

2023

# **TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**FAAG - FACULDADE DE AGUDOS  
RECURSOS HUMANOS**



**FACULDADE  
DE AGUDOS**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO  
DE CURSO – FAAG  
FACULDADE DE AGUDOS  
RECURSOS HUMANOS – 2023**

**SUMÁRIO**

CLIMA ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO: UM ESTUDO DE  
CASO REALIZADO COM COLABORADORES DE UMA EMPRESA  
LOCALIZADA EM AGUDOS – SP..... 3

# **CLIMA ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO: Um estudo de caso realizado com colaboradores de uma empresa localizada em Agudos/SP**

Júlia Alexandre FAAG<sup>1</sup>  
Márcia Regina Vazzoler FAAG<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O Clima Organizacional se refere às percepções dos colaboradores sobre seu local de trabalho. É a atmosfera percebida pelos funcionários, influenciada por uma variedade de fatores. Ambientes de trabalho que promovem a comunicação aberta, o reconhecimento, o desenvolvimento profissional e a participação ativa dos colaboradores tendem a cultivar uma força de trabalho mais motivada. O presente Trabalho de Conclusão de Curso investiga a relação entre o clima organizacional e a motivação dos colaboradores de uma empresa localizada em Agudos/SP. A pesquisa foi conduzida por meio de um questionário aplicado através do Google Forms aos colaboradores, sendo utilizada a escala Likert de 5 pontos para avaliar as opiniões, nível de satisfação, fatores que têm influência e como isso afeta a sua motivação de produtividade e também uma questão aberta para identificar quais seriam os pontos que necessitam de melhorias. A metodologia utilizada foi por meio de pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo, com abordagem qualitativa e quantitativa. De acordo com os resultados obtidos foram sugeridas recomendações para melhorar o ambiente de trabalho, visando aumentar a satisfação e a produtividade dos colaboradores.

Os resultados revelaram que clima organizacional da empresa se caracteriza como positivo, mas que alguns pontos precisam de melhoria para que os colaboradores se sintam mais satisfeitos.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional. Motivação. Pesquisa de Clima Organizacional.

## **ABSTRACT**

*Organizational Climate refers to employees' perceptions of their workplace. It is the atmosphere perceived by employees, influenced by a variety of factors. Workplaces that promote open communication, recognition, professional development, and active employee participation tend to cultivate a more motivated workforce. This Final Paper investigates the relationship between the organizational climate and employee*

---

<sup>1</sup> Graduanda em Recursos Humanos na Faculdade de Agudos

<sup>2</sup> Professor orientador

*motivation at a company located in Agudos/SP. The research was conducted using a questionnaire applied via Google Forms to employees, using a 5-point Likert scale to assess their opinions, level of satisfaction, factors that influence them and how this affects their motivation and productivity, as well as an open question to identify which points need to be improved. The methodology used was bibliographical research and field research, with a qualitative and quantitative approach. According to the results obtained, recommendations were suggested for improving the work environment, to increase employee satisfaction and productivity.*

*The results revealed that the company's organizational climate is positive, but that some points need to be improved so that employees feel more satisfied.*

**Keywords:** Organizational climate. Motivation. Organizational Climate Research.

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Luz (1996), o clima organizacional é o conjunto de condutas que uma empresa pratica e que permite ao colaborador ter uma percepção satisfatória ou insatisfatória do seu local de trabalho. Para manter um ambiente de trabalho agradável, e que proporcione o desenvolvimento e crescimento do funcionário, é de suma importância que se tenha um bom clima organizacional.

Os fatores que influenciam o clima organizacional são: comunicação interna, reconhecimento, boa convivência, oportunidades, política de benefícios e incentivos, motivação, entre outros.

Para Chiavenato (2014, p. 470), “a percepção sobre o clima organizacional afeta o comportamento dos funcionários e pode servir como um instrumento administrativo eficaz para integrar a motivação pessoal com os objetivos da organização.” Em um ambiente profissional, a troca de experiências e informações ocorre com frequência e é fundamental para o alcance de metas e objetivos. Os funcionários satisfeitos e que se identificam com os objetivos da empresa, possuem motivação para trabalhar e como consequência, obtém um melhor desempenho.

A avaliação do clima organizacional permite que as empresas consigam detectar erros que estão comprometendo a produtividade dos funcionários.

O clima organizacional depende do estado motivacional dos funcionários, pois constitui a percepção compartilhada da maneira como as coisas são no ambiente de trabalho e afeta o comportamento e a atitude das pessoas nesse ambiente. (CHIAVENATO, 2014, p. 470).

O local de trabalho deve ser harmonioso e favorável, tendo em vista que os colaboradores passam a maior parte do dia trabalhando e se não estiver em um ambiente agradável, a produtividade e progresso da organização são afetados.

### **1.1 Contextualização/ Apresentação**

O ambiente organizacional é um cenário complexo e em constante evolução, no qual pessoas de diferentes origens, personalidades e motivações se reúnem para alcançar objetivos comuns.

A eficácia de uma organização depende não apenas da competência técnica de seus colaboradores, mas também de outros fatores, como o clima organizacional e a motivação dos funcionários. Esses dois elementos desempenham um papel de suma importância na determinação do desempenho organizacional, na retenção de talentos e no bem-estar dos colaboradores.

A motivação é a força que impulsiona os indivíduos a alcançarem seus objetivos e ter um bom desempenho em seus cargos. No contexto organizacional, uma força de trabalho motivada é mais produtiva, comprometida e resiliente diante dos desafios.

### **1.2 Problema**

Sabe-se que o clima organizacional é um conjunto de fatores que afetam a vida e o trabalho dos funcionários em uma empresa, incluindo o ambiente físico, as relações interpessoais, a comunicação, a cultura organizacional, entre outros aspectos.

A motivação e a produtividade são de extrema importância para o sucesso das empresas, pois afetam diretamente a qualidade dos produtos e serviços oferecidos, além de influenciarem no retorno econômico.

É importante investigar a relação entre clima organizacional, motivação e produtividade dos funcionários, a fim de compreender a influência do clima organizacional no desempenho dos colaboradores.

Nesse sentido, este projeto tem como problema de pesquisa o seguinte questionamento: o clima organizacional contribui para a motivação de produtividade do colaborador?

### **1.3 Hipótese**

Há uma correlação positiva entre o clima organizacional e a motivação dos colaboradores, pois ao ingressar no mercado de trabalho e encontrar um ambiente agradável, que a comunicação ocorra de maneira satisfatória entre os departamentos da empresa, tenha oportunidades e transparência nas ações, o colaborador fica satisfeito e essa satisfação está relacionada à motivação para trabalhar, produzir e alcançar um melhor desempenho e possibilita o alcance de resultados positivos para a empresa.

### **1.4 Justificativa**

Segundo Moreira (2008, p.34): “A pesquisa de clima organizacional pode ser compreendida como uma ferramenta de diagnóstico que gera uma base de dados para a tomada de decisões na área de gestão de pessoas.”

A avaliação do clima organizacional de uma empresa é imprescindível, pois através dela é possível identificar quais são os pontos que provocam a insatisfação dos funcionários, rotatividade, conflitos e que precisam de melhoria. Também é possível analisar as razões que tornam os funcionários satisfeitos e felizes. É importante fazer essa verificação, já que um clima organizacional ruim traz maus resultados para a empresa.

“O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo; ou desagradável, agressivo, frio e alienante, em outro extremo.” Através dessa análise do clima organizacional e pesquisa com os colaboradores, a empresa pode fazer algumas alterações, com o intuito de melhorar aspectos que geram descontentamento dos funcionários e ocasionam resultados prejudiciais para a empresa, conforme diz Chiavenato (2014, p. 470).

Esse trabalho é de extrema importância para gestores de empresas, em virtude de mostrar o ponto de vista do colaborador, sendo uma oportunidade para realizar mudanças e melhorar o rendimento da organização.

Moreira (2008, p. 52) diz que “As empresas que conhecem detalhadamente o clima organizacional experimentado pelos seus colaboradores têm um relevante diferencial competitivo frente à concorrência.”

Também é importante aos funcionários, pois ao revelar suas opiniões e percepções a respeito do clima organizacional da empresa, permite ao profissional de Recursos Humanos identificar o que precisa ser aperfeiçoado ou substituído para se

obter a satisfação do colaborador.

Por fim, esse trabalho é importante para estudante, visto que a pesquisa aumentará seus conhecimentos e possibilitará que seja um profissional atento e competente em seu trabalho.

## **1.5 Objetivos**

### *1.5.1 Objetivos gerais*

Esta pesquisa teve como objetivo geral realizar uma pesquisa de clima organizacional com colaboradores de uma empresa no ramo de telas de alambrados, localizada em Agudos/SP, com o intuito de analisar e compreender como é o clima organizacional da empresa e se ele afeta a produtividade dos funcionários e influencia na motivação. Além disso, foi realizada uma análise das percepções dos empregados, fatores influentes e quais os impactos no desempenho dos colaboradores. Também buscou-se propor recomendações e sugestões para melhorar o clima organizacional, visando a satisfação e a produtividade dos colaboradores.

### *1.5.2 Objetivos específicos*

1- Identificar as principais variáveis que influenciam o clima organizacional, por exemplo: comunicação, liderança, relação interpessoal entre os colaboradores, motivação, reconhecimento, benefícios, incentivos e oportunidades.

2- Avaliar a percepção dos colaboradores em relação ao clima organizacional da empresa, utilizando um questionário para mensurar esse aspecto.

3- Propor medidas para melhorar o clima organizacional na empresa, a partir das informações coletadas na pesquisa e das boas práticas encontradas na revisão bibliográfica.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 Clima Organizacional**

Conforme diz Poncio (2017), o clima organizacional representa a percepção da organização pelos colaboradores. Em determinado momento, o clima pode representar a percepção de clientes, fornecedores e outras pessoas que tiverem contato com a empresa.

O Clima Organizacional é um elemento essencial para o sucesso de uma empresa. Refere-se ao ambiente psicológico e emocional percebido pelos colaboradores e influencia diretamente o comportamento, a motivação e a satisfação no trabalho.

Giotto e Silva (2021, p.2) ressalta que, “Devido a importância da atuação dos indivíduos dentro das organizações, torna-se necessário que as empresas compreendam o comportamento dos seus colaboradores, para melhor desenvolver suas rotinas diárias e conquistar seus objetivos.”

Um clima organizacional positivo é caracterizado por um ambiente acolhedor e respeitoso, no qual os colaboradores se sentem valorizados e motivados. Por outro lado, um clima negativo, caracterizado por conflitos, falta de comunicação e desconfiança, pode levar à desmotivação e ao baixo desempenho.

### **2.2 Importância da Pesquisa de Clima Organizacional**

A pesquisa de clima organizacional é de suma importância na gestão de pessoas e no desenvolvimento da organização. Ela permite identificar a percepção dos colaboradores em relação a diversos aspectos, como liderança, comunicação, reconhecimento, oportunidades de crescimento, entre outros aspectos.

Conforme destaca Dias (2011, p. 156) é de extrema importância que a empresa conheça a percepção dos funcionários, pois assim consegue ter noção de como está o ambiente interno sob a visão de seus colaboradores, podendo assim criar estratégias para possíveis melhorias das ocorrências identificadas.

A importância de um clima organizacional saudável vai além do bem-estar dos colaboradores. Um ambiente de trabalho positivo também atrai e retém talentos, promove o trabalho em equipe, além de melhorar a produtividade e a qualidade do trabalho.

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 envolvidas 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 que se solucione as dificuldades encontradas. (Moreira, 2008, p.51)

### **2.3 Motivação**

Segundo Gois (2011), “Motivação é um processo responsável por impulso no comportamento do ser humano para uma determinada ação, que o estimula para realizar suas tarefas de forma que o objetivo esperado seja alcançado de forma satisfatória.”

Seguindo esse pensamento, entendemos que a motivação nos leva a agir e perseverar em nossas ações para alcançar metas e objetivos. Ela é o que nos leva a enfrentar desafios e buscar realizações pessoais e profissionais. Quando estamos motivados, estamos mais propensos a dedicar tempo e esforço às tarefas, superar obstáculos e persistir diante das dificuldades.

Os seres humanos são motivados por uma grande variedade de fatores. O processo motivacional pode ser explicado da seguinte forma: as necessidades e carências provocam tensão e desconforto na pessoa e desencadeiam um processo que busca reduzir ou eliminar a tensão. A pessoa escolhe um curso de ação para satisfazer determinada necessidade ou carência. Se a pessoa consegue satisfazer a necessidade, o processo motivacional é bem-sucedido. Essa avaliação do desempenho determina algum tipo de recompensa ou punição à pessoa. (CHIAVENATO, 2005, p.273)

É importante observar que a motivação é um fenômeno complexo e que pode variar de pessoa para pessoa. Ela é específica para diferentes situações. As motivações individuais podem ser influenciadas por uma variedade de fatores, como valores pessoais, necessidades, metas, recompensas, e até mesmo influências sociais e culturais.

Quando as organizações conseguem entender as motivações de seus colaboradores e criar um ambiente que as apoie, elas podem colher os benefícios de equipes mais produtivas e satisfeitas.

O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração irrestrita etc., todavia, quando a baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou imposição de barreiras a satisfação, das necessidades, o clima organizacional tende a baixar, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação etc., podendo em casos extremos chegar a estado de agressividade, tumulto, inconformismo etc., típicos de situação em que os membros se defrontam abertamente com a organização, como nos casos de greves, piquetes etc. (CHIAVENATO, 2005 p. 269).

Quando os colaboradores estão altamente motivados, o clima organizacional é positivo e se manifesta através de sentimentos de satisfação, interesse e animação. No entanto, quando a motivação dos colaboradores é baixa devido à frustração ou à presença de obstáculos que impedem a satisfação de suas necessidades, o clima organizacional tende a deteriorar. Isso se reflete em estados emocionais negativos, como depressão, desinteresse, apatia e insatisfação.

Os gestores desempenham um papel fundamental na criação e manutenção de um clima organizacional positivo que motive os colaboradores. Eles devem estar atentos às preocupações dos funcionários, promover uma cultura de reconhecimento e apoio, e trabalhar para criar um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados e inspirados a alcançar seu melhor desempenho. Isso, por sua vez, resultará em equipes mais motivadas e produtivas, contribuindo para o sucesso geral da organização.

#### **2.4 Benefícios da Pesquisa de Clima Organizacional**

Segundo Chiavenato (2014), a pesquisa de clima organizacional pode fornecer informações importantes para a gestão de pessoas. A partir dos resultados obtidos, é possível identificar as áreas em que a organização precisa melhorar e desenvolver estratégias para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A pesquisa de clima organizacional também pode ajudar a reduzir a rotatividade de funcionários, aumentar a produtividade, melhorar a satisfação e fortalecer a imagem da empresa.

Além disso, a pesquisa de clima organizacional também pode contribuir para a promoção da saúde mental dos colaboradores.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o ambiente de trabalho pode ter um impacto significativo na saúde mental dos colaboradores. Um ambiente de trabalho estressante, tóxico ou pouco saudável pode aumentar o risco de doenças mentais, como a depressão e a ansiedade. Por outro lado, um ambiente de trabalho saudável e positivo pode promover a saúde mental dos colaboradores e melhorar seu bem-estar geral.

O processo motivacional está ligado ao comportamento humano, onde as necessidades e carências geram tensão e desconforto, levando as pessoas a buscarem a satisfação e a realização. O clima organizacional também desempenha um papel crucial na motivação dos funcionários, influenciando seu nível de satisfação, animação e interesse no trabalho. Quando o clima organizacional é positivo, a organização tende a obter resultados positivos, e os colaboradores tendem a crescer. Para alcançar esse ambiente motivador, é fundamental que os gestores criem condições favoráveis, incluindo um ambiente de trabalho agradável.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia adotada neste trabalho foi através de pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo, com abordagem qualitativa e quantitativa. A coleta de dados foi realizada através de um questionário, aplicado aos colaboradores, que aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária.

A pesquisa é qualitativa, visto que o questionário foi aplicado de forma online, através do Google Forms, com algumas questões fechadas e uma questão aberta. Nesse questionário, os colaboradores puderam manifestar suas percepções acerca do seu ambiente de trabalho. Também é uma pesquisa quantitativa, tendo em vista que o resultado da pesquisa serviu para identificar o índice de satisfação ou insatisfação dos colaboradores e tornou possível elaborar gráficos com o resultado de cada questão, no que se refere aos temas tratados nas perguntas.

Participaram da pesquisa cinco colaboradores da empresa que aceitaram participar voluntariamente.

A pesquisa foi realizada de acordo com os princípios éticos da pesquisa científica, sendo garantido o anonimato dos participantes e a obtenção do

consentimento informado antes da coleta de dados.

A organização em que foi aplicado esse trabalho é uma microempresa, que fica localizada na cidade de Agudos/SP, atuando na fabricação de telas de alambrados em arame galvanizado/plastificado e telas onduladas artísticas. A empresa iniciou suas atividades em 1990 e atualmente possui 7 colaboradores.

A escolha de aplicação da pesquisa nessa empresa ocorreu após entrar em contato com a gerente e ela demonstrar interesse em aplicar a pesquisa de Clima para seus colaboradores, visando identificar se existe algum fator que provoca insatisfação dos funcionários e que precisam ser aperfeiçoados ou alterados.

Nesse questionário havia uma questão aberta para os empregados opinarem sobre propostas de melhorias na empresa. Além dessas questões havia algumas questões fechadas, sobre assuntos pessoais e outras sobre trabalho, divididas em seções sobre Clima Organizacional, ambiente de trabalho, motivação e produtividade com o modelo de resposta utilizando a Escala Likert de 5 pontos, sendo 1 para “Discordo Totalmente”, 2 para “Discordo Parcialmente”, 3 para “Não concordo, nem discordo”, 4 para “Concordo parcialmente” e 5 para “Concordo Totalmente”.

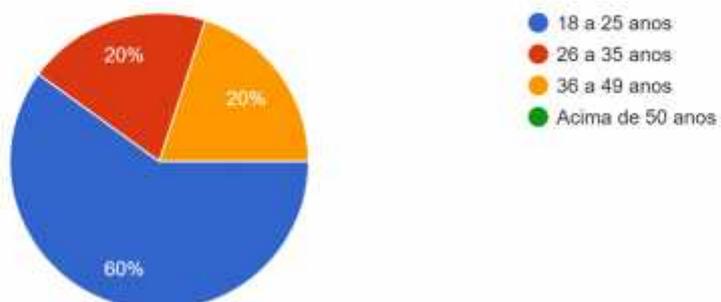
Espera-se que esse estudo contribua para a compreensão da importância do clima organizacional e como isso afeta a produtividade dos funcionários. Além disso, a metodologia proposta prevê a realização de um relatório final entregue a empresa, que apresentará os resultados da pesquisa e suas conclusões. Esse relatório poderá ser utilizado pelo estabelecimento, para ajudar na criação de estratégias visando a melhoria do clima organizacional na empresa, e conseqüentemente, aumentar a motivação e produtividade dos colaboradores.

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

O questionário de Clima Organizacional foi aplicado online através do Google Forms para os cinco funcionários da organização e os resultados da pesquisa são mostrados abaixo:

**Gráfico 1– Idade dos colaboradores**

Qual a sua idade?  
5 respostas

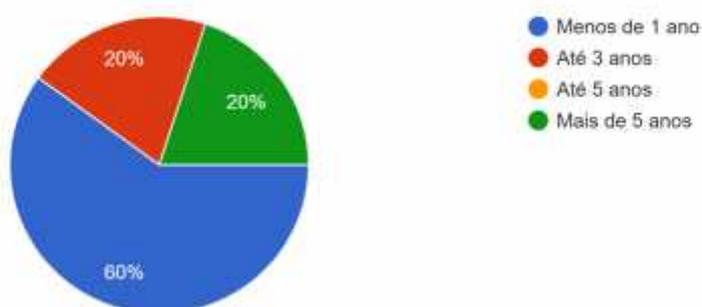


Fonte: autoria

Referente a idade dos colaboradores, mais da metade são jovens, entre 18 e 25 anos, 20% têm entre 26 e 35 anos e 20% têm entre 36 e 49 anos.

**Gráfico 2– Tempo de atuação na empresa**

Há quanto tempo trabalha na empresa?  
5 respostas



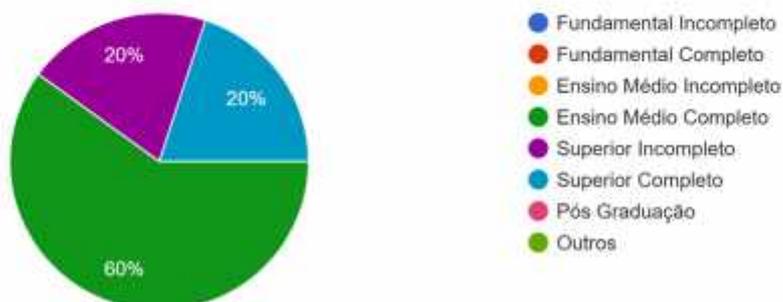
Fonte: autoria

O tempo de atuação na empresa também é variável, visto que 60% dos empregados trabalham há menos de um ano no local, 20% trabalham até 3 anos e 20% trabalham há mais de 5 anos.

**Gráfico 3–** Nível de escolaridade dos colaboradores

Qual seu nível de escolaridade?

5 respostas



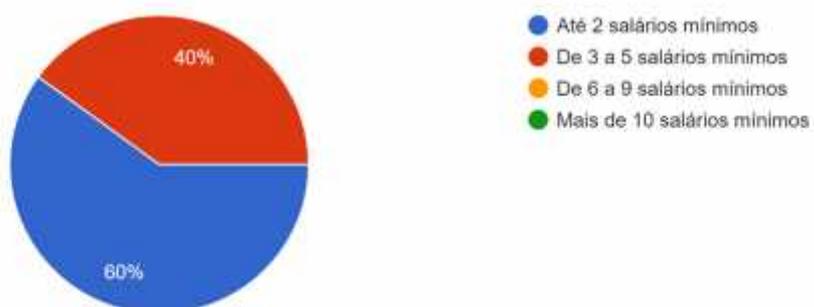
Fonte: Aatoria

O nível de escolaridade que mais predomina é ensino médio completo, mais da metade dos colaboradores tem essa formação. Apenas 20% possuem o fundamental incompleto e 20% possuem o Superior Incompleto.

**Gráfico 4–** Faixa de Renda

Qual sua faixa de renda?

5 respostas



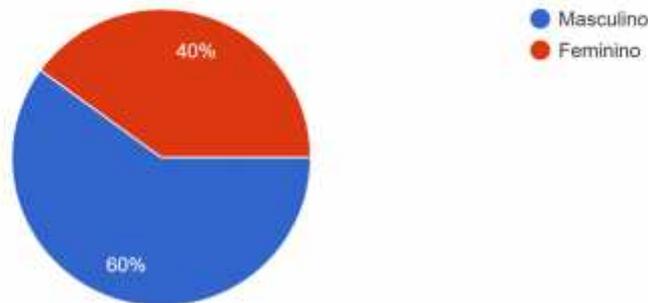
Fonte: Aatoria

Quanto ao salário, 60% dos colaboradores ganham até 2 salários-mínimos e 40% ganham de 3 a 5 salários-mínimos.

**Gráfico 5- Sexo**

Qual seu sexo?

5 respostas



Fonte: Aatoria

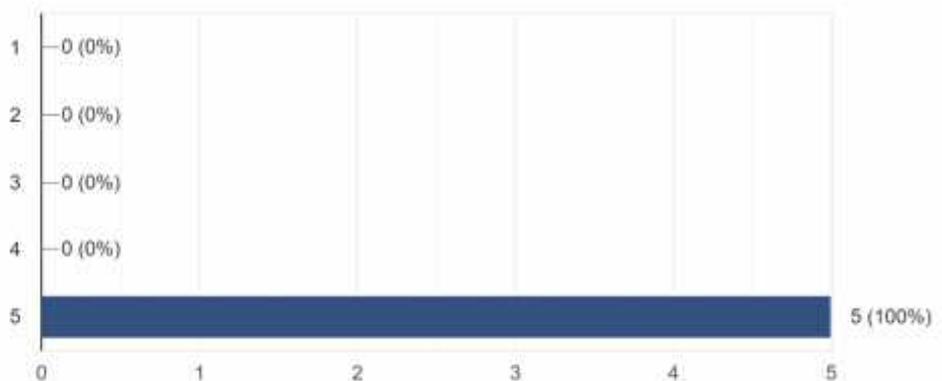
Os trabalhadores da empresa são predominantemente do sexo masculino (60%) enquanto 40% são do sexo feminino.

Na próxima seção, as perguntas foram direcionadas ao Clima Organizacional da empresa. Foi utilizada como opção resposta a Escala Likert de 5 pontos, onde 1 é "Discordo Totalmente", 2 é "Discordo parcialmente", 3 é "Não concordo, nem concordo", 4 é "Concordo parcialmente" e 5 é "Concordo Totalmente".

**Gráfico 6– Comunicação da empresa sobre objetivos e metas**

A empresa comunica efetivamente seus objetivos e metas.

5 respostas



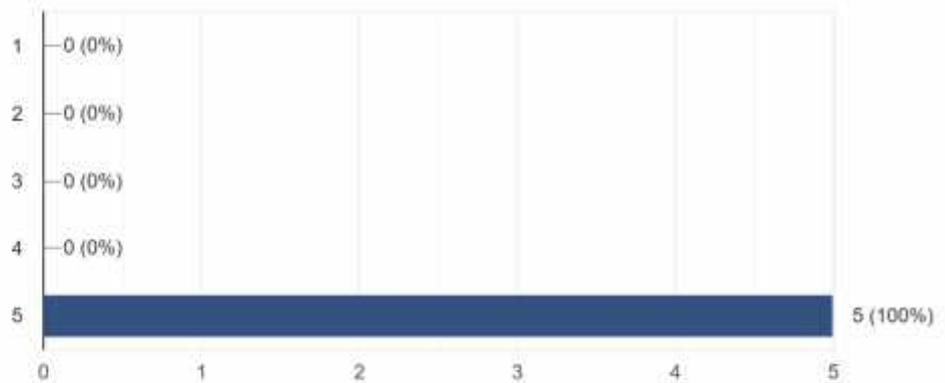
Fonte: Aatoria

Todos concordaram que a empresa comunica com eficiência seus objetivos e metas.

**Gráfico 7**– Valorização como membro da equipe

Sinto-me valorizado(a) como membro da equipe.

5 respostas



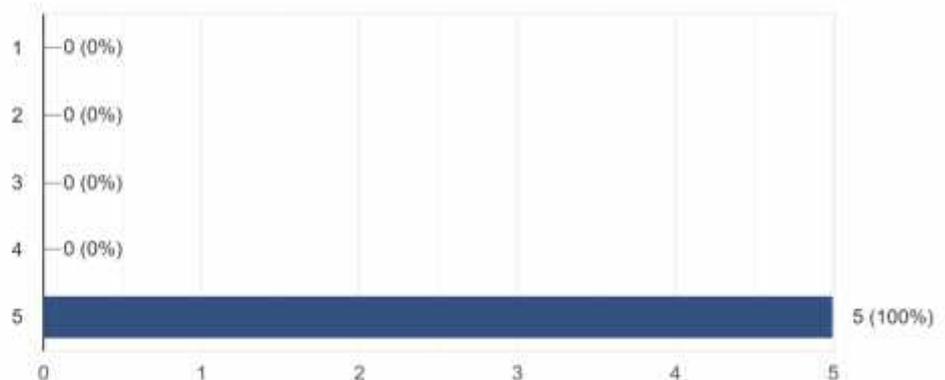
Fonte: Autoria

Os cinco colaboradores responderam que se sentem totalmente valorizados em fazer parte da empresa.

**Gráfico 8**– Ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso

Existe um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

5 respostas



Fonte: Autoria

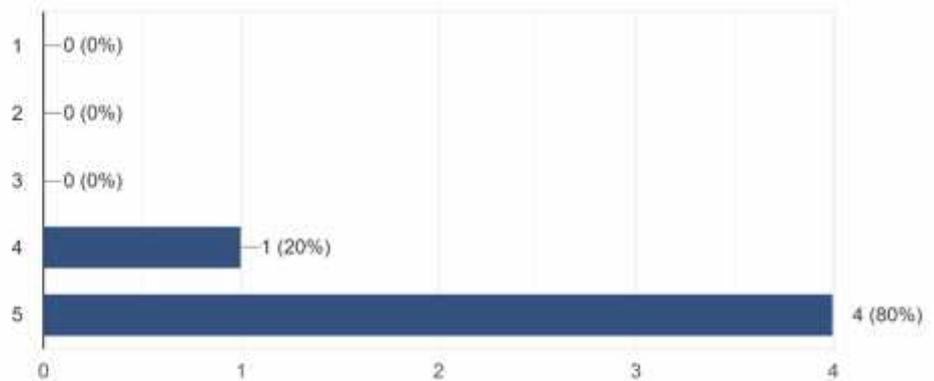
O ambiente de trabalho para 100% dos colaboradores é totalmente inclusivo e respeitoso.

Na próxima seção, foi questionado sobre motivação e produtividade.

**Gráfico 9**– Reconhecimento e recompensas pelo desempenho

Sinto-me reconhecido(a) e recompensado(a) pelo meu desempenho.

5 respostas



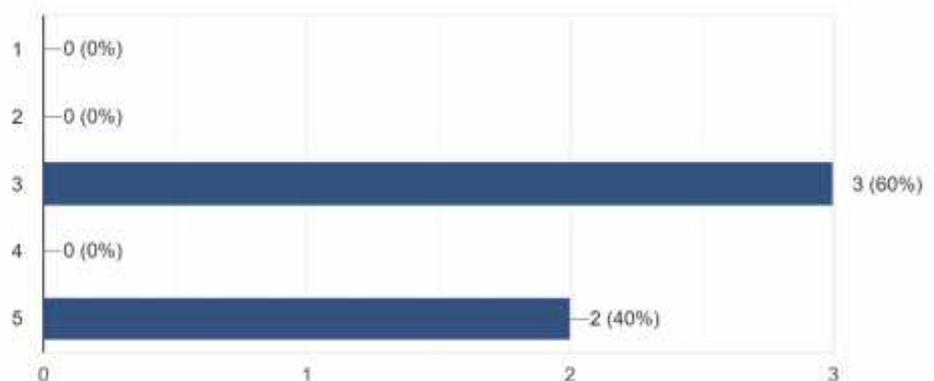
Fonte: Aatoria

Quanto ao sentimento de reconhecimento pelo trabalho e desempenho realizado, 80% dos colaboradores concordaram totalmente e apenas 20% concordaram parcialmente.

**Gráfico 10**– Oportunidades de desenvolvimento e crescimento na empresa

Tenho oportunidades de desenvolvimento e crescimento na empresa.

5 respostas



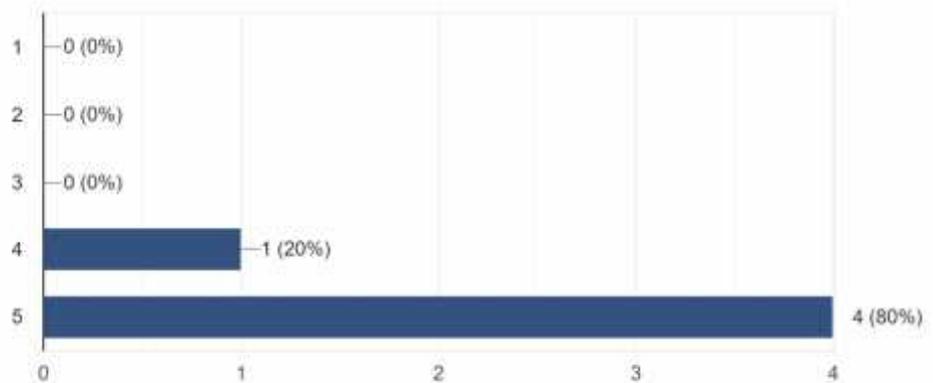
Fonte: Aatoria

No que se refere às oportunidades de desenvolvimento e crescimento na empresa, 60% dos colaboradores afirmaram que não concordam, nem discordam e 40% afirmaram que concordam totalmente.

**Gráfico 11**– Motivação no Trabalho

Sinto-me motivado(a) no meu trabalho diário.

5 respostas



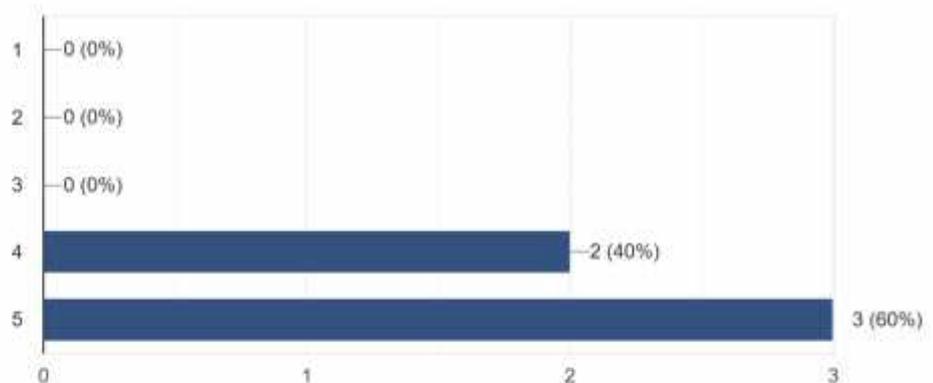
Fonte: autoria

Referente a motivação, 80% dos colaboradores confirmaram que se sentem totalmente motivados e 20% se sentem parcialmente motivados.

**Gráfico 12**– Incentivos ou reconhecimento pelo bom desempenho

A empresa oferece incentivos ou reconhecimento pelo bom desempenho.

5 respostas



Fonte: Autoria

Quanto aos incentivos e reconhecimentos pelo bom desempenho, 60% dos funcionários responderam que concordam totalmente que a empresa oferece tais incentivos e 40% responderam que concordam parcialmente.

**Gráfico 13**– Feedback sobre o desempenho

Recebo feedback regular sobre o meu desempenho.

5 respostas



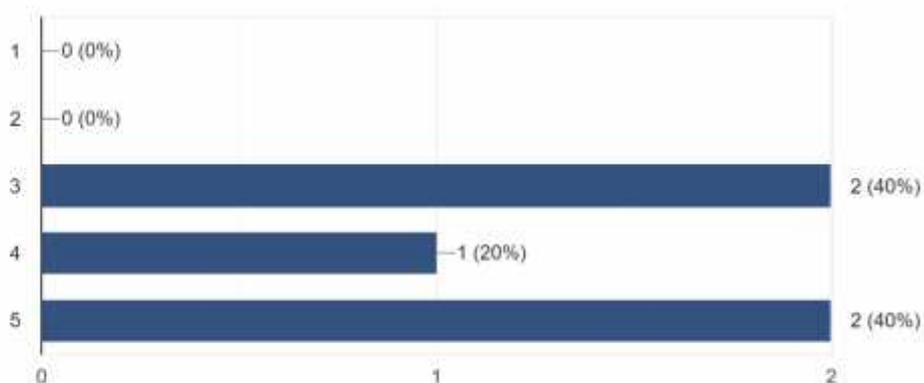
Fonte: Aatoria

Todos os colaboradores afirmaram que recebem um feedback regular sobre o desempenho individual.

**Gráfico 14**–Benefícios oferecidos pela empresa

Estou satisfeito com os benefícios atuais que a empresa oferece - além do meu salário.

5 respostas



Fonte: aatoria

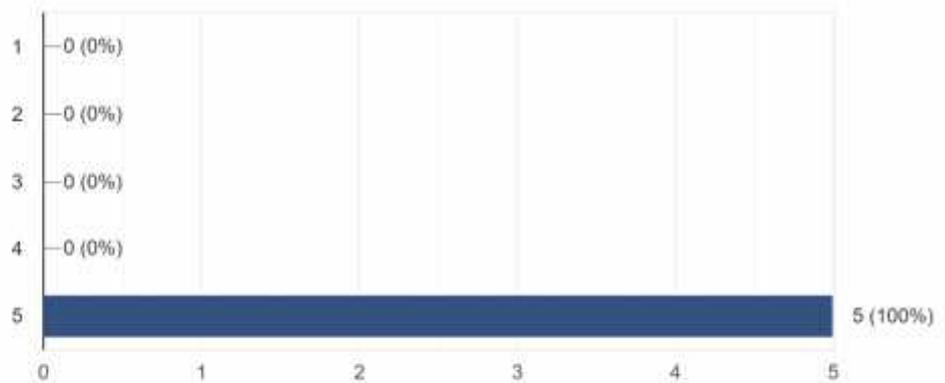
Quando perguntado sobre os benefícios ofertados pela empresa, 40% dos empregados afirmaram que estão totalmente satisfeitos, 40% ficaram neutros e 20% estão parcialmente satisfeitos.

A próxima seção se refere ao ambiente de trabalho.

**Gráfico 15**– Ambiente de trabalho

O ambiente de trabalho é positivo e colaborativo.

5 respostas



Fonte: Autoria

Todos os colaboradores concordam totalmente que o ambiente de trabalho é positivo e colaborativo.

**Gráfico 16**– Apoio da equipe e liderança

Sinto-me apoiado(a) pela equipe e pela liderança.

5 respostas



Fonte: Autoria

Os cinco trabalhadores responderam que se sentem totalmente apoiados pela equipe e liderança da empresa.

**Gráfico 17**– Comunicação entre as áreas da empresa

A comunicação entre as áreas da empresa é eficiente

5 respostas



Fonte: Aatoria

Quanto à comunicação entre as áreas da empresa, 100% dos funcionários afirmaram que é totalmente eficiente.

A próxima seção contém a pergunta aberta: Quais pontos você acha que precisa de melhorias ou o que você acredita que poderia ser diferente na empresa?

As respostas dos colaboradores foram as seguintes:

- Por se tratar de uma ME não é nem questão do que a empresa poderia melhorar, mas sim as dificuldades que a empresa enfrenta diante a falta de incentivo do governo, altas tributações, leis que prejudicam o empreendedor e os colaboradores.
- Algumas funções o trabalho híbrido poderia ser utilizado.
- Benefícios como cesta básica, ou vale alimentação.
- A empresa é ampla, alta e bem ventilada, mas ter ventiladores na produção também ajudaria em época de temperaturas mais elevadas
- Cesta básica ou vale alimentação para os colaboradores

## 5 CONCLUSÃO

A pesquisa de clima organizacional aplicada na empresa proporcionou uma visão valiosa do ambiente de trabalho e da satisfação dos funcionários. Ao analisar os resultados, ficou evidente que, em geral, o clima organizacional na empresa é satisfatório, a organização não apenas se destaca por um ótimo clima interno, mas também pela efetiva comunicação de seus objetivos e metas, pela valorização

expressa aos seus funcionários como membros da equipe e pela manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. A motivação dos colaboradores, evidenciada pela disposição em produzir e pelo sentimento de apoio mútuo entre equipes e liderança, se apresentou como um dos pilares fundamentais deste cenário positivo.

A constante oferta de feedback sobre desempenho, aliada ao suporte oferecido pela equipe e liderança é um elemento crucial para o engajamento dos colaboradores.

Este estudo não apenas confirma a excelência do clima organizacional, mas também sugere que a empresa está posicionada de forma sólida para enfrentar desafios futuros, aproveitando o potencial máximo de seus recursos humanos e promovendo um ambiente propício à inovação e ao crescimento contínuo.

No entanto, como resultado da pesquisa, também foi possível identificar algumas sugestões de melhorias, como por exemplo a possibilidade de fornecer cesta básica ou vale alimentação aos funcionários. Essa proposta de melhoria foi apresentada por mais de um colaborador.

A satisfação no ambiente de trabalho é um fator essencial para a produtividade, o engajamento e a retenção de talentos. Quando os funcionários se sentem valorizados e apoiados pela organização, estão mais propensos a se empenhar em suas atividades diárias e a contribuir positivamente para o sucesso da empresa, diminuindo assim a rotatividade e a desmotivação.

Em um contexto específico de uma microempresa como essa, é importante reconhecer que as oportunidades de crescimento na hierarquia organizacional podem ser limitadas em comparação com empresas de maior porte. No entanto, isso não significa que a gestão do clima organizacional e a motivação dos colaboradores sejam menos significativos. Na verdade, em microempresas, o papel do clima organizacional e da motivação se torna ainda mais crucial.

Devido ao tamanho de uma microempresa, a equipe é muitas vezes mais próxima e as interações entre os colaboradores e a liderança podem ser mais diretas. Isso cria um ambiente propício para a construção de relações de confiança, reconhecimento e engajamento. Mesmo que as oportunidades de promoção dentro da empresa sejam limitadas, a satisfação e motivação dos funcionários ainda desempenham um papel muito importante na promoção de um clima de trabalho produtivo.

Em suma, a pesquisa de clima organizacional na Bloctel não apenas ofereceu informações valiosas sobre a situação atual da empresa, mas também ressaltou a importância do clima organizacional para a motivação e produtividade dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014.

CLIMA organizacional: o que é, como fazer a pesquisa e quais os indicadores. Sólides, 2019. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/tudo-sobre-clima-organizacional/>. Acesso em 18 mar. 2023.

DIAS, Simone Regina. **Clima e cultura organizacional**. 1º ed. Natal/RN: Portiguar, 2011. p. 179-237.

GIOTTO, Olivo Tiago; SILVA, Raissa Alexandra Carvalho da. **Uma análise do Clima Organizacional em um escritório de contabilidade de Carazinho**. Carazinho, UP, 2021.

GOIS, G. S. **Motivação: Uma análise do comportamento do indivíduo dentro das organizações**. Portal Administradores.com.2011. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/motivacao-uma-analise-do-comportamento-do-individuo-dentro-das-organizacoes/>. Acesso em 10 out. 2023.

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

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

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima organizacional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

OMS e OIT fazem chamado para novas medidas de enfrentamento das questões de saúde mental no trabalho. **OPAS**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-9-2022-oms-e-oit-fazem-chamado-para-novas-medidas-enfrentamento-das-questoes-saude>. Acesso em 08 mai. 2023.

PONCIO, Rafael José. O clima organizacional e seus principais aspectos. 2017. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-clima-organizacional-e-os-seus-principais-aspectos>. Acesso em 05 mai.2023.

REIS, Saulo Oliveira dos. O clima organizacional dentro das empresas. Faculdade São Luís de França, 2009. Disponível em: [https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Saulo\\_Oliveira\\_dos\\_Reis.pdf](https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Saulo_Oliveira_dos_Reis.pdf). Acesso em 22 mar. 2023.