

COMPREENDENDO O CLIMA ORGANIZACIONAL DE UM LABORATORIO CLÍNICO NA CIDADE DE SÃO PAULO

Bruno Furtado dos Santos (Fatec zona leste) - bruno.santos360@fatec.sp.gov.br

Keila de Queiroz Molina (Fatec zona leste) - keila.molina@fatec.sp.gov.br

Thamires Santana Tolentino, (Fatec zona leste) - thamires.tolentino@hotmail.com

Lea Paz da Silva (Fatec zona leste) - lea.silva3@fatec.sp.gov.br

Maria Helena Veloso Salgado (Fatec zona leste) - velososalgado@uol.com.br

Resumo

Este artigo apresenta a relevância das relações interpessoais e da cultura organizacional no desempenho empresarial, destacando o valor do capital humano e a importância do investimento no desenvolvimento dos colaboradores. Apesar do avanço tecnológico, as pessoas continuam sendo o recurso mais crucial das empresas. Enfatizando a ligação entre a comunicação eficaz, o clima organizacional e o sucesso da equipe, ressalta que colaboradores engajados e motivados tendem a ser mais produtivos e contribuem para um ambiente de trabalho positivo. Mostra-se a necessidade de investir no aprimoramento das relações interpessoais, respeitando a singularidade de cada colaborador e enfatizando a importância do trabalho em equipe. Foi usado estudos teóricos que ressaltam a importância das relações interpessoais, liderança e comunicação no contexto organizacional. Apresentando a descrição de uma empresa de pequeno porte na área da saúde, detalhando o perfil dos colaboradores do setor de TI. O estudo revelou informações demográficas relevantes sobre os funcionários analisados, enfatizando dados sobre estado civil, moradia, formação acadêmica, experiência profissional, ocupação na empresa e modalidade de contratação. A um panorama detalhado do perfil dos participantes da pesquisa.

Palavras-chave. Relacionamento interpessoal, Clima organizacional, Comunicação, Liderança.

Abstract

This article presents the relevance of interpersonal relationships and organizational culture in business performance, highlighting the value of human capital and the importance of investing in the development of employees. It emphasizes that, despite technological advancements, people remain the most crucial resource for companies. Emphasizing the link between effective communication, organizational climate, and team success, it underscores that engaged and motivated employees tend to be more productive and contribute to a positive work environment. It shows the need to invest in improving interpersonal relationships, respecting the uniqueness of each employee, and emphasizing the importance of teamwork. The article used theoretical studies that highlight the importance of interpersonal relationships, leadership, and communication in the organizational context. It presents a description of a small healthcare company, detailing the profile of employees in the IT department. The study revealed relevant demographic information about the analyzed employees, emphasizing data regarding marital status, residence, academic background, professional experience, role in the company, and employment mode. It offers a detailed overview of the research participants' profiles.

Keywords. Interpersonal relationships, Organizational climate, Communication, Leadership.

1. INTRODUÇÃO

As relações podem definir o sucesso ou o fracasso das empresas, acreditamos nisso a partir do momento em que percebemos o quanto a cultura organizacional influencia nos resultados das organizações. O ser humano é um ser social, cada funcionário traz consigo uma história, cultura e características que o tornam único, portanto, é inviável desconsiderar o clima organizacional, a comunicação é a chave para o funcionamento eficaz de equipes e para a interação com colegas e clientes.

Mesmo em um cenário de constante avanço tecnológico e inovação, as pessoas continuam sendo o ativo mais valioso das empresas. Investir no desenvolvimento do capital humano é de extrema importância, pois isso não apenas melhora o bem-estar dos funcionários, mas também contribui diretamente para o sucesso da organização.

Colaboradores motivados, engajados e satisfeitos tendem a ser mais produtivos e a

contribuir para a construção de um ambiente de trabalho positivo. Além disso, a habilidade de colaborar de forma eficaz, tanto internamente quanto com clientes, é grandemente influenciada pela qualidade das relações interpessoais.

Assim, as empresas não podem subestimar a necessidade de investir no aprimoramento e no cuidado de seu capital humano. Isso envolve o fornecimento de treinamento, oportunidades de desenvolvimento, promoção de um ambiente de trabalho saudável e a promoção de relações interpessoais positivas.

Portanto, aprofundar o estudo desse tema é de extrema importância, visamos ilustrar, com base nos estudos de teóricos, como as relações interpessoais podem exercer uma influência direta no crescimento das organizações.

Com isto, destacamos a importância de manter interações saudáveis, enquanto respeita a singularidade de cada colaborador nas empresas, bem como enfatiza a relevância do trabalho em equipe, todo investimento realizado para agregar positivamente nos relacionamentos pelas empresas gera uma movimentação para o contratado, refletindo assim na produtividade da organização.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

É por meio da fundamentação teórica que se adquire embasamento teórico a fim de se pesquisar sobre determinado tema ou assunto, visto ser a partir dela que se possibilita o contato com os principais autores que abordam determinada área de estudo, bem como com suas obras. Na pesquisa em questão, a fim de desenvolvê-la com precisão e consistência, foram utilizados teóricos que atuam na área do estudo realizado, abordando especialmente relacionamento interpessoal e clima organizacional.

2.1. AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

As relações interpessoais na equipe e a consciência profissional são igualmente ou até mais significativas do que a qualificação individual para a realização das tarefas. Quando os membros da equipe interagem de maneira harmônica, demonstrando simpatia e afeto, as chances de cooperação aumentam consideravelmente, possibilitando a conquista da sinergia e a obtenção consistente de resultados produtivos (CARVALHO, 2009). É importante observar que as relações interpessoais e a liderança estão intimamente ligadas aos princípios que se entrelaçam no processo de comunicação. Em outras palavras, a capacidade de se comunicar, tanto na transmissão

quanto na recepção de informações, desempenha um papel central no desenvolvimento de relacionamentos interpessoais eficazes (MENDONÇA; DAMARIS; ROSANGELA, 2011). Para desenvolver competência interpessoal, é necessário adquirir e aprimorar habilidades de comunicação para facilitar a compreensão mútua (MOSCOVICI, 2011). A comunicação é uma ferramenta de extrema importância no âmbito profissional, sendo considerada uma das competências essenciais para o sucesso. Em contextos de relacionamentos humanos, o valor da comunicação é ainda mais amplificado (ALBUQUERQUE, 2012).

A qualidade do relacionamento entre o líder e os membros da equipe é um dos fatores mais relevantes para facilitar ou prejudicar a criação de um ambiente de confiança, respeito e afeto. Esses elementos são essenciais para fomentar relações harmoniosas e colaborativas (CARVALHO, 2009). Nesse contexto, Bergamini (2012) enfatiza que quando os colaboradores percebem que seus líderes desempenham o papel de parceiros e que ambos compartilham objetivos comuns, o vínculo entre eles se fortalece de maneira coesa e duradoura. Isso consolida o líder como um componente fundamental para alinhar a motivação dos colaboradores com os objetivos organizacionais. Conforme destacado por Arruda, Chrisóstomo e Rios (2010), os líderes desempenham um papel fundamental na organização, uma vez que exercem uma influência direta nos resultados de desempenho. Isso ocorre devido à sua responsabilidade primordial na comunicação eficaz e motivação das equipes, visando a estabelecer um objetivo coletivo unificado.

De acordo com Brondani (2010), no cenário atual das organizações, as relações interpessoais estão recebendo uma valorização crescente. O foco no capital humano se tornou diferenciado, reconhecendo que as pessoas representam a vantagem competitiva das organizações. Os resultados e a produtividade têm um impacto direto no bem-estar do ambiente de trabalho. Para Silva (2015) acredita-se que, pessoas com melhor gerenciamento de suas próprias emoções são possivelmente as mais bem sucedidas no mercado de trabalho e que acabam também alcançando uma melhor qualidade de vida. Ao exercer controle sobre seus sentimentos e impulsos, o líder estabelece um ambiente caracterizado pela confiança e equidade. Em tais contextos, observa-se uma significativa redução nos conflitos e um aumento substancial na produtividade (SCHVINN, 2018).

Golemam (2012), afirma que, a inteligência emocional é a maior responsável pelo sucesso ou insucesso dos indivíduos, onde a maioria das situações de trabalho são

envolvidas por relacionamentos entre as pessoas.

Bendassolli (2003) descreve que, mesmo que um indivíduo possua todas as competências necessárias, sua objetividade excessiva, falta de habilidades comunicativas e dificuldades de relacionamento com os outros podem limitar sua relevância e valorização nas empresas. De acordo com Rodrigues et al. (2001) o mercado de trabalho vem sofrendo transformações significativas e alterações relevantes, com a aceleração do desenvolvimento tecnológico e as condições de trabalho, o que afeta diretamente a atuação do sujeito mediante seu trabalho que passa a ser de forma ativa, criativa e crítica. Conforme observado por Botelho e Krom (2011), a integração do meio tecnológico de informação está intensificando a competição entre empresas na busca por uma fatia de mercado, e esse cenário está crescendo de forma notável. A tendência é que essa competição aumente ainda mais com o progresso contínuo da tecnologia. Isso demanda agilidade e precisão na tomada de decisões, tornando essencial a presença de líderes qualificados e atualizados. A intenção é que as decisões desses líderes contribuam de maneira positiva para as organizações, sem prejudicar as equipes operacionais. Isso é crucial, uma vez que cada vez mais os resultados das organizações estão vinculados ao bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho. De acordo com Bergamini (2012) atualmente, o mercado está sujeito a mudanças constantes, tornando imperativo criar um ambiente agradável e atrativo. Essa abordagem visa assegurar que as pessoas se sintam suficientemente satisfeitas, capacitadas para desempenhar suas funções de maneira a se sentirem úteis e valorizadas.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Luz (2010) conceitua o clima organizacional como a atmosfera presente em uma organização em um determinado momento, envolvendo tanto a empresa quanto seus funcionários. Essa atmosfera está intrinsecamente conectada à cultura organizacional, sendo simultaneamente resultado e influenciadora desta. Toledo e Milioni (2010) complementam, descrevendo o clima como o conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, que permeiam uma organização.

Maximiano (2010) caracteriza o Clima Organizacional (CO) como o conjunto de sentimentos compartilhados pelos colaboradores em um momento específico em relação ao ambiente de trabalho. É fundamental ressaltar que o CO não é estático, sendo moldado pela interação entre indivíduos subjetivos que percebem e reagem aos

acontecimentos de maneiras diversas. Oliveira (2010) enfatiza que o clima organizacional é um estado interno suscetível a eventos externos e/ou internos da organização, podendo desencadear novos acontecimentos, decisões e ações estratégicas. Maximiano (2009) reforça o conceito, destacando que o clima organizacional, em sua essência, é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à empresa e seus administradores, evoluindo para o conceito de qualidade de vida no trabalho. Para Motta, (2006) o clima diferencia-se de organização para organização, de setor para setor, de departamento para departamento, e é baseado na interpretação compartilhada que os trabalhadores fazem da composição de todos os elementos em seu ambiente de trabalho. Sousa; Garcia, (2011) diz que é imperativo que os gestores compreendam o conceito de clima organizacional, pois isso possibilita a administração eficaz da motivação da equipe. Os resultados podem ser potencializados através da criação de um clima que satisfaça as necessidades dos membros e, simultaneamente, canalize esforços na direção dos objetivos organizacionais. Fernandes e Rosa (2013) afirmam que as motivações do ambiente organizacional definem o clima organizacional, sendo favorável quando atende às necessidades pessoais dos colaboradores e desfavorável quando as frustra.

Conforme destacam Oliveira et al. (2012), um clima organizacional positivo ou favorável pode auxiliar a empresa a conciliar seus interesses com as necessidades dos empregados, tornar mais viável o relacionamento entre as pessoas e melhorar a produtividade da organização. Sanches e Castro (2015) afirmam que um clima instável ou desfavorável gera descontentamento para empregados e empregadores, refletindo negativamente na satisfação dos clientes, além de acarretar custos com rotatividade e absenteísmo.

Luz (2003) adiciona que o clima organizacional pode ser categorizado em três tipos: bom, prejudicado ou ruim. Quando há predominância de atitudes positivas por parte dos colaboradores, o clima é considerado bom. Indicadores positivos incluem a baixa rotatividade de funcionários e o prolongado tempo de permanência na empresa. Segundo o autor, quando certos aspectos da organização afetam negativamente o ânimo dos colaboradores, o clima é classificado como prejudicado ou ruim, dependendo da intensidade desses efeitos. O alto turnover é um indicador em ambas as categorias, pois os funcionários têm uma tendência a não permanecer por muito tempo na empresa quando o clima não é favorável.

Verificar as relações que os elementos do clima exercem sobre o comportamento dos

funcionários é crucial para o planejamento eficaz das organizações (Oliveira et al., 2012). Ao buscar compreender a opinião de cada funcionário sobre a empresa, é possível aprimorar a qualidade de vida e o ambiente de trabalho, resultando na melhoria da qualidade dos serviços prestados (Curvo; Heinzmann, 2017). Bispo (2006) destaca que, entre as várias ferramentas desenvolvidas para avaliar a relação entre organizações e colaboradores, a pesquisa de clima organizacional se destaca como um método altamente eficaz capaz de identificar com sucesso problemas relacionados à gestão de recursos humanos. De acordo com Gil (2011), a implementação da pesquisa de clima organizacional tem como objetivo desenvolver a compreensão das gerências sobre os pontos de vista dos empregados, visando melhorar as relações de trabalho com seus subordinados.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia utilizada para o presente trabalho foi um estudo de caso com metodologia, descritiva e análise quantitativo. O fundamento consiste em referencial bibliográfico e por meio da aplicação de um questionário aos colaboradores de uma organização na área da saúde localizada no centro –SP.

A empresa a ser considerada é de uma empresa de pequeno porte que tem em torno de 40 funcionários. O questionário foi submetido aos integrantes do setor de TI que conta com 4 funcionários todos do sexo masculino com média de idade de 32 anos, predominando a etnia branca, em relação ao estado civil está dividido igualmente 50% casado 50% solteiro, constatou-se que 75% moram com a família e 50% sozinho.

Quanto ao nível de instrução 75% tem superior completo e 25% médio completo, o tipo de instituição cursada foi 50% pública e 50% particular, no que diz respeito a experiência profissional 50% têm de 1 a 5 anos 25% de 6 a 10 anos 25% de 11 a 20 anos em relação a ocupação na empresa 75% operacional técnico 25% gerencial, com faixa salarial 75% de até 2 salários-mínimos e 25% 5 a 8 salários-mínimos, sendo 100% prestadores de serviço na modalidade PJ.

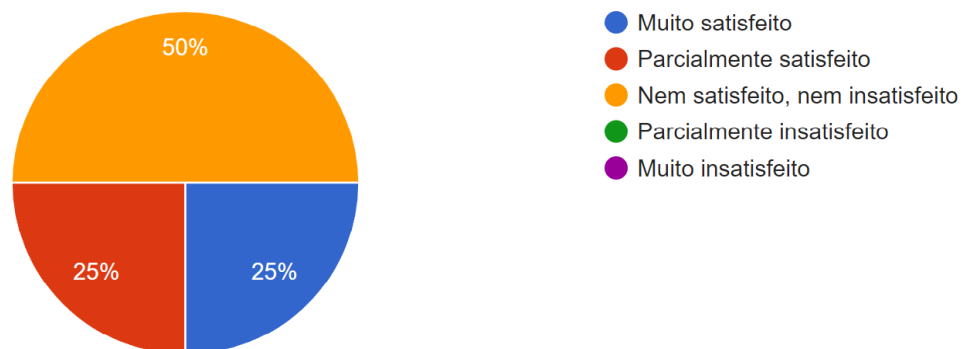
Esses dados de análise forneceram uma visão detalhada do perfil das pessoas estudadas. É possível identificar algumas características predominantes, como a divisão igual entre casados e solteiros a maioria das pessoas morando com a família e prevalece a renda mais baixa. Observamos a predominância do ensino superior e o equilíbrio entre escolas particulares e públicas. Quanto a experiência profissional a

maioria possui menos de 5 anos de atuação na empresa e ocupa funções operacionais técnicas. A modalidade de prestação de serviço na forma de PJ é uma característica comum a todos os participantes.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na primeira questão da pesquisa procurou-se saber a satisfação das pessoas com o clima organizacional da empresa, pois sentimentos negativos impactam no ambiente, nos resultados e na harmonia do trabalho, comprometendo a equipe. Como mostra na figura 1, onde 50% dos entrevistados responderam que não estão satisfeitos, nem insatisfeitos; 25% responderam que estavam parcialmente satisfeitos; e outros 25% muito satisfeitos. Com base nos resultados da pesquisa sobre a satisfação com o clima organizacional da empresa, é possível concluir que há uma diversidade significativa de sentimentos entre os colaboradores. A constatação de que 50% dos entrevistados se encontram em uma posição neutra, não totalmente satisfeitos nem insatisfeitos, sugere a existência de uma ambiguidade ou falta de clareza nas percepções sobre o ambiente de trabalho. Além disso, a divisão entre 25% dos entrevistados parcialmente satisfeitos e 25% muito satisfeitos indica que uma parcela considerável da equipe se encontra em níveis positivos de satisfação. Isso pode ser interpretado como um sinal positivo, sugerindo que há aspectos na cultura organizacional que são valorizados e apreciados por uma parte significativa dos colaboradores. No entanto, a identificação de 50% dos respondentes que não estão plenamente satisfeitos pode ser um alerta para a necessidade de investigar e abordar possíveis áreas de insatisfação ou desconforto. Essa insatisfação potencial pode ter implicações nas dinâmicas de equipe, produtividade e, a longo prazo, na retenção de talentos.

Figura 1 – Satisfação com o clima organizacional.



Fonte: Dos Autores (2023)

Um ambiente de trabalho harmonioso, onde se sabe conviver com cada indivíduo, é preciso lidar com as diferenças do outro e aceitá-los como são. Uma maneira de desenvolver a individualidade de cada um. Então foi perguntado quais fatores do ambiente profissional afetam a construção do relacionamento com a equipe, 50% afirmaram que a falta de comunicação é o principal fator; já 25% acreditam que seja o favoritismo; outros 25% que as fofocas causam um efeito maior. A maioria dos participantes (50%) identificou a falta de comunicação como o principal fator que afeta negativamente o ambiente profissional. Isso destaca a importância crucial de estabelecer canais abertos e transparentes para garantir que as informações fluam livremente entre os membros da equipe. Além disso, 25% dos participantes indicaram o favoritismo como um fator prejudicial, e outros 25% apontaram as fofocas como um elemento impactante nos relacionamentos dentro da equipe. Essas respostas destacam a relevância de práticas justas e transparentes na gestão de recursos humanos. Também foi perguntado sobre o quão importante é o trabalho em equipe para cada entrevistado, ao trabalhar em equipe, nos dedicamos muito mais para aprimorar o que está sendo realizado. E 100% dos entrevistados responderam sentem que o trabalho de equipe é importante para eles. A unanimidade na resposta destaca a valorização coletiva do esforço colaborativo. Essa coesão de opiniões sugere um alinhamento positivo em relação à importância de trabalhar em conjunto para alcançar objetivos comuns.

Na pergunta quatro e na cinco foi questionado o fator frequência, onde na quatro aborda a satisfação de chegar em casa após o trabalho e na cinco o reconhecimento do seu trabalho pelo gestor. Na quatro a maioria de 75% disse que eventualmente

chegam satisfeitos em casa; enquanto 25% raramente sentem a satisfação. Já na cinco é frequente o reconhecimento do gestor para 50% dos entrevistados. Entretanto 25% disseram ser eventual; para outros 25% raramente percebem. Os dados indicam uma divisão de sentimento em relação à satisfação ao chegar em casa após o trabalho, com a maioria relatando satisfação eventual, mas uma parcela significativa enfrentando desafios ou insatisfações em relação ao seu trabalho e ambiente profissional. Quanto ao reconhecimento do gestor, enquanto metade dos entrevistados se sente reconhecida com frequência, há uma proporção considerável que experimenta esse reconhecimento de forma mais esporádica. Essas informações podem ser úteis para a empresa ao considerar iniciativas para melhorar a satisfação e o reconhecimento no ambiente de trabalho.

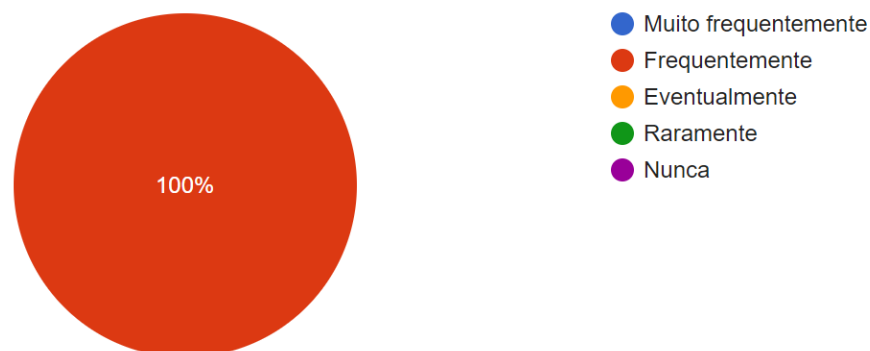
Qual a importância de se ter liberdade para expor situações desconfortáveis com seu líder, foi a pergunta da questão seis. A maior parte das respostas obtidas representa 75% onde os entrevistados sentem ser importante. Já o restante de 25% escolheu a opção moderado. A maioria expressiva, reconhece a importância de ter liberdade para expor situações desconfortáveis com o líder. Isso sugere que a transparência e a capacidade de comunicação aberta são aspectos valorizados pelos membros da equipe, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Na sétima questão, o percentual de 50% dos entrevistados discordou, alegando que os gestores não entendem a capacidade de execução de cada pessoa, enquanto 25% se isentaram não concordando nem discordando e apenas 25% concordaram com a questão. Esta divergência aponta para possíveis lacunas na comunicação ou na percepção dos líderes em relação às habilidades individuais de seus colaboradores. A presença de 25% dos entrevistados que se isentaram de concordar ou discordar sobre a compreensão dos gestores sugere uma indecisão ou uma percepção ambígua por parte desse grupo. Esta neutralidade pode indicar uma necessidade de maior clareza nas expectativas e nas comunicações dentro da equipe.

Foi questionado se a empresa permite que colaboradores diferentes tenham conhecimento e participem de decisões sobre o futuro da empresa. 50% concordaram com a questão levantada; 25% não concordaram nem discordaram; e 25% discordaram. Cerca de metade dos colaboradores concordam com a ideia de permitir que pessoas diferentes tenham conhecimento e participem dessas decisões, indicando um nível considerável de apoio à abertura e inclusão no processo decisório. No entanto, a presença de 25% que discordam sugere que há uma parte substancial da

equipe que pode preferir um modelo mais centralizado ou hierárquico de tomada de decisões. Além disso, os 25% que não concordam nem discordam indicam uma parcela de colaboradores que podem estar indecisos ou que não têm uma opinião clara sobre a questão.

O fator frequência foi abordado na nona questão, para a disponibilidade do líder quando o entrevistado precisa de uma comunicação em caso de dúvidas, na figura 2 mostra que 100% dos entrevistados disseram ter uma frequente comunicação próxima a seu líder. Essa conclusão sugere um aspecto favorável na liderança, indicando que os líderes estão abertos e acessíveis para os membros da equipe. Uma comunicação eficaz e próxima pode contribuir para um ambiente de trabalho mais colaborativo, no qual os funcionários se sentem à vontade para buscar orientação e esclarecimentos quando necessário.

Figura 2 – Frequência do líder quando necessário uma comunicação próxima.

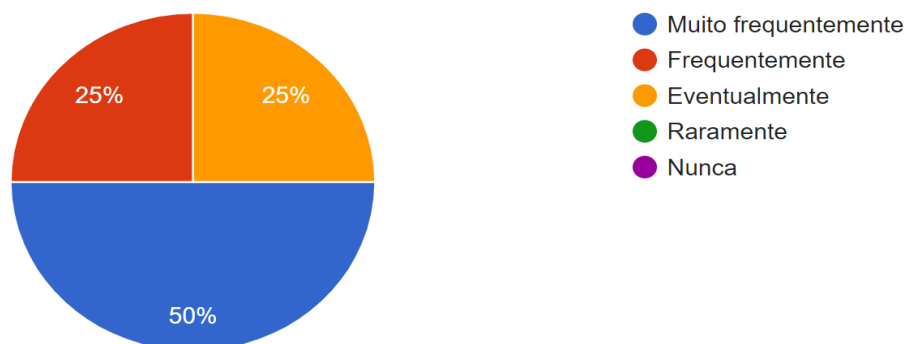


Fonte: Dos Autores (2023)

O esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante. Na décima questão foi questionado se o trabalho causa uma quantidade excessiva de estresse ao entrevistado, e 50% disseram ser muito frequente o desgaste, enquanto 25% disseram ser frequente e outros 25% ter um desgaste eventual como mostrado na figura 3. Logo 100% dos entrevistados são atingidos pelo estresse excessivo. Os dados indicam uma situação preocupante no ambiente de trabalho. A constatação de que 50% consideram o desgaste como muito frequente, enquanto outros 25% o veem como uma ocorrência frequente, destaca a amplitude do problema. Essa alta incidência de estresse crônico pode ter sérias implicações para a saúde mental e física dos profissionais, ressaltando a necessidade urgente de

estratégias e intervenções eficazes para promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Figura 3 – Estresse causado pelo trabalho.

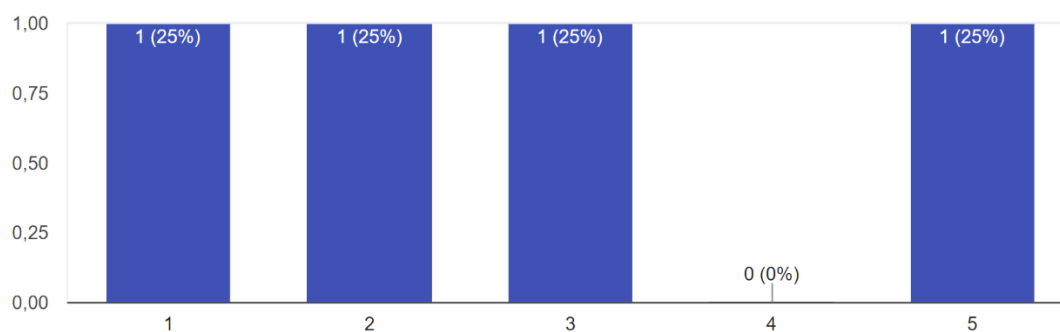


Fonte: Dos Autores (2023)

Na questão de número onze foi perguntado se os entrevistados sentem que a distribuição de tarefas afeta o relacionamento, e as repostas ficaram divididas, as opções “muito frequentemente”, “frequentemente”, “eventualmente” e “raramente” tiveram um percentual de 25% cada. Essa distribuição sugere que não há uma tendência clara em relação à influência da distribuição de tarefas no relacionamento dos entrevistados. Pode-se inferir que a forma como as tarefas são distribuídas não é um fator dominante na percepção geral do impacto no relacionamento, pois as repostas estão igualmente distribuídas entre as diferentes opções.

Na pergunta doze foi questionado se o entrevistado se considera individualista dentro da organização. Essa questão foi avaliada de 1 a 5, sendo número 1 pouquíssimo individualista, o número 3 sendo mediano e o número 5 muito individualista. Tivemos 25% em cada resposta exceto o número 4 com 0% conforme a figura 4. Observa-se que a maioria dos entrevistados distribuiu suas respostas de forma equitativa entre os extremos, indicando que a percepção de individualismo na organização é variada. A ausência de respostas para o número 4 sugere que os participantes têm uma inclinação mais definida para uma perspectiva menos ambígua. Essa distribuição equitativa entre os extremos sugere que há uma diversidade de opiniões em relação ao grau de individualismo percebido na organização. A falta de respostas no ponto médio (número 4) pode indicar uma clara inclinação dos entrevistados em direção a uma visão mais polarizada, seja ela mais colaborativa (pouco individualista) ou mais independente (muito individualista).

Figura 4 – Nível de individualismo.



Fonte: Dos Autores (2023)

Foi questionado como o entrevistado prefere auxiliar os colegas diariamente nas tarefas na décima terceira pergunta, e a maioria composta por 75% dos entrevistados declarou que utilizam sugestões como meio de auxiliar, sugere um estilo mais colaborativo e proativo, onde os colegas compartilham ideias e orientações para facilitar o progresso nas tarefas. e 25% preferem uma interferência direta na tarefa, isso pode indicar uma abordagem mais hands-on, onde os colegas preferem envolver-se de maneira mais ativa e prática na execução das tarefas, fornecendo ajuda de forma mais direta e imediata. Essa diversidade de preferências destaca a importância de uma abordagem flexível ao colaborar em um ambiente de trabalho. Compreender e respeitar as preferências individuais dos colegas pode contribuir para um ambiente mais produtivo e colaborativo, onde diferentes estilos de apoio são reconhecidos e acomodados.

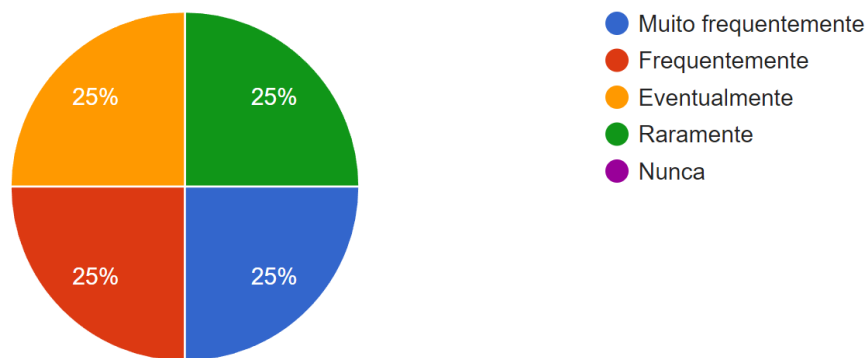
Na questão quatorze e quinze foi utilizado o fator frequência, onde na primeira questiona se a relação com os integrantes da equipe impacta as tarefas dos entrevistados, e na segunda se consegue conciliar o trabalho com atividades particulares. Em ambas as perguntas as respostas se dividiram em duas opções com 50% cada. Sendo a primeira com 50% dizendo ser frequente o impacto nas tarefas devido a relação, enquanto outros 50% dizem ser eventual. Isso sugere uma heterogeneidade significativa nas experiências dos entrevistados em relação à influência das relações interpessoais no desempenho das tarefas. Na segunda 50% dizem raramente conseguir conciliar trabalho e atividade particular, e 50% frequentemente conseguem. Essa divergência indica que há uma variedade de percepções e experiências em relação à conciliação entre vida profissional e pessoal

entre os participantes. As respostas sugerem que não há um consenso claro entre os entrevistados nessas duas dimensões específicas. Isso pode ser resultado de diferenças nas dinâmicas de equipe, na natureza do trabalho ou em fatores individuais que impactam as experiências dos participantes. Portanto, ao abordar questões relacionadas à influência das relações interpessoais no trabalho e a conciliação entre vida profissional e pessoal, é crucial reconhecer a diversidade de perspectivas e experiências dentro do grupo entrevistado.

Na décima sexta pergunta teve uma divisão, questionando a frequência que a empresa valoriza e incentiva a carreira acadêmica dos funcionários, 50% afirmaram que raramente são incentivados, mas outros 50% dizem ser frequente. As respostas sugerem que a abordagem da empresa em relação ao estímulo à formação acadêmica pode não ser consistente ou uniforme para todos os funcionários.

Na última pergunta elaborada com o objetivo de saber se a líder motiva e inspira os entrevistados, 25% afirmaram ser muito frequente, enquanto 25% diz ser frequente, e 25% eventualmente. Entretanto 25% dos colaboradores disseram raramente ser motivados e inspirados. Observando a figura 5 podemos ver uma variedade de percepções em relação à liderança no que diz respeito à motivação e inspiração. Um ponto positivo é que 50% dos colaboradores (25% muito frequente + 25% frequente) relatam experienciar uma motivação e inspiração consideráveis por parte da líder. No entanto, há um aspecto preocupante, já que 25% dos colaboradores afirmam raramente serem motivados e inspirados. Isso sugere que há uma parcela significativa da equipe que não se sente totalmente envolvida ou impactada positivamente pela liderança. Para melhorar a eficácia da liderança, pode ser útil explorar as razões por trás dessa percepção menos favorável entre os 25% dos colaboradores. Isso pode envolver a realização de pesquisas mais detalhadas, sessões de feedback ou conversas individuais para compreender melhor as expectativas dos colaboradores e identificar áreas específicas de melhoria na liderança. Enquanto há uma base sólida de apoio e engajamento entre 50% dos colaboradores, a liderança pode se beneficiar ao abordar as preocupações dos 25% que raramente se sentem motivados e inspirados, visando criar um ambiente mais positivo e inspirador para toda a equipe.

Figura 5 – O líder te motiva e inspira.



Fonte: Dos Autores (2023)

Dessa forma, é evidente que a participação e a comunicação são elementos essenciais para fortalecer o envolvimento dos colaboradores, criando uma equipe capaz de agregar valor à organização. Esse fortalecimento tem como propósito facilitar tanto o relacionamento interpessoal quanto a execução das tarefas necessárias. Quando há cooperação e colaboração, os envolvidos nas atividades se sentem mais motivados para desempenhar suas funções com êxito, alcançando assim os objetivos finais, metas estabelecidas, e gerando satisfação pessoal e realização profissional.

5. CONCLUSÃO

Em um ambiente de negócios que está em constante evolução, com avanços tecnológicos e mudanças rápidas, a relevância das pessoas não diminui, mas aumenta. As máquinas e a automação podem desempenhar funções específicas, mas é a capacidade humana de se adaptar, inovar e colaborar que impulsiona o progresso e a inovação.

Investir no desenvolvimento do capital humano não é apenas uma escolha ética, mas também uma decisão inteligente para as empresas. Funcionários motivados, engajados e satisfeitos não apenas aumentam sua produtividade, mas também contribuem para a construção de um ambiente de trabalho positivo, que atrai talentos e retém os melhores profissionais.

A qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho tem um impacto direto na eficácia das equipes e nas interações com clientes. Uma comunicação aberta, respeitosa e eficaz é fundamental para o sucesso nos negócios.

Portanto, as empresas não podem subestimar a necessidade de investir no aprimoramento e no cuidado de seu capital humano. Isso envolve a oferta de

treinamento e oportunidades de desenvolvimento, a promoção de um ambiente de trabalho saudável e a valorização das relações interpessoais positivas.

Em última análise, as pessoas continuam sendo o coração e a alma de qualquer organização. Assim, ao cultivar interações saudáveis, respeitando a singularidade de cada colaborador e incentivando o trabalho em equipe, as empresas não apenas fortalecem sua base de recursos humanos, mas também impulsionam o crescimento e o sucesso da organização. Portanto, aprimorar o entendimento e a aplicação desse princípio é de extrema importância para as empresas que buscam prosperar em um mundo empresarial em constante mudança.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Ângela Maria Furtado; CHRISÓSTOMO, Evangelina; RIOS, Sárvia Silvana.

A

Importância da Liderança nas Organizações: Introdução. 2009.

BENDASSOLLI, P. F. **Afeto Sob Controle**. GV-executivo, v. 2, n. 2, maio-jul, 2003.

BERGAMINI, C. W. **Liderança – Administração do Sentido**. São Paulo: E. Atlas, 2012.

BESERRA, E. P.; MACEDO, M. E. C. Os Relacionamentos Interpessoais e a Influência no Alcance dos Objetivos Organizacionais, **Id on Line Rev.Mult. Psic.** v.14, n. 50, p. 139-150, 2020.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Prod. [online]. 2006, vol.16, n.2,

BOTELHO, Júlio César; KROM, Valdevino. **Os Estilos de Liderança nas Organizações:**

Introdução. 2011.

BRONDANI, Jera Porto. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho**. Porto Alegre, 2010.

CARNEGIE, Dale. 1888-1955. **Como ser um grande líder e influenciar pessoas**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2015.

CARVALHO, Emanuela de Fátima et al. Análise de clima organizacional em empresas atuantes no setor de serviços do sertão central: uma análise multicaso na cidade de

Salgueiro-PE. **Anais do VIII Simpósio de Engenharia de Produção**, p. 910-925, São Paulo, 2020.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CURVO, L. D.; HEINZMANN, L. M. **Estudo do Clima Organizacional da Secretaria de Gestão de Pessoas de uma Universidade Federal**. Revista Eletrônica Científica do CRA-PR, v. 4, n. 2, 2017.

ELOIA, S. M. C.; VIEIRA, R. M.; ELOIA, S. C. **A relação interpessoal entre profissionais da estratégia saúde da família**. Essentia, v. 20, n. 1, p. 2- 8, 2019.

FERNANDES, J. A. T., & ROSA, C. R. **O clima organizacional: um conceito motivador para redução do turnover**. Contribuciones a La Economia, 2013.

FONSECA, Luciana et al. **Relacionamento interpessoal & trabalho em equipe: impactos num ambiente organizacional**. XII Congresso nacional de excelência em gestão, 2016.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro, revista Objetiva, 2012.

GONÇALVES, L. C. F.; ALVES, R. A.; CAMPOS, G. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho em uma instituição pública. **Revista científica da AJES**, v. 10, n. 20, p. 1-9, 2021.

LUZ, R. S. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010

LUZ, R.S. **Gestão do Clima Organizacional: Proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria**. Rio de Janeiro: Niterói, 2003.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2009

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDONÇA, M. C. F.; NOVO, D. V.; CARVALHO, R. **Gestão e liderança**. Rio de Janeiro: FVG, 2011

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 20ª Ed. Rio de

Janeiro: José Olympio, 2011.

OLIVEIRA, D. de; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C. M. **Clima Organizacional: Fator de satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012

OLIVEIRA, M. A. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

RODRIGUES, R. R. J.; IMAI, R. Y.; FERREIRA, W. F. **Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho**. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 6, n. 2, p. 123-127, jul./dez. 2001.

SANCHES, J. P. dos S.; CASTRO, A. L. de. **Relação entre a Percepção do Clima Organizacional e o Comportamento Organizacional Positivo: Estudo no Setor de Obras da Prefeitura de Tamboara**. REUNIR: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade. Vol. 5, 2015.

SCHVINN, Jaciara lemos cordeiro. **Inteligência emocional e estilos de liderança no serviço**

Público segundo o modelo de Daniel Goleman. Porto alegre, 2018.

SILVA, Erick dos Santos; SARMENTO, Maria Amélia Marques; SOUSA, Maria Aparecida Trajano; MACÊDO, Maria Eirilúcia Cruz. **Inteligência emocional e liderança: fatores preponderantes nas relações interpessoais das organizações**. *Revista Interfaces*, Vol. 3(8), 2015.

SILVA, G. M. S.; SOUZA, A. L. C. **A influência das práticas de gestão de pessoas na motivação dos funcionários de micro e pequenas empresas – uma análise do clima organizacional da empresa**, Universidade do Estado do Amazonas, 2019.

SOUSA, J. S.; GARCIA, F. C. **Clima Organizacional: um estudo de caso em uma rede de farmácias no interior de Minas Gerais**. *Gestão & Regionalidade*, Vol. 27, 2011.

SOUZA, L. F.; GONÇALVES, J. C. **A influência das relações interpessoais e a atuação do líder em uma clínica médica de cardiologia**. Centro universitário unifacvest, 2021.

TEZO, L. G.; DE QUEIROS, M. E. W.; GALANS, S. de S.; JÚNIOR, M. A. de S. Estilos de liderança e como eles impactam na motivação dos colaboradores. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 9, p. 92759–92774, 2021.

TOLEDO, F. de; MILIONI. B. **Dicionário de administração de recursos humanos**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 2010.

VASCONCELOS, Á. M. **A influência da inteligência emocional no desenvolvimento dos estilos de liderança: uma análise dos estilos segundo o modelo de Daniel Goleman (2015)**. FAVALE, Açailândia, 2020.