



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

**DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNIDADE
ARMAZENADORA DE GRÃOS EM MONTIVIDIU-GO: PERCEPÇÃO
DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES**

GUILHERME SOUZA SILVA

Iporá - GO
2021

GUILHERME SOUZA SILVA

**DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNIDADE
ARMAZENADORA DE GRÃOS EM MONTIVIDIU-GO: PERCEPÇÃO
DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES**

Relatório de Estágio Supervisionado
Obrigatório do Curso de Tecnologia em
Agronegócio do Instituto Federal Goiano –
Campus Iporá.

Orientador: Prof. Me. Juliano de Caldas Rabelo

Iporá - GO
2021

Sistema desenvolvido pelo ICMC/USP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas - Instituto Federal Goiano

SS586d Silva, Guilherme Souza
d Diagnóstico do clima organizacional de unidade
armazenadora de grãos em Montividiu-GO: percepção do
nível de satisfação dos colaboradores / Guilherme
Souza Silva; orientador Juliano de Caldas Rabelo. -
- Iporá, 2021.
19 p.

TCC (Graduação em Tecnologia em Agronegócio) --
Instituto Federal Goiano, Campus Iporá, 2021.

1. Desempenho funcional. 2. Satisfação dos
colaboradores. 3. Organizações. I. Rabelo, Juliano de
Caldas, orient. II. Título.



INSTITUTO FEDERAL

Goiano

xx
Goiano

Repositório Institucional do IF Goiano - RIIF

Sistema Integrado de Bibliotecas

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tese | <input type="checkbox"/> Artigo Científico |
| <input type="checkbox"/> Dissertação | <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro |
| <input type="checkbox"/> Monografia – Especialização | <input type="checkbox"/> Livro |
| <input checked="" type="checkbox"/> TCC - Graduação | <input type="checkbox"/> Trabalho Apresentado em Evento |
| <input type="checkbox"/> Produto Técnico e Educacional - Tipo: _____ | |

Nome Completo do Autor: **Guilherme Souza Silva**

Matrícula: **2014105210130333**

Título do Trabalho: **Diagnóstico do clima organizacional de unidade armazenadora de grãos em Monitividu-GO: percepção do nível de satisfação dos colaboradores**

Restrições de Acesso ao Documento

Documento confidencial: Não Sim, justifique: _____

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: 06/12/ 2021

O documento está sujeito a registro de patente? Sim Não
O documento pode vir a ser publicado como livro? Sim Não

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

- o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

Local _____, 06/12/21.
Data _____
Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais _____

Ciente e de acordo:

Assinatura do(a) orientador(a) _____



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Declaração nº 67/2021 - CCEG-IP/CEG-IP/GE-IP/CMPIPR/IFGOIANO

ANEXO IX - ATA Nº 001/2021 DO CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM AGRONEGÓCIO

DEFESA PÚBLICA DE TRABALHO DE CURSO

Aos quatro dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e um (04/10/2021), às 09 horas e ____ minutos, reuniram-se na sala virtual pela plataforma do Google Meet do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, *Campus* - Iporá, o qual está situado na Avenida Oeste s/n, saída para Piranhas - Iporá - Goiás, para participarem da apresentação e defesa do RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO, como requisito de conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Agronegócio. O Trabalho teve o título: **DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNIDADE ARMAZENADORA DE GRÃOS EM MONTIVIDIU-GO: PERCEPÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES**. Foi defendido pelo (a) aluno (a) Guilherme de Souza Silva, matrícula nº 2014105210130333. A banca examinadora foi composta pelos seguintes membros: Prof. Msc. Juliano de Caldas Rabelo (Orientador e Presidente da Banca), Prof. Msc. José Carlos de Sousa Júnior (membro da banca) e Prof. Msc. Maria Gláucia Dourado Furquim (membro da banca).

Nome	Membros	Nota do Trabalho Escrito	Nota da Apresentação Oral	Média
Juliano de Caldas Rabelo	Presidente	5,0	2,8	7,8
José Carlos de Sousa Júnior	Membro 1	5,5	2,5	8,0
Maria Gláucia Dourado Furquim	Membro 2	6,0	2,5	8,5
Nota Final (média aritmética das notas finais dos 03 avaliadores)				8,1

Após a apresentação, o (a) aluno (a) foi arguido pela banca examinadora e foi considerado como:

- () Aprovado com nota: _____,
(X) Aprovado com nota: 8,1 e ressalvas para correção,
() Reprovado com nota _____.

Iporá, 04 de outubro de 2021.

BANCA EXAMINADORA - MEMBROS

Juliano de Caldas Rabelo - Presidente da banca examinadora
(Assinado Eletronicamente)

José Carlos de Sousa Júnior - Membro 1 da banca examinadora
(Assinado Eletronicamente)

Maria Gláucia Dourado Furquim - Membro 2 da banca examinadora

(Assinado Eletronicamente)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Carlos de Sousa Junior**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/10/2021 11:16:43.
- **Maria Glauca Dourado Furquim**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/10/2021 11:16:22.
- **Juliano de Caldas Rabelo**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/10/2021 11:07:20.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 04/10/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 314265
Código de Autenticação: fed66c1644



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
Campus Iporá
Av. Oeste, nº 350, Parque União, Parque União, IPORA / GO, CEP 76.200-000
(64) 3674-0400

GUILHERME SOUZA SILVA

**DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNIDADE
ARMAZENADORA DE GRÃOS EM MONTIVIDIU-GO: PERCEPÇÃO
DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES**

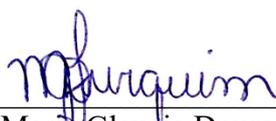
Relatório de estágio supervisionado apresentado ao Instituto Federal Goiano – Campi Iporá, como requisito básico para a conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Agronegócio.

Aprovado em: 04/10/2021.

Banca Examinadora



Prof. Juliano de Caldas Rabelo (Orientador)
Instituto Federal Goiano – Campus Iporá



Prof. Maria Gláucia Dourado Furquim
Instituto Federal Goiano – Campus Iporá



Prof. José Carlos de Sousa Junior
Instituto Federal Goiano – Campus Iporá

Dedico este ao meus pais
pelo incentivo aos estudos,
pois sem esse apoio jamais
teria conseguido chegar até
aqui, na incansável busca
de cada dia me tornar o
melhor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu Deus, criador de todas as coisas, ao qual sempre me apegarei em todos os momentos da minha existência porque sei que aonde cheguei hoje foi exatamente pela sua presença constante em minha vida.

À minha família, meus pais, pelo amor e dedicação, sempre me ajudaram e me apoiaram quando mais precisei.

Aos meus colegas de sala, que se fizeram presente em diversas situações de alegria, e às vezes discórdias, porém necessárias para acreditar ser possível se chegar a um alto nível de competência.

A todos os professores do curso, que acrescentaram muito na minha formação, repartindo comigo os seus conhecimentos, colocando em minhas mãos as ferramentas com as quais abrirei novos horizontes. Incluindo, claro, meu orientador Professor Juliano de Caldas Rabelo, por toda orientação necessária para a produção desse trabalho tão esperado. Deus abençoe vocês!

ABSTRACT

The present research, entitled "Diagnosis of the organizational climate of the Grain Storage Unit in Montividiu-GO: perception of the level of employee satisfaction" aims to point out the importance of understanding how each employee feels concerning the dimensions worked, which are Communication, Supervision, and Leadership, Peer Relationship, Motivation and Recognition, Autonomy and Decision Making. It is possible to affirm that when the employee feels valued, he/she will be able to collaborate in a proactive, concrete, and, consequently, more significant way, culminating in quality work. Thus, qualitative-quantitative, exploratory research was carried out. As a methodological procedure, bibliographical research was carried out related to the theme of organizational climate, people management, and motivation, as well as the application of a closed questionnaire for company employees. Through the survey, it was found that the results indicate the existence of a favorable organizational climate, even if employees do not enjoy complete satisfaction with all spheres of the organization, reinforcing the strategic importance of studies of this nature, to maintain employee satisfaction with the atmosphere of work.

Keywords: Functional performance. Employee satisfaction. Organizations.

RESUMO

A presente pesquisa intitulada “Diagnóstico do clima organizacional de Unidade Armazenadora de Grãos em Montividiu-GO: percepção do nível de satisfação dos colaboradores”, objetiva apontar a importância da compreensão de como cada colaborador se sente em relação a dimensões trabalhadas sendo elas Comunicação, Supervisão e Liderança, Relação entre Pares, Motivação e Reconhecimento, Autonomia e Tomada de Decisão. É possível afirmar que quando o colaborador se sente valorizado, ele poderá colaborar de forma proativa, concreta e, conseqüentemente, mais significativa, culminando em um trabalho de qualidade. Desse modo, realizou-se uma pesquisa de natureza quali-quantitativo, de caráter exploratório. Como procedimento metodológico realizou-se uma pesquisa bibliográfica relacionada a temática clima organizacional, gestão de pessoas e motivação, bem como a aplicação de questionário fechado para os funcionários da empresa. Através da pesquisa foi constatado que os resultados sinalizam a existência de clima organizacional favorável, mesmo que os funcionários não usufruam da completa satisfação para com todas as esferas da organização reforçando a importância estratégica de estudos desta natureza, para manter a satisfação dos colaboradores quanto à atmosfera de trabalho.

Palavras-chave: Desempenho funcional. Satisfação dos colaboradores. Organizações.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Autonomia para expor opiniões	15
---	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 OBJETIVOS.....	11
2.1 OBJETIVO GERAL	11
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	11
4. REVISÃO DE LITERATURA	12
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	14
6. CONCLUSÃO.....	18
7. REFERÊNCIAS	18

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história foram adotadas diversas concepções para o indivíduo enquanto colaborador. Na época da Revolução Industrial era tido como um mero recurso para a obtenção de resultados, comparando-o com uma máquina. Houve estudos sobre os tempos e movimentos, quanto à adaptação do homem ao cargo e do cargo ao homem, entre outros que sempre buscavam o aumento de produtividade (DANTAS, 2013).

Alguns estudos resultaram, de forma indireta, como fator motivador do ser humano para o desempenho de suas funções. Com isso emergiu a preocupação quanto à qualidade de vida do trabalhador, seu bem-estar e dos que o cercam e especialmente a relação de interdependência entre o indivíduo e a organização, uma vez que tanto os colaboradores como as empresas possuem objetivos a serem alcançados conforme corrobora Chiavenato (2011, p. 80):

As organizações recrutam e selecionam pessoas para, com elas e por meio delas, alcançar objetivos organizacionais (produção, rentabilidade, redução de custos, ampliação do mercado, satisfação das necessidades da clientela etc.). Todavia, as pessoas, uma vez recrutadas e selecionadas, têm objetivos individuais que lutam para atingir e, muitas vezes, servem-se da organização como meio para consegui-los.

Como consequência desta relação de intercâmbio, verifica-se o modo no qual o alcance dos objetivos individuais estará em consonância com a satisfação dos objetivos organizacionais. A busca contínua por esse equilíbrio auxilia na definição do clima organizacional, ou seja, o nível de contentamento ou bem-estar percebido pelo indivíduo quanto a organização como um todo. Assim, de acordo com LUZ, (2003, p. 13) clima organizacional compreende “o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa (...) é a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.

Várias são as literaturas que abordam o tema que revelam a pertinência em destacar que a literatura e a prática apontam que na atual conjuntura do mercado de trabalho, que se caracteriza por maiores exigências de qualificação profissional, de modo a atender as necessidades de competitividade, é imperiosa a participação dos mais capacitados recursos humanos colaborando com a organização.

Toda organização depende de pessoas para desempenharem as mais diversas funções, demandando maior atenção as necessidades primárias e secundárias do indivíduo no

ambiente empresarial como estratégia para atrair e reter colaboradores de alto performance; por sua vez, aspectos como cultura e clima organizacionais adquirem maior relevância por expressar atitudes e comportamentos dos colaboradores que influenciam na rotina da empresa positiva ou negativamente (SOARES, 2015).

Diante deste contexto, a maneira como as atividades da Unidade Armazenadora de Grãos é desenvolvida especialmente em relação ao capital intelectual da empresa serão analisadas conforme abordagens teóricas sobre motivação humana e clima organizacional.

2 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é realizar um diagnóstico do clima organizacional da Unidade Armazenadora de Grãos, realizando uma análise das manifestações percebidas no ambiente laboral a luz da teoria acerca de clima organizacional.

2.1 OBJETIVO GERAL

- Realizar diagnóstico do clima organizacional da Unidade Armazenadora de Grãos, no município de Montividiu-GO, na região sudoeste do Estado de Goiás.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apurar o nível de satisfação dos colaboradores diretos da organização;
- Identificar as principais atividades desenvolvidas e os respectivos níveis hierárquicos;
- Relatar a função estratégica das pessoas nas organizações.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente estudo retrata as atividades inerentes ao Estágio Obrigatório do curso Superior em Tecnologia em Agronegócio, sendo o relatório requisito obrigatório para a conclusão do curso. Neste sentido, as atividades realizadas atendem ao que consta previsto no regulamento, sendo estruturada em duas etapas presencialmente executadas.

O estudo da teoria foi desenvolvido com a utilização de fontes diversas, tais como: livros, artigos científicos, e periódicos pertinentes ao tema: Gestão de pessoas, motivação

humana e clima organizacional. O presente trabalho foi realizado na Unidade Armazenadora de Grãos, localizada no município de Montividiu na região sudoeste de Goiás, optando por nomear a concedente da vaga de estágio desta forma para resguardar sua identidade. Da mesma forma, para que os colaboradores apresentassem maior espontaneidade nas respostas, não houve obrigatoriedade de identificação no preenchimento dos questionários.

A pesquisa possui natureza quali-quantitativa e abordagem exploratória, sendo inicialmente realizado uma observação simples *in loco* da realidade da empresa e posterior caracterização do empreendimento; em seguida foi elaborado e aplicado um questionário fechado com 15 questões aos colaboradores para identificar os fatores motivacionais relacionados ao ambiente de trabalho.

Segundo Gil 1999, p. 128 questionário pode ser definido:

“[...] técnica de investigação social composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado é um instrumento de coleta de informação utilizado numa sondagem.

O tipo de questionário adotado é o fechado no qual se restringe as possibilidades de respostas, permitindo respostas que possam ser comparadas com outros instrumentos de coleta, além de otimizar o tratamento e análise das informações por exigir menos tempo. Todavia, críticas por facilitar o processo de resposta para o sujeito que encontraria dificuldades são atribuídas ao modelo (GIL, 1999).

A escolha do objeto de pesquisa, decorre da representatividade econômica das atividades agropecuárias na região sudoeste do Estado de Goiás, onde a empresa está inserida. O município de Montividiu-GO conforme dados do IBGE (2021), possui população estimada em 13.935 habitantes, com salário médio mensal correspondendo atualmente a R\$2.090,00 e área agricultável de 179.915 há distribuídos em 277 estabelecimentos agropecuários, sendo a atividade econômica prioritária a agricultura com cultivo de culturas temporárias, com destaque para milho, soja e algodão.

4 REVISÃO DE LITERATURA

4.1. Abordagem conceitual sobre Gestão de Pessoas e Clima Organizacional

É sabido que o homem é um ser sociável por natureza, dadas as suas limitações individuais que o pressiona a cooperar com o outro para assim alcançar, aquilo que isoladamente não seria possível (CHIAVENATO, 2009). Neste sentido, observa-se que o indivíduo se apresenta inserido em uma estrutura organizacional, variando o grau de formalização da instituição a qual faz parte, bem como a finalidade da mesma. De acordo com Chiavenato (2009), a reunião de duas ou mais pessoas com objetivos comuns, configura uma organização. Por sua vez, conforme o dicionário Michaelis (2015) organização pode ser conceitualmente compreendido como “Instituição, associação ou entidade que atua no âmbito dos interesses comuns”. Cabe mencionar que a Gestão de Pessoas como abordado atualmente, decorre de um processo histórico de mudança de valorização do indivíduo no ambiente empresarial. Segundo Santos et al., (2017, p.2) “Quando se originou, o conceito de gestão de pessoas era voltado, primeiramente, para o controle de custos, normas trabalhistas, transações processuais e previdenciárias. A partir da década 1980 e 1990, caracterizou-se por uma grande reorganização da estrutura organizacional [...]”.

Assim, a gestão de pessoas configura como o ordenamento de ações voltadas para equilibrar os objetivos da empresa e do colaborador, uma vez que, as atividades desenvolvidas pelo indivíduo estão norteadas pela sua percepção acerca do ambiente interno e externo da empresa, sendo, portanto, complexo e subjetivo. De acordo com o SEBRAE (2017) “Uma organização empresarial se faz, fundamentalmente, de pessoas que nela trabalham. Como seres humanos, seus funcionários estão sujeitos às mais diversas influências do ambiente e a variadas maneiras de reagir emocionalmente a estas influências”.

Segundo Furquim et al., (2020, p. 5):

“[...]o indivíduo, como colaborador, encontra-se inserido em um ambiente organizacional para satisfazer suas necessidades pessoais configurando uma relação de reciprocidade com a organização, orientada por diretrizes formal e informalmente estabelecidas, para tanto, faz-se necessário considerar os aspectos que afetam o comportamento das pessoas positiva ou negativamente.

Neste sentido, faz-se necessário monitorar o como os colaboradores percebem o ambiente empresarial do qual fazem parte, de forma a vislumbrar um panorama sobre o conjunto de elementos que impactam a produtividade e o desempenho da empresa, a partir das atitudes, sentimentos e comportamentos individuais na organização (KELLER; AGUIAR, 2020). Assim sendo, levantamentos periódicos do clima organizacional, contribuem para a definição de ações pontuais relativas à insatisfação dos colaboradores.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1. Caracterização da empresa

A Unidade Armazenadora de Grãos, encontra-se localizada no município de Montividiu-GO. A Unidade possui 5 funcionários efetivos com média salarial de R\$1.390,00, para quem atua como auxiliar geral, sendo que o nível de escolaridade é ensino médio (2 colaboradores) e ensino fundamental (2 colaboradores). Na época de safra que dura entre um mês e meio e dois meses, o contrato de safrista é feito para 5 funcionários com média salarial de 1.390,00 a 2.400,00, sendo exigido ensino médio ou fundamental.

O processo de contratação é feito mediante contrato temporário de trabalho sendo 45 ou 60 dias, onde é feita a análise de desempenho do candidato no exercício das suas atividades. Se for constatado que as habilidades necessárias agregam ao desenvolvimento da unidade, é disponibilizada a vaga, formalizando o vínculo empregatício, conforme informado pelos gestores da empresa.

5.2. Apontamentos preliminares sobre o clima organizacional na empresa X Armazéns Gerais

A interrelação entre organização e indivíduo independentemente do porte da instituição e ramo de atuação, retrata o nível de integração entre as pessoas e a organização, ou seja, do clima organizacional - CO. Embora não haja um conceito único sobre clima organizacional por envolver variáveis distintas percebidas de forma variada pelos indivíduos, o CO representa um termômetro do ambiente empresarial. Segundo elucidam OLIVEIRA e CASTRO (2020, p. 8):

O clima organizacional deve ser vislumbrado pelas organizações como um dos principais agentes na detecção dos elementos que regulam o comportamento dos trabalhadores. Por seu intermédio, é possibilitada a captação e avaliação de características complexas do ambiente organizacional, como os aspectos de liderança, nível de comunicação entre os membros, estrutura de trabalho, processos decisórios e desenvolvimento de capacitação profissional, tendo sempre como base a percepção dos colaboradores.

Sob essa ótica, considerando o objetivo da pesquisa em consonância com as principais questões orientadoras presentes no estudo que possibilitasse retratar a realidade

observada na empresa comparativamente as teorias que balizam o tema CO e por conta da subjetividade que o permeia, que as questões foram divididas em cinco dimensões, conforme ilustra o Quadro 1:

Quadro 1. Dimensões que categorizam os grupos de perguntas

Dimensão	Questionamento realizado
Comunicação	<p>a) O processo de comunicação verbal é facilmente compreendido na área.</p> <p>b) Os conteúdos das ordens que recebo em minha área são claros.</p> <p>c) Tenho absoluta certeza daquilo que esperam de mim e de onde posso chegar nessa organização.</p>
Supervisão e Liderança	<p>a) O ambiente de trabalho não é tenso.</p> <p>b) Posso dizer sinceramente que tenho uma boa visão sobre os rumos e objetivos da minha área.</p> <p>c) Pouco pode ser feito para melhorar o trabalho na área em que atuo.</p>
Relação entre pares	<p>a) O desempenho da equipe dificilmente fica prejudicado por ausência de organização e planejamento entre os setores de minha área.</p> <p>b) No setor em que atua, as pessoas se dedicam para desenvolver um trabalho de qualidade.</p>
Motivação e Reconhecimento	<p>a) A equipe de trabalho que componho é motivada e sempre buscamos objetivos comuns.</p> <p>b) Demonstro interesse em participar das decisões que afetam o trabalho na minha área.</p> <p>c) Percebo que meu trabalho é desafiador e motivante.</p> <p>d) As pessoas (e o grupo) se sentem reconhecidos.</p> <p>e) As tarefas que desempenho nesta organização possuem muito significado e importância para mim.</p>
Autonomia e tomada de decisões	<p>a) Tenho autonomia para expor opiniões diferentes às de minha chefia no que se refere ao andamento dos trabalhos na minha área.</p> <p>b) A parcela de poder de decisão e autonomia incluídas em meu trabalho são suficientes para desenvolver atividades sob minha responsabilidade.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os resultados apontam que os respondentes são na totalidade 100% homens e que possuem vínculo empregatício formal com a empresa. Considerando a categorização anteriormente apresentada, verificou-se quanto as questões que contemplam o processo de comunicação interno que 70% sinalizam ineficiência da comunicação verbal adotado, enquanto 30% consideram adequado. Essas falhas ocasionam desdobramentos que potencialmente podem comprometer a rotina operacional, como dificuldades no entendimento de ordens recebidas que totalizam 65% dos entrevistados e compreensão distorcida daquilo que se espera do colaborador, que representa 35%. De acordo com Souza (2014), a comunicação verbal é um meio de incentivar a troca de experiência, assegurando o diferencial para o crescimento e sustentação das empresas. Por meio da comunicação os colaboradores desfrutam dos objetivos da empresa, diminui os erros e poderão conhecer o melhor desempenho de todos os colaboradores.

Quanto ao ambiente de trabalho, observou-se que o mesmo é visto como agradável por 70% dos colaboradores participantes da pesquisa. Contudo, embora percebam como um ambiente favorável para o exercício de suas atividades laborais, não possuem conhecimento acerca dos objetivos da área, bem como da relação direta do próprio trabalho com os resultados da empresa. Ademais, 60% expõem que pouco pode ser feito na esfera individual para melhorar o trabalho realizado. Ou seja, embora a relação de supervisão e liderança se apresente harmoniosa (fruto do modelo de liderança adotado) entre os diferentes níveis hierárquicos, os colaboradores desconhecem dos fatores que poderiam cooperar para o melhor desempenho de suas atividades, reforçando os ruídos no sistema de comunicação da empresa. Cabe destacar conforme salienta Chiavenato (2009, p. 438), “para criar uma organização que aprende, as empresas passam a depender mais de estilos de liderança participativos, democráticos e baseados na cooperação”.

Ao analisar a percepção dos colaboradores acerca das questões sobre autonomia e tomada de decisão, conclui-se que eles não possuem autonomia para sugerir ajustes nas atividades que realizam, estando limitado ao que é repassado pelo gestor, visto que 65% afirmaram isto, enquanto 35% mostram-se satisfeitos. Contudo, cabe mencionar que a possibilidade de os colaboradores exporem opiniões diferentes às da chefia no que se refere ao andamento dos trabalhos realizados pelo próprio colaborador pode contribuir para o reordenamento de atividades internas que trariam mútuos benefícios. Ademais, segundo Pires (2019, s.p.) “Funcionários mais autônomos conseguem ter uma sensação maior de pertencimento porque entendem que os seus superiores confiam no seu trabalho e nas

suas decisões, o que melhora o clima organizacional como um todo”. Adicionalmente, Soares (2015) que refletir sobre a autonomia nas tomadas de decisões, o processo de valorização das pessoas para se tornar autônoma e participativa, e de relações interpessoais e sociais que possam contribuir para o desenvolvimento da empresa.

No que se refere as questões agrupadas na dimensão: Motivação e Reconhecimento, apurou-se que 70% dos colaboradores se sentem motivados assim como toda a equipe de trabalho, que trabalham em prol de objetivos comuns e 30% não percebem essa motivação. Os mesmos 70% percebem que seu trabalho é desafiador e motivante. Para Ferreira (2013) a ênfase na motivação dos colaboradores é compreendida como uma necessidade fundamental para as organizações alcançarem melhores resultados e para a vida pessoal dos colaboradores. Destaca-se que quando o colaborador se sente motivado na empresa em que trabalha, terá um bom desempenho e estará colaborando para o crescimento da organização (CHIAVENATO, 2010).

Outra constatação é que 60% dos entrevistados sentem que suas tarefas são reconhecidas, afirmando que o trabalho não é tenso e as tarefas que desempenham na organização possuem significado e importância para eles, mas 40% não tem o mesmo sentimento. Pode-se perceber que o sentimento de reconhecimento está presente para a maior parte dos respondentes, no entanto, alguns colaboradores afirmam que pouco pode ser feito para melhorar o trabalho na área em que atuam. Segundo Dantas (2013), reconhecimento, motivação e bom desempenho possui uma relação de causa e efeito, assim quanto maior for o reconhecimento (recompensado de forma simbólica ou financeira) com relação à atividade desempenhada, melhor será a sua execução.

A aplicação do questionário deu-se na perspectiva de levantar aspectos de interesse do empregador inicialmente, ao possibilitar a identificação e o respectivo entendimento dos fatores que afetam o desempenho do colaborador no exercício de suas atividades, conforme esclarece Gomes Neto et al., (2019, p. 75) “O estudo de clima é um excelente instrumento de feedback e de intervenção organizacional, trazendo contribuições valiosas para o conhecimento e o manejo do funcionamento das organizações”. Assim sendo, o desenvolvimento deste estudo buscou compreender o modo como os colaboradores interpretam fatores existentes no ambiente de trabalho contemplados nas dimensões: Comunicação; Supervisão e Liderança; Relação entre pares; Motivação e Reconhecimento e Autonomia e tomada de decisões.

De acordo com a opinião dos entrevistados é possível confirmar que estes colaboradores se sentem importantes para empresa, embora possuam limitada autonomia e poder de decisão. Nessa medida, é importante que a empresa revise suas normas quanto à concessão de maior independência aos colaboradores na realização de suas tarefas. É necessário elucidar que embora tenha sido constatado um clima organizacional favorável, este resultado não significa que os funcionários usufruam de completa satisfação para com todas as esferas da organização.

Em resumo, a análise do clima organizacional da empresa contribui para o crescimento da organização. Na perspectiva do empregador espera-se que valorizem os colaboradores, que planeje suas atividades, que saiba comunicar-se com os colaboradores e motivá-los, que crie bom ambiente na empresa, que tenha bom relacionamento com os colaboradores e que busque oferecer crescimento profissional. Sob a ótica do colaborador, espera-se que o mesmo reconheça os aspectos favoráveis no ambiente, que contribua para manter a equipe motivada e melhore o rendimento da equipe.

6 CONCLUSÃO

A pesquisa de clima organizacional na empresa contribui para verificar o grau de satisfação dos empregados em relação à empresa. É um meio pelo qual pode-se verificar as falhas existentes na relação empresa X empregado, com o objetivo de corrigi-las, apontando o grau de satisfação dos empregados.

7 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações** (9): 498 Rio de Janeiro - RJ: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES NETO, Manoel Bastos et al. UM ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SUAS APLICAÇÕES. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, SC, Brasil, p. 73-98, jun. 2019. ISSN 2238-9636.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003

DANTAS, A. C. de G. **Clima organizacional: o caso da empresa X** /Ana Carolina de Góes Dantas. – Natal, RN, 2013. 60f.: il.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. – Rio de Janeiro: TLC, 2013.

FURQUIM, M. G. D.; ABDALA, K. de O.; ANDRADE, A. S.; SOUSA JÚNIOR, J. C. de.; OLIVEIRA, D. C. de; SALVIANO, P. A. P.; RABELO, J. de C. **Description of the Motivational Factors in the Public Sector: The Case of Emater – Regional Caiapó**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 8, p. e994986697, 2020.

KELLER, E.; AGUIAR, M. A. F. de. **Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional**. Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa, [S.l.], v. 20, n. 39, p. 91-113, abr. 2020.

PIRES, R. **Autonomia no trabalho: a importância da liberdade para o profissional**. 2019. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/autonomia-no-trabalho/>. Acesso em: 15 jun. 2021.

OLIVEIRA, L. M.; CASTRO, M. C, D. Análise do clima organizacional de uma empresa especializada em transporte de passageiros e turismo no município de Três Rios, RJ. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas V.5, Nº3, p.61-83, Set/Dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO.*In*: DICIONÁRIO Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda, 2015.

SANTOS, C. B.; FEITOZA, A. C. H.; FURQUIM, M. G. D.; SOUSA JUNIOR, J. C. Diagnóstico da condição estratégica das empresas agropecuárias no município de Iporá-GO. In: II Simpósio em Gestão do Agronegócio, 2017, Jaboticabal - SP. SGAgro - Simpósio em Gestão do Agronegócio, 2017.

SEBRAE NACIONAL. **A importância de um bom clima organizacional na empresa**. 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/a-importancia-do-bom-clima-organizacional-na-empresa,73fe9bda15617410VgnVCM2000003c74010aRCRD/>. Acesso em: 17 jun. 2021.

SOARES, E. A. A. L. **Qualidade na prestação de serviços: Análise da satisfação dos clientes diante os serviços prestados pela J VCUNHA Distribuidora de Alimentos** / Eduardo Augusto Azevedo Lima Soares. –Currais Novos, RN, 2015. 55f . : il

SOUZA, C. P. da S. **Cultura e clima organizacional** – compreendendo a essência das organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014.