

## CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO DA EMPRESA ÁGUA E TERRA PLANEJAMENTO AMBIENTAL LTDA<sup>1</sup>

***Poliana Roberta Costa Silva***

Graduanda do 8º período do curso de Administração do UNIPAM.

E-mail: polianarobertacosta@gmail.com

***Ana Paula Lara Vasconcelos Ramos***

Docente do UNIPAM. Mestre em Administração na área de estratégia e competitividade.

E-mail: anapaula@unipam.edu.br

---

**RESUMO:** Ter um bom relacionamento com os colaboradores, saber liderar e motivar a equipe são pontos importantes que contribuem para um bom clima organizacional. O objetivo deste trabalho foi analisar o clima organizacional da empresa Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA, no intuito de analisar, por meio da percepção dos colaboradores, se o clima organizacional da empresa é satisfatório ou não. Foi realizada uma pesquisa descritiva, com a aplicação de um questionário, a fim de identificar a percepção dos colaboradores em relação aos quesitos: recompensa, sistemas de informações, controle e pressão, apoio da chefia e organização, conforto físico e coesão entre os colegas. Os dados foram coletados de fontes primárias mediante questionário e tabulados através do software SPSS (statistical package for the social sciences). Os resultados da pesquisa indicam que, em geral, fatores característicos como: relação de respeito entre o chefe e os colaboradores, bom relacionamento entre os colaboradores e preocupação com a saúde dos colaboradores, são favoráveis e têm impacto positivo em relação à satisfação e motivação dos colaboradores. No entanto, foi observado que algumas variáveis precisam ser analisadas com maior atenção uma vez que apresentaram resultados insatisfatórios. Visando a melhoria do clima organizacional e aumento da produtividade foi elaborado um plano de ação apresentando possíveis estratégias para reavaliação do clima.

**PALAVRAS-CHAVE:** Clima Organizacional; Gestão; Satisfação.

**ABSTRACT:** Having a good relationship with the employees, knowing how to lead and motivate the team are important points that contribute to a good organizational climate. The objective of this work was to analyze the organizational climate of the company Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA, in order to analyze, through the employees' perception, whether the organizational climate of the company is satisfactory or not. A descriptive research was carried out, with the application of a questionnaire, in order to identify the employees' perception regarding the questions: reward, information systems, control and pressure, support of management and

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na área temática 1 – Estudo de caso; do XV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 06 a 08 de novembro de 2018.

organization, physical comfort and cohesion among colleagues. The data were collected from primary sources using a questionnaire and tabulated through SPSS (statistical package for the social sciences) software. The results of the research indicate that, in general, characteristic factors such as: relationship of respect between the boss and employees, good relationship between employees and concern for employees' health, are favorable and have a positive impact on the satisfaction and motivation of the employees. contributors. However, it was observed that some variables need to be analyzed more carefully once they have presented unsatisfactory results. Aiming at improving the organizational climate and increasing productivity, a plan of action was presented, presenting possible strategies for reassessing the climate.

**KEYWORDS:** Organizational Climate; Management; Satisfaction.

---

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações estão inseridas em um mercado cada vez mais competitivo, em decorrência da constante globalização, dos fenômenos econômicos, sociais e geopolíticos bem como a constante evolução da tecnologia, fatos que vem tornando a competitividade ainda mais forte, se tornando mundial. Nesse cenário os gestores estão cada vez mais atentos com as mudanças no ambiente externo a organização.

Com a alta competitividade e a exigência dos consumidores, os gestores estão apostando cada vez mais na diferenciação e se preocupando com a qualidade dos serviços. Muitas organizações fazem pesquisas a fim de verificar o indicador de seus produtos e/ou serviços e acabam esquecendo os seus maiores recursos, que são os colaboradores, deixando de ouvir, comunicar e motivá-los, o que muitas vezes resulta em colaboradores insatisfeitos e inseguros.

Um elemento fundamental na organização é o clima, pois influencia na motivação dos colaboradores, e quando um ambiente é avaliado de forma negativa isso acaba impactando no comportamento e desempenho dos mesmos.

O clima favorável está sendo um dos requisitos essenciais na organização, pois mantendo o colaborador satisfeito com o ambiente de trabalho fará com que haja um bom relacionamento interpessoal, a produtividade irá aumentar e os objetivos tanto pessoais quanto organizacionais serão alcançados. Portanto, administrar o clima é de elevada importância em todas as organizações, uma vez que é impossível conseguir atingir as metas e objetivos sem a satisfação e o empenho dos funcionários.

Quando um indivíduo ingressa no ambiente organizacional, de modo geral, procura satisfazer suas necessidades de pertencer a um grupo e de se auto realizar, o tema abordado é importante, pois retrata a realidade de muitas organizações, que nem sempre se preocupam com as pessoas integrantes do ambiente organizacional, sem as pessoas não existe uma organização, devido a isso é importante cuidar do maior recurso que se possui para se manter em um mercado competitivo.

O clima organizacional depende muito da cultura, das condições econômicas da empresa, da estrutura e do estilo de liderança adotado, pois influenciam diretamente

na satisfação, produtividade e motivação daqueles que fazem parte da organização. Nos tempos atuais é necessário que os líderes saibam utilizar as ferramentas administrativas para manter um clima satisfatório, onde predomine a participação, entusiasmo e satisfação dos colaboradores para que os objetivos organizacionais e pessoais possam ser atingidos.

Nesse sentido o presente estudo teve como objetivo geral analisar o clima organizacional da empresa Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA situada em Patos de Minas. Para alcançar o objetivo geral delimitou-se os seguintes objetivos específicos: identificou-se a satisfação ou insatisfação em relação a liderança, identificou-se a satisfação ou insatisfação em relação aos intra relacionamentos, identificou-se a satisfação ou insatisfação em relação à gestão e identificou-se a satisfação ou insatisfação em relação à segurança.

Os procedimentos descritos na metodologia pautaram-se na realização de levantamentos por meio de estudos bibliográficos referente ao tema, foi aplicada uma pesquisa quantitativa para os colaboradores da empresa para identificar qual o clima organizacional existente, quais seus pontos fortes e fracos, se os colaboradores estão motivados ou não, qual o tipo de liderança adotado e por fim sugestões de ações para melhorar ou retificar os processos organizacionais da empresa.

## 2 CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO

O trabalho em questão envolve a análise da empresa Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA, portadora do CNPJ: 04.385.378/0001-01.

### 2.1 DADOS IMPORTANTES

Razão Social: Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA

Nome Fantasia: Água e Terra Gestão Ambiental

Data de Fundação: 22/03/2001

CNPJ: 04.385.378/0001/01

Inscrição Estadual: 001.825.156/0020

Inscrição Municipal: 21.880

CNAE: Atividade de Apoio a Produção Florestal

Endereço: Avenida Padre Almir Neves de Medeiros, nº 650, Bairro: Sobradinho,

CEP: 38.701-118 Patos de Minas – MG

Telefone: (34) 3818-8440

### 2.2 HISTÓRICO DA EMPRESA

A empresa Água e Terra Planejamento Ambiental iniciou suas atividades em março de 2001 na cidade de Patos de Minas, Minas Gerais e surgiu da necessidade de prestação de serviços técnicos nos processos de Licenciamento Ambiental. A Água e Terra Planejamento Ambiental têm como missão melhorar a qualidade de vida da sociedade através de soluções sustentáveis.

A Política de Qualidade da empresa consiste em “Elaborar projetos sustentáveis considerando o menor impacto ambiental negativo”. Além do Licenciamento Ambiental, a empresa também é especializada no planejamento, implantação e gerenciamento de programas ambientais em projetos de agrobusiness, energia, mineração, transporte e saneamento.

A Água e Terra Planejamento Ambiental possui uma estrutura física moderna e adequada ao ambiente de trabalho. A sede da empresa é na cidade de Patos de Minas, Alto Paranaíba do Estado de Minas Gerais.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Para se obter um melhor embasamento do que será desenvolvido na pesquisa, nessa seção será apresentado as teorias pertinentes ao tema.

#### 3.1 GESTÃO DE PESSOAS

Nos tempos atuais, com as constantes mudanças, as organizações estão ampliando sua visão e atuação estratégica, transformando trabalhadores em colaboradores, preocupando com as pessoas que fazem parte da empresa e deixando de lado aquele pensamento que o empregado é uma “máquina” e só deve fazer aquela função a qual foi designado (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Gil (2016, p. 18) “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

#### 3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Todas as empresas independentes do segmento em que atuam possuem cultura que é definida por crenças, valores, normas, costumes, hábitos que são compartilhados com os colaboradores estabelecendo, assim, uma identidade para que possa diferenciar uma organização de outra. Uma cultura eficaz consegue manter um equilíbrio entre as forças de cooperação e competição, já uma organização que não tem uma cultura clara para os colaboradores não consegue alcançar as metas estabelecidas (DIAS, 2013).

Cultura é o desenvolvimento social de um grupo, povo ou nação que aprimoram suas crenças, seus valores, costumes, normas criando um grupo específico e que se manifestam de geração em geração (PEREZ, 2017).

#### 3.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é de grande importância para as organizações, principalmente para a área de recursos humanos, pois ele é capaz de mensurar o grau de satisfação das pessoas no ambiente organizacional.

O clima é afetado por conflitos, tanto positivos quanto negativos dentro do ambiente organizacional e por fatores externos, como por exemplo, política e o

cenário socioeconômico. Porém, os acontecimentos internos são os que mais influenciam o clima organizacional (FERREIRA, 2017).

Há três tipos de clima organizacional, o bom é onde prevalece as atitudes positivas e o ambiente é favorável quando há confiança, dedicação, motivação, entusiasmo pela maioria dos colaboradores e os mesmos possuem orgulho de trabalhar na organização. O prejudicado ou ruim é quando algumas situações acabam afetando de forma negativa a motivação da maioria dos colaboradores, isso causa discórdia, rivalidade, conflitos e nessas organizações o índice de turnover é alto (LUZ, 2003).

### 3.4 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Com uma pesquisa de clima organizacional a organização consegue verificar efetivamente o seu clima, como ele está e quais as razões que contribuem para esse clima. A pesquisa de clima possui algumas técnicas, entre elas, o questionário, a entrevista e o painel de debates. O ideal para a pesquisa ser realizada é de ano em ano ou a cada dois anos, se caso for realizada superior a dois anos pode trazer surpresas para as organizações (LUZ, 2003).

## 4 METODOLOGIA

O presente trabalho utilizou de procedimentos metodológicos específicos que ajudaram em uma melhor adequação da problemática em pauta.

Para realização do trabalho, o tipo de pesquisa caracterizou-se por uma pesquisa bibliográfica, adotou-se também a pesquisa descritiva a fim de levantar dados e verificar a percepção dos funcionários, acerca dos seguintes fatores como: comunicação, motivação, trabalho em equipe, influência da liderança no clima organizacional e treinamento e desenvolvimento.

Quanto aos meios, a pesquisa é caracterizada como um estudo de caso, que teve como objetivo analisar por meio de uma pesquisa de clima organizacional o nível de motivação dos colaboradores da empresa Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA.

Para a realização do estudo de caso foi aplicado um questionário, ele foi estruturado com perguntas fechadas, cujo conteúdo abordou questões que envolvem o clima organizacional no ambiente da empresa onde explorou aspectos tais como comunicação organizacional; liderança; recompensa, fatores motivacionais e desmotivacionais; e relacionamento no ambiente em consonância com os objetivos estratégicos da organização.

A análise e interpretação de dados foram realizadas mediante ao programa SPSS. Na análise dos dados, foram utilizadas as seguintes técnicas, como índice de frequência simples, índices de concordância, média ponderada, desvio padrão e coeficiente de variação. A apresentação dos resultados foi feita por meio de gráficos e quadros. Os métodos de avaliação dos resultados foram a partir dos pesos, sendo discordo totalmente peso 0, discordo - peso 1, nem discordo e nem concordo - peso 2, concordo - peso 3, concordo totalmente - peso 4.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

**Quadro 1 – Índice de satisfação em relação ao Apoio da Chefia e Organização**

Variáveis	DT	D	NDNC	C	CT	ICM	CONCEITO
Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	0	42	25	62,5	8,3	68,73	Regular
Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	4,2	20,8	25	41,7	8,3	57,28	Ruim
O funcionário recebe orientação do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas.	0	12,5	16,7	54,2	16,7	68,83	Regular
As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.	4,2	16,7	29,2	37,5	12,5	59,40	Ruim
Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas.	0	16,7	20,8	54,2	8,3	63,53	Regular
O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho.	8,3	8,3	29,2	37,5	16,7	61,50	Ruim
As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes).	4,2	8,3	33,3	45,8	8,3	61,38	Ruim
As mudanças nesta empresa são informadas aos funcionários.	0	12,5	29,2	54,2	4,2	62,58	Regular
Nesta empresa, as dúvidas são esclarecidas.	4,2	8,3	41,7	37,5	8,3	59,35	Ruim
Aqui, existe planejamento das tarefas.	4,2	16,7	41,7	33,3	4,2	54,20	Ruim
O funcionário pode contar com o apoio do chefe.	0	4,2	33,3	54,2	8,3	66,65	Regular
As mudanças nesta empresa são planejadas.	4,2	25	29,2	33,3	8,3	54,13	Ruim
As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.	4,2	8,3	33,3	54,2	0	59,38	Ruim
Aqui, as novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	0	4,2	33,3	54,2	8,3	66,65	Regular
O chefe valoriza a opinião dos funcionários.	0	12,5	37,5	45,8	4,2	60,43	Ruim
Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças.	0	20,8	50	25	4,2	53,15	Ruim
O chefe tem respeito pelos funcionários.	0	0	20,8	66,7	16,5	72,93	Regular
O chefe colabora com a produtividade dos funcionários.	8,3	0	37,5	45,8	8,3	61,40	Ruim
Nesta empresa, o chefe ajuda o funcionário quando ele precisa.	4,2	4,2	20,8	62,5	8,3	66,63	Regular
A empresa aceita novas formas de o funcionário realizar suas tarefas.	4,2	4,2	37,5	50	4,2	61,50	Ruim
O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa.	0	12,5	25	58,3	4,2	63,55	Regular
<b>ICMG</b>						<b>62,05</b>	

Fonte: Dados elaborados pela pesquisadora; 2018.

Em relação ao quadro 1 referente ao índice de satisfação em relação ao apoio da chefia e organização, é notório que a variável que apresentou maior índice de concordância foi a de 72,93% a qual está relacionada à seguinte pergunta: “O chefe tem respeito pelos funcionários?”.

Quando há um bom relacionamento entre a chefia e os funcionários, o clima da organização é mais favorável e evita que haja obstáculos que impeçam o desempenho tanto da organização como um todo, quanto das funções exercidas pelos funcionários (DIAS, 2013).

Seguindo com a análise do quadro 1, a variável que apresentou menor índice de concordância foi a “Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças?”, sendo o valor de 53,15%.

Segundo Gil (2016, p. 18) “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Observa-se no construto que as respostas dos índices de concordância se assemelham, demonstrando que os chefes apoiam, orientam e existe respeito, porém os colaboradores não participam das mudanças e não há planejamento das tarefas. Outro aspecto relevante é que o chefe não reconhece a execução do bom trabalho, que pode ser recompensado com uma remuneração não financeira.

A seguir é demonstrado o quadro 2 do construto Recompensa.

**Quadro 2 – Índice de satisfação em relação à Recompensa**

Variáveis	DT	D	NDNC	C	CT	ICM	CONCEITO
Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação.	4,2	8,3	45,8	33,3	8,3	58,25	Ruim
Aqui, o chefe valoriza seus funcionários.	8,3	16,7	50,	20,8	4,2	48,98	Péssimo
Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.	16,7	37,5	29,2	12,5	4,2	37,55	Péssimo
O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem.	12,5	45,7	33,3	12,5	0	37,45	Péssimo
Nesta empresa, o funcionário sabe por que está sendo recompensado.	12,5	20,8	45,8	20,8	0	43,70	Péssimo
Esta empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários.	4,2	8,3	37,5	45,8	4,2	59,38	Ruim
Esta empresa valoriza o esforço dos funcionários.	12,5	20,8	29,2	33,3	4,2	48,98	Péssimo
O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas.	29,2	25	33,3	12,5	0	32,28	Péssimo
A produtividade do empregado tem influência no salário do empregado.	20,8	29,2	20,8	25	4,2	40,65	Péssimo
A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado.	20,8	20,8	29,2	25	4,2	42,75	Péssimo
Para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz.	33,3	8,3	41,7	16,7	0	35,45	Péssimo
<b>ICMG</b>						<b>44,13</b>	

Fonte: Dados elaborados pela pesquisadora; 2018.

Conforme os dados do quadro 2, referente ao índice de satisfação em relação à recompensa, é possível verificar que a variável que teve maior grau de concordância foi “Esta empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários”, com 59,38%.

O processo de recompensar pessoas é utilizado para motivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais (CHIAVENATO, 2010).

Seguindo com a análise do quadro 2, a variável que apresentou menor índice de concordância foi a “O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas”, sendo o valor de 32,28%.

Segundo Robbins (2015), quando os colaboradores não têm mais motivação a maioria das vezes os problemas estão em umas dessas cinco áreas: seleção, objetivos ambíguos, sistemas de avaliação de desempenho, sistema de recompensa da empresa e a incapacidade do gerente de moldar a percepção do funcionário sobre esses sistemas.

Em seguida é demonstrado o quadro 3 do construto Controle e Pressão.

**Quadro 3 – Índice de satisfação em relação ao Controle e Pressão**

Variáveis	DT	D	NDNC	C	CT	ICM	CONCEITO
Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	0	16,7	29,2	41,7	12,5	62,55	Regular
Nesta empresa, tudo é controlado.	0	16,7	41,7	33,3	8,3	58,30	Ruim
Esta empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	0	8,3	20,8	62,5	8,3	67,65	Regular
A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta empresa.	4,2	12,5	12,5	58,3	12,5	65,60	Regular
Aqui, o chefe usa as regras da empresa para punir os funcionários.	0	20,8	37,5	41,7	0	55,23	Ruim
Os horários dos funcionários são cobrados com rigor.	4,2	16,7	16,7	58,3	4,2	60,45	Ruim
Aqui, o chefe pressiona o tempo todo.	8,3	8,3	45,8	33,3	4,2	54,15	Ruim
Nesta empresa, nada é feito sem a autorização do chefe.	0	8,3	20,8	58,3	12,5	68,70	Regular
Nesta empresa existe uma fiscalização permanente do chefe.	0	8,3	29,2	58,3	4,2	64,60	Regular
<b>ICMG</b>						<b>61,91</b>	

Fonte: Dados elaborados pela pesquisadora; 2018.

Em relação ao quadro 3 é possível verificar que a variável com maior índice de concordância referente ao índice de satisfação em relação ao controle e pressão foi àquela relacionada à seguinte pergunta: “Nesta empresa, nada é feito sem a autorização do chefe?”, esta variável apresentou um índice de 68,70%.

A cultura organizacional interfere no comportamento das pessoas dentro da organização, influência na tomada de decisão, nas formas de recompensa, nas funções dos colaboradores, tipo de punições, no processo de comunicação, estilo de liderança adotado, entre outros. A cultura oferece as organizações um modo particular de ser, molda a identidade de uma organização (LUZ, 2003).

Ao analisar a organização foi visto que qualquer atitude antes de ser tomada deve ser autorizada pelo chefe, dessa forma ele vê tudo o que está se passando e aconselha os colaboradores na melhor decisão.

Ainda no quadro 3, a variável que apresentou menor índice de concordância foi a “Aqui, o chefe pressiona o tempo todo?”, sendo o valor de 54,15%.

Segundo Maximiano (2011), dois estilos de liderança são estudados desde a Antiguidade, o autocrático e o democrático. Avaliando a organização acredito que o estilo de liderança adotado por ela se enquadra no autocrático uma vez que ela é estruturada hierarquicamente, portanto sempre e em todo momento haverá pressão dos superiores no cumprimento de metas.

## 5.1 DESENVOLVENDO UM PLANO DE AÇÕES

Após a pesquisa e análise dos resultados sobre a percepção dos colaboradores em relação à qualidade do clima organizacional da empresa Água e Terra

Planejamento Ambiental LTDA, verificou-se a necessidade do desenvolvimento de um plano de ação para aprimoramento de fatores que foram detectados com problemas dentro da organização, apesar de alguns resultados terem sido satisfatórios.

PLANO DE AÇÃO DA INSTITUIÇÃO EM ESTUDO					
O QUE?	QUEM?	QUANDO?	POR QUÊ?	COMO?	ONDE?
Apoio da Chefia e Organização	Chefes e/ou Supervisores	Mensalmente	Melhorar a relação dos chefes e/ou supervisores com os colaboradores	Através de reuniões os chefes e/ou superiores poderão discutir e analisar a opinião dos colaboradores, planejar melhor as tarefas.	Empresa Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA
Recompensa	Recursos Humanos, Chefes e/ou Supervisores	Mensalmente e/ou anualmente	Reconhecer e valorizar as atividades desenvolvidas pelos colaboradores gera satisfação e motivação, além de agregar valor positivo às relações entre superiores e subordinados	Os funcionários poderão receber uma cesta básica no final do mês, folga no dia do aniversário ou participação nos lucros da empresa e o chefe elogiar/reconhecer sempre que necessário.	Empresa Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA
Controle e Pressão	Chefes e/ou Supervisores	Anualmente	Para uma melhor gerencia e uma melhor relação com os colaboradores	Fazer parceria com um coaching para desenvolver o processo de liderança na organização.	Empresa Água e Terra Planejamento Ambiental LTDA

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o desenvolvimento desse trabalho foi possível observar que a avaliação do clima organizacional é importante para qualquer organização, uma vez que é possível avaliar os colaboradores e suas percepções sobre os mais divergentes aspectos que influenciam em seu próprio bem-estar dentro da organização.

Com a aplicação de uma pesquisa de clima organizacional é possível adquirir conhecimentos em relação a opinião dos colaboradores e com isso implantar novas propostas de melhorias. É importante para a organização, que o seu clima esteja satisfatório e que seus colaboradores estejam motivados, isso faz com a empresa obtenha um maior comprometimento da equipe, levando a obter resultados significativos.

Foram apresentados estudos bibliográficos sobre o tema para maior conhecimento do assunto, foi aplicado uma pesquisa através de questionários que observaram os quesitos: recompensa, sistemas de informações, controle e pressão, apoio da chefia e organização, conforto físico e coesão entre os colegas para análise das opiniões dos colaboradores em relação ao tema. Foi desenvolvido um plano de ação para melhorias na empresa, que foram traçados a partir das variáveis que demonstraram estar abaixo da média do ICG, sendo de 60,05%

Foi possível identificar através da pesquisa de clima organizacional, que os resultados foram satisfatórios, apesar da organização apresentar alguns pontos

negativos aos quais foram propostos melhorias. Sugere-se para a organização, que a avaliação seja feita frequentemente, pois, assim é possível verificar a satisfação do colaborador e ter bons resultados.

Este trabalho proporcionou um aprendizado em relação ao clima organizacional e auxílio no desempenho profissional, sendo possível identificar os pontos positivos e negativos e auxiliar em melhorias para a organização. No meio acadêmico, este trabalho apresenta grande relevância, por se tratar de um assunto de grande importância para as organizações que visualizam o clima de forma fundamental para influenciar na motivação e melhorar o desempenho dos colaboradores, além de servir como fonte de pesquisa, para futuros trabalhos acadêmicos. A dificuldade encontrada no presente trabalho foi em relação a aplicação da pesquisa, pois não foram todos os colaboradores que participaram.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudanças**. São Paulo: Atlas, 2013.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas,

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 8. ed. Revisada e Ampliada. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Lidere e inspire: a verdade sobre a gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2015.