

A INFLUÊNCIA DA CULTURA E DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA (QVT) E FELICIDADE DOS COLABORADORES: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA GPTW

Francisco Pereira da Silva¹
Suelena Ferreira de Oliveira²
Emmanuela Suzy Medeiros³
Piedley Macedo Saraiva⁴

RESUMO: O referido artigo examina a influência da cultura e do clima organizacional na felicidade dos colaboradores, utilizando uma empresa certificada pelo *Great Place to Work* (GPTW) em Juazeiro do Norte-CE como estudo de caso. A pesquisa busca demonstrar que uma cultura organizacional forte e um clima positivo são essenciais para o bem-estar e a produtividade dos funcionários. Para isso, foram coletados dados por meio de entrevistas e questionários desenvolvidos pela organização estudada. Os resultados revelam que um ambiente de trabalho descontraído, onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados, contribui significativamente para a satisfação e felicidade no trabalho. Fatores como reconhecimento, oportunidades de crescimento, treinamentos, apoio da liderança e um ambiente de confiança mútua emergiram como elementos cruciais. Conclui-se que a implementação de práticas que promovam um clima organizacional positivo e uma cultura organizacional robusta pode ser um diferencial competitivo no ramo empresarial, aumentando o engajamento e os resultados que a organização almeja. Este estudo oferece insights valiosos para gestores e líderes que buscam transformar as suas organizações em locais de trabalho mais agradáveis e produtivos.

4074

Palavras-chave: Cultura organizacional. Clima organizacional. Felicidade.

ABSTRACT: This article examines the influence of organizational culture and climate on employee happiness, using a company certified by the Great Place to Work (GPTW) in Juazeiro do Norte - Ce as a case study. The research seeks to demonstrate that a strong organizational culture and a positive climate are essential for employee well-being and productivity. For this, data were collected through interviews and questionnaires developed by the organization studied. The results reveal that a relaxed work environment, where employees feel valued and motivated, contributes significantly to satisfaction and happiness at work. Factors such as recognition, growth opportunities, training, leadership support and an environment of mutual trust emerged as crucial elements. It is concluded that the implementation of practices that promote a positive organizational climate and a robust organizational culture can be a competitive differentiator in the business sector, increasing engagement and the results that the organization seeks. This study offers valuable insights for managers and leaders seeking to transform their organizations into more enjoyable and productive workplaces.

Keyword: Organization culture. Organization climate. Happiness.

¹Administração. Centro universitário Paraíso – UniFAP-Ce.

²Mestre em Administração e Desenvolvimento Rural, Universidade Federal Rural de Pernambuco. Coordenadora Geral do Núcleo de Ensino a Distância do Centro Universitário Paraíso – UniFAP-Ce.

³Doutorado em Educação pela Faculdade Norte do Paraná (2015). Coordenadora do Curso de Gestão em Recursos Humanos do Centro Universitário Paraíso do Ceará – UniFAP-CE.

⁴Mestre em Administração e Desenvolvimento Regional, Universidade Federal do Cariri. Professor do Centro Universitário Paraíso – UniFAP-Ce.

I. INTRODUÇÃO

A incerteza do mercado de trabalho no Brasil relacionada ao baixo nível de emprego e concomitantemente à falta de estabilidade levam muitos brasileiros a permanecerem em ambientes exaustivos, potencialmente nocivos à saúde física e mental e causadores de infelicidade. Se por um lado conseguir um emprego é desafiador, por outro há empresas ainda, que não estão atentas à promoção de ambientes positivos e aos impactos sobre a saúde e bem-estar do trabalhador, e que fomentam, por vezes, ambientes que promovem altos níveis de estresse e infelicidade ao profissional.

O estresse ou mal-estar desenvolvido no ambiente de trabalho, decorre de vários fatores como, más condições disponibilizadas pelo empregador, falta de apoio e recursos para realização das atividades diárias, ausência de reconhecimento, constantes mudanças no modo de realizar tarefas sem as devidas capacitações necessárias e falta de comunicação ou comunicação inadequada. Como resultado, o clima organizacional é afetado, bem como a felicidade e motivação do funcionário podem ficar comprometidas.

Ansiedade, depressão, tristeza, desmotivação, problemas cardíacos, gástricos e mentais são apenas alguns exemplos dos impactos negativos que um ambiente ruim pode causar no colaborador. É importante considerar que propiciar um espaço saudável e promotor de felicidade não é um desafio fácil, não obstante precisa ser considerado para empresas que desejam crescer, portanto é também uma preocupação com os resultados, em última instância.

4075

Nessa perspectiva, diante dos fatos citados, percebe-se a necessidade de avaliar o clima organizacional e as suas implicações na felicidade do colaborador na organização em que atua.

Com isso, indaga-se: a cultura organizacional e o clima organizacional têm alguma influência na felicidade e no desempenho do colaborador?

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a Influência da Cultura e do clima organizacional na Felicidade dos Colaboradores em uma empresa considerada *Great Place to Work*. Na cidade de Juazeiro do Norte-Ce.

Desse modo, os objetivos específicos foram: contextualizar cultura organizacional forte, clima organizacional positivo e felicidade no trabalho; analisar como funciona o clima organizacional na empresa estudada; analisar a ligação entre cultura organizacional forte, clima organizacional positivo e a felicidade do colaborador no ambiente de trabalho.

2. CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional se destaca como um importante tema que pode implicar em uma gestão organizacional bem-sucedida. Segundo Feltrin (2020), a cultura organizacional pode ser definida como o conjunto de hábitos, crenças, normas, valores, vivências e comportamentos compartilhados por um determinado grupo de pessoas ou pela organização como um todo.

Ainda conforme o autor, essas características representam a identidade e a forma de atuação da empresa, influenciando diretamente a maneira como os colaboradores interagem, trabalham em equipe e se relacionam com clientes e parceiros. É possível afirmar que a cultura organizacional reflete o que a empresa realmente é, suas características e personalidade.

Essa forma de ser organizacional é também percebida pelo mercado em que atua refletindo assim a sua identidade (Feltrin, 2020) Além disso, a cultura organizacional é um elemento dinâmico e em constante evolução, não sendo estática ao longo do tempo.

Nesse sentido, é fundamental compreender que buscar habilidades permanentes pode não ser eficaz, uma vez que o contexto empresarial está sujeito a mudanças constantes. O aprendizado contínuo e a capacidade de se adaptar e se reinventar são essenciais para acompanhar as transformações do mundo dos negócios (Marchiori, 2008).

4076

Para melhor compreensão da cultura organizacional, é essencial explorar os elementos que a constituem. Motta (2002) menciona que existem sete elementos que contribuem para a construção da cultura organizacional, a saber:

Valores: Representam as crenças fundamentais que permeiam a organização desde a sua fundação, refletindo os seus princípios e ética.

História: Engloba os momentos significativos que marcaram a trajetória da organização, incluindo feitos importantes de indivíduos que deixaram um legado relevante para a empresa.

Artefatos: Compreendem os objetos tangíveis e visíveis no ambiente organizacional, como vestimentas, layout do espaço de trabalho e ambiente físico em que as atividades são desenvolvidas.

Linguagem: Refere-se ao padrão de comunicação adotado pelos membros da organização, podendo variar entre formal e informal, influenciando a interação e a disseminação de informações.

Hábitos: São os comportamentos recorrentes dos colaboradores no ambiente de trabalho, como, almoçar em grupo ou compartilhar momentos de descanso.

Símbolos: São objetos ou elementos que carregam significados específicos dentro da cultura organizacional, como cerimônias, rituais e símbolos visuais que representam os valores e a identidade da empresa.

Rituais: Correspondem às práticas e eventos simbólicos que revelam aspectos importantes da cultura organizacional, como celebrações de final de ano, reconhecimento de funcionários exemplares, e comemorações de aniversários da empresa e dos colaboradores.

Percebe-se que a cultura organizacional representa o todo da empresa e que inclusive apresenta, por vezes, certa subjetividade. Schein e Schein (2022), apontam que há complexidade em como se define a cultura de uma empresa. Para os autores, a observação dos elementos culturais, por meio de categorias estabelecidas de uma organização, pode facilitar a visualização da cultura efetiva da organização. Essa categorização permite maior clareza e tangibilidade na definição da cultura.

As categorias referem-se às regularidades comportamentais observadas em interações pessoais, aos rituais e celebrações formais, aos valores expostos, à filosofia formal, às normas do grupo, regras do jogo, identidade e autoimagem, habilidades natas, hábitos de pensamento, modelos mentais e paradigmas linguísticos, significados compartilhados, metáforas raízes ou símbolos de integração e ao clima (Schein E Schein, 2022, p.26).

4077

Os autores complementam que a divisão da cultura por categorias como voltada à valorização, bem-estar, e a colaboração, tende a potencializar o desempenho dos funcionários, portanto, ao preocupar-se com as necessidades individuais e com um clima positivo, a empresa está, na prática, direcionando-se a melhores resultados.

É importante ressaltar que a presença desses elementos indica a existência de uma cultura organizacional mais forte na empresa e que tende a resultar em maior comprometimento e motivação dos seus integrantes. A análise e compreensão desses aspectos proporcionam insights valiosos para os gestores no entendimento da cultura organizacional vigente e na identificação de oportunidades para fortalecê-la ou promover mudanças necessárias para alinhá-la aos objetivos estratégicos da organização.

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

Assim como a cultura organizacional, o clima organizacional também é um elemento relevante para o alcance de resultados positivos. A eficácia e o sucesso da organização não dependem apenas de suas estratégias e recursos materiais, mas também do ambiente interno em que os funcionários estão inseridos.

O clima organizacional pode exercer significativa influência sobre o comportamento e resultados do colaborador no local de trabalho, uma vez que tem impacto extenso e demorado na forma como a organização é percebida, nas decisões estratégicas, na adequação a mudanças e na construção de uma identidade única.

De acordo com Maximiano (2000, p.107), “o clima é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa a sua satisfação e motivação para o trabalho”. Já para Luz (2005, p. 12), o clima organizacional é “o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

Nesse contexto, o ânimo do colaborador, assim como a sua satisfação são afetados pelas ações realizadas pela empresa, sejam voltadas para a definição das funções realizadas pelos colaboradores, quanto ao ambiente em que eles atuam.

Conforme Feltrin (2020), o clima organizacional envolve indicadores relacionados à percepção dos colaboradores a respeito do ambiente de trabalho que demonstram o que os motiva e influencia seus comportamentos. O autor complementa que o clima organizacional é um indicador direto de satisfação, em relação aos diferentes elementos organizacionais, como, por exemplo, políticas de recursos humanos e modelos de gestão.

4078

O clima organizacional representa então o modo como os colaboradores e gestores se sentem diante da cultura, política e valores da empresa e demonstra a satisfação ou insatisfação deles no ambiente em que trabalham. Mais do que isso, o clima organizacional é reflexo também da motivação dos integrantes de uma empresa. Chiavenato (2021, p. 64) diz que “quando há elevada motivação entre os membros, o clima motivacional eleva-se e traduz-se em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração, entre outros aspectos.”

O clima organizacional, portanto, é um indicador vital da saúde e da dinâmica interna de uma empresa, refletindo tanto a percepção dos colaboradores quanto a motivação existente dentro da organização. Compreender e gerenciar o clima organizacional de forma eficaz é essencial para promover um ambiente de trabalho positivo, colaborativo e produtivo, onde os colaboradores se sintam valorizados, motivados e engajados. Essa abordagem não apenas contribui para a satisfação dos funcionários, mas também impacta diretamente nos resultados e no sucesso da empresa como um todo.

Entretanto, não existe apenas o lado positivo do clima organizacional, o mesmo pode ser classificado em clima favorável ou positivo, desfavorável ou negativo (Maximiano, 1995, apud

Souza 2014). Para o autor, as duas classificações implicam em resultados para a organização, sendo positiva, quando há predominantemente atitudes positivas por parte dos colaboradores e, negativa, quando o ânimo dos colaboradores é impactado de maneira negativa.

O autor menciona ainda, que, a classificação negativa pode implicar em diversos comportamentos de rivalidade, discórdia, sabotagem, dentre outras implicações. Diante disso, saber identificar em que situação se encontra o clima da instituição é crucial, pois a partir dessa descoberta o gestor tomará a decisão de permanecer como está ou se será preciso melhorar as condições, tornando assim o ambiente favorável (Ferreira, 2013).

Para aplicar práticas favoráveis ao clima organizacional, antes de qualquer coisa é importante que a empresa conheça, em profundidade, como se encontra o ambiente organizacional sob a perspectiva dos funcionários. “Estudar o clima é necessário para entender se a organização e as suas práticas administrativas favorecem ou não o interesse e o rendimento das pessoas” (Maximiano, 2000 p. 107).

Logo, para compreender melhor os fatores que influenciam o clima organizacional, as empresas devem realizar estudos junto aos seus colaboradores, utilizando métodos como pesquisas de clima ou estudos específicos sobre o clima organizacional. Conforme aponta Marques (2015), é viável medir o clima organizacional por meio de questionários ou formulários eletrônicos, nos quais os colaboradores podem expressar as suas opiniões sobre diversos aspectos que refletem a cultura e o clima da organização. Estes aspectos incluem condições de trabalho, sistema de recompensas, estilo de liderança, relacionamento interpessoal com colegas e oportunidades de crescimento profissional.

Assim, a coleta de dados por meio de pesquisas de clima e a análise desses dados podem trazer benefícios significativos tanto para as empresas quanto para os colaboradores. E somente ao compreender as percepções dos funcionários que a empresa poderá desenvolver e promover um ambiente com um clima positivo e favorável.

A pesquisa de clima organizacional é um instrumento pelo qual é possível identificar as necessidades da organização e do quadro de colaboradores. Pode-se dizer que a pesquisa de clima organizacional é um levantamento sistemático das informações envoltas com a satisfação profissional. À medida que se identifica o nível de satisfação ou de insatisfação do quadro funcional e da estrutura organizacional, torna-se possível propor estratégias direcionadas para se solucionar as dificuldades encontradas (Moreira, 2008, p.51).

Por sua vez, os colaboradores terão a oportunidade de fornecer um *feedback* efetivo em relação à sua experiência e como se sentem em relação à organização, permitindo que a empresa

tome medidas para melhorar onde for necessário e fortalecer os aspectos positivos do clima organizacional.

Essa abordagem orientada por dados e *feedback* é fundamental para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão de pessoas e para estabelecer um ambiente de trabalho saudável, motivador e produtivo, onde tanto a empresa quanto os colaboradores podem alcançar os seus objetivos de forma harmoniosa e satisfatória.

Os dados coletados devem servir de suporte à gestão no processo de estímulo à motivação dos colaboradores. A avaliação do clima organizacional desempenha um papel crucial na verificação da produtividade e dos resultados da empresa. Com base nos *feedbacks* recebidos, a empresa deve elaborar estratégias para aprimorar a satisfação dos colaboradores, criando um ambiente propício para desempenharem suas funções da melhor forma possível.

Conforme destacado por Chiavenato (1994), uma boa gestão que se preocupa com o bem-estar dos funcionários é uma maneira eficaz de buscar melhorias nas relações de trabalho e, conseqüentemente, na satisfação do colaborador. Para isso, o gestor precisa estar ciente de como os seus colaboradores se sentem em relação ao ambiente de trabalho e às práticas organizacionais.

Ao compreender as percepções e sentimentos dos colaboradores por meio da avaliação do clima organizacional, o gestor pode identificar pontos de melhoria, fortalecer aspectos positivos e implementar medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e motivador. Isso não apenas contribui para a satisfação e engajamento dos colaboradores, mas também para o alcance dos objetivos estratégicos da empresa e o aumento da produtividade e qualidade dos resultados. 4080

O clima organizacional possui indicadores, que são ferramentas essenciais para compreender e avaliar a percepção dos colaboradores em relação ao local de trabalho, as relações interpessoais, a cultura da empresa e outros aspectos relevantes.

Existem vários modelos que apresentam indicadores de clima organizacional, como o modelo de Litwin e Stringer, o de Kolb, Coda, Bispo, o modelo de Bedani, o modelo de Luz e entre vários outros modelos importantes que serviram para estudos sobre o clima organizacional (Souza, 2014). Para exemplos e comparações, iremos utilizar o modelo de Ricardo Luz.

O modelo de Luz (2003 apud Souza) traz alguns indicadores importantes e precisos, o modelo foi baseado em um estudo feito com 17 empresas de grande porte nacionais e

multinacionais e com essa pesquisa, foi possível identificar as variáveis que têm influência no clima organizacional. Variáveis:

Trabalho realizado: que seria a adaptação do funcionário aos trabalhos realizados pela sua função, o volume e horário de trabalho, relevância e desafios do trabalho, e o equilíbrio do funcionário entre o trabalho e a vida pessoal.

Salário: Salários adequados e justos pelos desempenhos realizados; possibilidades de aumentos e clareza do plano de cargos e salários.

Benefícios: se benefícios são adequados e atendem as necessidades dos colaboradores e a satisfação dos funcionários em relação a esses benefícios.

Integração entre os departamentos da empresa: boa relação entre os departamentos, cooperação e conflitos entre departamentos.

Supervisão(liderança) estilo gerencial: satisfação com o estilo de liderança, com o líder e demais gestores; disposição para resolver problemas; feedback aos colaboradores.

Comunicação: boa comunicação entre gestores e demais funcionários; satisfação com os canais utilizados para repassar informações.

Treinamento/desenvolvimento/carreira: oportunidades dadas pela organização para capacitação e adquirir novos conhecimentos.

Possibilidades de progresso profissional: possibilidade de crescimento profissional e realizações na carreira.

Relacionamento interpessoal: relacionamento entre todos os funcionários dentro da organização.

Estabilidade no emprego: Segurança dos funcionários em relação aos seus cargos empregos.

Processo decisório: opinião dos funcionários em relação a tomada de decisão da empresa, sua agilidade, participação e se é centralizada ou descentralizada na tomada de decisão.

Condição física de trabalho: se as condições do ambiente de trabalho são adequadas e seguras; qualidade, recursos e ferramentas de trabalho são as ideais.

Participação: como é a participação dos funcionários no cotidiano da organização; sua participação na resolução de problemas setoriais e o envolvimento em assuntos relevantes da instituição.

Pagamento de salário: erros no lançamento de folha de pagamento e vazamento de dados relacionado aos valores de descontos.

Segurança do trabalho: percepção e satisfação dos funcionários em relação às políticas de segurança, prevenção de doenças ocupacionais e acidentes.

Objetivos organizacionais: o quanto a empresa é clara com os seus funcionários quanto aos seus objetivos organizacionais.

Orientação da empresa para os resultados: como a empresa é percebida pelos seus funcionários em relação ao esforço de orientar-se para a consecução dos seus resultados.

Disciplina: quanto a empresa é rígida para cumprir punições.

Imagem da empresa: qual a imagem percebida externamente pelos clientes, fornecedores e comunidade.

Estrutura organizacional: opinião dos funcionários sobre a adequação da estrutura da empresa para o processo decisório, além da comunicação e da consecução dos objetivos organizacionais.

Ética e responsabilidade social: quanto a empresa é ética e cumpre com as suas responsabilidades sociais.

Qualidade e satisfação do cliente: percepção dos funcionários quanto ao compromisso da empresa em relação a processos e serviços e à satisfação dos clientes.

Reconhecimento: o quanto a empresa adota mecanismos de valorização e 4082 reconhecimento dos seus funcionários.

Vitalidade organizacional: ritmo das atividades desenvolvidas pela empresa – se ela tem vitalidade ou se é uma empresa em que as mudanças se processam muito lentamente

Direção e estratégias: satisfação dos funcionários quanto à qualidade da direção, das estratégias adotadas e da condução dos negócios da empresa.

Valorização dos funcionários: o quanto a empresa valoriza e respeita seu capital humano, oferece-lhes oportunidades e investe neles.

Envolvimento/comprometimento: o quanto os funcionários se sentem envolvidos e comprometidos com os objetivos e os resultados da empresa, assim como o quanto essa adesão é voluntária ou compulsória.

Trabalho em equipe: qual o nível de estímulo e valorização que a empresa oferece ao trabalho em equipe para a resolução de problemas.

Planejamento organizacional: é de grande importância saber analisar o grau de percepção dos colaboradores em relação à eficácia do planejamento e da organização implementados pelos gestores na empresa.

O clima organizacional, por sua vez, está relacionado à percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho, incluindo fatores como liderança, comunicação, reconhecimento, autonomia e apoio organizacional. Portanto, esses são os indicadores para o autor que fazem com que a organização tenha um clima organizacional positivo e que agreguem nos resultados da empresa e um clima organizacional positivo tende a implicar em maior felicidade no trabalho.

4. FELICIDADE NO TRABALHO

Ao abordar sobre o tema felicidade existem na literatura vários autores que versam sobre a temática sob diversas óticas, sendo algo que todos os indivíduos buscam sentir, por estar associada a uma sensação de realização na vida, ou seja, de plenitude. Ao remeter ao trabalho não é diferente, pois boa parte da nossa vida passamos nele.

Porém, sentir-se feliz e realizado pode remeter a qualidade de vida principalmente quando os nossos objetivos pessoais comungam com os profissionais. De acordo com Ferreira (2013, p.113) conceitua qualidade de vida no trabalho como “Pode-se dizer que Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

4083

Contudo, se a organização focar e/ou investir em qualidade de vida no âmbito organizacional trará inúmeros benefícios tanto para o colaborador como na execução das tarefas. Na visão de Ferreira (2013) aborda que QVT qualidade de vida de no trabalho é um diferencial para a organização, podendo afetar a produtividade, em que um colaborador satisfeito e motivado consegue trabalhar e executar as atividades com uma melhor qualidade, ou seja, um ambiente de trabalho pode oportunizar felicidade ao colaborador. Segundo Fisher (2010), trabalhar em uma empresa preocupada em bem-estar e/ou felicidade dos colaboradores, oportuniza um clima organizacional satisfatório, proporcionando que os funcionários desempenhem tarefas com compromisso e qualidade.

Entretanto, não é fácil abordar sobre sucesso organizacional aliado com a felicidade dos colaboradores, pois a felicidade não é da mesma forma para todos. Sendo preciso que a organização tenha uma cultura forte e sólida e um clima organizacional positivo que valorize o capital intelectual. Outrossim, é importante que as empresas foquem na qualidade de vida dos colaboradores no trabalho.

5. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é algo indispensável nas organizações modernas, em que alia as necessidades individuais aos objetivos organizacionais. A QVT está atrelada ao bem-estar social, psicológico, físico dos colaboradores, consequentemente implicando na motivação e na produtividade no âmbito organizacional. Como ressalta Fernandes (1996), a QVT é um programa de gestão que objetiva a satisfazer as obrigações dos colaboradores, mostrando que pessoas satisfeitas e engajadas tendem a ser mais produtivas.

Para Menezes (2008, p.45) “a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho”. Portanto, a QVT é um conjunto de ações fundamentais desenvolvidas pelas empresas com a intenção de promoção de um ambiente laboral saudável e produtivo, sendo preciso um diagnóstico detalhado das condições preexistentes no ambiente de trabalho para averiguar os gargalos existentes.

Esse diagnóstico averigua desde os processos organizacionais, o ambiente físico, o clima, a cultura organizacional, assim como as relações individuais, interpessoais e intraorganizacionais dos colaboradores. A partir dos resultados, oportuniza a empresa uma tomada de decisão mais assertiva de modo a identificar quais âmbitos, necessitam de melhorias ou até mesmo de inovações. Desse modo, as empresas têm subsídios para agir, planejando 4084
medidas concretas para elevar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Para Menezes (2008), existem aspectos que melhoram a qualidade de vida no trabalho desde: desenvolvimento das capacidades humanas, múltiplas habilidades, salário adequado e satisfatório, tratamento justo, autonomia no trabalho, respeito à individualidade de cada trabalhador, segurança e saúde no trabalho (condições físicas de atividade laborativa que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho), integração social e senso comunitário dentro das organizações, informação e perspectivas de crescimento profissional com espaço para o desenvolvimento das potencialidades do trabalhador.

Diante dos aspectos supracitados, se aplicados adequadamente pela organização remeterá um local de trabalho agradável e preocupado com a qualidade de vida dos seus colaboradores.

6. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho foi à de natureza qualitativa e descritiva, também foi utilizada a pesquisa bibliográfica para fundamentar teoricamente os

conceitos de cultura organizacional, clima organizacional, felicidade no trabalho e qualidade de vida no trabalho. Além disso, foi realizada uma análise de caso da empresa GPTW selecionada, foi feita uma entrevista com um dos gestores da organização e foi utilizada uma pesquisa de clima organizacional realizada pela própria instituição. Essa pesquisa será usada como parâmetro para podemos comprovar as fundamentações teóricas presentes neste artigo. Além disso, será usado o modelo do autor, Ricardo Luz, para embasamento teórico, modelo esse que foi desenvolvido em um estudo com 17 empresas de grande porte nacionais e multinacionais, a fim de elencar as variáveis responsáveis pelo clima organizacional positivo.

A entrevista com o gestor foi realizada no dia 31 de março de 2024. Foram feitas 11 perguntas abertas com o intuito de analisar como a empresa ganhou o selo

de GPTW e se mantêm por anos com esse selo de melhores empresas para se trabalhar. O autor ainda traz insights valiosos para ter organização estruturada.

As principais limitações do estudo incluem a possibilidade de viés nas entrevistas e a limitação da generalização dos resultados, uma vez que foi escolhido apenas uma empresa para comprovação das teorias. Recomenda-se a realização de estudos futuros com uma amostra maior de empresas GPTW para validar os resultados.

A metodologia descrita permitiu uma análise profunda e comparativa das teorias sobre cultura organizacional, clima organizacional e felicidade no trabalho, em relação às práticas observadas em uma empresa GPTW. Os resultados desta análise contribuirão para uma melhor compreensão de como as teorias se aplicam na prática e oferecerão insights para outras empresas que buscam melhorar seu ambiente organizacional. 4085

7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a realização deste trabalho acadêmico, optou-se por selecionar uma empresa de destaque na região do Cariri (CE) que atua no segmento de laboratórios clínicos e é reconhecida como um excelente lugar para se trabalhar (*Great Place To Work* - GPTW). A escolha dessa empresa como objeto de estudo proporcionou uma oportunidade única para aprofundar a compreensão sobre a sua cultura organizacional, o clima organizacional vigente e a percepção dos colaboradores em relação à instituição e conseqüentemente a qualidade de vida e a felicidade com o trabalho.

A visita realizada à empresa permitiu uma imersão completa no ambiente organizacional, possibilitando não apenas observar os aspectos superficiais, mas também

compreender os valores, normas, práticas e relações que moldam a experiência dos colaboradores e influenciam diretamente o desempenho e a satisfação no trabalho.

Essa seção objetivou descrever e analisar os dados coletados ao longo da pesquisa, com a finalidade de responder às questões levantadas no objetivo geral e respectivos específicos. O aporte teórico, foi utilizado como base para comparar as respostas obtidas no questionário desenvolvido pela empresa e dessa forma avaliar se o clima organizacional.

O questionário foi realizado no ano de 2023, constando 19 perguntas com as seguintes opções de respostas: sempre; na maioria das vezes; algumas vezes; raramente; nunca. As perguntas foram desenvolvidas com o intuito de avaliar como está o clima organizacional da empresa. Observou-se que as perguntas foram balizadas pelos parâmetros empresa, função e setor; relacionamento interpessoal; liderança e comunicação; qualidade de vida e cultura organizacional.

Os parâmetros buscam uma avaliação global da organização, com o intuito de não deixar lacunas e que todas as áreas sejam analisadas e recebam o devido *feedback*.

Desse modo, as respostas dos entrevistados foram utilizadas como base para saber o quão bom é a cultura, o clima organizacional e o nível de felicidade dos colaboradores em relação à disposição da instituição para a realização das suas tarefas diárias.

Abaixo estão inseridos os resultados de perguntas feitas por meio do questionário da empresa para medir o clima organizacional. Dados (2023) pode- que a 60%

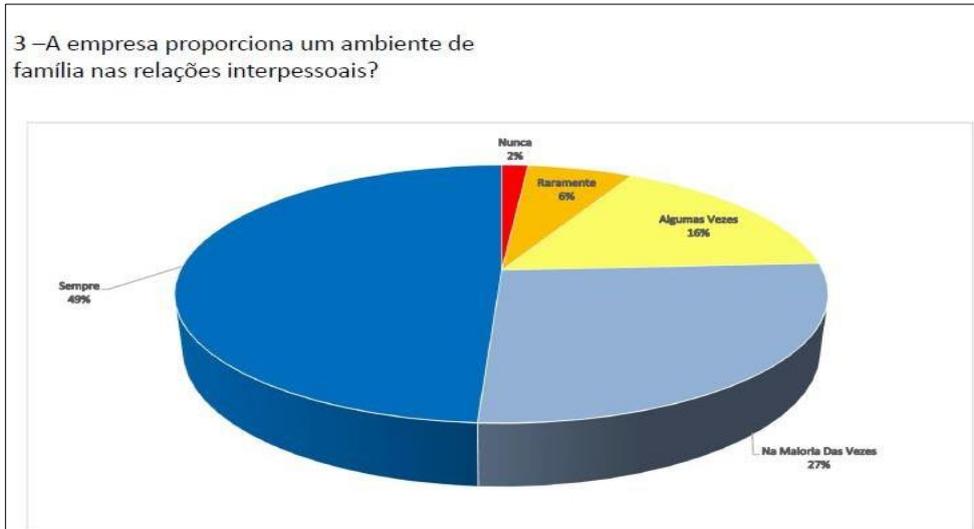
Gráfico 1 resultado pesquisa de clima



Fonte: da pesquisa

Ao analisar as respostas, se observar empresa entrevistados afirmam que a empresa dispõe de conforto e segurança no ambiente de trabalho para a realização das suas tarefas e apenas 1% afirma que a empresa não dispõe.

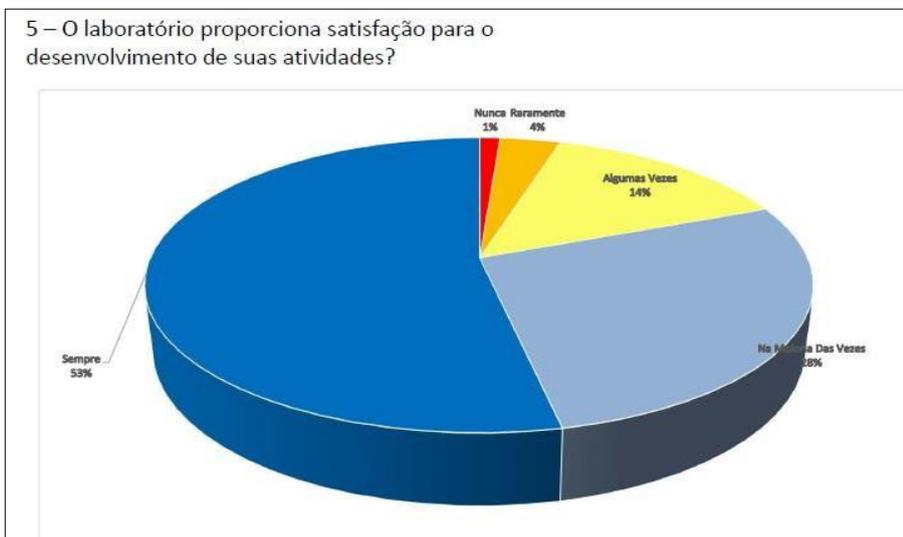
Gráfico 2 resultado pesquisa de clima



Fonte: dados da pesquisa (2023)

Nessa pergunta, observa que 49% dos entrevistados afirmam que a empresa proporciona um ambiente familiar, 27% na maioria das vezes e apenas 2% afirmam que nunca. Sendo assim, positivo a maioria das respostas.

Gráfico 3 resultado pesquisa de clima



Fonte: dados da pesquisa (2023)

De acordo com as respostas dessa pergunta, 53% afirmam que a empresa proporciona satisfação para a realização das atividades. Sendo assim um local de trabalho que os funcionários se sentem satisfeitos realizando as suas tarefas. Apenas 1% votou nunca.

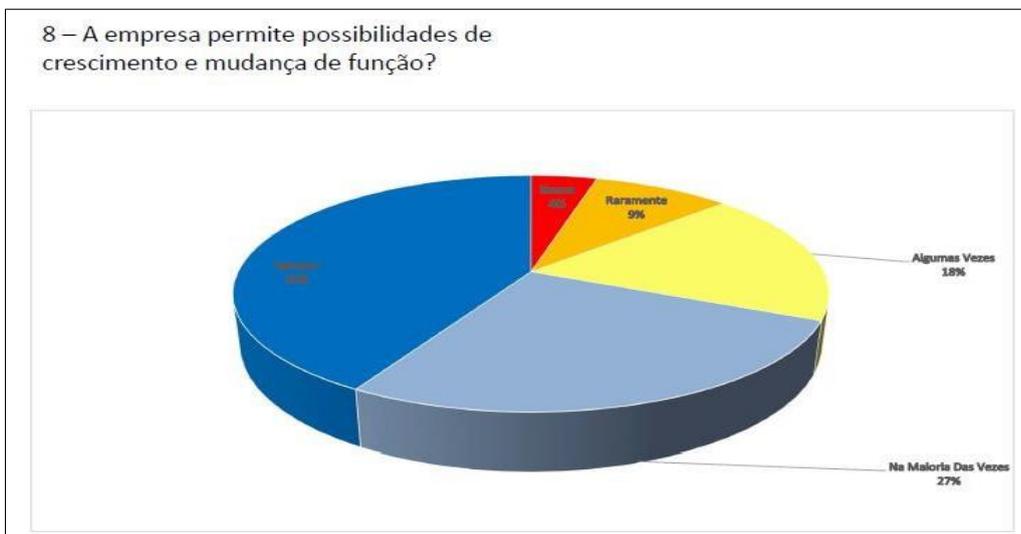
Gráfico 4 resultado pesquisa de clima



Fonte: dados da pesquisa (2023)

59% dos funcionários entrevistados afirmam que a empresa e o modelo de gestão são claros quanto ao compartilhamento de informações para o desenvolvimento das atividades, a empresa tenta deixar o mais entendido possível para não ocorrerem erros. Apenas 1% votou nunca.

Gráfico 5 resultado pesquisa de clima

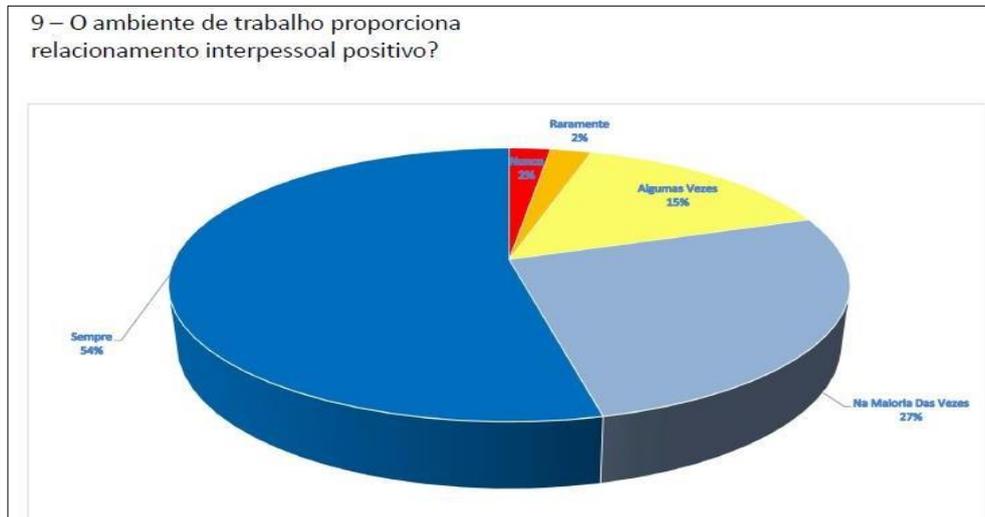


Fonte: dados da pesquisa (2023)

Nessa pergunta observa-se que 42% concordam que a empresa permite a possibilidade de crescimento profissional e mudança de função e, 27% responderam que, na maioria das vezes, sendo assim a maioria de respostas são positivas. Uma empresa que permite o

crescimento profissional do colaborador está trabalhando a política de valorização, que é um indicador de cultura forte e clima positivo.

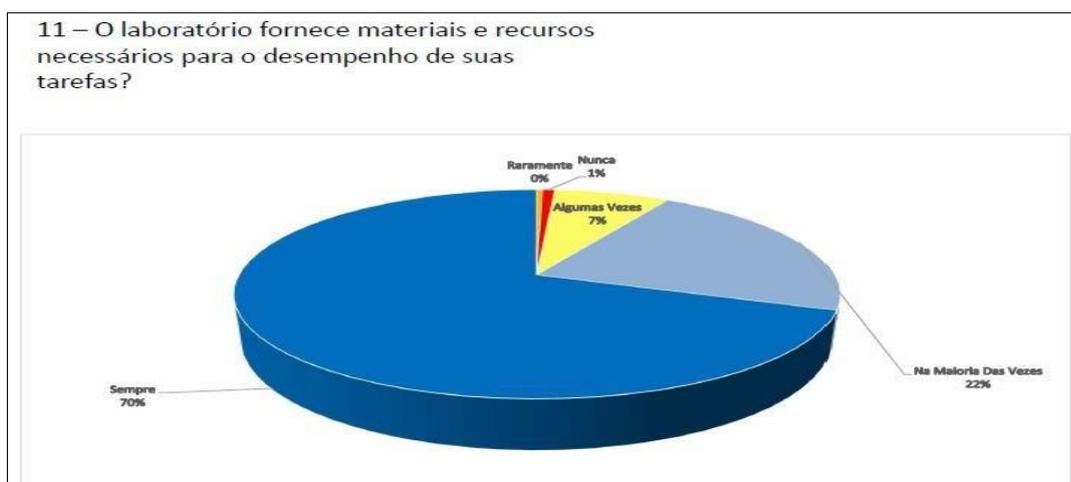
Gráfico 6 resultado pesquisa de clima



Fonte: dados da pesquisa (2023)

54% dos entrevistados votaram sempre, que o ambiente de trabalho proporciona um relacionamento interpessoal positivo. Isso facilita a criação de laços entre os colegas de 4089 trabalho, contribuindo assim para um clima positivo.

Gráfico 7 resultado pesquisa de clima

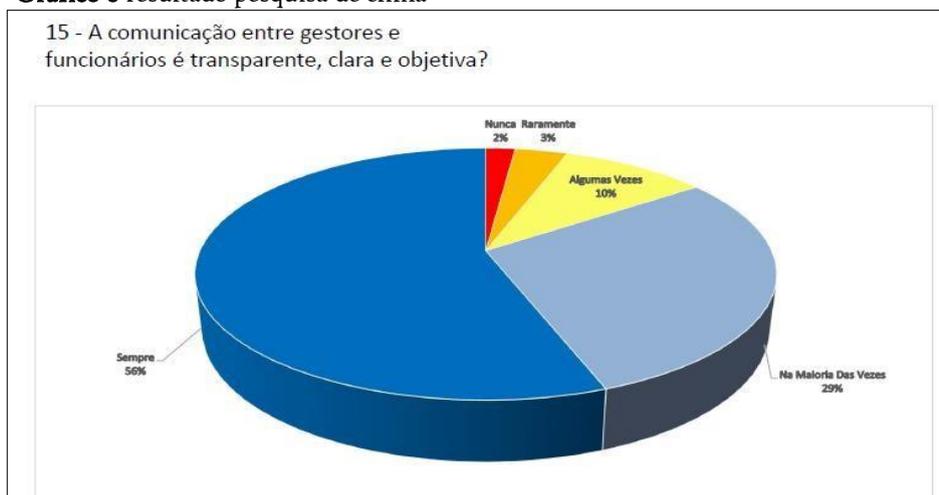


Fonte: dados a pesquisa (2023)

Nessa pergunta, foi questionado se a empresa fornece os materiais e os recursos

necessários para a realização das tarefas, tendo com 70% dos respondentes marcaram na opção sempre. Portanto, um local de trabalho que entrega o necessário para que os seus colaboradores possam desempenhar a suas atividades é um indicador de clima positivo, pois a equipe sempre terá o básico para se trabalhar e sem ficar dependente de algum material ou recurso.

Gráfico 8 resultado pesquisa de clima



Fonte: dados da pesquisa (2023)

Ter uma boa comunicação com a sua equipe é primordial para conseguir excelentes resultados, e podemos observar que 56% dos entrevistados votaram que a empresa sempre tem uma comunicação transparente, clara e objetiva. 4090

Gráfico 9 resultado pesquisa de clima



Fonte: dados da pesquisa (2023)

Ter um ambiente no qual seja possível relaxar, descontrair e esquecer dos problemas é algo inovador para os colaboradores, pois mostra que a empresa tem uma cultura voltada pelo bem-estar dos funcionários e que se importa com a sua saúde física e mental. Observa-se que 53% dos respondentes concordam que a empresa sempre dispõe de um ambiente descontraído que permite a motivação e o desenvolvimento de habilidades, de forma que todos tenham a possibilidade de aprender e motivar-se no ambiente de trabalho.

No quadro a seguir, compara-se os resultados dos dados da pesquisa com o aporte teórico, especialmente o modelo de Luz de QVT, uma vez que o aporte teórico é um parâmetro confiável para esclarecer se a empresa pesquisa efetivamente atende aos requisitos de QVT.

Quadro 1 comparação entre o modelo de luz e a pesquisa de clima.

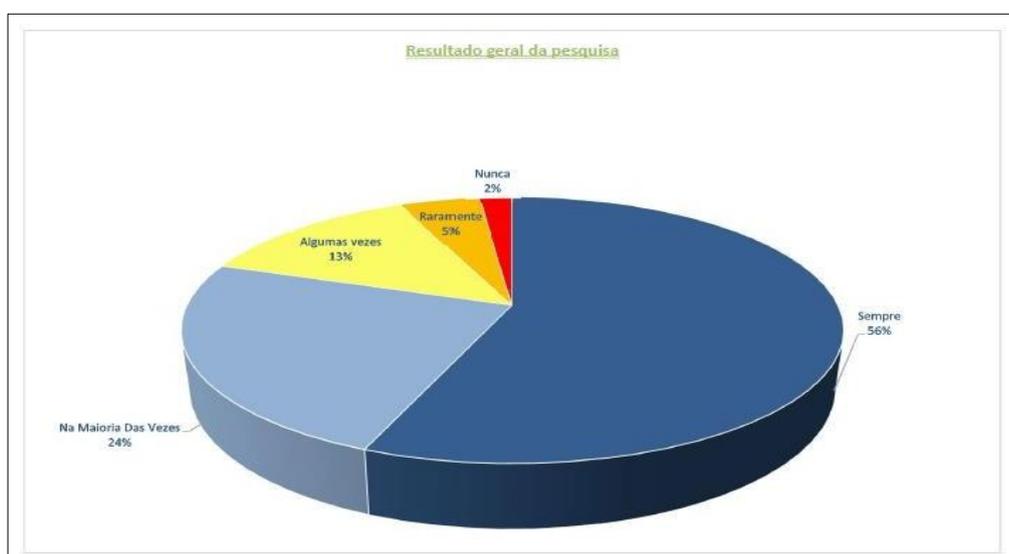
<p>Relacionamento interpessoal: relacionamento entre todos os funcionários dentro da organização, ambiente descontraído e sociável.</p>	<p>No gráfico 6 foi questionado se O ambiente de trabalho proporciona relacionamento interpessoal positivo.</p>	<p>54% dos entrevistados votaram sempre, que o ambiente de trabalho proporciona um relacionamento interpessoal positivo. Mais uma variável que fica acima dos 50% mostrando que a organização se compromete em ter um ambiente agradável e sociável. Variável essa que se encontra no modelo de Luz.</p>
<p>Condição física de trabalho: se as condições do ambiente de trabalho são adequadas e seguras; qualidade, recursos e ferramentas de trabalho são as ideais.</p>	<p>No gráfico 7 foi questionado se O laboratório fornece materiais e recursos necessários para o desempenho de suas tarefas.</p>	<p>O resultado foi de 70% que a empresa sempre fornece os materiais e recursos necessários para o desempenho das tarefas. Sendo um indicador essencial e que a empresa presa muito por entregar o necessário para realizar as atividades. É uma variável que se encontra no modelo de Luz.</p>
<p>Comunicação: boa comunicação entre gestores e demais funcionários; satisfação com os canais utilizados para repassar informações</p>	<p>No gráfico 8 foi questionado se a comunicação entre gestores e funcionários é transparente, clara e objetiva.</p>	<p>56% dos entrevistados votaram que a empresa sempre tem uma comunicação transparente, clara e objetiva. É uma variável que se encontra no modelo de Luz.</p>
<p>Relacionamento interpessoal: relacionamento entre todos os funcionários dentro da organização. Treinamento/desenvolvimento/carreira: oportunidades dadas pela organização para capacitação e adquirir novos conhecimentos</p>	<p>No gráfico 9 foi questionado se A cultura organizacional da empresa gera um ambiente descontraído que permita a motivação pessoal e o desenvolvimento de suas habilidades.</p>	<p>53% dos entrevistados votaram que a empresa sempre dispõe de um ambiente descontraído e que permite a motivação e o desenvolvimento de habilidades, fazendo com que todos tenham a possibilidade de aprender e se motivar no ambiente de trabalho.</p>

MODELO DE RICARDO LUZ	PESQUISA DE CLIMA DA EMPRESA	RESULTADO
Segurança do trabalho: percepção e satisfação dos funcionários em relação às políticas de segurança, prevenção de doenças ocupacionais e acidentes.	No gráfico 1 foi questionado se a empresa dispõe de conforto e segurança no ambiente de trabalho para o desempenho de suas atividades.	Com o percentual de 60% dos entrevistados, afirmam que a empresa dispõe de conforto e segurança no ambiente de trabalho para a realização de suas tarefas, mostrando que a empresa dispõe dessa variável e se encaixa no modelo sugerido por Luz.
Relacionamento interpessoal: relacionamento entre todos os funcionários dentro da organização, ambiente descontraído e sociável.	No gráfico 2 foi questionado se a empresa proporciona um ambiente de família nas relações interpessoais.	Observa que 49% dos entrevistados afirmam que a empresa proporciona um ambiente família, abaixo da metade dos entrevistados, 27% afirmam na maioria das vezes. Sendo assim um percentual positivo e que encaixa no modelo sugerido por Luz.
Envolvimento/comprometimento: o quanto os funcionários se sentem envolvidos e comprometidos com os objetivos e os resultados da empresa, e a satisfação dos envolvidos.	No gráfico 3 foi questionado se o laboratório proporciona satisfação para o desenvolvimento de suas atividades.	De acordo com as respostas dessa pergunta, 53% afirmam que a empresa proporciona satisfação para a realização das atividades. Sendo assim um local de trabalho que os funcionários se sentem satisfeito realizando suas tarefas. Sendo assim um percentual positivo e que encaixa no modelo sugerido por Luz.
Objetivos organizacionais: o quanto a empresa é clara com seus funcionários quanto aos seus objetivos organizacionais e Orientação da empresa para os resultados: como a empresa é percebida pelos seus funcionários em relação ao esforço de orientar-se para a consecução de seus resultados.	No gráfico 4 questiona-se a empresa e modelo de gestão são claros e objetivos no compartilhamento de informações necessárias ao desenvolvimento das atividades.	59% dos funcionários entrevistados afirmam que a empresa e o modelo de gestão são claros quanto ao compartilhamento de informações para o desenvolvimento das atividades, a empresa tenta deixar o mais entendido possível para que não aja erros, sendo assim um percentual positivo e que encaixa no modelo sugerido por Luz.
Possibilidades de progresso profissional: possibilidade de crescimento profissional e realizações na carreira.	No gráfico 5 foi questionado se a empresa permite possibilidades decrescimento e mudança de função.	42% votam que a empresa permite a possibilidade de crescimento profissional e mudança de função, ficando abaixo de 50%, mostrando que essa variável ainda não é positiva na organização, mais uma variável tratada no modelo de Luz.

Das 19 perguntas realizadas, foi escolhido apenas 9 para comparação com o modelo utilizado pelo autor Luz (2003) onde ele descreve alguns indicadores importantes para que uma empresa possa ter um clima organizacional positivo. Entre as 9 perguntas realizadas, apenas duas apresentam números menores que 50% na opção sempre o gráfico 2 e o gráfico 5, e as outras 6 foram acima de 50%, mostrando que a empresa tem boa comunicação e se preocupa com a sua equipe e que segue um modelo de gestão que visa ter um clima organizacional positivo, voltado para o bom relacionamento, valorização, bem-estar e comunicação adequada.

Por fim, abaixo trago o resultado geral de todas as perguntas feitas, mostrando a média geral das respostas.

Gráfico 10 resultado pesquisa de clima



Fonte: dados analisados (2023)

No resultado geral, a média de resposta positiva, no caso o sempre foi de 56%, mostrando que a empresa tem um resultado acima dos 50% e apenas 2% dos entrevistados votaram nunca, um percentual muito baixo, que significa que a maioria dos funcionários estão satisfeitos com o seu trabalho e com a organização.

Foi questionado ao gestor responsável pela realização das pesquisas de clima organizacional, qual a sua importância para a empresa a realização dessas pesquisas, o gestor responde que “a pesquisa de clima, ela tem como intuito trazer voz dos funcionários em relação à empresa. A pesquisa é uma ferramenta que precisa ser executada e analisada da maneira correta, pois os dados obtidos podem ajudar na tomada de decisão”.

Desse modo, pode-se observar que a organização segue um modelo de gestão que busca

sempre agregar o seu capital humano, mostrando que possui um clima organizacional forte, pois em comparação com o modelo de luz, mostrou que possui em sua administração todas as variáveis que uma organização precisa para ter uma cultura forte e um clima positivo, afetando assim a felicidade do colaborador, que ao trabalhar na empresa, percebe-se que é respeitado e que não apenas mais um funcionário qualquer, que a empresa só precisa do seu esforço e não o recompensa da maneira correta.

Portanto, ao longo deste artigo, foi buscado compreender a relação entre cultura organizacional, clima organizacional e a felicidade dos colaboradores,

utilizando como parâmetro uma empresa reconhecida pelo selo *Great Place to Work* (GPTW). A análise das teorias dos principais autores sobre esses temas, juntamente com a observação prática de uma empresa GPTW, revelou que um clima organizacional positivo e uma cultura organizacional forte são elementos cruciais para a satisfação, bem-estar e felicidade dos colaboradores.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Referente a Influência da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida e felicidade dos colaboradores: Um Estudo de Caso em uma Empresa GPTW" buscou explorar a importância de uma cultura organizacional forte e de um clima organizacional positivo na felicidade e QVT dos colaboradores. A análise foi realizada com base em dados coletados de uma empresa reconhecida pelo selo *Great Place to Work* (GPTW), proporcionando uma base sólida para as conclusões aqui apresentadas. 4094

Ao longo da pesquisa, diversos objetivos foram traçados e alcançados. Primeiramente, foi confirmado que uma cultura organizacional robusta, caracterizada por valores claros, comunicação transparente e práticas que valorizam os colaboradores, é fundamental para criar um ambiente de trabalho positivo. Em segundo lugar, foi constatado que um clima organizacional positivo, onde os colaboradores se sentem seguros, respeitados e motivados, tem um impacto direto e significativo na felicidade dos trabalhadores.

Os resultados indicam que ambientes de trabalho descontraídos e favoráveis, onde os colaboradores possuem autonomia, recebem reconhecimento e têm oportunidades de crescimento, contribuem significativamente para o bem-estar e satisfação no trabalho. Esse bem-estar, por sua vez, reflete-se em maior comprometimento, melhor desempenho e produtividade. A empresa estudada, com o seu selo GPTW, exemplifica como práticas bem

implementadas de gestão de cultura e clima organizacional podem levar a resultados excepcionais tanto para os colaboradores quanto para a organização.

Além disso, foi observado que colaboradores felizes e satisfeitos estão mais dispostos a se envolver e a contribuir para os objetivos organizacionais, resultando em benefícios mútuos.

Em síntese, a pesquisa reafirma a premissa de que investir em uma cultura organizacional forte e em um clima positivo não é apenas uma estratégia desejável,

mas essencial para o sucesso a longo prazo. As empresas que priorizam o bem-estar dos seus colaboradores através de políticas inclusivas, práticas de reconhecimento e ambientes de trabalho saudáveis, estão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios do mercado contemporâneo.

Promover uma de práticas de gestão focadas no bem-estar dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos - Gestão Humana**. Grupo GEN, 2021.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ed. 4095
Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Patricia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2013.

FELTRIN, Carolina Marques de Almeida. **Cultura e clima organizacional**. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020.

Fisher, C. D. **Happiness at work**. 4ed. International Journal of Management Reviews, 2010.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MARCHIORI, Marlene. **Cultura e comunicação organizacional: um olhar estratégico sobre a organização**. 2ª ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2008.

MARQUES, José C. **Comportamento Organizacional**. [Digite o Local da Editora]: Cengage Learning Brasil, 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MENEZES, Luciano Ramos de. **Qualidade de Vida no Trabalho e sua Influência no Clima Organizacional: Estudo de Caso em uma Empresa do Setor de Alimentos**. 2008. 94 págs. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) Universidade de Fortaleza

(UNIFOR), Fortaleza, 2008.

Moreira, Elen Gongora. **Clima Organizacional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Pedro. **Cultura Organizacional e Liderança**. 5 ed. Barueri, SP: Atlas, 2022.

SOUZA, Carla Patricia da Silva. **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações**. 1. ed. Curitiba, PR: Intersaberes, 2014.