

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ – FAACZ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

EMANUELE DE OLIVEIRA DANIEL

CLIMA ORGANIZACIONAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

ARACRUZ, NOVEMBRO DE 2023

EMANUELE DE OLIVEIRA DANIEL

CLIMA ORGANIZACIONAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão do curso, apresentad, o para
obtenção do gra de Bacharel no Curso de
Administração das Faculdades Integradas de
Aracruz, FAACZ

Orientador. Prof. Msc. Izaque Vieira Ribeiro

ARACRUZ, NOVEMBRO DE 2023

RESUMO

O clima organizacional refere-se ao ambiente de trabalho e às condições em que os colaboradores desenvolvem suas atividades dentro de uma organização. Ele envolve fatores como a forma como os líderes se comunicam com seus subordinados, as políticas e práticas de recursos humanos, a cultura empresarial e as relações interpessoais. Neste trabalho será apresentado os efeitos que o clima organizacional exerce no funcionário e em sua saúde dentro de uma organização. O objetivo do estudo é identificar de que forma o clima organizacional impacta na saúde do trabalhador. O problema que sustentou o estudo foi “Como o clima organizacional pode impactar na saúde do trabalhador?” Um clima organizacional positivo pode ter um impacto significativo na saúde do trabalhador. Quando os colaboradores se sentem valorizados, respeitados e apoiados em seu ambiente de trabalho, isso pode melhorar sua saúde mental e emocional, reduzindo o estresse e o esgotamento. Por outro lado, um clima organizacional negativo, com falta de comunicação, altos níveis de pressão e falta de reconhecimento, pode levar a problemas de saúde, como ansiedade, depressão e até mesmo doenças físicas. Portanto, é importante que as organizações criem um clima organizacional saudável, que promova a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar dos colaboradores. Isso pode ser feito através da promoção de um ambiente de trabalho seguro, equilibrado e inclusivo, através do incentivo à comunicação aberta e transparente, do reconhecimento e valorização dos colaboradores e da promoção do desenvolvimento profissional e pessoal. Investir na saúde e no bem-estar dos trabalhadores não apenas aumenta a satisfação e o comprometimento dos colaboradores, como também está diretamente relacionado com a produtividade e o sucesso organizacional. Portanto, é essencial que as empresas priorizem a criação de um clima organizacional saudável e acolhedor.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Organizações. Saúde. Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	7
3 SAUDE DO TRABALHADOR EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO.....	9
4 FATORES QUE IMPACTAM NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO.....	11
5 AÇÕES FAVORÁVEIS A MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL.....	14
6 CONCLUSÃO.....	16

1 INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador e o clima organizacional são dois aspectos fundamentais para o bom funcionamento de uma empresa. A saúde do trabalhador refere-se ao bem-estar físico, mental e social dos funcionários no ambiente de trabalho, enquanto o clima organizacional se refere às condições psicológicas e emocionais que permeiam o ambiente de trabalho.

A saúde do trabalhador está diretamente relacionada à prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, bem como à promoção do bem-estar dos funcionários. É importante que as empresas ofereçam um ambiente seguro e saudável, garantindo condições de trabalho adequadas e adotando medidas de prevenção de doenças e acidentes.

Segundo Alette Van Leur, os trabalhadores da saúde, como todos os outros trabalhadores, devem gozar do direito a um trabalho decente, ambientes de trabalho seguros e saudáveis e proteção social para cuidados de saúde, faltas por doença e doenças e lesões ocupacionais. (ALETTE VAN LEUR, DIRETORA, DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS SETORIAS DA OIT)

Já o clima organizacional diz respeito ao ambiente de trabalho, aos relacionamentos interpessoais, à comunicação interna, ao trabalho em equipe e à cultura organizacional. Um clima organizacional positivo promove a motivação, satisfação e engajamento dos funcionários, resultando em um melhor desempenho e produtividade.

Vários estudos têm sido realizados sobre clima organizacional e, dentre eles, destaca-se a contribuição de Luz (1995), que define o clima como o resultado do estado de espírito ou de ânimo das pessoas, que predomina em um ambiente organizacional em um determinado período. (LUZ, 1995, p. 47)

Ambos os aspectos estão interligados, pois um bom clima organizacional contribui para a saúde do trabalhador, enquanto uma boa saúde do trabalhador influencia positivamente o clima organizacional. Para isso, é necessário que a empresa invista em políticas e práticas que promovam a saúde, segurança e bem-estar dos funcionários, como programas de qualidade de vida, treinamentos, avaliações de risco, entre outros.

Em resumo, a saúde do trabalhador e o clima organizacional são essenciais para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, produtivo e satisfatório para os colaboradores. Investir nesses aspectos é fundamental para o sucesso e o crescimento das organizações.

O objetivo geral desta pesquisa é identificar de que forma o clima organizacional impacta na saúde do trabalhador.

Ficaram assim definidos os objetivos específicos: Caracterizar clima organizacional, conceituar saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, apresentar fatores que impacta na saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, identificar ações favoráveis a melhoria do clima organizacional.

A metodologia utilizada para realizar este estudo serão pesquisas essencialmente teóricas, com base em estudos feitos na atualidade acerca do assunto, de caráter bibliográfico, visando ampliar as informações. Terá como referências textos, artigos e livros que estejam relacionados ao tema proposto.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Chiavenato (2008) toda organização possui Clima Organizacional que é constituído pelo meio interno, ou seja, uma atmosfera psicológica própria de cada uma delas. Esse Clima Organizacional está relacionado com o moral e a satisfação daquilo que os membros têm por necessidades, podendo ser: saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório. Está sujeito ao estado em que cada membro se sente em relação à empresa.

Para Judge, Robbins e Sobral (2011) o Clima Organizacional faz menção das percepções que os colaboradores de uma organização têm sobre ela e seu ambiente de trabalho.

Maximiano (2009) afirma que o Clima Organizacional em essência é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à empresa e seus administradores, tendo seu conceito evoluído para o conceito de qualidade de vida no trabalho.

Com base nesses conceitos, entende-se que o clima organizacional é o conjunto de percepções, sentimentos e atitudes dos colaboradores em relação à empresa onde trabalham. É uma espécie de ambiente psicológico e emocional, que pode ser positivo ou negativo, e influencia diretamente o desempenho e a motivação dos funcionários.

O clima organizacional engloba fatores como a cultura da empresa, as relações interpessoais, a comunicação, o estilo de liderança, as políticas de recursos humanos, a estrutura organizacional, entre outros. Todos esses aspectos podem contribuir para a criação de um clima mais favorável ou desfavorável no ambiente de trabalho.

Um clima organizacional positivo é caracterizado por colaboradores engajados, motivados, satisfeitos e comprometidos com os objetivos da empresa. Já um clima negativo pode levar ao descontentamento, desmotivação, insatisfação, baixo desempenho e até mesmo conflitos entre os colaboradores.

O clima organizacional tem impacto direto na produtividade, no absenteísmo, na

rotatividade de funcionários e no clima social dentro da empresa. Por isso, é essencial que as organizações se preocupem em promover um ambiente de trabalho saudável, que valorize e respeite seus colaboradores, oferecendo oportunidades de crescimento, reconhecimento e desenvolvimento pessoal.

3 SAÚDE DO TRABALHADOR EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

A Organização Mundial da Saúde define “saúde” não apenas como a ausência de doenças no organismo humano, mas como uma situação perfeita de bem-estar físico, mental e social. Apesar de ser uma definição avançada para a época em que surgiu, de acordo com Segre e Ferraz (1997), trata-se atualmente de um conceito muito ilusório, devido à expressão “perfeição”.

Aquino (2014) afirma que tanto a saúde quanto a sua ausência abrange diversos aspectos da vida do ser humano. O autor cita elementos que favorecem a obtenção de saúde, como um bom emprego, as relações de amizade e uma boa alimentação. No entanto, aspectos como estresse, desemprego e problemas familiares poderão causar o adoecimento da pessoa.

Já a expressão saúde do trabalhador, de acordo com o CESTEH, vai além dessa relação empregado–empregador, uma vez que este considera o trabalho como um dos determinantes sociais que podem ocasionar o adoecimento do indivíduo, indo na direção de uma visão para o ambiente e a coletividade (CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR DO ES-TADO DO RIO DE JANEIRO et al., 2011). Preza-se pelo princípio da pre-caução, antevendo os riscos que podem causar o adoecimento do trabalhador e, portanto, indo além do preestabelecido pelas normas.

A saúde do trabalhador no ambiente de trabalho refere-se ao estado de bem-estar físico, mental e social dos indivíduos enquanto exercem suas atividades profissionais. É um conceito que abrange a prevenção de doenças e a promoção do bem-estar no local de trabalho.

A saúde do trabalhador envolve diversos aspectos, tais como a ergonomia, que se refere à adaptação das condições de trabalho ao ser humano, de forma a evitar lesões musculoesqueléticas e melhorar a produtividade; a segurança do trabalho, que visa prevenir acidentes e garantir a integridade física dos trabalhadores; a saúde mental, que busca promover o equilíbrio emocional e prevenir doenças como o estresse e a depressão; e a proteção contra agentes nocivos presentes no ambiente laboral, como

substâncias químicas, ruídos e radiações.

A promoção e preservação da saúde do trabalhador são responsabilidades tanto dos empregadores como dos próprios trabalhadores. Os empregadores devem adequar o ambiente de trabalho às normas de segurança e saúde, fornecer equipamentos de proteção individual quando necessário, promover ações educativas e de conscientização, além de garantir condições dignas de trabalho. Por sua vez, os trabalhadores devem participar ativamente das ações de prevenção, seguir as orientações de segurança, procurar por atendimento médico quando necessário e cuidar da própria saúde.

A saúde do trabalhador é um tema relevante, pois um ambiente inadequado pode levar ao surgimento de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, absenteísmo e queda na produtividade. Portanto, é fundamental que tanto as empresas como os trabalhadores estejam comprometidos em criar e manter um ambiente de trabalho saudável e seguro.

4 FATORES QUE IMPACTAM NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Karasek (1979) os fatores psicossociais, como carga de trabalho excessiva, falta de autonomia e baixo suporte social no ambiente de trabalho, podem ter um impacto significativo na saúde do trabalhador.

Para Bernardes et al (2010) a falta de ergonomia e o uso inadequado de equipamentos podem levar ao surgimento de lesões musculoesqueléticas, como a LER/DORT"

Walt et al (2005) afirma que a falta de políticas de proteção e prevenção no ambiente de trabalho contribui para o aumento dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho"

Todo trabalhador, em algum momento de seu trabalho, pode acabar passando por situações de grande pressão e cobranças e, comumente, são fatores do ambiente de trabalho que terminam gerando estresse e acabam prejudicando o bem-estar no trabalho e por consequência a saúde dos trabalhadores.

Existem diversos fatores que podem impactar a saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Ambiente físico: Condições inadequadas de temperatura, umidade, iluminação, ruído e qualidade do ar podem afetar a saúde do trabalhador. Por exemplo, trabalhar em um ambiente muito quente e abafado pode levar a fadiga, desidratação e problemas respiratórios.

Ergonomia: Posturas inadequadas, movimentos repetitivos, falta de apoio ergonômico e equipamentos mal ajustados podem causar lesões musculoesqueléticas e problemas de coluna, como dor nas costas e nos ombros. Trabalhar em uma posição desconfortável por longos períodos também pode causar desconforto e fadiga.

Cargas de trabalho excessivas: Expectativas irrealistas de produtividade, demandas de trabalho muito altas e prazos apertados podem levar a estresse, fadiga e

problemas de saúde mental. O excesso de trabalho pode afetar negativamente a qualidade do sono, a alimentação adequada e a capacidade de relaxar e se recuperar.

Riscos químicos: A exposição a produtos químicos tóxicos, como produtos de limpeza, solventes e substâncias químicas industriais, pode ter efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores. Isso pode variar desde irritação da pele até doenças respiratórias graves e até mesmo câncer em casos extremos.

Riscos biológicos: Em determinados empregos e setores, os trabalhadores podem estar expostos a biológicos, como vírus, bactérias e fungos. Por exemplo, profissionais de saúde estão expostos a doenças infecciosas devido ao contato com pacientes. A exposição a esses patógenos pode levar a doenças transmissíveis e infecções.

Estresse: Um ambiente de trabalho estressante, seja devido ao excesso de trabalho, pressão para cumprir metas ou conflitos interpessoais, pode levar a uma série de problemas de saúde, incluindo ansiedade, depressão, problemas cardiovasculares e distúrbios do sono.

A falta de programas de saúde e segurança do trabalho, pois empresas que não oferecem programas de prevenção de acidentes, treinamentos de segurança, exames médicos periódicos e medidas para promoção da saúde dos trabalhadores estão mais propensas a ter colaboradores doentes e lesões ocupacionais. Para ter um ambiente de trabalho saudável a organização, a falta de autonomia para tomada de decisões, falta de reconhecimento e recompensa pelos resultados alcançados, excesso de tarefas e falta de clareza nas funções podem gerar estresse e insatisfação no trabalho, afetando a saúde mental e emocional dos colaboradores. É fundamental que as empresas realizem ações para minimizar esses impactos na saúde do trabalhador, promovendo um ambiente de trabalho saudável, seguro e satisfatório para todos. Isso pode incluir a melhoria das condições ergonômicas, a implementação de programas de prevenção de acidentes e saúde ocupacional, o estímulo ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a promoção do bem-estar dos colaboradores e o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

5 AÇÕES FAVORÁVEIS A MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Idalberto Chiavenato, renomado autor e pesquisador na área de administração e gestão de pessoas, destaca a importância da melhoria do clima organizacional como um fator essencial para o bom funcionamento e desempenho da organização.

Segundo Chiavenato, o clima organizacional refere-se ao conjunto de características que permeiam o ambiente de trabalho, como as relações interpessoais, as normas, os valores e as políticas presentes na organização. Um clima organizacional favorável proporciona um ambiente propício para o desenvolvimento e a satisfação dos colaboradores, resultando em maior engajamento, motivação e produtividade.

Alguns exemplos de ações favoráveis para melhorar o clima organizacional podem incluir Promover a comunicação efetiva: Estabelecer canais de comunicação abertos e transparentes entre os colaboradores e a liderança é essencial para melhorar o clima organizacional. Isso inclui incentivar a comunicação interpessoal, realizar reuniões regulares para troca de ideias e opiniões, e utilizar ferramentas de comunicação interna eficientes.

Investir no desenvolvimento dos colaboradores: Oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos e programas de capacitação, pode ajudar a melhorar o clima organizacional. Quando os colaboradores sentem que estão crescendo e evoluindo em suas carreiras, eles tendem a estar mais engajados e satisfeitos no trabalho.

Valorizar e reconhecer os colaboradores: Reconhecimento e valorização dos esforços e resultados dos colaboradores são fundamentais para melhorar o clima organizacional. Incentivar os gestores a reconhecerem e elogiarem as conquistas individuais e em equipe, seja através de elogios públicos, incentivos financeiros ou benefícios não financeiros, como flexibilidade de horários ou dias de folga, pode aumentar a motivação e o engajamento dos colaboradores.

Encorajar a colaboração e o trabalho em equipe: Estimular a colaboração entre os colaboradores e o trabalho em equipe pode melhorar o clima organizacional,

umentar a produtividade e promover um ambiente de trabalho mais harmonioso. Isso pode ser feito através da criação de projetos que envolvam diferentes áreas da empresa, da realização de atividades de integração e do estabelecimento de metas e objetivos compartilhados.

Fomentar um ambiente de respeito e diversidade: Promover um ambiente de trabalho inclusivo, que valorize a diversidade e respeite as diferenças, é essencial para melhorar o clima organizacional. Isso inclui a implementação de políticas e práticas que combatam a discriminação e o assédio, a criação de programas de diversidade e inclusão e a promoção de uma cultura de respeito e colaboração.

Estabelecer um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: Promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal dos colaboradores é fundamental para melhorar o clima organizacional. Isso pode ser feito através da oferta de benefícios como horários flexíveis, home office ou programas de saúde e bem-estar, que incentivem os colaboradores a cuidarem da sua saúde mental e física.

Promover a transparência e a participação dos colaboradores: Incentivar a participação ativa dos colaboradores nas decisões e processos da empresa, bem como ser transparente em relação à estratégia e resultados, pode melhorar o clima organizacional. Isso faz com que os colaboradores se sintam mais valorizados e engajados, além de promover a confiança e credibilidade na liderança.

6 CONCLUSÃO

Podemos concluir que o clima organizacional tem um impacto significativo na saúde do trabalhador. Um clima organizacional positivo, caracterizado por um ambiente de

trabalho saudável, apoio e reconhecimento, contribui para a saúde física e mental dos trabalhadores. Isso pode levar a uma maior satisfação no trabalho, maior motivação, menor nível de estresse e menor incidência de problemas de saúde relacionados ao trabalho.

Por outro lado, um clima organizacional negativo, caracterizado por falta de apoio, alta pressão e conflito, pode ter efeitos negativos na saúde dos trabalhadores. Isso pode levar a um aumento do estresse, desmotivação, insatisfação no trabalho e aumento dos problemas de saúde relacionados ao trabalho, como doenças ocupacionais, esgotamento físico e mental.

Portanto, é importante que as organizações sejam conscientes da importância do clima organizacional na saúde dos trabalhadores e adotem medidas para criar um ambiente de trabalho saudável e favorável, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

A relação entre a saúde do trabalhador e o clima organizacional é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e o sucesso de uma empresa. À medida que examinamos essa conexão, fica claro que um clima organizacional positivo desempenha um papel crucial na promoção da saúde e no aumento da produtividade dos funcionários.

Uma atmosfera de trabalho saudável, caracterizada por comunicação aberta, respeito mútuo, apoio emocional e oportunidades de crescimento, cria um ambiente propício para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. Isso, por sua vez, reduz o estresse, a ansiedade e os conflitos no trabalho, contribuindo para a melhoria da saúde mental e física dos colaboradores.

Por outro lado, um clima organizacional negativo, marcado por hostilidade, falta de reconhecimento, sobrecarga de trabalho e falta de autonomia, pode levar a uma série de problemas de saúde, como o aumento do risco de doenças relacionadas ao estresse, depressão e esgotamento profissional.

Portanto, é crucial que as empresas invistam na criação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável e positivo. Isso não apenas promove o bem-estar dos funcionários, mas também contribui para a retenção de talentos, a melhoria da produtividade e a reputação da empresa no mercado.

Em conclusão, a saúde do trabalhador e o clima organizacional estão intrinsecamente ligados. Um ambiente de trabalho positivo é essencial para manter e melhorar a saúde dos colaboradores, enquanto uma equipe saudável e motivada contribui para um clima organizacional mais favorável. Portanto, as empresas devem considerar esses fatores como investimentos estratégicos para alcançar o sucesso a longo prazo.

REFERÊNCIAS

O clima organizacional na empresa influencia a saúde do colaborador?
Disponível em: <<https://portalhospitaisbrasil.com.br/o-clima-organizacional-na-empresa-influencia-a-saude-do-colaborador/>>.

Saúde do Trabalhador. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador>>.

DE OLIVEIRA, D.; GUARATINGUETÁ, F. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.** Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>>.

MELO, JAM DE; BARROS, PL Motivação e clima organizacional: um estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF. **Universitas Gestão e TI**, v. 2, 2016.

Novo guia da OIT/OMS pede maior proteção para profissionais de saúde. 2022.

Clima organizacional na empresa: a influência na saúde do colaborador. Disponível em: <<https://sharecare.com.br/blog/clima-organizacional/>>.

AUGUSTA, F. et al. **COMO O CLIMA ORGANIZACIONAL REPERCUTE NO NÍVEL DE ESTRESSE OCUPACIONAL.** Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418550.pdf>>.

SANTOS, Sérgio V M.; GALLEGUILLOS, Pamela EA.; TRAJANO, Josiana D S. *Saúde do trabalhador. Grupo A, 2019. E-book. ISBN 9788595029514.*
Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029514/>.

FERREIRA, Patricia I. *Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 978-85-216-2383-0.* Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>.

REIS, ALPP DOS; FERNANDES, SRP; GOMES, AF Estresse e fatores psicossociais. **Ciência e Profissão**, v. 4, pág. 712–725, 2010.

DA, L.; COIMBRA, S. **UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ.**
Disponível em:
<<https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/30927/1/transtornoosteomuscularesabsenteismo.pdf>>.

NOTÍCIAS. Disponível em: <<https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/recursosshumanos/por-que-falar-sobre-a-saude-ea-seguranca-no-trabalho--1-38723-462669.shtml>>.

MARCONDES, JS **Clima Organizacional: O que é, Objetivo, principais fatores e tipos.** Disponível em: <<https://gestaodesegurancaprivada.com.br/clima-organizacional-o-que-e-objetivo-funcao/>>.

RIBEIRO, L. A.; DE SANTANA, L. C. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATOR DECISIVO PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL.** Disponível em:
<https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>