

## CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESCRIÇÃO E AVALIAÇÃO NOS SETORES UNIBOLSAS E TESOURARIA DO UNIPAM – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS DE MINAS <sup>1</sup>

**Amanda Gomes**

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

E-mail: amandafsg@unipam.edu.br

**Cícero Fonseca**

Orientador do trabalho. Professor do curso de Administração do UNIPAM.

E-mail: cicerolf@unipam.edu.br

---

**RESUMO:** O estudo teve como objetivo descrever e avaliar o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho nos setores Unibolsas e Tesouraria do UNIPAM – Centro Universitário de Patos de Minas – MG. Através da aplicação de um questionário, foi possível identificar de forma geral, que os colaboradores percebem de maneira positiva o clima e sua qualidade de vida no trabalho. Porém, os processos sempre podem ser melhorados para alcançar o maior nível de efetividade e excelência possíveis.

**PALAVRAS-CHAVE:** Capital Humano. Clima Organizacional. Qualidade de vida.

**ABSTRACT:** The purpose of this study was to describe and evaluate the organizational climate and quality of life in the Unibolsas and Treasury schemes of UNIPAM - University Center of Patos de Minas - MG. Through the application of a questionnaire, it was possible to identify in a general way, that users perceived positively the climate and their quality of life at work. However, processes can be improved to achieve a higher level of effectiveness and excellence.

**KEYWORDS:** Human Capital. Organizational Climate. Quality of life.

---

### INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização, várias mudanças têm ocorrido no modo de se gerir as empresas; o atual cenário organizacional tem se preocupado e feito cada vez mais esforços para manter-se altamente eficaz e competitivo, a fim de se adaptar e sobreviver diante das constantes transformações do mercado.

Como resultado, o capital humano tem sentido significativos reflexos de uma demanda que parece não cessar. A adaptação diante das novas necessidades das organizações tem dado novos rumos à cultura e ao clima organizacional das empresas, modificando substancialmente a qualidade de vida dos trabalhadores.

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na área temática I – Administração e Gestão Empresarial do XIV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

A fim de obter maior produtividade e competitividade empresarial, as buscas por métodos e programas que possibilitem a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores têm se tornado cada vez mais constantes. Uma vez que os colaboradores se sintam satisfeitos e motivados, a tendência é de que eles passem a produzir melhor e com cada vez mais qualidade. O investimento no capital humano se torna um fator imprescindível no que diz respeito à prevenção de riscos ocupacionais, garantia da segurança, prosperidade e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Neste sentido, o estudo apresenta como objetivo geral descrever e avaliar o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho dentro dos setores Unibolsas e Tesouraria do UNIPAM – Centro Universitário de Patos de Minas.

Para atingir o objetivo geral se fez necessária a enumeração dos objetivos específicos do tema: levantar o referencial teórico acerca do assunto, realizar a pesquisa de campo quali-quantitativa através de um questionário previamente elaborado, analisar e escrever o relatório final, ou seja, a conclusão do estudo através da realização da pesquisa.

Diante dos novos desafios da área de gestão de pessoas, o capital humano tem tentado se adaptar aos novos rumos, posicionamentos e estratégias criadas pelas organizações. A partir disso, pretende-se responder a seguinte pergunta: “Como os trabalhadores dos setores Unibolsas e Tesouraria percebem o clima organizacional e sua qualidade de vida em relação ao UNIPAM – Centro Universitário de Patos de Minas?”.

No que tange a metodologia, pretendeu-se desenvolver o estudo a partir de uma abordagem quali-quantitativa, através pesquisa de natureza descritiva baseada em pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

As temáticas percorridas a seguir, têm como objetivo elucidar de forma clara e prática as abordagens teóricas utilizadas como pilares de investigação e exploração do estudo abordado.

## **GESTÃO DE PESSOAS**

Decerto, pode-se dizer que a Gestão de Pessoas é hoje um dos principais ativos das organizações. Factualmente, por corresponder à própria história da Administração, essa área promoveu diversas transformações e deu inúmeras demonstrações do potencial estratégico e determinante no que diz respeito ao alcance do sucesso das organizações.

Conforme as organizações foram evoluindo, a necessidade do desenvolvimento da Gestão de Pessoas foi se mostrando cada vez mais imprescindível. Gil (2016, p.22) cita que “como a seleção de pessoal passou a ter uma relação muito mais direta com o lucro das empresas, mais esforços passaram a ser despendidos com o aumento do compromisso e a lealdade dos empregados”. À medida que o ambiente começou a se tornar cada vez mais desafiador, novas carências começaram a surgir para a área de Gestão de Pessoas. Como resultado, se fez necessário a criação de novas formas de

motivação, remuneração, incentivos e até mesmo padrões de desempenho nas organizações que tinham como foco direto o reconhecimento do capital intelectual.

Atualmente, com a constante velocidade em que as mudanças ocorrem, é preciso que a Gestão de Pessoas esteja preparada para os desafios que estão por vir. “As pessoas serão cada vez mais o recurso mais precioso das organizações. Não se pode adquirir vantagens competitivas simplesmente por meio da aquisição de recursos no mercado.” (LACOMBE, 2012, p.286).

A manutenção correta dos recursos humanos das organizações será o fator decisivo e propulsor para desenvolver e efetivar cada vez mais a eficiência e a eficácia dos processos e conseqüentemente o alcance dessa competitividade.

## **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Cada empresa pode possuir uma série de valores que são compartilhados pela maioria de seus atuantes. A partir disso, pode-se denominar essa série de valores como uma cultura organizacional.

Bom Sucesso (2002) constatou que quanto mais valores e princípios forem partilhados entre eles, mais forte seria a cultura da organização. Desta forma pode-se destacar que uma cultura organizacional forte e sólida, tem o poder de influenciar diretamente o comportamento das pessoas.

Chiavenato (2005, p.127) ainda cita que “a cultura organizacional não é algo palpável que se possa tocar. Ela não é percebida ou observada em si mesma, mas por meio dos seus efeitos e conseqüências.”. A cultura organizacional é, portanto, a chave para a definição da identidade das empresas. As conexões, a identificação, os comportamentos e o engajamento dos indivíduos perante as organizações são todas originadas e condicionadas pela cultura organizacional.

Uma cultura bem definida garante a consistência e a coerência das decisões e das ações que são tomadas a partir dela. Ela pode ajudar ou dificultar a eficácia da organização como um todo, além de proporcionar condições favoráveis ou desfavoráveis para o alcance das metas determinadas (LACOMBE, 2012).

## **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Para que se torne possível a compreensão do comportamento humano dentro das organizações, é preciso entender o conceito de clima organizacional e a representatividade que o mesmo possui no desenvolvimento do comportamento organizacional e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Chiavenato (2005, p. 267) conceitua o clima organizacional como uma “qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia poderosamente o seu comportamento.”. Pode-se dizer que o clima organizacional traduz as relações de satisfação e a interação dos colaboradores diante do ambiente de trabalho.

De acordo com Santiago et al. (2016), o clima organizacional é um fator de grande impacto para as organizações. Ele está relacionado diretamente com as práticas e estratégias organizacionais que visam buscar maiores resultados e

excelência corporativa no ambiente de trabalho. O clima organizacional também possui papel fundamental no desenvolvimento dos colaboradores como também na construção da sua qualidade de vida.

Tendo em vista que a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente ocorre de forma dinâmica, os estímulos proporcionados aos mesmos são refletidos no seu grau de satisfação, comprometimento, cuidado, produtividade, qualidade e orgulho perante os serviços realizados no ambiente de trabalho. Mais do que somente satisfazer, o clima organizacional tem o poder de impulsionar a força de trabalho dos colaboradores e gerar incontáveis vantagens competitivas para as organizações.

## **MOTIVAÇÃO**

Por ser um dos fatores primordiais em relação à satisfação dos indivíduos como também para a manutenção do clima organizacional, a motivação tem se tornado ao longo dos anos um dos mais significativos desafios para a área de Gestão de Pessoas.

Segundo Dubrin (2003, p. 110), num ambiente de trabalho a motivação é o “processo pelo qual o comportamento é mobilizado e sustentado no interesse da realização das metas organizacionais. Sabemos que uma pessoa está motivada quando ela realmente despende esforço para alcance da meta.”. Ou seja, a motivação certamente dependerá da persistência dos indivíduos no ambiente de trabalho.

De fato, a interação do comportamento humano em relação ao ambiente e os fatores situacionais dependem de alguns motivos internos e externos dos indivíduos. Os motivos internos são impulsos interiores de natureza fisiológica e psicológica que podem ser caracterizados como as forças existentes nas pessoas; essas forças se originam através da hereditariedade, habilidades, competências, experiências, necessidades, aptidões, interesses, valores e emoções. Já os motivos externos, dependem dos incentivos e estímulos que são ofertados pelo ambiente; eles são capazes de despertar interesses em recompensas desejadas e ocorrem de acordo com padrões estabelecidos por um grupo social, valores e oportunidades que ocorrem no ambiente de trabalho (MAXIMIANO, 2015).

## **LIDERANÇA**

Pode-se dizer que a liderança é um processo de influência exercida sobre as pessoas, para direção de certas atividades. Porém, a liderança é mais do que somente uma competência que algumas pessoas podem possuir ou não. Ela não é apenas um atributo da pessoa, mas também um processo social complexo onde interagem componentes como: a motivação dos liderados, a tarefa ou missão e o contexto da relação entre ele e seus liderados (MAXIMIANO, 2011).

A liderança depende demasiadamente dos traços humanos. À medida que os aspectos organizacionais são dinâmicos e mutáveis, para alcançar seu êxito, a liderança deve ser baseada na relação de confiança e solidez recíproca entre o líder e seus liderados. É imprescindível que o líder conheça os valores, as necessidades, comportamentos, aspirações, limitações e desafios de seus liderados, para que possa

ajudar os mesmos a identificar soluções para seus possíveis problemas ou metas a serem alcançadas (CHIAVENATO, 2014).

Difícilmente, os objetivos organizacionais seriam atingidos sem que houvesse a liderança. Conforme conceitua Vergara (2016, p. 74), o papel da liderança “é um papel integrador, muito necessário numa época até de organizações virtuais. Ela possibilita que as pessoas se mantenham unidas, mesmo sem estarem fisicamente próximas”. Ou seja, a liderança está diretamente ligada à motivação das pessoas.

Em suma, o processo de liderança que possuir conhecimento, comunicação e informação, poderá transformar qualquer ambiente organizacional em um local de desenvolvimento integral de talentos humanos repleto de oportunidades e vantagens competitivas.

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

De acordo com Davis e W. Newstrom (1989), a qualidade de vida no trabalho tem como objetivo servir desde as aspirações mais altas dos colaboradores até as suas necessidades mais básicas, de forma a propiciar um ambiente mais aprazível e humanizado.

Para Ferreira (2017), a qualidade de vida no trabalho engloba todas as ações de melhoria, inovações estruturais, gerenciais e tecnológicas que são realizadas pelas empresas como forma de beneficiar o ambiente organizacional. Uma vez que a qualidade de vida afeta diretamente a produtividade, se faz necessário ter uma visão abrangente de cada colaborador, considerando seus aspectos como um todo para que se possa minimizar os riscos ocupacionais.

## **HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

A qualidade de vida dos indivíduos está expressamente ligada às práticas de higiene, saúde e segurança que são realizadas no ambiente organizacional; tais aspectos se tornam fundamentais para as organizações que pretendem ofertar um ambiente de trabalho que possibilite o crescimento e o desenvolvimento individual de seus colaboradores.

## **HIGIENE OCUPACIONAL**

Pode-se dizer que a higiene do trabalho está relacionada às condições de bem-estar dos indivíduos dentro das organizações. Segundo Barsano e Barbosa (2014) a higiene do trabalho possui papel fundamental na formação e na manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores, tendo em vista que a mesma busca proporcionar um ambiente de trabalho confortável e saudável onde se possa garantir de forma correta a integridade física e psíquica dos indivíduos.

Chiavenato (2008) relata que um ambiente de trabalho saudável tem o poder de influenciar positivamente o comportamento humano nas organizações, evitando também a incidência de alguns impactos emocionais que são altamente prejudiciais à saúde mental dos indivíduos.

## **SAÚDE OCUPACIONAL**

A saúde ocupacional trata diretamente da saúde do trabalhador. Ela está diretamente relacionada com a prevenção das doenças ocupacionais e das disfunções laborais que se originam no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2008), o interesse pela manutenção da saúde ocupacional tem tomado maiores proporções devido à ocorrência de diversas consequências negativas que estão surgindo no ambiente de trabalho. O aumento de afastamentos por doenças, pedidos de indenizações e absenteísmo têm crescido de forma inimaginável, enquanto a produtividade e a qualidade dos serviços organizacionais têm caído significativamente.

A saúde ocupacional é sem dúvidas, um dos fatores mais importantes para a perpetuação da satisfação e do bem-estar dos colaboradores. Através dela é possível propiciar um ambiente de trabalho favorável que possibilite o desenvolvimento gradual das pessoas e organizações.

## **SEGURANÇA NO TRABALHO**

A segurança do trabalho atua na prevenção de acidentes decorrentes do ambiente organizacional e no controle de situações de risco que podem comprometer a vitalidade dos colaboradores. Sua finalidade é proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável que contribua para o desenvolvimento da qualidade de vida dos indivíduos.

Para Ribeiro (2012), a segurança do trabalho é uma prática imprescindível na manutenção da satisfação dos indivíduos perante o ambiente organizacional. Essa prática se torna tão importante quanto os outros programas existentes nas organizações em relação à proteção e bem-estar dos colaboradores.

Atualmente as organizações têm se preocupado de forma pontual com os aspectos da segurança que compõem o ambiente de trabalho. Segundo Scopinho (2003), as práticas de segurança do trabalho são capazes de alterar significativamente os índices de absenteísmo, a ocorrência de acidentes, os afastamentos por doença, multas e possíveis indenizações trabalhistas. Além da preservação do bem-estar dos indivíduos, a segurança do trabalho torna-se um fator cada vez mais importante na construção da qualidade de vida dos colaboradores.

## **METODOLOGIA**

Para o cumprimento e análise do objetivo geral bem como dos objetivos específicos propostos, se fez necessária a conceituação das práticas utilizadas para a composição do estudo.

Desta forma, o estudo foi composto por pesquisa descritiva, pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo e abordagem quali-quantitativa.

Para Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa descritiva se configura a partir do momento que o pesquisador apenas registra e descreve os fatos sem ter qualquer



participação no desenvolvimento dos mesmos. Geralmente esse tipo de pesquisa utiliza certos tipos de técnicas padronizadas para a realização da coleta de dados, tais como a aplicação de questionários e a realização de uma observação sistemática. As pesquisas descritivas mais utilizadas são aquelas que estudam as características pessoais em relação aos aspectos como: idade, sexo, renda, nível de escolaridade, estado civil, estado de saúde física e mental, entre outros.

A pesquisa bibliográfica, conforme Andrade (2010, p.113) “pode ser um trabalho independente ou o desenvolvimento de outra pesquisa já existente”. Para ele, todo estudo científico deve compreender uma pesquisa bibliográfica preliminar introdutória. Pode-se dizer que a pesquisa bibliográfica é uma produção científica ou revisão literária que tem como base a exposição de informações e pensamentos já produzidos e comprovados por outros autores ao longo do tempo.

Para Andrade (2010), a pesquisa de campo se baseia na contemplação dos fatos conforme ocorrem na realidade. Esses fatos são coletados pelo pesquisador diretamente do local de ocorrência dos eventos. Ele ainda conceitua que a pesquisa de campo utiliza determinadas técnicas que procuram recolher de forma objetiva e ordenada os dados de um determinado assunto ou um determinado estudo. Essas técnicas se baseiam na realização de entrevistas, aplicação de formulários ou até mesmo de uma observação direta.

Portanto, é a partir da pesquisa de campo que se poderá realizar o levantamento, a análise e interpretação dos dados recolhidos através das fontes primárias inseridas em seu próprio âmbito. Desta forma será possível avaliar as variáveis descobertas e mensurar os resultados em relação aos objetivos delineados pelo estudo em questão.

Segundo Rampazzo (2005), a abordagem qualitativa busca uma concepção particular do objeto de estudo, possuindo seu foco concentrado nos processos intrínsecos e específicos, na peculiaridade e na individualidade, de forma a buscar a compreensão contínua dos fenômenos estudados. Pode-se dizer que esse tipo de abordagem busca elucidar e esclarecer a realidade em relação às opiniões, compreensões, pensamentos, assimilações e aos comportamentos dos indivíduos em relação a um determinado ambiente ou assunto estudado.

Conforme Fonseca (2009), a abordagem quantitativa se respalda na mensuração de dados variáveis com o intuito de analisar e desvendar com veracidade uma relação ou influência entre os mesmos; ela pode ser aplicada em vários tipos de pesquisas e possibilita a interpretação das particularidades das opiniões de cada um dos indivíduos. Em suma, a abordagem quantitativa tem como objetivo quantificar e mensurar de forma numérica um determinado fenômeno, problema ou propósito. Tal abordagem requer uma coleta de dados e de opiniões que possam resultar em um direcionamento assertivo no processo decisório.

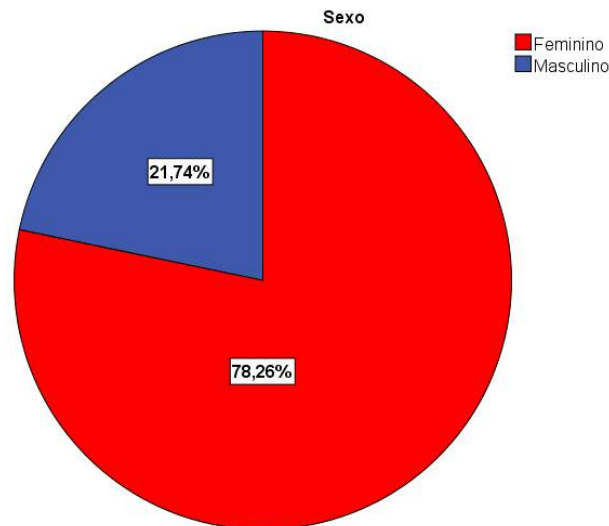
## **ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Para consolidação do estudo, foi aplicado um questionário estruturado dividido em duas partes; a primeira abordava os dados pessoais dos respondentes e perguntas de cunho demográfico para delineação do perfil dos entrevistados.

Já a segunda parte era composta por construtos que tratavam de questões relacionadas às atividades no trabalho, o relacionamento interpessoal, a motivação pessoal e o ambiente organizacional. Nesta parte o respondente atribuía notas às afirmativas conforme uma escala determinada em: (1) Discordo Totalmente, (2) Discordo, (3) Nem discordo, nem concordo, (4) Concordo e (5) Concordo Totalmente.

Dos resultados obtidos em relação ao perfil dos entrevistados, destacam-se os gráficos 1 e 2, que serão apresentados a seguir.

**Gráfico 1 – Sexo dos entrevistados**



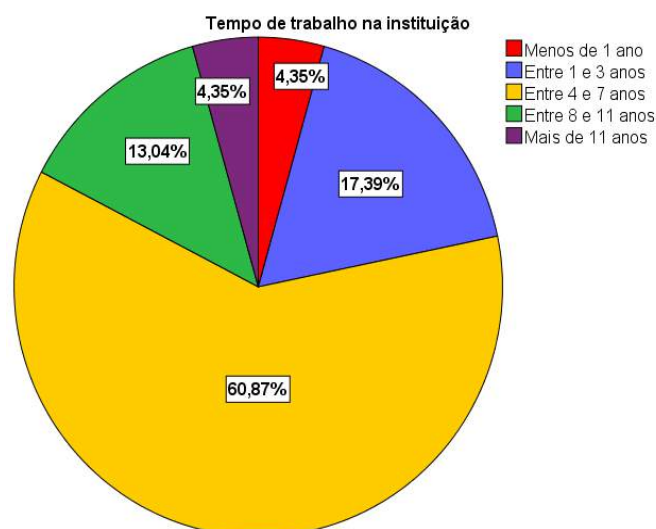
**Fonte:** Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Em relação ao sexo dos entrevistados, foi possível perceber conforme o gráfico 1 que com um percentual de 78,26%, a maioria dos colaboradores dos setores de Unibolsas e Tesouraria são do sexo feminino.

Através deste resultado é possível visualizar que a taxa global da força de trabalho feminina apesar de baixa em relação à masculina, tem ganhado cada vez mais espaço no mercado de trabalho das sociedades contemporâneas. Esta força de trabalho está longe de ser contida e só tende a continuar crescendo apesar de todos os obstáculos que venham surgir ao longo dos anos.



**Gráfico 2 – Tempo de trabalho dos entrevistados na instituição**



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Conforme representado no Gráfico 2, o tempo de trabalho de 60,87% dos colaboradores da instituição é entre 4 e 7 anos. 17,39% dos colaboradores possuem entre 1 e 3 anos, 13,04% entre 8 e 11 anos, 4,35% a menos de 1 ano e 4,35% possuem mais de 11 anos na instituição.

Diante do desaquecimento do mercado de trabalho e dos altos índices de desemprego configurados no país, o trabalhador brasileiro tem prolongado a sua permanência no trabalho cada vez mais. Além disso, as empresas têm se tornado menos propensas a trocar a sua mão de obra, devido aos altos custos e a dificuldade de captação de profissionais capacitados.

A segunda parte do questionário foi dividida em uma análise de 4 construtos e uma pergunta qualitativa que serão demonstrados a seguir:

**Tabela 1 – Atividades no Trabalho**

Afirmativas	DT	D	ND NC	C	CT
Tenho acesso fácil às informações e instruções importantes do setor em que atuo.	-	8,70%	26,09%	52,17%	13,04%
Tenho autonomia para tomar decisões em relação às tarefas que realizo.	-	13,04%	43,48%	39,13%	4,35%
As mudanças neste setor são sempre informadas aos funcionários.	4,35%	8,70%	39,13%	34,78%	13,04%
Neste setor, as dúvidas são sempre esclarecidas.	-	13,64%	45,45%	36,36%	4,55%
Tenho à disposição os materiais e recursos necessários para desempenhar um bom trabalho.	-	4,35%	4,35%	60,87%	30,43%
Todos os funcionários são treinados para fazer o uso do sistema em suas funções.	-	4,55%	36,36%	45,45%	13,64%

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Através do construto “Atividades no Trabalho” foi possível identificar que no geral, os colaboradores se sentem satisfeitos em relação ao acesso das informações e instruções importantes de seus setores, à autonomia para a tomada de decisões, à comunicação de mudanças, ao esclarecimento de dúvidas, à disponibilização dos materiais e ao treinamento ofertado para a utilização do sistema. A percepção dos colaboradores exerce um papel fundamental no que diz respeito à perpetuação do clima organizacional, seja ele bom ou ruim. É imprescindível que as organizações saibam como introduzir e adaptar seus colaboradores em relação aos processos, às alterações das rotinas e da atmosfera do ambiente de trabalho.

**Tabela 2 – Relacionamento Interpessoal (Chefes e Colegas)**

<b>Afirmativas</b>	<b>DT</b>	<b>D</b>	<b>ND NC</b>	<b>C</b>	<b>CT</b>
Tenho um bom relacionamento com meu chefe.	-	-	8,70%	47,83%	43,48%
Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	-	-	13,04%	60,87%	26,09%
As pessoas com quem trabalho dividem informações e conhecimentos.	-	4,35%	52,17%	39,13%	4,35%
Aqui, o chefe motiva e valoriza seus funcionários.	-	17,39%	34,78%	39,13%	8,70%
O chefe do meu setor expõe de forma clara seus objetivos.	-	17,39%	26,09%	43,48%	13,04%
O chefe do meu setor está aberto a críticas e sugestões.	-	-	60,87%	30,43%	8,70%
O chefe do meu setor trata todos os empregados de forma igualitária.	4,35%	4,35%	39,13%	34,78%	17,39%
Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.	-	4,35%	39,13%	34,78%	21,74%
Neste setor, nada é feito sem a autorização do chefe.	-	8,70%	30,43%	39,13%	21,74%

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Conforme demonstrado, através do construto “Relacionamento Interpessoal”, pôde-se verificar que existe um índice elevado de satisfação em relação ao relacionamento entre chefes e colegas bem como a abertura para críticas e sugestões no ambiente de trabalho. Porém, foi possível perceber certa insatisfação sobre o tratamento igualitário, a divisão de informações e conhecimentos, a solidariedade entre os colegas de trabalho, a motivação e exposição de objetivos exercida pelos chefes, bem como a autorização para realização de tarefas.

Os líderes possuem papel fundamental na construção de um ambiente de trabalho que preze pela integração das atividades, que possibilite a prosperidade das relações pessoais e que garanta o desenvolvimento assíduo dos talentos humanos bem como a maximização da produtividade das organizações.

**Tabela 3 – Motivação Pessoal**

<b>Afirmativas</b>	<b>DT</b>	<b>D</b>	<b>ND NC</b>	<b>C</b>	<b>CT</b>
Sinto-me satisfeito com o meu trabalho.	-	-	13,04	73,91%	13,04%
Sinto que meu trabalho é importante para a empresa como um todo.	-	-	26,09%	69,57%	4,35%
Tenho espaço para expressar minhas opiniões e sugerir novas ideias.	-	-	30,43%	56,52%	13,04%
Sinto-me motivado quando sou elogiado pelo meu trabalho.	-	-	34,78%	52,17%	13,04%
Sinto-me motivado quando assumo mais responsabilidades.	-	-	21,74%	65,22%	13,04%
Minha remuneração está compatível com o mercado de trabalho.	4,55%	27,27%	36,36%	31,82%	-
Meu trabalho me proporciona a oportunidade de realização pessoal.	-	17,39%	34,78%	39,13%	8,70%

**Fonte:** Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Através da análise do construto “Motivação Pessoal”, foi possível perceber que os colaboradores em sua maioria, se sentem motivados em relação ao trabalho que desempenham e as responsabilidades que assumem nos setores estudados. Além disso, o recebimento de elogios e o espaço para expressão de opiniões são ótimas ferramentas para proporcionar a realização pessoal dos colaboradores. A remuneração por sua vez, apresentou índices significativos de insatisfação que demonstram uma necessidade de melhora.

Motivar não significa somente premiar ou beneficiar financeiramente os indivíduos; é preciso que os líderes estejam dispostos a dar um propósito às suas equipes, que saibam elogiar, desafiar, capacitar e recompensar seus colaboradores de modo que os mesmos estejam inclinados e comprometidos a maximizar os resultados de suas empresas.

**Tabela 4 – Ambiente Organizacional**

	<i>DT</i>	<i>D</i>	<i>ND NC</i>	<i>C</i>	<i>CT</i>
Existe integração entre colegas e funcionários nesta empresa.	-	-	43,48%	43,48%	13,04%
Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	4,35%	39,13%	52,17%	4,35%	-
Considero que as atividades de lazer (recreação, integração) contribuem para a melhoria do clima de trabalho no setor.	-	8,70%	30,43%	39,13%	21,74%
Tenho oportunidades de crescimento e aprendizado neste setor.	-	13,04%	56,52%	26,09%	4,35%
O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.	-	30,43%	39,13%	26,09%	4,35%
Neste setor, o portador de necessidades especiais pode se movimentar com facilidade.	-	26,09%	39,13%	26,09%	8,70%
O ambiente físico de trabalho é agradável e saudável.	-	8,70%	52,17%	39,13%	-
Neste setor, existem equipamentos que previnem os perigos de trabalho.	-	4,35%	21,74%	56,52%	17,39%
Este setor demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	-	4,35%	21,74%	60,87%	13,04%
Os móveis e equipamentos de trabalho que utilizo são adequados ao uso.	4,35%	8,70%	43,48%	30,43%	13,04%
A carga de trabalho atribuída aos funcionários é adequada.	-	4,35%	30,43%	52,17%	13,04%

Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Por fim, através do construto “Ambiente Organizacional”, foi possível perceber que a percepção dos colaboradores se mostrou positiva em relação à integração entre os colegas, ao controle dos funcionários, à carga horária de trabalho, ao ambiente físico e à segurança no ambiente de trabalho. Porém, foram identificados vários índices de insatisfação em relação ao espaço físico, à movimentação de portadores de necessidades especiais, às oportunidades de crescimento e aos móveis e equipamentos presentes nos setores.

É preciso que os líderes realizem práticas assíduas para proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e que possua oportunidades de crescimento tanto profissional como pessoal para os colaboradores, pois só assim conseguirão reter e promover seus talentos nas organizações.

Para a análise qualitativa os colaboradores foram questionados se gostariam de deixar alguma sugestão para melhorar o ambiente dos seus setores de trabalho.

Apesar da pesquisa em sua totalidade ter contado com uma amostra integral de 23 respondentes, o questionamento qualitativo obteve somente três respostas. As três respostas consistiam em “retirar as pilastras que ficam entre os guichês e

atrapalham a movimentação”, a “ergonomia dos móveis” e por fim, “a possibilidade de criar um plano de carreira para cada funcionário”.

Desta forma foi possível perceber que manutenção do clima organizacional e a garantia da qualidade de vida no trabalho, são fatores de extrema importância e necessidade para o alcance da motivação e da realização dos colaboradores em relação ao ambiente que atuam.

Somente através da garantia de um bom clima organizacional e da oferta da qualidade de vida será possível realizar a construção de um ambiente favorável e produtivo capaz de atender as necessidades dos colaboradores e melhorar o conforto, a segurança e a satisfação dos mesmos possibilitando um futuro promissor aos talentos humanos e o sucesso e excelência das organizações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento deste trabalho foi possível descrever e avaliar o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho nos setores Unibolsas e Tesouraria do UNIPAM, além de identificar a percepção dos colaboradores em relação aos mesmos.

Na elaboração deste estudo, teve-se a oportunidade de conhecer os processos de gestão do clima organizacional, suas dimensões, métricas e influências em diferentes âmbitos organizacionais. Além de possibilitar a exploração da motivação dos colaboradores em relação às lideranças impostas e aos programas de qualidade de vida que podem assegurar maior segurança e satisfação aos indivíduos.

Algumas limitações foram encontradas no final de sua realização, como a generalização por se tratar de um trabalho que observa apenas uma realidade específica, a amostragem limitada e a neutralidade recebida nas respostas dos colaboradores em relação às afirmações do questionário aplicado. O alto índice de neutralidade das respostas expressado pelo percentual da opção “NDNC – Nem discordo, nem concordo”, dificultou a mensuração dos resultados conforme a realidade; percebe-se que muitos colaboradores receiam ser identificados e apresentam certa resistência ao expressar seus verdadeiros pensamentos e evitam se posicionar diante de qualquer questionamento que possa gerar algum tipo de divergência ou punição pela expressão de suas opiniões. Desta forma, muito ainda haverá de ser feito para quebrar este paradigma que só tem a decrescer na mensuração da satisfação dos indivíduos e na efetividade das organizações.

Assim como a motivação e a satisfação, as percepções dos colaboradores são altamente mutáveis; sendo assim, recomenda-se que sejam desenvolvidas futuras pesquisas para a avaliação constante do clima organizacional e da qualidade de vida dos trabalhadores nos setores Unibolsas e Tesouraria do UNIPAM – Centro Universitário de Patos de Minas. Espera-se que os resultados obtidos por meio da realização deste estudo, possam ser úteis à instituição como um todo, ao meio acadêmico e aos interessados que queiram dar continuidade ou explorar novas abordagens acerca do assunto.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Higiene e segurança do trabalho**. São Paulo: Érica, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.
- \_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. Brasil: Pioneira, 1989.
- DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2003.
- FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LCT, 2017.
- FONSECA, Regina Célia Veiga da. **Metodologia do trabalho científico**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2009. 92 p.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis estratégicos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Comportamento organizacional**: fácil. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Fundamentos de administração**: introdução à teoria geral e aos processos da administração. 3. ed. Rio de Janeiro: Lct, 2015.
- \_\_\_\_\_. **Introdução à administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SANTIAGO, Vanessa S. et al. **Gestão de clima organizacional: hospitais privados**. 2016. Disponível em: <<http://anahp.com.br/publicacoes-anahp/livros/gestao-de-clima-organizacional>>. Acesso em: 09 abr. 2018.

SCOPINHO, Rosimeire Aparecida. **Vigiando a vigilância: saúde e segurança no trabalho em tempos de qualidade total**. São Paulo: Annablume, 2003.

SUCESSO, Edina de Paula Bom. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.