



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

NOACLES PEREIRA DA SILVA

**CONTRIBUIÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O
DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS: Uma análise na empresa
Sintraf alto Tapajós Itaituba-Pará**

Itaituba – PA

2025

NOACLES PEREIRA DA SILVA

**CONTRIBUIÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O
DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS: Uma análise na empresa
Sintraf alto Tapajós Itaituba-Pará**

Trabalho de Conclusão de Curso

apresentado à Faculdade de Itaituba para a obtenção do
título do Curso de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profª Ma. Ana Paula Maffezzoli

Itaituba – PA

2025

SILVA, Noacles Pereira da

Contribuições do Clima Organizacional para o Desenvolvimento das Empresas: Uma análise na empresa Sinttraf alto Tapajós Itaituba-Para. / Noacles Pereira da Silva: CLPP da FAI, 2025.

71 f.: il.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Faculdade de Itaituba-FAI, Curso de Bacharelado em Administração Itaituba - FAI, BR-PA, 2025.

Orientadora: Prof^a Ma Ana Paula Mazzeffolli.

1. Contribuições do Clima Organizacional para o Desenvolvimento das Empresas: Uma análise na empresa Sinttraf alto Tapajós Itaituba-Para.
2. Administrar. I. Silva, Noacles Pereira da.

NOACLES PEREIRA DA SILVA

**CONTRIBUIÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O
DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS: Uma análise na empresa
Sinttraf alto Tapajós Itaituba-Pará**

Trabalho de Conclusão de Curso-TCC apresentado à
Faculdade de Itaituba para a obtenção do título do Curso de
Bacharel em Administração.

Orientadora: Profª Ma. Ana Paula Maffezzolli

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: _____ Nota: 90

Profª Ma. Ana Paula Maffezzolli

Avaliador (a): _____ Nota: 90

Profª Ma. Caren Alessandra Kluska

Avaliador (a): _____ Nota: 90

Profª Ma. Elines dos Santos Batista

Itaituba - PA, 27 de Junho de 2025.

Dedico este trabalho a minha família, pois é graças a eles posso concluir e meus amigos. Dedico este trabalho a Deus; sem ele eu não teria capacidade pra desenvolver este trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Meus agradecimentos a minha mãe Vanusa Pereira da Silva por ter sido sempre presente quando mais precisei.

Agradeço os meus irmãos Jardel, Lucas, Mateus Henrique, Dulce Vitória por sempre estarem presente comigo.

Também fica aqui meu agradecimento, a minha professora orientadora Ana Paula Maffezzoli, mesmo sem tempo disponibilizou um tempo pra mim.

E aos meus amigos que sempre tiveram do meu lado me incentivando durante o curso a nunca desistir.

Ser competente é acertar um alvo e ninguém acertou, ser Administrador é acertar um alvo que ninguém viu.

Erlandson F. A Andrade

RESUMO

Essa Pesquisa de trabalho de Conclusão de Curso tem como temática, as contribuições do clima organizacional para o desenvolvimento das empresas e foi aplicado pesquisa para fazer uma análise na empresa Sinttraf alto Tapajós de Itaituba/PA. Diante do presente tema é importante mencionar que a pesquisa levanta uma questão norteadora que é: Como é o clima organizacional na empresa Sinttraf alto Tapajós Itaituba-Pará? A pesquisa tem como objetivo geral: verificar se e como o clima organizacional influencia no desenvolvimento da empresa Sinttraf alto Tapajós em Itaituba-Pará, e tem como objetivos específicos: Conceituar e mostrar a importância da boa gestão do clima organizacional nas empresas, apresentar as vantagens do bom gerenciamento do clima organizacional e verificar como é o clima organizacional na empresa. Este presente trabalho justifica-se na ideia de que, toda empresa que a dota um clima organizacional pode fazer a diferença no mercado de trabalho e diante de sua concorrência, sendo produtiva e apresentando resultados e crescimento constantes, sempre buscando novas metas e novos objetivos, fazendo diferente com serviços e produtos conquistando sempre novos consumidores ou usuários dos seus serviços. Diante dos resultados da pesquisa, verificou-se que a instituição tem um bom clima organizacional, a liderança tem flexibilidade e está sempre aberta ao diálogo, que os colaboradores podem opinar e dar sugestões, porém, ainda precisa de um melhor conhecimento sobre a temática para que houvesse um aprimoramento sobre como trabalhar o clima organizacional, era interessante que a direção buscasse ajuda nessa parte como visão futura de melhorias. A pesquisa mostrou ainda, que de acordo com as respostas da gestora, a empresa precisa aprimorar situações relacionadas com investimentos de cursos para seus colaboradores e para o ambiente de trabalho quanto a estrutura física. Quando ao que se refere gestão, destaca-se pontos positivos como saber lidar com conflitos, ser aberta ao diálogo, receber sugestões dos colaboradores, além de entender a necessidade de manter um ambiente harmonioso, realizar reuniões e busca ofertar treinamentos aos colaboradores.

Palavras-chave: Clima organizacional. Organização. Gestão conflitos.

ABSTRACT

This research for the end of the course has as its theme the contributions of the organizational climate to the development of companies and research was applied to make an analysis in the company Sintraf Alto Tapajós in Itaituba/PA. Given the present theme, it is important to mention that the research raises a guiding question which is: What is the organizational climate like in the company Sintraf Alto Tapajós in Itaituba-Pará? The research has as its general objective: to verify if and how the organizational climate influences the development of the company Sintraf Alto Tapajós in Itaituba-Pará, and has as specific objectives: to conceptualize and show the importance of good management of the organizational climate in companies, to present the advantages of good management of the organizational climate and to verify what the organizational climate is like in the company. This present work is justified by the idea that any company that provides an organizational climate can make a difference in the job market and in the face of its competition, being productive and presenting constant results and growth, always seeking new goals and new objectives, doing different with services and products, always conquering new consumers or users of its services. Based on the results of the research, it was found that the institution has a good organizational climate, the leadership is flexible and is always open to dialogue, that employees can give their opinions and make suggestions, however, there is still a need for better knowledge on the subject so that there could be an improvement on how to work the organizational climate, it would be interesting for the management to seek help in this area as a future vision for improvements. The research also showed that, according to the manager's responses, the company needs to improve situations related to investing in courses for its employees and the work environment regarding physical structure. Regarding management, positive points stand out, such as knowing how to deal with conflicts, being open to dialogue, receiving suggestions from employees, in addition to understanding the need to maintain a harmonious environment, holding meetings and seeking to offer training to employees.

Keywords: Organizational climate. Organization. Conflict management.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 A CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO.....	11
2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO.....	11
2.2 O PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO NA SOCIEDADE.....	12
2.3 OS PILARES DA ADMINISTRAÇÃO.....	14
2.4 O PLANEJAMENTO COMO UMA ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO.....	17
2.5 PERFIL E CARACTERÍSTICAS DE UM PROFISSIONAL ORGANIZADO.....	19
3 O CLIMA ORGANIZACIONAL.....	22
3.1 CARACTERÍSTICA DA ORGANIZAÇÃO.....	22
3.2 A RELAÇÃO ADMINISTRADOR E EMPRESAS.....	25
3.3 AS NECESSIDADES DAS EMPRESAS E SURGIMENTO DE ESTRATÉGIAS.....	29
3.4 RESULTADOS DA ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO.....	32
3.5 CONCEITO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	33
3.6 FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL.....	34
3.7 DIFERENÇA ENTRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL.....	38
3.8 MODELOS E TEORIAS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	43
3.9 IMPACTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES.....	45
3.10 FERRAMENTAS E MÉTODOS DE AVALIAÇÃO DO CLIMA.....	47
4 METODOLOGIA.....	50
4.2 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	50
4.2 PARTICIPANTE DA PESQUISA.....	51
4.3 LOCAL DA PESQUISA.....	51
4.4 ASPECTOS ÉTICOS.....	52
4.5 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA.....	52
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS.....	61

1 INTRODUÇÃO

O pleno funcionamento de uma empresa só pode existir e apresentar bons resultados a partir do momento em que cada setor reflita e agem em conjunto suas ações com os objetivos e metas que estejam dentro da política de crescimento de uma determinada empresa, logo, seu clima organizacional é um ponto tão fundamental, isso porque, vai mostrar o seu diferencial no mercado de trabalho através de sua produtividade.

Também é importante mencionar que ações dos seus colaboradores para todos os setores de uma empresa pode ser um ponto estratégico e fundamental para que seus negócios como bens e serviços cresçam diante dos seus consumidores, assim o pensamento de organização apresenta todas as características fundamentais para que os propósitos das metas tenham resultados planejado.

Com base nesses princípios é que este TCC elaborou o seguinte tema “Contribuições do clima organizacional para o desenvolvimento das empresas: Uma análise na empresa Sintraf alto Tapajós Itaituba-Pará” esse tema vai descrever o clima organizacional vai tratar diretamente de um ambiente interno de uma empresa, incluindo subordinados, supervisores e direção. Relacionamento entre as pessoas do trabalho deve ser saudável para que a empresa também esteja com saúde, este assunto está ligado diretamente com a satisfação do trabalhador e seus resultados na corporação.

Diante do presente tema é importante mencionar que esse projeto levanta algumas questões que são usadas como hipótese para os fins aqui pretendidos de pesquisa como: Como é o clima organizacional na empresa Sintraf alto Tapajós Itaituba-Pará? Tem como objetivo geral: verificar como o clima organizacional influencia no desenvolvimento da empresa Sintraf alto Tapajós em Itaituba-Pará, tem como objetivos específicos: Conceituar e mostrar a importância da boa gestão do clima organizacional nas empresas, apresentar as vantagens do bom gerenciamento do clima organizacional e verificar como é o clima organizacional na empresa Sintraf de Itaituba/PA.

Este presente trabalho justifica-se na ideia de que, toda empresa que adota um clima organizacional pode fazer a diferença no mercado de trabalho e diante de sua concorrência, sendo produtiva e apresentando resultados e crescimento

constantes, sempre buscando novas metas e novos objetivos, fazendo diferente com serviços e produtos conquistando sempre novos consumidores ou usuários dos seus serviços.

Este trabalho têm uma relevância baseada no princípio de que as contribuições que o clima organizacional pode gerar e apresentar para as empresas abrirá novos rumos de investimentos seguros, que podem ser determinantes para uma empresa que constantemente está em crescimento. Ainda dentro desses aspectos percebe-se que é importante para toda empresa ter funcionários que trabalhem em harmonia, ou seja, que tenham objetivos em comuns de desenvolvimento do seu setor gerando um clima de organização que relacione os serviços de cada um com um propósito comum.

Para entender toda essa estrutura o caminho metodológico da pesquisa adotada para esse estudo é uma pesquisa qualitativa quantitativa, pesquisa de campo, porque vai ser aplicado um questionário para proprietária da empresa, assim este estudo buscará dados para analisar e compreender a aplicação prática do clima organizacional na empresa pesquisada, nesse caso na empresa Sinttraf alto Tapajós.

Assim a estrutura desse trabalho está dividida da seguinte forma, introdução que é uma visão geral de todo trabalho, o segundo ponto vai tratar de assuntos como: A ciência da administração e as primeiras evidências; o papel da administração na sociedade; os pilares da administração, a relação de um administrador empresas, a necessidade das empresas e surgimento de estratégias. O terceiro ponto vai abordar assuntos como: O clima organizacional; característica da organização; o planejamento como uma estratégia de crescimento; resultados da organização e planejamento; perfil e características de um profissional organizado e o último capítulo vai abordar pontos como: Análise dos dados; metodologia da pesquisa; caracterização do local da pesquisa; sujeito da pesquisa; aplicação dos questionários; análises e discursões.

2 A CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

Uma das ciências mais importante para sociedade é Administração que está presente em todas as empresas que funcionam, sejam elas públicas ou privadas, o que se percebe é que todo o desenvolvimento das instituições está ligado há uma engrenagem de funcionamento que tem um objetivo claro que é o crescimento econômico. Os pensamentos e as ações relacionados a administração são antigos, mesmo ainda quando não se tinha o nome dessa ciência.

Considerando Gomes (2005, p. 1) ele declara que:

A história da Administração iniciou-se num tempo muito remoto, mais precisamente no ano 5.000 a.C, na Suméria, quando os antigos sumerianos procuravam melhorar a maneira de resolver seus problemas práticos, exercitando assim a arte de administrar. Depois no Egito, Ptolomeu dimensionou um sistema econômico planejado que não poderia ter-se operacionalizado sem uma administração pública sistemática e organizada. Em seguida, na China de 500 a.C, a necessidade de adotar um sistema organizado de governo para o império, a Constituição de Chow, com seus oito regulamentos e as Regras de Administração Pública de Confúcio exemplificam a tentativa chinesa de definir regras e princípios de administração.

Nota-se que o comportamento do ser humano e sua forma de organização buscava meios e caminhos para resolver as problemáticas que surgiam, isso devido o crescimento populacional, controle de bens, controle sobre os mais fracos, de maneira mais objetiva isso na prática era de certa forma a arte de administrar o que se tinha em poder.

Civilizações antigas foram referências nesse comportamento, na prática esse comportamento pode ser visto na idade antiga em povos como os egípcios, chineses babilônios e gregos que de alguma forma usavam a prática da administração para seus fins.

Para Farias (2020, p.1):

Quando os antigos começaram a procurar uma forma de solucionar problemas de ordem prática, foi aí que eles resolveram exercitar a arte de administrar. No decorrer da evolução histórica da administração, as instituições que mais se destacaram na sociedade foram a Igreja Católica Romana e as Organizações Militares, ambas as instituições foram evoluindo com o passar dos anos. Mais o fenômeno que marcou a chegada da administração no século XX e se estendeu ao longo do século foi a Revolução Industrial que marcou o crescimento desorganizado das

empresas e a intensa concorrência, o que resultou na busca de eficiência e produtividade por parte das organizações.

De forma mais específica à administração se destaca como ciência no período da Revolução industrial pelo crescimento de várias empresas, tornou-se necessário à utilização de uma ferramenta que de alguma forma controlasse o movimento de pessoas em todos os setores da Inglaterra.

As evidências dessa forte ciência foi se espalhando pelo mundo e passando pelos períodos da história se tornou importante para o funcionamento das empresas dando aos indivíduos a capacidade de organizar suas empresas para atuarem no mercado tendo os resultados que precisam ter e atingindo os propósitos que precisam alcançar, ou seja, o administrador atua com segurança, colocando em prática sua teoria, logo, esse comportamento sempre esteve nas ações do ser humano.

Na idade a administração também foi se reformulando mais de uma forma mais controlada, logo essa ciência se caracterizou como um período de estagnação e ausência de desenvolvimento econômico e social, principalmente em função do sistema feudal e da Igreja Católica. O primeiro, dominou a vida econômica da Europa Ocidental e a Igreja Católica, ao fornecer a ideologia e fixar o sistema de valores, imputou a “salvação das almas” às pessoas. A usura era considerada pecado e o comércio era de duvidosa pureza (SANTOS 2017).

Deve-se salientar que o “credo” capitalista não surgiu de repente e maduro, mas resultou de um processo revolucionário, com a Igreja encarando os assuntos de negócios sob novos ângulos. Por outro lado, as populações passavam por processos de urbanização, a criação de novas comunidades e até mesmo nações, estimulando a intensificação do comércio e dos negócios. Outro vigoroso estímulo foi o crescente comércio marítimo entre a Inglaterra, a França, a Holanda, Portugal e Espanha (SANTOS 2017).

Assim história nos mostra que a administração surge no período da Revolução Industrial, agora como uma ciência que nasce das ações tanto na idade antiga como na idade média, período de grandes transformações e invenções para sociedade, quando a sociedade passa por uma reestruturação, consequência da incorporação ao trabalho da máquina, trazendo uma mecanização da produção, bem como uma alteração dos padrões culturais, valores e crenças. É importante saber

que a primeira revolução industrial focou as novas tecnologias como a máquina a vapor; a segunda revolução traz um progresso tecnológico de maior expansão, com a eletricidade, o motor de combustão, iniciando-se, assim, a tecnologia das comunicações, com a invenção do telefone e telégrafo (NASCIMENTO, 2015).

Entende-se que as evidências relacionadas à ação de administrar surge na idade antiga, é usado na idade média e chegar à modernidade como uma ciência fundamental para existência das empresas, para organização e funcionamento, sempre com o objetivo de atender pessoas com qualidade de serviço (CARAVANTES, 2005).

Ainda de acordo com o autor, “a história da evolução da administração científica, até a presente data, reclama uma palavra advertência. O mecanismo da administração não deve ser confundido com sua essência ou filosofia subjacente”. Na prática a evolução dessa ciência foi dando uma evidência importante sobre seu papel dos da administração na sociedade mostrando assim a evolução dessa ciência apresentou novas característica da ciência.

2.2 O PAPEL DA ADMINISTRAÇÃO NA SOCIEDADE

Diante da tamanha importância da administração no funcionamento das empresas, no funcionamento de órgãos públicos, essa ciência tem um valor de relevância para sociedade, diante disso, é importante notar que o papel da administração no contexto social pode fazer toda a diferença nos próprios funcionamentos da sociedade, logo, o atendimento público e a relação empresa e sociedade precisam estar respaldadas em princípios.

Apontam-se, ainda, outras raízes históricas. As instituições otomanas, pela forma como eram administrados seus grandes feudos. Os prelados católicos, já na Idade Média, destacando-se como administradores natos. A Alemanha e a Áustria, de 1550 a 1700, através do aparecimento de um grupo de professores e administradores públicos chamados os fiscalistas ou cameralistas. Os mercantilistas ou fisiocratas franceses, que valorizavam a riqueza física e o Estado, pois ao lado das reformas fiscais preconizavam uma administração sistemática, especialmente no setor público (GOMES, 2005, p. 3).

Nota-se que uma das características que evidenciam o papel da administração está no fator organização da própria sociedade, grandes reinos e impérios, mercantilistas todos recorreram a administração como uma maneira de

controlar e relacionar os bens e para isso precisaria de uma forma de gerenciamento que fosse fundamental.

Nesses aspectos é importante mencionar que Administração tem a tarefa de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação empresarial através do planejamento, isso pode ocorrer dentro de um período de propostas da empresa diante do mercado em seu seguimento, nesse sentido, a direção e controle de todos os níveis da empresa, a fim de atingir os objetivos. A administração como uma ciência social, em seu conceito ela existe para apoiar, para ajudar, e sua missão só é válida quando respeita os princípios da ética e moral sem comprometer o futuro das instituições, da comunidade e da nação, ou seja, como atividade que mais colabora com a melhoria da qualidade de vida (CALADO, 2017).

Ainda dentro das ideias relacionada ao papel da administração na sociedade, além do papel de organização, outro ponto importante é observado na administração está no entendimento de ser usada por todo ser humano, por ter uma característica de empreendimento que pode ser usado acessado por todos que compreendem e entender a necessidade de aplicar esse conhecimento no cotidiano, na prática isso evidencia o seu papel diante da sociedade.

A administração é pertinente a todo o tipo de empreendimento humano que reúne, em uma única organização, pessoas com diferentes saberes e habilidades, sejam vinculadas às instituições com fins lucrativos ou não. A administração precisa ser aplicada aos sindicatos, às igrejas, às universidades, aos clubes, agências de serviço social, tanto como nas empresas, sendo responsável pelos seus desempenhos. As instituições privadas ou públicas, com ou sem fins lucrativos, não existem por conta própria, mas para satisfazer uma necessidade exclusiva da sociedade, da comunidade ou do indivíduo. Existem para cumprir uma finalidade social definida. Não são fins em si, são meios para que as necessidades sejam atendidas. Assim, a administração é o órgão da instituição que, como tal, só pode ser descrito e definida por sua função e contribuição, devendo cumprir as seguintes tarefas (FRANCESCHI; ECKHARDT, 2013, p 15).

Entende-se que todos os órgãos utilizam essa ciência para atuação dentro do seguimento que são percorridos, isso significa dizer que o papel da administração está na capacidade de ampliação de seus serviços e bens diante dos clientes e consumidores, ou diante de alguns órgãos que sempre utiliza essa ferramenta.

O homem foi se associando para atingir objetivos comuns e isso, mesmo de forma rudimentar, já se constituía em uma forma de administrar uma organização suas ações já recorriam a essas ferramentas nas mais diversas formas, desde que seus propósitos e objetivos fossem atingidos, assim, o papel da administração é

também o de planejar metas para as organizações e buscar meios para que elas saiam do papel e encontrem a melhor maneira de serem executadas ao longo de suas atividades (FRANCESCHI; ECKHARDT 2013).

Outro papel importante da administração está na prática do gerenciar pessoas, em relação à distribuição de funções em uma empresa, essa prática é importante, pois visa buscar maneira de orientar pessoas para atingirem seus objetivos dentro de uma determinada instituição, assim, as metas passam a ser o crescimento.

De acordo com Santos (2012, p. 2) declara que:

Todas as organizações vivem na busca incessante de novas formas de gerenciar o seu capital humano. Tal preocupação se deve ao fato de que o ambiente organizacional está exigindo postura mais adequada de seus líderes, sendo necessário que estes tenham feeling no trato intra e interpessoal, proporcionar um ambiente mais harmonioso, favorecendo a execução de tarefas com eficiência e eficácia, garantindo a satisfação pessoal e, conseqüentemente, o sucesso organizacional. As ciências relacionadas à gestão das organizações estão entre as mais afetadas pela mudança de paradigmas. O fato de estarem ligadas diretamente à produção de bens e serviços e, portanto, oferecerem a possibilidade de grandes retornos financeiros as torna alvos potenciais para a difusão de novas teorias.

Nota-se que todas as organizações dependem de uma forma de gerenciamento que normalmente é feito por uma pessoa, na prática, o papel da administração nas empresas também está no ato de orientar instituições atingirem seus objetivos e metas, a produção de bens, departamento e setores sempre dependem de um líder que possa gerenciar com sabedoria.

Logo essa função se torna tão fundamental que as pessoas precisam serem conduzida por um indivíduo com a capacidade de gerenciar para assim, atingirem seus objetivos e metas nas instituições, nesse sentido o gerenciamento das mais diversas empresas, só aumentam as exigências dos consumidores, e esse processo acontece de forma constante, e o acirramento da competição no mercado global podem levar essas empresas à falência se continuarem sendo conduzidas e não gerenciadas (ANDRADE *et al.*, 2013).

Por entender a importância do gerenciamento nesse contexto que é importante notar que o papel da administração está no controle dessas instituições, sendo fundamental para o crescimento delas, e sendo seu funcionamento da administração como um fator fundamental para sociedade. Também o papel da

administração na sociedade está nas ações do administrador, os papéis dos administradores nos novos tempos devem considerar aspectos como ética que é fundamental que esteja atento as situações que podem comprometer seu papel, responsabilidade social, estratégia, meio ambiente, aprendizagem organizacional, conhecimento e competências (TRIGUEIRO; MARQUES, 2014).

“Esses papéis são o conjunto de expectativas de comportamento de um indivíduo, em situações específicas”. Nesse sentido, o administrador público tem um papel importante porque envolve um contexto complexo, também porque é visto por todos que compõe suas atividades e pelos que precisam que compreende as demandas sociais: ao mesmo tempo em que ele toma decisões, precisa avaliar o impacto social de suas ações (TRIGUEIRO; MARQUES, 2014).

2.3 OS PILARES DA ADMINISTRAÇÃO

Para que as ideias relacionadas administração existam na prática do cotidiano é importante que seus pilares sejam bem descritos com um objetivo claro de deixar transparente a função dessa ciência para sociedade, nesse sentido, a administração é balizada por catorze princípios atribuídos por Fayol tendo como passos para sua execução os pilares planejamento, organização, liderança e controle.

Sendo que esses princípios básicos, também são tratados como os Pilares da Administração, tanto o ato de Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar, estão dentro dessas atribuições do administrador são tratados de várias maneiras, e ramificadamente, deles surgem várias outras teorias administrativas e organizacionais. Já, indo para o mundo empresarial, estes princípios estão inerentes a todo e qualquer passo que as pessoas responsáveis pela gestão destas organizações deem. Todo e qualquer movimentam para a busca de ascensão da empresa, é tratada com muitíssimo planejamento, incessantes organizações, direção constante, e controle em todos os demais processos citados anteriormente. (MARTINS, 2011, p. 3).

Ainda dentro dessa realidade é possível entender o esquema que é uma representação dos pilares que regem a administração,

Imagem 1: Pilares da Administração



Fonte: Martins (2011).

Entende-se que esses princípios são fundamentais para o funcionamento dessa ciência e para sua aplicabilidade diante da sociedade, mostrando seu papel que é essencial para o funcionamento da sociedade e de suas instituições, dentro dessa realidade é importante observar que um dos pilares é o planejamento.

Planejamento é a função administrativa que determina antecipadamente os objetivos a serem atingidos e o que deve ser feito para atingi-los através da otimização e recursos de entrada. Nele procura-se responder a perguntas como: como fazer, quando fazer, o que se deve executar para que sejam atingidos os objetivos propostos. Planejamento é a primeira etapa do processo administrativo, enquanto o controle constitui a última etapa (FRANCESCHI; ECKHARDT 2013, p. 137 *apud* CHAVIENATO 2010).

Nota-se que o ato de planejar sempre fez parte das ações dos seres humanos, diante desses fatos, é importante mencionar que o ato de planejar é uma ação que vai determinar ações futuras com propósito de ter resultados diferentes, na prática existe toda uma necessidade de as empresas utilizar o planejamento porque se trata de um recurso que pode determinar o que pode ser feito e o que pode ser melhor aplicado dentro da empresa.

Ainda dentro dessas ideias é importante notar e perceber que o planejamento estratégico também é uma ramificação desses pilares, logo, é importante notar que o planejamento estratégico deve ser compreendido como um conjunto de processos, contínuos e sistemáticos, que concentram a atenção, recursos e esforços da empresa em um caminho para que ela se organize e atinja um objetivo (SEBRAE 2021).

Também é possível perceber que outro pilar fundamental da Administração é a organização que precisa estar presente em todo esse processo, logo, o fator organizar vai levantar pontos importantes e relevantes, e nesse sentido, o desenvolvimento organizacional surge como uma resposta prática de problemas reais vividos nas instituições.

O desenvolvimento organizacional surgiu, assim, como uma tentativa de resposta, por parte de acadêmicos e consultores organizacionais, às profundas mudanças em andamento. Warren Bennis, ex-reitor da Universidade de Buffalo e um dos propugnadores da nova abordagem definia desenvolvimento organizacional como: “uma resposta à mudança”, uma complexa estratégia educacional que tem por finalidade mudar as crenças, as atitudes, os valores e a estrutura das organizações, de modo que elas pudessem melhor se adaptar aos novos mercados, tecnológicos e desafios e aos próprios ritmos vertiginosos das mudanças (CARAVANTES, 2005, p 186).

Essas respostas da organização se trata diretamente de investir em soluções práticas pensadas que podem ser usadas pelos profissionais, ou seja, a organização tem relação direta com o planejamento assim os resultados organizados pelas empresas serão alcançados.

Outro pilar fundamental da Administração está no fator dirigir, todo bom administrador precisa ser um bom líder, nesse sentido, dirigir uma organização é conduzi-la ao cumprimento dos objetivos estabelecidos pelas empresas que atuam diretamente no mercado, dirigir é uma ação que em toda empresa é desenvolvida. Dentro do conceito de direção estão inseridos outros conceitos como de poder, autoridade e liderança, além da responsabilidade (KWASNICKA 2005).

Além do fator organizar, planejar e dirigir outro pilar importante da administração é agir, que é um passo fundamental para todo administrador, logo dentro dessas ideias é importante mencionar que ação é o resultado de um bom planejamento, de uma boa organização, uma empresa bem dirigida é uma empresa que tem destino certo, que tem metas alcançadas e desafios conquistados. O agir é a soma de todas as ferramentas.

Entende-se que as pessoas são alocadas em setores para exercer suas funções e quando isso ocorre, essas pessoas precisam de orientações sobre o que irão fazer; os administradores gerais são nomeados para dirigir as organizações, cumprindo assim dos pilares da administração, normalmente na alta direção; e nos avanços atuais a tecnologia é utilizada em cada vez nos setores das empresas e as

tarefas, vão se tornando mais desafiadoras como o uso de computadores nos escritórios e no departamento de produção e operações (TRIGUEIRO; MARQUES 2014, p. 128).

2.4 O PLANEJAMENTO COMO UMA ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO

O planejamento é outro fator importante como estratégia de crescimento de uma empresa, logo, para uma empresa que trabalha dentro de um ciclo de organização, sem o planejamento sua existência pode ser comprometida, e diversos problemas podem ser evidenciados na medida em que a empresa estiver diante das suas concorrências e diante do mercado em que está atuando, conforme (FILHO 1978).

Planejamento estratégico é uma metodologia de pensamento participativo, utilizada para definir a *direção* que a empresa deve seguir, através da *descoberta* de objetivos *válidos e não-subjetivos*. O produto da utilização desta metodologia é um *documento escrito* chamado Plano Estratégico. Permite ao dirigente descobrir os objetivos válidos de sua empresa; Indica a direção certa para onde a empresa deve ir; Permite ao dirigente ter parâmetros para tomar decisões estratégicas de forma independente de suas vontades pessoais e dependente da realidade contextual da empresa; Permite ao dirigente decidir quais problemas internos ou externos devem ser resolvidos e com que prioridade; Permite ao dirigente distinguir a grande oportunidade (dentro do negócio atual) e as oportunidades boas (fora do negócio atual); Permite ao dirigente canalizar recursos para as áreas de maiores resultados, nas quais a empresa é mais forte.

O planejamento tem várias definições e metas onde se pretende chegar e para propósito é importante que ele seja aplicado pelas empresas visando sempre o crescimento da empresa e uma nova concessões de clientes que procuram seus produtos ou serviços.

Com a utilização dessa ferramenta vários projetos podem ser realizados nas empresas permitindo ao administrador resolver problemas internos e equilibrando as distorções que podem ocorrer em um determinado período, logo, pequenas problemáticas podem causar desconfortos e automaticamente percas que podem comprometer as empresas em um curto ou longo período de tempo, para evitar essas situações desconfortantes, o administrador precisa ter a visão ampla que envolver o colaboradores e suas ações dentro de todos os setores que trabalham. O planejamento consiste em uma importante tarefa de gestão e administração, que está relacionada com a preparação, organização e estruturação de um determinado

objetivo. É fundamental organizar por definições em cada área da empresa. (PONICO, 2016).

O planejamento como uma ferramenta importante da gestão de empresas vai poder possibilitar as condições necessárias para que seus novos propósitos sejam conquistas são as mais diversas situações que podem ser aplicadas em um bom planejamento estratégico de uma empresa que buscar sempre se renovar vai ter soluções esperadas.

Permite ao dirigente canalizar recursos para as áreas de maiores resultados, nas quais a empresa é mais forte; É um meio eficaz para a prevenção de problemas e para a eliminação dos problemas subjetivos humanos; Como instrumento diretivo, o planejamento estratégico mostra uma série de instrumentos administrativos, necessários para a empresa; Evita a "estratégia do desperdício", eliminando a ineficácia e a ineficiência; Serve como base para a elaboração dos demais planos da empresa, tanto a nível tático quanto a nível operacional (FILHO 1978).

Ainda dentro dessas ideias relacionando ao planejamento é importante mencionar que a tarefa da administração é a de interpretar os objetivos propostos pela organização e transformá-los em ação organizacional por meio do planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização, a fim de alcançar tais objetivos da maneira mais adequada à situação (SCHULTZ 2016, p. 28).

A estratégia do planejamento específica tem várias qualidades e classificações o planejamento está presente em diversas áreas das empresas, essas formas de planejamento são objetivas e específicas quanto aos seus objetivos.

Planejamento Organizacional: é integrado, pois o mesmo envolve os níveis hierárquicos do negócio interdependente de seu modelo organizacional, facilitando e unificando as tomadas de decisão; Planejamento Estratégico: como exemplo aqui, no que diz respeito ao marketing o planejamento estratégico auxilia a empresa a reagir positivamente às alterações do ambiente (interno e externo) e assim explorar de forma mais adequada as oportunidades de mercado, por meio de um posicionamento de marketing coerente; Planejamento de Marketing: é um processo de intensos exercícios racionais, coordenação de pessoas, recursos financeiros, comunicação, mix (marketing) e materiais com o propósito central de atender e satisfazer as verdadeiras necessidades e desejos dos consumidores; Planejamento de Comunicação: é um processo de nível tático derivado do planejamento de marketing. Ele possui o método administrativo, organizado, sistêmico cujo objetivo é coordenar os objetivos, estratégias referentes às ações de comunicação e Planejamento de

Campanha: é a forma de organizar as informações e estratégias de maneira criativa e assim detectar e solucionar problemas (PONICO 2016, p. 5).

Todas as formas de planejamento estratégicas podem ser aplicadas de forma sistemática ou flexível dentro de cada negócio, isso amplia de forma considerável as possibilidades de crescimento constante de uma determinada empresa, sua prestação de serviço e bens se torna agradável pela necessidade que o cliente tem de possuir os serviços ou bens oferecidos pela empresa.

2.5 PERFIL E CARACTERÍSTICAS DE UM PROFISSIONAL ORGANIZADO

Para que as contribuições do clima organizacional para o desenvolvimento das empresas funcionem e se tornem visível para todos que tenham acesso também é necessário entender as características e o perfil dos profissionais que irão atuar dentro das empresas, assim seu funcionamento não será comprometido, dessa forma uma das características do administrador precisa ser comprometimento e responsabilidade.

É prevista a responsabilidade do Administrador de Empresas: “O exercício da profissão de Administrador implica em compromisso moral com o indivíduo, cliente, a organização e com a sociedade, impondo deveres e responsabilidades indelegáveis.” A responsabilidade, portanto, tem ampla significação, revela o dever jurídico em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais que lhe são opostas, exprimindo a obrigação de responder por alguma coisa. Quer significar, assim, a obrigação de satisfazer ou executar o ato jurídico que se tem convencionado, ou a obrigação de atender a prestação ou de cumprir o fato atribuído ou imputado à pessoa por determinação legal (MENEGUELLI, *et al.*, 2007 p. 4).

Todo bom administrador no funcionamento de suas ações precisa ser comprometido com suas responsabilidades e precisa ser responsável pelas suas ações bem como responsável por todos que estão diante da sua gestão, esse profissional precisam analisar com precisão os fatores que podem fazer com que a empresa cresça mais, se amplie, desenvolvendo em todos os lados e sempre buscando novas ações para poder investir.

Além das características de comprometimento e responsabilidade o bom administrador precisa usar liderança, a liderança pode ser um fator determinante para os colaboradores e para o crescimento da empresa. O líder apresenta todas as

condições para se relacionar com os colaboradores dando comandos que são levados a sério pela equipe.

Todas as empresas precisam de um profissional que as conduza. Diante de tal fato, desenvolver um perfil de liderança em algum colaborador se torna uma alternativa, ao mesmo tempo em que é uma necessidade para qualquer organização, pois é improvável que uma empresa se desenvolva sem ter um líder que a leve rumo a um possível sucesso. A liderança mais do que uma consequência de um cargo ou da profissão, deve ser uma escolha pessoal, que por sua vez exige decisões difíceis e dedicação. Para o administrador, ser líder é conhecer seus limites e potenciais, construir pontes (relacionamentos), desbravar caminhos (empreender), e transformar o mundo num lugar melhor para viver (MARTINS, 2021, p. 4).

Percebe-se que um bom líder é fundamental para o funcionamento de uma empresa dessa forma a contribuição do líder e das empresas serão fundamentais para o clima organizacional da empresa, fazendo com que o seu funcionamento seja amplo, objetivo e sistemático, tendo todos os resultados que precisam ter para um crescimento constante.

Também outras características e perfil que vai fazer parte do administrador é sua capacidade de produzir, nesse sentido, as recomendações de Taylor, apesar de não abranger outros aspectos inerentes ao processo produtivo, têm grande utilidade até hoje, na gestão das organizações, o administrador precisa saber produzir com as ferramentas que tem a disposição. A sustentabilidade vem a ser um aspecto importante num processo de gestão estratégica, que geralmente as empresas têm usado.

O zelo pelos fatores ambientais e estruturais da organização são pontos a observar e garantirão sua perpetuidade, mantendo integrais os fatores produtivos, balanceando-se as oportunidades e ameaças externas com as vocações e limites internos. A manutenção dos investimentos em tecnologia dentro das empresas pode, ainda, proporcionar uma redução nos custos do processo produtivo, possibilitando maiores retornos financeiros (BARRETO 2017).

3 O CLIMA ORGANIZACIONAL

3.1 CARACTERÍSTICA DA ORGANIZAÇÃO

O clima organizacional de uma empresa é fundamental para seu pleno funcionamento, logo a Administração dar aos indivíduos a capacidade de organizar suas empresas para atuarem no mercado tendo os resultados que precisam ter e atingindo os propósitos que precisam alcançar, ou seja, o administrador atua com segurança, colocando em prática sua teoria, logo, esse comportamento sempre esteve nas ações do ser humano.

A história nos mostra que a administração surge no período da Revolução Industrial, quando a sociedade passa por uma reestruturação, consequência da incorporação ao trabalho da máquina, trazendo uma mecanização da produção, bem como uma alteração dos padrões culturais, valores e crenças. É importante saber que a primeira revolução industrial focou as novas tecnologias como a máquina a vapor; a segunda revolução traz um progresso tecnológico de maior expansão, com a eletricidade, o motor de combustão, iniciando-se, assim, a tecnologia das comunicações, com a invenção do telefone e telégrafo (NASCIMENTO 2015, p. 14).

É bem claro que as primeiras evidências do clima organizacional são evidenciadas ainda no período da revolução industrial, período em que as características da organização já passaram a ser bem evidentes para toda a estrutura das empresas que se expandiam de forma sempre ampla. Essa forma de organização tinha como objetivo o crescimento das empresas e aumento de capital bem como a geração de emprego e renda.

É importante observar ainda que um dos processos mais importante para uma empresa está na sua capacidade de se organizar, esse comportamento já era bem evidente, de maneira e forma continuar sempre conseguindo novos mercados e atuando com novos consumidores e para tal propósito é importante mencionar que o clima organizacional de uma empresa pode fazer toda diferença quanto ao fator expansão (SCHULTZ 2016).

Dentro desses aspectos é importante observar que o clima organização está dentro das próprias organizações que existem e se desenvolvem sob determinadas condições, condições essas ligada ao mercado que constantemente está em processo de mudanças: de maneira mais específica, é importante observar que sob

condições sociais, políticas, cognitivas, culturais e ambientais, todos esses pontos podem ser fatores determinante para tal propósito.

Por isso, elas mesmas são estruturas contingentes e contextuais. Isso implica que elas não são plenamente moldáveis, planejáveis, controláveis e racionais como, frequentemente, pensamos ou desejamos e como, normalmente, pressupõem as políticas e ações tecnocráticas. Nesses aspectos as organizações apresentam determinadas condições que limitam a racionalidade, a previsibilidade, o planejamento e controle delas e dos seus resultados (SCHULTZ, 2016).

É importante observar que o fator organização tem funções bem definidas em diversas áreas da vida social dos indivíduos, esses princípios começam dentro de uma simples famílias e podem ser manifestado dentro das empresas, é importante mencionar que relacionado da organização também há vários outros fatores e ferramentas importantes que estão associados a forma de organizar, por conta disso, as empresas adotaram também esse princípio para que seu crescimento fosse um fato principal nos novos passos da empresa.

A organização existe para alocar, arranjar, agrupar, dividir o trabalho. Especializa para que as atividades sejam executadas corretamente. Assim, organizando a empresa é possível saber quem faz o quê, de forma a evitar confusões e/ou omissões de responsabilidades na execução das tarefas. A função organização é baseada em quatro princípios, descritos a seguir: (NASCIMENTO 2015, p. 31).

Entende-se que os objetivos da organização são bem definidos, tem propósitos claros quanto aos seus objetivos, estão relacionados a divisão de trabalho, as metas que pretendem ser alcançadas e aos fatores de importância, entende-se ainda que todos os setores de uma empresa tem sua relação direta com o fator organização, na prática fala-se de um processo que precisa de forma constante e está sempre se reciclando e atualizado em relação ao fator crescimento e investimento, por conta disso a utilização desse recurso faz toda diferença no funcionamento das empresas.

Outra característica da organização está na capacidade dela em resolver desafios e problemas, logo entre a relação empresa e organização é possível entender também que a organização pode ser definida segundo sua capacidade de ser mais ou menos flexível. Organizações menos flexíveis tendem ao estilo de organização burocrática. Organizações mais flexíveis tendem ao estilo de organização adhocrática. Os conceitos de Burocracia e Adhocracia foram

desenvolvidos respectivamente por Max Weber e Alvin Toffler complexidade não significa necessariamente tamanho, uma grande empresa pode ser menos complexa que uma pequena empresa. Complexidade está ligada aos processos internos da organização, sua estrutura e à forma com que ela age (GUEDES, 2008).

Dessa forma entende-se que essas subdivisões do pensamento relacionado a organização levam a prática de que existe uma organização mais flexível para determinadas empresas que já adaptaram a essa forma de atuação e existe a organização mais severa.

Também é importante notar que todas as empresas precisam estar organizadas em seu arranjo institucional, ou seja, precisam estabelecer uma estrutura formal de cargos e funções. Assim, a chamada estrutura organizacional se refere à disposição dos órgãos e funções existentes na empresa. Essa estrutura formal ou oficialmente, definida pela direção da empresa é representada pelo organograma (NASCIMENTO, 2015).

Ainda em relação ao fator organização há outros pontos relevantes ainda, pois cada organização procura escolher os seus fatores da maneira mais adequada às suas próprias características, e isso se dar dentro das funções exercitada por cada indivíduo dentro das empresas. Organização nesse sentido, qualquer um deles, isoladamente ou em combinação com outros, ou modificado, poderá servir. O principal é que a avaliação não seja reduzida a um processo aleatório sem proposito, mais sim com objetividade, dependendo de simpatias pessoais e executadas sem critério para definir suas metas e propósitos, resultando dessa forma em uma empresa em que cada engrenagem corresponda aos resultados do planejamento e metas (MALFERRARI, 1971).

Observa-se ainda que a além do fator que relaciona as empresas e as organizações é importante mencionar que também existem outras ferramentas que são utilizadas pela estrutura da organização para que seu funcionamento, ou seja, para torna a empresa plena em seu funcionamento, todo bom administrador vai organizar pontos vulneráveis da sua empresa através de uma análise e automaticamente vai recorrer ao uso de outras ferramentas que são importantes e que tenha o proposito de corrigir as distorções percebidas ao longo do tempo, também de contribuir na busca pelos novos clientes. Nessa estrutura formal e definida da organização vai surgir o planejamento como um recurso indispensável dentro das empresas.

3.2 A RELAÇÃO ADMINISTRADOR E EMPRESAS

A relação administrador e empresa precisam ser pautadas em vários pontos que são essenciais para que as empresas consigam atingir seus objetivos e metas estipuladas, nesse sentido uma das primeiras ações do administrador em uma empresa é pautar nos recursos humanos, logo, pessoas são essenciais para o funcionamento de uma empresa.

Observa-se que a Administração de Recursos Humanos é uma base para a criação das políticas sociais da empresa, políticas essas responsáveis diretamente pelos setores da empresa. Geralmente está voltada ao fator principal que dar a garantia do funcionamento de qualquer organização, seja elas públicas ou privadas, nesse sentido envolve diretamente as pessoas (OLIVEIRA, 2015).

Assim todas as instituições devem preocupar com a motivação de seus funcionários e desenvolvimento dos seus colaboradores, sendo que uma vez que eles contribuem para a manutenção e funcionamento diário da empresa. Dessa forma, os empresários não devem deixar de dar atenção e nunca devem parar de investir em seus colaboradores, principalmente pelo possível reflexo direto nos lucros das empresas. Assim os treinamentos devem ocorrer com frequência, as avaliações, também as bonificações, políticas de cargos e salários são recursos que podem ser utilizados para o melhoramento motivacional de todos que compõem o quadro da empresa (OLIVEIRA, 2015).

Ainda dentro desses aspectos é importante observar que a relação de um administrador e empresas também está focada nos recursos humanos de maneira que todo o recrutamento de novos colaboradores vai depender desse setor em uma empresa para Lins e Zúñiga (1998, p. 4) declara que:

A função de procura de RH é exercida pelo recrutamento e a seleção. O recrutamento é a ligação entre o ambiente externo e a organização, a qual visa atrair para a empresa bons candidatos, portanto sendo importante sua imagem. Essa primeira atividade é complementada pela seleção que é definida como "o processo de administração de Recursos Humanos por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades de Recursos Humanos, escolhendo aqueles que melhor ocupariam determinado cargo na organização, com base em uma avaliação de suas características pessoais (conhecimentos, habilidades etc.) e de suas motivações" Percebe-se que nessa função de RH as empresas têm diferentes processos de recrutamento e seleção mas que em essência são bem semelhantes. Este trabalho não se preocupará em detalhar os processos de recrutamento e seleção os quais são bastante conhecidos e simples, mas tratar-se-á de expor as opções estratégicas que têm as empresas.

Entende-se que as empresas têm por obrigação de selecionar profissionais capacitado para atuarem em seus setores, essa responsabilidade está diretamente no RH das empresas que por sua vez está submetida a capacidade de um administrador que precisa ser decidido em suas ações quanto ao processo de recrutamento. Percebe-se ainda que esse departamento seja fundamental e essencial na busca de novos profissionais, na prática o RH é um reflexo direto do bom administrador, assim fica evidente sua relação com a empresa e com o crescimento da mesma.

Também dentro dessas ideias relacionado a relação do administrador com as empresas é importante observar que outro papel fundamental nessa relação está na capacidade do administrador ter controle dos gastos que podem ser feitos pelas empresas, assim sua relação com a contabilidade da empresa precisa sempre ser continuar para que as percas não sejam longas e assim os recursos não possam ter resultados ruins.

É importante observar que outro ponto fundamental que mostra a relação entre um bom administrador e as empresas está diretamente relacionado ao entendimento do fator financeiro das empresas, logo, o administrador precisa ter uma visão saudável quanto ao controle financeiro da empresa em que atua. Praticamente todos os indivíduos e organizações obtêm ou levantam fundos, nesse sentido, o administrador precisa ter acesso e saber essas informações, assim, os gastos e os investimentos serão um reflexo desse profissional na empresa.

Ao tratar de finanças é, além de tudo, pensar no processo que se ocupa de trabalhar nas instituições com instrumentos que sejam responsáveis pela transferência de fundos entre pessoas, empresas e governos, é possível notar a relação do administrador e também nesse contexto pode-se entender por finanças a guarda, a aplicação e a distribuição de recursos financeiros, também, além disso, lidar com finanças e construir patrimônios são duas ações que acompanham o homem há muitos séculos e o administrador é chave nesse processo (LIMA; OLIVEIRA, 2016).

Assim a relação entre a administração e as empresas podem ampliar de forma significativa, isso porque, vai progredindo de acordo com o olhar do administrador que precisa ter vínculo direto com os contadores da empresa para entender o funcionamento do fluxo de valores que podem circular na empresa.

As demonstrações contábeis ou financeiras são aquelas extraídas dos livros, registros e documentos que compõem o sistema financeiro de qualquer tipo de empresa, devendo na sua elaboração serem observados os princípios fundamentais de contabilidade aprovados pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC). As demonstrações contábeis devem especificar sua natureza, a data ou período e a empresa a que se referem cujo grau de revelação deve propiciar o suficiente entendimento do que cumpre demonstrar, inclusive com o uso de notas explicativas. É de responsabilidade do administrador, analisar as demonstrações financeiras para auxiliar em suas tomadas de decisões. Elas fornecem um elenco de dados capazes de gerar amplas e profundas informações, sobre o desempenho, a situação econômico-financeira e a gerência das empresas de acordo com as regras contábeis, ou seja, é preciso conhecê-las para interpretá-las (MUTTI 2018, p. 16).

Entende-se que o contador vai estar diretamente tendo o controle dos números em relação ao capital trabalhado da empresa, porém quem vai direcionar esses valores e bem como entender os pontos de investimento é o administrador que o responsável por tais ações, esse profissional precisa entender o funcionamento desse fluxo e aplica planos que possam ter os resultados esperado para o crescimento da empresa.

É importante observar que outro ponto importante na relação administrador e empresa estão na capacidade de produção da empresa em que o administrador está atuando, ele precisa sempre apresentar resultados, ou seja, ao mesmo tempo em que exige dos setores que estão sobre sua responsabilidade o mesmo precisa apresentar bons resultados.

Nesses aspectos é importante observar que a relação administrador e a produção estão ligadas a pontos como que tradicionalmente a Administração da Produção tivesse como objetivo de estudo os setores produtivos das empresas industriais, dessa forma, observa-se que atualmente muitas das suas técnicas vêm sendo aplicadas em atividades de serviços como bancos, escolas, hospitais, etc. dentro desses aspectos são importantes notar que os conceitos e técnicas que fazem parte do objetivo da Administração da Produção dizem respeito às funções administrativas clássicas como o ator de planejar, também a organização (ROMÃO 2018, p. 5).

Tanto o controle como a direção, que evidentemente se trata dos pilares da própria administração, atividades aplicadas e as atividades envolvidas com a produção física de um produto ou à prestação de um serviço que surgem de forma continua. A Revolução industrial dos séculos XVIII e XIX preparou o caminho para a moderna Administração da Produção e Operações, mas foi mesmo com os grandes

avanços que se deram no século XX particularmente nos Estados Unidos que as técnicas e instrumentos de gestão da produção se difundiram por inúmeros países (ROMÃO, 2018).

Ainda compreendendo a relação administrador e empresa outro ponto que precisa ser observado e a prática do marketing, ou seja, o bom administrador precisa mostrar a importância dos produtos e serviços como um fator fundamental na vida dos consumidores, para tal propósito o marketing de uma empresa através do administrador é fundamental.

A relação entre o administrador e o marketing tem relação direta com o conceito de mercadologia, que começou a desenvolver-se nos Estados Unidos por volta de 1910, conceito esse que tinha envolvimento direto com as empresas, as ideias relacionadas a mercadologia fizeram profundas alterações nas funções do administrador de vendas em particular e sobre a organização das empresas em geral, tanto empresas públicas privadas ou públicas bem como as grande e pequeno porte (BARIANI, 2013).

Nesses aspectos é importante mencionar que ao executivo ou gerente de vendas, antes do aparecimento do conceito de mercadologia, cabia a execução das seguintes funções, em primeiro lugar o planejamento do esforço de vendas que consistia, principalmente, na tarefa de determinar territórios de vendas, determinação do número de vendedores e EUA também era analisado a distribuição entre os vários territórios e a organização do roteiro a ser percorrido pelos mesmos, também outro pontos importante para ser observar nessa relação era que administração do pessoal de vendas que compreendia, principalmente, as tarefas de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração, controle e avaliação do corpo de vendedores (BARIANI 2013).

Ainda vários outros pontos são observados na relação empresa e administrador como a capacidade de promover o engajamento de pessoas para atuarem diretamente no mercado sobre a coordenação de um profissional preparado na área da administração, bem como nas habilidades de negociação, sendo que essa relação esta pautada no profissionalismo dos protagonistas desse setor, assim, o administrador tem um papel importante e relevante quanto ao crescimento e direcionamento das empresas que estão no mercado.

Para que a boa relação administrador e empresas funcionem de forma plena e isso se reflita no bom funcionamento da empresa e no crescimento de todos, é

importante que os administradores bem-sucedidos apresentem forte impulso interior e grande desejo de realização, e esse desejo precisa ser de forma contínua. Diante disso, é importante considerar a si mesmo pessoas trabalhadoras e realizadoras, com a capacidade de se tornarem felizes sem a consecução de certos objetivos concretos (HENRY, 1964).

É importante mencionar também que as áreas nas quais trabalham são heterogêneas, mas todos sentem com igual intensidade as políticas de crescimento da empresa, esse anseio inelutável de grandes realizações, perfeitamente distinguível daquele falso desejo de realização de quem somente se deslumbra com imaginar a glória final (HENRY, 1964).

3.3 AS NECESSIDADES DAS EMPRESAS E SURGIMENTO DE ESTRATÉGIAS

Para as empresas atuarem no mercado elas precisam plenamente de estratégias que tenham como foco o seu crescimento diante do mercado, logo, é importante observar que uma empresa de forma constante gera sempre empregos, dar oportunidades e indica caminhos para novos investimentos. Nesse contexto menciona-se que o termo estratégia vem sendo cada vez mais utilizado no campo da administração e, por vezes, pela amplitude e charme do vocábulo, inadequadamente, e com uma determinada frequência pela importância da palavra bem como da própria ação.

Como tudo que se torna excessiva e indiscriminadamente empregado, o conceito corre o risco de esvaziamento; por acolher tantos significados e usos, a idéia de estratégia torna-se difusa, irrefletida e acaba, por vezes, por não reter nenhum significado em particular (MEIRELES, 2000).

As empresas são formadas por vários setores que precisam de contadores, administradores e colaboradores que trabalharão em conjunto com suas estratégias, dessa forma, todos os setores vão criando meios para atingir as metas da empresa mais dentro de uma política necessária.

Existem três tipos de estratégias competitivas que as empresas podem escolher: diferenciação e enfoque, que pode estar relacionado tanto com custo quanto à coma diferenciação. Na definição da estratégia, o gestor pondera diversos fatores, como estrutura interna da empresa, pública que a organização deseja atender, posicionamento de mercado que ela procura alcançar e a estrutura da indústria ou setor de atuação (MORENO, 2014, p. 67-70).

De maneira objetiva essas estratégias nascem das necessidades das empresas, essas necessidades são resultados de novas metas e novos objetivos bem como os desafios que ao longo do tempo de funcionamento vão se ampliando de multiforme, conforme a demanda do mercado e conforme o que a empresa deseja atingir, seja em serviços ou produtos.

Estratégias competitivas se trata de um posicionamento no mercado tendo objetivos claros como atuar, utilizando o posicionamento essas abordagens dentro do espectro da teoria da estratégia competitiva, fornecer um panorama teórico amplo da utilidade e da aplicabilidade de cada abordagem na formulação da estratégia competitiva da empresa e permitir a obtenção de um procedimento prático para formulação dessa estratégia, principal interesse (VIDUEDO, 2013).

As estratégias utilizadas pelas empresas precisam ter objetivos claros quanto ao que pretende atingir, para isso, a utilização de um bom marketing bem elaborado dos serviços ou produto, um administrador focado, uma equipe de precisão com metas difíceis mais serias e cada um com sua participação dentro de um planejamento adequado, esses resultados serão precisos e definidos.

É importante observar que o planejamento estratégico, surgiu a da gestão estratégica, que consiste na comunicação de uma visão estratégica global da empresa para os diversos níveis funcionais, uma visão de crescimento, logico do mercado (MEIRELES 2000).

Dados do SEBRAE (2020, p. 4) mostram que:

Alternativas estratégicas são: Estratégias de crescimento: estratégia empresarial para aumentar os lucros, as vendas, ou a participação do mercado, aumentando o valor da empresa. Estratégias de estabilidade: quando há operações em diversos setores, a empresa pode querer concentrar suas operações, seus esforços administrativos, nas empresas existentes, sem aumentar suas unidades. Estratégias de redução: quando os resultados estão abaixo do esperado, ou a sobrevivência está desafiadora, a redução pode ser uma estratégia de melhoria da situação negativa, podendo ser, de reviravolta mudanças para melhoria; desinvestimento ou liquidação se for o caso (SEBRAE, 2020, p. 4).

De modo geral as estratégias têm finalidades bem descritas, e essas finalidades estão relacionadas diretamente há vários pontos que vão desde o crescimento da empresa, e para que isso aconteça todos os setores precisam funcionar em plena qualidade, buscando sempre a participação do mercado que

constantemente está em mudanças. Automaticamente quando isso ocorre a estabilidade das empresas se tornar um ponto fundamental.

As estratégias estão relacionadas há vários pontos que envolvam a empresa, assim o diagnóstico estratégico basicamente deve responder a duas questões ligadas que tem uma importância para as empresas, uma esta relacionada ao conhecimento dos desafios ambientais futuros com os quais deverá a organização se deparar a determinação da reação estratégica que garantirá o sucesso organizacional (MEIRELES 2000).

Para Oliveira (2014) em termos militares, segundo Vonbülöw (1807), a estratégia é a ciência dos movimentos guerreiros fora do campo de visão do general, e a tática é a ciência dos movimentos guerreiros dentro do referido campo, nota-se aí que as ideias relacionadas as estratégias nascem no campo militar e passa ser utilizado pelas empresas. Percebe-se também que outros autores mencionam que a estratégia cuida de como dispor os exércitos, e a tática de como lutar. Entretanto, deve-se considerar que, no contexto empresarial, as batalhas e os inimigos não são sempre claramente identificáveis.

A finalidade das estratégias empresariais é estabelecer quais serão os caminhos, os cursos, os programas de ação que devem ser seguidos para se alcançarem os objetivos ou resultados estabelecidos pela empresa. o conceito básico de estratégia está correlacionado à ligação da empresa ao seu ambiente, o qual é externo e está fora de seu controle; e, nessa situação, a empresa procura definir e operacionalizar estratégias que maximizem os resultados da interação estabelecida (OLIVEIRA, 2014, p. 3).

As necessidades das empresas e surgimento de estratégias tem uma relação direta com o comportamento do mercado, de modo mais específico a estratégia deve ser sempre uma opção inteligente, não pode ser aleatória ou sem objetivo, ou sem uma econômica e viável.

É importante mencionar que sempre que possível, deve ser original e até artilosa; dessa forma, constitui-se na melhor arma de que pode dispor uma empresa para otimizar o uso de seus recursos, tornar-se altamente competitiva, superar a concorrência deve ser um ponto importante na estratégia, reduzir seus problemas e otimizar a exploração das possíveis oportunidades que o ambiente possa proporcionar à empresa e essa tenha condições para usufruir.

Percebe-se ainda que se a empresa está iniciando, definir a estratégia que vai trilhar no mercado fará grande diferença, pois, ao conhecer as potencialidades e as

limitações são pontos importantes dentro de uma organização, as operações, falhas podem ser evitadas, e assim as empresas podem alcançando resultados mais consistentes com a sua razão de existir. Nesse contexto, observa-se que se a empresa já está no mercado, é fundamental repensar a forma de operação, logo as necessidades das empresas e surgimento de estratégias no ambiente de constantes mudanças, pode ser necessário e de forma objetiva efetivar processos de reestruturação para sobrevivência e competitividade (SEBRAE 2020).

3.4 RESULTADOS DA ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

Os resultados que as empresas podem ter com a prática da organização e estratégias são os mais diversos, um bom sistema de organização e planejamento com eficiência dará a empresa as condições necessárias para se ampliar de forma considerável, assim são os mais diversos pontos dentro de uma organização que pode ter os benefícios. Os resultados podem ser um crescimento constante no mercado de as ampliações das empresas e sempre novos consumidores.

Entende-se ainda que um dos resultados esteja no incentivo dos colaboradores que vão se envolver em todo o processo com maior intensidade, sabendo que a participação de cada um é fundamental para alcançar as metas e os resultados esperados, e dessa forma ficam sempre por dentro de tudo que acontece, conseqüentemente, eles trabalham muito mais motivados e realmente 'vestem a camisa' da empresa, também nota-se que as empresas que descobrem o segredo de como desenvolver e manter times eficazes, equipes com eficiência sem que os supervisores fiquem desmotivados, e provendo os recursos necessários a excelência do serviço, estarão melhores preparadas para enfrentar as constantes mudanças que continuarão a vir (OLIVEIRA, 2013, p. 2).

A motivação dos colaboradores é a chave para o crescimento e desenvolvimento da organização podendo assim alcançar uma satisfação mútua. Almeja-se preencher a lacuna empírica/gerencial identificada na relação entre Motivação Organizacional e Análise da importância das ações do departamento de gestão de pessoas e de que forma afeta a motivação dos colaboradores na organização. a motivação está ligada as necessidades sendo elas realização, afiliação e de poder bem como cada pessoa tem um nível de necessidade diferente da outra e estão relacionados à conceitos de aprendizagem; ao passo que a gestão de pessoas implantar por exemplo treinamento e desenvolvimento ou plano de carreira conseqüentemente o colaborador estará mais capacitado para enfrentar novos desafios na empresa (VIEIRA, 2016, p. 57).

A motivação da equipe é um caminho que quando trabalho de forma apropriada vai resultar em mudanças e avanços da equipe, fazendo com o que a empresa tenha os diversos e bons resultados pretendidos, nesse sentido, as necessidades das empresas que aparecem ao longo das atividades podem ser supridas de forma profissional pela equipe motivada.

Outro ponto importante para ser observado como resultados da organização e planejamento das empresas está ligado ao fator comunicação, automaticamente com bons resultados, fica evidente que as equipes apresentam uma boa comunicação com eficiência e qualidade o que pode resultar no crescimento em todos os setores da empresa.

Também outro ponto para ser observado nos resultados da organização e planejamento está na produtividade dos setores e no geral da empresa, esses resultados precisam se tornar o termômetro para medir de forma lógica como a empresa está se comportando com seus administradores e suas equipes de trabalho.

Para se ter boas produtividade como resultados da organização o planejamento, para um programa de aumento da produtividade nas empresas, passa se tornar necessária como uma definição e compreensão mais amplas da natureza do conceito da produtividade, sendo de forma mais absoluta o sobretudo, o conhecimento. Compreende-se ainda que o reconhecimento dessa limitação da capacidade de absorção da indústria, devem indagar pontos como possível difusão da tendência para o aumento da produtividade e como está sendo aplicado a prática organizacional, tornando a industrialização um fator decisivo no desenvolvimento. Um aumento da produtividade também pode ser conseguido melhorando as técnicas e métodos de administração e a qualificação profissional de todos os empregados, na prática é o resultado da organização (RATTNER, 1967, p. 54).

3.5 CONCEITO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional é o conjunto de opiniões e sentimentos dos integrantes no local de trabalho. Baseado nesses sentimentos as pessoas vão ter diferentes reações no dia a dia, podendo ser positivas ou negativas em sua produtividade diária. O conceito de clima organizacional nas empresas é uma percepção coletiva em todos que pode afetar o ambiente de trabalho, como as organizações são

compostas por diferentes personalidades, estilos de vida variados, e atitudes profissionais e pessoais completamente diferentes, que é importante para que tenham um bom relacionamento pra que tudo corra bem, com colaboradores felizes no ambiente de trabalho, não sendo bom apenas para a empresa, mas também pra eles mesmos, podem se comunicar, produzir e viver melhor (MUTTI, 2018).

Atualmente, as organizações estão sempre buscando formas de melhorar o ambiente de trabalho para que haja uma sintonia entre a organização e os colaboradores, sendo assim o clima organizacional é fator importante a ser analisado, pois envolve todos no local de trabalho.

Clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. O clima não pode ser tocado ou visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente (CHIAVENATO, 2018, p. 243).

Teixeira *et al.* (2005) define o clima organizacional como as visões, opiniões e sentimentos expressos por meio das ações de um grupo ou organização em um momento específico Maximiano (2009) destacou que o clima organizacional é essencialmente uma medida de como as pessoas se sentem em relação a uma empresa e seus gestores, e seu conceito evoluiu para um conceito de qualidade de trabalho e de vida.

Segundo Vieira (2016), clima organizacional são os acontecimentos do ambiente de uma empresa, é percebido ou vivenciado pelos funcionários da empresa e afeta seu comportamento. Para Oliveira (2015), o clima organizacional é o ambiente interno onde estão situados os membros da organização, pois está ligado ao entusiasmo e nível de satisfação faz necessidades desses membros, e quando desfavoráveis essas necessidades não serão atendidas.

O clima organizacional é muito importante para motivar os funcionários, seu desempenho e a satisfação no trabalho (CHIAVENATO, 2016).

3.6 FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional busca avaliar o impacto que os indivíduos possuem frente a uma empresa, é realizado de forma ordenada do comportamento

humano focando ações e atitudes dos indivíduos e grupos no ambiente das organizações no intuito de alcançar produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade e promover a cidadania organizacional.

Segundo Chiavenato (2014), comportamento organizacional representa uma área do conhecimento humano extremamente sensível a certas características que existem nas organizações e no seu ambiente.

Para Robbins (2015, p. 115), “é o campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações”. De acordo com os autores cada empresa estrutura sua parte organizacional para que assim possa melhor avaliar seu colaborador, dessa forma o mesmo terá chances de crescer conforme seu desempenho.

“Refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações e com a influência das organizações sobre pessoas e os grupos. Retrata a contínua interação entre pessoas e organizações que se influenciam reciprocamente.” (CHIAVENATO, 2014, p. 06). Em outras palavras, o conceito de Comportamento organizacional e seu campo de pesquisa parecem ser unânimes entre os autores acima citados, pois, referem-se à compreensão do comportamento a nível individual e dos grupos no ambiente de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2014) o comportamento organizacional acontece de forma semelhante ao de Robbins, pois “está relacionado com o comportamento grupal, incluindo tópicos como normas, papéis, construção de equipes e conflito e, nesse sentido, baseia-se na contribuição de sociólogos e psicólogos sociais”. Assim, o colaborador é avaliado de todas as formas, tanto individual como em grupo, levando assim que o setor responsável possa notar o que poder interferir no crescimento desse indivíduo e de que maneira possa melhorar seu relacionamento se houver problemas em grupo.

O comportamento organizacional aplica o conhecimento obtido sobre as pessoas, os grupos e o efeito da estrutura sobre o comportamento, para fazer com que as organizações trabalhem mais eficazmente (TOURINHO, 2020).

O objetivo implícito do enfoque comportamental é fornecer instrumentos para a administração das organizações, tendo por base o conhecimento sobre o comportamento de pessoas, como indivíduos e membros de grupos (MAXIMIANO, 2000). Com isso o comportamento organizacional avalia como um colaborador pode se comportar como exemplo atendendo um cliente ou vários clientes ao mesmo

tempo, como esse colaborador poderá dar atenção e deixar cada um satisfeito, assim a empresa poderá avaliar e esse colaborador receber uma gratificação pelo seu desempenho ou uma promoção.

Logo, é uma ferramenta poderosa que auxilia na eficácia organizacional, pois o entendimento de estudos na área podem ser ferramentas de vantagem competitiva no quadro social atual para as organizações.

Pode-se afirmar que não é possível mensurar o comportamento sem que haja conhecimento da pessoa ou grupo que deseja avaliar. Ou seja, para que o comportamento organizacional se concretize é necessário que exista conhecimento do comportamento humano, pois consiste no estudo sistemático deste (VIDUEDO, 2013).

Chiavenato (2004), afirma que o “comportamento organizacional depende da mentalidade que existe em cada organização da estrutura organizacional adotada como plataforma para as decisões e operações”. Assim, é necessário transmitir para os colaboradores o que a empresa representa, construindo assim uma mentalidade positiva, de maneira que tanto os empregados quanto os empregadores sejam beneficiados.

“Também depende das características do contexto ambiental, do negócio da organização, dos seus processos internos, do capital intelectual envolvido e de inúmeras outras variáveis importantes” (CHIAVENATO, 2004). De tal modo observa-se que cada empresa demonstrará para seu colaborador como é seu comportamento organizacional que o colaborador possa então seguir com lealdade e transparência o que a empresa solicita de cada uma.

E, principalmente, depende das pessoas que participam de cada organização (CHIAVENATO, 2004). Sem as pessoas não é possível constituir uma organização, as pessoas a fazem existir, funcionar e se manter em funcionamento. Por isso a necessidade tão grande da participação e colaboração dos empregados.

Santos (2017) conceituam produtividade no trabalho 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.

O fator humano decisivo para incentivar os ganhos de produtividade e bens e serviços, que na visão de Oliveira (2015) é o ser humano a força responsável pela realização do empreendimento empresarial, portanto, a força de trabalho deve ser considerada em simultaneidade com o equacionamento de variáveis tais como:

mercado, novas aplicações tecnológicas, matéria-prima, mudanças organizacionais, mudanças nos concluídos dos cargos novos abordagem de mercado, facilidades e dificuldades de mão-de-obra, competitividade, escassez de recursos diversos, que impõe iniciativas e inovadoras.

A produtividade constitui a mentalidade do progresso, do aperfeiçoamento constante. É vontade de não se contentar com a situação atual, por melhor que possa parecer, ou seja, na realidade; é o esforço contínuo para aplicar novas técnicas e novos métodos (TOURINHO, 2020, p. 48).

A produtividade, deste modo, não deve ser restrita apenas à produção de bens, pois a produção de trabalho dever ser eficiente e econômica. O aumento da produtividade significa realizar mais ou menos, em tornar uma tarefa mais eficiente com menos recursos e aptidões.

Existem, segundo Schultz (2016) “alguns motivos que levam a existir uma baixa produtividade no desempenho de colaboradores”, quais sejam: problemas de saúde, depressão e preocupação com problemas pessoais; carência de satisfação de algumas de suas necessidades básicas; não gostam da atividade que exerce; considerar-se mal remunerados; sentir dificuldades no relacionamento com colega de trabalho e não considerar útil o seu trabalho. Essas situações têm como denominador comum à falta de disposição para realizar alguns esforços do que a real incapacidade de o fazer.

Os fatores que contribuem para um efetivo aumento da produtividade no trabalho, na colocação de Mutti (2018) são: “quantidade e qualidade dos recursos materiais disponíveis, qualidade da mão-de-obra empregada, organização do trabalho, nível de motivação do empregado”. Portanto, o fator humano não depende de aspectos isolados para êxito do trabalho. Para Jean Fourastié (1970) *apud* Gomes (2017) afirma que:

(...) é evidente que tanto o aumento da produtividade como da produção depende igualmente, da modernização da maquinaria utilizada e do desenvolvimento de processos tecnológicos. Entretanto, a prioridade na questão está na contribuição do homem – ou no trabalho que sabe como fazer e tem vontade de executar como o primordial e mais importante fator de produtividade.

O processo de produtividade e qualidade muda o comportamento dos funcionários, os problemas em relação à quantidade, prazos e custos ficam em segundo plano.

Segundo Ferreira (2016, p. 24):

Para que a produtividade no trabalho seja melhorada torna-se importante, considerar alguns aspectos, quais sejam: aprender a dizer não; marcar compromissos com data e hora estabelecidos; reservar tempo para sua saúde, criar condições favoráveis para um bom atendimento telefônico sem estar durante todo o dia usando o telefone; utilizar a Internet e o correio eletrônico para facilitar a vida; eliminar ou minimizar as atividades do dia-a-dia que não agregam valor a atividade profissional; utilizar, quando possível, programas (softwares) de auxílio ao planejamento de atividades.

Esses aspectos mostram que gerenciar o tempo é como gerenciar a própria vida, já que ambos são finitos. Trabalhe o tempo como se estivesse lapidando uma pedra preciosa, ou seja, dando ao tempo o valor que ele tem para a sua vida.

3.7 DIFERENÇA ENTRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Gomes (2017) o clima organizacional é de certa forma, o reflexo da cultura da organização, ou seja, o reflexo dos efeitos dessa cultura na organização como um todo. Isso significa que toda organização possui uma cultura na qual se baseia para seu melhor desempenho, derivando dessa cultura. Eis que surge o clima organizacional que visa sempre o bom entendimento entre as pessoas.

Segundo Vieira (2016), para saber criar um ambiente saudável é preciso também ouvir as pessoas, pois havendo esse diálogo, os problemas podem ser mais facilmente identificados e sanados. É papel do administrador, manter a atenção voltada para o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, preocupando-se também com a qualidade de vida dos seus funcionários, pois uma vez estando satisfeitos desempenharão as atividades impostas a eles de forma eficiente.

Surge então a necessidade de estabelecer um bom relacionamento na criação do clima favorável, pois as soluções para os problemas serão facilmente aplicáveis à organização que está sofrendo algum desvio de foco do objetivo, visando tanto o bem-estar do colaborador como também o atendimento das metas que a organização estipulou (SANTOS, 2019).

O clima está diretamente ligado ao bem-estar do colaborador, a forma como ele desempenha seu trabalho, como se relaciona com a equipe e como estes estão satisfeitos com o decorrer do processo de trabalho. Um bom clima proporciona ambiente adequado para a realização de tarefas atribuídas a cada um na organização.

Um dos conceitos mais amplos encontrado sobre clima é segundo Gomes (2017, p. 32):

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa.

É importante para o gestor conhecer as expectativas dos seus colaboradores não só em relação ao trabalho, mas, também conhecer variáveis externa a organização, como a realidade familiar, econômica e social de cada um. Para que o gestor esteja apto a encontrar resposta sobre o desempenho profissional e encontre solução para possíveis problemas na qualidade dos serviços por eles prestados.

O clima Organizacional é formado pela percepção do coletivo, ou seja, pela junção do ambiente de trabalho e da atmosfera organizacional, que começa a tomar forma devido ao surgimento de ideias e pensamentos dos colaboradores sobre seu ambiente de trabalho e o cotidiano enfrentado na organização. Cada colaborador possui uma visão de mundo e uma forma deferente de se inter-relacionar com os colegas, cabe ao gestor baseada na cultura empregada à empresa, alinhar esse tratamento de acordo com a importância destinada aos recursos humanos da empresa constituindo assim o meio interno e refletindo em suas ações o estado de ânimo e de satisfação dos funcionários num dado momento na empresa (OLIVEIRA, 2015).

Uma organização que não se preocupa com a implantação ou o melhoramento do clima organizacional, não se preocupa com o ambiente interno e nem com o bem-estar do funcionário, pois para atingir um objetivo comum e necessário à contribuição de todos os membros da empresa, para isso é preciso a implantação de novos modelos gerenciais que visa priorizar a retratação do clima organizacional (VIEIRA, 2016)

De acordo com a visão de Chiavenato (1999, p. 93): Clima organizacional é o ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de satisfação de seus colaboradores. Do modo como as pessoas interagem entre si, com os clientes externos, fornecedores.

A formação do clima organizacional está diretamente ligada com a cultura que a organização possui, caso ocorra alguma modificação na cultura, o clima é fortemente atingido gerando sentimentos de inseguranças, reduzindo assim a capacidade produtiva de trabalho e como consequências pode-se apontar o absenteísmo, o desperdício, a alta rotatividade e os conflitos entre as equipes de trabalho e etc. (OLIVEIRA, 2015).

Deve haver diálogos com os gestores para que eles possam conhecer as expectativas do funcionário não só em relação ao trabalho, mas, também conhecer variáveis externas à organização, como a realidade familiar, econômica e social de cada um. Para que o gestor esteja apto a encontrar resposta sobre o desempenho profissional e equacionar possíveis problemas na qualidade dos serviços por eles prestados.

Para Schultz (2016), o clima organizacional também está relacionado com o grau de motivação dos colaboradores, ele pode ser agradável, receptivo, envolvente, quando há elevada motivação entre os colaboradores. Do contrário, se houver alguma barreira à satisfação de algumas de suas necessidades devido ao poder das pessoas hierarquicamente superiores a ela, os conflitos poderão surgir e o clima tende a baixar, essas insatisfações causam desinteresses pelo trabalho e como consequências levam os colaboradores a se defrontarem entre si e com a organização.

É de responsabilidade do gestor comandar o controle do clima que acontece dentro da empresa, pois o mesmo deve saber passar os valores culturais que a empresa se utiliza para sua sobrevivência, motivando os funcionários, tendo o cuidado de não desagradá-los, suprir suas necessidades, para que eles possam desenvolver uma melhor execução das tarefas delegadas a eles, pois quando todos estão motivados, o clima é favorável, tanto a organização quanto os colaboradores acabam ganhando com isso (GOMES, 2017).

É importante ressaltar que o clima pode apresentar algumas características inerentes à organização, que são classificadas segundo Dias (2007), em cinco categorias:

Intimidade: pode haver uma integração maior dos grupos aumentando assim as relações amistosas, onde essas relações podem suprir a necessidade básica de aceitação e não está ligada a realização da tarefa no local de trabalho.

Espírito de equipe: quando tem a sensação de dever cumprido por uma equipe na qual trabalha além de sentir que suas necessidades sociais são atendidas.

Cordialidade: é uma característica de camaradagem, onde a equipe se relaciona bem, na atmosfera organizacional, sem conflitos, desempenhando as tarefas de forma prazerosa e cordial.

Observa-se que o clima organizacional pode apresentar transversalidade partindo de três pressupostos básicos relacionados a essa temática. São fatores que interligam e pode afetar de forma direta a relação de clima. São evidenciados por Viduedo (2013):

Satisfação: está diretamente ligada à satisfação, é o cargo chefe do clima organizacional, se o funcionário não está satisfeito, não produz, se não produz afeta a lucratividade.

Percepção: pode ser positiva ou negativa. São os sentimentos do funcionário em relação os aspectos da empresa que possa influenciá-lo no ambiente de trabalho, se os funcionários percebem a empresa positivamente o clima tende a ser bom, se percebe mal a empresa, o clima tende a ser ruim.

Cultura: é o fator que influencia, sobremaneira, e retrata o clima de uma empresa, é faces da mesma moeda, um completando o outro. Observa-se que essa transversalidade é influenciada pelas atitudes positivas ou também negativas, propiciando a organização uma predominância de variáveis que afetam a formação do clima com base na cultura, passando pela percepção do colaborador referente a essa cultura, até então provocando a sua satisfação ou insatisfação na sua produtividade.

O clima organizacional pode ser afetado por forças externas a organização, como a moradia do funcionário, lazer, família e etc., mas para Ferreira (2016, p. 20) “a cultura é uma das principais causas do clima organizacional”. A cultura se manifesta em uma organização através do comportamento das pessoas, e o clima através dos relacionamentos da empresa tanto interno como também com seus parceiros comerciais, o que leva o bom relacionamento, é conduta do capital humano da organização.

Portanto, cultura e clima têm essa relação de causa e consequência, se a cultura é fechada, o clima tende a ser mais tenso, porém, se a empresa possui uma

cultura mais aberta a novas ideias, a tendência é de o clima ser de confiança e tranquilidade (SANTOS, 2019).

A cultura pode estar em constante mudança, sendo que essas mudanças se tornam mais profundas, porque diversificar as características culturais de uma organização pode ser um processo mais demorado. Já em relação ao clima, este é mais fácil de mudar, assim que percebido o problema, o gestor possui ferramentas que ajudam a solucionar o problema, devido o clima ser de natureza mais transitória, podendo ser administrado tanto em curto prazo quanto em longo prazo. O clima tanto influencia como também é influenciado pelo comportamento do indivíduo na organização, tanto no seu desempenho, motivação e satisfação no trabalho (OLIVEIRA, 2015).

Para Mutti (2018, p. 78) “o clima está diretamente relacionado com a cultura das organizações. As modificações culturais geram expectativas, às vezes, insatisfação e inseguranças, e estas situações criam o clima organizacional”. É notória a importância da cultura, pois ela é formadora das características do clima organizacional. Os aspectos culturais de certa forma leva a construção do clima no ambiente de trabalho, o que é importante para a realização do trabalho proposto, os colaboradores são peças chaves na organização, pois esse capital humano, são os responsáveis pela formação das características internas devido a possuir um bom relacionamento, se tudo funciona em perfeita ordem dentro da empresa, permite que esta tenha um bom diferencial competitivo, buscando sempre a excelência organizacional e retornos para a empresa.

Para Torres, (2017, p. 21) “clima é um fenômeno temporal, já a cultura decorre de práticas recorrentes, estabelecidas ao longo do tempo”. Ou seja, o clima organizacional é mais facilmente mutável do que a cultura, tendo em vista que o clima refere-se ao estado de ânimo dos funcionários de uma empresa em um dado momento, enquanto a cultura são valores que se agregam com o tempo, possuindo assim uma maior dificuldade para mudança.

A ferramenta mais adequada para a empresa que deseja possuir um bom clima organizacional é a gestão. Conhecer bem seu funcionário, não apenas o que eles pensam sobre o ambiente interno, mas a sua realidade fora da empresa, sua família, como este está inserido na sociedade, sua situação econômica, pois assim podem encontrar respostas que justifiquem a qualidade e o interesse nos serviços que eles prestam à organização (OLIVEIRA, 2015).

É possível ocorrer mudança na cultura organizacional para melhorar o clima, mas, antes é imprescindível conhecer seus principais valores e as premissas que levam à tomada de decisões, a partir dessas informações o processo de mudança pode tomar forma, visando o melhoramento do ambiente de trabalho, e a forma de se relacionar dentro da empresa, em todos os níveis hierárquicos, com o intuito de propiciar um grau de satisfação maior às pessoas, e como consequência disso, o melhoramento do desempenho organizacional (MUTTI, 2018).

A cultura tem que ser propícia à motivação dos funcionários, pois poucas empresas hoje têm o interesse de ouvir o que os colaboradores pensam sobre suas expectativas profissionais e pessoais, sobre a supervisão que recebem e as condições do ambiente de trabalho na percepção da equipe de trabalho. Sem as pessoas, a empresa não funciona, não produz. A cultura é uma variável transmitida entre elas, então o administrador precisa utilizar de estratégias para controlar possíveis problemas que venham a ocorrer (OLIVEIRA, 2015).

Administrar o clima é uma responsabilidade do administrador de recursos humanos, mas, em cada setor, fica sobre encargo para quem exerce a função de gestão, pois conhecer as expectativas em relação ao trabalho, o grau de satisfação, constitui um importante papel, para melhorar não só o ambiente de trabalho, mais também a qualificação das tarefas exercidas, e dos serviços prestados pelas equipes de trabalho (VIEIRA, 2016)

O melhoramento do ambiente de trabalho torna-se imprescindível para o bom funcionamento da organização, pois é uma ferramenta decisiva para o sucesso, no caso do mau uso, para o insucesso. Capaz de promover vantagem competitiva no nível interno.

3.8 MODELOS E TEORIAS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

A primeira pesquisa relacionada ao clima organizacional data de 1927, e é conhecida como experimento de Hawthorne, no qual Elton Mayo buscou estabelecer relação entre as condições físicas do ambiente de trabalho e a produtividade. Especificamente, ele analisou a influência da iluminação e constatou que ela poderia se relacionar com os níveis de produtividade dos empregados da fábrica *Western Electric Company* (OLIVEIRA, 2015).

No entanto, após diversos experimentos, Mayo observa que a produtividade se eleva com a melhoria das condições físicas, mas ao passo em que as condições físicas são restabelecidas à condição inicial, a produtividade se matinha em alto patamar. Com isso ele conclui que a produtividade estava diretamente relacionada, não a fatores físicos, mas a fatores relacionados ao comportamento, em especial, porque os funcionários percebiam que seus superiores demonstravam preocupação com as condições de trabalho e com os trabalhadores (MENEZES; GOMES, 2018).

Já em 1939, outros estudos foram realizados, dessa vez conduzidos por Lewin, Lippitt e White, na tentativa de investigar as condições psicológicas ou o comportamento dos líderes que afetam os liderados. Nesses estudos, os pesquisadores deram destaque à investigação de elementos culturais que poderiam apresentar explicações sobre os ambientes sociais, a exemplo dos ambientes organizacionais (VIEIRA, 2016).

No Brasil, o primeiro trabalho relacionado ao tema foi realizado por Saldanha, em 1974. Nesse trabalho, Saldanha ressalta a importância do bem-estar psíquico dos indivíduos para que as organizações alcancem seus objetivos. Seguido por Saldanha, em 1977, Souza (1978) estabeleceu uma comparação entre o clima organizacional de uma empresa privada, um órgão público e uma universidade (GOMES, 2017).

Tourinho (2020) definem clima organizacional como sendo um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, percebidas, direta ou indiretamente, pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas. “Clima organizacional é o reflexo do estado de espírito ou de ânimo das pessoas, que predomina numa organização, em um determinado período” (OLIVEIRA, 2015, p. 6).

Para que as pessoas de sua equipe possam estabelecer suas atividades é preciso conhecer como elas são, o que as motiva e as desafia; comportamento de respeito com os membros da equipe; valorize o trabalho bem feito; ficar atento não somente com a comunicação verbal, mas principalmente com o não verbal, como entoação de voz e comportamentos; trabalhar para manter um ambiente de confiança e transparência; criar a cultura do feedback; colocar-se à disposição para ajudar seu colaborador e acompanhar os resultados e valorizar os progressos (MEIRA, 2017).

Os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, e pode ser o diferencial de empresas, que sabem escolher pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja, com as competências necessárias, a consciência do valor objetivo e ser comprometida com seu trabalho, por paixão ao que faz (OLIVEIRA, 2015).

De acordo com Magalhães (2015) o treinamento pode ser visto como uma ferramenta de vital importância para o aumento da produtividade do trabalho, e também como um fator de autossatisfação do treinando, constituindo-se um agente motivador. Complementa ainda que abrange uma somatória de atividades que vão desde a aquisição de habilidades até o desenvolvimento de um conhecimento técnico complexo, bem como modificações de comportamentos em função de problemas sociais amplos.

Assim a busca de qualificação deve ser equilibrada com a oferta de oportunidades de cursos de qualificação adequados às necessidades dos trabalhadores e de políticas públicas que tenham impactos no aumento no número de vagas disponibilizadas pelo mercado, para absorver a mão de obra (MOMM, 2014).

3.9 IMPACTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES

Não se pode negar que a relação entre clima e motivação dentro das organizações leva a motivação porque a qualidade e o clima do ambiente organizacional são entendidos pelos membros e influencia o comportamento. Caso as pessoas não estejam motivadas ou felizes em estar naquele local de trabalho, o clima deve ser estudado, pois é por meio do clima organizacional que se apresenta as percepções dos colaboradores em relação aos locais de trabalho (FERREIRA, 2016).

Quando se tem um problema, o primeiro passo a fazer é o diagnóstico do que está ocorrendo, encontrar o problema e sua causa. Por isso, fazer uma pesquisa organizacional permite esquematizar e analisar a situação que está se passando na empresa e com isso utilizar estes dados para corrigir os erros, mas ela não pode ser feita apenas uma vez, tem que ser algo contínuo e bem-feito. Contudo, a distância entre as publicações das pesquisas precisa ser longa para que possa ter tempo para

aplicar planos de ações que corrijam os desvios identificados anteriormente, geralmente são feitas entre 2 a 3 anos de diferença entre uma e outra (OLIVEIRA, 2015).

Com ela, pode-se planejar e aplicar diversas ações de melhorias na empresa, caso nada tenha sido feito, com antigos resultados haverá um efeito completamente inverso dentro da organização, porque os colaboradores terão uma grande desconfiança, pois criaram expectativa e estas não foram concretizadas. Assim não é recomendado que se repita, sem que tenham tido providências das antigas falhas identificadas. É fundamental que logo após uma pesquisa ser divulgada, seja implantada as correções necessárias dos problemas percebidos (VIEIRA, 2016).

A pesquisa ainda oferece aos colaboradores a oportunidade de terem maior participação na organização, dando suas opiniões. Com a pesquisa eles se sentem mais ouvidos, importantes e corresponsáveis pela organização, e isso melhora a satisfação e a produtividade tanto em quantidade como em qualidade (SANTOS, 2019).

Segundo Rizzatti (2022), “é por meio da pesquisa de clima organizacional que é possível se medir o nível de relacionamento entre os funcionários e a empresa”. A análise, o diagnóstico e as sugestões, proporcionados pela pesquisa sobre clima organizacional, são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para melhoria da qualidade, o aumento da produtividade e a adoção de políticas internas.

Dessa forma, entender o que acontece dentro de uma empresa traz muitos pontos importantes para que sejam corrigidos, aperfeiçoados e até mesmo abolidos. Diversos aspectos organizacionais podem ser reavaliados quando se faz uma análise, como por exemplo, no estilo de liderança, capacitação profissional, planejamento organizacional, processos decisórios comunicação e conflitos de interesse.

Analisar o clima organizacional é uma tarefa que deve ser levada a sério, ainda mais por se tratar de algo que está ligado diretamente ao desempenho dos membros da equipe. Com isso, realizar uma análise de desempenho com os colaboradores é uma estratégia muito eficiente, pois consegue identificar diversos pontos importantes e posteriormente, pode elaborar um plano de ação para a correção (SILVA, 2018).

Em linhas gerais, as organizações que conseguem os melhores resultados são aquelas que apresentarem um crescimento sustentável, aliado aos interesses dos membros internos, seguido pelo respeito aos valores e princípios individuais, e consequentemente apresentarão lucro (OLIVEIRA, 2015).

Pode-se observar que, uma grande parcela das empresas que possuem um clima organizacional ruim, os colaboradores não se sentem à vontade para representar a organização, muito menos buscam demonstrar melhores resultados, além da alta rotatividade de colaboradores. Os sinais são claros e visíveis, para essas organizações, é necessário realizar uma pesquisa interna, de maneira minuciosa para entender a visão de todos os colaboradores e posteriormente realizar correções (SILVA, 2018).

Recompensar pessoas é a área que motiva os colaboradores, incentivando, recompensando, remunerando, entre outros. Mutti (2018, p.183) “relata que a remuneração dos colaboradores está relacionada às suas contribuições para a empresa. E a forma de diferenciá-los é em função do quanto eles agregam de valor para a empresa”. Além do salário, segundo Dutra (2016), em nosso país, os benefícios são uma forma de remuneração complementar, oferecendo suporte e segurança, que os empregados não teriam de outra forma.

Nota-se que o clima organizacional é algo que toda organização deseja evitar, mas para alcançarem esse objetivo, é preciso entender melhor seus clientes internos, além de atender a satisfação de todos os envolvidos. Um suporte psicológico, empatia e compaixão são coisas básicas que podem fazer toda a diferença e contribuem para que as organizações apresentem sinais positivos de um clima organizacional saudável e orgânico (SILVA, 2018).

3.10 FERRAMENTAS E MÉTODOS DE AVALIAÇÃO DO CLIMA

As necessidades ou motivos não são fixos; pelo contrário, são forças dinâmicas e persistentes que provocam comportamentos diferentes ou mudança dos habituais. Com a aprendizagem e a repetição (reforço positivo), os comportamentos tornam-se gradativamente mais eficazes na satisfação de certas necessidades. E quando uma necessidade é satisfeita, ela não é mais motivadora de comportamento, nem demanda mais motivação, já que não causa tensão ou desconforto (SILVA, 2018).

Torres (2017) escreve que o ciclo motivacional pode alcançar vários níveis de resolução da tensão: uma necessidade pode ser satisfatória, frustrada (quando a satisfação é impedida ou bloqueada) ou compensada (a satisfação é transferida para outro objeto).

De acordo com Ferreira (2016), muitas vezes a tensão provocada pelo surgimento da necessidade encontra uma barreira ou obstáculo para sua liberação. Não encontrando a saída normal, a tensão represada no organismo procura um meio indireto de saída, seja por via psicológica ou por via fisiológica. Outras vezes, a necessidade não é satisfeita nem frustrada, mas é transferida ou compensada. Isso se dá quando a satisfação de outra necessidade reduz ou aplaca a intensidade de uma necessidade que não pode ser satisfeita. É o que acontece quando o motivo de uma promoção para um cargo superior é contornado por um bom aumento de salário ou uma nova sala de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2009), a satisfação de algumas necessidades é temporal e passageira, ou seja, a motivação humana é mutável, de acordo com suas necessidades. O comportamento é quase um processo de resolução de problemas, de satisfação de necessidades, à medida que elas vão surgindo.

De acordo com Gomes (2017), quando os incentivos satisfazem necessidades psicológicas do operário, tais como segurança, autoestima, status mais elevado, relações satisfatórias e reconhecimento profissional, tais incentivos retêm uma capacidade potencial continuada de proporcionar prazer ao trabalhador e impulsioná-lo à melhoria de seu desempenho.

Não basta tratar bem as pessoas, é necessário saber como utilizar o potencial que elas possuem, e isso está ligado diretamente ao aspecto motivacional, bem como ao uso das habilidades que possuem, da forma mais completa quanto possível (SILVA, 2018).

Conforme Torres (2017), o sistema de recompensas tem como objetivo oferecer aos funcionários uma direção a ser seguida por todos a de que todos ganham quando a empresa ganha. As recompensas são benefícios adicionais ao salário. O bom desempenho deve ser recompensado proporcionalmente ao valor agregado ao negócio da empresa.

A remuneração inclui todas as formas de pagamento dos colaboradores pelo desempenho de seu trabalho, podendo ser direta ou indireta, onde a direta abrange

salários e comissões e a indireta abrange os diferentes tipos de benefícios oferecidos pela empresa e incluindo recompensas não financeiras (SILVA, 2018).

Santos (2019) destaca que um programa de benefícios deve ser baseado em objetivos específicos, que dependerão de fatores como tamanho e grau de lucratividade da empresa, sendo que estes objetivos devem ser compatíveis com o plano de remuneração e políticas da empresa. Complementa também que os benefícios concedidos podem representar uma parte muito significativa da remuneração e que muitas vezes são destinados para aprimorar a qualidade de vida dos colaboradores.

A higiene no trabalho corresponde a um conjunto de normas e procedimentos que visam à proteção da saúde física e mental do funcionário, buscando protegê-lo dos riscos relacionados ao exercício de suas funções e com o ambiente onde o trabalho é executado (CHIAVENATO, 2000).

4 METODOLOGIA

4.1 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para entender melhor o trabalho em questão precisou seguir um caminho metodológico claro de sua estrutura, dessa forma, sua comprovação passa a ter uma importância, assim a metodologia adotada para esse estudo é uma pesquisa qualitativa, que buscará dados para analisar e compreender a aplicação prática do clima organizacional na empresa pesquisada, nesse caso na empresa Sintraf alto Tapajós.

Também terá como base uma pesquisa de campo, pesquisa exploratória e descritiva, logo, o trabalho buscará a conceituação da organização, sua praticabilidade, suas evidências, sua existência bem como seus resultados diretos e indiretos, a pesquisa vai evidenciar a compreensão das análises e dos fatos para chegar a uma expectativa de aproximação do fato abordado na pesquisa, buscando esclarecer os porquês da utilização do clima organizacional.

“A pesquisa bibliográfica é à base de qualquer trabalho científico. Essa etapa serve para reunir o conhecimento teórico já disponível. A partir daí, pode-se analisar ou explicar o objeto de estudo”. Ao dominar a literatura existente percebe-se que a pesquisa bibliográfica é um caminho fundamental para sustentar toda e qualquer ideia que provavelmente alguém já tenha feito, na prática são dessas fontes que se encontram informações do tema pretendido (TOURINHO, 2020, p.2).

Nesse sentido o primeiro foi o levantamento bibliográfico, para isso usou-se autores que contribuíram com o tema aqui proposto, autores como: Raymundo (2018), Gil (2008), Martins (2014), Meneguelli (2014) Nascimento (2015), além de outros autores que foram fundamentais para o trabalho em questão.

Outro passo fundamental para elaboração do referido trabalho são os dados que vão corroborar com o tema que é a pesquisa de campo, logo, se trata diretamente de um caminho que comprova de forma clara que o clima organizacional de uma empresa tem bons resultados, é dessa forma que a pesquisa analisou os dados ficando expostos e respondendo de forma objetiva as hipóteses e questões levantadas.

Assim foi utilizado um questionário com questões abertas para entender melhor os objetivos da pesquisa, para isso será feito também a pesquisa de campo

que Para Gil (2008, p 10) “Procura o aprofundamento de uma realidade específica. É basicamente realizada por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes” percebe-se que para captar as explicações e interpretações do ocorrem naquela realidade são vários caminhos para se obter dados.

Dessa forma, “A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto”. Percebe-se nessa pesquisa que o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, dessa forma as evidências ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas. (PIANA, 2009, p. 169) apud (GONÇALVES 2001, p.67).

Compreende-se que as informações que são as hipóteses levantada na pesquisa de campo passam ser evidenciada com os resultados dos dados levantados, assim, comprovadas, e quando isso ocorre é possível saber as ideias levantadas que comprovam os objetivos aqui pretendido. Nesses aspectos sempre a pesquisa de campo vai provar os fenômenos estudado, seja através da observação, ou aplicação de questionário para evidenciar um estudo qualitativo e quantitativo do tema abordado e nesse sentido, este trabalho se concretizara na pesquisa aplicada na empresa Sinttraf alto Tapajós.

4.2 PARTICIPANTE DA PESQUISA

A participante da pesquisa foi a proprietária e diretora da empresa que respondeu o questionário com perguntas abertas para ter informações sobre as aplicações do clima organizacional na empresa Sinttraf alto Tapajós.

4.3 ASPECTOS ÉTICOS

Os pontos relacionados aos fatores éticos da pesquisa são importantes, logo a abordaram dos pontos são fundamentais para que a estrutura da monografia não seja desagradável e nem desconfortante para a participante, foi emitido da instituição um documento pedindo a participação da entrevistada nesse caso a dona da empresa Sinttraf alto Tapajós, esses dados foram divulgados de forma científica e responsável. É importante mencionar ainda que quando houver participação de

voluntários, descreverão em detalhes como e por quem os potenciais voluntários para a pesquisa sendo localizados.

4.4 CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DA PESQUISA

A aplicação do questionário foi realizada no local específico da pesquisa nesse caso será na empresa Sintraf alto Tapajós localizada na Avenida Rotary, número 267, bairro Bela Vista, CEP: 68.180-390, Itaituba-Pará.

Para a coleta os dados foram realizados nos meses anteriores a condução do Trabalho de Conclusão de Curso. As informações foram coletadas depois de aplicados o formulário com perguntas abertas e fechadas relacionadas ao clima organizacional da empresa ao longo de sua atuação no mercado serão realizadas observação com base nas informações passada pelo Sintraf alto Tapajós, este questionário vai apresentar um total de 10 perguntas que foi aplicada a presidente da empresa.

A empresa estudada trata-se de uma sociedade civil sem fins econômicos, tem como denominação social Sindicato dos Agricultores e Agricultoras Familiares, nome de fantasia Sintraf Alto Tapajós Área de atuação e base territorial nos municípios de Itaituba, Aveiro, Jacareacanga, Rurópolis e Trairão, Estado do Pará, podendo abrir escritórios representativos, instalar Subsedes, bases de apoio ou filiais em qualquer localidade desses municípios.

Fundado em 26/09/2009 vem atuando é uma entidade civil de representação sindical de primeiro grau, de âmbito intermunicipal e profissional, para fins de estudo, coordenação e representação legal em juízo e fora dele, dos integrantes da categoria econômica, não tendo finalidade lucrativa, inexistindo, portanto, distribuição de lucros ou dividendos aos associados, com tempo de duração por prazo indeterminado.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A entrevistada é Presidente da Instituição, e está a frente da mesma há 5 anos. Possui o Ensino Fundamental e está no cargo por votação direta realizada em reunião com os sócios da instituição.

Iniciando a entrevista perguntou-se na primeira questão: Como você define o clima organizacional na sua empresa?

A entrevistada respondeu que é um clima saudável e um ambiente amigável.

Viduedo (2013) acredita que toda organização possui clima organizacional, composto por um ambiente interno, ou seja, existe um ambiente psicológico único para cada organização. Este clima organizacional está relacionado à moral dos membros e à satisfação das suas necessidades.

Essas necessidades podem ser saudáveis ou não, quentes ou frias, negativas ou positivas, satisfeita ou insatisfeita, na qual depende da visão que cada membro tem da empresa. O clima organizacional se trata da forma como os funcionários observam a organização e seu ambiente de trabalho.

Contudo, considerando a resposta da gestora, afirmando que há um ambiente com clima saudável e amigável, isso é importante para que os colaboradores desempenhem melhor suas funções e sintam-se mais satisfeitos na empresa.

Continuando com a segunda questão foi perguntado: Você acredita que os líderes da empresa são acessíveis e abertos ao diálogo?

Ela respondeu que “SIM”.

Observa-se ainda que a melhoria da comunicação com colaboradores e gestores passa ser uma necessidade constante, a objetividade nas informações precisam ter precisão, e entender as suas necessidades e sugestões proporcionando assim um ambiente de trabalho melhor não terá custo pois se trata de ações básicas para o bom funcionamento da organização, nota-se ainda que com uma boa comunicação os colaboradores trabalham integrados, trocando informações maior precisão e esclarecimento, trocando as ideias bem como as experiências pessoais e dos setores que atuam, compartilhando as informações de forma transparente e não dão espaço para ruídos ou falhas na comunicação (VIEIRA, 2016, p. 57).

De acordo com a gestora, há uma acessibilidade com os colaboradores e permite ter diálogo, o que favorece o clima organizacional da empresa ser bom, pois

ter essa comunicação acessível é importante para que o colaborador possa dar suas sugestões, realizar reclamações ou até mesmo os elogios da empresa.

A terceira pergunta foi: Como você avalia o ambiente físico de trabalho? Há conforto, segurança e recursos adequados?

A diretora cita que “SIM”, mas precisa melhorar.

Nesse cenário, a satisfação com o ambiente de trabalho leva a um desempenho superior dos colaboradores, um elemento crucial para o êxito das empresas. Ademais, o ambiente construído tem uma relação direta com a satisfação dos funcionários, sua produtividade e a competitividade das empresas, além de uma relação indireta com o comprometimento com a organização e a rotatividade de funcionários (GOMES, 2018).

A gestora afirma que o ambiente físico tem segurança e recursos adequados para que os colaboradores exerçam suas funções, porém, informa também que o ambiente físico precisa melhorar, é importante frisar que o ambiente confortável, com boa climatização, ambiente limpo, sem ruídos e com estrutura adequada para a função de cada colaborador é importante para que os mesmos desempenhem suas funções de forma adequada e com qualidade.

Na quarta questão perguntou-se: O ambiente de trabalho favorece a cooperação entre as equipes?

A resposta da gestora diz que “Favorece”

De acordo com Schutz (2016) relata que o treinamento está mais relacionado com a educação e a orientação que o mesmo transfere para o individuo no futuro, já o desenvolvimento objetiva o crescimento pessoal e profissional no futuro e não apenas no seu exercício do momento, mas os dois são fundamentais para organização.

De acordo com o autor, durante o processo de treinamentos e reuniões pode ser um momento diferenciado para a equipe, saindo daquele momento de trabalho e a carga que cada um carrega com o dia a dia e os desenvolvimentos de suas atividades, e assim é um momento somente entre gestores e colaboradores.

Na quinta questão foi perguntado: A liderança da empresa busca promover o desenvolvimento profissional dos colaboradores? Como?

A entrevistada respondeu que “Sim, capacitação e reunião”.

Para Chiavenato (2016), as pessoas são o principal patrimônio das organizações, uma vez que são compostas por vários indivíduos em diferentes

funções, desde um simples operário até a função de executivo e são essas pessoas que fazem o sucesso de uma organização, já que o funcionário pode ser o maior diferencial competitivo de uma organização e por isso ela pode ser bem-sucedida.

As organizações precisam de colaboradores capacitados para desenvolver as funções das organizações, e para conquistar o objetivo de fazer um produto ou prestar um serviço excepcional, é imprescindível que a organização invista em treinamento e desenvolvimento do seu colaborador (VIEIRA, 2016).

E nesse pensamento, as empresas bem-sucedidas investem bastante, uma vez que para elas o treinamento não é despesa, mas um precioso investimento tanto para a organização como para o funcionário, e isso traz um grande benefício para os clientes.

Na sexta questão, a pergunta foi: Há conflitos frequentes? Como são tratados?

“Sim, é chamado para conversa e reunião geral dos colaboradores.”

De acordo Chiavenato (2016) considera que o conflito vai além de um simples acordo ou desacordo: é uma interferência, ativa ou passiva, mas intencional, que visa impedir que outra parte alcance seus objetivos.

É evidente que o gestor atuará como um ponto de equilíbrio na resolução de conflitos no ambiente de trabalho, mantendo imparcialidade para não prejudicar a sensibilidade das partes envolvidas. Assim, a administração necessita de habilidades técnicas, humanas e conceituais para resolver de maneira eficaz os problemas internos da empresa (PEREIRA, 2017).

Diante do exposto nota-se que a gestora para manter o equilíbrio e os objetivos dentro da empresa, faz sua parte através de uma conversa com ambos e também realizando reuniões com todos para que assim não ocorram conflitos e desentendimentos posteriores que influenciem no desenvolvimento do trabalho de cada um e venha prejudicar o trabalho tanto individual como em grupo.

Na sétima pergunta, a pergunta foi: A empresa promove ações de integração e bem-estar? Dê exemplos.

“Não”

Segundo Schultz (2016) há diversas formas de avaliar cada colaborador, que está voltando com a reação diante de situações, satisfação com seu trabalho e a forma que é visto dentro da organização, a própria autoavaliação, variação do

comportamento, de como vê seu trabalho, seus colegas de equipe, a própria gestão e por fim seu aprendizado isso está ligado ao seu bem-estar e de que forma isso influenciará no seu desenvolvimento.

Cada empresa desenvolve uma maneira de como avaliar seu colaborador, dessa forma possibilita que possa enviar cada colaborador para um curso profissionalizante que se encaixa melhor na sua desenvoltura, na sequência o autor desenvolve algumas dessas avaliações. Dessa forma o autor considera que existem várias maneiras de autoavaliar um colaborador e assim vê que procedimento pode tomar para que torne esse colaborador sempre preparado para exercer sua função.

Já relacionado com a empresa estudada verifica-se que não há essa integração e nem algo voltado ao bem-estar, pois de acordo com a gestora a empresa não possui isso é uma forma do colaborador não ter um apoio seguro diante de sua visão e de que forma seria se houvesse em que influenciaria no seu bom desempenho e desenvolvimento na função que exerce.

A oitava questão foi: Em sua opinião, quais são os principais pontos fortes do clima organizacional da empresa?

Bem-estar da equipe, comunicação e trabalho em equipe.

Logo, em toda organização que valoriza a qualidade, o monitoramento e a gestão do clima organizacional tornou-se um componente essencial e estratégico. Embora o departamento de Recursos Humanos seja responsável pela gestão do indicador "clima", é fundamental que todos os gestores, facilitadores e líderes adotem a prática de entender os desejos de seus colaboradores para promover um nível de satisfação positivo (VIEIRA, 2016).

De acordo com o autor a empresa precisa atender e valorizar seu colaborador, pois através da sua satisfação ele será mais evolutivo e assim trará bons resultados para ela. Diante disso a entrevistada destaca que para se ter um bom desenvolvimento é necessário adotar fatores do clima organizacional e isso muda todo o processo trazendo satisfação tanto do colaborador como da organização.

Na penúltima pergunta: Quais aspectos você acredita que precisam ser melhorados?

A entrevistada respondeu que na valorização, flexibilidade e inovação.

Compreender e administrar o clima organizacional são elementos cruciais para o êxito dos negócios e, sem dúvida, impactarão a qualidade de vida dos

colaboradores da empresa. A cultura afeta todos os indivíduos e coletivos da organização. Seu efeito no dia a dia da empresa é significativo e se manifesta por meio das roupas, do mobiliário, do estilo de liderança, das interações entre os funcionários e entre os departamentos, dos tipos de recompensas e responsabilidades, dos benefícios oferecidos e das relações com o mercado. Assim, a cultura direciona a conduta dos seus colaboradores e estabelece os limites entre o que é considerado bom e mau comportamento, além do que deve e do que não deve ser feito. Este grupo é, sem dúvida, influenciado por uma referência política e de controle (PEREIRA, 2017).

O autor descreve que para se ter bons resultados na empresa é necessário atender e valorizar o funcionário, uma vez que existem diversas situações quanto a isso como inovar através de cursos, conversas, momentos de bem-estar e principalmente o mesmo se sentir seguro e valorizado, isso ocorre através de benefícios que possam ser oferecidos pela empresa. Dessa forma a empresa ainda precisa melhorar esses pontos, para que os seus colaboradores venham a terem um desenvolvimento diferente em suas atividades.

Finalizando a entrevista na última questão a pergunta foi: Você gostaria de sugerir alguma ação ou mudança para melhorar o clima organizacional?

“Não”

Diante do desenvolvimento redacional da entrevista, é notório vê que a empresa precisa melhorar seu desenvolvimento através do clima organizacional, realizando treinamentos com os colaboradores e também mudanças necessárias para que sejam feitas melhorias para o bom desenvolvimento da mesma.

Nota-se através das respostas da Presidente que é necessário melhor do que significa o clima organizacional, os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, e pode ser o diferencial de empresas, que sabem escolher pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja, com as competências necessárias, a consciência do valor objetivo e ser comprometida com seu trabalho.

Destacam-se alguns pontos que a empresa pode vir a melhorar: como proporcionar treinamentos e desenvolvimento nas atividades que funcionários possam exercer de maneira mais frequente para toda a equipe e não apenas em uma parcela deles, a fim de que o conhecimento seja repassado para todos de forma a sanar dúvidas que no desempenho do trabalho possam vir a ocorrer.

Promover reuniões proporcionando a interação entre todos, onde os funcionários possam expor suas opiniões de melhorias e suas dúvidas, pois são os servidores que possuem contato direto com os clientes e conhecem suas necessidades, desejos e exigências, conhecem os pontos que precisam de mudanças entre outras coisas que envolvem seu cotidiano e muitas vezes os gestores não fazem a mínima ideia do que acontece no ambiente de trabalho apenas impõe como serão feitos os trabalhos.

Como a empresa trabalha com prestação de serviços, estas são algumas sugestões de melhorias, que se forem aplicadas de forma precisa podem trazer mudanças positivas, porque como toda empresa que busca a participação de seus integrantes podem ter uma visão global da empresa e necessita ouvir seus colaboradores, uma vez que são eles que executam diretamente as atividades da empresa.

CONCLUSÃO

Toda mudança que possa influenciar as ações humanas deve estarem condicionada a um instrumento de autodescoberta, crescimento pessoal e de libertação do potencial interior de cada indivíduo. É necessário o desenvolvimento da capacidade intelectual, criando-se modelos comportamentais, conciliando criatividade, com objetivos de se alcançar qualidade genérica nos ambientes organizacionais.

Os programas e métodos utilizados são ferramentas básicas e essenciais para alcançar tais objetivos traçados pelas instituições, funcionando como instrumento implementador de procedimentos, qualificados e mais eficazes diante do clima organizacional.

Dentro de uma postura comportamental moderna, as organizações, devem desenvolver em seus profissionais um perfil voltado para a gestão participativa, gerando responsabilidades pelo equilíbrio e crescimento organizacional. As atribuições são cada vez maiores, pois o desempenho das funções de planejamento, organização, direção e controle, dependem antes de qualquer coisa, de sua habilidade em tratar com pessoas, maximizando a utilização do potencial dos recursos humanos.

Diante desse contexto o trabalho respondeu sua questão norteadora que é: como é o clima organizacional na empresa Sintraf alto Tapajós Itaituba-Pará? Destaca-se sobre a importância do clima organizacional na empresa, pois diante da entrevista nota-se que a instituição tem um bom clima organizacional, mas que ainda precisa de um melhor conhecimento para que houvesse o desenvolvimento necessário, era interessante que a direção buscasse ajuda nessa parte como visão futura de melhorias.

Os objetivos foram respondidos demonstrando através da entrevista que a empresa precisa aprimorar situações relacionadas com investimentos de cursos para seus colaboradores, um melhor ambiente de trabalho que trouxesse melhores condições de desenvolvimento de suas atividades durante o expediente de afazeres. Quando ao que se refere a boa gestão a gestora destaca pontos positivos quanto a situações decorrentes de desentendimentos e situações que venha desagradar seus colaboradores e criar um clima de discórdia entre a equipe, assim sendo a realização de reuniões e conversas em grupo.

Espera-se que os resultados deste estudo auxiliem estudantes, executivos e profissionais da área na compreensão da importância que as pessoas exercem no contexto de uma organização. Também, espera-se que este estudo estimule novas investigações, a exemplo de pesquisas de abordagem qualitativa, para explorar mais subjetivamente os resultados e descrever as informações de forma mais aprofundada.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marcos Antonio Ribeiro, ZERBONE, Lizandro Augusto Leite, ALMEIDA, Luciana Porto De Matos, ANDRADE, Mariana Rodrigues. **Práticas gerenciamento de pequenas e medias empresas: um estudo exploratório no município de volta redonda**. Publicado 2013.

BARIANI, Haroldo. **As funções do administrador de vendas sob o impacto de novos conceitos**. Rev. adm. empres. vol.3 no.8 São Paulo July/Sept. 2013.

BARRETO, João Marcelo. **Introdução à Administração** / João Marcelo Barreto. - Salvador: UFBA, Faculdade de Ciências Contábeis, Superintendência de Educação a Distância, 2017.

CALADO, Juliene. **Administração e sua importância na organização**. Publicado 2017. Acesso: <https://administradores.com.br/artigos/a-administracao-e-sua-importancia-na-organizacao>. Pesquisado no dia 22 de fevereiro de 2021 as 00:15min.

CARAVANTES, Geraldo R. **Administração: tóricas e processo**. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 10. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**-São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2000.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7. ed. ver. e atual. Barueri, SP: Manole, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DIAS, Bruna Coradini Nader. **As funções do administrador e a formação de novos administradores na percepção de egressos do mestrado da Universidade Federal do Pampa – Unipampa**. 2007.

FARIAS, Ana Claudia de Michelli. **História da administração**. Publicado em 2020. Acesso: <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/historia-da-administracao/25176>. Pesquisado no dia 23 de janeiro de 2021 as 00:32min.

FERREIRA, Anna Beatriz Setubal. **O administrador de sociedade empresarial**. Publicado, 2016. Acesso: <https://annabiadini.jusbrasil.com.br/artigos/326330>. Pesquisado no dia 14 de Abril de 2025 as 2hs23mim.

FILHO, Paulo de Vasconcellos. **A final, o que é planejamento estratégico**. Rev. adm. empres. vol.18 no.2 São Paulo Apr./June 1978. Revista de Administração de Empresas Print version ISSN 0034-7590.

FRANCESCHI, Alessandro, ECKHARDT Moacir de. **Administração e organização do trabalho**– Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Técnico Industrial de Santa Maria; Rede e-Tec Brasil, 2013.

GIL, Robledo Lima. **Tipos de pesquisa**. Publicado 2008. Acesso: <https://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>. Pesquisado no dia 06 de fevereiro de 2021 as 01h32min.

GOMES, Lucinda Pimental. **Historia da administração**. 2005. Acesso: <https://admafn2012.files.wordpress.com/2012/03/historia-da-administracao2bac3ba0.pdf>. Pesquisado no dia 04 de Março de 2025 as 22:45min.

GOMES, Walter SOARES. **Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2017.

GUEDES, Ronaldo. **Organizações: conceitos e classificações**. Publicado em 2008. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/organizacaoes-conceito-e-classificacao>. Pesquisado no dia 07 de abril de 2025 as 22:45mim.

HENRY, William E. **A personalidade do administrador bem sucedido**. Revista Scielo. 1964. Universidade de Chicago. EUA.

KWASNICKA, Eunice Lacava. **Introdução à administração**. Publicado em 2005. São Paulo. Editora atlas 2005.

LIMA, José Ricardo de, OLIVEIRA, Roselio Farias de. **O administrador financeiro: seu papel e suas habilidades dentro das organizações sob a percepção dos gestores**. Org. Soc., Iturama (MG), v. 5, n. 3, p. 5-16, jan./jun. 2016

LINS, Carlos Renato Gherarde, ZÚNIGA, Melby. **Administração de recursos humanos – teoria geral e prática em empresas mineras**. Publicado 1998. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1998-rh-07.pdf>.

MAGALHÃES, Lígia. **Mercado de Trabalho e Desemprego: oferta e demanda de emprego via Internet, uma nova tendência**. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos - BNE. 2015. 155f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. UFSC: Florianópolis, 2015.

MALFERRARI, Carlos José. **Métodos e fases da avaliação de cargos**. Publicado 1971. Revista Scielo.

MARTINS, Reginaldo. **Os pilares da administração**. Publicado em 2011. Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/os-pilares-de-sustentacaodaadministracao>. Pesquisado no dia 24 de março de 2025 às 00h 32min.

MARTINS, Paulos Moreira. **A liderança na vida do administrador**. 2011. Acesso: <https://administradores.com.br/artigos/aliderancanavidadoadministrador>. Pesquisado no dia 22 de fevereiro de 2021 às 00h50min.

MAXIMIANO, Mirlene. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**-Porto Alegre: Artmed, 2000.

MEIRELLES, Anthero de Moraes, GONÇALVES, Carlos Alberto, ALMEIDA Antônio Francisco. **Uma abordagem para estratégia utilizando analogias**. Publicado 2000. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2000-ade-60.pdf>. Acesso: 14 de janeiro 2021 às 23h24min.

MENEGUELLI, Marcelle Fernandes, CARDOSO, Simônia da Silva, SILVA, Sônia Mara da, CASTRO, Uliane Barbosa de, LIMA, Renato Wanderley de Souza. **A responsabilidade do administrador de empresas**. N. 3 JUL/ DEZ 2007. Revista eletrônica.

MORENO, André. **Estratégias de gestão e organização empresarial**. São Paulo: Pearson Education do Brasil 2014.

MUTTI, Marcos Aparecido. **A relação entre a contabilidade e a administração para as empresas**. REVISTA SABER ACADÊMICO N° 25 / ISSN 1980-5950 – MUTTI, M. A. 2018.

NASCIMENTO, Cinara Ourique do. **Organização empresarial**. Publicado 2015. Cuiabá – MT. UFMT. do Ministério da Educação em parceria com a Universidade Federal de Mato Grosso.

OLIVEIRA, Djalma de pinho Rebouças de. **Estratégia empresarial & vantagem competitiva: como estabelecer, implementar e avaliar** / Djalma de pinho Rebouças de Oliveira. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Rosane de Souza, PASSOS, Elisete Silva. **O papel do gestor na motivação na motivação dos seus colaboradores**. Cairu em Revista. Jan 2013, Ano 02, nº 02, p. 33-41, ISSN 22377719

OLIVEIRA, Thais Fátima L. **Administração de recursos Humanos**. Publicado 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/administrao-de-recursos-humanos>. Pesquisado no dia 28 de fevereiro de 2021 às 01h12min.

PEREIRA, Andrew. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos**. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2017.

PONICO, Rafael José. **O que é planejamento**. Publicado em 06/11/2016. Acesso: <https://administradores.com.br/artigos/o-que-e-planejamento>. Pesquisado no dia 19 de maio de 2025 as 03h34mim.

RATTNER, Heinrich. **Produtividade e desenvolvimento**. Rev. adm. empres. 7 (25) ,Dez 1967.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2015.

RIZZATTI, Fernando C. Prestes. **Teoria geral da administração: uma introdução**. São Paulo: Pioneira, 2022.

ROMÃO, Carlos. **A importância da administração produção**. Publicado em 2018. Acesso: <https://administradores.com.br/producao-academica/a-importancia-da-administracao-producao>. Pesquisado no dia 08 de março de 2021 as 23h14mim.

SANTOS, Aline Ribeiro dos, HAYASHIDA, Márcia Cristina Barbosa Parreira, MACHADO, Thaís de Faria. **A influência da gestão de pessoas no desempenho empresarial através do perfil líder**. Publicado 2012 IX seget.

SANTOS, F. de. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

SANTOS, Júlio. **A evolução dos valores da administração**. Publicado 2017. Acesso: <https://administradores.com.br/artigos/a-evolucao-dos-valores-da-administracao>. Pesquisado no dia 13 de fevereiro de 2021 as 03h21 mim.

SCHULTZ, Glauco. **Introdução à gestão de organizações** / Glauco Schultz; coordenado pela SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2016.

SEBRAE. **O que são estratégias empresariais**. Publicado 2019. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-saoestrategias-empresariais,e4df6d461ed47510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso no dia 10 de novembro de 2021 as 00h23mim.

SEBRAE. **O que são estratégias empresariais**. Publicado 2020. SEBRAE Rio de JaneiroRJ. Acesso: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RJ/A nexos/PLANEJAMENTO_ESTRATEGICO_Que_sao_estrategias.pdf. Pesquisado no dia 22 de fevereiro de 2021 as 00hs23mim.

SILVA, Albert. **Administração da Produção**. São Paulo: Atlas, 2018.

SOUZA, Maria Odete. **Gestão por Competências - Ferramentas para atração e captação de talentos humanos**. São Paulo: QualityMark, 2012.

TEIXEIRA, Luiza; SCOFANO, Anna Cherubina; BECKERT, Mara; SOUZA, Valéria de **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

TORRES, Cleusa. (2017) **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: dois lados da mesma moeda.** Disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0076&area=d8> Acesso em: 19 MAIO 2025.

TOURINHO, Rafael. **Pesquisa bibliográfica: significado e etapas de como fazer.** Publicado no dia 10 de dezembro 2020. Acesso: <https://viacarreira.com/pesquisabibliografica/#:~:text=A%20pesquisa%20bibliogr%C3%A1fica%20%C3%A9%20a,e%20o%20problema%20da%20pesquisa.> Pesquisado no dia 05 de fevereiro de 2020 as 00hs32.

LUCENA, Maria Diva da Salete; MARQUES, Ana Cláudia. **Planejamento estratégico e gestão do desempenho para resultados.** São Paulo: Atlas, 2014.

VIDUEDO, Raymundo, Ricardo. **Abordagens da estratégia competitiva e formulação de estratégias empresárias.** RPCA * Rio de Janeiro * v. 7 * n. 4 * out./dez. 2013 * 136-161* 141

VIEIRA, Daiane Carla Anunciação. **Gestão de pessoas e motivação organizacional.** v. 6 n. 10, 2016. Revista de Administração do UNISAL

ANEXOS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

“Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa **CONTRIBUIÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS**: Uma análise na empresa Sinttraf alto Tapajós Itaituba-Pará, desenvolvida por Noácles Pereira Da Silva, discente do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Itaituba - FAI, sob orientação da Professora Me. Ana Paula Maffezzoli. O objetivo central do estudo é: obter informação referente como funciona o clima organizacional dentro empresa se há alguns conflitos internos e como é resolvido. O convite a sua participação se deve à fato se a gestora da empresa possui amplo conhecimento que possa me ajudar em buscar entender como funciona e o clima organizacional da empresa. A relevância do estudo está em mostrar que toda organizacional precisar ter um ótimo clima organizacional pra empresa evoluir e viver em harmonia.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas, que serão utilizadas somente para fins acadêmicos.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um questionário à pesquisadora do projeto. É possível que (descrever possíveis danos, como constrangimentos). Os resultados desta pesquisa serão divulgados em forma de comunicação oral e possível publicação em forma de resumo.

Pesquisador (es): Noacles Pereira Da Silva ,e-mail: noaclessilva@gmail.com
Telefones: (93) 991360143

Orientadora: Professora Me Ana Paula Maffezzolli , e-mail: anaib@hotmail
Telefone: (93)991249343.

Noácles Pereira Da Silva

Itaituba, ____de novembro de 2021.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante:_____



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA

Este questionário tem como finalidade contribuir para o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, do curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Itaituba- Pará, intitulado: **CONTRIBUIÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS: Uma análise na empresa Sintraf alto Tapajós Itaituba-Pará**

Identificação da empresa: _____

Ramo de atividade: _____

Quanto tempo à empresa atua em Itaituba? _____

Qual função você exerce: _____

Há quanto tempo exerce: _____

Formação: _____

- 1) Como você define o clima organizacional na sua empresa?
- 2) Você acredita que os líderes da empresa são acessíveis e abertos ao diálogo?
- 3) Como você avalia o ambiente físico de trabalho? Há conforto, segurança e recursos adequados?
- 4) O ambiente de trabalho favorece a cooperação entre as equipes?
- 5) A liderança da empresa busca promover o desenvolvimento profissional dos colaboradores? Como?
- 6) Há conflitos frequentes? Como são tratados?
- 7) A empresa promove ações de integração e bem-estar? Dê exemplos.
- 8) Em sua opinião, quais são os principais pontos fortes do clima organizacional da empresa?
- 9) Quais aspectos você acredita que precisam ser melhorados?
- 10) Você gostaria de sugerir alguma ação ou mudança para melhorar o clima organizacional?