



# PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DO RAMO DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA

*ORGANIZATIONAL CLIMATE SURVEY IN A COMPANY IN THE ELECTRIC POWER  
DISTRIBUTION SECTOR*

**Emanuelle Ferreira Brum**

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, RS, Brasil

**Berenice Beatriz Rossner Wbatuba**

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, RS, Brasil

**Antônio Vanderlei dos Santos**

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, RS, Brasil

**Bruna Talita Ehrlich**

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, RS, Brasil

---

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/gesto.v12i2.1847>    Recebido em:    Aceito em:

---

**Resumo:** Tendo em vista que as pessoas passam a maior parte do dia nos seus postos de trabalho é fundamental a iniciativa das organizações em propiciar um ambiente agradável, colaborativo, seguro, respeitoso e motivador aos seus colaboradores, afim de garantir bons níveis de desempenho individual e organizacional. O clima organizacional, neste contexto, tem ganhado importância nas pesquisas teórico- empíricas por ser reconhecido como fator de influência no comportamento e desempenho dos colaboradores. Dessa forma, o estudo tem por objetivo identificar a percepção dos colaboradores de uma empresa prestadora de serviços do ramo de distribuição de energia elétrica a respeito do clima organizacional, em especial, sobre aspectos cruciais como comunicação interna, satisfação com o trabalho, relacionamento com líderes e reconhecimento profissional. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e de estudo de caso específico. Os resultados indicaram que, de forma geral, o clima organizacional é percebido como positivo, com destaque para a satisfação com a flexibilidade de horários e a comunicação interna. No entanto, também foram identificadas áreas críticas, como a falta de clareza nos planos de carreira e a necessidade de melhorias em treinamentos e reconhecimento do colaborador. Em pesquisa futuras, sugere-se ampliar a amostra e incluir uma análise mais aprofundada por setor, além de explorar o impacto de intervenções específicas para melhorar os pontos críticos identificados.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho; Satisfação no trabalho; Desempenho individual e organizacional

**Abstract:** Given that people spend most of their day at work, it is crucial for organizations to take the initiative to provide a pleasant, collaborative, safe, respectful, and motivating environment for their employees in order to ensure good levels of individual and organizational performance. In this context, organizational climate has gained importance in theoretical and empirical research as it is recognized as an influencing factor in employee behavior and performance. Therefore, the study aims to identify the perception of employees at a service company in the electric power distribution sector regarding the organizational climate, particularly concerning critical aspects such as internal communication, job satisfaction, relationships with leaders, and professional recognition. This is a qualitative, descriptive, and specific case study. The results indicated that, in general, the organizational climate is perceived as positive, with emphasis on satisfaction with flexible working hours and internal communication. However, critical

areas were also identified, such as the lack of clarity in career plans and the need for improvements in training and employee recognition. Future research should consider expanding the sample and including a more in-depth analysis by sector, as well as exploring the impact of specific interventions to improve the identified critical points.

**Keywords:** Work environment; Job satisfaction; Individual and organizational performance

## Introdução

As influências do ambiente interno e externo estão diretamente ligadas ao crescimento de uma organização. O clima organizacional, neste contexto, tem ganhado importância nos debates teóricos por ser reconhecido como fator de influência no comportamento e desempenho dos colaboradores. A percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, têm se tornado instrumento de gestão, na tentativa constante de melhoria nos processos internos, aumento da produtividade e valorização do capital humano. O clima organizacional é entendido como o conjunto de percepções dos colaboradores sobre as práticas, políticas e rotinas da empresa, impactando diretamente na motivação, satisfação e produtividade.

De acordo com Salcedo et al. (2021), é fundamental fomentar um ambiente de trabalho colaborativo e respeitoso, onde exista uma comunicação aberta e uma cultura de apoio mútuo que permitirá os colaboradores sentirem-se motivados, engajados e comprometidos com seu trabalho e que, por sua vez, se traduzirá em maior eficiência e produtividade nas tarefas que desempenham. Portanto, a realização da pesquisa de clima organizacional auxilia a organização na identificação de possíveis falhas e, principalmente, na identificação da necessidade de mudanças.

Tendo em vista que as pessoas passam a maior parte do dia no trabalho, esse ambiente deve ser propício para a realização das atividades, sem perigos ligados à segurança física e, principalmente, psicoemocional. Dessa forma, torna-se essencial a avaliação do clima e do nível de satisfação dos colaboradores em relação à organização.

O presente artigo tem por objetivo identificar a percepção dos colaboradores de uma empresa prestadora de serviços em projetos e execuções de redes de distribuição de energia elétrica a respeito do clima organizacional.

## Objeto de estudo

Com mais de 15 anos no mercado, a empresa analisada é prestadora de serviços de projetos e execuções de redes de distribuição de energia elétrica. É uma das principais empresas do setor na região das missões do estado do Rio Grande do Sul e presta serviços para todo o estado do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

É uma empresa familiar, de pequeno porte, e conta em seu quadro de funcionários com 27 membros, que incluem os funcionários administrativos e de execução de obras. Destes, 08 são os funcionários responsáveis por atividades administrativas como: financeiro, recursos humanos, projetos e gestão de obras. E 19 funcionários são os responsáveis pela execução de obras, contemplando as seguintes funções: motorista, encarregado de equipe, eletricitista e auxiliar de eletricitista.

## Referencial Teórico

Neste tópico apresenta-se os fundamentos teóricos sobre a gestão estratégica de pessoas, e clima organizacional.

### *Gestão estratégica de pessoas*

Inicialmente se faz necessário escrever sobre a gestão de pessoas, para depois abordar a gestão estratégica de pessoas. Segundo Vieira (2014) o mundo corporativo está diferente e a figura que era de chefe, hoje, é representada pelo líder. Este, por sua vez, busca entender o caminho e direcionar a sua equipe na forma de gestão de pessoas. Entretanto, um dos maiores desafios do gestor é fazer com que os funcionários se sintam parte da empresa a ponto de compartilhar suas angustias e necessidades. Ainda para Vieira (2014), se uma empresa almeja o crescimento, deve-se ouvir as pessoas e investir nelas e, só assim, será vista a diferença.

Para Dutra (2016) a gestão de pessoas passa por grandes transformações em todo o mundo. Motivadas pelo surgimento de um novo contrato psicológico advindo de um ambiente mais competitivo, em que as organizações, para sobreviver, precisam estar sempre em desenvolvimento.

Esse desenvolvimento organizacional está diretamente conectado à capacidade de contribuição das pessoas que fazem parte da organização em que estão inseridas. Mesmo que não esteja explícito, o aumento salarial, promoções e conquista de espaço são reconhecimentos ligados diretamente com o nível de contribuição da pessoa para com o desenvolvimento organizacional. (DUTRA, 2016)

A gestão estratégica de pessoas pode ser definida como um processo estruturado de interação das pessoas entre si e com a organização e/ou negócio, de forma a construir um projeto coletivo de desenvolvimento (ALBUQUERQUE; LEITE, 2011).

O sucesso da gestão estratégica de pessoas está relacionado à clareza por parte da organização sobre o que ela espera das pessoas. Essa clareza admitirá maior efetividade em aspectos dentro da organização, como em relação ao planejamento e dimensionamento do quadro e massa salarial, definição de políticas de movimentação de pessoas, posicionamento em relação ao mercado, gestão de carreiras e desenvolvimento da organização e das pessoas (DUTRA, 2016).

### *Clima organizacional*

Sob a influência do novo paradigma da psicologia positiva (se concentra no lado positivo das pessoas) ao final do século XX, que encoraja a psicologia organizacional e gestão de pessoas a concentrarem esforços em aumentar a satisfação, motivação e bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, contribui para estudos sobre o clima organizacional e, de como, características motivacionais ou estressantes do ambiente de trabalho afetam a satisfação, o bem-estar e o desempenho dos funcionários (PECINO ET AL., 2019)

A pesquisa sobre o clima organizacional está interessada em entender as maneiras pelas quais os trabalhadores em uma organização vivenciam e sentem o clima e como ele está relacionado ao bem-estar.

Segundo Pecino *et al.* (2019), entende-se como clima organizacional, o significado compartilhado que membros de uma organização atribuem aos eventos, políticas, práticas e procedimentos experimentados e os comportamentos que que visualizam sendo recompensados, apoiados e esperados pela organização.

Para Luz (1996), clima organizacional é a coleção de padrões comportamentais de uma organização, que refletem o grau de satisfação das pessoas no ambiente de trabalho. Esse por sua vez, é o reflexo do estado de espírito e/ou ânimo das pessoas em um determinado momento.

Para Souza et al (2015) é perceptível a forte ligação entre a motivação dos indivíduos e o clima da organização. De forma que, quando a motivação entre os colaboradores aumenta o clima organizacional é favorável e satisfatório.

Ainda para Souza et al (2015), existem diversos fatores que podem influenciar o clima das organizações. Dentre eles, **a cultura organizacional, a motivação, a qualidade de vida no trabalho e a liderança.**

Para Chiavenato (2004), a **cultura organizacional** é um conjunto de hábitos, crenças, valores e tradições típicos de cada organização. Que representa a forma de pensar e realizar as coisas, e que é compartilhada por todos da organização. Essa por sua vez, é informal e não segue padrões escritos que orientam o comportamento dos membros da organização. Sendo assim, cada organização tem sua própria cultura corporativa.

Para Tamayo e Paschoal (2003), a maioria dos autores considera a **motivação humana** como um processo psicológico diretamente relacionado com o impulso ou necessidade em realizar com persistência diversos comportamentos. Já a motivação no trabalho é manifestada pela orientação do empregado para realizar com presteza as suas tarefas até conseguir o resultado esperado.

A **qualidade de vida** no trabalho para Limongi-França (2008) pode ser conceituada como um conjunto de ações de uma empresa que visam a implementação de melhorias e inovações gerenciais e funcionais no ambiente de trabalho.

Klein, Pereira e Lemos (2019) afirmam que os funcionários são as “engrenagens” das organizações e através de suas habilidades, técnicas, trabalho e conhecimentos, geram o bem e o serviço que garante o atingimento do objetivo final perante a sociedade. O bom desenvolvimento de uma organização depende das pessoas ali inseridas para que assim, seja atingido a missão, metas e resultados.

De acordo com Gimenes et al. (2011) a liderança é a forma de conduzir um grupo de pessoas e, todos os **líderes** devem estar preparados para conduzir os integrantes de suas equipes diante das dificuldades do dia a dia. O comportamento do líder influencia diretamente nos resultados, dessa forma é necessário de bons profissionais para exercer cargos de liderança.

Para Stoner, 1999, p. 344, “liderança é o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo.” Salientando que a liderança tem o papel de distribuir as tarefas certas para cada pessoa da equipe.

Para Rosso (2003), pesquisa de clima organizacional é uma forma de retratar o nível de satisfação material e emocional dos colaboradores no seu dia-a-dia de trabalho. Podendo assim, conceder uma melhor estrutura no ambiente interno da organização.

## Metodologia

Tendo como referência os princípios classificatórios de Gil (2017), a pesquisa pode ser diferenciada quanto à natureza, aos métodos ou abordagem, quanto aos objetivos e quanto aos procedimentos técnicos.

Dessa forma, quanto à natureza e abordagem do problema a pesquisa é qualitativa que, de acordo com Gil (2021), é aquela em que se lida com dados não numéricos, não sendo apenas uma simplificação, mas também o reconhecimento de que a pesquisa qualitativa se caracterizaria por menor nível de cientificidade, pois é graças à utilização dos números que a linguagem científica se torna mais clara, precisa e objetiva; ou seria o reconhecimento de que seria apropriada apenas para fornecer resultados aproximados ou para proporcionar a construção de hipóteses, ou seja, para propósitos exploratórios.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa é descritiva, pois descreve o ambiente pesquisado e os resultados da investigação. Conforme Sampieri et al. (2006) os estudos descritivos procuram especificar as propriedades, as características e os perfis importantes de pessoas, grupos ou qualquer fenômeno que se submeta a análise. Além disso, a pesquisa descritiva é utilizada para descrever características de uma população, fenômeno ou relações entre variáveis. Objetiva-se estudar os atributos de grupos determinados, realizando levantamento de opiniões, ideias, valores e crenças. Também podem apresentar um novo entendimento de diversos temas (Gil, 2017).

Por fim, quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa é estudo de caso específico, uma vez, que investiga o clima organizacional de uma empresa prestadora de serviços em projetos e execuções de redes de distribuição de energia elétrica, por meio da aplicação de uma pesquisa de clima organizacional, de forma anônima. O instrumento de coleta de dados composto de sentenças afirmativas, com alternativas de resposta, expressas em Escala *Likert de 5 pontos* (1-não concordo; 2-não concordo parcialmente; 3-concordo; 4-concordo parcialmente e, 5-concordo totalmente), além de uma questão aberta para livre descrição da percepção acerca do clima organizacional, sugestões ou críticas. O instrumento foi aplicado de maneira confidencial e o tratamento dos dados foi efetuado de forma global, não sujeito à análise individualizada, respeitando o anonimato do colaborador.

Participaram da pesquisa 13 colaboradores, de um total de 23 colaboradores. A análise dos dados foi por meio de estatística descritiva, realizada por meio de uma planilha Excel, que possibilitou a tabulação dos dados e a geração de porcentagens relacionadas às sentenças do instrumento aplicado. Para a questão aberta, o tratamento dos dados se deu por meio da análise de conteúdo.

## Resultados e análises

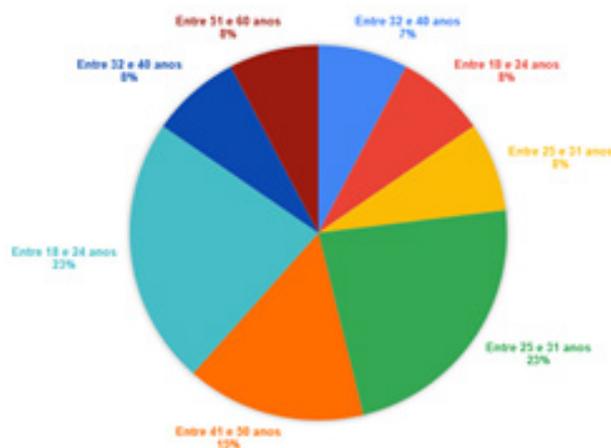
A análise e apresentação dos dados levantados tem como objetivo principal, demonstrar o perfil dos colaboradores e colaboradoras da organização diante das percepções individuais ao clima organizacional vivenciado, com relação a diferentes variáveis do cotidiano como: comunicação, responsabilidade, realização profissional, relacionamento com o líder, valorização

profissional e trabalho em equipe. A aplicação do questionário contou com a participação de 13 colaboradores.

### *Perfil dos Respondentes*

Dos 13 colaboradores que participaram, 10 eram do sexo masculino e 3 do sexo feminino, com idade entre 18 e 60 anos (Figura 1), com carga horária semanal de 40 horas.

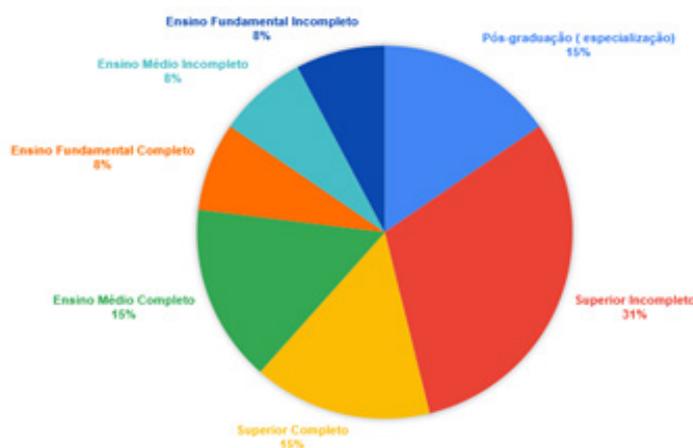
Figura 1: Faixa Etária



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Dentre os respondentes da pesquisa, 31% dos colaboradores possui Ensino Superior Incompleto, 8% não concluiu o Ensino Fundamental, 8% não concluiu o Ensino Médio, 8% concluiu o Ensino Médio, 15% possuem Ensino Superior completo e, 15% possuem especialização.

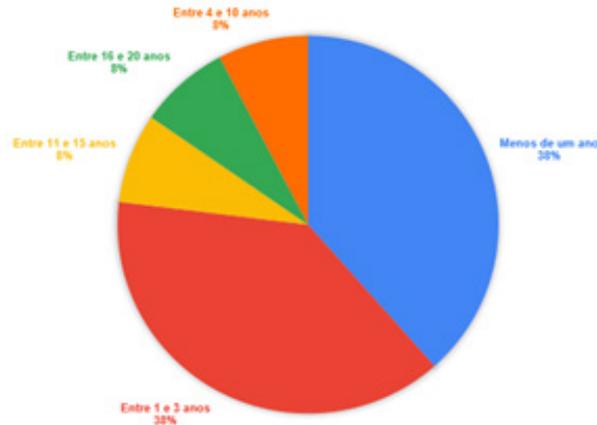
Figura 2: Escolaridade



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Ainda, de toda amostra analisada 38% dos colaboradores estão atuando na empresa há menos de 1 ano, 38% atuam entre 1 e 3 anos, 8% atuam entre 4 e 10 anos, 8% atuam entre 11 e 15 anos, 8% atuam entre 16 e 20 anos.

Figura 3: Tempo que trabalha na empresa



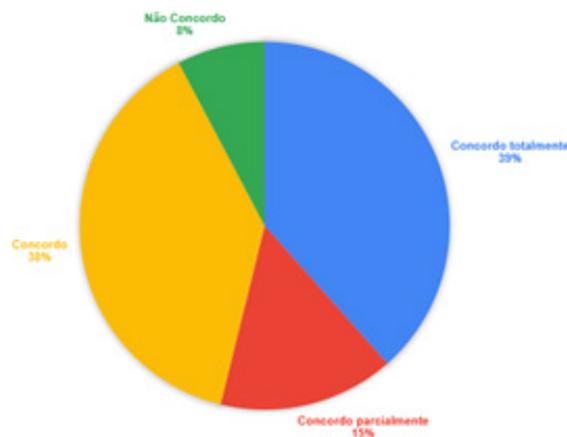
Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

### *Avaliação de Clima Organizacional*

O questionário de avaliação de clima organizacional, foi respondido pelos colaboradores de forma anônima, utilizando-se da Escala Likert, podendo assim, variar sua intensidade conforme sua concordância, ou não, com as sentenças apresentadas.

Iniciou-se a pesquisa através da indagação, se a empresa é um bom local para se trabalhar (Figura 4). As respostas indicam que 38% concordam, 39% concordam totalmente e 15% concordam parcialmente, enquanto que apenas 8% dos respondentes, afirmam não concordar com o fato da empresa ser um bom local para se trabalhar.

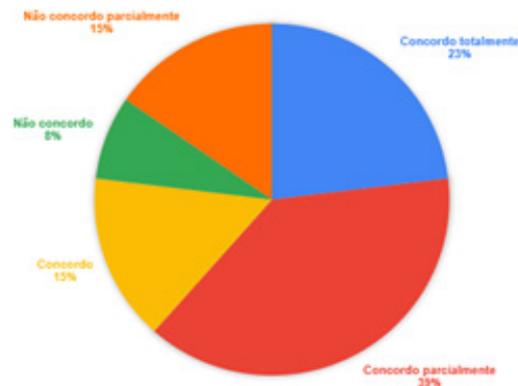
Figura 4: A empresa é um bom local para se trabalhar



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Tendo em vista a relação entre o fluxo dos processos adotados pela empresa e o desempenho das atividades pelo colaborador (Figura 5), 23%% dos respondentes concorda totalmente que os fluxos dos processos adotados no setor favorecem a execução das atividades, 15% apenas concordam e 39% concordam parcialmente. Já 8% dos respondentes manifestaram não concordar e 15% não concordam parcialmente com o fluxo dos processos para a execução das atividades.

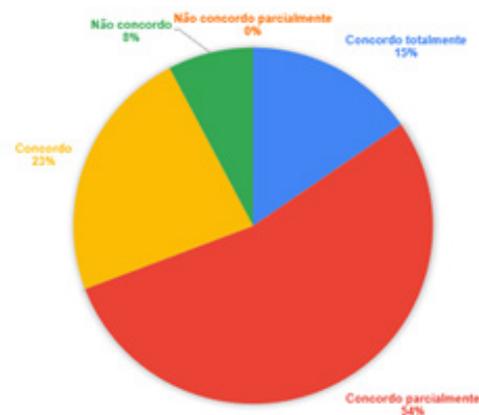
Figura 5: Fluxo dos processos adotados versus execução das atividades



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Considerando o funcionamento da comunicação interna quanto a tomada de decisão dos superiores (Figura 6) 54% dos colaboradores concordam parcialmente que a empresa comunica o setor acerca das decisões tomadas pelos superiores antes de serem colocadas em prática e, somente 38% afirmam concordar (23%) ou concordar totalmente (15%), o que leva a concluir que a empresa deve investir em melhorias na comunicação das decisões aos colaboradores.

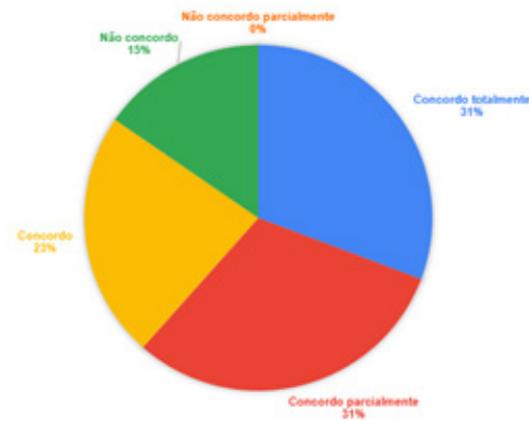
Figura 6: Comunicação das decisões tomadas aos colaboradores



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Tendo como ponto de análise a satisfação do colaborador em relação ao número de reuniões realizadas para resolver assuntos do trabalho (Figura 7), pode-se afirmar que 85% dos respondentes considera apropriado, sendo que destes, 31% concordam totalmente, 31% concordam parcialmente e 23% apenas concordam.

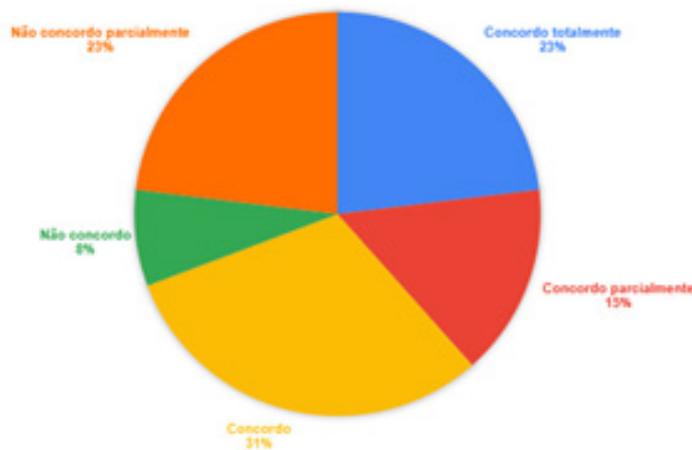
Figura 7: Satisfação com a quantidade de reuniões para resolver assuntos do trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

No que tange à identificação com a cultura organizacional (Figura 8), a grande maioria dos colaboradores se identifica, considerando que 31% dos colaboradores concorda com a afirmação, 15% concorda parcialmente e 23% concorda plenamente. Porém, 23% não concorda parcialmente e 8% não concorda com a afirmação, o que denota falta de identificação com a cultura o que pode impactar no desempenho e produtividade dos colaboradores e consequente satisfação no trabalho.

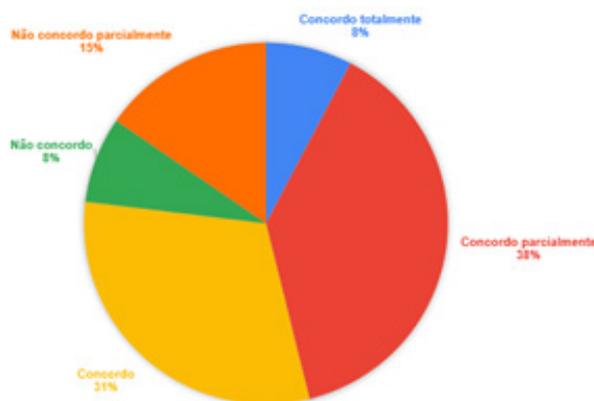
Figura 8: Identificação do colaborador com a cultura organizacional



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Inqueridos sobre se as condições físicas do setor (espaço físico, mobiliário, equipamentos, temperatura e luminosidade) são satisfatórias (Figura 9), 31% dos colaboradores concorda, 38% concorda parcialmente e 8% concorda totalmente. Apenas 23% dos colaboradores não concordam ou não concordam parcialmente com a afirmação.

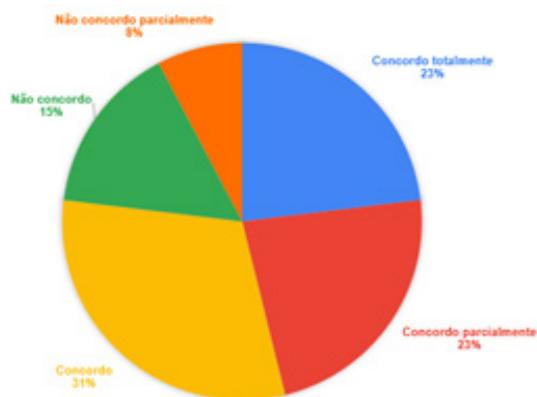
Figura 9: Condições físicas do setor



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Com relação a quantidade de funcionários ser suficiente para as demandas de trabalho na empresa (Figura 10), apenas 8% entendem não ser suficiente e 15% entendem parcialmente como não suficiente. Já 31% dos colaboradores concordam, 23% concordam parcialmente e 23% concordam totalmente que a quantidade de funcionários do setor é suficiente para atender as demandas de trabalho.

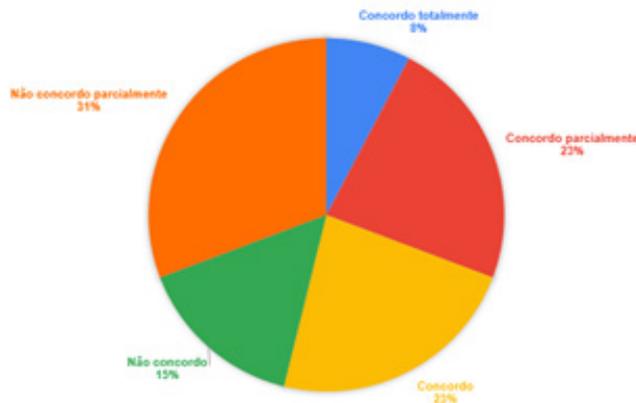
Figura 10: Quantidade de funcionários versus demanda de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Com relação a preocupação dos colegas com a qualidade dos serviços e processos no trabalho (Figura 11), 15% dos colaboradores não consegue perceber e 31% não consegue perceber parcialmente essa preocupação. Apenas 8% dos entrevistados concorda em perceber totalmente entre os colegas essa preocupação com a qualidade dos serviços e processos, enquanto que 23% apenas concorda e 23% concorda parcialmente.

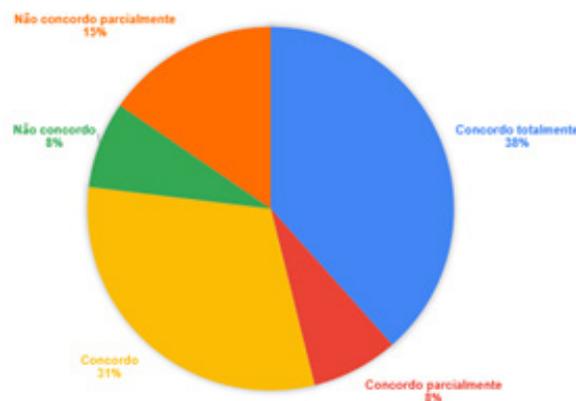
Figura 11: Preocupação dos colegas com a qualidade dos serviços e processos



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

No tocante ao conhecimento das prioridades, metas e objetivos a serem alcançados pelo setor de atuação dos colaboradores (Figura 12), percebe-se que 31% concorda, 38% concorda totalmente e 8% concorda parcialmente, demonstrando que a grande maioria ( 77% dos respondentes ) afirmam ter conhecimento das metas e objetivos setoriais traçados, e somente 23% dos colaboradores entende não ter conhecimento.

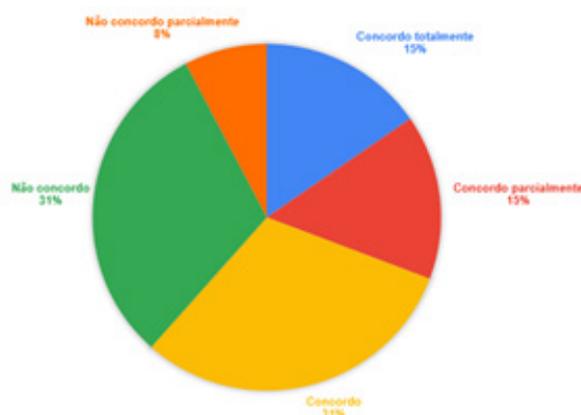
Figura 12: Conhecimento das prioridades, metas e objetivos a serem alcançados



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Na Figura 13 abaixo, visualiza-se que 31% dos colaboradores não concorda que recebe o reconhecimento devido pela realização de um bom trabalho e não se sente valorizado e ainda, 8% não concorda parcialmente, ao passo que 21% dos colaboradores concordam com o reconhecimento e valorização do trabalho, 15% concordam parcialmente e 15% concordam totalmente.

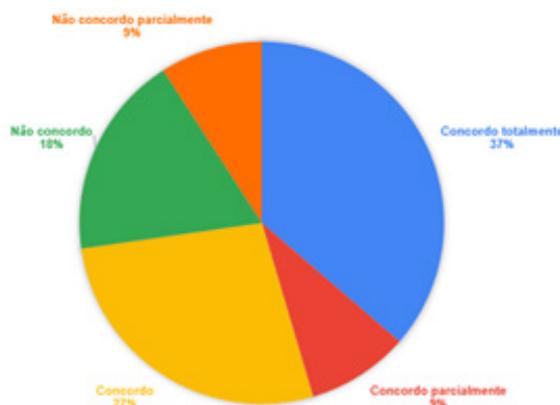
Figura 13: Reconhecimento e valorização no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024

Em relação a afirmativa sobre ser informado (receber feedbacks) pelos líderes acerca do trabalho realizado (Figura 14), 37% dos colaboradores concorda plenamente, 9% concorda parcialmente e 27% apenas concorda. Destaca-se que apenas 18% dos colaboradores discorda que recebe feedback por parte dos líderes e 9% discorda parcialmente da afirmativa.

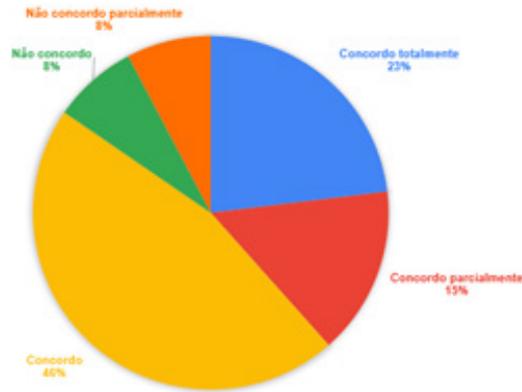
Figura 14: Feedbacks sobre o trabalho realizado



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024

No aspecto inovação organizacional, questionados sobre os líderes se interessarem por novas ideias e sugestões dos funcionários (Figura 15), 46% dos colaboradores concordam, 23% concordam plenamente e 15% concordam parcialmente, representando mais de 80% dos respondentes contra 16% que não concorda ou discorda parcialmente da afirmação.

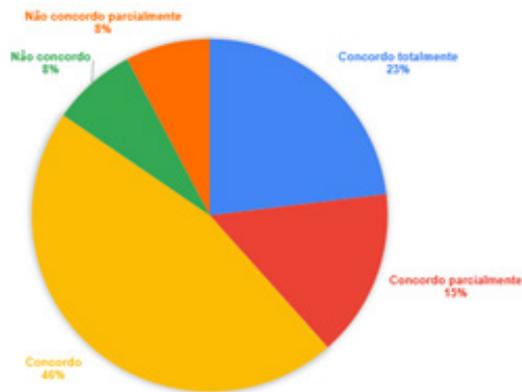
Figura 15: Os líderes se interessam pelas ideias e sugestões dos funcionários



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

No ambiente de trabalho, quando há pontos de vista divergentes no setor, estes são entre os integrantes antes da tomada de decisão? Percebe-se na Figura 16, que 39% dos respondentes concorda que as divergências são debatidas antes da tomada de decisão, 23% concorda plenamente e 23% concorda parcialmente, enquanto que somente 15% não concorda com o quesito em análise.

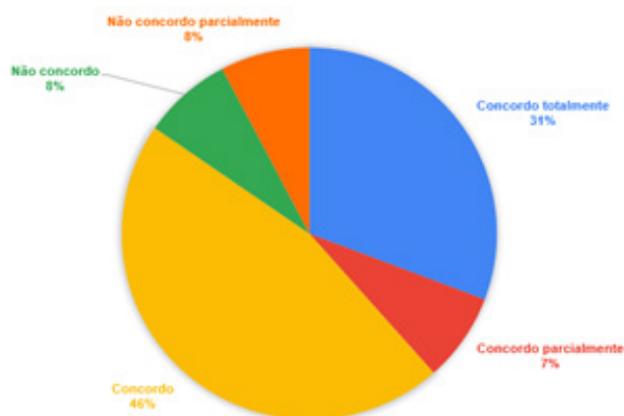
Figura 16: Pontos de vista divergentes são debatidos antes da tomada de decisão



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Visto que da totalidade dos colaboradores entrevistados (Figura 17), 46% dos colaboradores concordam com a afirmação de que progresso profissional das pessoas se dá de acordo com o mérito de cada uma delas, além de 21% que concorda plenamente e 7% que concorda parcialmente, apenas 16% restam por discordar ou discordar parcialmente do quesito analisado.

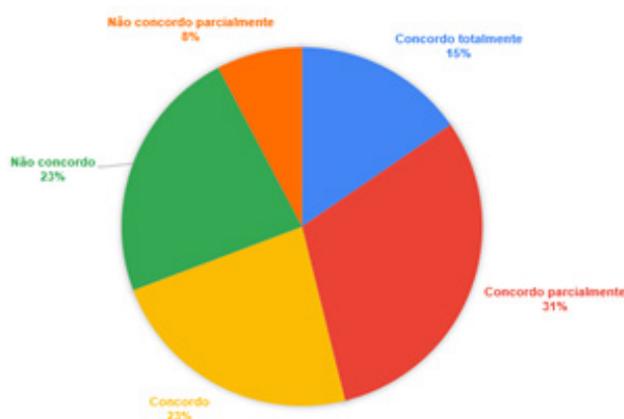
Figura 17: O progresso do profissional se dá por mérito



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Referente a remuneração salarial percebida (Figura 18), 31% dos colaboradores concordam parcialmente com a afirmação de estar satisfeito com a remuneração percebida e justa com o desempenho profissional, ao passo que 23% não concorda com a mesma afirmativa.

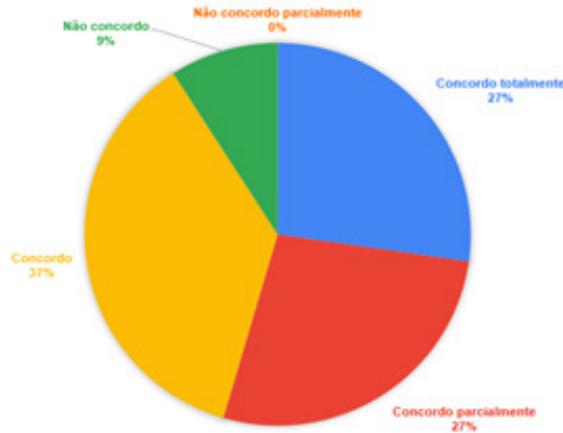
Figura 18: Satisfação com a remuneração percebida versus desempenho



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Referenciando o dia-a-dia e a disposição para o exercício das atividades (Figura 19), 37% dos colaboradores concorda que se sente disposto para exercer as atividades no dia a dia, 27% concorda parcialmente e 27% concorda totalmente. Apenas 9% dos respondentes não concorda com a afirmativa, manifestando-se indisposto para o exercício de suas atividades

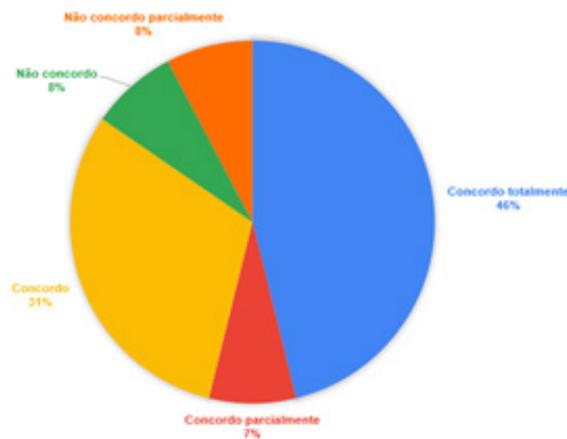
Figura 19: Disposição para o exercício das atividades diárias



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Ainda, 46% dos colaboradores concordam totalmente que são respeitados pelos colegas e líderes (Figura 20), 31% concordam e 7% concordam parcialmente. Não concordam ou não concordam parcialmente, representam 8% dos respondentes, cada.

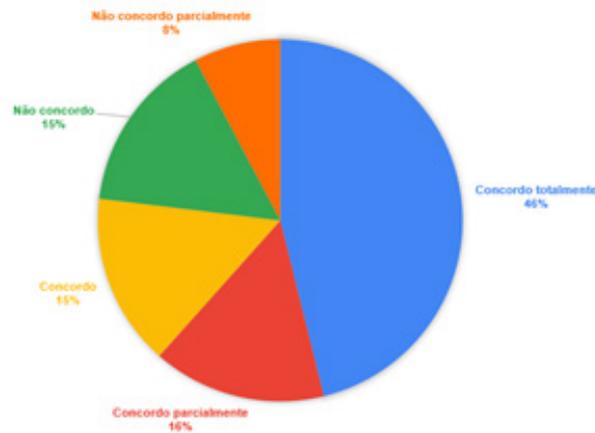
Figura 20: Sou respeitado por colegas e líderes



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

No quesito confiança e disponibilidade dos colegas de trabalho (Figura 21), 46% dos respondentes concorda totalmente com a percepção de confiança e disponibilidade entre os colegas de setor, 16% concorda parcialmente e 15% concorda. Dos que discordam com a afirmação, registram-se 15% e 8% discordam parcialmente.

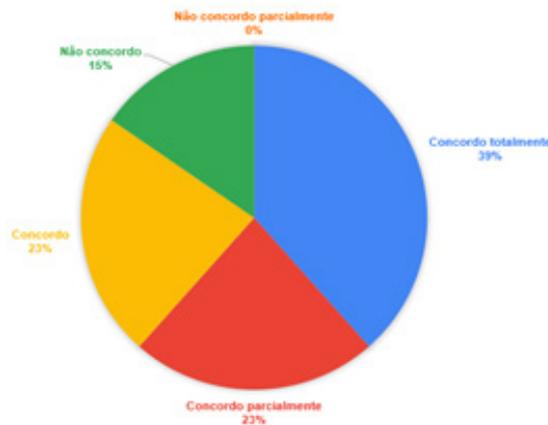
Figura 21: Confiança e disponibilidade de colegas de setor



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Ainda no que tange ao bom relacionamento entre os colegas de setor e demais colegas da empresa (Figura 22), 39% concordam totalmente sobre considerar bom o relacionamento entre colegas do setor e demais funcionários.

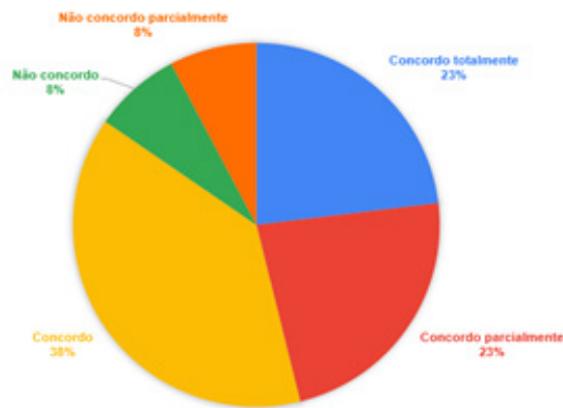
Figura 22: Relacionamento entre colegas de setor e demais funcionários



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

No sentido empresarial, 38% dos colaboradores concordam que a empresa se preocupa com a saúde e qualidade de vida de seus funcionários (Figura 23), 23% concorda totalmente com a assertiva e 23% concorda parcialmente. Já, discordam da afirmação 8% dos colaboradores e 8% discordam parcialmente

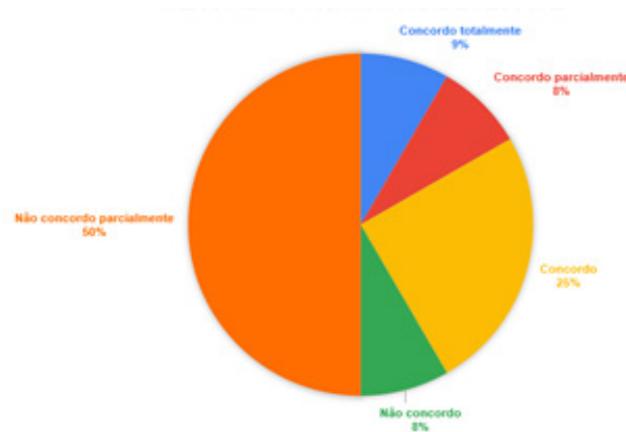
Figura 23: Preocupação com a saúde e qualidade de vida dos funcionários



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Já no que tange a treinamentos para desenvolvimento da equipe e crescimento profissional e pessoal, 50% dos colaboradores discordam parcialmente com a afirmação e 8% discordam, o que demonstra que a percepção da maioria dos respondentes é de que a empresa não promove treinamento e desenvolvimento para o crescimento profissional e pessoal dos seus colaboradores.

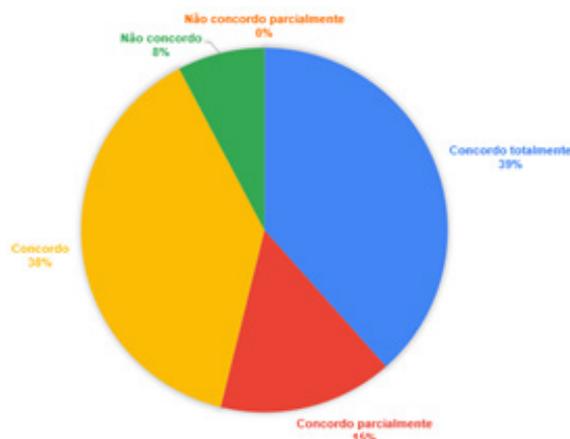
Figura 24: Treinamento e desenvolvimento para o crescimento profissional e pessoal



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

No que tange ao sentimento de orgulho da função que exerce e da empresa em que trabalha (Figura 25), 38% dos colaboradores manifestam concordância, 39% concordam totalmente e 15% concordam parcialmente, restando apenas 8% dos colaboradores que não concorda com a afirmativa.

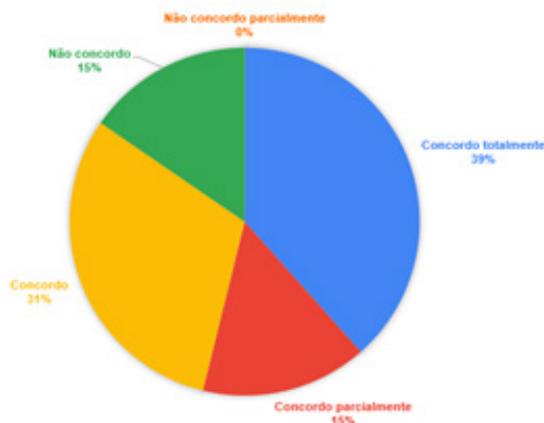
Figura 25: Orgulho da função exercida e de trabalhar na empresa



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Com relação a percepção de sucesso na carreira (Figura 26), 39% dos colaboradores concorda totalmente que considera que estão obtendo sucesso em sua carreira profissional, enquanto que 31% apenas concorda e 15% concorda parcialmente. Somente 15% dos colaboradores respondeu não concordar com o quesito em análise.

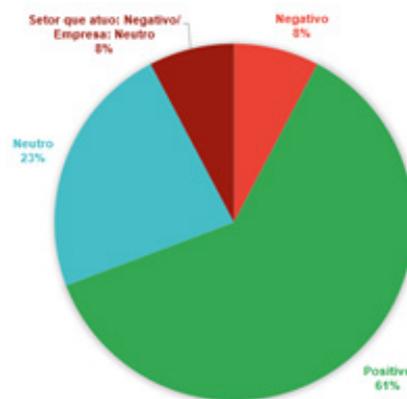
Figura 26: Percepção de sucesso na carreira profissional



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Com relação a percepção do clima organizacional do setor onde atuam e da empresa em geral, 61% dos colaboradores compreendem como positivo o clima ao passo que 8% consideram negativos e, 23% neutro. Nota-se que um dos colaboradores questionados separou o clima no setor que atua e o clima geral, dessa forma, indicando o clima organizacional no setor negativo e o da empresa neutro.

Figura 27: Percepção do clima organizacional no setor de atuação e empresa



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

Por fim, foi disponibilizado aos colaboradores um espaço para que se sentissem à vontade para discorrer sobre: Como se sentem trabalhando na empresa? Quais os pontos fortes e os pontos fracos que se destacam no ambiente de trabalho? Como se sentem no dia-a-dia com seus colegas e superiores? Outras questões ou sugestões a relatar.

Algumas das contribuições são descritas a seguir:

*“No geral, o clima de trabalho é muito bom, mas, alguns pontos sempre são pertinentes a mudança, como: funcionários querendo passar por cima da autoridade do chefe, somente por birra de outros colegas, querendo sobrepor suas vontades acima dos outros, não possuindo o espírito de equipe, e sim, somente pensar no seu próprio umbigo.”*

*“Ponto forte: Flexibilidade / Ponto fraco: Deixar uma pessoa de fora tomar as decisões. Confio, me dou super bem e me sinto muito mais a vontade com os meu colegas dos outros setores do que com a pessoa que está hoje comigo, pois é uma pessoa difícil de trabalhar, gosta de mandar (detalhe, que ela não é líder de ninguém) e não houve o que os outros dizem, pedimos mudanças para ela e ela não muda. Sem sugestões para o meu setor, devido ao consultor que temos na empresa, sugestões são aceitas apenas vindo dele.”*

*“É bastante interessante trabalhar aqui, além de adquirir as famosas “soft skills”. Porém sinto falta de alguns esclarecimentos referente a projetos/documentação, para um estagiário fica complicado...Há também estresse com coisas que não temos como resolver, voltado as concessionárias de energia (prazos/documentos), porém isto não há muito o que fazer visto que eles mesmos não assumem completamente a culpa, mas não se disponibilizam a resolver de outro modo.”*

*“Temos uma ótima relação entre colegas cada um sabe o que tem que fazer e demos o nosso melhor a cada dia.”*

*“Me sinto agradecido e busco por melhora pessoal e profissional pra assim suprir a necessidade da empresa e crescer profissionalmente”*

*“Pontos fortes são o companheirismo e a vontade de fazer o melhor pela empresa.”*

A análise dos dados coletados revelou um panorama detalhado das percepções dos colaboradores sobre o clima organizacional. Através dos gráficos e estatísticas apresentadas, foi possível identificar tanto os pontos fortes quanto as áreas que necessitam de atenção e melhoria. A diversidade nas respostas destaca a complexidade do ambiente de trabalho e a necessidade

de abordagens específicas para resolver as questões levantadas. As informações obtidas não apenas oferecem uma visão crítica sobre o estado atual do clima organizacional, mas também proporcionam uma base sólida para o desenvolvimento de estratégias direcionadas à melhoria contínua e ao fortalecimento da cultura organizacional.

## Considerações finais

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar o clima organizacional de uma empresa prestadora de serviços no ramo de distribuição de energia elétrica, identificando as percepções dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e suas práticas internas. Através da aplicação de um questionário estruturado, foi possível obter uma visão detalhada sobre aspectos cruciais como comunicação interna, satisfação com o trabalho, relacionamento com líderes e reconhecimento profissional. Os resultados indicaram que, de forma geral, o clima organizacional é percebido como positivo pelos colaboradores, com destaque para a satisfação com a flexibilidade de horários e a comunicação interna. No entanto, também foram identificadas áreas críticas, como a falta de clareza nos planos de carreira e a necessidade de melhores treinamentos e reconhecimento.

A pesquisa enfrentou algumas limitações, como a amostra reduzida de participantes e a ausência de distinção entre os diferentes setores na análise detalhada de alguns aspectos. Futuras pesquisas poderiam ampliar a amostra e incluir uma análise mais aprofundada por setor, além de explorar o impacto de intervenções específicas para melhorar os pontos críticos identificados. Estas sugestões visam proporcionar um entendimento mais granular e efetivo das dinâmicas organizacionais e suas influências no clima da empresa.

As contribuições desta pesquisa são significativas tanto para o avanço do conhecimento acadêmico sobre clima organizacional quanto para a prática empresarial. Para a empresa, os resultados fornecem uma base sólida para a implementação de melhorias que podem aumentar a satisfação e a produtividade dos colaboradores. Além disso, a pesquisa contribui para o entendimento das relações entre os diferentes aspectos do ambiente de trabalho e sua influência na motivação e desempenho dos funcionários, enriquecendo a literatura existente e oferecendo insights valiosos para gestores e pesquisadores da área.

## Referências

- ALBUQUERQUE, U. A.; LEITE, L. A. **Gestão estratégica de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelagem e desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIMENES, C. J. et al. **Liderança e desenvolvimento de equipes**. São Paulo: Saraiva, 2011.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p.2-35, 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. **A qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

LUZ, R. S. Clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

PECINO, V.; MANÁS, M. A.; DIAZ-FÚNEZ, P. A.; AGUILAR-PARRA, J. M.; PADILHA-GÓNGORA, D. Organizational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. **International Journal Environmental. Research. Public Health**, v. 16, n. 10, p. 1792, 2019.

ROSSO, J. C. **Pesquisa de clima organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2003.

Salcedo, A. V.; Salcedo, S. S.; Marasigan, R. P.; Guevarra, R. M.; Datu, E. T.; Aquino, R. B. Cumulative Grade Point Average and Comprehensive Examination Results as Predictors of Certified Public Accountant Board Examinees' Performance. **International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research**, v. 2, n. 7, p. 542 – 548, 2021.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

STONER, J. A. F. et al. **Administração**. 6. ed. São Paulo: Prentice Hall, 1999.

SOUZA, J. et al. **Motivação e clima organizacional**. São Paulo: Atlas, 2015.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC- Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

VIEIRA, R. P. **Gestão de pessoas: a importância do líder**. São Paulo: Atlas, 2014.