



**INSTITUTO FEDERAL**  
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

**Daiane Krause Teixeira**

**CLIMA ORGANIZACIONAL: PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DE UM  
SUPERMERCADO DO INTERIOR DE RONDÔNIA**

**CACOAL**  
**2023**



**INSTITUTO FEDERAL**  
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

**DAIANE KRAUSE TEIXEIRA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL: PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DE UM  
SUPERMERCADO DO INTERIOR DE RONDÔNIA**

Artigo apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Nome do Orientador: Dr. Murilo Roberto Jesus Maganha.

**CACOAL**

**2023**



**INSTITUTO FEDERAL**  
Rondônia



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,  
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Teixeira, Daiane Krause.

Clima organizacional: percepções dos colaboradores de um  
supermercado do interior de Rondônia / Daiane Krause Teixeira,  
Cacoal-RO, 2024.

21 f. : il.

Orientador(a): Dr Murilo Roberto Jesus Maganha.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em  
Gestão Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e  
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Cacoal-RO, 2024.

1. Clima Organizacional. 2. Motivação. 3. Liderança. 4. Rondônia.  
I. Maganha, Murilo Roberto Jesus (orient.). II. Instituto Federal de  
Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

**Bibliotecário(a) Responsável:** Fernanda de Oliveira Freitas Cavalcante, CRB-11/762 (Campus Cacoal)



## FOLHA DE APROVAÇÃO

### CLIMA ORGANIZACIONAL: PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DE UM SUPERMERCADO DO INTERIOR DE RONDÔNIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, *Campus* Cacoal, como parte das exigências para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Autora: DAIANE KRAUSE TEIXEIRA

Orientador: Dr. Murilo Roberto Jesus Maganha

Situação: **Aprovado**

Aprovado em: 20/12/2023

Dr. Murilo Roberto Jesus Maganha  
Orientador

Documento assinado digitalmente  
**MAGNO BATISTA AMORIM**  
Data: 03/01/2024 09:51:45-0300  
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Dr. Magno Batista Amorim

Dr. Fabricio Martins Lacerda

## **CLIMA ORGANIZACIONAL: PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES DE UM SUPERMERCADO DO INTERIOR DE RONDÔNIA**

Daiane Krause Teixeira <sup>1</sup>

Murilo Roberto Jesus Maganha <sup>2</sup>

### **Resumo**

Nas organizações, existem as necessidades de compreender as percepções dos colaboradores em relação ao ambiente do trabalho, e entendendo como está o clima organizacional, se planeja estratégias na melhoria da gestão de pessoas. Essa pesquisa tem por objetivo, analisar as percepções dos colaboradores, a respeito do seu clima organizacional, tanto os aspectos positivos quanto negativos. A partir da questão de pesquisa: Qual o nível de satisfação dos funcionários de um supermercado no interior de Rondônia com o clima organizacional da empresa? definiu-se o objetivo do trabalho. Trata-se de um estudo único, com método de coleta de dados do tipo *survey*, a partir de um questionário com perguntas fechadas, aplicadas aos dezenove (19) colaboradores do supermercado. Os resultados expressam que, em relação às percepções dos funcionários pesquisados, e de acordo com as questões levantadas, foram observadas algumas deficiências, em relação à liderança. No geral, pode-se concluir, pelos resultados encontrados, que existe um clima bastante auspicioso e propício ao desempenho profissional de seus colaboradores.

**Palavras-chave:** clima organizacional, motivação, liderança. Rondônia

---

<sup>1</sup> Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: daianekrauset@gmail.com

<sup>2</sup> Orientador do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. Doutor em Engenharia de Produção (UFSCar/São Carlos) e-mail: murilorjm@hotmail.com



## 1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais muito tem se discutido a importância de ter um bom clima organizacional na empresa, sendo um fator crucial para o crescimento, e desenvolvimento da organização.

Segundo Ferreira (2013), a identificação do clima organizacional ajuda a aumentar a produtividade, devido ao fato de possibilitar a criação de um ambiente que atenda às necessidades dos funcionários, ao mesmo tempo que orienta o comportamento para atingir os objetivos organizacionais.

Devido a grande competitividade que há no mercado, as empresas focam mais nos resultados, esquecendo dos responsáveis para esse sucesso, que são as pessoas. O que gera uma deficiência na qualidade do ambiente de trabalho, afetando diretamente o seu comportamento.

A avaliação do clima organizacional busca investigar o nível de satisfação dos funcionários, levando em conta as seguintes variáveis: comunicação, realização profissional, relacionamento com o líder e trabalho em equipe. O que possibilitará a percepção das pessoas, quanto a sua importância na empresa, criando assim um ambiente onde os indivíduos se sintam mais motivados, e se tornem mais eficientes (Segalla; Cobêro, 2016).

O presente trabalho busca responder à questão de pesquisa: Qual o nível de satisfação dos funcionários de um supermercado no interior de Rondônia com o clima organizacional da organização?

Assim sendo, tem por objetivo analisar as percepções dos colaboradores, a respeito do seu clima organizacional, tanto os aspectos positivos quanto negativos. Onde será disponibilizado aos funcionários um questionário, com vinte e sete (27) perguntas fechadas sobre o seu ambiente organizacional. Com base nas respostas, poderá obter o sucesso da pesquisa.

Este trabalho está organizado em cinco seções: inicia-se com a seção 1 de introdução. Segue-se com a revisão teórica (seção 2), apresentando sobre a temática estudada. Depois apresenta-se a metodologia de pesquisa (seção 3). Por seguinte, são apresentadas as análises dos resultados (seção 4) e, por fim, as considerações finais.

## 2. REVISÃO TEÓRICA

### 2.1 Clima organizacional

O clima organizacional influencia no comportamento, e também na produtividade. Portanto, torna-se muito importante para a empresa, visto que estas são geridas por pessoas com suas respectivas funções, e cada qual traz resultados a mesma (Lima et al. 2017).

Segundo Dinelli et al. (2016), para que haja um relacionamento em âmbito empresarial, é essencial focar no comportamento humano, e viabiliza um ambiente propício e de qualidade, para que os colaboradores sintam vontade de realizarem as suas tarefas, e conseqüentemente se torne mais proativo e comprometido.

A visão dos colaboradores diante do comportamento da organização favorece a definição da qualidade do ambiente de trabalho. Onde dependendo da deficiência de gerenciamento, os empregados tornam-se desmotivados e com isso a produtividade cai e o desempenho diminui, havendo assim um clima organizacional desfavorável para seus funcionários.

Moreira (2008, p.19) explica a importância do clima organizacional para gestão da empresa:

O clima da organização é um importante conceito para um gestor, porque é através do estabelecimento de um clima organizacional adequado que o gerente pode estabelecer as condições motivadoras no ambiente de trabalho. A eficácia da organização pode ser aumentada criando-se um clima organizacional que satisfaça às necessidades dos membros da organização. (Moreira, 2008, p.19).

Segundo Ferreira (2013, p.71), a pesquisa de clima organizacional " é um dos instrumentos que podem ser utilizados para o levantamento do clima com o objetivo de verificar o grau de satisfação dos empregados em relação à empresa". Sendo assim torna-se um fator crucial para o desenvolvimento da organização.

A pesquisa e o estudo de um clima organizacional são uma ferramenta fundamental para se obter um diagnóstico geral da empresa, onde ajuda a entender melhor a dinâmica organizacional, e por fim poder criar um bom clima organizacional seguindo os resultados destas análises.



A identificação do clima organizacional na empresa ajuda a aumentar a eficiência de seus colaboradores, pois canaliza o comportamento dos integrantes, diante da satisfação de um bom ambiente de trabalho (Ferreira, 2013).

O clima organizacional sofre influência externa e ambiental sobre a motivação. Sendo assim pode-se concluir que quando os colaboradores se sintam satisfeitos com suas necessidades pessoais e tem sua moral elevada, conseqüentemente, traz resultados positivos para as empresas, como o engajamento, comprometimento e eficiência (Chiavenato, 2021).

## **2.2 Motivação**

De acordo com Bergamini (2018, p.120) "As empresas têm percebido que elas mesmas, mais do que seus empregados são negativamente atingidos pela falta de motivação". O que se explica pelo fato que a motivação é representada pelo desejo natural das pessoas para realizarem as atividades com comprometimento, onde elas devem estar satisfeitas com a qualidade do trabalho.

A motivação organizacional impulsiona e direciona o comportamento dos colaboradores, uma vez que é o resultado da combinação de fatores internos e externos, havendo assim, uma interação do indivíduo e o ambiente. O que promove a intensidade e a persistência do comportamento humano diante da satisfação com o seu ambiente de trabalho.

Segundo Nascimento e Brito, 2020, p. 4, é necessário conhecer e compreender o estado comportamental em que o colaborador se encontra: " O funcionário precisa sentir- se motivado, alegre, útil, valorizado na função e no trabalho executado, precisa sentir prazer em fazer o diferencial, está orgulhoso por ser parte da empresa e ter em mente a mutualidade". A satisfação do colaborador traz melhor retorno e resultados positivos para empresa (Nascimento, Brito, 2020, p.4).

Por fim, a motivação traz muitos benefícios para a organização, uma vez que seus colaboradores estejam motivados, haverá uma redução do absenteísmo, aumento da satisfação, diminuição dos conflitos interpessoais, e que por conseqüência reduzir os custos com recrutamento e seleção.



De acordo com os fatos explanados a motivação promove uma melhoria da qualidade do trabalho, satisfação do cliente, estabilidade e continuidade dos objetivos da organização, como também favorece o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. Ao qual traz uma boa reputação à empresa.

### **2.3 Liderança**

A liderança organizacional promove valores e objetivos que favorecem a motivação e a inspiração dos seus colaboradores. Uma vez que são responsáveis em criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Obtendo assim um bom clima organizacional.

De acordo com Oliveira e Santos (2021, p.12) "O clima organizacional está relacionado com o grau de satisfação dos colaboradores, sendo desta forma um indicador de eficácia ou não da liderança numa empresa". Por sua vez, ocorre uma influência na percepção dos colaboradores em relação a empresa diante da ação do líder.

As atitudes da liderança podem contribuir ou não para se ter um bom clima organizacional na empresa, uma vez que a ação do líder é uma das causas que desfavorecem os laços que dão coerência à equipe. Onde o líder deve ser capaz de se inter-relacionar com as pessoas, para que haja uma reciprocidade.

Segundo Chiavenato (2021, p. 257) pode caracterizar a liderança com "os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação, e os objetivos a alcançar". Desta forma, pode se dizer que esses elementos ajudam a promover um bom gerenciamento organizacional.

A liderança deve trabalhar de forma integrada com a organização e seus colaboradores, onde possa haver uma relação comportamental que proporcione aprendizado e desenvolvimento de ambos. Mas sempre seguindo as diretrizes da empresa. Viabilizando sempre valores e objetivos que definem o gerenciamento da empresa, utilizando abordagens racionais, criativas e de inovação. E assim possa avaliar as atitudes quanto às mudanças realizadas para se ter um bom clima organizacional, objetivando o crescimento, engajamento e produtividade da organização.



### 3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Este estudo apresenta como base teórica e metodológica uma pesquisa de campo, visando aprofundar o conhecimento sobre o tema proposto para que seja possível ampliar o conhecimento sobre o clima organizacional da empresa. Ao qual diagnosticar eventuais problemas em seu ambiente organizacional.

A coleta de dados foi aplicada no dia 16 novembro de 2023, sobreposta a 22 funcionários de diversos setores/áreas de um supermercado no interior de Rondônia, onde a maioria dos colaboradores (19) disponibilizaram-se a responder o questionário. A pesquisa em questão é caracterizada como um estudo de caso exploratório, com base na escala de *Likert*, usada para medir e avaliar opiniões.

Para a pesquisa em questão, foi utilizado um questionário bem estruturado, onde se divide em duas partes: A caracterização dos respondentes e a caracterização da Pesquisa de Clima Organizacional. E em seguida, tendo por base 5 aspectos do clima organizacional: Comunicação, Processo Decisório, Liderança, Relacionamento Interpessoal, Condições de Trabalho e Realização Pessoal e Profissional (Urzedo et al. 2021, p. 04). O questionário conta com vinte e sete (27) questões fechadas.

A pesquisa em estudo foi por meio de um questionário impresso aplicado de forma presencial, no local de trabalho. Onde os respondentes indicaram qual o grau de satisfação e concordância com as informações sobre o clima organizacional. O questionário apresentou, para cada pergunta, quatro alternativas diferentes de resposta: 1) Sempre 2) Na maioria das vezes 3) Raramente 4) Nunca. Tendo por objetivo, analisar as percepções dos colaboradores, a respeito do seu clima organizacional, tanto os aspectos positivos quanto negativos. Buscando responder a questão de pesquisa levantada: Qual o nível de satisfação dos funcionários de um supermercado no interior de Rondônia com o clima organizacional da empresa? Sendo assim, através do processo de pesquisa, pode-se diagnosticar eventuais problemas que há em seu ambiente organizacional.

O processo de análise iniciou através da contagem total de respostas semelhantes das alternativas de cada questão respondida, levando em consideração o número de respondentes (19). A partir dessa etapa foi realizado o cálculo manual em porcentagens das respostas semelhantes, ao qual obteve porcentagens em números

decimais, porém fez-se necessário inserir os dados obtidos no Excel para confecção de gráficos, onde o programa fez as conversões das porcentagens em números inteiros.

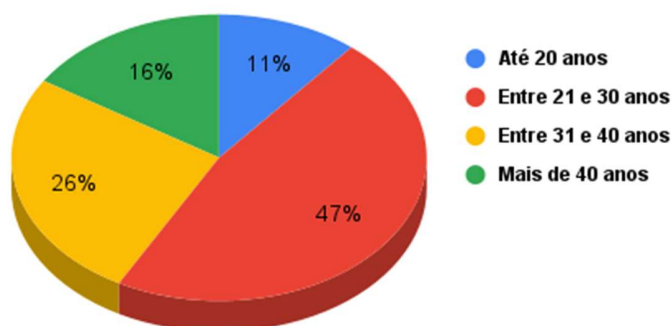
#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os dados e a interpretação dos resultados da pesquisa realizada. A coleta de dados foi aplicada no dia 16 de novembro de 2023, a 19 funcionários de diversos setores/áreas do Supermercado no interior de Rondônia, buscando identificar o nível de satisfação com o clima organizacional.

##### 4.1 Caracterização dos respondentes

O questionário iniciou-se através da identificação do perfil dos respondentes no que diz respeito à idade, gênero, escolaridade, tempo de serviço e a função que exercem no Supermercado no interior de Rondônia.

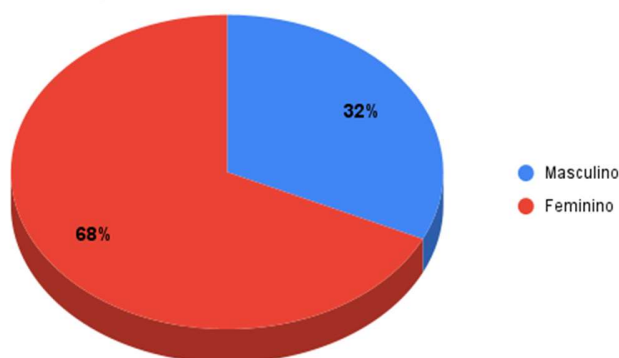
De acordo com a Figura 1, verifica-se que, 47% (9) dos pesquisados têm idade entre 21 e 30 anos, 26% (5) dizem que têm idade entre 31 e 40 anos, 16% (3) afirmam que têm idade acima de 40 anos e apenas 11% (2) possuem idade até 20 anos. Diante disso, pode-se concluir que a maioria dos funcionários do Supermercado encontram-se com idade entre 21 e 30 anos.



**Figura 1- Idade dos colaboradores.**

Fonte: Autoria própria (2023).

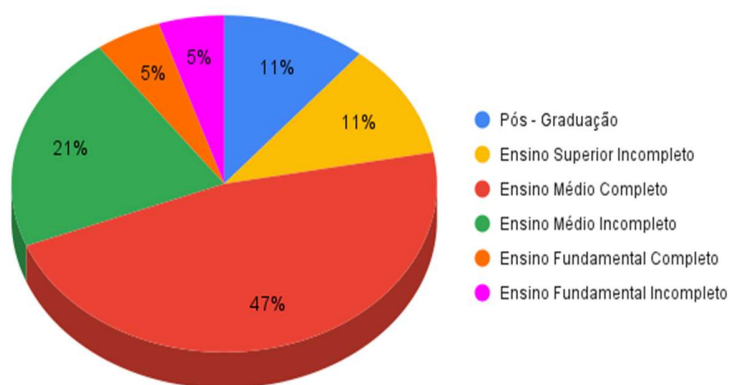
Em relação à questão gênero (Figura 2), observa-se a predominância feminina com 68% (13) dos pesquisados, e apenas 32% (6) sendo masculinas.



**Figura 2 - Gênero dos colaboradores.**

Fonte: Autoria própria (2023)

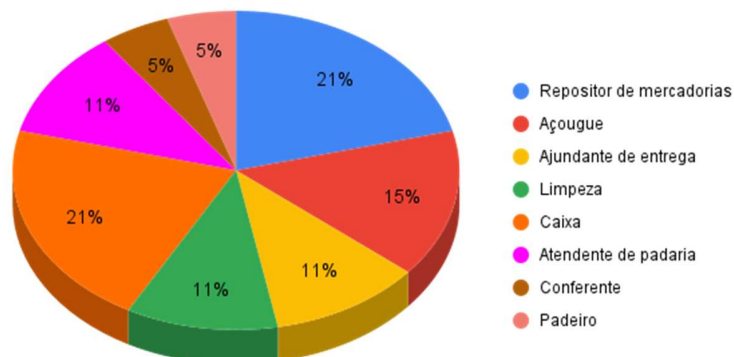
A respeito do grau de escolaridade (Figura 3), destaca-se que não há um bom grau de escolaridade dos funcionários, pois 47% (9) possui apenas o ensino médio completo, 21% (4) têm o ensino médio incompleto, porém, há um percentual de 11% (2) dos entrevistados que possuem ensino superior incompleto, onde os mesmos estão em processo de formação, contando também com 11% (2) dos colaboradores tendo pós-graduação. Por fim, 5% (1) dos entrevistados tem apenas o ensino fundamental completo e 5% (1) dos funcionários têm o ensino fundamental incompleto.



**Figura 3- Grau de Escolaridade dos funcionários.**

Fonte: Autoria própria (2023).

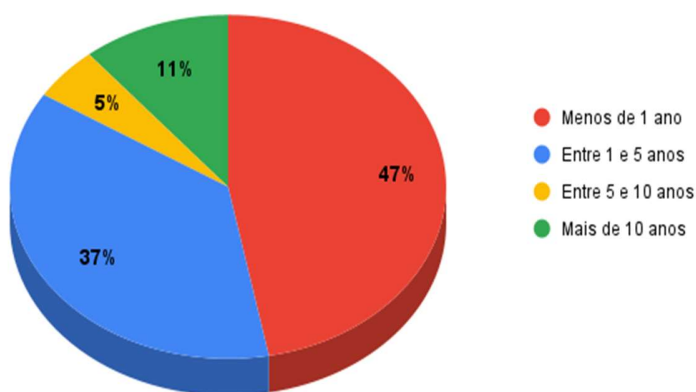
De acordo com a Figura 4, verifica-se que há uma grande rotatividade de funcionários na empresa, pois, 47% (9) tem o tempo de serviço a menos de 1 ano, onde 37% (7) têm entre 1 e 5 anos de serviço no Supermercado, ao qual 11% (2) dos colaboradores entrevistados têm mais de 10 anos de trabalho na empresa, e apenas 5% (1) trabalham entre 5 a 10 anos.



**Figura 4 - Tempo de Trabalho dos colaboradores.**

Fonte: Autoria própria (2023).

De acordo com a Figura 5, onde se define as funções dos funcionários entrevistados de um supermercado, verifica-se que, 21% (4) como repositor de mercadorias, 21% (4) trabalham no caixa, 15% (3) no açougue, 11% (2) na limpeza, 11% (2) como ajudante de entrega, 11% (2) como atendente de padaria, 5% (1) de conferente, e 5% (1) de padeiro.



**Figura 5 - Funções exercidas pelos colaboradores.**

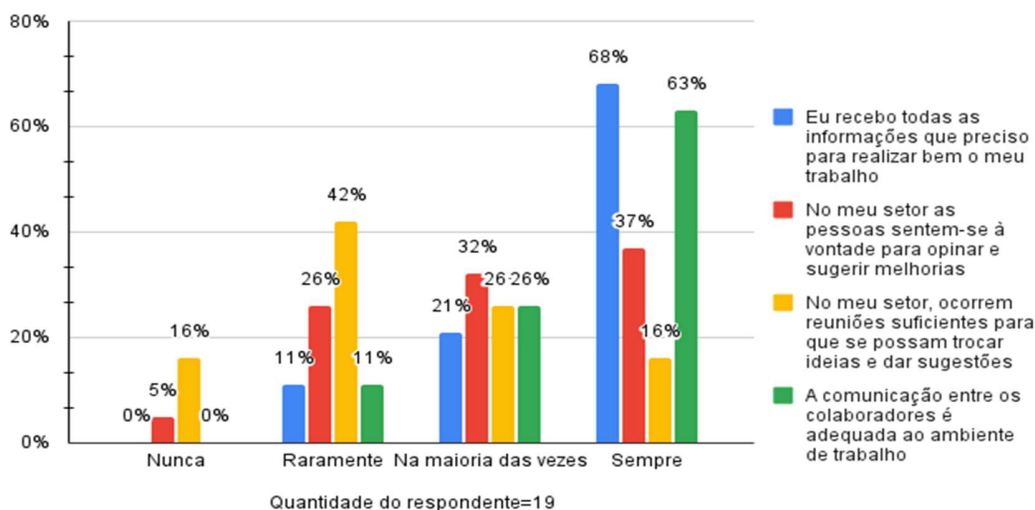
Fonte: Autoria própria (2023).

## 4.2 Caracterização da Pesquisa de Clima Organizacional

Nessa parte da pesquisa os entrevistados responderam às alternativas que correspondem ao grau de concordância em relação a sua percepção a alguns aspectos do Clima Organizacional.

A Figura 6, mostra que 89% (17) dos entrevistados afirmam que são atendidos sempre/na maioria das vezes em relação às informações que os trabalhadores precisam para fazer o seu trabalho. Em relação à questão de se sentirem à vontade para opinar e sugerir melhorias, o resultado também é muito bom, contendo um percentual de 69% (13) em relação à sempre/na maioria das vezes. O que pode se concluir que os funcionários se sintam muito bem no seu ambiente de trabalho.

Em relação a questão se ocorre reuniões suficientes no Supermercado, esse quesito deixa a desejar pois 58% (6) dos entrevistados, afirmaram que raramente/nunca tem reuniões em seus setores. Por fim sobre comunicação entre os colaboradores, 89% (17) alegaram que há sempre/na maioria das vezes comunicação entre eles, o que é ótimo.



**Figura 6 - Aspecto de Comunicação e Processo Decisório.**

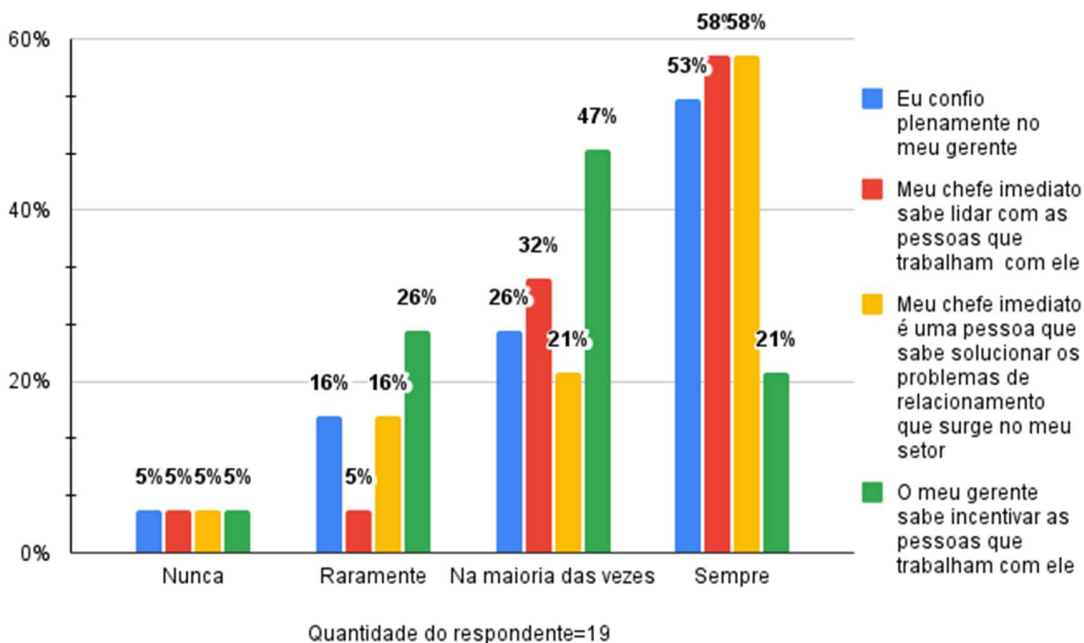
Fonte: Autoria própria (2023).

De acordo com a Figura 7, sobre confiar no gerente, mostra que 79% (15) dos entrevistados afirmaram que sempre/na maioria das vezes sentem confiança no gerente,

por contrapartida, 21% (4) declaram que raramente/nunca. E no quesito se o chefe imediato sabe lidar com as pessoas que trabalham com ele, o resultado é ótimo contando com um percentual de 90% (17) sempre/na maioria das vezes.

Em relação ao chefe saber solucionar os problemas de relacionamento do setor, verificou um percentual de 79% (15) de sempre/na maioria das vezes dos colaboradores entrevistados, em oposição 21% (4) alegaram raramente/nunca sabe solucionar os problemas. E por fim, se o gerente sabe incentivar as pessoas, funcionários relatam 73% (14) na maioria das vezes / raramente.

Diante dos fatos, pode se verificar que a convivência entre superiores/subordinados, quesito confiança, contém a maioria das porcentagens sempre/na maioria das vezes, o que é ótimo devido ao fato de ser um ponto positivo para se ter um bom clima organizacional na empresa. O que por contrapartida tem um grande ponto negativo, que é a falta de incentivo por parte da gestão/gerente, o que gera falta de motivação, por consequência influencia no comportamento, o que causa funcionários desmotivados, sem comprometimento, e menos proativos.

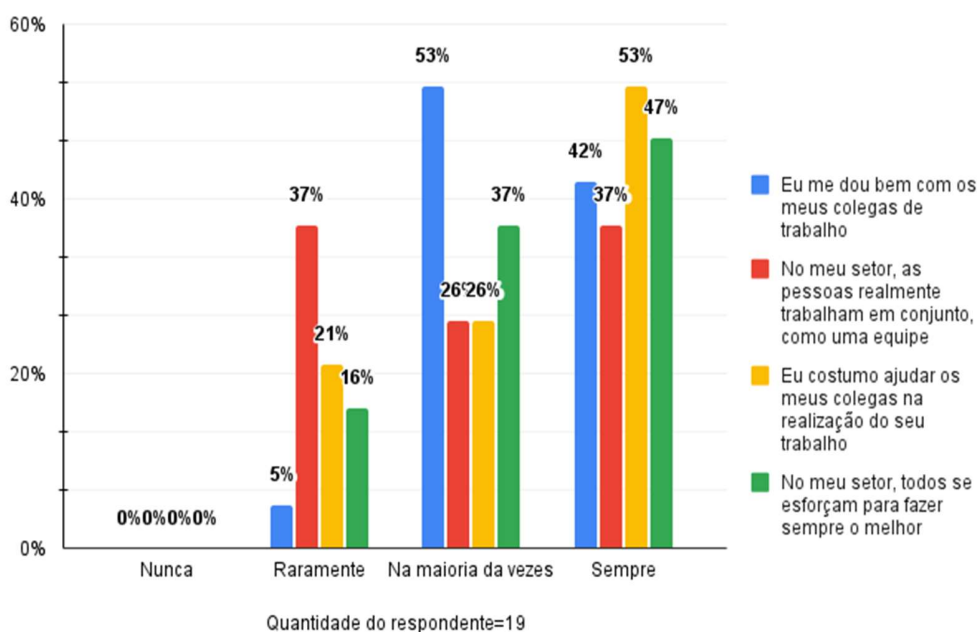


**Figura 7 - Aspecto de Liderança.**  
Fonte: Autoria própria (2023).

Segundo a Figura 8, averigua-se que 95% (18) dos entrevistados relataram sempre/na maioria das vezes possuir um bom convívio com seus colegas tendo apenas 5% (1) que disseram raramente/nunca. Já no questionamento sobre cooperação, 63% (12) sempre/na maioria das vezes disseram que houve trabalho em equipe, e em oposição 37% (7), relataram que raramente há essa cooperação em equipe.

No quesito realização das tarefas pode-se verificar que estão com ótimo percentual tendo 79% (15) sempre/na maioria das vezes ajudam os colegas, e em questão ao empenho no serviço conta com um excelente percentual de 84% (16) sempre/na maioria das vezes.

Pode-se dizer que há um bom relacionamento interpessoal entre os colaboradores, mas tem que ficar atentos pois a questão de trabalho em equipe (cooperação), pois o percentual mostra que necessita de monitoramento e cuidado para que não haja um crescimento desse ponto negativo.



**Figura 8 - Referente ao Relacionamento Interpessoal dos colaboradores.**

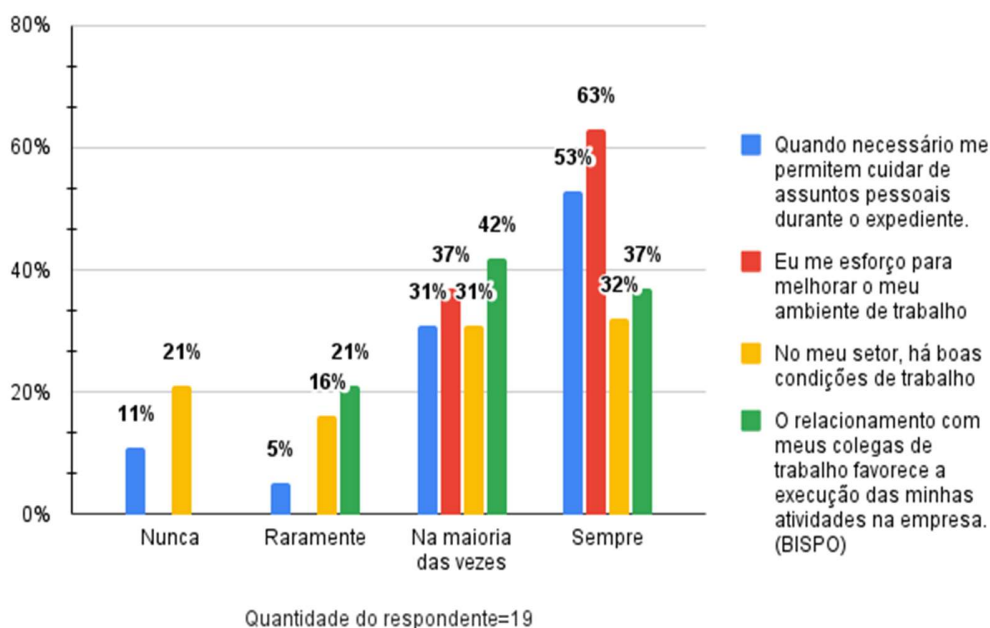
Fonte: Autoria própria (2023).

Conforme a Figura 9, pode-se analisar as condições de trabalho, em relação a resolver assuntos pessoais durante o expediente, 84% (16) afirmaram que sempre/na maioria das vezes permitem. Na questão de empenho para melhorar o ambiente de

trabalho, tem um percentual excelente que totalizaram 100% (19) de sempre/na maioria das vezes.

No quesito se tem boas condições de trabalho 63% (12) dos entrevistados responderam que sempre/na maioria das vezes, em contrapartida 37%(7) afirmaram que raramente/nunca. E se o relacionamento com os colegas de trabalho favorece a execução das tarefas da empresa, 63%(12) relataram que na maioria das vezes/raramente, há esse favorecimento de execução de trabalho.

Desse modo, pode-se concluir que o relacionamento entre os colaboradores está com um ponto negativo, pois não há disponibilidade de colaboração entre os funcionários, ou seja, não tem uma reciprocidade entre os membros da equipe. O que impacta diretamente nos resultados viabilizados pela empresa. Verifica-se também outro ponto negativo é em relação às condições de trabalho, uma vez que o percentual está um pouco alto, diante disso, deve-se buscar diagnosticar o problema específico para melhor solucionar.

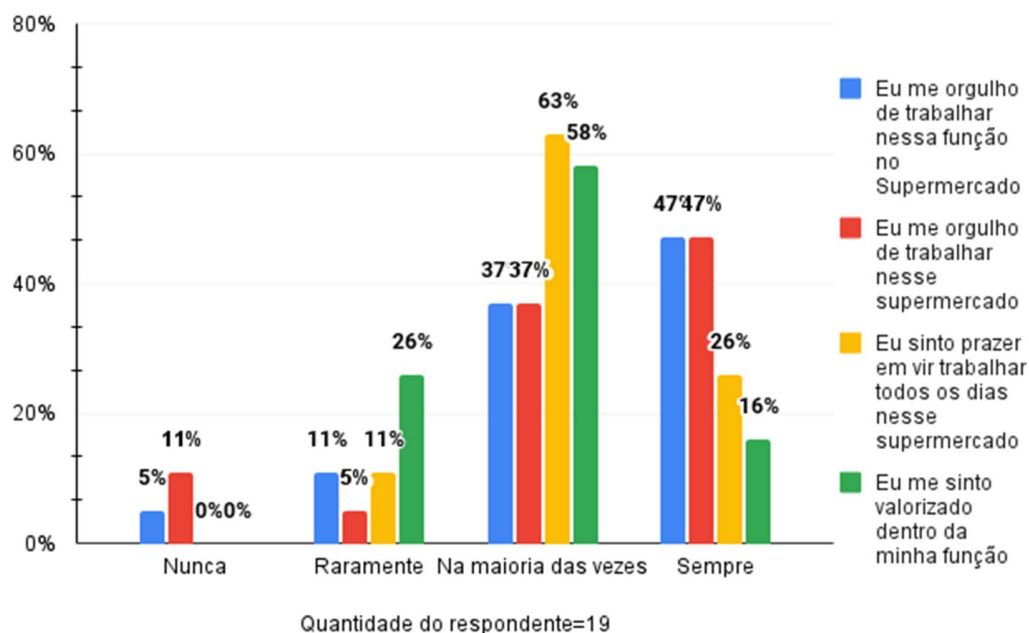


**Figura 9: Referente ao aspecto de Condições de Trabalho.**  
Fonte: Autoria própria (2023).

De acordo com a Figura 10, a relação pessoal e profissional dos funcionários no item sobre ter orgulho em trabalhar na função estipulada a eles no supermercado, 84%

(16) dos entrevistados responderam que sempre/na maioria das vezes. E no caso de se ter orgulho de trabalhar na empresa, 84% (16) assinalaram que sempre/na maioria das vezes. Em relação sentir prazer em trabalhar todos os dias no supermercado, 89 % (17) afirmaram que sempre /na maioria das vezes. E na questão de se sentir valorizado dentro da sua função, 84% (16) dos entrevistados afirmaram que na maioria das vezes/raramente.

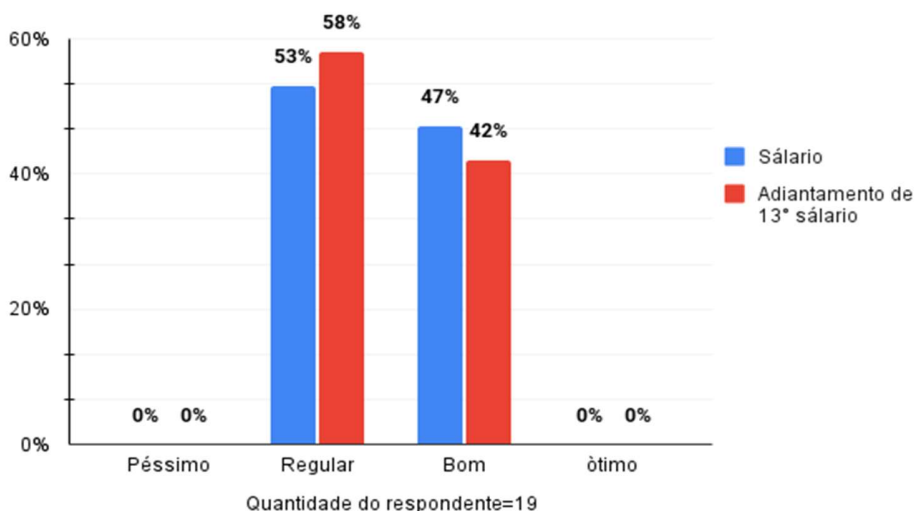
Esses percentuais demonstram que também há pontos negativos na realização pessoal e profissional, pois o empregado não se sente valorizado, motivado, e não tem reconhecimento do seu empenho na sua função/trabalho.



**Figura 10 - Referente a Realização Pessoal e Profissional (VIDA PROFISSIONAL).**  
Fonte: Autoria própria (2023).

Referente a classificação dos benefícios que a empresa disponibiliza como: salário, adiantamento de 13° salário, a figura 11, mostra que 53% (10) dos entrevistados disseram que é regular o salário e 47% (9) acharam que está bom, em relação ao adiantamento de 13° salário, 58% (11) afirmaram ser regular e 42% (8) assinalaram bom, o que representa a compensação básica pelo seu trabalho realizado. Porém, há um ponto negativo para a organização, uma vez que não proporciona benefícios

complementares e básicos para seus colaboradores, onde promoveria maior satisfação e comprometimento de seus funcionários.



**Figura 11- Referente a classificação de Benefícios que os colaboradores recebem da empresa.**  
Fonte: Autoria própria (2023).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O clima organizacional refere-se à percepção coletiva sobre a organização, quanto às políticas e práticas da empresa, levando em consideração o nível de satisfação com o ambiente de trabalho. Onde a pesquisa de clima organizacional é uma importante ferramenta para a gestão, ao qual, busca identificar os pontos que influenciam a qualidade de vida no ambiente de trabalho, e na produtividade, para que não haja impactos no desenvolvimento organizacional da empresa.

Segundo a pesquisa realizada, pode-se analisar que há vários pontos positivos que favorecem a construção de um bom clima organizacional na empresa. Como o comprometimento dos colaboradores no trabalho, engajamento, boa comunicação entre si e seus superiores, confiança no seu líder, e um bom relacionamento interpessoal.

Embora haja fatores que exaltam suas qualidades, pode-se observar muitas deficiências organizacionais no Supermercado, como a falta de qualificação profissional, onde a maioria dos colaboradores possuem apenas o ensino médio.

Outro fato é a grande rotatividade dos funcionários, o que gera muitos prejuízos à empresa, tanto financeiramente quanto no relacionamento com o cliente e com os



próprios funcionários que ficam no serviço, havendo um clima organizacional deteriorado.

A também a questão de ter muito poucas reuniões para dar sugestões e melhorias para o local de trabalho, o que torna uma falha grave para a gestão, pois é necessário se ter essa liberdade com os funcionários para construir um ambiente estrutural e organizacional, segundo a visão de quem “coloca a mão na massa”, ou seja, aqueles que as condições desfavoráveis de trabalho influenciam no seu comportamento, no seu comprometimento e por consequência na sua produtividade.

Outro ponto que pode se verificar foi a falta de reciprocidade entre os membros da equipe, e a falta de incentivo por parte do líder/chefe, o que fica evidente a falha da liderança, pois a ação do líder desfavorece os laços que dão coerência à equipe, ou seja, se há um reconhecimento por parte da gestão, conseqüentemente, haverá motivação e satisfação dos colaboradores, o que dará mais confiança e influência no comportamento, que por sua vez, vai ter impactos no comprometimento, no engajamento, e na produtividade, criando um bom ou ruim clima organizacional no ambiente de trabalho.

Diante dos fatos apresentados, pode-se concluir que quando há um cuidado para com os colaboradores, viabilizando um ambiente de trabalho de boa qualidade, o clima organizacional promove o crescimento estrutural e emocional, o que contribui com melhorias no desempenho dos funcionários, e também na organização de modo geral, tornando uma empresa mais proativa.

Portanto, o clima organizacional de uma empresa é um ponto crucial para o seu desenvolvimento, onde a pesquisa desse clima torna-se muito importante, onde poderá diagnosticar eventuais problemas que possuem e prevenir outros que possam surgir no ambiente de trabalho. É um fator principal que deve se ter bastante atenção, pois através do clima organizacional que pode se construir uma identidade estável e agradável, ao qual influenciará no comportamento dos colaboradores promovendo mais engajamento, comprometimento, eficiência e proatividade. Havendo assim um crescimento e desenvolvimento de forma progressiva e constante.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**, 7 ed. São Paulo: ATLAS LTDA, Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597017670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/>. Acesso em: 27 nov. 2023.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um Novo Modelo de Pesquisa de Clima Organizacional**. Produção. 2006, vol.06, n.2. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v16n2/06.pdf> Acesso em: 26/10/2023. Acesso em 10 set. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. Rio de Janeiro: ATLAS LTDA, Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597027778. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027778/>. Acesso em: 27 nov. 2023.

DINELLI, Douglas Aparecido; COBÊRO, Cláudia; SEGALLA, Felipe Munoz. **Pesquisa de Clima Organizacional em um posto de combustível localizado no interior de São Paulo**. SEGET, AEDB, 2016. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/27024285.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

FERREIRA, Patricia Itala. **Série MBA Gestão de Pessoas: Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: LTC. 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-2383-0/pageid/5> Acesso em 10 out. 2023.

LIMA, Luiz Cesar Dos Santos; LEUCH, Verônica; BUSS, Bruno Roberto. **A importância da pesquisa de clima organizacional para a análise do nível de satisfação dos colaboradores e da estrutura organizacional**. Revista Espacios , v. 38, n. 28, p.13, 2017. Disponível em: <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a17v38n28/a17v38n28p13.pdf> Acesso em 10 out. 2023.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima Organizacional**. IESDE, BRASIL S.A, 2008. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4672767/mod\\_folder/content/0/clima%20organizacional.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4672767/mod_folder/content/0/clima%20organizacional.pdf). Acesso em: 01 out. 2023.

NASCIMENTO, Heloísa. Lino. do; BRITO, Max. Leandro de Araújo. **Clima organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de caso em supermercado**. Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento, [S. l.], v. 9, n. 2, p. e112921584, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i2.1584. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/1584>. Acesso em: 24 out. 2023.



OLIVEIRA, Erica Caroline De Almeida; SANTOS, Dayvid Souza. **A Contribuição da Liderança para o Clima Organizacional**. FATECE, revista. Empreendedorismo, Gestão.v.10, n.10, p. 9-22. e Negócios, 2021. Disponível em: <https://fatece.edu.br/arquivos/arquivos-revistas/empreendedorismo/volume10/Erica%20Caroline%20de%20Almeida%20Oliveira%20Dayvid%20Souza%20Santos.pdf>. Acesso em: 11 out. 2023.

SEGALLA, FELIPE MUÑOZ; COBERO, CLAUDIA. **Pesquisa de Clima Organizacional em uma empresa fornecedora de merenda escolar**. Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia, v. 13. São Paulo: SEGET AEDB 2016. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/27024281.pdf>

URZEDO, Nilma Coelho De Melo et al. **Clima Organizacional: Um Estudo de Caso na Prefeitura Municipal de JAURU/MT**. XXVIII SIMPEP, 2021. Disponível em: [file:///C:/Users/win11/Documents/artigos%20do%20tcc%20prof%20Murilo/Clima\\_Organizacional\\_Estudo\\_Caso.pdf](file:///C:/Users/win11/Documents/artigos%20do%20tcc%20prof%20Murilo/Clima_Organizacional_Estudo_Caso.pdf). Acesso em: 04 out. 2023.