



INSTITUTO FEDERAL
Rondônia



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

Campus Porto Velho Zona Norte
Coordenação do Curso Superior Tecnólogo em Gestão Comercial EAD

NEI JUAREZ ALVES SOUZA

CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

PORTO VELHO
2025

NEI JUAREZ ALVES SOUZA

CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – (IFRO), *Campus* Porto velho, Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Gestão Comercial, sob a orientação da professora Juliana Maria Lima do Carmo

PORTO VELHO
2025

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Souza, Nei Juarez Alves.
Clima organizacional no ambiente de trabalho / Nei Juarez Alves
Souza. - Porto Velho, 2025.
22 f.

Orientador(a): Prof^a. Esp. Juliana Maria Lima do Carmo.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em
Gestão Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho, 2025.

1. Colaboradores. 2. Satisfação profissional. 3. Desenvolvimento
. 4. Motivação. 5. Empresa. I. Carmo, Juliana Maria Lima do (orient.).
II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia -
IFRO. III. Título.


Bibliotecário(a) Responsável: Celia Reis Sales, CRB-CRB11/955

NEI JUAREZ ALVES SOUZA


CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo tecnológico entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – (IFRO), *Campus* Porto velho, Zona Norte, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Gestão Comercial, sob a orientação da professora Juliana Maria Lima do Carmo


Aprovado em: 03/11/2025 pela banca examinadora.

Documento assinado digitalmente
 **MARCIA CRISTINA TESSER**
Data: 27/11/2025 20:50:40-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Marcia Cristina Tesser

Documento assinado digitalmente
 **MARILIA HORTENCIA BATISTA SILVA RODRIGUE**
Data: 17/11/2025 18:07:08-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Marília Hortência Batista Silva Rodrigues

Documento assinado digitalmente
 **JULIANA MARIA LIMA DO CARMO**
Data: 17/11/2025 17:19:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientadora: Juliana Maria Lima do Carmo

CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

RESUMO: O clima organizacional nas empresa é fundamental para garantir o bom desempenho dos colaboradores e o crescimento da organização. Assim, o presente estudo tem como objetivo identificar os fatores que contribuem para a insatisfação dos colaboradores e, a partir das informações, propor estratégias de melhoria. Como forma de verificar os motivos de insatisfação dos colaboradores utilizou-se uma pesquisa com os colaboradores de duas empresas do ramo de comércio de eletrodoméstico, contendo 42 perguntas. Por meio dos questionários observou-se que as empresas mesmo sendo do mesmo ramo comercial, realizam a gestão de forma diferente, uma valoriza mais seus funcionários que a outra, mas, ambas precisam adotar medidas para equacionar as situações identificadas na pesquisa para-que, assim, ambas proporcionem aos seus colaboradores um ambiente propício ao crescimento pessoal e profissional, contribuindo para o desenvolvimento econômico e institucional da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: colaboradores; satisfação profissional; desenvolvimento; motivação; empresa.

ABSTRACT: Organizational climate in companies is fundamental to ensuring good employee performance and organizational growth. Therefore, this study aims to identify the factors that contribute to employee dissatisfaction and, based on this information, propose improvement strategies. To verify the reasons for employee dissatisfaction, a survey containing 42 questions was conducted with employees of two companies in the home appliance retail sector. The questionnaires revealed that, despite being in the same commercial sector, the companies manage their operations differently; one values its employees more than the other. However, both need to adopt measures to address the situations identified in the survey so that they can provide their employees with an environment conducive to personal and professional growth, contributing to the economic and institutional development of the company.

KEYWORDS: employees; job satisfaction; development; motivation; company.

1 INTRODUÇÃO

A insatisfação por parte dos empregados torna o ambiente de trabalho inóspito, gerando aversão do funcionário ao trabalho e a falta de produção/lucro das empresas. Essa insatisfação gera resultados negativos como afirma Silva e Andrade:

A insatisfação dos colaboradores é resultado das interações que não deram certo no decorrer das execuções diárias da organização, por tanto se faz necessário que técnicas e procedimentos para que o clima permaneça sempre em bom estado, conseqüentemente unindo a equipe e tornando-a mais competitiva possível afim de obter uma máxima produtividade (SILVA; ANDRADE, 2021, p. 59).

Através da fala dos autores acima é possível compreender que um ambiente onde os funcionários não estão satisfeitos gera conflitos entre colaborador-colaborador e colaborador-gestão, gerando prejuízos para a empresa.

De acordo com Luz (200, p. 34) O clima organizacional dentro da empresa, “influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa”.

O bem-estar profissional é o principal motivo para que mais pessoas se sintam à vontade em suas atividades habituais, trazendo resultados satisfatórios em relação a produtividade e integração entre gestores e empregados (PINHEIRO et al., 2022, p. 9).

Um ambiente onde os colaboradores se sintam à vontade, tenham liberdade de se comunicarem sem medo de possíveis retaliações se torna um ambiente seguro e favorável para um bom desenvolvimento. Compreender que cada colaborador é importante dentro do ambiente organizacional é fundamental para “obter excelentes resultados no que se refere a produtividade e qualidade dos serviços, pois é através do clima agradável que as empresas têm os recursos humanos funcionando em perfeito estado” (SILVA; ANDRADE, 2021, p. 59).

Entender o clima organizacional é uma forma de “reunir informações quanto as inter-relações estabelecidas no ambiente de trabalho, considerando uma concepção ampla da organização e conforme a avaliação compartilhada daqueles que convivem cotidianamente no ambiente de trabalho” (MATTOS et al., 2021, p. 5).

Portanto, a problematização do presente estudo é "Quais são os principais fatores (como liderança, comunicação e reconhecimento) que impactam negativamente a percepção do clima organizacional em duas empresas do ramo de eletrodomésticos?"

E nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo central "é diagnosticar os fatores críticos que contribuem para a insatisfação dos colaboradores em duas empresas do ramo de comércio de eletrodomésticos, com base na percepção dos funcionários." Pois, verificar quais os fatores colaboraram para a insatisfação do colaborador é crucial para criar estratégias para melhorar as condições de trabalho o que resulta em vantagens significativas para a empresa.

Como forma de verificar quais os principais fatores que contribuem para a insatisfação dos colaboradores e as principais estratégias que podem ser adotadas para melhorar tais insatisfações, o presente trabalho consistiu em uma pesquisa de campo com questionário aplicado para oito colaboradores de duas empresas. Com o intuito de verificar a importância de se compreender como funciona o clima organizacional no ambiente de trabalho, analisando quais os benefícios tanto para o empregador como para o empregado as relações dentro da empresa.

2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA E/OU OPORTUNIDADE

A partir da Revolução Industrial a forma de trabalho vem sofrendo modificações gradativamente, em muitos casos alguns países não conseguiram ou ainda estão em fase de adaptações a essas transformações. A cada dia que passa uma nova tecnologia vem sendo criada, e lançada ao mercado de trabalho, e muitas empresas buscam se adaptar a essas novas mudanças.

E a partir dessas novas mudanças um ponto importante que não está sendo levado em consideração por muitas empresas é como essas mudanças estão afetando os seus colaboradores. E saber como os funcionários estão e o que os motiva é crucial para que as empresas possam crescer e se desenvolver perante essas constantes mudanças geradas pelo crescente desenvolvimento tecnológico.

As pesquisas de clima organizacional destacam-se principalmente como uma estratégia de diagnóstico, por sua capacidade de identificar características do

ambiente de trabalho que podem afetar as condições em que as tarefas são realizadas (MATTOS et al., 2021, p. 3).

Assim, saber como é o clima organizacional dentro das empresas é uma estratégia que visa melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e conseqüentemente o desenvolvimento da empresa como afirma Gonçalves (2011) “ter um bom clima organizacional é importante porque irá influenciar positivamente na produtividade e também no relacionamento entre os colaboradores e na forma de agir das pessoas”.

2.1 FATORES QUE INFLUENCIAM NEGATIVAMENTE O CLIMA ORGANIZACIONAL

Muitos são os fatores que podem interferir negativamente no desenvolvimento das atividades laborais dentro de uma empresa, e para que tais problemas sejam solucionados é fundamental que a gestão busque compreender quais os fatores que estão interferindo no desempenho laboral de seus colaboradores. E para isso, o estudo do clima organizacional se torna uma ferramenta de suma importância nessa busca por compreender a insatisfação dos colaboradores dentro da empresa.

Para se entender quais os fatores influenciam negativamente a produção do colaborador, é necessário primeiro entender qual a função do clima organizacional, e de acordo com Mattos et al. (2019, p. 5) “o clima organizacional envolve desde as formas como os trabalhadores se relacionam entre si, até como eles percebem as políticas e estratégias da organização”.

Dentre os fatores que influenciam negativamente o clima organizacional pode-se destacar a falta de comunicação entre colaboradores e gestão, as rotinas e jornadas de trabalho excessivas, a falta de valorização dos colaboradores; além dos baixos salários. Tais fatores foram levantados por Pinheiro et al. (2022, p.5) em seu trabalho: “rotinas e jornadas de trabalho excessiva também é um fator a ser considerado, visto que muitas pessoas ainda não se sentem ouvidas ou valorizadas em seus respectivos trabalhos, que pode acarretar desmotivação e a percepção negativa do ambiente de trabalho inserido”.

Outro ponto importante é a falta de motivação dos colaboradores, pois a “motivação é algo essencial ao ser humano, afinal, para que realizem qualquer mínima

ação no dia a dia, precisa-se de algo que mova a executar tal ação” (SILVA; ANDRADE, 2021, p. 61).

No entanto, quando se trata de questões mais abstratas, como é o caso da motivação no trabalho, que vão além das necessidades fisiológicas, encontrar esses fatores motivadores é algo menos instintivo e muito mais desafiador, pois o ser humano precisa de muito mais requisitos para manter-se motivado (SILVA; ANDRADE, 2021, p. 61).

Por meio do estudo dos autores acima, nota-se que tais fatores estão correlacionados com a falta de uma gestão mais participativa, pois sem comunicação não há possibilidade de ocorrer uma melhoria no desenvolvimento das atividades dos colaboradores. Nenhuma relação consegue ter um bom desenvolvimento se não ocorrer uma comunicação aberta e clara.

Assim como no dia-a-dia as pessoas precisam de motivação para realizarem suas coisas pessoais, no ambiente de trabalho não é diferente, e se a gestão não demonstrar por meio do diálogo quais os objetivos e metas a serem alcançadas e motivar seus colaboradores para tais tarefas, não haverá um bom relacionamento e desenvolvimento para a execução das atividades previstas. O que acarreta em uma insatisfação entre os funcionários e a gestão.

Dessa forma, alinhar não só metas e objetivos, mas também senso de comunidade e pertencimento, pode fazer com que o colaborador se sinta mais acolhido pela empresa. Gestos de empatia contribuem muito para construir positivamente uma cultura organizacional afim de proporcionar um ambiente de trabalho humanizado e eficiente (PINHEIRO et al., 2022, p. 9-10).

Portanto, dentre os principais fatores que geram a insatisfação dos colaboradores estão relacionadas com a falta de comunicação e motivação por parte da gestão para com os colaboradores. Pois sabe-se que sem uma comunicação clara sobre quais os objetivos e metas a serem alcançados e sem a motivação adequada os colaboradores não terão ânimo e vontade de realizar suas atividades laborais da forma que deveria ocorrer.

3 ANÁLISE DA SITUAÇÃO PROBLEMA E PROPOSTAS DE RECOMENDAÇÃO

A pesquisa foi realizada em duas empresas do ramo de eletrodoméstico, ambas as empresas são de pequeno porte, sendo que a empresa A possui dez funcionários, cuja gestão é feita por colaborador contratado com perfil gerencial, e a empresa B, com doze funcionários, cuja gestão é feita por colaborador contratado com perfil gerencial ambas localizadas no estado de Rondônia.

Os colaboradores participantes da entrevista ocupam o cargo de vendedores nas empresas, sendo que na empresa A são apenas três empregados nessa função, e na empresa B são cinco.

As empresas foram escolhidas por serem empresas de pequeno porte, e a sua localização. Ambas estão instaladas nas áreas adjacentes do município, afastadas do centro da cidade.

A pesquisa de campo consistiu em aplicação de questionário aos colaboradores contendo 42 perguntas sobre a cultura organizacional, postura e liderança, funções desempenhadas, plano de carreira, ambiente e ferramentas para o trabalho, salários e benefícios.

De acordo com os entrevistados a cultura da empresa está alinhada com seus valores, sendo que ambos se identificam com os propósitos da empresa. Em relação a equipe de trabalho ambos afirmam que não se sentem confortáveis em relação aos colegas, mas que na maioria das vezes sentem que o trabalho é agradável.

Quando abordado sobre a prática diária dos valores propagados pela empresa, os colaboradores da empresa A dizem que algumas vezes esses valores não são colocados em prática, já os quatro colaboradores da empresa B dizem que os valores são empregados diariamente no ambiente de trabalho e apenas um discorda dos colegas..

Ao ser abordado se o trabalho impacta na vida pessoal, ambos afirmam que sim, no caso dos colaboradores da empresa A eles afirmam que na maioria das vezes o trabalho causa estresse e desmotivação, já os da empresa B afirmam que o principal problema é a falta de tempo para a família. Ambos afirmam que se sentem pertencentes à empresa, mas também mencionam que o ambiente proporciona situações de hostilidade, sendo que para ambos seus pontos de vistas ou sugestões não são levadas em consideração.

Em relação a confiança com os colegas de trabalho os colaboradores da empresa A dizem que não confiam, pois os colegas falam uns dos outros e não colaboram com as atividades de forma coletiva; já dois colaboradores da empresa B afirmam que na maioria das vezes confiam nos seus colegas, os demais não. Se tratando de colaboração entre a equipe os colaboradores da empresa A dizem que alguns colegas ajudam uns aos outros, já os da empresa B afirmam que na maioria das vezes sim.

Ao adentrar nas questões voltadas a postura da liderança, ambos afirmam que o chefe é claro ao delegar as funções na empresa, sendo que a comunicação entre gestor e funcionários é transparente, mas infelizmente um colaborador da empresa A afirma que o seu chefe não reconhece o seu potencial e suas entregas não são valorizadas; já no caso dos colaboradores da empresa B, todos afirmam que são reconhecidos e valorizados. Em relação aos feedbacks com o chefe os participantes da empresa A afirmam que não se sentem à vontade em conversar com o chefe, pois a mesma só conversa com os funcionários para reclamar ou cobrar; já os da empresa B tem liberdade para dialogar e pedir feedbacks ao seu chefe.

Se tratando das opiniões dos colaboradores, os da empresa A não tem suas ideias consideradas, prevalecendo a vontade do chefe; os da empresa B tem na maioria das vezes suas opiniões e sugestões consideradas pelo chefe. Em relação ao suporte para a elaboração do trabalho, ambos mencionam receberem o suporte necessário; e ambos concordam que o chefe os incentiva a aprender para melhorar suas carreiras.

Ao serem indagados sobre suas funções, os participantes A afirmam que na maioria das vezes estão satisfeitos com suas obrigações, já os da empresa B dizem que se sentem literalmente satisfeitos com suas funções. Ambos concordam que seu trabalho e esforço são importantes para o sucesso do negócio e sabem da importância de suas atividades para a empresa. Infelizmente ambos se sentem sobrecarregados com tantas funções exercidas na empresa, no caso dos participantes da empresa A eles afirmam que as atividades são delegadas em cima da hora, o que causa transtornos. Essa insatisfação com o excesso de trabalho resultou no sentimento de não ter tempo suficiente para realizar suas funções nos últimos três meses. Em contrapartida, ambos se sentem desafiados em seu trabalho, sendo que a cada dia surge algo diferente, metas e cobranças.

Ao ser abordado sobre o plano de carreira, um colaborador da empresa A afirma que não pretende assumir um novo cargo, já os da empresa B desejam ocupar um cargo melhor; isso resulta no sentimento de crescimento dentro da empresa, que no caso do colaborador da empresa A ele não vê esse desenvolvimento, já os da empresa B admitem ver seu crescimento.

Se tratando de plano de carreira, segundo os participantes da empresa A, a empresa não deixa claro a possibilidade de elevação de cargo e não entende quais são suas entregas para alcançar novas posições, já os da empresa B menciona que a empresa é clara nas oportunidades de crescimento no plano de carreira e o que precisa realizar para alcançar seus objetivos.

Ao ser abordado sobre as ferramentas para o exercício de suas funções a empresa A não oferece os materiais adequados, sendo que frequentemente falta material adequado, já a empresa B oferece aos seus funcionários. Em relação a segurança no ambiente de trabalho os colaboradores da empresa A afirma não ter segurança ou certeza em permanecer na empresa, ou até mesmo valor salarial; os colaboradores da empresa B afirmam que a segurança está relacionada à sua maneira de trabalhar, se realizarem suas atividades como proposto pela empresa tem-se segurança. Ao serem indagados sobre o acesso a ferramentas físicas e digitais para desempenharem suas funções, os colaboradores da empresa A afirmam não ter acesso a essas ferramentas com frequência, já os da empresa B afirmam ter acesso sempre que precisam. Acerca da possibilidade de concentração para realizar as atividades, os colaboradores da empresa A afirmam ter um ambiente propício a concentração, já os da empresa B afirmam que as vezes não conseguem se concentrar no seu ambiente de trabalho. Sobre possíveis melhorias ergonômicas na empresa, ambos afirmam que as empresas têm melhorias que deveriam ser realizadas, mas não sugeriram essas melhorias.

Se tratando dos termos salários e benefícios o quadro 1 descreve as perguntas e respostas dos entrevistados.

Quadro 1: Salários e benefícios.

Pergunta	Colaboradores A	Colaboradores B
----------	-----------------	-----------------

Você está satisfeito com a sua remuneração?	Não - Poderia ser mais bem remunerado pelas atividades exercidas.	Não - Para ganhar mais é preciso trabalhar mais
Você acha que o seu salário é justo para as atividades que você desempenha?	Não	Não - São várias atividades a serem desempenhadas em cima da hora.
Existe algum benefício que você sente falta de receber?	Sim- pelas metas e atividades exercidas.	Sim - horas extras.
As formas de bonificações e recompensas fazem sentido para você?	Sim - A maioria sim.	Não recebemos.
De zero a dez, qual a probabilidade de você indicar a empresa para um amigo?	10	07
Você gostaria de dar alguma sugestão para a diretoria?	Não.	Sim, mas ela não aceita as sugestões.
Você se sente feliz na empresa?	Na maioria das vezes sim.	Na maioria das vezes sim.
Trabalhar aqui é motivo de orgulho para você?	Sim.	Sim, pelo papel que eu exerço.
Você se sente realizado profissionalmente?	Sim.	Em certa forma sim.

Fonte: Souza, 2025.

3.1 ESTRATÉGIAS PARA MELHORAR O CLIMA ORGANIZACIONAL

Identificar os fatores que geram insatisfação aos colaboradores dentro de uma empresa é crucial para que a gestão crie estratégias desenvolvimento profissional de sua equipe. “Trata-se de uma forma de diagnosticar o ambiente de trabalho visando

facilitar o envolvimento, comprometimento e participação direta das pessoas na execução do planejamento estratégico” (RIZZATTI JUNIOR; RIZZATTI, 2011, p. 9).

“O clima organizacional pode ser identificado de várias formas, seja na forma de se relacionar com seus colegas de trabalho, líderes e clientes, na execução de tarefas diárias, na motivação e na produtividade” (PINHEIRO et al., 2022, p. 4). A valorização dos trabalhadores, os salários e benefícios recebidos, a atuação das chefias, incluindo o ambiente físico e outros aspectos diversificados do ambiente laboral (MATTOS et al., 2019, p. 5) são estratégias que podem ser adotadas pelas empresas como forma de melhorar a insatisfação dos seus colaboradores.

De acordo com Silva e Andrade (2021) muitas empresas tem adotado a prática de conceder aos seus colaboradores benefícios como vale alimentação, auxílio refeição e assistência médica como forma de garantir maior segurança e integração aos seus colaboradores.

Outra forma de tornar o ambiente de trabalho mais satisfatório é uma boa comunicação, pois ela é “o principal pilar entre líderes e seus subordinados, o que torna o ambiente de trabalho descontraído, funcionários mais motivados e níveis de estresse baixos” (GONÇALVES, 2011). Buscar alternativas que melhorem a qualidade de vida de todos os colaboradores é fundamental para o bom desempenho da empresa, e quando fala-se em qualidade de vida entende-se ela “no trabalho está ligada aos aspectos físicos, sociais e psicológicos que envolvam pessoas. Contudo pode ser compreendida como união de fatores que proporcionam o colaborador harmonia e equilíbrio” (SILVA; ANDRADE, 2021, p. 59). E funcionários que possuem harmonia e equilíbrio no seu dia-a-dia laboral tendem a produzir mais, realizando seu trabalho com qualidade e satisfação.

Para Silva e Andrade, clima é o principal motivador para a realização profissional, bem como um dos principais fatores da permanência dos colaboradores e com isso na retenção dos talentos, através de uma boa gestão de

pessoas (SILVA; ANDRADE, 2021, p. 62).

Por fim, considera-se que gestores devem criar programas de apoio, de forma que a cultura organizacional possa potencializar os valores, a motivação e o empenho de seus colaboradores, assim conseguindo contribuir não só com a satisfação dos mesmos, mas também com o crescimento da organização (PINHEIRO et al., 2022, p. 9-10).

Uma empresa que preza pela qualidade de vida de seus colaboradores, que cria estratégias para melhorar o ambiente de trabalho, motivando e valorizando seus funcionários tende a se destacar no mercado de trabalho, tanto em relação a sua produção como na qualidade e satisfação de seus colaboradores. Assim, um clima organizacional favorável é crucial para o bom desenvolvimento e crescimento tanto da empresa como de seus funcionários. E vale salientar que colaboradores satisfeitos é a melhor propaganda para qualquer empresa.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Por meio deste trabalho verifica-se que mesmo sendo duas empresas do mesmo ramo comercial, existe uma diferença na gestão de cada empresa, onde os funcionários em muitos momentos têm uma visão diferente da empresa onde trabalham.

Tratando-se de empresas que visam seu crescimento institucional e econômico, o clima organizacional deve ser melhor abordado, criando estratégias para melhorar o dia a dia dos seus funcionários, pois só assim a empresa conseguirá realmente se desenvolver. Funcionários satisfeitos com seu ambiente de trabalho, com suas funções, seus salários e com liberdade para expressar suas sugestões e até mesmo insatisfações, são colaboradores que realizarão suas atividades com mais prazer e responsabilidade, visando sempre realizar seu trabalho de forma rápida e com qualidade, o que favorece o desenvolvimento da empresa.

Através deste estudo, fica nítido a necessidade das empresas buscarem criar estratégias para melhorar o clima organizacional dentro de suas instalações, e ao analisar as respostas dos colaboradores elas tem a oportunidade de verificar se em algum desses pontos destacados elas precisam melhorar ou se já

proporcionam de forma eficaz o que os colaboradores necessitam.

Vale salientar, que a presente pesquisa ocorreu em empresas de pequeno porte, com poucos funcionários, e para verificar como os colaboradores se sentem em relação as empresas de grande porte, faz-se necessário trabalhos destinados a análises nessas empresas.

Portanto, para que as empresas realmente alcancem seus objetivos faz-se necessário que elas verifiquem como é o clima organizacional, e busquem criar estratégias para tornar o ambiente laboral mais agradável e favorável a seus funcionários, para que assim, tanto os colaboradores quanto a empresa tenham seus objetivos alcançados, e tenham o crescimento que tanto almejam.

REFERÊNCIAS

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LUZ, Janine Pacheco da. Metodologia para análise de clima organizacional: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado no Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção) -Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: UFSC, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/80230>. Acesso em: 30 set. 2025.

MATTOS, C. A. C. de et al. Ambiente de trabalho: O que realmente influencia no clima organizacional de uma instituição federal de ensino superior? **Revista Valore**, Volta Redonda, 6 (edição especial): 62-80, 2021. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/777/533>. Acesso em: 29 set. 2025.

MATTOS, C. A.C.; COSTA, N. L.; LAURINHO, I. S.; DIAS, L. N. S. Os fatores que influenciam no clima organizacional em instituições federais de ensino superior: uma investigação em Belém do Pará. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 25-48, jan./abr. 2019. Disponível em: 28 set. 2025.

NASPOLINI, Na. T. Livro Didática e Português – leitura e produção escrita. São Paulo. FTD, 1996.

PINHEIRO, A. A. do N. A. et al. A importância do clima organizacional e seus benefícios aos funcionários no período de epidemia de covid-19. In: XIII FATECLOG – Os impactos das novas demandas pós-pandemia nos sistemas logísticos das organizações, FATEC MAUÁ MAUÁ/SP – BRASIL, 2022, p. 1-11. Disponível em: <https://fateclog.com.br/anais/2022/354-607-1-RV.pdf>. Acesso em: 29 set. 2025.

RIZZATTI JUNIOR, G.; RIZZATTI, G. Importância da Análise do Clima Organizacional na Perspectiva da Implementação do Planejamento Estratégico nas Universidades. In: XI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL. II CONGRESSO INTERNACIONAL IGLU, Florianópolis, 2011, p. 1-9. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/26127/5.21.pdf>. Acesso em: 29 set. 2025.

SILVA, L. DE J. da ANDRADE, A. S. de. A importância do clima organizacional para as empresas. **Revista Multidebates**, v.5, n.3 Palmas-TO, 2021, p. 58-62. ISSN: 2594-4568. Disponível em: <https://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/417>. Acesso em: 29 set. 2025.

APÊNDICE

APÊNDICE A -



QUESTIONÁRIO SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL

Empresa

Cultura organizacional.

1. A cultura da empresa está alinhada com os seus valores?

Sim () Não ()

Por que: _____

2. Você se identifica com os propósitos da empresa?

Sim () Não ()

Por que: _____

3. Você se sente confortável com a sua equipe de trabalho?

Sim () Não ()

Por que: _____

4. O dia a dia de trabalho é agradável para você?

Sim () Não ()

Por que: _____

5. Você acredita que os valores propagados pela empresa são realmente colocados em prática?

Sim () Não ()

Por que: _____

6. O seu trabalho impacta negativamente na sua vida pessoal?

Sim () Não ()

Por que: _____

7. Você se sente pertencente à empresa?

Sim () Não ()

Por que: _____

8. Para você, existe alguma hostilidade no ambiente de trabalho?

Sim () Não ()

Por que: _____

9. Você confia nos seus colegas de trabalho?

Sim () Não ()

Por que: _____

10. Os seus colegas de trabalho te ajudam quando há necessidade?

Sim () Não ()

Postura da liderança

11. O seu gestor é claro nas funções que delega?

Sim () Não ()

Por que: _____

12. A comunicação entre gestor e funcionários é transparente?

Sim () Não ()

Por que: _____

13. Você acredita que o seu chefe reconhece o seu potencial?

Sim () Não ()

Por que: _____

14. Na sua opinião, as suas entregas são valorizadas?

Sim () Não ()

Por que: _____

15. Você se sente confortável para pedir feedbacks ou desabafar com o seu chefe?

Sim () Não ()

Por que: _____

16. Você sente que a sua opinião é levada em consideração para a tomada de decisões?

Sim () Não ()

Por que: _____

17. O seu superior oferece o suporte necessário para a realização do trabalho?

Sim () Não ()

Por que: _____

18. Seu chefe te incentiva a aprender e impulsionar sua carreira?

Sim () Não ()

Funções desempenhadas

19. Você está satisfeito com as funções desempenhadas no seu dia a dia?

Sim () Não ()

Por que: _____

20. Em um contexto geral, você enxerga valor nas suas atividades para o sucesso do negócio?

Sim () Não ()

Por que: _____

21. Você entende a importância das suas atividades para os objetivos da organização?

Sim () Não ()

Por que: _____

22. Você se sente sobrecarregado com as suas atividades?

Sim () Não ()

Por que: _____

23. Nos últimos 3 meses houve algum momento que você sentiu que não tinha tempo suficiente para fazer suas funções?

Sim () Não ()

Por que: _____

24. Você se sente desafiado no trabalho?

Sim () Não ()

Por que: _____

Plano de carreira

25. Você tem interesse em ocupar outros cargos dentro da organização?

Sim () Não ()

Por que: _____

26. Você enxerga seu crescimento dentro da empresa?

Sim () Não ()

Por que: _____

27. O plano de carreira para a sua posição é claro?

Sim () Não ()

Por que: _____

28. Você entende quais são as entregas necessárias para alcançar novas posições?

Sim () Não ()

Por que: _____

Ambiente e ferramentas para o trabalho

29. O ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades? Sim () Não ()

Por que: _____

30. Como você avalia o conforto e segurança do espaço em que trabalha?

Por que: _____

31. Você possui acesso a todas ferramentas físicas e digitais para desempenhar as suas funções?

Sim () Não ()

Por que: _____

32. O ambiente de trabalho possibilita a concentração necessária para desempenhar as suas funções?

Sim () Não ()

Por que: _____

33. Na sua opinião, existem melhorias ergonômicas para serem feitas?

Sim () Não ()

Por que: _____

Salários e benefícios

34. Você está satisfeito com a sua remuneração?

Sim () Não ()

Por que: _____

35. Você acha que o seu salário é justo para as atividades que você desempenha?

Sim () Não ()

Por que: _____

36. Existe algum benefício que você sente falta de receber?

Sim () Não ()

Por que: _____

37. As formas de bonificações e recompensas fazem sentido para você?

Sim () Não ()

Por que: _____

38. De zero a dez, qual a probabilidade de você indicar a empresa para um amigo?

39. Você gostaria de dar alguma ideia ou sugestão para a diretoria?

40. Você se sente feliz na empresa?

41. Trabalhar aqui é motivo de orgulho para você?

42. Você se sente realizado profissionalmente?
