

**FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**JAQUELINE VIEIRA OZA**

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA PRODUTIVIDADE DAS  
EMPRESAS DE PEÇAS AUTOMOTIVAS EM ICONHA – ES.**

**GUARAPARI**

**2017**

**FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**JAQUELINE VIEIRA OZA**

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA PRODUTIVIDADE DAS  
EMPRESAS DE PEÇAS AUTOMOTIVAS EM ICONHA – ES.**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de  
Administração de Empresa das  
Faculdades Unificadas Doctum,  
unidade Guarapari-ES, como requisito  
parcial para obtenção do título de  
Bacharel em Administração.**

**Área de Concentração: Gestão de  
Clima Organizacional.  
Orientadora: Aline Maioli Rodrigues**

**GUARAPARI**

**2017**

## RESUMO

Uma importante atividade na gestão de uma empresa é o diagnóstico do clima organizacional, pois o mesmo pode indicar o grau de satisfação dos funcionários, além de influenciar no desenvolvimento interno e na produtividade da empresa. Diante desse fato o presente estudo tem como objetivo analisar a influência do clima organizacional na produtividade dos colaboradores das empresas de peças automotivas de Iconha-ES, verificando a opinião dos funcionários de tais empresas quanto este tema e avaliando fatores que influenciam no clima organizacional. O fundamento teórico foi estruturado a partir da literatura existente sobre o tema. Para obtenção dos resultados, foi realizada uma pesquisa de campo quantitativa na forma de questionários, utilizando a escala Likert e uma pergunta aberta. A partir desse estudo conclui-se que, o clima organizacional influencia na produtividade dos colaboradores do setor de peças automotivas de Iconha-ES, uma vez que os resultados indicaram que os funcionários estão satisfeitos com o local e condições de trabalho e com a harmonia do ambiente que estão inseridos, gerando assim mais produtividade.

**Palavras-chave:** Clima organizacional. Produtividade. Colaboradores. Peças Automotivas.

### 1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, pôde-se observar uma sociedade que não busca apenas crescimento econômico, mas também uma melhor qualidade de vida. O bem-estar individual está relacionado com o meio no qual o indivíduo está inserido. Como a grande maioria da população possui um emprego e dedica boa parte do seu tempo neste, a qualidade de vida do indivíduo pode ser influenciada pelo ambiente em que ele trabalha.

Segundo Chiavenato (2003) o clima organizacional tem uma forte influência na motivação das pessoas, no seu desempenho no trabalho (por exemplo: produtividade elevada, boas relações com os outros colaboradores, clientes e

fornecedores) e na sua satisfação (por exemplo: uma melhor qualidade de vida, de forma geral).

As organizações estão em uma acirrada e constante competição, precisando investir cada vez mais no aumento da produtividade. Uma peça chave para esse crescimento são os colaboradores. Uma empresa que visa ser relevante no mercado, possuir uma alta produtividade, se sobressair frente os concorrentes e ser bem vista por clientes e fornecedores, deve ter o interesse de conhecer e garantir um bom ambiente de trabalho para seus colaboradores. (CHIAVENATO, 2000)

As contínuas inovações, clientes cada vez mais exigentes e o constante aumento do número de concorrentes, são fatores que afetam de forma direta o clima organizacional das empresas. Com essas pressões sofridas pelas organizações, o colaborador é peça chave para o desenvolvimento da organização. Segundo Santos (2015) um bom clima organizacional proporciona um ambiente profissional adequado e engaja as pessoas nas suas tarefas dentro da organização. Mas para que isso aconteça, um fator que assegura essa condição é a gestão do clima organizacional, que deve ser executada de forma eficaz e eficiente. Esse comportamento pode a princípio garantir que seus colaboradores tenham um bom relacionamento no ambiente de trabalho, tendo por consequência o aumento de produtividade, que leva a empresa a acompanhar as mudanças exigidas pelo mercado.

Diante do cenário exposto, a pesquisa em tela pretende responder a seguinte problemática: Qual a influência da qualidade do clima organizacional na produtividade das empresas do segmento de venda de peças automotivas em Iconha – ES?

A partir de tais pressupostos, este trabalho tem como objetivo geral analisar a influência da qualidade do clima organizacional na produtividade das empresas do segmento de venda de peças automotivas em Iconha – ES. Além disso, pretende: analisar o crescimento e importância do mercado de peças automotivas na cidade de Iconha - ES, verificar a influência do clima organizacional para o desenvolvimento interno das empresas, apresentar informações na visão dos colaboradores a respeito do clima organizacional das empresas do segmento de peças automotivas

de Iconha – ES, e, a partir dessas informações inferir a respeito da interferência do clima organizacional na produtividade e consecutivamente na remuneração dos colaboradores.

A relevância da pesquisa está no fato do comércio de peças automotivas (automóveis e veículos de grande porte como caminhões, carretas, etc.) ser um setor potencial na economia e possuir uma demanda significativa no município de Iconha – ES devido às empresas locais de transporte de cargas, aos caminhoneiros residentes e ao alto tráfego de veículos em virtude da rodovia federal que passa pelo centro da cidade. Os produtos oferecidos por esse setor seguem um padrão, dificultando a inovação em variedade de produtos e em preço. Por consequência a produtividade e a competitividade são fatores importantes para se manter no mercado.

O presente trabalho está organizado em cinco sessões, a primeira é a introdução, que aborda os aspectos gerais; na segunda sessão encontra-se o referencial teórico, com a apresentação dos seguintes temas: Clima organizacional, sua origem e conceito, a importância da qualidade do clima organizacional para as organizações contemporâneas, produtividade, mercado de peças automotivas e o perfil econômico da cidade de Iconha – ES; enquanto que a terceira descreve a metodologia de pesquisa proposta para o presente estudo. Na quarta sessão foram apresentados e analisados os dados obtidos através da aplicação dos questionários ao público alvo. Na última sessão foram descritas as conclusões a partir da compilação da revisão bibliográfica e dos resultados obtidos pela análise de dados, e também foram sugeridas futuras ações para melhoria do clima organizacional.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Clima organizacional**

#### **2.1.1 Origem**

Segundo Rizzatti et al. (2002), os estudos sobre clima organizacional tiveram início por volta da década de 60 nos Estados Unidos, com os trabalhos de Forehand e

Gilmer sobre comportamento organizacional, dentro de um extenso movimento da Administração chamado de Comportamentalismo. Este movimento buscou formas de harmonizar a humanização do trabalho com os aprimoramentos na produção, buscando, as ferramentas necessárias para alcançar esse objetivo na Psicologia. Ainda segundo Rizzatti et al. (2002), posteriormente Litwin e Stringer usaram esses estudos e fizeram experiências em três distintas organizações americanas. A pesquisa mostrou que cada uma das organizações apresentou três situações bem diferentes em termos de satisfação e desempenho no trabalho. Esses resultados ajudaram a expandir os estudos sobre clima organizacional nas empresas.

Segundo Oliveira (1990) os estudos de clima organizacional no Brasil iniciaram na década de 70, com o trabalho de Saldanha, com o título 'Atmosfera Organizacional', onde o autor deixa claro a importância de uma estratégia que propicie um clima organizacional saudável bem como o a importância do bem-estar dos indivíduos na organização.

### 2.1.2 Conceito

Antes de uma análise ampla de clima organizacional, é necessário definir brevemente o conceito de organização. Organização é a junção de esforços de cada indivíduo que tem por objetivo realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível alcançar objetivos que seriam inalcançáveis para uma pessoa. (MAXIMIANO, 2000)

Muitas são as definições para clima organizacional, para Coda (1993) clima organizacional é o que indica o nível de satisfação dos colaboradores de uma empresa, em relação a vários aspectos, tais como: forma de trabalho do setor de recursos humanos, método de comunicação, modelo de gestão, missão da empresa, valorização profissional e identificação com a empresa.

O conceito de clima organizacional também pode ser definido das seguintes formas:

O conceito de clima organizacional representa o quadro mais amplo da influência ambiental sobre a motivação. O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento. O ambiente organizacional apresenta certas propriedades

que podem provocar motivação para determinados comportamentos. (CHIAVENATO, 2003, p.554)

Segundo Silva et al. (2003), embora nem todas as pessoas tenham o mesmo entendimento, o clima transparece o comportamento organizacional, crença, valores, e atitudes afetam a maneira pela qual as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho.

Ainda seguindo a ideia de Silva et al. (2003), a percepção do clima pode envolver tanto variáveis individuais (história de vida, experiência profissional, estrutura familiar, valores etc.) quanto variáveis organizacionais (tamanho da empresa, estilos de liderança, estrutura de comunicação, entre outros), o que causa uma diferença considerável na maneira de percepção do indivíduo, podendo para uns reagir de forma positiva e para outros de forma negativa.

Segundo Maximiano (2000), os sentimentos se manifestam de várias formas dentro de uma organização, trabalho, remuneração, desempenho do chefe, companheiros de equipe e as condições do local onde se trabalha são alguns deles. O efeito dos sentimentos de cada indivíduo chama-se clima organizacional. O clima é representado pelo conceito e sentimento que os indivíduos compartilham a respeito da organização e que influencia de modo positivo ou negativo sua motivação e satisfação na atividade exercida. Estudar ou conhecer o clima organizacional é indispensável, uma vez que a partir desse estudo você perceberá se o ambiente de trabalho favorece ou não o interesse e o rendimento dos colaboradores.

O clima organizacional é a imagem da organização no quesito satisfação dos colaboradores em trabalhar na mesma. Uma maior valorização das opiniões dos colaboradores nas decisões e ações da empresa tem por consequência a motivação e satisfação dos mesmos. Em contrapartida, uma empresa fechada para opiniões dos colaboradores propicia um clima desagradável. (SANTOS, 2015)

2.1.3 A importância da qualidade do clima organizacional para as organizações contemporâneas.

As organizações contemporâneas estão em uma constante busca de diferenciais competitivos para conseguirem seguir em destaque no mercado. Para isso investem alto em tecnologia, recursos materiais, melhorias dos processos e principalmente no capital humano. Uma forma de obter alta produtividade é agir no capital humano, visto que empregados satisfeitos certamente estarão mais motivados a produzir. (SANTOS, 2015).

Para Santos (2015) o clima organizacional é de grande importância para o bom desenvolvimento da organização visto que uma organização que tem o clima tenso apresenta uma alta rotatividade de colaboradores, baixo desempenho produtivo e deficiência de comprometimento dos funcionários e além disso é avaliado como um lugar ruim para se trabalhar, uma vez que todas as atividades são executadas de forma forçada e nunca de forma agradável.

Ainda sobre a ideia de Santos o clima organizacional deve ser mantido de maneira harmônica, pois tem influência direta em todos os níveis da empresa. Vale ressaltar que o clima organizacional não interfere apenas internamente, na produtividade, motivação, satisfação e relações entre colaboradores, mas também é um fator que se reflete na vida pessoal dos colaboradores e também na relação entre empresa, fornecedores e clientes, o que interfere diretamente na forma com que a empresa é vista no mercado. (SANTOS, 2015).

## **2.2 Produtividade**

Produtividade pode ser definido como o “processo que procura obter, a partir do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço”. (CARVALHO E SERAFIM, 1998).

Para Maximiano (2000) o critério mais simples para avaliar a eficiência de um sistema é a produtividade. Este sistema pode ser definido como a relação entre os recursos utilizados e os recursos obtidos.

Para Chiavenato (2003) a produtividade e a eficiência estão interligadas, sendo a eficiência uma consequência direta da produtividade:



Eficiência é a relação entre o que é conseguido e o que pode ser conseguido". A consequência direta da eficiência é a produtividade. A produtividade pode ser definida como a produção de uma unidade produtora por unidade de tempo, isto é, o resultado da produção de alguém por um determinado período de tempo. Quanto maior a eficiência maior a produtividade. [...] Produtividade significa a relação entre a quantidade de produto obtida no processo de produção e a quantidade do fator necessário para sua obtenção. (CHIAVENATO 2003, p58 e p73)

Para que a produtividade no trabalho seja aperfeiçoada torna-se significativo, considerar alguns aspectos, como: aprender a dizer não; agendar compromissos com data e hora marcadas; poupar tempo para sua saúde, criar condições adequadas para um bom atendimento telefônico; utilizar a Internet como um meio facilitador; minimizar as atividades do dia-a-dia que não acrescentam valor a atividade profissional; utilizar, quando possível, *softwares* de auxílio ao planejamento de atividades. (FERREIRA, 2004)

### **2.3 Mercado de peças automotivas**

Segundo Anuário da Indústria Automobilística Brasileira de 2017, divulgado pela Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA, 2017), a frota brasileira de veículos automotores em 2016 foi estimada em mais de 43 milhões de unidades. Com uma frota tão significativa, a demanda por peças para reposição naturalmente tende a ser alta, devido a um possível aumento dos casos de desgaste de peças pelo grande número de quilômetros percorridos por ano, do tempo no trânsito em grandes centros urbanos, e, por fim, um número crescente de caminhões leves e veículos utilitários esportivos que exigem mais peças de maior valor agregado, resultando em maior venda média por cliente. (VASCONCELLOS, 2015)

Em termos econômicos, o setor de autopeças tem grande relevância. O faturamento no ano de 2016 do setor de indústria de autopeças foi de R\$ 63,1 bilhões e a projeção para o ano de 2017 é de R\$ 64,8 bilhões, segundo o Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (SINDIPEÇAS, 2017). O percentual deste montante destinado à venda de peças para reposição tem aumentado consideravelmente nos últimos anos, conforme a Tabela 1.

Segmento	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (estimado)
Montadora	70,80	69,30	70,40	67,50	61,10	57,50	58,20
Reposição	14,70	14,70	14,50	16,70	20,40	23,70	23,70
Exportação	8,40	8,60	8,30	10,30	13,40	12,90	13,00
Intrasetorial	6,10	7,40	6,80	5,40	5,10	5,90	5,10

Tabela 1 - Participação percentual do faturamento por seguimento. Fonte: SINDIPEÇAS, (2017)

### 2.3.1 Perfil econômico da cidade de Iconha - ES.

Segundo dados do último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, realizado no ano de 2010, o município de Iconha, que está localizado na região sul do Estado do Espírito Santo, possuía 12.523 habitantes e a estimativa para 2017 é de uma população de 14.016. Quanto à economia, no ano de 2014 o PIB do município foi de 265.071 mil reais. IBGE (2014)

A divisão do PIB de Iconha entre os setores de indústria, agropecuária e serviços está representada na Figura . Pode ser observado que o setor de serviços é o que mais tem participação no PIB do município.

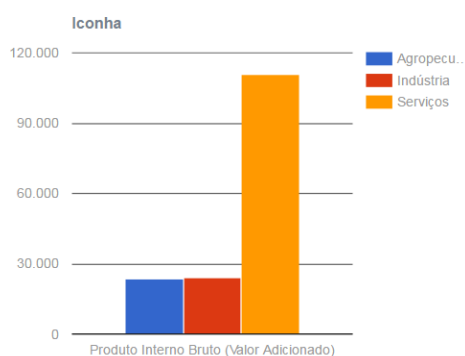


Figura 1 - Divisão do PIB de Iconha/ES no ano de 2014. Fonte: IBGE (2014)

Na década de 90 o município teve um crescimento no comércio e graças à rodovia BR 101, empresas de transportes de carga assumem papel de destaque no setor de serviços. As vendas de produtos de autopeças também aumentam e, conseqüentemente, o ramo de venda de peças automotivas ganha relevância no setor de comércio da cidade (CAPRINI et al., 2004).

Conforme dados do Departamento Estadual de Trânsito do Espírito Santo (DETRAN-ES), no ano de 2015, o município de Iconha possuía 8.751 veículos emplacados. (DETRAN, 2016)

### **3. METODOLOGIA**

Quanto aos fins à pesquisa teve como base um levantamento bibliográfico em função da necessidade de evidenciar termos relacionados ao clima organizacional bem como produtividade. Pretendendo demonstrar aspectos teóricos que fundamentam o tema estudado, a pesquisa descritiva será realizada a partir de pesquisas em livros, artigos, dissertações e sites confiáveis relacionados ao tema abordado. Os resultados serão obtidos baseados em pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica é realizada a partir do levantamento de referências teóricas já exploradas e publicadas, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Quanto à pesquisa de campo além da exploração bibliográfica, se coleta dados junto de pessoas (FONSECA, 2002).

A abordagem do problema será classificada como quantitativa a partir do momento em que os dados apresentados serão colhidos através de questionário contendo 21 questões, com foco nos colaboradores do mercado de peças automotivas do município de Iconha – ES, aplicados em 18 empresas locais e tratados para discussões. Das 18 empresas cadastradas na prefeitura municipal de Iconha e abordadas na pesquisa, 4 delas não estão mais ativas no mercado e as outras 4 empresas não conseguiram responder o questionário dentro do prazo da pesquisa. Sendo assim, obteve-se retorno de 10 casas de peças, representando 55,55% de participação.

Segundo Richardson (2017) o método quantitativo pode ser definido pela função da mensuração tanto na coleta de informações, quanto em sua análise por meio de técnicas simples como percentual e média até as mais densas como coeficiente de correlação, análise de regressão, entre outros. Sua principal intenção é garantir

exatidão dos resultados, evitar conflito entre a análise e a interpretação, possibilitando assim uma maior segurança no resultado final da pesquisa.

O método utilizado para aplicação do questionário foi à escala de Likert. Nesta escala, os respondentes precisam marcar somente os pontos fixos estipulados na linha, em um sistema de cinco categorias de resposta (pontos) que vão de “aprovo totalmente” a “desaprovo totalmente” (DALMORO, VIEIRA, 2013). O questionário foi elaborado utilizando os conceitos apresentados na revisão bibliográfica, constituído de questões onde a escolha de apenas uma opção é permitida.

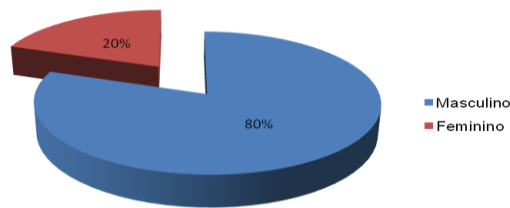
Os resultados são apresentados através de gráficos e análises estatísticas. No entanto, também foram avaliadas situações específicas de acordo com os conceitos expostos no referencial teórico.

#### **4. ANÁLISE DOS DADOS**

A análise dos resultados tem como objetivo aferir através de gráficos os resultados obtidos sobre o posicionamento dos colaboradores das casas de peças de Iconha – ES em relação ao clima organizacional do ambiente de trabalho na qual estão inseridos e também a produtividade de cada colaborador. A pesquisa foi realizada no período de 13/10/2017 a 11/11/2017 (30 dias), onde foram entrevistados 51 colaboradores de 10 distintas casas de peças. Os resultados obtidos serão discutidos graficamente dentro do contexto metodológico.

Os resultados e as análises dos dados estão organizados em duas partes, a primeira possui questões de identificação do perfil do colaborador, a segunda trata-se da influência do clima organizacional na produtividade dos colaboradores. Com base nessas informações, foi possível obter os resultados expostos a seguir.

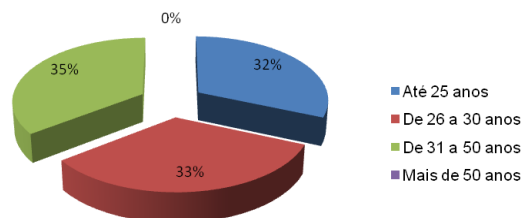
##### **4.1 Identificação do sexo.**



**Gráfico 1:** Identificação do sexo. (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 1 apresenta a divisão percentual do gênero dos colaboradores entrevistados. O mesmo mostra que a quantidade de funcionários do sexo masculino se sobressai ao feminino, sendo que 80% dos entrevistados, equivalente a 41 respondentes, são homens e apenas 20%, ou seja, 10 dos 51 entrevistados, são mulheres. Este dado deve-se ao fato de o comércio de peças automotivas ser de maior interesse do público masculino, são eles que possuem maior conhecimento acerca das peças e da parte operacional. O percentual de mulheres corresponde principalmente aos cargos administrativos das empresas.

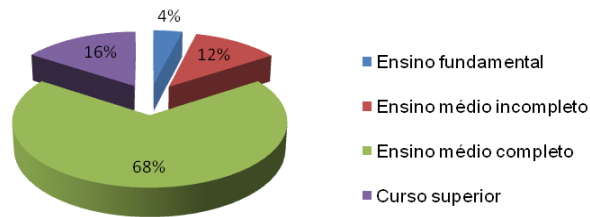
#### 4.2 Idade.



**Gráfico 2:** Idade. (Fonte: elaborado pela autora)

Observa-se através do Gráfico 2 que, 35% dos respondentes equivale aos indicados na faixa etária de 31 a 50 anos, o qual apresentou um total de 18 respondentes. Esta é a faixa onde há maior predominância de colaboradores em relação às demais faixas etárias abordadas. A faixa etária de 26 a 30 anos teve 17 respondentes, que representam 33% da amostra. Os que correspondem à faixa etária de até 25 anos foram 16 colaboradores, sendo equivalentes a um percentual de 32%. Assim, não foram identificados colaboradores com idade acima de 50 anos.

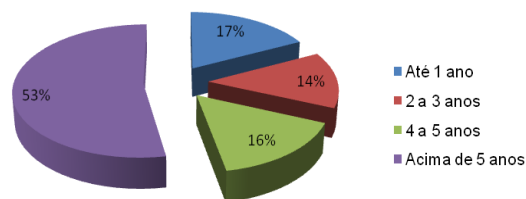
#### 4.3 Grau de escolaridade.



**Gráfico 3:** Grau de escolaridade. (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 3 apresenta o grau de escolaridade dos colaboradores entrevistados, mostrando que 35 colaboradores possuem o ensino médio completo, representando 68% da amostra, onde há maior predominância em relação aos outros graus de instrução. Os 8 colaboradores que possuem o ensino superior têm um percentual equivalente a 16% da amostra. Dos entrevistados, 12% disseram ter o ensino médio incompleto, representando um conjunto de 6 respondentes. Apenas 2 colaboradores possuem o ensino fundamental, sendo representados por 4% da amostra.

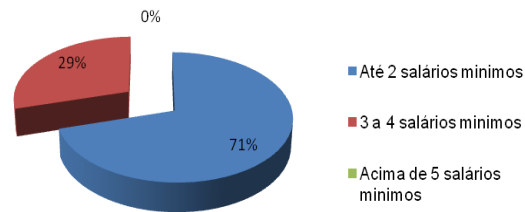
#### 4.4 Há quanto tempo você trabalha nessa empresa.



**Gráfico 4:** Há quanto tempo você trabalha nessa empresa? (Fonte: elaborado pela autora)

Observa-se através do Gráfico 4 o tempo, em anos, que cada entrevistado é colaborador da empresa. Um total de 27 colaboradores, representando 53% dos entrevistados, fazem parte das empresas há mais de 5 anos. A escala de até 1 ano teve 9 respondentes, representando 17% do total. Outros 8 respondentes disseram estar na empresa de 4 a 5 anos, equivalente a 16% da amostra. Apenas 7 entrevistados estão entre 2 a 3 anos como colaboradores da empresa, um percentual de 14%. Dessa forma, pressupõe-se que o índice de rotatividade dos funcionários das casas de peças é baixo, visto que a maioria já está trabalhando na empresa há mais de 5 anos.

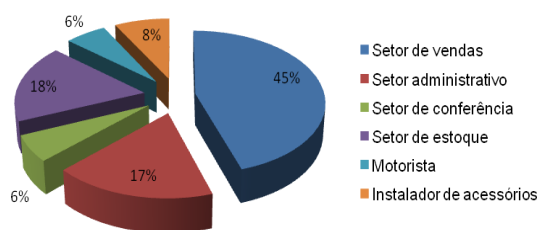
#### 4.5 Aproximadamente qual sua faixa salarial.



**Gráfico 5:** Aproximadamente qual sua faixa salarial? (Fonte: elaborado pela autora)

De acordo com os resultados apresentados no Gráfico 5, 36 dos 51 respondentes, ou seja 71% da amostra, possui renda mensal de até 2 salários mínimos. Outros 15 colaboradores disseram possuir entre 3 a 4 salários mínimos de renda mensal, representado por 29% no gráfico. Como pode ser observado, nenhum dos entrevistados possui rendimento maior que 5 salários mínimos.

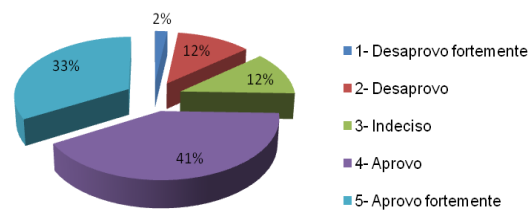
#### 4.6 Qual sua ocupação nesta empresa.



**Gráfico 6:** Qual sua ocupação nesta empresa? (Fonte: elaborado pela autora)

No Gráfico 6, pode-se observar que, da amostra de 51 entrevistados, 23 colaboradores ou 45%, ocupam o cargo de vendedores, seguido pelos 9 entrevistados do setor de estoque (18%), depois pelo setor administrativo, representado por 9 respondentes, o equivalente a 17%. Em seguida, 4 são do cargo de Instalador de acessórios (8%). Por fim, 3 são motoristas (6%) e 3 são do setor de conferência (6%). Como a demanda de vendas de peças é alta na cidade de Iconha, as lojas do setor de casas de peças precisam ter em seu corpo de funcionários um amplo número de vendedores, para atender a demanda com qualidade e eficiência.

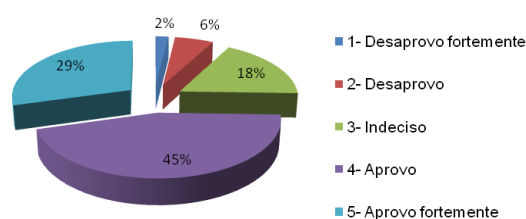
#### 4.7 Em vista dos benefícios oferecidos pela organização, você se sente satisfeito em trabalhar nesta empresa.



**Gráfico 7:** Em vista dos benefícios oferecidos pela organização, você se sente satisfeito em trabalhar nesta empresa? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 7 apresenta o grau de satisfação em trabalhar na empresa. Os resultados indicam que a maioria, 21 colaboradores estão satisfeitos (41%) e 17 colaboradores estão muito satisfeitos (33%) em ser colaborador da organização. O percentual de colaboradores insatisfeitos é de 12%, que contabiliza um conjunto de 6 entrevistados. Apenas 1 colaborador se diz estar muito insatisfeito em trabalhar na empresa, representando 2% da amostra. Os outros 12% restantes são 6 funcionários que não souberam responder a pergunta. O nível de satisfação do colaborador é de extrema importância para a organização. Uma forma de obter alta produtividade é agir no capital humano, visto que empregados satisfeitos certamente estarão mais motivados a produzir (SANTOS 2015).

#### 4.8 A empresa te delibera autonomia para tomar decisões voltadas à melhora do clima organizacional e execução de tarefas.



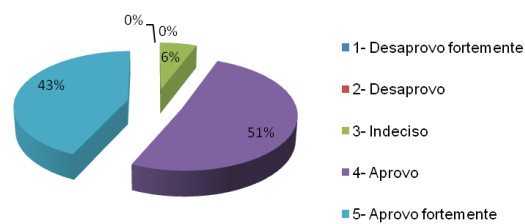
**Gráfico 8:** A empresa te delibera autonomia para tomar decisões voltadas à melhora do clima organizacional e execução de tarefas? (Fonte: elaborado pela autora)

No Gráfico 8 foi proposto aos colaboradores que dessem sua opinião quanto a autonomia nas tomadas de decisões, 45% dos entrevistados que representam 23 colaboradores, dizem ter autonomia ao selecionar o item “aprovo”, 15 colaboradores dizem ter muita autonomia ao marcar a opção “aprovo fortemente”, ou seja, 29% dos respondentes. Apenas 3 respondentes (6%) não têm autonomia e 1 respondente (2%) não tem autonomia nenhuma. Os 18% restantes dos entrevistados, equivalente a 9 colaboradores, não souberam responder a pergunta. Este resultado apresenta



um indício de que as empresas do ramo de venda de peças automotivas de Iconha podem possuir um bom clima organizacional, já que segundo Santos (2015), uma empresa que não dispõe autonomia para o colaborador propicia um clima desagradável.

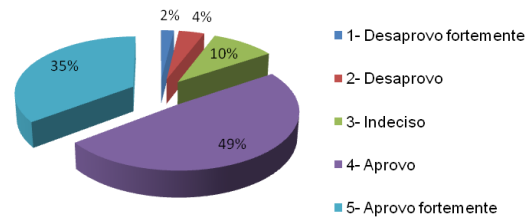
#### **4.9 Ao analisar as tarefas que estão sob sua responsabilidade, você as considera como um trabalho interessante.**



**Gráfico 9:** Ao analisar as tarefas que estão sob sua responsabilidade, você as considera como um trabalho interessante? Fonte: elaborado pela autora)

Dos resultados apresentados no Gráfico 9 pode-se observar que 26 colaboradores consideram as tarefas que estão sob sua responsabilidade como interessante, apresentando um percentual de 51% e outros 22 entrevistados consideram tais tarefas como muito interessantes, representados pelo percentual de 43%. Apenas 6% dos entrevistados não souberam responder a pergunta, que equivalem aos 3 respondentes restantes. Como pode ser visto, os resultados indicam que a maioria dos colaboradores entrevistados julgam suas funções como interessante. Este resultado pode ser um fator que contribui para que as tarefas sejam executadas por colaboradores motivados, uma vez que segundo Maximiano (2000), para alcançar objetivos é necessário à junção de esforços de cada indivíduo. Dessa forma se cada colaborador considerar sua tarefa interessante, a junção de esforços resultará no propósito coletivo. Por meio de uma organização torna-se possível alcançar objetivos que seriam inalcançáveis para uma pessoa.

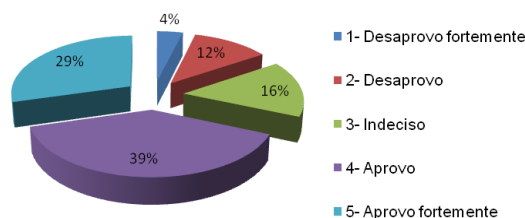
#### **4.10 O Clima organizacional e a produtividade são fatores importantes para o desenvolvimento e sucesso da empresa. Você se considera um fator relevante para o desenvolvimento e andamento da empresa enquanto colaborador.**



**Gráfico 10:** O Clima organizacional e a produtividade são fatores importantes para o desenvolvimento e sucesso da empresa. Você se considera um fator relevante para o desenvolvimento e andamento da empresa enquanto colaborador? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 10 indica o quão importante cada colaborador se considera para empresa. 49% dos entrevistados se consideram importante para a empresa, equivalendo a 25 respondentes. Além disso, outros 18 colaboradores que responderam “aprovo fortemente” e equivalem a um percentual de 35% do total de entrevistados, se consideram muito importantes para a empresa. Apenas 2 respondentes (4%) se consideram pouco importantes e 1 (2%) se consideram nada importantes para o desenvolvimento da empresa. Os 10% restantes dos entrevistados que não souberam responder a pergunta equivalem aos 5 entrevistados. Segundo Chiavenato (2000), nos dias atuais passamos por uma forte crise, onde as empresas vivem em uma acirrada competição, precisando investir cada vez mais no aumento da produtividade, e uma peça chave para esse aumento são os colaboradores trabalhando satisfeitos.

**4.11 O bom relacionamento entre os colaboradores e seus superiores é de grande valia para o clima organizacional. Esses fatores são levados em conta na empresa na qual você atua.**

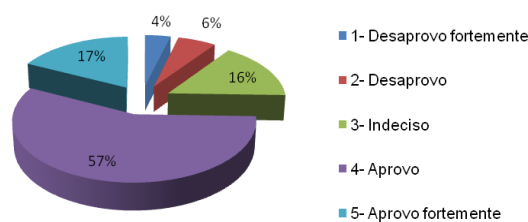


**Gráfico 11:** O bom relacionamento entre os colaboradores e seus superiores é de grande valia para o clima organizacional. Esses fatores são levados em conta na empresa na qual você atua? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 11 apresenta os dados da qualidade do relacionamento entre colaborador e seu superior. 39% dos colaboradores disseram ter um bom relacionamento com o seu superior, este percentual representa 20 dos respondentes. Outros 29% (15

entrevistados) disseram ter um relacionamento excelente. Dos 51 entrevistados, 6 (12%) disseram possuir um relacionamento ruim e apenas 2 (4%) em ter um péssimo relacionamento. Os 16% restantes dos entrevistados que não souberam responder a pergunta equivalem aos 8 entrevistados restantes. Pode-se observar que a grande maioria dos entrevistados diz possuir um bom relacionamento com o chefe, o que pode ser um indicativo de bom clima organizacional. Segundo Maximiano (2000), os sentimentos se manifestam de várias formas dentro de uma organização, trabalho, remuneração, desempenho do chefe, companheiros de equipe e as condições do local onde se trabalha são alguns deles.

**4.12 O bom relacionamento entre os colaboradores é de grande importância para a execução das tarefas. Nessa empresa o relacionamento entre os colaboradores pode ser considerado harmônico a ponto de influenciar a qualidade do clima organizacional.**

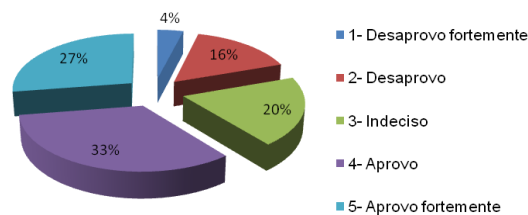


**Gráfico 12:** O bom relacionamento entre os colaboradores é de grande importância para a execução das tarefas. Nessa empresa o relacionamento entre os colaboradores pode ser considerado harmônico a ponto de influenciar a qualidade do clima organizacional? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 12 traz o indicativo da harmonia no relacionamento entre os colaboradores. Dentre os entrevistados, 57% disseram haver um ambiente harmônico, equivalendo a 29 dos colaboradores entrevistados e 9 outros colaboradores disseram que o relacionamento entre si é excelente, o que equivale a um percentual de 17%. Dos 51 entrevistados, 3 (6%) relatam possuir um ambiente com um relacionamento interno ruim e 2 (4%) selecionaram “desaprovo fortemente”, indicando um ambiente de trabalho com um péssimo relacionamento entre os colaboradores. Os que não souberam responder a pergunta somam 8 respondentes, ou 16% do total. Dessa forma, fica claro que o relacionamento entre os colaboradores das casas de peças é considerado harmônico pois 74% dos colaboradores sentem o clima da organização com harmonia. Segundo Santos (2015) o clima organizacional deve ser mantido de maneira harmônica dentro da

organização, uma vez que não interferem apenas na produtividade, motivação, satisfação e relação entre os colaboradores, mas também afeta a vida pessoal de cada colaborador.

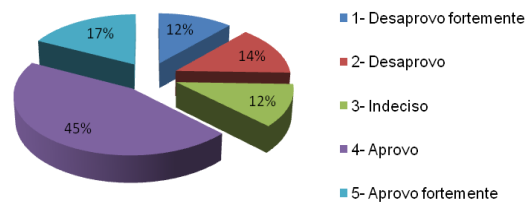
#### 4.13 Existe preocupação por parte da empresa em assegurar um bom local de trabalho (como sala, mesa, vestiário, refeitórios, pátio e entre outros) como justificativa de variação no volume de produtividade.



**Gráfico 13:** Existe preocupação por parte da empresa em assegurar um bom local de trabalho (como sala, mesa, vestiário, refeitórios, pátio e entre outros) como justificativa de variação no volume de produtividade? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 13 retrata a preocupação por parte da empresa em assegurar um bom local de trabalho, intervindo na variação do volume de produtividade. Dos entrevistados, 33% concordaram que a empresa se preocupa, o que corresponde 17 dos entrevistados, e outros 27% disseram que a empresa se preocupa muito com um bom ambiente de trabalho, correspondendo a 14 respondentes. Os que disseram que a empresa se preocupa pouco foram 8, apresentando um percentual de 16% e 2 (4%) colaboradores discordaram fortemente, indicando que a empresa não tem preocupação alguma em garantir um bom ambiente de trabalho. Os 10 respondentes restantes são os 20% que não souberam responder a pergunta. Como pode ser visto, a maioria das empresas (60%) tem o compromisso de proporcionar um ambiente adequado de trabalho, que para Chiavenato (2000), retrata empresas que visam ser relevantes no mercado, possuírem uma alta produtividade, se sobressaírem frente os concorrentes e serem bem vistas por clientes e fornecedores.

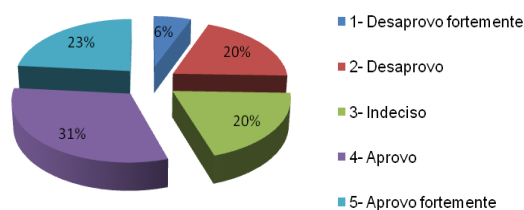
#### 4.14 Você está satisfeito com sua remuneração salarial.



**Gráfico 14:** Você está satisfeito com sua remuneração salarial? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 14 apresenta o resultado do grau de satisfação salarial dos colaboradores e indica que 45% dos entrevistados disseram estar satisfeitos com seus salários, o que representa 23 respondentes. Houve 9 entrevistados totalmente satisfeitos, o que equivale a 17% em percentuais. Outros 7 colaboradores dizem estar pouco satisfeitos com seus salários, o que equivale a 14% dos respondentes e 6 dos respondentes (12% do total) demonstram estar totalmente insatisfeitos. Os 6 respondentes restantes somam 12% que não souberam responder a pergunta. Sabe-se que a remuneração salarial é um forte fator de motivação entre os colaboradores. Os funcionários satisfeitos consecutivamente estarão motivados e com isso a organização tem benefícios diretos relacionados à produtividade dos funcionários.

#### 4.15 Com relação ao seu gerente, parte dele um elogio quando a equipe realiza um bom trabalho, aumentando a produtividade.

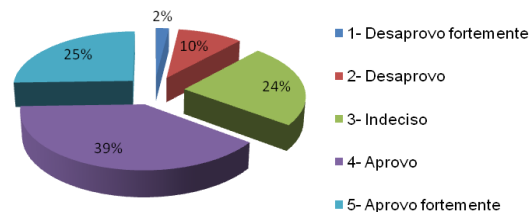


**Gráfico 15:** Com relação ao seu gerente, parte dele um elogio quando a equipe realiza um bom trabalho, aumentando a produtividade? (Fonte: elaborado pela autora)

Ser reconhecido pelo que faz, pode motivar o funcionários em suas atividades diárias. O Gráfico 15 mostra se parte do gerente um elogio quando uma atividade é bem executada pelos colaboradores. Um total de 16 entrevistados responderam “aprovo”, o que representa um percentual de 31% e outros 12 (23% do total) responderam “aprovo fortemente”. Por outro lado, os respondentes que não recebem elogios dos seus superiores somam 13 (ou 26%), subdivididos em 10 entrevistados

(20%) que responderam “desaprovo” e 3 (6%) que responderam “desaprovo fortemente”. Os 10 respondentes restantes são os 20% que não souberam responder a pergunta. Como pode ser observado no Gráfico 15, mais da metade dos entrevistados dizem que os seus chefes fazem elogios após um bom trabalho realizado, o que é mais um fator motivacional para os colaboradores. Segundo Silva et al. (2003), embora nem todas as pessoas tenham o mesmo entendimento, o clima transparece o comportamento organizacional, crença, valores, e atitudes afetam a maneira pela qual as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho.

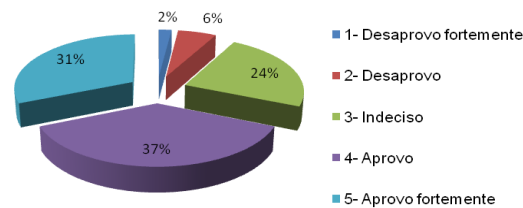
#### 4.16 O clima organizacional da empresa tem melhorado nos últimos anos.



**Gráfico 16:** O clima organizacional da empresa tem melhorado nos últimos anos? (Fonte: elaborado pela autora)

É muito importante avaliar se os colaboradores identificam melhoras no clima organizacional da empresa nos últimos anos. Quando os 51 entrevistados foram questionados sobre a possível melhora, 20 dos respondentes (39%) aprovaram, 13 (25%) aprovaram fortemente, 5 (10%) desaprovaram, 1 (2%) desaprovou fortemente. Os 12 respondentes restantes são os 24% que não souberam responder a pergunta. Analisando os resultados, pode-se observar que as empresas vem se preocupando com a qualidade do clima organizacional e assim buscando melhorias para o ambiente de trabalho. Segundo Santos (2015) um bom clima organizacional proporciona um ambiente profissional adequado e engaja as pessoas nas suas tarefas dentro da organização.

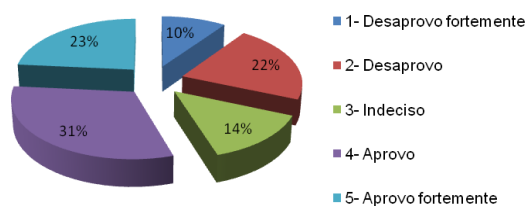
#### 4.17 Se o clima organizacional da empresa vem apresentando melhoria nos últimos anos, isso é sentido na produtividade.



**Gráfico 17:** Se o clima organizacional da empresa vem apresentando melhoria nos últimos anos, isso é sentido na produtividade? (Fonte: elaborado pela autora)

Segundo Carvalho e Serafim (1998), produtividade pode ser definida como o “processo que procura obter, a partir do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço”. Há possibilidade de um aumento da produtividade se o funcionário se sentir mais disposto para exercer sua função devido uma melhora do clima organizacional. O Gráfico 17 apresenta a opinião dos colaboradores quanto a relação da melhora do clima organizacional (apresentada no Gráfico 16) com o aumento da produtividade. Dentre os entrevistados, 19 colaboradores concordaram que uma melhora no clima organizacional é sentida no aumento da produtividade, ou seja, 37% da amostra. Já outros 16 entrevistados concordaram fortemente, representando um percentual de 31%. Por outro lado, 3 dos entrevistados, ou 6%, desaprovaram essa relação, e 2% (apenas 1 colaborador) desaprovou fortemente. Na escala dos que não souberam responder a pergunta, ficaram 12 colaboradores, sendo representado por 24%. Este resultado é um indicativo da relação entre a qualidade do clima organizacional com a produtividade e, como pode ser observado, a maioria dos funcionários do setor de casas de peças de Iconha - ES concordam com esta relação, ou seja, quanto melhor o clima organizacional, tende ser maior também o nível de produtividade.

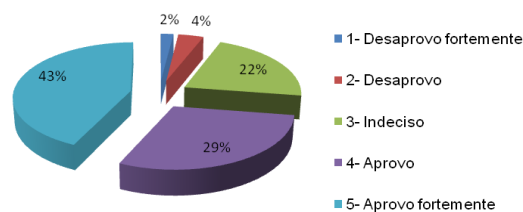
#### 4.18 Sua remuneração ou gratificação sofrem interferência com a melhoria do clima organizacional.



**Gráfico 18:** Sua remuneração ou gratificação sofrem interferência com a melhoria do clima organizacional? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 18 apresenta a opinião dos colaboradores quanto a relação entre o aumento do salário e a melhora do clima organizacional. Dentre os entrevistados, 16 colaboradores (31% da amostra) concordaram e 12 (23% da amostra) concordaram fortemente em haver relação entre a melhora do clima organizacional e a sua remuneração. Já outros entrevistados discordaram, 22% (11 pessoas) desaprovaram e 10% (5 pessoas) desaprovaram fortemente. Os 7 respondentes restantes são os 14% que não souberam responder a pergunta. Este resultado é um indicativo de que um bom clima organizacional reflete no aumento do salário, que por sua vez é um fator que interfere na melhoria do clima organizacional.

#### **4.19 Você considera o clima organizacional da empresa como fator influenciador na produtividade.**

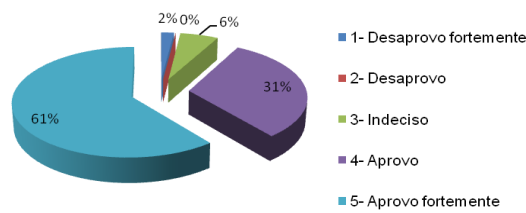


**Gráfico 19:** Você considera o clima organizacional da empresa como fator influenciador na produtividade? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 19 apresenta os indicativos da opinião dos entrevistados quanto a relação entre o clima organizacional e a produtividade. Dentre os colaboradores entrevistados 22 respondentes, representando a maioria, ou 43% da amostra, concordaram fortemente em o clima organizacional ser influenciador na produtividade. Outros 15 colaboradores concordam, representando 29% do gráfico. Por outro lado, 2 pessoas desaprovaram (4% da amostra) e 1 desaprovou fortemente (2% da amostra). Os 11 respondentes restantes são os 22% não souberam responder a pergunta. Pode-se verificar nos resultados que 72% dos colaboradores das casas de peças de Iconha-ES acreditam que o clima organizacional influencia na produtividade.

#### **4.20 Você considera o setor de peças automotivas significativo na economia do município de Iconha – ES.**

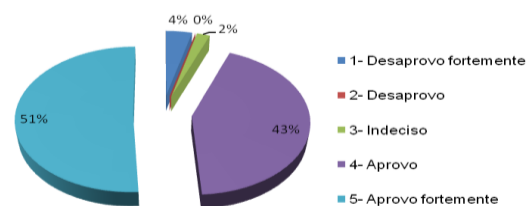




**Gráfico 20:** Você considera o setor de peças automotivas significativo na economia do município de Iconha - ES? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 20 apresenta a opinião dos entrevistados quanto à importância da econômica do setor de casas de peças dentro do município de Iconha-ES. Os resultados mostram que 31 dos 51 entrevistados concordam fortemente, representado pelo maior percentual do gráfico, 61%. Outros 16 respondentes aprovaram que o comércio é significativo para o município, o que representa outros 31% da amostra. Apenas 1 colaborador, ou 2%, desaprovou fortemente, e nenhum entrevistado selecionou a resposta “desaprovo”. Os outros 3 respondentes restantes não souberam opinar, o que representa 6% do total. Observando os resultados, é claro ver que 92% dos entrevistados concordam com a influência do setor de casas de peças para a economia da cidade de Iconha-ES, uma vez que o mesmo, além de contribuir com o PIB do município, aumenta a empregabilidade da população.

#### 4.21 Em sua opinião este setor tem chance de se expandir ainda mais na economia do município de Iconha.



**Gráfico 21:** Em sua opinião este setor tem chance de se expandir ainda mais na economia do município de Iconha? (Fonte: elaborado pela autora)

O Gráfico 21 apresenta a opinião dos entrevistados quanto à possibilidade de expansão do setor de casas de peças dentro do município de Iconha-ES. Os resultados indicam que 26 respondentes aprovaram fortemente, representado mais da metade do total de entrevistados (51% da amostra) e outros 22 (43% da amostra) aprovaram. Por outro lado, 2 colaboradores (4% da amostra) desaprovaram fortemente e 1 (2% da amostra) não soube opinar. Observando os resultados, é possível verificar que segundo os colaboradores, o setor de casas de peças de

Iconha-ES tem chance de se expandir ainda mais, uma vez que é uma das atividades que mais se desenvolve na economia do município.

## **5 . CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como objetivo, o estudo em tela propôs descrever e analisar os principais aspectos relacionados à influência do clima organizacional na produtividade das empresas do segmento de venda de peças automotivas em Iconha – ES.

O setor de venda de peças automotivas se encaixa no ramo comercial, podendo contribuir com a economia do município de Iconha. Segundo os resultados obtidos, o setor tem importância na economia do município e ainda possui espaço para expansão.

Com a obtenção dos resultados e analisando a visão dos colaboradores a respeito do clima organizacional dentro das empresas, os resultados indicam que 64% dos entrevistados concordam que o clima organizacional das empresas tem melhorado nos últimos anos. Isso pode ser relacionado com a harmonia que existe dentro do ambiente de trabalho a maioria dos colaboradores, tanto no relacionamento dos funcionários entre si quanto na relação gerente - colaborador.

Um aspecto importante analisado durante a pesquisa foi a influência do clima organizacional no desenvolvimento interno da empresa, onde observou-se que os objetivos propostos foram atingidos. Considerando os resultados obtidos, pode-se verificar esta influência refletida na satisfação que 74% dos colaboradores tem em trabalhar para a empresa e também o fato de que 74% dos funcionários relatam possuir uma boa relação de confiança com a empresa, quando se trata de tomada de decisões. Outro indicativo observado nos resultados é a preocupação da empresa em assegurar a existência de um local adequado de trabalho.

É observado na literatura que a satisfação do colaborador influencia no clima organizacional e, conseqüentemente, na sua produtividade. Examinando os resultados, 62% dos colaboradores entrevistados estão satisfeitos com sua remuneração e 72% acreditam que o clima organizacional é fator influenciador na

produtividade. Considerando o estudo teórico acerca do tema e os resultados práticos da pesquisa, pode-se verificar que o setor de comércio de peças automotivas do município de Iconha – ES apresenta um bom clima organizacional, proporcionando ao colaborador as condições necessárias para desempenhar seu trabalho satisfeito, refletindo isso na produtividade.

Portanto, dada à relevância do tema da pesquisa e com os dados obtidos, permite-se concluir que o clima organizacional é fator influenciador no nível de produtividade, visto que aumenta a participação dos colaboradores e conseqüentemente faz com que aumente sua produtividade.

O tema clima organizacional é bem amplo, podendo então ser realizados novos estudos sobre o assunto, assim como o nível de produtividade, que pode ser aplicado em diversas atividades além da abordada nessa pesquisa, demonstrando uma variedade de temas para desenvolvimento de novos estudos.

## REFERÊNCIAS

ANFAVEA. 2017. **Anuário da Indústria Automobilística Brasileira**. Disponível em: <<http://www.virapagina.com.br/anfavea2017/files/assets/common/downloads/publication.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2017.

CAPRINI, ALDIERIS BRAZ AMORIN. MONTI, BEATRIZ VALIATI; MATTOS, MARIA HELENA LONGUE MOZER; MORAIS, MARIA HELENA PETERSEN; BIANCARDI, OLIMAR GARCIA; SOARES, S. M. M. F. **Nosso município: Iconha**. Iconha – ES 2004.

CARVALHO, Antonio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. Pioneira, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração - Teoria, Processo e Prática**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2000. Disponível em: <[http://cursoaes.info/wp-content/uploads/2015/09/Livro-Administração-Teoria-Processo-e-Prática-3ª-Ed.\\_Idalberto-Chiavenato.pdf](http://cursoaes.info/wp-content/uploads/2015/09/Livro-Administração-Teoria-Processo-e-Prática-3ª-Ed._Idalberto-Chiavenato.pdf)>. Acesso em: 17 jun. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. Disponível em: <

<https://cotemar.com.br/biblioteca/administracao/teoria-geral-da-administracao.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

CODA, Roberto. Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH. **Revista de Administração, São Paulo**, n. 75, 1993.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados?. **Revista gestão organizacional**, v. 6, n. 3, 2013.

DETRAN. 2016. **Relatório Anual De Estatística De Trânsito**. Disponível em: <[http://www.detran.es.gov.br/download/FROTA\\_2015.pdf](http://www.detran.es.gov.br/download/FROTA_2015.pdf)>. Acesso em: 15 dez. 2017.

FERREIRA, Getúlio Apolinário - **Manual de Gerenciamento e Produtividade do Tempo**. Rio de Janeiro: Qualitymark , 2004

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FOREHAND, Garlie A; VON HALLER, Gilmer. Variação ambiental em estudos de comportamento organizacional. **Psychological bulletin**, v. 62, n. 6, p. 361, 1964.

IBGE. **Infográficos: despesas e receitas orçamentárias e pib**. 2014. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/D6JC>>. Acesso em: 13 maio 2017.

LITWIN, George H.; STRINGER JR, Robert A. Motivação e clima organizacional. 1968.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em: <[http://ftp.demec.ufpr.br/disciplinas/EngMec\\_NOTURNO/TM036/2013/1%20ADM%20para%20Engenharia/Livro\\_-\\_Introdu%27%E3o\\_%E0%A0\\_Administra%27%E3o\\_-\\_Antonio\\_Cesar\\_Amaru\\_Maximiano\\_-\\_5%20Ed.pdf](http://ftp.demec.ufpr.br/disciplinas/EngMec_NOTURNO/TM036/2013/1%20ADM%20para%20Engenharia/Livro_-_Introdu%27%E3o_%E0%A0_Administra%27%E3o_-_Antonio_Cesar_Amaru_Maximiano_-_5%20Ed.pdf)>. Acesso em: 18 maio 2017.

OLIVEIRA, Ancelmo de. **Abertura política e democratização interna nas universidades brasileiras**. Florianópolis, 1990. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas-Capítulo 5**. Editora ATLAS SA-2015-São Paulo, 2017.

RIZZATTI, Gerson et al. Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras. 2002.

SANTOS, Maria das Graças Martins. **Análise do desempenho funcional a partir do clima organizacional da comercial solar em Lagoa Nova/RN.** 2015. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

SILVA, Neli Terezinha da et al. Clima organizacional: uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação do clima de uma instituição de ensino superior. 2003.

SINDIPEÇAS. **Desempenho da Indústria Brasileira de Autopeças.** 2017.

Disponível em:

<[http://www.sindipecas.org.br/sindinews/Economia/2017/Desempenho\\_Projecoes\\_Abril\\_2017.pdf](http://www.sindipecas.org.br/sindinews/Economia/2017/Desempenho_Projecoes_Abril_2017.pdf)>. Acesso em: 13 maio 2017.

VASCONCELLOS, Rodrigo. **ANÁLISE DE PREÇOS E SEUS IMPACTOS NOS VOLUMES DE VENDAS E ESCOLHA DAS MARCAS EM CATEGORIAS DE PEÇAS DE REPOSIÇÃO AUTOMOTIVAS.** 2015. 48 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Insper - Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2015.

## APÊNDICE

### 1- Identificação do sexo:

( ) Masculino

( ) Feminino

### 2- Idade?

( ) Até 25 anos

( ) de 25 a 30 anos

( ) de 30 a 50 anos

( ) mais de 50 anos

### 3- Grau de escolaridade:

( ) Ensino fundamental

( ) Ensino médio incompleto

( ) Ensino médio completo

( ) Curso superior

### 4- Há quanto tempo você trabalha nessa empresa?

- ( ) Há menos de 1 ano  
 ( ) Entre 1 e 2 anos  
 ( ) Entre 2 e 3 anos  
 ( ) Há mais de 3 anos

**5- Aproximadamente qual a sua faixa salarial?**

- ( ) Entre 1 e 2 salários mínimos  
 ( ) Entre 2 e 3 salários mínimos  
 ( ) Entre 3 e 4 salários mínimos  
 ( ) Acima de 4 salários mínimos

6- Qual sua ocupação nesta empresa?

**Conforme a escala Likert, peço que ao responder as seguintes perguntas leve em consideração:**

1 - Desaprovo fortemente; 2 – Desaprovo; 3 – Indeciso; 4 – Aprovo; 5 - Aprovo fortemente

**7 – Em vista dos benefícios oferecidos pela organização, você se sente satisfeito em trabalhar nesta empresa?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**8 – A empresa te delibera autonomia para tomar decisões voltada a melhora do clima organizacional e execução de tarefas?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**9 – Ao analisar as tarefas que estão sob sua responsabilidade, vocês as consideram como um trabalho interessante?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**10 - O Clima organizacional e a produtividade são fatores importantes para o desenvolvimento e sucesso da empresa. Você se considera um fator relevante para o desenvolvimento e andamento da empresa enquanto colaborador?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**11 - O bom relacionamento entre os colaboradores e seus superiores é de grande valia para o clima organizacional. Esses fatores são levados em conta na empresa na qual você atua?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**12 - O bom relacionamento entre os colaboradores é de grande importância para a execução das tarefas. Nessa empresa o relacionamento entre os colaboradores pode ser considerado harmônico a ponto de influenciar a qualidade do clima organizacional?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**13- Existe preocupação por parte da empresa em assegurar um bom local de trabalho (como sala, mesa, vestiário, refeitórios, pátio e entre outros) como justificativa de variação no volume de produtividade?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14- Você está satisfeito com sua remuneração salarial?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15- Com relação ao seu gerente, parte dele um elogio quando a equipe realiza um bom trabalho, aumentando a produtividade?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16- O clima organizacional da empresa tem melhorado nos últimos anos?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17- Se o clima organizacional da empresa vem apresentando melhoria nos últimos anos, isso é sentido na produtividade?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18- Sua remuneração ou gratificação sofrem interferência com a melhoria do clima organizacional?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19- Você considera o clima organizacional da empresa como fator influenciador na produtividade?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20- Você considera o setor de peças automotivas significativo na economia do município Iconha - ES?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21- Em sua opinião este setor tem chance de se expandir ainda mais na economia do município de Iconha?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---