

FUNDAMENTAÇÃO BÁSICA SOBRE A CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

FERREIRA, Yasmim Figueira.

RESUMO: No ambiente atual das organizações, preza-se por uma participação cada vez maior de todos os seus membros em relação a aspectos responsáveis por uma parte de sua manutenção e de seu funcionamento, algo que, neste caso, baseia-se em assuntos relacionados à sua cultura e a seu clima organizacional, primordiais para um funcionamento sustentável e produtivo de todo o ambiente empresarial seja de maneira interna ou externa, sendo que estas questões relacionadas ao clima e à cultura podem, na maior parte dos casos, também vir a ser um ponto de partida para diversos conflitos no ambiente empresarial, podendo estes conflitos levarem a situações de desgaste físico e mental para todas as partes envolvidas, algo que pode ser solucionado por meio do diálogo e da busca pelo entendimento entre as partes, além da procura por um atendimento mais especializado em questões como estas para que assim, dessa forma, as pendências existentes no ambiente organizacional possam de fato ser resolvidas de uma maneira eficaz e com o comprometimento adequado a respeito do assunto.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Cultura Organizacional; Questões.

ABSTRACT: In the current environment of organizations, an increasing participation of all its members is valued in relation to aspects responsible for part of its maintenance and functioning, something that, in this case, is based on matters related to its culture and its organizational climate, essential for a sustainable and productive functioning of the entire business environment, whether internally or externally, and these issues related to climate and culture can, in most cases, also become a point starting point for various conflicts in the business environment, and these conflicts can lead to situations of physical and mental exhaustion for all parties involved, something that can be resolved through dialogue and the search for understanding between the parties, in addition to the search for service more specialized in issues like these so that, in this way, pending issues in the organizational environment can actually be resolved in an effective manner and with adequate commitment regarding the subject.

Keywords: Organizational Climate; Organizational Culture; Issues.

¹ Acadêmica do 8º período do curso de Administração das Faculdades Integradas do Vale do Ivaí - UNIVALE. Av. Minas Gerais. Brasil. 86870-000. E-mail para correspondência.

1 INTRODUÇÃO

Com base em estudos atuais referentes à cultura e ao clima organizacional ao longo da história e posteriormente este estudo sendo realizado nas empresas, conclusões puderam ser tomadas por parte de estudiosos do tema, como por exemplo o fato de que o comportamento dos membros de uma equipe acabam influenciando o ambiente do qual fazem parte por meio de suas atitudes, sejam positivas ou negativas, e também trazer consequências de acordo com estas ações, sendo na maioria das vezes conflitos entre as partes, sendo este conflito conhecido como conflito interpessoal, e que segundo CHIAVENATO (2021, p. 291),

É o conflito que ocorre entre uma pessoa e outra devido a interesses ou objetivos antagônicos. Trata-se de um conflito interativo que envolve duas ou mais pessoas com diferentes objetivos e interesses em jogo. Em geral, o conflito interpessoal afeta as emoções das pessoas envolvidas. Quando seus autoconceitos são ameaçados, as pessoas reagem, aumentando gradativamente o nível de conflito.

Para que haja um ambiente considerado saudável na organização e, conseqüentemente, um maior e melhor rendimento por parte de seus colaboradores e também uma melhor imagem a ser passada, é de extrema importância que haja uma sensação de entendimento entre todas as partes assim como uma paz estabelecida, obviamente, esta paz pode nem sempre operar a todo tempo, mas é de extrema importância que ao menos a maior parte do tempo este fator perdure, pois conforme DIAS (2013, p. 465)

O mais importante na abordagem das três dimensões da sustentabilidade empresarial é o equilíbrio dinâmico necessário e permanente que devem ter, e que tem de ser levado em consideração pelas organizações que atuam preferencialmente em cada uma delas: organizações empresariais (econômica), sindicatos (social) e entidades ambientalistas (ambiental). Deve ser estabelecido um acordo entre as organizações de tal modo que nenhuma delas atinja o grau máximo de suas reivindicações nem o mínimo inaceitável, o que implica um diálogo permanente para que as três dimensões sejam contempladas de modo a manter a sustentabilidade do sistema.

Concretamente, existem discrepâncias em todos os lugares, sendo o ambiente empresarial conhecido por ser responsável por concentrar de modo abrangente uma grande porcentagem desses números relativos a estes determinados conflitos, sendo a

dissonância cognitiva um grande fator para este problema, visto que, segundo NEWSTROM (2008, p. 67)

Esse conceito corresponde ao conflito interno e à ansiedade que surgem quando as pessoas recebem informações incompatíveis com seus sistemas de valores, decisões anteriores ou outras informações que possam possuir. Como elas não se sentem confortáveis com a dissonância, tentam removê-la ou reduzi-la. As pessoas podem tentar obter novos inputs de informação, alterar sua interpretação sobre os inputs, reverter suas decisões ou modificar seus valores. Podem até mesmo se recusar a acreditar em inputs conflitantes, ou suprimi-los de maneira racional.

Em relação aos próprios conflitos, podem surgir das mais diversas formas no ambiente organizacional, sendo que influenciam diretamente o clima da empresa e possuem como um dos fatores primordiais para seu acontecimento o próprio choque de culturas que há entre os integrantes da organização, e a respeito da definição sobre o que é um conflito, VASCONCELOS (2023, p. 20) afirma que

Conflito é o dissenso latente, que se manifesta numa disputa. Decorre de expectativas, valores e interesses contrariados. Embora seja contingência da condição humana portanto, algo natural – numa disputa conflituosa costuma-se tratar a outra parte como adversária, infiel ou inimiga. Cada uma das partes da disputa tende a concentrar todo o raciocínio e elementos de prova na busca de novos fundamentos para reforçar a sua posição unilateral, na tentativa de enfraquecer ou destruir os argumentos da outra parte. Esse estado emocional estimula as polaridades e dificulta a percepção do interesse comum. Portanto, o conflito ou dissenso é fenômeno inerente às relações humanas. É fruto de percepções e posições divergentes quanto a fatos e condutas que envolvem expectativas, valores ou interesses contraditórios. O conflito não é algo que deva ser encarado negativamente. É impossível uma relação interpessoal plenamente consensual. Cada pessoa é dotada de uma originalidade única, com experiências e circunstâncias existenciais personalíssimas.

Os conflitos tendem a surgir a qualquer momento e pelos motivos mais diversos, podendo ser caracterizados de diversas formas, como por exemplo latentes, percebidos, sentidos e manifestos, sendo os latentes e manifestos dois dos que mais se destacam nas organizações exatamente pelo fato de serem muitas vezes subliminares e sem serem expressos de uma maneira direta, porém por sua vez sentidos, como é o caso dos latentes, ou também sendo muito mais evidentes e prontamente expressos e testemunhados por terceiros como é o caso dos manifestos, sendo que, conforme VASCONCELOS (2020, p. 4),

Conflito latente é aquele observado no contexto das diferenças políticas, psicológicas e sociais que compõem o quadro conflituoso da convivência, enquanto permanecem latentes no indivíduo ou no grupo, sem produzir qualquer efeito aparente. Nessa circunstância contextual, as posições ou disposições opostas formam a estrutura tensionada que, a depender da validação dos sentimentos e

necessidades recíprocas, pode prevenir o conflito manifesto. Conflito manifesto é aquela oposição de interesses, atitudes e poderes já ativada mediante demonstrações sintomáticas ou explícitas. São manifestações típicas da busca de soluções. O que comumente se destaca nessa busca são as ameaças, demandas, terrorismos, assassinatos, agressões e guerras. Portanto, é o complexo de atitudes que compõem o conflito manifesto, na sua expressão mais definida: a disputa ou o embate (violência). Exteriorização do conflito (drama) é o modo como o conflito manifesto (confronto ou embate) vai revelar o balanceamento do poder resultante da decisão de manifestar um comportamento de disputa ou agressão.

Como mencionado anteriormente, um dos fatores de peso para o choque entre as partes e seu não entendimento ou discordâncias na maioria das vezes pode dever-se principalmente às diferenças culturais existentes, podendo assim gerar conflitos que levam a situações de desgaste físico e mental para todas as partes envolvidas nestes casos, e no que diz respeito à cultura organizacional, CHIAVENATO (2021, p. 99-100) clarifica que

Da mesma forma que cada país tem sua própria cultura, as organizações também se caracterizam por culturas organizacionais próprias e específicas. Cada organização tem a sua cultura organizacional ou cultura corporativa. Para se conhecer uma organização, o primeiro passo é conhecer sua cultura. Fazer parte de uma organização é assimilar sua cultura. Viver em uma organização, trabalhar nela, atuar em suas atividades, desenvolver carreira nela é participar intimamente de sua cultura organizacional. O modo como as pessoas interagem em uma organização, as atitudes predominantes, as pressuposições subjacentes, as aspirações e os assuntos relevantes nas interações entre os membros fazem parte da cultura da organização. A cultura organizacional não é algo que se possa tocar ou enxergar. Ela não é percebida ou observada em si mesma, mas por meio dos seus efeitos e das suas consequências. Nesse sentido, ela lembra um iceberg. Na parte superior, acima do nível da água, estão os aspectos visíveis e superficiais que são observados nas organizações e que são decorrências da sua cultura.

Um fator também interessante a ser considerado deve-se a que os Recursos Humanos também são responsáveis, além de tudo, por atuar como guardiões da cultura organizacional nas empresas, buscando resguardar a identidade cultural de cada indivíduo e mediar os conflitos que possam existir por conta das diferenças entre os membros da equipe, além de buscar fazer com que a ordem seja estabelecida de modo a que o equilíbrio na organização não se veja afetado, algo salientado por MARQUES (2015, p. 105-106), que especifica que

Uma importante e estratégica função da área de recursos humanos é atuar como o guardião da cultura da organização. Podemos definir cultura organizacional como o conjunto de valores, crenças e rituais que orientam o comportamento dos indivíduos na organização. Nesse papel a área de recursos humanos é responsável por desenvolver e implementar programas de identificação, disseminação e manutenção da cultura organizacional. As ações da área de recursos humanos dão firmeza à cultura organizacional. Como guardião da cultura organizacional o RH deve ser um agente e um facilitador das mudanças para que a organização dê respostas rápidas e precisas às imposições do ambiente; formatar e valorizar a cultura como catalizador dos componentes que compõem a organização – gestores e funcionário; ajudar os funcionários a descobrir a importância do trabalho que realizam para que a organização alcance seus objetivos; ajudar os funcionários a

desfrutar do bem-estar por meio do equilíbrio de sua vida pessoal com sua vida profissional; estimular a inovação. Um dos instrumentos utilizados pelo RH para agir como guardião da cultura organizacional é a definição e implantação de normas ou códigos de conduta.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A cultura e o clima organizacional são elementos que fazem parte do ambiente empresarial desde seus primórdios, tendo já iniciado por meio das relações comerciais entre as nações, e assim, estendendo-se dentre os mais diversos povos, sendo que para o comércio entre estas nações ocorrer da maneira que se esperava, deveria haver uma estabilidade mesmo que singela para que todo o processo de comercialização pudesse ocorrer, e para que ambas as partes ao fim obtivessem o resultado esperado, sendo que a relação comercial entre esses povos também propiciava muitas vezes a adoção de algum sistema utilizado entre si que vissem como produtivo e dessem continuidade a ele, sendo que, como destaca OLIVEIRA (2013, p. 16),

Na verdade, há séculos as corporações estão presentes na história da humanidade, particularmente na Índia e na Roma antiga. Então, ainda que tivessem características bem distintas daquelas das corporações de hoje, já eram empreendimentos criados por grupos de acionistas, que investiam dinheiro em alguma atividade específica, com fins de lucro. No Império Romano, essas corporações tinham de ser sancionadas pelo Estado. Na Índia antiga, no Império de Maurya (fundado em 322 a.C. por Chandragupta Maurya, um dos maiores e mais poderosos da Antiguidade, política e militarmente), as corporações, na maior parte privadas, também já operavam. Com o colapso do Império Romano, a concepção latina de corporação diluiu-se em outras formas de empreendimento. Mas as tribos germânicas, por exemplo, mantiveram praticamente inalterado esse tipo de organização, continuando a tratar suas corporações da época da colonização romana como entes representados por grupos de indivíduos com identidade separada daquelas de seus membros.

Entretanto, as questões relacionadas ao comércio entre diferentes povos consideram-se ainda mais antigas pelo fato de se remontarem à época em que o escambo ainda era predominante, e posteriormente, evoluídas para outras formas de comércio e negócios, algo salientado por LUDOVICO (2017, p. 3), que por sua vez contextualiza que

A primeira tentativa de trocas comerciais entre os chefes tribais, com o intuito de satisfazer as necessidades básicas da comunidade tribal, foram chamadas de escambo, ou seja, troca de produtos sem uso de moeda. Na Antiguidade Clássica, destacam-se os antigos egípcios no vale do Nilo; os assírios e babilônios na bacia dos rios Tigre e Eufrates; e os cretenses, povo que habitou as ilhas do mar Egeu, ao sul da Grécia, principalmente Creta. Babilônia, na Caldeia, também deve ser citada, pois era na época o principal centro de comércio. O comércio internacional

era predominantemente realizado por intermédio de caravanas de camelos, com rotas terrestres previamente determinadas, em razão da hostilidade do meio ambiente, que alternava zonas desérticas e vales verdejantes. Com o declínio da Babilônia, após a morte de Alexandre, o Grande, determinou-se o fim da supremacia das rotas terrestres, iniciando-se o ciclo marítimo por meio do Mediterrâneo, pelos atenienses. Ainda nesse período, destaca-se a Fenícia, país encravado entre as montanhas do Líbano e o mar Mediterrâneo, célebre pela importância das relações comerciais marítimas internacionais de suas cidades Sidon e Tiro. Portanto, na Idade Antiga, as bases do comércio internacional foram instituídas com aplicação de usos, costumes e tradições.

Com o passar do tempo e com a evolução da humanidade e de seus processos evolutivos, dentre os quais se encaixa o aprimoramento de tudo o que envolve o setor trabalhista e empresarial em todos os seus formatos, muita coisa ocorreu, como por exemplo a passagem pelo sistema feudal na Idade Média até o surgimento das empresas e de seus períodos de passagem pela Primeira Revolução Industrial e Segunda Revolução Industrial, todos com sua devida responsabilidade com relação à evolução do sistema empresarial, sendo que, assim como afirma HUBERMAN (2010, p. 135)

A acumulação de capital, que veio do comércio primitivo, mais a existência de uma classe de trabalhadores sem propriedades, prenunciavam o início do capitalismo industrial. O sistema fabril em si proporcionou a acumulação de uma riqueza ainda maior. Os donos dessa nova riqueza, educados na crença de que o reino dos céus era deles, se economizassem e reinvestissem suas economias, empregavam novamente seu capital em fábricas. Assim, o sistema moderno, tal como o conhecemos, começou a existir.

Neste contexto, pode-se perceber que a diferença cultural é algo predominante e que faz parte de uma maneira natural no contexto da evolução humana e de suas adaptações desde o princípio, algo trazido à tona por meio do relativismo cultural, e que conforme BARROSO; BONETE; QUEIROZ (2018, p. 52),

O relativismo cultural aposta na manutenção das diferenças culturais, preservando as identidades e a diversidade das inúmeras sociedades existentes. Neste pensamento, cabe considerar como parâmetro o respeito à autonomia de cada nação ou povo para definir sua forma de vida, conforme seus valores e crenças. E assim, opõe-se a criação de um parâmetro do universalismo, porque entendem que, se defini-lo como tal, pode buscar se sobrepor aos princípios e fundamentos de sociedades que não consideram esse parâmetro como legítimo.

No que se refere à cultura organizacional, pode ser classificada como uma série tanto de valores como de normas existentes em uma organização, sendo responsável por nortear a empresa enquanto estes valores e normas são repassados a seus novos colaboradores a fim de que estes também venham a partilhar dos mesmos princípios empresariais que os que, no caso, já fazem parte a mais tempo da organização, algo destacado por MARQUES (2015, p. 108), que enfatiza que cultura é basicamente um

"sistema de valores e normas compartilhados que existem em uma organização e são ensinados aos novos empregados ", enquanto OLIVEIRA (2018, p. 69) pontua que

O que se pode concluir é que a cultura organizacional influencia diretamente o clima organizacional, pois é a partir dos elementos da cultura que os funcionários de uma organização reagem. Essa reação se mostra por meio das ações dos funcionários, sejam elas relacionadas diretamente ao trabalho ou não.

Em relação ao clima organizacional, é comumente conhecido por tratar-se das por questões de cunho mais pessoal da equipe, assim como suas relações interpessoais, o modo de pensar de cada integrante, suas compatibilidades e divergências, fatores a serem aprimorados, dentre outros aspectos, e dessa forma, FERREIRA (2013, p. 55) exprime que

O clima pode ser entendido como a percepção da atmosfera da organização e impacta a satisfação com o trabalho, as interações entre os grupos e até mesmo os comportamentos que exprimem afastamento dos empregados do ambiente de trabalho (absenteísmo, rotatividade, entre outros). A cultura organizacional é uma das principais causas do clima: a cultura é a causa e o clima é a consequência, sendo os dois, portanto, fenômenos complementares. Por exemplo: uma cultura rígida e formal irá causar um clima rígido e formal, um ambiente de trabalho rígido em que os funcionários não podem expressar suas ideias; em contrapartida uma cultura flexível (informal) irá causar outro ambiente de trabalho, com um clima saudável. O clima é instável e refere-se ao nível de satisfação dos funcionários em um dado momento, enquanto a cultura decorre de práticas estabelecidas ao longo do tempo.

Enquanto isso, para MARQUES (2015, p. 95) o clima é algo referente mais às suas próprias percepções e questões psicológicas em relação ao ambiente do qual fazem parte, de como se adaptam às diferenças, e quais podem ser as consequências favoráveis ou desfavoráveis neste caso, pois, segundo o mesmo,

Clima organizacional é representado pela percepção que os indivíduos têm a respeito da atmosfera psicológica que caracteriza um momento da organização. O clima organizacional reflete o estado da motivação dos indivíduos de uma organização. Podemos identificar três estados do clima em uma organização: quente (quando as condições percebidas provocam uma maior satisfação no trabalho e influenciam a motivação dos indivíduos); neutro (quando as condições percebidas nem estimulam, nem desestimulam a motivação); e frio (quando as condições percebidas, além de não criar condições favoráveis à motivação, influenciam a desmotivação).

Estas diferenças apresentadas pelo clima organizacional, além disso, tendem a gerar conflitos que tendem a desestruturar muitas vezes o equilíbrio do ambiente da empresa, e com relação a esta questão, CHIAVENATO (2020, p. 322-323) em seu contexto busca explicar o funcionamento do conflito de uma maneira profunda e direta, mirando em diversos pontos a serem destacados, e segundo o mesmo,

Conflito significa existência de ideias, sentimentos, atitudes, expectativas ou interesses antagônicos e colidentes que podem chocar-se. Sempre que se fala em acordo, aprovação, coordenação, resolução, unidade, consentimento, consistência, harmonia, deve-se lembrar de que essas palavras pressupõem a existência ou a iminência de seus opostos, como desacordo, desaprovação, dissensão, desentendimento, incongruência, discordância, inconsistência, oposição, o que significa conflito. O conflito é condição geral do mundo animal. O homem sobressai-se dentre os animais pela sua capacidade de atenuar, embora nem sempre de eliminar, essa condição. A sociedade e a civilização – requisitos básicos da vida humana – são viáveis graças ao elevado grau de congruência de objetivos entre os homens, ou, pelo menos, devido a alguns mecanismos, leis ou regras de conduta que imponham ordem e acomodação. Enquanto as fontes de cooperação residem nas semelhanças de interesses – sejam reais ou supostas – entre indivíduos e organizações, da mesma forma, as fontes de conflitos se encontram em algum grau de divergência – real ou suposta – de interesses.

Em relação às questões psicológicas, são fatores que podem ser influenciados por questões relacionadas exatamente às experiências de vida passadas pelos colaboradores, sejam elas positivas ou negativas, assim como suas vivências no ambiente externo ao de trabalho, mais precisamente, o ambiente pessoal, podendo estas experiências também conseqüentemente fazerem com que o colaborador desenvolva uma atitude saudável, colaborativa e positiva em seu ambiente de trabalho, ou, por outro lado, uma atitude insalubre, negativa, e em certos casos, inclusive violenta, e conforme FREITAS (2012, p. 11-12)

[...] para a antropologia cognitiva, a cultura é vista como o conjunto dos conhecimentos que são compartilhados entre os membros de um grupo ou sociedade; na antropologia simbólica a ênfase recai não sobre os conhecimentos, mas sobre os significados compartilhados, ao passo que a antropologia estrutural privilegiará o estudo dos processos psicológicos inconscientes, ou seja, ela vê a cultura como uma projeção universal da mente.

Neste caso, a antropologia cognitiva trata-se basicamente de um campo de estudo dedicado ao estudo das modificações da língua e do processo de linguagem ao longo da história da humanidade, sendo que, segundo VOSS (2022, p. 125)

Os anos 1950 foram marcados pela revolução cognitiva em todas as ciências, com o desenvolvimento da tecnologia e a utilização da metáfora do computador como novo paradigma para a compreensão das funções cognitivas humanas. Na psicologia, essa vertente teórica também se expandiu, com o nascimento da psicologia cognitiva e, posteriormente, com sua influência na psicologia social cognitiva, ou cognição social.

Outro fator importante a ser mencionado é a grande importância da existência da antropologia para o ambiente organizacional de maneira geral, pois busca explicar e relacionar diversas áreas de estudo existentes ao contexto organizacional para que assim haja um entendimento mais abrangente acerca de tudo o que pode gerar

um conflito e as soluções existentes para tal, algo trazido por MARCONI; PRESOTTO (2019, p. 4), que afirmam que

A Antropologia, embora autônoma, relaciona-se com outras ciências, trocando experiências e conhecimentos. Como ciência social, oferece e recebe dados teóricos e metodológicos da Sociologia, da História, da Psicologia, da Geografia, da Economia e da Ciência Política. Como ciência biológica ou natural, liga-se à Biologia, à Genética, à Anatomia, à Fisiologia, à Embriologia, à Medicina. Também a Geologia, a Zoologia, a Botânica, a Química e a Física vêm oferecendo indispensável contribuição aos estudos antropológicos na busca da compreensão dos problemas comuns a todas essas disciplinas. A Antropologia, considerada a mais jovem das ciências, teve que aguardar o desenvolvimento dos conhecimentos ligados à Geologia, à Genética, à Biologia, à Sociologia para que pudesse se desenvolver. Pode-se afirmar que, somente após os conhecimentos da célula e da evolução terem sido formulados e aplicados ao homem, é que a Antropologia se sistematizou e progrediu como ciência do homem.

Neste caso, OLIVEIRA; MELO; ARAÚJO (2018, p. 10-11) também busca trazer o significado por trás da palavra Antropologia, descrevendo e explicando suas origens e também sua funcionalidade, bem como as fontes de pesquisa necessárias e que podem e devem ser utilizadas no estudo desta área, algo que pode ser visto no seguinte trecho em que, segundo o mesmo,

Ao analisarmos o significado da palavra antropologia, verificamos que tem origem na língua grega: antrope significa "homem" e o radical logia significa "estudo". A antropologia, portanto, é uma ciência cujo objeto de estudo é o homem na sua totalidade, ou seja, nos seus aspectos históricos, biológicos, sociais e culturais. Trata-se de uma ciência social recente, que surgiu entre os séculos XVIII e XIX. Assim, o campo de estudo e atuação da antropologia é vasto, pois inclui aspectos biopsicossociais e culturais da humanidade, visando analisar e compreender a diversidade e complexidade do ser humano. Assim, a antropologia estuda, principalmente, costumes, crenças, hábitos e aspectos físicos dos diferentes povos que habitaram e habitam o planeta. Portanto, os antropólogos se dedicam ao estudo da diversidade humana, tanto de sociedades antigas quanto modernas, seus hábitos, rituais, crenças e mitos, por exemplo.

Outro fator a ser agregado a respeito de todo o panorama empresarial e que está diretamente ligado aos distúrbios que podem existir nas organizações referentes à cultura e ao clima organizacional são os problemas referentes às questões trabalhistas e ao relacionamento entre os membros da equipe, sendo que existem na maioria das empresas e que podem ser frequentes ou não tão frequentes, afetando o equilíbrio do ambiente e das relações tanto de trabalho como pessoais existentes entre todos de modo geral, gerando assim desentendimentos, discussões, e em casos mais graves, dependendo da elevação do caso do conflito existente, doenças psicológicas que possam influenciar não apenas a mente como o organismo geral da pessoa, fazendo com que se desenvolvam quadros de depressão, ansiedade, manchas pelo corpo, quedas de cabelo,

distúrbios alimentares, dentre outros problemas, e que é algo que pode ser classificado como psicopatologia do trabalho, algo trazido à tona por LACERDA; BARBOSA (2021, p. 19), que afirmam que

De forma geral, a psicopatologia do trabalho refere-se às doenças mentais ocasionadas no ambiente de trabalho. Algumas dessas patologias são específicas do ambiente de trabalho, outras são potencializadas por conta das condições trabalhistas. Convém salientar que o desenvolvimento da psicopatologia do trabalho esbarra, em muitos momentos, nos aspectos culturais e até mesmo na lógica de mercado. Não podemos desconsiderar que o contexto mercadológico em que o trabalhador está inserido repercute no aparecimento das psicopatologias do trabalho. Em outros termos, ideologias que valorizam o sucesso pessoal, com incentivo de esforços astronômicos para o alcance dos objetivos na carreira, por exemplo, podem desencadear várias patologias, pois demandará do colaborador uma carga excessiva de energia mental e ele não necessariamente terá um retorno proporcional ao esforço.

Referente a estas divergências, MATOS (2014, p. 34-35) deixa claro que as situações de conflito existentes tendem a gerar um estado de constante tensão entre todos e também um estado de distanciamento ou invalidez em questões de conciliação, tornando-se algo inviável, sendo que, conforme o mesmo,

A situação conflitiva ganhar x perder na versão eles e nós, característica do relacionamento distorcido patrão x empregado, gera o estado de distância permanente que invalida qualquer intenção conciliadora. Nesse clima de suspeição, é inviável a otimização de práticas e procedimentos, na linha da negociação, quando as partes mal se permitem conversar.

Neste panorama referente aos conflitos, sabe-se que a cultura e o clima organizacional estão diretamente ligadas à Gestão Humana que ocorre dentro das empresas, e que são responsáveis pela solução de conflitos e por buscarem o estabelecimento de um ambiente equilibrado e produtivo para todos, sendo que, conforme CHIAVENATO (2021, p. 2),

A GH é uma área extremamente sensível a três aspectos organizacionais: a arquitetura organizacional adotada, a cultura corporativa dominante e o estilo de gestão adotado pelas lideranças. Por isso, a GH é contingencial e situacional. Depende do desenho organizacional adotado em função da estratégia global, da mentalidade que existe em cada organização e do estilo de gestão que presidente, diretores, gestores, supervisores e líderes de equipes adotam. Além disso, depende das características do contexto ambiental, do negócio da organização, de suas características internas, de seus processos básicos e de um sem-número de outras variáveis importantes. Assim, enfatizamos: a Era da Informação colocou o conhecimento como o mais importante recurso organizacional, e a Era Digital o tornou uma riqueza intangível, invisível e fundamental para o sucesso das organizações. Tudo isso trouxe à tona situações completamente inesperadas. Uma delas é a extraordinária e crescente importância do capital intelectual como riqueza organizacional.

A área de Recursos Humanos possui diversos setores responsáveis pelo aprofundamento na busca pelo entendimento das questões humanas e os recursos utilizados em na seleção e escolha de funcionários no ambiente empresarial, e levando em conta as pesquisas realizadas por MARQUES (2015, p. 87), têm-se que

A administração de recursos humanos é um sistema constituído de várias especialidades devido às características de sua principal entrada (input): o ser humano. Em uma organização, podemos encontrar como especialidades de recursos humanos: planejamento, recrutamento e seleção, remuneração, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, saúde e segurança etc. Cada uma dessas especialidades é composta por um conjunto de processos, que visam a atender aos interesses das pessoas em uma organização e da própria organização. Embora essas especialidades tenham as suas particularidades e, em certos casos, disponham de alguma autonomia para resolver, isoladamente, seus problemas, devemos entender que a atuação do RH em uma organização tem aumentada sua eficiência e eficácia se houver uma abordagem sistêmica.

Neste contexto, a rotatividade, ou seja, a entrada e saída de funcionários da organização, é algo que deve ser controlado, visto que é algo que pode ser prejudicial para o desenvolvimento econômico e estrutural da organização como um todo, assim como para a impressão que a organização tende a passar, sendo primordial seu controle e adequação, algo especificado por MASIERO (2013, p. 119-120), que clarifica que

As altas taxas de rotatividade acarretam elevados custos diretos e indiretos desnecessários. As despesas com recrutamento e seleção fazem parte dos custos diretos; já os indiretos podem ser bem maiores. Estes podem ocorrer por redução da produção, desperdícios, acidentes, declínio da coesão e da moral dos trabalhadores, e perdas de clientes. Em muitos casos, análises mensais ou trimestrais das taxas de rotatividade propiciam mais aprendizado às empresas que a análise anual. Analisando periodicamente suas taxas reais de demissões, a empresa consegue, com maior facilidade, descobrir as causas ou os motivos pelos quais os empregados a deixam. As aposentadorias e as mortes não são consideradas nesses cálculos. Os custos de cada nova contratação são geralmente elevados. Taxas altas de rotatividade, motivadas por contratações erradas, sinalizam que a administração de recursos humanos necessita aprimorar suas técnicas de seleção.

3 METODOLOGIA

Este trabalho teve sua origem a partir de análises realizadas referentes às questões humanas nas organizações através de pesquisas bibliográficas, sendo que, conforme MATIAS-PEREIRA (2016, p. 84),

Pesquisa bibliográfica é aquela desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros, artigos científicos, teses e dissertações, manuais, normas técnicas, revisões, trabalhos de congressos, abstracts, índices e bibliografias, meios audiovisuais. Inclui também outras

formas de publicação, tais como: relatórios técnicos, científicos, leis, contratos, pareceres, entre outros.

Da mesma forma, também não foram realizados nenhum tipo de trabalho de campo ou entrevistas, sendo este tema em específico algo que vai muito além das práticas e normas estabelecidas, e que principalmente possui como base a influência da cultura e do clima sobre estas organizações e como tendem a ser dois dos principais norteadores no que se refere à estabilidade ou à desestruturação no ambiente organizacional interno, e que por sua vez, também tende a influenciar o ambiente organizacional externo.

4 RESULTADOS

Por meio das pesquisas realizadas acerca do tema referente à cultura e ao clima organizacional, algo que se destacou foi exatamente a importância do respeito e entendimento entre todas as partes que compõem uma organização para que o desenvolvimento e a evolução sejam fatores existentes e constantes em todas as suas áreas de produção, pois é exatamente a partir do fator humano que os outros coeficientes de uma empresa passam a existir e a tomar forma, algo que muitas vezes não é tomado com seriedade ou levado em consideração, seja por pessoas que não fazem parte do ambiente empresarial ou até mesmo pelos que o integram, e que é algo que vêm sendo tema de debates de uma maneira cada vez mais assídua nas mais diversas áreas de estudo, e não apenas isso, como também abordado nas organizações apesar de ainda não ser algo realmente impulsionado de uma maneira efetiva por uma boa parte delas, mas que apesar disso tende a ganhar cada vez mais destaque e notoriedade, principalmente por conta da evolução dos sistemas de troca de informações e das relações humanas cada vez mais presentes e concretas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em todo o conteúdo abordado até o momento e em todas as partes analisadas e estudadas detalhadamente, pode-se chegar à conclusão de que o estudo referente à cultura e ao clima organizacional é essencial para um entendimento e uma compreensão mais concisos a respeito do cenário encontrado nas organizações atualmente, a importância da manutenção de seu equilíbrio e quais foram os fatores antecedentes a todo este contexto que resultaram neste panorama conhecido por todos agora.

Partindo da referência histórica acerca da importância da cultura e do clima em uma organização para o sucesso referente aos negócios e às relações pacíficas ministradas entre todas as partes, conclui-se que desde os tempos mais remotos havia este entendimento por meio de todas as nações que realizavam o comércio de produtos entre seus países e como uma relação pacífica resultava em um bom entendimento entre todos e, conseqüentemente, um melhor cenário para os negócios também.

Por fim, têm-se o cenário atual, em que cada indivíduo que forma parte deste ciclo empresarial continuaram e aprimoraram os aprendizados e práticas advindos de tempos passados, sendo uma destas práticas o equilíbrio ministrado no meio ambiente empresarial, tanto em relação à questão cultural, incluindo a todos os membros de uma maneira totalizada ao ambiente da organização e a seu convívio, como ao clima, em que haja um entendimento e uma compreensão estabelecida entre todos os membros, e que tensões ou desentendimentos busquem ser solucionados e evitados ao máximo.

6 AGRDECIMENTOS

Agradeço à professora Samantha Franciele Dorabiato de Matos por toda a orientação e apoio prestados para que este trabalho pudesse vir a ser desenvolvido e concluído de maneira exitosa, sua experiência no ramo da Administração como professora e profissional foram essenciais para que todos os dados, informações, planejamento e estruturação viessem a ser fundamentados e ordenados de maneira coesa e ética, e assim, respeitando as normas e padrões já estabelecidos para sua realização.

Também agradeço a toda a equipe de professores responsáveis pela ministração do trabalho de conclusão do curso e por seu notório desempenho, assim

como a toda a equipe pedagógica da faculdade Univale, e por fim, agradeço também a toda a minha família e a Deus principalmente por me proporcionar a maravilhosa oportunidade de viver e passar por um momento tão inovador e especial como este.

7 REFERÊNCIAS

BARROSO, Priscila F.; BONETE, Wilian J.; QUEIROZ, Ronaldo Q M. Antropologia e cultura . [SAGAH EDUCAÇÃO S.A.]: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595021853. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021853/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações . [Editora Atlas Ltda.]: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597025170. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações . [Editora Atlas Ltda.]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597027778. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027778/>. Acesso em: 11 out. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas . [Editora Atlas Ltda.]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559771219. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771219/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

DIAS, Reinaldo. Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança . [Editora Atlas S.A.]: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 9788522484485. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484485/>. Acesso em: 11 out. 2023.

FERREIRA, Patricia I. Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. [LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda.]: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 04 ago. 2023.

FREITAS, Maria Ester de. Cultura Organizacional: evolução e crítica. Coleção Debates em Administração . [Editora Cengage Learning Edições Ltda.]: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108534. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108534/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

HUBERMAN, Léo. História da Riqueza do Homem. [LTC — Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda.]: Grupo GEN, 2010. E-book. ISBN 978-85-216-1954-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-1954-3/>. Acesso em: 15 conjuntos. 2023.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. Psicologia no trabalho . [Editora Saraiva]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 16 nov. 2023.

LUDOVICO, Nelson. Logística internacional: uma abordagem em comércio exterior . [Saraiva Educação]: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788547228453. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547228453/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

MARCONI, Marina; PRESOTTO, Zelia M. Antropologia - Uma Introdução . [Editora Atlas Ltda.]: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597022681. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597022681/>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MARQUES, José C. Comportamento Organizacional. [Cengage Learning Edições Ltda]: Cengage Learning Brasil, 2015. E-book. ISBN 9788522122660. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122660/>. Acesso em: 04 ago. 2023.

MARQUES, José C. Recursos Humanos . [Cengage Learning Edições Ltda.]: Cengage Learning Brasil, 2015. E-book. ISBN 9788522122516. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122516/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

MASIERO, Gilmar. ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS . [Editora Saraiva]: Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502177543. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502177543/>. Acesso em: 17 nov. 2023.

MATIAS-PEREIRA, José. Manual de Metodologia da Pesquisa Científica . [Editora Atlas Ltda.]: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597008821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/>. Acesso em: 23 nov. 2023.

MATOS, Francisco Gomes de. Negociação e conflito - 1ª Edição . [Editora Saraiva]: Editora Saraiva, 2014. E-book. ISBN 9788502220195. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502220195/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

NEWSTROM, John W. Comportamento organizacional . [McGraw-Hill Interamericana do Brasil Ltda.]: Grupo A, 2008. E-book. ISBN 9788563308870. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788563308870/>. Acesso em: 27 out. 2023.

OLIVEIRA, Carolina BF.; MELO, Débora S S.; ARAÚJO, Sandro A. Fundamentos de sociologia e antropologia . [SAGAH EDUCAÇÃO S.A.]: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595023826. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023826/>. Acesso em: 18 nov. 2023.

OLIVEIRA, Luana Y M.; OLIVEIRA, Pablo R. B.; SAWITZKI, Roberta; e outros Gestão de pessoas. [SAGAH EDUCAÇÃO S.A.]: Grupo A, 2018. E-book. ISBN 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 04 ago. 2023.

OLIVEIRA, Marco A. Comportamento Organizacional para Gestão de Pessoas . [Editora Saraiva]: Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502108950. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502108950/>. Acesso em: 12 out. 2023.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas . [Editora Forense Ltda.]: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530991463. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530991463/>. Acesso em: 16 nov. 2023.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas. [Editora Forense Ltda.]: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648030. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648030/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

VOSS, Ana; VIEIRA, Cintya de A.; CASTRO, Diego Drescher de; e outros. Psicologiasocial . [SAGAH EDUCAÇÃO S.A.]: Grupo A, 2022. E-book. ISBN 9786556903200. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556903200/>. Acesso em: 07 nov. 2023.