

INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADE DOCTUM DE SERRA

MICHELLI REGINA NOGUEIRA

FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE
AÇO DA GRANDE VITÓRIA

SERRA

2018

MICHELLI REGINA NOGUEIRA

**FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE
AÇO DA GRANDE VITÓRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Faculdade Doctum de Administração da Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Juliano Gomes Malta Soares

SERRA

2018

MICHELLI REGINA NOGUEIRA

**FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE
AÇO DA GRANDE VITÓRIA**

Artigo Científico apresentado à Faculdade Doctum de Administração da Serra como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Administração

Aprovada em ____ de _____ de 2018.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.: Juliano Gomes Malta Soares
(Faculdade Doctum de Administração da Serra)

Prof°:
(Faculdade Doctum de Administração da Serra)

Prof°:
(Faculdade Doctum de Administração da Serra)

FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE AÇO DA GRANDE VITÓRIA¹

NOGUEIRA, Michelli Regina²

Atualmente, as empresas estão investindo em fatores que tornem as empresas mais eficientes e, dentre eles, está o clima organizacional, visto que possui influência direta sobre os funcionários de diferentes áreas. Dentro de um clima organizacional existem diversas causas como o grau de motivação, comunicação, capacitação, gestão, dentre outras. Devem-se levar em conta que os funcionários são os principais componentes para alcançar os objetivos da empresa. Um bom clima organizacional propicia aos membros aumentar a produtividade e, dessa forma, ajudar a empresa a conquistar suas metas.

Palavras-chaves: **Empresa. Clima organizacional. Comunicação interna.**

1 INTRODUÇÃO

As empresas, geralmente, passam por momentos de inúmeras mudanças, submetidas a desafios que as façam atender a um alto nível de gestão empresarial, com a intenção de levar a realizarsuas atividades de maneira eficiente, devendo ser submetido em um ambiente de interação em que esteja presente o clima organizacional(Carvalho, 2012).

O clima organizacional é de extrema importância para as organizações, já que busca melhora contínua em um ambiente de trabalho bem estruturado. Com isto, pode-se compreender que o clima organizacional atrai interesse sobre como se determinam as condutas organizacionais, permitindo trazer mudanças, tanto nas atividades, nas ações de seus funcionários como na estrutura organizacional da empresa. O clima organizacional de uma empresa possibilita que direções no ambiente de trabalho tomar, tornando capaz de resolver qualquer problema que possa surgir de maneira prática e eficiente (BISPO, 2006).

¹ O presente texto corresponde ao trabalho de Conclusão de Curso de ADMINISTRAÇÃO e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO.

²Aluna do curso de ADMINISTRAÇÃO da Faculdade Doctum de Serra, turma 2018/1. E-mail do autor: michelli.nogueira@hotmail.com

Para esta pesquisa, se entendeu como clima organizacional “[...] como o próprio nome já diz, é o estado, clima, em que se encontram os colaboradores da organização, com respeito ao local de trabalho, tanto físico quanto psicológico.” (PACHECO, 2014, p. 119).

Nesta pesquisa, serão analisados questionários aplicados a funcionários de uma empresa de aço de Serra/ES, com o objetivo de responder à pergunta “O clima organizacional na empresa investigada, é eficaz e atende às necessidades dos seus colaboradores”?

A empresa analisada como objeto de pesquisa para este trabalho está passando por um processo de crescimento, diante dessas transformações, torna-se necessário ter clara a percepção que seus funcionários têm sobre esse crescimento para que possa manter a competitividade e sua sustentabilidade.

Este trabalho divide-se em cinco partes, a saber: (I) uma breve revisão bibliográfica acerca do tema em estudo; (II) a estrutura metodológica usada para coleta de dados, análise e considerações, considerando a investigação descritiva como a mais adequada para a compreensão dos dados; (III) um breve histórico da empresa pesquisada; (IV) a análise dos resultados obtidos da aplicação do questionário, associado a considerações de alguns autores usados na revisão de literatura; (V) e as considerações finais mais relevantes.

2 GESTÃO E TRABALHO EM EQUIPE

Dias comenta que a palavra gestão vem sendo bastante usada no Brasil. Os cursos de gestão fazem parte dos cursos de muitas faculdades no nosso país (DIAS, 2002).

A gestão empresarial é a atividade que, por meio de pessoas especializadas buscam melhorar a produtividade e a competitividade de uma empresa ou de um negócio, fazendo que ela seja viável economicamente. A gestão deve levar em conta diversos fatores, como, por exemplo, o financeiro, de produtividade e o de logística. Os indivíduos que se dedicam a essa tarefa devem ter total controle de todas elas para obter sucesso em seu papel de gestor (CORDEIRO e RIBEIRO, 2002).

Até alguns anos atrás, o contexto social permitia que as empresas conseguissem obter sucesso com modelos de gestão tradicional. O mercado não era tão agressivo e a competitividade não era tão grande. O que não estava previsto eram as

mudanças pelas quais o mercado passou, exigindo, assim, mudanças no modo de gerir essas empresas (CORDEIRO e RIBEIRO, 2002).

De acordo com Cordeiro e Ribeiro (2002), as empresas estabelecem suas metas de acordo com a capacidade que possui e a gestão dessa empresa tem que se fixar na sua melhora. Ela deve estar numa busca contínua de oportunidades, de incentivo aos seus funcionários, a fim de manter-se competitiva. Gerenciar uma empresa com uma visão global é o grande desafio da gestão atual. A empresa precisa estar atenta a todas as situações e organizar seu funcionamento e antecipar-se às mudanças que podem surgir e aproveitando todas as oportunidades do mercado.

O trabalho em equipe vai além de estar de acordo com normas de uma determinada empresa, vai mais além e os funcionários devem saber se defender de forma objetiva as propostas, com a intenção de se chegar a um ponto de encontro comum. O trabalho em equipe facilita a cooperação entre seus membros. O maior desafio do gestor é exatamente esse: gerir membros dentro de um mesmo espaço que possuem pontos de vista tão distintos e mantê-los motivados.

Vale destacar aqui que a motivação pode ser intrínseca ou extrínseca. A primeira, conforme Pereira (2011) surge do próprio indivíduo, de seus anseios e necessidades; já a extrínseca surge de fatores externos ao qual está inserido o profissional.

3 COMUNICAÇÃO INTERNA

A comunicação interna de uma empresa é muito importante para diminuir espaços de relações entre empresa e colaboradores. Para que se possa criar uma boa imagem da empresa no mercado, é crucial que seus funcionários tenham uma visão positiva dela. Assim, para que a comunicação interna se torne uma realidade é necessário a participação de todos os funcionários, de todos os níveis dentro dela (CARVALHO, 2012).

Ainda segundo Carvalho (2012), a comunicação interna é uma ferramenta muito de extrema importância nas empresas, uma vez que a informação empresarial usada de forma correta pode passar aos seus empregados objetivos e valores estratégicos que irão promover a sensação de pertencimento à empresa, o que motiva o funcionário em seu ambiente de trabalho.

É fato que a comunicação interna sempre esteve presente, já que sempre há a circulação de informações, já que não são todas as empresas que têm essa consciência da necessidade de se implementá-la de maneira que a gestão seja dinâmica, independente do tamanho que seja. A vontade humana é o principal combustível que irá fazer movimentar a máquina produtiva e conduzir a resultados competitivos; logo, manter a motivação inicial dos colaboradores e fazer com que se sintam integrados, com a circulação clara e objetiva de mensagens, deve ser a filosofia da empresa. As estratégias de comunicação devem proporcionar um diálogo frequente entre colaboradores e superiores e não passar a ideia de que os funcionários são meros receptores de ordens; a mensagem de interação precisa ser clara para ambos, a fim de torná-la efetiva (CARVALHO, 2012).

Métodos tradicionais de se interagir como em convenções, circulares e reuniões informativas são válidos, entretanto, ferramentas mais inovadoras, associadas às atuais tecnologias, devem servir de apoio. Uma rede interna de comunicação, a intranet, a realização de vídeo conferência são recomendáveis pela sua rapidez e pela possibilidade de interação. Assim, conforme Carvalho (2012) :

A comunicação interna tem a função de facilitar o processo de aculturação dos novos membros das organizações através da partilha de referências comuns, as realidades departamentais, os elementos das organizações, as práticas, por estas razões é muito importante a comunicação da missão, cultura, valores e objetivos da organização no processo de socialização dos novos colaboradores e no desenvolvimento da organização (CARVALHO, 2012, p.13)

A comunicação interna dentro das empresas é de suma importância em um período em que a sociedade vive a era da informação. Se não houver uma preocupação com em manter seus funcionários informados das novidades da empresa, poderá haver certa dificuldade para responder competitivamente as demandas dos clientes, sendo que o contrário pode levar a um passo a frente em relação ao clima de trabalho e fortalecer a produtividade.

Carvalho (2012) ainda traz que as pessoas condicionam a comunicação interna com o sucesso e que ela é essencial para conviverem, se relacionarem e compartilhar as metas a serem atingidas. Todavia, nota-se, nas empresas, que a complexidade das

estruturas organizacionais precisa cumprir um grande trajeto até chegar ao receptor que a informação pode sofrer certa distorção.

Comunicação interna não é comunicação empresarial. A Comunicação empresarial é mais abrangente e tem como meta levar o público-alvo a ter ações por conta própria (STIVELBERG, 2011). Ainda de acordo com o autor mencionado anteriormente, a comunicação empresarial é dividida em comunicação interna, comunicação institucional e comunicação de marketing.

4 CLIMA ORGANIZACIONAL

Conforme Bispo (2006), os estudos sobre clima organizacional tiveram início em 1960, dentro de um estudo chamado Comportamentalismo, que tinha como objetivo associar o comportamento humano com a melhora de produção. No Brasil, conforme o autor mencionado, esses estudos começaram a ser difundidos na década seguinte.

A influência no clima organizacional é uma questão de liderança, visto que um bom líder tende a atrair e conservar as pessoas que se adaptam a esse clima. Dessa forma, os gestores devem ter especial atenção, sempre tentando obter a maior motivação possível por parte de sua equipe (MEDEIROS, 2008).

Dentro de uma organização de clima há inúmeros fatores e elementos responsáveis pelo tipo de ambiente dos funcionários, os quais podem ser mencionados as atitudes de cada funcionário, a personalidade, a noção de valores e o interesse pela empresa. Os grupos devem estar cientes de suas normas e responsabilidades.(MEDEIROS, 2008).

O clima organizacional compreende a relação entre os funcionários de uma empresa e como elas realizam as suas atividades. Ele pode apresentar pontos positivos dentro da empresa ou pode se tornar um entrave para o desempenho da mesma. Vale ressaltar que fatores externos e internos da empresa afetam no desempenho de seus funcionários, visto que o meio em que realizam as suas atividades também influenciam em seus comportamentos e no rendimento do trabalho (PESTANA, 2001).

Definir clima organizacional é muito específico, pois se refere ao local de trabalho do indivíduo que passa muitas horas do dia com companheiros que, muitas vezes, nem

fazem parte do seu círculo de amizades. Sem levar em conta que, em muitos casos, essa pessoa passa muitos anos trabalhando numa mesma empresa. O relacionamento nesse espaço de trabalho é determinante para sua maneira de trabalhar e no seu rendimento dentro da empresa (PEREIRA, 2011).

Pereira (2011) afirma ainda que, caso uma empresa deseje desenvolver um trabalho em equipe, é fundamental o clima organizacional, o qual começa com a gestão, que tem que manter a sua equipe motivada, para atingir as metas almejadas. Um funcionário num ambiente de trabalho satisfatório será muito mais produtivo do que outro que não se sente a vontade com seus companheiros ou satisfeito com a empresa onde trabalha. A motivação leva a pessoa a continuar melhorando e buscando novas metas. Cortinhas (2014) também concorda com Pereira, quando diz que é muito importante que as iniciativas dos funcionários devem ser reconhecidas para manter a motivação.

Deve-se levar em conta que satisfação e motivação são questões distintas. A satisfação é a maneira que o funcionário tem ao realizar seu trabalho; já a motivação é como ele se comporta para conseguir alcançar as metas impostas (ROBBINS, 2012).

Atualmente, há diversas formas de se perceber o grau de satisfação dos funcionários em suas áreas, com a empresa e com os demais colegas, desde reuniões individuais e em grupos a pesquisas online. Avaliar de maneira crítica os resultados é fundamental para buscar formas de manter funcionários satisfeitos e motivados, o que, seguramente, resultará na agilidade e qualidade do trabalho.

Bispo (2006) traz que a pesquisa organizacional a ser aplicada em empresas baseia-se em três modelos: Modelo de Litwin e Stringer, Modelo de Kolb e Modelo de Sbragia. Ainda de acordo com o mencionado autor, há que se compreenderem os elementos conceituais que envolvem o clima organizacional para definir o conhecimento que se quer obter do funcionamento interno de uma organização.

Litwin e Stringer perceberam a produtividade estabelecendo relações com o comportamento. Os autores propõem estudar o clima organizacional em uma empresa, a partir de nove dimensões, cada um com uma relação específica com cada setor da empresa.

- **Estrutura:** Representa a percepção que os empregados têm da empresa ao medir a quantidade de limitações que o empregado tem para desenvolver o seu trabalho;
- **Responsabilidade:** Se refere à percepção do funcionário em relação a sua autonomia para a tomada de decisões para o desenvolvimento do seu trabalho;
- **Desafio:** Corresponde ao que os funcionários percebem sobre os desafios e os riscos impostos pelo seu trabalho.
- **Recompensa:** Representa a percepção dos empregados no que se refere às recompensas e punições;
- **Relacionamento:** A percepção dos funcionários da existência de um ambiente de trabalho agradável e de boas relações sociais, tanto entre os companheiros, quanto com os chefes.
- **Cooperação:** É a percepção dos empregados da existência do espírito de ajuda mútua, do trabalho em equipe;
- **Conflito:** Representa o que pensam os funcionários dos chefes, se são ouvidos e suas opiniões são respeitadas;
- **Identidade:** o sentimento de pertencimento ao grupo de trabalho, de alinhar os objetivos pessoais aos da empresa;
- **Padrões:** Corresponde à noção que os empregados têm do foco da empresa sobre o rendimento.

Outro modelo trazido por Bispo (2006) é o de Kolb em que a escala de medição possui sete fatores, dos quais três foram mencionados anteriormente: responsabilidade, padrões e recompensas. Os demais são:

- **Conformismo:** quando o funcionário percebe as limitações impostas pela empresa e que há muita burocracia para a realização de seu trabalho;
- **Clareza organizacional:** Quando percebem que há organização e os objetivos são bem definidos;
- **Calor e apoio:** A percepção de que as relações de amizade são valorizadas e que os pares se respeitam mutuamente;
- **Liderança:** quando os funcionários aceitam a liderança.

Bispo (2006) ainda traz um terceiro modelo de clima organizacional que é o modelo de Sbragia, o qual contempla 20 dimensões, além de conformidade, estrutura, recompensas, cooperação, padrões, conflitos e identidade: estado de tensão, ênfase na participação, proximidade da supervisão, consideração humana, autonomia presente, prestígio obtido, tolerância existente, clareza percebida, justiça predominante, condições de progresso, apoio logístico proporcionado, reconhecimento proporcionado e forma de controle.

4.1 O clima organizacional como instrumento para medir a satisfação no trabalho

O clima organizacional e a satisfação no ambiente de trabalho têm sido, provavelmente, os temas mais discutidos quando se trata do campo de trabalho. O clima organizacional, como já dito anteriormente, é um excelente instrumento de avaliação das estruturas de uma empresa. Pestana (2001) traz que:

[...] torna-se clara a importância para os líderes e executivos da organização enquanto administradores de comportamentos, de monitorar as atitudes e percepções dos empregados em relação ao trabalho que executam, organização, políticas vigentes de gestão de recursos humanos e respectivas oportunidades de carreira como meio não só de identificar medidas que reduzam eventuais problemas, mas também de colocar em prática políticas que permitam uma real valorização dos recursos humanos disponíveis. (PESTANA, 2001, p. 10)

Com base nisso, torna-se evidente a importância da pesquisa de clima organizacional para a percepção dos anseios, desejos e metas dos funcionários para o desenvolvimento da empresa.

5 METODOLOGIA

Em relação aos objetivos, a investigação foi do tipo descritivo, no qual, conforme GIL (2002) permite compreender a descrição e análise da natureza e a composição dos fenômenos que, neste caso, foi o estudo do clima organizacional de uma distribuidora de aço localizado no município de Serra.

Neste sentido, foi realizada uma revisão documental de livros e publicações científicas relacionados com o objeto de estudo e com a investigação. Depois, foram

definidas as dimensões do clima para a construção do questionário. Em seguida foram aplicadas as entrevistas e, por último, foram analisados os resultados obtidos.

Para esta pesquisa, foram aplicados questionários a 78 funcionários das áreas comercial e administrativa e garantido a eles o anonimato, a fim de evitar quaisquer tipos de exposição. Deve-se levar em conta para a confiabilidade de uma pesquisa, uma margem de erro de 5%. Já quanto à natureza, ela é aplicada, pois tem como objetivo gerar conhecimentos para a aplicação prática, com o intuito de resolver problemas.

5.1 Apresentação da empresa

A empresa objeto de estudo desta pesquisa está no mercado brasileiro há mais de 40 anos e sua principal atividade é transformar aço em produtos metálicos, como por exemplo, vigas, perfis, tubos, telhas trapézio e onduladas, chapas laminadas, buscando realizar seu trabalho de maneira sustentável, dentro de padrões internacionais; a empresa é certificada com a ISO 9001:2015, uma norma que estabelece requisitos para Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) de organizações em geral, oferecendo aos clientes, segurança na aquisição de produtos.

A sede da empresa está localizada no município de Serra e possui filiais em Recife e Salvador e escritórios de representação nos municípios de Duque de Caxias e Macaé, no estado do Rio de Janeiro e atende a todo Brasil.

A empresa procura otimizar a sua produção, a fim de atender satisfatoriamente a demanda nacional, garantindo uma posição de competitividade. Atualmente possui 200 funcionários, sendo que 150 pertencem à indústria de Serra e, desses, 78 participaram desta pesquisa.

Há inúmeros benefícios para a empresa certificada e irá impactar diretamente nos serviços oferecidos aos clientes. Exemplos destes, como a padronização e melhoria dos processos, ao melhor atendimento das necessidades dos clientes de modo que busca satisfação contínua, entre outros.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante das mudanças que vêm ocorrendo nas empresas, é necessário que esteja clara a percepção que os funcionários têm dela.

O clima organizacional é um dos aspectos mais importantes para uma empresa e podemos defini-lo como o conjunto de condições sociais e psicológicas que caracterizam a empresa e que refletem diretamente no desempenho de seus empregados.

Este estudo apresenta uma análise da interpretação dos dados obtidos com um questionário aplicado a funcionários de uma empresa de aço da Grande Vitória-Serra/ES, a fim de saber os pontos fracos e fortes do clima organizacional da referida empresa. A seguir, estão apresentadas as análises dos resultados obtidos em cada item do questionário respondido pelos funcionários.

6.1 Gênero

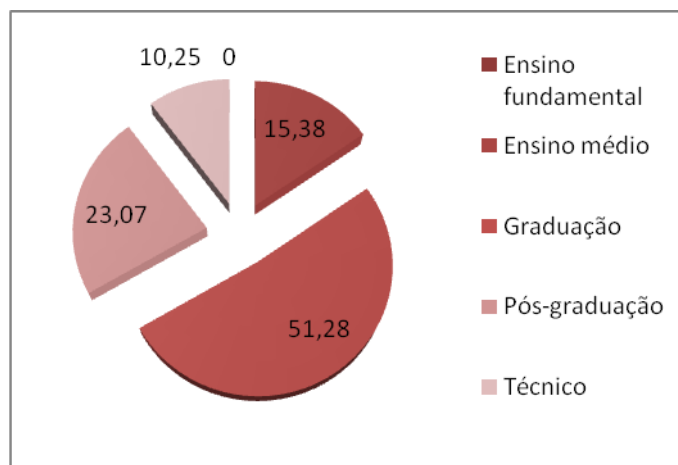
O primeiro item do questionário aplicado era para o funcionário se identificar quanto aos gêneros masculino ou feminino. Como resultado, obteve-se que dois terços dos entrevistados são do sexo feminino.

6.2 Faixa etária dos funcionários

Em relação à faixa etária dos funcionários, observou-se que a maioria, 58,97%, tem uma idade média de 31 anos. Pode-se mencionar que há uma maioria jovem que atua na empresa. Apenas 2,56% está na faixa etária acima de 47 anos.

6.3 Formação acadêmica

Figura 1: Nível de instrução formal dos entrevistados.



Fonte: A autora, 2018.

A partir da análise do gráfico, é possível constatar que a formação é fundamental no momento de contratação pela empresa, visto que não há funcionários com um grau de instrução inferior ao ensino médio. A maior parte, 75% dos entrevistados, possui graduação ou pós-graduação.

6.4 Tempo na empresa

Quanto ao tempo em que os funcionários atuam na empresa, os números revelam que apenas 15,38% dos entrevistados estão na empresa há mais de 10 anos; os demais números oscilam, equilibradamente, entre as faixas menos de um ano, entre um e cinco anos e entre cinco e dez anos.

6.5 Meios de informações na empresa

Em relação a essa questão, o funcionário podia marcar mais de uma alternativa, caso tivesse interesse. Um número expressivo, 76,92%, marcou a RAS (Reunião de Alinhamento Semanal) como principal fonte de informação sobre a empresa. Interessante observar que 23,07% dos entrevistados disseram que a conversa informal é uma forma de atualização, não sendo esse meio reconhecido como instrumento para a empresa.

6.6 Setor em que atua

Os questionários foram aplicados com funcionários de uma empresa de aço, sendo que 56,41% daqueles que se dispuseram a responder são do setor administrativo e 43,58% do comercial.

6.7 Sentimento de pertencimento à empresa

Quanto ao questionamento para saber se o funcionário se sente parte integrante da empresa, nota-se que a maioria, 92, 30%, disse concordar ou concordar totalmente. Percebe-se um alto índice de pessoas que se percebem pertencentes à empresa na qual trabalham. Apenas 2,56% dos entrevistados discordam dessa afirmativa e não se sentem parte da empresa. Assim, é possível afirmar uma grande identificação da maioria dos trabalhadores entrevistados na empresa, o que pode influenciar positivamente na qualidade do serviço que desempenham, pois é um fator relevante para a motivação dos empregados.

6.8 Orgulho da empresa

100% dos entrevistados dizem ter orgulho de trabalhar na empresa e estão satisfeitos de pertencer à trajetória obtida pela companhia. Isso evita gerar desânimos nos operários e criar um ambiente de trabalho incômodo.

6.9 Recomendação da empresa

100% dos entrevistados recomendariam a empresa em que trabalha para amigos e parentes como um possível emprego. Esse número expressivo está diretamente relacionado ao item anterior que abordava a questão do orgulho que o empregado tem da empresa. 64,10% dos entrevistados concordam plenamente com essa questão e foi o maior índice em que eles concordam plenamente.

6.10 Importância dos produtos da empresa

Outro número expressivo de pessoas que concordam ou concordam totalmente com a pergunta feita é em relação à importância dos produtos da empresa. Nenhum dos entrevistados discorda que os produtos de aço desenvolvidos na empresa são importantes para a sociedade.

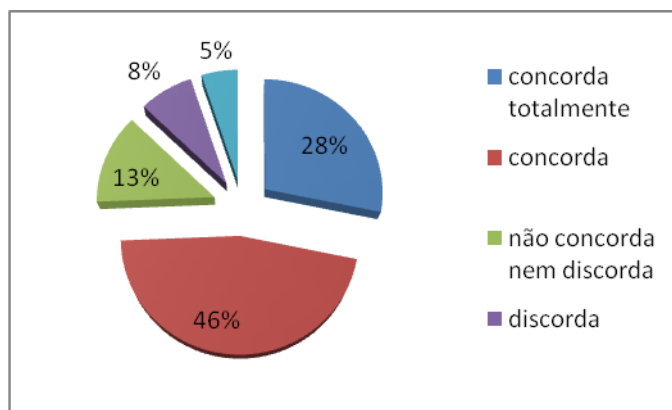
6.11 Comprometimento com a organização da empresa

Da mesma forma ocorreu com a pergunta sobre se ele se sente comprometido com a organização da empresa. 100% dos entrevistados afirmaram que sim, se sentem comprometidos com a empresa em que atuam.

6.12 Participação na definição de metas de trabalho

Quando questionados quanto a sua participação na definição das metas de trabalho, obteve-se o seguinte resultado:

Figura 2: Sentimento de participação dos funcionários das definições de suas metas de trabalho.



Fonte: A autora, 2018.

Nota-se, claramente, que 74% dos entrevistados têm uma visão positiva da empresa, quando a questão é a sua participação na definição de suas metas de trabalho.

6.13 Condições de saúde e segurança

É de fundamental importância um ambiente saudável e seguro para que os funcionários possam desenvolver seu trabalho. Quando os entrevistados responderam se “Esta empresa oferece boas condições de saúde e segurança para trabalhar.”, apenas 2,56% discordaram da questão. Isso revela que há uma preocupação por parte da empresa em relação às condições de saúde e bem-estar de seus funcionários.

6.14 Respeito às diversidades

Sentir-se parte integrante de um espaço é muito importante para uma pessoa; dessa forma, ver suas individualidades respeitadas é essencial e gera valorização e demonstra aceitação, fatores que acabam estimulando vínculos com a empresa. A esse respeito, há um alto índice de funcionários que afirmaram haver, por parte da empresa na qual trabalha, respeito com as diversidades de idade, raça e gênero.

Apenas 2,56% não tinham uma opinião a respeito da questão e ninguém assinalou discordando, mesmo que parcialmente, da afirmativa. Essa preocupação com a diversidade leva o empregado a sentir que sua identidade social e cultural são respeitadas.

6.15 Sentimento de segurança e estabilidade

No geral, as empresas têm passado por crises financeiras e fazer com que seus empregados se sintam seguros é um desafio. Quando à questão “Trabalhar nesta empresa dá segurança e estabilidade para mim e para minha família.”, nenhum dos entrevistados discorda totalmente, somente 7,69% discordam. Um índice muito inferior aos que se sentem seguros na empresa, 77%. Dos entrevistados, 15,38% preferiram não se comprometer, marcando que não concordam nem discordam.

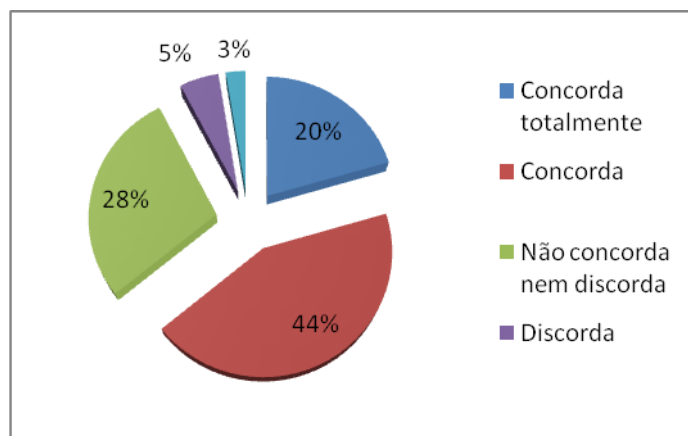
6.16 Informações para a execução do trabalho

Ter uma boa comunicação é indispensável para uma organização e traz benefícios reais à empresa, independente de seu tamanho ou tipo de atividade. Em outras palavras, a comunicação interna não deve ser exclusiva das grandes empresas. É indispensável conhecer a percepção que os funcionários têm da empresa, como dito anteriormente por Carvalho (2012). A comunicação é um processo importante que proporciona ao empregado motivação; as pessoas sentem-se importantes ao serem lembradas para receberem informações sobre a empresa.

6.17 Sustentabilidade

Toda empresa consciente deve se preocupar com o impacto que causa no ambiente. Quando os entrevistados responderam sobre essa questão, obtivemos como respostas:

Figura 3: Opinião quanto à sustentabilidade da empresa.



Fonte: A autora, 2018.

Com esses dados, foi possível observar um número relevante de pessoas que disseram não concordar nem discordar, uma forma de abster-se de responder.

6.18 Importância da comunicação

Carvalho (2012) traz que “A comunicação interna é simplesmente uma necessidade básica e antiga.” Ele ainda afirma que:

A comunicação é parte integrante do processo cultural de uma organização, pela forma como é estrategicamente utilizada e compreendida. Para além da comunicação ser uma ferramenta fundamental para a propagação e assimilação da cultura da organização, é a cultura que determina o tipo de comunicação da organização bem como a sua forma, veículos, conteúdos e fluxos. (CARVALHO, 2012, p. 12-13)

100% Dos entrevistados, concordam totalmente ou concordam que a comunicação interna é importante para o desenvolvimento da empresa.

6.19 Estímulo ao desenvolvimento pessoal

No item do questionário que trazia “O trabalho que realizo nesta empresa apresenta desafios que estimulam o meu desenvolvimento.”, foram obtidos os seguintes números: Ninguém discorda totalmente ou simplesmente discorda; 2,56% se abstiveram de se posicionar, pois marcaram que não concordam nem discordam; e a maioria, mais especificamente 97, 44% concordam ou concordam totalmente.

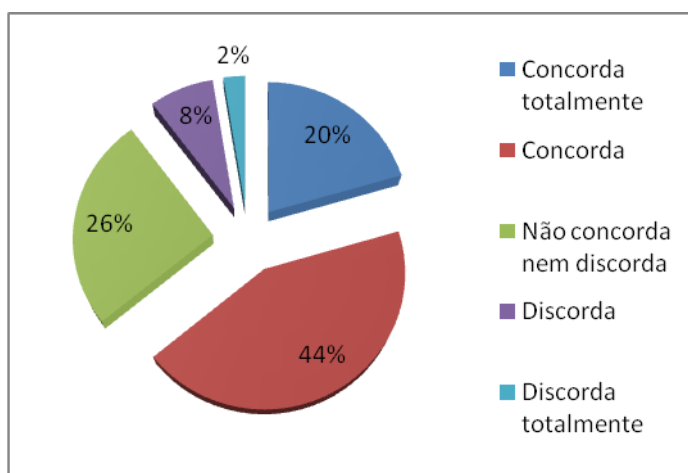
6.20 Trabalho x Horário

28,20% dos funcionários que responderam ao questionário dizem não concordar que o volume de trabalho não é compatível com a carga horária. É um número elevado, equivale a quase um terço dos entrevistados, se comparado com aos demais itens em que eles não concordam.

6.21 Realização profissional

Quando os entrevistados foram perguntados se se sentem realizados profissionalmente, responderam da seguinte maneira:

Figura 4: Sentimento de realização profissional.



Fonte: A autora, 2018.

Assim, nota-se que mais de dois terços dos entrevistados veem seu trabalho como uma realização profissional. Esse fator é de suma importância para que ele mantenha-se motivado e desenvolvendo ao máximo seu potencial na empresa.

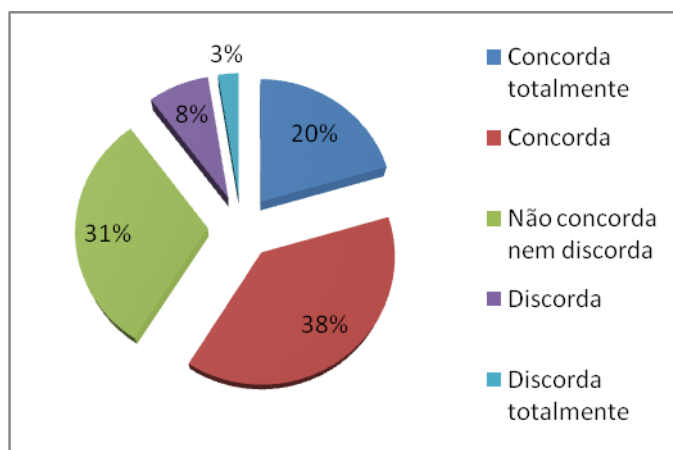
6.22 Estímulo ao crescimento profissional

79,49% dos trabalhadores que participaram da pesquisa consideram ter a possibilidade de ascensão dentro da empresa e apenas 20,51% consideram não ter essa possibilidade. Isso pode indicar que a maioria percebe oportunidades a partir das funções que desempenham.

6.23 Sugestões dos funcionários acatadas pelas empresas

Em relação ao item “Comunico aos meus superiores sugestões, opiniões, dúvidas e reclamações.” Houve o menor índice de quem concorda totalmente e maior índice dos que não concordam com a afirmação, como pode ser observado no gráfico a seguir.

Figura 5 Número de funcionários que dão sugestões e opiniões aos superiores.



Fonte: A autora, 2018.

Essa questão foi a que provocou uma maior variação nos índices das respostas dadas. Apesar de a maioria dizer que faz sugestões, emite opiniões, dúvidas e reclamações, 42% não concorda com essa assertiva.

6.24 Sugestões por parte dos funcionários aos superiores

Ao serem questionados se “Comunico aos meus superiores sugestões, opiniões, dúvidas e reclamações.”, não há discordância total ou parcial; 7,69% mantiveram-se imparciais, pois marcaram que não concordam nem discordam e 96,31% concordam ou concordam totalmente.

6.25 Gestão x conhecimento específico da área

Um dos itens do questionário aplicado aos entrevistados trazia a seguinte questão: “Meu chefe conhece profundamente sua área de atuação.” Apenas 2,56 discordam da afirmativa, enquanto ninguém discorda totalmente.

6.26 Liderança x respeito e credibilidade

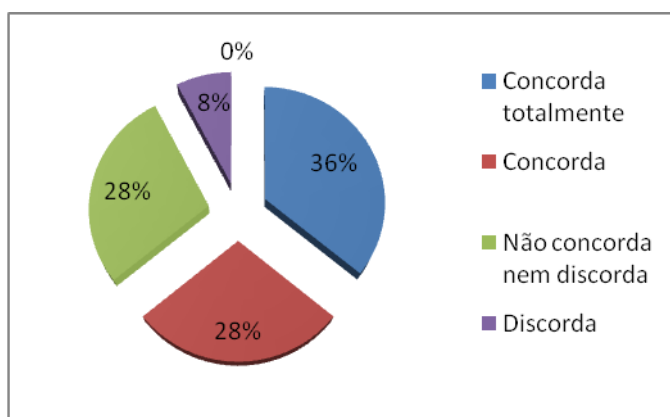
Segundo Chiavenato (2005), “Liderança é a influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida por meio do processo da comunicação humana para a consecução de determinado objetivo.” Na questão “Minha equipe considera o chefe

um líder de respeito e credibilidade.”, 100% dos entrevistados concordam totalmente ou simplesmente concordam que seus superiores possuem o respeito e a credibilidade de seus liderados.

6.27 Avaliação individual do trabalho

Para a questão “Periodicamente recebo do meu chefe uma avaliação do meu trabalho.”, grande número não concorda com a afirmação, fato que pode ser observado abaixo:

Figura 6: Opinião dos funcionários em relação à avaliação individual do seu trabalho.



Fonte: A autora, 2018.

É possível interpretar que 64% dos trabalhadores que participaram da pesquisa consideram que recebem um *feedback* de seus superiores. Uma boa parte, mais especificamente 28% dos entrevistados, não apresentam concordância ou discordância com a pergunta.

6.28 Reconhecimento do trabalho

No que tange ao reconhecimento do trabalho pela empresa, apenas 25,64% concordam plenamente que seu trabalho é reconhecido. É importante que o empregador valorize o trabalho de seu funcionário, com a intenção de que esse procure sempre alcançar a sua realização profissional. Com relação ao reconhecimento do trabalho, o profissional usa positivamente essa ação como fortalecimento para o clima organizacional.

6.29 Trabalho em equipe

Para evitar o individualismo no ambiente de trabalho, é fundamental para as empresas que os seus funcionários mantenham relações interpessoais de confiança e colaboração, o que promoverá para um alto índice de satisfação no ambiente de trabalho. Nesse sentido, quando perguntado “Na minha equipe as pessoas sempre estão dispostas a ajudar.”, 94,86% responderam que concordam plenamente ou concordam com a afirmação; apenas 2,56% não concordam nem discordam; e outros 2,56% discordam.

6.30 Remuneração

De acordo com os resultados obtidos com a questão “Considero justo o salário pago aos funcionários desta empresa.”, um terço dos pesquisados não concordam com a assertiva. Uma grande parte dos operários possui uma visão contrária ao de seu empregador, no que se refere à remuneração. Vale destacar que apenas 20,51% dos funcionários dizem estarem totalmente de acordo com os valores a eles pagos pelo seu trabalho. É possível afirmar, mediante esses dados, que o salário pago a um trabalhador incide diretamente na motivação dos empregados e ao seu sentimento de pertencimento à organização.

6.31 O clima organizacional da empresa

Ao serem perguntados se o clima organizacional da empresa em que trabalham é bom, 94,44% afirmaram que sim. Esse alto índice comprova um maior desempenho por parte do empregado.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um clima organizacional que permita que os trabalhadores se sintam motivados, estimulados favorece o trabalho em equipe e garante o compromisso deles com o desenvolvimento da empresa. O objetivo principal deste trabalho foi identificar se “O clima organizacional, na empresa investigada, é eficaz e atende às necessidades dos seus colaboradores?”

Em seguida, foram realizadas leituras específicas de autores que tratam dos temas como comunicação interna, clima organizacional e gestão, a fim de ampliar o conhecimento teórico em relação ao objetivo principal. Depois, foi estabelecida a metodologia para a aquisição de dados e análise desses. Quanto à abordagem, a pesquisa foi qualitativa e quanto à natureza, aplicada.

Com posse dos resultados da pesquisa, nota-se que alguns pontos merecem atenção especial. É possível observar a noção que os empregados têm sobre alguns aspectos que influenciam no clima organizacional. Vale destacar alguns pontos.

Nota-se que há uma grande preocupação por parte da empresa com o nível de instrução formal dos seus contratados, uma vez que o nível de instrução mínima, apontado pelo questionário, foi o ensino médio e uma parte expressiva possui o ensino superior e pós-graduação.

Em relação ao tempo em que atuam na empresa, há um pequeno número que está na empresa há mais de 10 anos, sendo que esses são profissionais em cargo de chefia. Mesmo assim, quase 80% deles veem a possibilidade de ascensão dentro da empresa e sentem-se seguros lá.

Um número expressivo, e positivo para a empresa, é quanto ao sentimento de pertencimento; mais de 90% diz sentir-se parte integrante da empresa, fato que leva o gestor à certeza de um bom desempenho de seus funcionários e que refletirá positivamente na qualidade do serviço prestado e nos resultados.

Dentre os vários aspectos podem ser mencionados o sentimento de pertencimento à empresa, o orgulho de fazer parte da instituição, a visão sobre os gestores e o desempenho deles, a importância da comunicação interna, a valorização profissional, remuneração e carga horária trabalhada, o trabalho em equipe, dentre outros.

Outro fator relevante para o clima organizacional da empresa é quando o funcionário vê suas individualidades respeitadas. No item que questiona se há, por parte da empresa, respeito às diversidades de etnia, idade e gênero, menos de 3% discordou da afirmação. Isso revela o quanto esses colaboradores estão satisfeitos com a maneira que são tratados em seu espaço de trabalho.

Depois de analisados os dados dos questionários, pode-se afirmar que o clima organizacional é um dos aspectos mais importantes para o desenvolvimento de uma empresa. Isso inclui o grau de satisfação, a maneira como a equipe interage, a motivação, dentre outros. O empregado quando se sente confortável em seu ambiente de trabalho tendem a responder melhor às expectativas dos gestores.

Em linhas gerais, obteve-se um resultado positivo, todavia, foram encontrados alguns pontos frágeis que podem ser revistos a curto e médio prazo pela empresa na qual foi aplicado o questionário, com a intenção de otimizar o clima organizacional. A questão salarial também obteve um número alto de entrevistados que não concordaram com a assertiva; a aceitação, por parte da empresa, de sugestões dos funcionários e, principalmente, o item que trata da realização profissional.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Alexandra Pereira. *Gestão da comunicação interna como uma ferramenta estratégica*(2012)

CHIAVENATO, Idalberto. *Gerenciando com as pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Cortinhas, Alexandra Vitorino. *Motivação e satisfação no trabalho em contextos sociais e económicos diferentes – crise e crescimento*. 79p. (Dissertação de Mestrado em Gestão),Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa 2014.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. *Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional*. Produção, v. 16, n. 2, p. 258-273, Maio/Ago. 2006.

CORDEIRO, Vicente B. de Melo. RIBEIRO, Renato V. *Faculdades Bom Jesus Economia empresarial / Fae Business School*. Curitiba:Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, 2002.

DIAS, Emersom de Paulo. Conceitos de gestão e administração: Uma revisão crítica. Revista eletrônica de Administração, Facef, vol.1, Ed. 1- jul.- dez. 2002.

FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

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

MEDEIROS, Ildevan de Oliveira. *O processo de comunicação interna como Ferramenta para a gestão do conhecimento: Análise em uma Empresa de Médio Porte*. 107p. (Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em

Administração), Fundação Educacional e Cultural Dr. Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2008.

PESTANA, Simery Conceição Constancio. *Pesquisa e clima organizacional*. 2001.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012.

STIVELBERG, Camila. *Comunicação interna: gestão e prevenção de crises*. 2011.

PACHECO, Joice Roque. *Clima organizacional e sua importância no ambiente de trabalho*. Revista InterAtividade, Andradina, SP, v.2, n. 2, 2º sem. 2014.

PEREIRA, Lisane Julie Andrade. *Clima Organizacional: a influência na motivação dos funcionários*. 2011.

CEDISA S/A. Cedisa. **Cedisa**, 2018. Disponível em: <www.cedisa.com.br>. Acesso em: 18 jun. 2018.

ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT FACTORS IN A STEEL COMPANY IN GRANDE VITÓRIA.

Currently, companies are investing in factors that make companies more efficient and, among them, the organizational environment, since it has a direct influence on employees in different areas. Within it there are several factors such as levels of communication, motivation, training, management, among others. It should be taken into consideration that employees are the key components in achieving the company's goals. A good organizational environment enables members to increase productivity and thereby help the company achieve its goals.

Keywords: **Company**. Organizational environment. Internal communication.