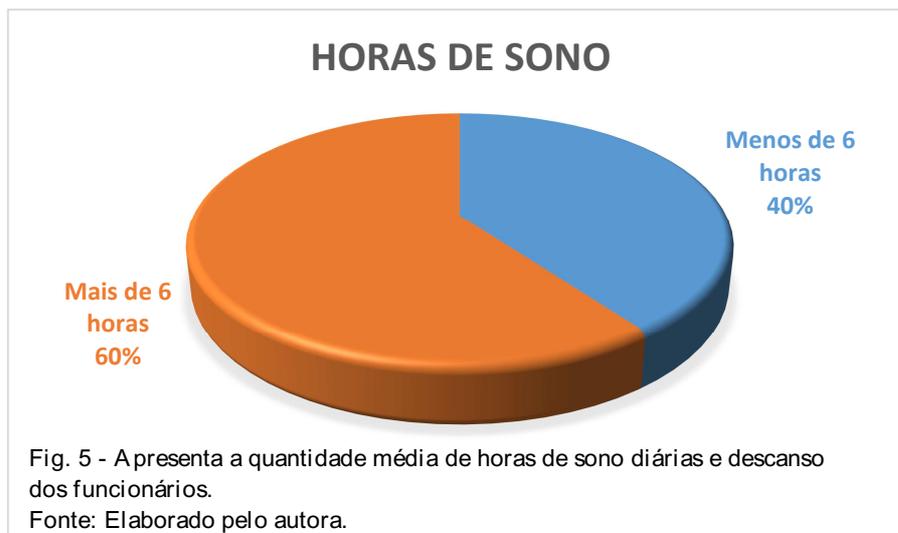


Desta mesma amostra, 62% responderam positivamente às perguntas do indicador de nível de estresse, onde foram questionados sobre se sentirem exaustos, estressados e cansados com grande frequência. Este resultado pode ser relacionado com o aparecimento destas doenças, ou até mesmo ser um influenciador pelo alto grau de correlação.



Neste aspecto, Henne e Locke (1985) apontam a incidência de melhor qualidade de saúde física em indivíduos satisfeitos e, por outro lado, o maior risco de incidência de problemas como fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, problemas digestivos e dores musculares nos trabalhadores insatisfeitos. Pereira (2010) reforça que o cansaço, a ansiedade, a irritabilidade e a tensão são consequências possíveis do estresse que os funcionários precisam lidar dentro da organização pública, afetando diretamente a saúde.

Além disso, 40% dos participantes afirmaram dormir menos de 6 horas por dia e não se sentirem descansados totalmente com essa rotina, exatamente pela falta de qualidade do sono. Estes resultados que representam o indicador de saúde física e mental podem indicar que a qualidade de vida dos indivíduos, ou a falta dela, influencia na satisfação do funcionário com a empresa e pode até contribuir para o acúmulo de estresse no cotidiano.



Analisando o indicador de motivação e o envolvimento das pessoas com o trabalho que executam, temos um total de 95% de respondentes que afirmam considerar seu trabalho importante para a empresa, porém deste percentual, apenas 26% confirmam ser reconhecidos e apreciados quando executam um bom trabalho e se sentem motivados e envolvidos profissionalmente para dar o seu melhor. Este resultado mostra também que a percepção dos funcionários acerca do indicador de consideração e prestígio pelo trabalho realizado não é bem desenvolvido na organização.



Com esse índice podemos ver que a divergência entre a importância que o indivíduo dá ao trabalho que executa e a falta dela por parte da organização pode ser um dos aspectos que desmotivam o funcionário.

Resultado parecido foi encontrado na pesquisa com funcionários de uma prefeitura realizada por Durgante e Silva (2015), onde, em relação ao reconhecimento positivo pelo desempenho das tarefas, os funcionários revelaram que 38% são reconhecidos às vezes; 23% quase sempre; 19% sempre; 12% raramente e 8% nunca.

Observando os níveis de fluxo de atividades, a rapidez exigida no ambiente de trabalho e as funções que colocam o indivíduo em situações de estresse com outros colegas vemos que não há uma relação direta destes aspectos na amostra analisada.

Apenas 27,5% dos participantes responderam que necessitam trabalhar de forma rápida e são colocados em situações que podem contrariar outros colegas, porém destes, apenas 36% estão na amostra que confirmou ter tido depressão e ansiedade nos últimos 5 anos.



Com relação ao indicador de estrutura de trabalho e regras da empresa, quando os participantes foram questionados sobre a execução de atividades que consideravam irrelevantes para a empresa, 57% afirmaram que realizam atividades que não consideram necessárias e apenas 43% afirmam que todas suas atividades são relevantes para a empresa.



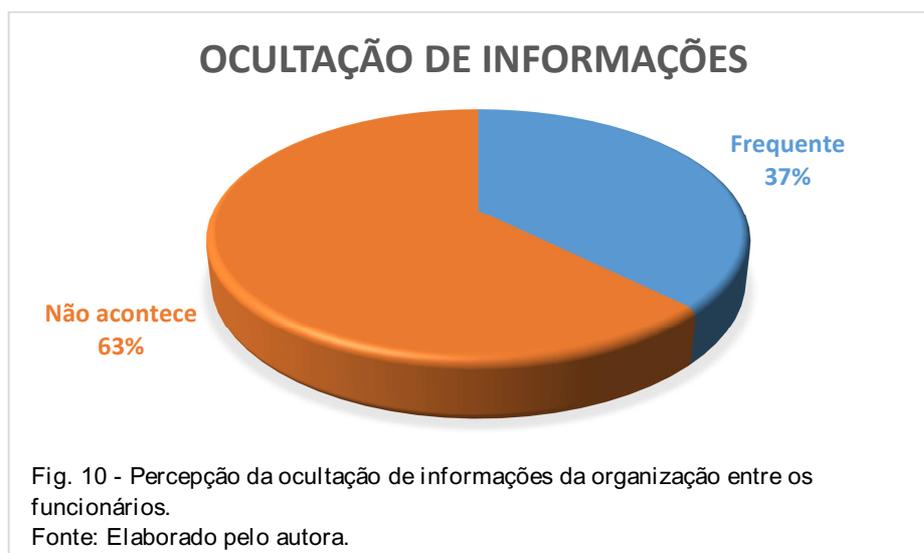
Apesar disso, no que tange à distribuição das tarefas entre os funcionários a percepção de desigualdade não é tão alta: 33% apenas sentem que as atividades são distribuídas de forma desigual, enquanto 67% consideram a distribuição das tarefas justa.



Referente ao indicador de comunicação entre os funcionários, os participantes foram questionados se ocorre ocultação de informações sobre a empresa por parte dos colegas de trabalho e 37% responderam afirmativamente, enquanto 63% não identificaram situações em que isto acontece. Este resultado demonstra que pode existir

um problema de comunicação interna no que concerne à divulgação de informações relevantes na organização, porém não é tão recorrente.

Frazão (2016) apontou que o diálogo e a participação nas decisões é uma necessidade para a gestão pública efetiva e que o desejo de reconhecimento precisa ter maior atenção por parte das instituições devido à sua importância para a motivação dos indivíduos.



Ainda neste tema, 50% afirmaram que não são bem informados antecipadamente das decisões ou mudanças que ocorrem na empresa, ou seja, com estas duas questões podemos identificar uma percepção negativa dos funcionários em relação à comunicação interna da organização, ainda que não sejam índices tão altos.



No que tange ao indicador de cultura organizacional, 33% dos funcionários declararam que não se sentem parte de uma comunidade na empresa. Todos estes respondentes possuem mais de 11 anos na organização, o que significa que apesar do tempo trabalhado, o sentimento de comunidade não foi bem desenvolvido neste ambiente de trabalho.



7. CONCLUSÃO

A aplicação do modelo proposto neste artigo na instituição pública mostrou índices preocupantes de casos de doenças psicossociais nos funcionários. Considerando o índice de 40% dos participantes da pesquisa que afirmam já ter tido ou ainda ter diagnóstico de depressão ou ansiedade, a empresa se vê numa situação em que tomar medidas de apoio aos funcionários se torna fundamental para evitar que os casos progridam ou aumentem.

Um plano de ação deve ser criado para solucionar os problemas no ambiente organizacional encontrados e evitar que afete o psicológico dos funcionários. Os casos de assédio sexual informados, 7% dos participantes, é um número pequeno, mas que demonstra certa relação com as doenças psicossociais, considerando que destes funcionários que sofreram assédio, 66% confirmaram o diagnóstico de depressão ou ansiedade.

Além disso, 22% dos funcionários pesquisados afirmaram já ter sofrido algum tipo de agressão, constrangimento ou humilhação. É necessário que a organização invista em políticas de apoio e punição dos casos de assédio, agressão e constrangimento dentro do ambiente de trabalho, pois são situações degradantes que afetam não só o desempenho do funcionário e o clima organizacional, mas principalmente a saúde mental e física dos envolvidos. O acompanhamento psicológico das vítimas deve ser uma política a ser considerada pela instituição devido à gravidade das consequências destes acontecimentos.

Outro fator a ser observado pela instituição pública são os índices de depressão e ansiedade, assédio sexual e agressões/humilhações que apresentaram maior quantidade proporcional de casos entre o público feminino do que entre o público masculino. Isso representa que o machismo pode ser um problema nesta organização e medidas de conscientização e formas de denúncia seguras são necessárias e urgentes para melhorar a segurança das mulheres no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida dos indivíduos também se mostrou precária. Nos indivíduos que possuem depressão/ansiedade os sintomas de estresse, exaustão e cansaço são frequentes em 62% das pessoas, fatores que podem ser causados pelo ambiente de trabalho. O sono também apresenta problemas, onde 40% dos participantes dormem menos que 6 horas por dia e não se sentem descansados completamente.

O reconhecimento do trabalho e dos resultados dos funcionários por parte da empresa não é percebida por eles. O percentual é de 74% de participantes que não se sentem reconhecidos quando executam um bom trabalho, fator que causa insatisfação com a empresa e pode desmotivar os funcionários. O clima organizacional aponta índices alarmantes e que exigem melhorias para garantir a segurança, satisfação e bem-estar dos funcionários, que apesar disto, em sua maioria se sentem parte de uma comunidade quando estão no trabalho.

Com relação a esta cultura organizacional, considerando que 36 dos 40 participantes estão trabalhando na organização há mais de 11 anos e 33% dos participantes não se sentem parte de uma comunidade no local de trabalho, isto se torna um ponto de atenção por parte da gestão, pois mostra que a cultura desta organização pública não está bem construída e melhorias neste quesito podem, inclusive, ajudar a prevenir os casos de agressão e constrangimentos no ambiente.

Os dados colhidos foram de grande ajuda para analisar os aspectos organizacionais que mais decorrem na insatisfação dos funcionários e também trouxeram informações acerca da saúde psicológica dos indivíduos na determinada instituição.

A pesquisa foi realizada em apenas uma organização pública localizada na cidade de Uberlândia e, portanto, não pode ser generalizada, mas traz importantes questionamentos acerca da percepção dos funcionários públicos a respeito da organização em que se encontram e as falhas do clima organizacional que devem ser observadas e solucionadas pela gestão pública, principalmente no que diz respeito à discriminação que as mulheres sofrem no ambiente profissional.

8. REFERÊNCIAS

ALEVATO, H. M. R. **Trabalho e neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise.** Rio de Janeiro: Quartet. 1999.

- BIRMAN, J. **Mal-estar na atualidade:** a psicanálise e as novas formas de subjetivação. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2000.
- BITTENCOURT, D. F. de. **Gestão estratégica de pessoas nas organizações públicas:** livro didático; design instrucional. Palhoça: UnisulVirtual, 2008.
- BOWDITCH, James L.; BUONO F. Anthony. **Elementos de comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira, 1992.
- BREDA, M. Z.; AUGUSTO, L.G.S. **O cuidado ao portador de transtorno psíquico na atenção básica de saúde.** Ciência & Saúde Coletiva. 2001.
- CAMPBELL, D. T.; STANLEY, J. C. **Delineamentos experimentais e quase experimentais de pesquisa.** São Paulo: EPU, 1970.
- CHAMPION, D. J. **A sociologia das organizações.** São Paulo: Saraiva, 1979.
- COLOSSI, N. **Clima organizacional.** Florianópolis: CPGA/UFSC, 1991. Texto de uso CPGA/UFSC.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez. 1992.
- DEJOURS, C. **Trabalho e saúde mental:** da pesquisa à ação. São Paulo: Atlas. 1994.
- DURGANTE, R. S.; SILVA, R. B. **Clima organizacional:** uma análise no centro administrativo da prefeitura municipal de Jaguarí. Revista Gesto V.3, N.1, Jan./Jun. Rio Grande do Sul, 2015.
- FLEURY, M. T. L. **Cultura da qualidade e mudança organizacional.** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 33, n. 2, p. 26-34, mar./abr. 1993.
- FOREHAND, G. A., GILMER, H. B. **Environmental variation in studies of organizational behavior.** Psychological Bulletin. v. 62, n. 6, p. 361-382, 1964.
- FRAZÃO, E. B. **Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre servidores de uma Instituição Pública Federal.** Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2016.
- GIBSON, J. L. et al. **Organizações:** comportamento, estrutura, processos. São Paulo: Atlas, 1981.
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207p.
- HALL, R. H. **Organizações:** estrutura e processos. Rio de Janeiro: PrenticeHall do Brasil, 1984.
- HANDY, C. B. **Como compreender as organizações.** Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

Instituto Nacional de Seguridade e Higiene do Trabalho. **Norma Técnica de Prevenção** – NTP 443, 603, 604. Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais da Espanha. (1994).

LADEIRA, W.J; SONZA, I.B; BERTE, R.S. **Antecedentes da satisfação no setor público**: um estudo de caso na prefeitura de Santa Maria (RS). Rev. Adm. Pública, v. 46, n. 1, p. 71-91, 2012.

LEITE, M. P. **O futuro de trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Scritta. 1994.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. **Motivation and organizational climate**. Cambridge: Harvard University Press, 1968.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MATIAS, José P. **Manual de gestão pública contemporânea**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: metodologia, planejamento, execução e análise, 2a. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MIRANDA, L.C. **A Percepção da mulher no mercado de trabalho**: emprego carreira ou vocação. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: Faculdades Ibmecc. 2006.

OLIVEIRA, A. **Abertura política e democratização interna nas universidades brasileiras**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1990.

ORNSTEIN, S. **Organizational symbols**: a study of their meanings and influences on perceived psychological climate. *Organizational Behavior and Human Performance*. v. 38, p. 207-229, 1986.

PAYNE, R. L.; MANSFIELD, R. **Relationship of perceptions of organizational climate to organizational structure, context e hierarchical position**. *Administrative Science Quarterly*. n. 18, p. 515-526, 1973.

EREIRA, R.C. **Estresse Ocupacional e o seu Impacto sobre a Satisfação no Trabalho dos Servidores de uma Instituição pública**. Monografia. Universidade de Brasília. Departamento de Administração. Brasília. 2010.

PRODANOV, C. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico / Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- RUEDA, F. J. M.; SANTOS, A. A. A.; LIMA, R. C. **Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional**: um estudo com trabalhadores. *Boletim de Psicologia*, vol. LXII, Nº 137: 129-140. 2012.
- SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M. **Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro**: uma revisão integrativa da literatura. (UFMS) – Campo Grande (MS), Brasil, 2018.
- SBRAGIA, R. **Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa**. *Revista de Administração*, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.
- SCHEIN, E. H. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.
- SEGGIARO, F. B. **Mulheres no ambiente de trabalho**: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres no século XXI. *REMAS, Revista Metodista de Administração do Sul*, v. 2, n. 1, 2017.
- SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: UFRJ. 1994
- SIQUEIRA M. M. M.; PADOVAM, V.A. R. **Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem-estar subjetivo de trabalhadores**. Ata do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde, Lisboa, 659-663, 2004.
- SOUZA, E. L. P. de. **Clima e cultura organizacionais**: como se manifestam e como se manejam. São Paulo: Edgard Blücher, 1978.
- _____. Percepção de clima conforme escalão hierárquico. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 20, n. 4, p. 51-56, out./nov. 1980.
- _____. Clima e estrutura de trabalho. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 18, n. 3, p. 68-71, jul./set. 1983.
- STONER, J. A.; FREEMAN, R. E. **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1995.
- WATERS, L. K. et al. Organization climate dimensions and job related attitudes. **Personnel Psychology**. Washington, 1974.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Depression and other common mental disorders**: Global health estimates. MSD/MER, 2017.2.
- XAVIER, Ernani P. **Comportamento organizacional**. Porto Alegre: Bureau, 1973.

ANEXO A

Pesquisa: Satisfação do funcionário em relação ao clima organizacional de empresas públicas
 Questionário aplicado para utilização no Trabalho de Conclusão de Curso de Stefany de Sousa Vieira, estudante de
 Administração na Universidade Federal de Uberlândia.

Nenhum funcionário será exposto, pois o questionário não deve ser assinado e possui total anonimato.

Obrigada pela sua participação!

Responda as seguintes questões marcando um X na alternativa com a resposta desejada:

01 - Em qual faixa etária você se encontra?

() 18 a 24 anos

() 25 a 34 anos

() 35 a 44 anos

() 45 a 59 anos

() Acima de 60 anos

03- Sexo:

() Masculino

() Feminino

02 - Qual seu nível de formação?

() Ensino Fundamental

() Ensino Médio

() Ensino Superior Incompleto

() Ensino Superior Completo

() Pós graduação/ Doutorado

04 - Há quanto tempo trabalha na organização?

() Menos de 02 anos

() Entre 02 e 05 anos

() Entre 06 e 10 anos

() Entre 11 e 20 anos

() Mais de 21 anos

A seguir, leia as afirmações e marque um X na coluna com a alternativa que represente sua resposta:

Questionário	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente
No seu trabalho as atividades são distribuídas de forma justa entre os funcionários.					
O seu trabalho te coloca em situações emocionalmente complicadas.					
Você tem que trabalhar com grande rapidez.					
Há um relacionamento bom entre os seus colegas de trabalho e você.					
Você pode escolher como e quando desempenhar suas atividades no trabalho.					
Você frequentemente tem trabalho acumulado por falta de tempo.					
Você fica sem tempo para cumprir todas as suas tarefas.					
Você se sente parte de uma comunidade na empresa.					
Você recebe ajuda dos seus colegas de trabalho.					
Os seus colegas de trabalho se disponibilizam a escutar sobre os seus problemas.					
Você considera seu trabalho importante.					
O trabalho que você executa é considerado importante pelos seus colegas/superiores.					
No seu local de trabalho, você é bem informado antecipadamente sobre decisões importantes e mudanças da empresa.					

	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não discordo nem concordo	Concordo parcialmente	Concordo Totalmente
Os seus colegas de trabalho, incluindo superiores, te respeitam.					
Você recebe as informações necessárias para conseguir executar seu trabalho corretamente.					
Você precisa fazer atividades no trabalho que contrariam outros funcionários.					
Você tem a possibilidade de aprender coisas novas no seu trabalho.					
Você se sente motivado e envolvido no seu trabalho.					
Você tem que fazer coisas no trabalho que você considera como desnecessárias.					
No ambiente em que você trabalha, existem conflitos entre os colegas.					
Os funcionários são apreciados e reconhecidos quando fazem um bom trabalho.					
Os colegas de trabalho ocultam informações sobre a empresa entre eles.					
Os colegas de trabalho, em geral, confiam uns nos outros.					
Os funcionários podem expressar suas opiniões e sentimentos no trabalho.					
Você sente que seu trabalho te deixa exausto.					
Você sente que seu trabalho toma muito do seu tempo.					
Você sente que seu trabalho tem impacto negativo na sua vida pessoal.					
Seus amigos e família comentam que você trabalha demais.					
Você diria que geralmente dorme menos de 6 horas por dia.					
Você geralmente dorme mal e não descansa totalmente.					
Você se sente fisicamente exausto com frequência.					
Você se sente emocionalmente esgotado com frequência.					
Você se sente cansado com frequência.					
Você se sente irritado com frequência.					
Você se sente tenso com frequência.					
Você se sente estressado com frequência.					
Você já passou por alguma situação de constrangimento ou humilhação no seu local de trabalho.					
Você já foi exposto a alguma ameaça de violência ou intimidação no seu local de trabalho.					
Você já sofreu assédio sexual no local de trabalho.					
Você já foi diagnosticado com depressão ou ansiedade nos últimos 5 anos.					
Você recomendaria a um bom amigo buscar trabalhar nesta empresa.					