

Clima Organizacional: Prevenindo o Bem-Estar dos Colaboradores

Organizational Climate: Preventing the Employees' Welfare

Nicolli Suellen de Souza^{a*}; Mara Cristine Kich^a; Adriano Sérgio da Cunha^b

^aFaculdade Borges de Mendonça, SC, Brasil.

^bCentro Municipal Universitário de São José, SC, Brasil.

*E-mail: nicollisuellen@hotmail.com

Resumo

A influência do clima da organização sobre comportamentos e desempenhos dos funcionários tem sido constante objeto de estudo de pesquisadores de diversas áreas. Entretanto, o seu impacto sobre o estresse investigado, enquanto manifestação coletiva de equipes não está claramente estabelecida. Assim, procura-se investigar quais são os impactos que as relações interpessoais podem causar na qualidade de vida dos colaboradores, e os sintomas do estresse e a sua relação com a qualidade de vida no trabalho. A metodologia de pesquisa se caracteriza através de uma pesquisa bibliográfica, o estudo do tema foi realizado através de levantamento da produção científica com base em pesquisas literárias publicadas em sites especializados e na literatura escrita. Desta forma, o binômio entre qualidade de vida dos indivíduos e o estresse pode ajudar no desenvolvimento de suas atividades funcionais, pois dentro do trabalho há uma grande relatividade para que sua vida laboral tenha um desenvolvimento técnico e eficiente. O estudo contribui para ampliar o conhecimento sobre o tema, estimula a realização de novas pesquisas e contribui para a compreensão dos efeitos diferenciados dos fatores do clima organizacional sobre estresse.

Palavras-chaves: Trabalho. Qualidade de Vida. Relações Interpessoais. Estresse.

Abstract

The influence of the organization climate of on behaviors and the employees' performance has been study object of researchers from different areas. However, its impact on stress investigated as a teams' collective manifestation is not clearly established. So, it was tried to investigate what the impacts are that interpersonal relationships can cause the employees' quality of life, and the stress symptoms and its relation to the quality of working life. The research methodology is characterized by a literature search; the study subject was carried out through a survey of scientific production based on literary research published in specialized sites and writing literature. Thus, the binomial between individuals' quality of life and stress can help in the development of their functional activities, as in the work there is a great relativity so that their working life has a technical and efficient development. The study contributes to increase the understanding on the subject, stimulates new research and contributes to the understanding of the differential effects of organizational climate on stress factors.

Keywords: Work. Quality of Life. Interpersonal Relations. Stress.

1 Introdução

Quando se procura preconizar o trabalho, em si, vale-se aqui das palavras de Chiavenato (1999), as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro de organizações. Desta maneira, relata que as organizações profissionais e comerciais dependem das pessoas para que possam funcionar de forma adequada e, conseqüentemente, alcançar o sucesso.

De tal modo, para Robbins, Judge e Sobral (2011), o relacionamento entre os colaboradores e organização precisa ser algo saudável, para que essa harmonia reflita na imagem da organização. Complementando, os autores colocam que o Clima Organizacional faz menção das percepções que os colaboradores de uma organização têm sobre esta e seu ambiente de trabalho.

Conforme Maximiano (2009), 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.

Em concordância, Puente-Palacios, Pacheco e Severino

(2013) e Vieira *et al.* (2014), o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de satisfação dos colaboradores da organização. Complementando, os autores colocam que quando existe elevada motivação entre os membros de uma empresa, o clima organizacional se define em uma relação de colaboração.

Corroborando, Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006) expõem que o Clima Organizacional representa a qualidade ou propriedade do ambiente da empresa. Em suma é percebido ou experimentado pelos colaboradores, conforme o autor, a empresa influencia seus comportamentos, que se reflete em uma boa qualidade de vida e bem-estar na empresa.

Para a Organização Mundial da Saúde, “Qualidade de vida” é um conceito relativo à percepção dos indivíduos de suas posições na vida, em um contexto cultural e em um sistema de valores, no qual eles vivem em relação a suas metas, expectativas, padrões e conceitos (FLECK, 2000).

Fleck (2000) entende como qualidade de vida, a capacidade das pessoas em viverem em harmonia e dignidade, dentro de

ambiente profissional e social de suas vivências e experiências de vida.

As organizações estão cada vez mais preocupadas em criar e incentivar programas de qualidade de vida no trabalho, pois conforme Chalant (2009), um funcionário que trabalha em um ambiente com qualidade produz mais e traz satisfação para a organização, minimizando o estresse.

A organização, tendo a qualidade de vida no trabalho, evita o estresse organizacional, que é um problema crescente e um dos fatores, que mais prejudica o desenvolvimento do funcionário (CHIAVENATO, 1999; FLECK, 2000).

A busca pelo bem-estar do trabalhador constitui um dos resultados organizacionais, que deveria ser tão valorizado quanto o desempenho. Um funcionário competente não poderia oferecer contribuições relevantes à organização se ele percebesse que o estresse é o resultado central da sua experiência de trabalho. Por essa razão, compreender o efeito das características da organização e das suas políticas de gestão sobre o estresse relatado pelos trabalhadores é tarefa fundamental na busca constante por efetividade organizacional.

Organizações com ambientes não saudáveis indicam estresse negativo para o funcionário, o qual reflete na satisfação profissional, desempenho e produtividade, afetando o desenvolvimento da organização (CHIAVENATO, 2004). Entretanto, ampliar a compreensão do tema é fundamental, principalmente, o que seus efeitos nas relações interpessoais podem causar na qualidade de vida dos colaboradores.

2 Desenvolvimento

2.1 Metodologia

Para Rauen (2002), existem vários desenhos de pesquisa. Neste artigo, a pesquisa se caracteriza por ser pesquisa exploratória, segundo se observa em Richardson (2008, p. 66). Exploratória, pois se buscou informação sobre determinado tema e se deseja conhecer o fenômeno.

Além disso, sua abordagem é de caráter qualitativo. Richardson (2008, p. 80) menciona que: “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

No que diz respeito aos objetivos, esta pesquisa consiste em um estudo do tipo descritivo. Para Richardson (2008, p.71): “os estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o “que é”, ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal”.

A pesquisa procurou abranger um grande número de publicações nacionais e internacionais, cujo levantamento de dados para a pesquisa foi realizado através da visita a bibliotecas e também pela busca de periódicos.

2.2 Discussão

2.2.1 Clima organizacional

Clima organizacional se refere às influências e aos impactos do ambiente interno sobre o comportamento do indivíduo em determinada organização, conforme coloca Martelo, Dos Santos Claro e Vieira (2016), isto é, a percepção do profissional sobre a qualidade de vida, o desempenho, a dinâmica da vida organizacional e uma série de outros estímulos provindos da empresa.

Em relação a tal aspecto, o clima organizacional está diretamente relacionado com o sistema de como a empresa se rege, ou seja, é a relação entre os colaboradores da empresa, em que o comportamento de cada um influencia no comportamento operacional geral da empresa (MAXIMIANO, 2009; ESPINDOLA; OLIVEIRA, 2009).

Conforme Chiavenato (2002), e Robbins, Judge e Sobral (2011), o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes, pois quando os colaboradores da organização apresentam elevada motivação, o clima se eleva trazendo animação e satisfação para todos os indivíduos da empresa.

Complementando, conforme Maximiano (2009, p.260), o “clima organizacional é formado pelos sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afeta de maneira positiva ou negativa sua satisfação para o trabalho, dentro da empresa”.

Todavia, Chiavenato (2002) e Rodrigues, Reis Neto e Gonçalves Filho (2014) expõem que quando há baixa motivação entre os colaboradores de determinada organização afeta o clima organizacional, gerando um declínio caracterizando-se por estados de depressão, de desinteresse, de apatia entre outros fatores. Neste contexto, o clima organizacional acaba a se desenvolver de maneira positiva ou negativa dentro da empresa, afetando diretamente o desenvolvimento dos colaboradores (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

Desta forma, sentimentos negativos exercem impacto negativo sobre o desempenho da organização, que muitas vezes, conforme Maximiano (2009), podem causar sentimentos como: tensão, medo, ansiedade e tristeza.

O clima organizacional tem sido um dos construtos mais estudados neste contexto de acordo com autores, como: Gibson *et al.* (2006), Fernandes, Medeiros e Ribeiro (2008), Carvalho *et al.* (2013) e Vieira *et al.* (2014), muitos são os fatores que podem interferir no clima organizacional, entre esses fatores se pode citar alguns mais relevantes, tais como: estresse, estresse ocupacional, qualidade de vida no trabalho. O clima organizacional está relacionado às percepções que os profissionais têm em relação aos aspectos do seu ambiente de trabalho.

2.2.2 Estresse

Originalmente, conforme Carvalho *et al.* (2013), a palavra *stress* tem sua inicialização no inglês, posteriormente, sendo traduzido para a língua portuguesa. Com base no dicionário da língua portuguesa, o termo estresse está vinculado ao desenvolvimento de reações no organismo do indivíduo e o que afeta o desenvolvimento interno, mas Carvalho *et al.* (2013) ressaltam que essas intervenções no psicológico da pessoa, muitas vezes são causadas por acontecimentos externos.

O estresse, conforme expõe Vieira *et al.* (2014), pode ser medido como uma sensação de tensão, de ansiedade, de preocupação e/ou de estímulo a uma resposta, em que cada indivíduo atribui um significado próprio ao estresse e os efeitos do mesmo são variados. Complementando, Gibson *et al.* (2006) argumentam que alguns efeitos são positivos e outros negativos relacionados ao estresse. Para Santos (2001, p.139): “o estresse não é considerado uma doença, mas sim uma preparação do organismo para se adaptar a novas situações da vida, sendo que cada pessoa pode reagir a ele de maneira diversa”. Rossi (2007) menciona que o ambiente de trabalho, a estrutura corporativa, a saúde organizacional e as diversas outras interações entre emprego e empregado contribuem para as respostas individuais de estresse e tensão.

Complementando, conforme Peres e Nasello (2005), o significado do termo estresse está diretamente ligado à submissão do indivíduo a certa quantidade de pressão que o mesmo irá receber quando este for colocado em situações em que seu corpo ou mente não está acostumado.

Pimentel-Souza (1997) coloca que o indivíduo, quando se encontra em uma situação de estresse, está sob a ação de estímulo insistente, em que não tem como controlar essas situações, fazendo que seu corpo e a mente se sintam pressionados e fadigados, sem condições de agir, de forma rápida, para determinada situação.

Conforme Silva (2013), com essa carga excedente de estímulos, o corpo mental e físico não consegue desenvolver mecanismos que consigam analisar as consequências de todas as suas funções, sendo assim, o indivíduo é diagnosticado com estresse. O estresse se atribui às emoções e aos conflitos psíquicos, que a qualquer modificação percebida ou sentida como ameaça a vida, desencadeia toda uma situação de alarme e preparação para fazer face ao perigo.

Esta reação de estresse não está diretamente ligada à vontade do indivíduo, pois apesar de muitas vezes a pessoa tentar demonstrar que a situação está sob controle, as incidências físicas e psicológicas demonstram ao contrário, fazendo com que as características físicas e emocionais fiquem mais fragilizadas e evidenciadas (SILVEIRA, 2003).

Quando esta situação de descontrole emocional, que não aparece fisicamente ou muitas vezes não se percebe por estar tão acostumada à mesma, faz com que o corpo desencadeie uma liberação de hormônios, entre eles da adrenalina, que faz

com que o indivíduo, muitas vezes, não se consiga desenvolver as atividades mais simples do dia a dia com tanta facilidade (UNIMED, 2014).

Segundo Murta e Tróccoli (2007), os elevados níveis de estresse ocupacional representam uma ameaça ao bem-estar e à saúde dos funcionários de determinada organização. Essa correlação será analisada de como o estresse afeta a relação humana no trabalho.

Assim, o estresse é uma condição que afeta o sistema psicológico e biológico das pessoas, e que faz com que suas funções físicas e psicológicas sejam alteradas prejudicando o desenvolvimento das atividades de forma ordeira e eficaz, trazendo dificuldades como, por exemplo, baixo rendimento no trabalho (SILVEIRA, 2003). O estresse, afeta diretamente o desenvolvimento do colaborador dentro da empresa, por isso se torna necessário o entendimento do estresse ocupacional. O estudo Ahghar (2008) focou a relação entre clima organizacional e o estresse em que foi realizada uma investigação empírica. Os resultados encontrados evidenciaram a relação significativa entre as respostas do indivíduo e as características da organização

No trabalho realizado por Tordera, González-Romá e Peiró (2008), o clima que foi considerado com elemento que potencializa ou restringe a relação entre a qualidade das relações e o estresse, tendo como resultados que quanto maior a qualidade das trocas gerente-empregado, menor o estresse.

Estudos sobre o clima organizacional podem ser destacados, entre estes, os trabalhos realizados por Carr *et al.* (2003), Tordera, González-Romá e Peiró (2008) e Puente-Palacios, Pacheco e Severino (2013), nestes estudos, as percepções individuais do clima organizacional foram agregadas para refletir um atributo coletivo. Os resultados obtidos mostraram relações entre dimensões do clima e desempenho, satisfação no trabalho e taxas de absenteísmo da equipe.

Neste contexto, o clima Organizacional faz parte do grau de satisfação do trabalhador, pois o ambiente de trabalho e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais entre os colegas de trabalho, o reconhecimento do supervisor e o bem-estar do colaborador são fatores consideráveis para melhor desempenho.

Conforme Molina e Calvo (2014), o estresse ocupacional nada mais é que uma disfunção psicológica e funcional decorrente da forte cobrança existente dentro do local de trabalho. Para Fernandes, Medeiros e Ribeiro (2008), o “estressor” é qualquer situação ou experiência que gera sentimentos de tensão, de ansiedade, de medo ou de ameaça que pode ser de origem interna ou externa. Sendo que o indivíduo faz uma avaliação pessoal de cada vivência, a partir da qual mobilizam recursos pessoais e organizacionais para enfrentar ou superar cada situação estressante vivida.

Complementando, Sousa (2014) coloca que o paradoxo das organizações modernas é que os indivíduos têm a oportunidade de crescimento pessoal, desenvolvimento de habilidades e relacionamento com as outras pessoas, mas elas

também enfrentam nessa convivência a falta de segurança e pressões no trabalho.

Assim, conforme o autor se verifica que o estresse ocupacional está diretamente ligado ao desenvolvimento de mecanismos psicológicos criados, pelo indivíduo, que: tenham medo de fracassar; tenham medo de não conseguir desenvolver as atividades de forma adequadas, e as pessoas, com medo de não produzir e ao mesmo tempo não serem reconhecidas dentro do trabalho ou por pessoas que o cercam.

Outro motivo que pode levar a pessoa a desenvolver um potencializado estresse ocupacional é a pressão dentro do local de trabalho, em que o indivíduo deseja alcançar maiores cargos e, por isso, se sobrecarrega, fazendo com que seu estado psicológico e físico não consiga suportar tanta carga ou pressão (BRASIL, 2014).

O estresse ocupacional vem a ser a perturbação psicológica ou física dentro do desenvolvimento das atividades laborativas, o que se pode verificar é que o sistema de pressão e cobranças por resultados e evolução técnica, que vem ocorrendo dentro das empresas está desgastando muito os seus colaboradores, fazendo assim com que os mesmos venham a ter problemas psicológicos e físicos, capazes de diminuir sua rentabilidade produtiva e não conseguirem levar lucro para suas corporações (MOLINA, CALVO, 2014).

Assim sendo, o estresse ocupacional está voltado a uma grande carga de cobrança psicológica e funcional que a pessoa vem sofrendo dentro do ambiente de trabalho, levando esta cobrança para sua vida particular, em sociedade e família, fazendo com que não consiga desenvolver mecanismos capazes de elaborar ou desenvolver condições dignas de vida, culminando em um mau desenvolvimento de suas atividades trabalhistas e, com isso, vivendo sob a perspectiva de não ter seu emprego garantido e, ao mesmo tempo, sob o estresse ou iminência de não conseguir dar uma vida digna e de conforto para a sua família (FERNANDES; MEDEIROS; RIBEIRO, 2008).

Tais condições desumanas de trabalho influenciam no que se coloca como qualidade de vida.

2.2.3 Qualidade de vida no trabalho

Qualidade de vida está diretamente ligada às condições que o indivíduo desenvolve durante sua vida para conseguir que esta seja harmoniosa e com dignidade e condições técnicas prazerosas, não lhe trazendo problemas e constrangimentos capazes de lhe causarem doenças (CAMPOS, 2014).

Em relação à qualidade de vida no trabalho, Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006) descrevem que, o comportamento organizacional é um campo que é orientado para o desenvolvimento da melhor compreensão do comportamento humano e que utiliza este saber para tornar as pessoas mais produtivas e mais satisfeitas nas organizações (CHALANT, 2009).

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à criação de uma harmoniosa condição

de elaboração de conceitos e técnicas capazes de fazer com que o cidadão trabalhador se sinta bem ao desenvolver suas atividades laborativas (CAMPOS, 2014).

Neste sentido, Carvalho *et al.* (2013) colocam que, para que uma empresa ou organização melhore a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, é preciso empenhar esforços para melhorar a qualidade de vida na organização, estabelecer cargos mais satisfatórios e produtivos para os colaboradores. Para tanto, Carvalho *et al.* (2013) colocam que é preciso implementar diferentes técnicas para reformular junto com os colaboradores os cargos e funções de uma empresa. Complementando, Almeida (2012) salienta que a qualidade de vida elevada, pode ser alcançada mediante esforço do indivíduo e da organização.

A qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada à condição de desenvolvimento das atividades laborativas, de forma harmônica, e com condições de se manterem em atividade na empresa e, ao mesmo tempo, preservarem suas atividades de lazer e convívio com a família (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Nesse contexto, faz-se necessária a ligação dos fatores estresse e qualidade de vida no trabalho.

Para o entendimento da ligação dos fatores estresse e qualidade de vida no trabalho será analisado e entendido o que vem a ser o estresse, em que ocorra aplicação de grande quantidade de pressão sobre o sistema psicomotor de um indivíduo, causando a mesma dificuldade no desempenho de suas funções normais (GUEBUR, 2014).

Complementando o entendimento de Guebur (2014), os autores Fernandes, Medeiros e Ribeiro (2008) colocam que a qualidade de vida no trabalho contribui para criar determinados mecanismos com os quais o trabalhador possa desenvolver suas atividades laborativas com maior técnica e funcionalidade.

O fomento de mecanismos capazes de fazer com que as atividades laborativas sejam de grande valia para o desenvolvimento da vida saudável dos empregados está diretamente relacionada com a elevação de seu potencial técnico e competitivo, o que a empresa pode conseguir quando disponibiliza para os mesmos técnicas e cursos de aperfeiçoamento (MARTINS, 2014, SOUSA, 2014).

Já na visão de Areias e Comandule (2014, p.184-185), os fatores que influenciam no desenvolvimento das atividades trabalhistas e podem causar dificuldades no tocante à qualidade de vida no trabalho, colaborando para o surgimento do estresse ocupacional, são:

- Aumento da fadiga entre os trabalhadores: a fadiga vem sendo um fenômeno que cresceu cada vez mais na força de trabalho durante a década de 90, tanto entre homens quanto entre mulheres.
- Subemprego: é particularmente relevante nas mais jovens gerações de trabalhadores, e foi identificado em pesquisas americanas como interferindo seriamente na depressão, na autoestima e no uso de álcool.
- Estresse traumático secundário: é parecido com o transtorno de estresse pós-traumático e foi detectado em 18% dos

trabalhadores de uma comunidade de saúde mental da Austrália.

- Hiperventilação e tensão muscular: a ansiedade que induz a uma hiperventilação pode induzir a tensão muscular podendo desenvolver dor lombar que é uma das grandes causas de afastamento médico do trabalho.

O estresse ocupacional está diretamente ligado ao fraco rendimento que o servidor tem dentro da empresa, colaborando com a sua baixa autoestima, pois este baixo rendimento começa a colocar em dúvida sua capacidade de desenvolvimento das atividades laborativas (AREIAS, COMANDULE, 2014).

Esta condição faz com que o mesmo comece a se cobrar cada vez mais e com maior afinco, causando-lhe transtornos e complicações psicológicas. Estes transtornos começam a influenciar cada vez mais a vida do trabalhador, afetando assim a sua qualidade de vida e sua forma de aproveitar e viver a mesma.

Ainda, sobre as premissas de que o estresse ocupacional pode causar ao trabalhador, e quais os fatores que afetam diretamente a qualidade de vida do mesmo, Martins (2014) coloca que: (i) o estresse relacionado ao trabalho pode levar a doenças físicas e mentais; (ii) mesmo o estresse que não está relacionado com o trabalho pode se manifestar no ambiente de trabalho do indivíduo; (iii) o custo humano e econômico do estresse ocupacional é muito alto para todos os envolvidos das organizações; e, (iv) esses custos podem ser reduzidos através da prevenção do estresse relacionado ao trabalho do indivíduo.

Durante o desenvolvimento das atividades laborativas, o empregado começa a desenvolver alguns tipos de estresses ou criando pressão sobre suas funções motoras e psicológicas, que afetam diretamente suas atividades básicas e habituais, trazendo ao mesmo tempo prejuízos durante o desenvolvimento de suas atividades laborais e práticas de vivência, em que sua qualidade de vida será diminuída drasticamente (AREIAS; COMANDULE, 2014).

3 Conclusão

Para que uma empresa ou organização melhore a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, é preciso empenhar esforços para melhorar a qualidade de vida na organização, estabelecer cargos mais satisfatórios e produtivos. Assim, o estresse é uma forma de afetação do sistema psicológico e biológico das pessoas, que trazendo dificuldades como o baixo rendimento no trabalho.

O estresse afeta diretamente o desenvolvimento do colaborador dentro da empresa, por isso torna-se necessário o entendimento do estresse ocupacional. O presente estudo contribuiu para compilar e sistematizar o conhecimento acadêmico sobre o tema, a partir da produção científica. O trabalho possibilitou ampliar a compreensão do estresse.

Como direcionamento para futuros estudos, recomenda-se a realização de estudos qualitativos (estudos de casos) sobre a

aplicação de clima organizacional, no contexto da organização (em diferentes tipos, portes e ramos de atividade). É preciso também estudos quantitativos para se verificar os impactos do clima organizacional.

Referências

- AHGHAR, G. The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health*, v.21, p.319-329. 2008.
- ALMEIDA, M.A.B. *Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa*. São Paulo: USP, 2012.
- AREIAS, M.E.Q.; COMANDULE, A.Q. Qualidade de vida, estresse no trabalho e Síndrome de Burnout. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br/fev/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/fadiga/fadiga_cap13.pdf>. Acesso em: 20 set. 2016.
- BRASIL. CIBERAT III: Tecnologias de Informação e Comunicação em Saúde Mental. Saúde Mental do Trabalhador. Disponível em: <<http://www.uff.br/psienf/estresseworshop.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.
- CAMPOS, S. Qualidade de vida-QV: conceitos de qualidade de vida. Disponível em: <<http://www.drashirleydecampos.com.br/noticias/21886>>. Acesso em: 01 out. 2017.
- CARR, J. Z. *et al.* Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *J. Appl. Psychol.*, v.88, p.605-619, 2003.
- CARVALHO, J.F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. *Educação em Foco*, n.7, p.21-31, 2013.
- CHALANT, J.□F. (Coord). Revisão técnica Carlos O. Bertero. O indivíduo na Organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 2009.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, I. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. São Paulo: Thomson, 2004.
- ESPINDOLA, M.B.; OLIVEIRA, A.P.V.D. Análise Comportamental: um estudo de como o comportamento organizacional pode influenciar o clima organizacional de uma indústria. *Rev. Digital FAPAM*, v., n.1, p.179-200, 2009.
- FLECK, M.P.A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde características e perspectivas. *Ciênc. Saúde Coletiva*, v.5, n.1, p.33-38, 2000.
- FERNANDES, S.M.B.A.; MEDEIROS, S.M.; RIBEIRO, L.M. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. *Rev. Eletr. Enferm.*, v.10, n.2, p.414-427, 2008.
- FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, A.A.M.; TACHIZAWA, T. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- GUEBUR, L.S. Trabalho de conclusão de curso estresse ocupacional e a síndrome de Burnout na vida profissional das mulheres. Disponível em: <<http://tconline.utp.br/wp-content/uploads/2012/05/ESTRESSE-OCUPACIONAL-E-A-SINDROME-DE-BURNOUT-NA-VIDA-PROFISSIONAL->

DAS-MULHERES.pdf

f>. Acesso em: 20 set. 2016.

GIBSON, J.L. *et al.* Organizações: comportamento, estrutura e processos. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, D.A. Considerações sobre a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br/fef/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/evolucao/evolucao_cap14.pdf>. Acesso em: 20 set. 2016.

MARTELO, M.R.; DOS SANTOS CLARO, J.A.C.; VIEIRA, A.M. Clima Organizacional no contexto de uma incubadora: estudo com três empreendimentos do interior de São Paulo. *Revista FSA*, v. 13, n. 2, p.24-49, 2016.

MAXIMIANO, A.C.A. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. São Paulo: Atlas, 2009.

MOLINA, C.; CALVO, E.A. Doenças ocupacionais: um estudo sobre o estresse em agentes penitenciários de uma unidade prisional. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/view/2173/2342>>. Acesso em: 03 out. 2016.

MURTA, S.G.; TRÓCCOLI, B.T. Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. *Estud. Psicol.*, v.24, p.41-51, 2007.

PERES, J.F.P.; NASELLO, A.G.U. Clínica-achados da neuroimagem em transtorno de estresse pós-traumático e suas implicações clínicas. *Rev. Psiquiatr.*, v.32, n.4, 2005.

PIMENTEL-SOUZA, F. O estresse e as doenças psicossomáticas. *Rev. Psicofisiol.*, v.1, n.1, p.22, 1997.

PUENTE-PALACIOS, K.E.; PACHECO, E.A.; SEVERINO, A.F. Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho. *Rev. Psicol. Org. Trabalho*, v.13, n.1, p.37-48, 2013.

RAUEN, F.J. *Roteiros de investigação científica*. Tubarão: Unisul, 2002.

RICHARDSON, R.J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo. Atlas, 2008.

ROBBINS, S.P.; JUDGE, T.A.; SOBRAL, F. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

ROSSI, A.M. Apresentação International estresse management association (ISMA-BR). In: ROSSI, A.M.; PERREWÉ, P.L.; SAUTER, S.L. *Estresse e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, W.A.; REIS NETO, M.T.; GONÇALVES FILHO, C. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. *Rev. Adm. Pública*, v.48, n.1, p.253-273, 2014.

RODRIGUES, A.L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E.M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. *Rev. Adm. Empresas*, v.56, n.2, p.192, 2016.

SANTOS, G.R. Delimitação de fatores estressores que agem sobre os servidores da Companhia de Água e Saneamento (CASAN) decorrentes da ameaça de privatização. Florianópolis, 2001.

SILVEIRA, M.C. A qualidade de vida dos profissionais de enfermagem que atuam no centro cirúrgico. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

SOUSA, M.C. Estresse ocupacional. Disponível em <<http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download%202011/saude%20mental/ESTRESSE%20OCUPACIONAL.p>>. Acesso em: 27 out. 2016.

TORDERA, N.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; PEIRÓ, M. The moderator effect of psychological climate on the relationship between leader-member exchange (LMX) quality and role overload. *Euro. J. Work Org. Psychol.*, v.17, p.55-72, 2008.

UNIMED. O estresse. Disponível em: <http://apsredes.org/site2013/vocesaudavel/files/2014/02/Folder_Estresse-UnimedRio.pdf>. Acesso em: 20 set. 2016.

VIEIRA, S.R.M. *et al.* Gestão de pessoas: fatores que interferem no clima organizacional do serviço de nutrição e dietética do (Hu) Hospital Universitário Polydoro Ernani De São Thiago da UFSC. 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/132040/2014-341.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 abr. 2016.