



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Moiselha Nascimento da Silva

**CLIMA ORGANIZACIONAL: um estudo a partir da percepção dos
colaboradores**

**João Pessoa
2020**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Prof^a Dr^a Lidianny Braga de Souza

**JOÃO PESSOA
2020**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha –IFPB, *Campus* João Pessoa

S586c Silva, Moiselha Nascimento da.
Clima organizacional : um estudo a partir da percepção dos colaboradores / Moiselha Nascimento da Silva. – 2020.
43 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão – UAG.
Orientadora: Prof^ª. Dra. Lidianny Braga de Souza.

1. Clima organizacional. 2. Satisfação no trabalho. 3. Percepção do trabalhador. 4. Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB). I. Título.

CDU 005.32

Bibliotecária responsável Taize Araújo da Silva – CRB15/536



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PARECER 15/2020 - CCSBA/UAS/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 7 de dezembro de 2020.

Moiselha Nascimento da Silva

CLIMA ORGANIZACIONAL: um estudo a partir da percepção dos colaboradores

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **04 de dezembro de 2020** ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 04 de dezembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Dra. Lidianny Braga de Souza (IFPB)

Orientador(a)

Dra. Alice Inês Guimarães Araújo (IFPB)

Examinador(a) Interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Alice Ines Guimaraes Araujo, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 09/12/2020 12:09:42.
- Maria Luiza da Costa Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 08/12/2020 09:27:20.
- Lidianny Braga de Souza, PROF ENS BAS TECN TECNOLOGICO-SUBSTITUTO, em 07/12/2020 12:48:26.
- Ceres Grehs Beck, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 07/12/2020 12:46:22.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 07/12/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 142251

Código de Autenticação: 418d1317ff



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Clima organizacional é o adubo para a terra florescer - se bem adubado as sementes florescem, se mal adubado nada floresce, apenas inços ou matos.

Irio Vaz

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de chegar até aqui com saúde e força para conclusão dessa etapa na minha vida, sou grata a minha família pelo apoio que sempre me deram, em especial a minha tia Maria das Neves de Sousa.

Deixo os meus sinceros agradecimentos a minha orientadora pelo incentivo, dedicação do seu tempo ao meu projeto de pesquisa. E agradeço ao IFPB e a todos os professores do meu curso pela qualidade de ensino oferecido.

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores do Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB) acerca do clima organizacional deste. Para compreender como os colaboradores se sentem em relação à organização é necessário analisar como está o clima organizacional da empresa, permitindo que os gestores tenham a capacidade de agir eficazmente nos problemas que podem estar interferindo no ambiente de trabalho, contribuindo positivamente para o clima corporativo. A pesquisa foi descritiva, de caráter quantitativo, sendo utilizado como instrumento um questionário com 20 questões sobre os fatores que compõem o clima organizacional e quatro questões sociodemográficas. A aplicação dos questionários se deu através da ferramenta Google Forms, sendo enviados para os e-mails dos doze colaboradores da organização. Houve o retorno efetivo de nove questionários, os quais fizeram parte da composição da amostra desse estudo. Destes nove, a maioria foi do sexo masculino, com idade entre 31 e 40 anos e com ensino superior completo. Como resultados observou-se que o clima organizacional, na percepção dos colaboradores do CRMV-PB, é bom, principalmente sendo bem avaliado em sua perspectiva organizacional, fazendo referências às condições que esta organização oferece para o desenvolvimento das atividades laborais, bem como o sentimento de satisfação com seu trabalho. Foi identificado que há um desejo por parte dos colaboradores que a organização invista mais em qualidade de vida no trabalho e avalie as promoções levando mais em consideração as competências. Por fim, este estudo contribuiu para identificação dos fatores organizacionais que contribuem no favorecimento do clima organizacional, permitindo assim, que a organização estudada tenha conhecimento e clareza onde precisa realizar melhorias para contribuir com a maior satisfação dos seus colaboradores.

Palavras chaves: Clima Organizacional; Satisfação no trabalho; Percepção.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the perception of the employees of the Regional Council of Veterinary Medicine of Paraíba (CRMV-PB) about the organizational climate of this. To understand how employees feel about the organization, it is necessary to analyze how the organizational climate of the company is, allowing managers to have the ability to act effectively on problems that may be interfering in the work environment, contributing positively to the corporate climate. The research was descriptive, quantitative in nature, using as an instrument a questionnaire with 20 questions about the factors that make up the organizational climate and four sociodemographic questions. The application of the questionnaires took place through the Google Forms tool, being sent to the emails of the twelve employees of the organization. There was the effective return of nine questionnaires, which were part of the composition of the sample of this study. Of these nine, the majority were male, aged between 31 and 40 years and with complete higher education. As results, it was observed that the organizational climate, in the perception of crmv-pb employees, is good, especially being well evaluated in their organizational perspective, making references to the conditions that this organization offers for the development of work activities, as well as the feeling of satisfaction with their work. It was identified that there is a desire on the part of employees that the organization invests more in quality of life at work and evaluate stakes in promotions taking more into account competencies. Finally, this study contributed to the identification of organizational factors that contribute to the favoring of the organizational climate, thus allowing the organization studied to have knowledge and clarity where it needs to make improvements to contribute to the greater satisfaction of its employees.

Key words: Organizational Climate; Job satisfaction; Perception.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Comparativo do resultado final do instrumento de pesquisa do clima organizacional	23
Tabela 2- Perfil Sociodemográfico da amostra do estudo	23

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Notas atribuídas a liberdade de expressão, igualdade de tratamento e apoio do superior pelos participantes da pesquisa	25
Gráfico 2- Orgulho pela empresa x respeito ofertado pelo superior	26
Gráfico 3- Níveis de satisfação dos colaboradores do CRMV-PB.....	27
Gráfico 4- Percepção sobre justiça salarial	28
Gráfico 5- As normas e regras favorecem meu trabalho no CRMV-PB	29
Gráfico 6- Motivação	29
Gráfico 7- Treinamento versus desenvolvimento profissional ofertado pelo CRMV-PB	30
Gráfico 8- Critérios das promoções com base em competências	31
Gráfico 9 - Quadro de pessoal suficiente para as atividades	32
Gráfico 10- Investimento em QVT- Qualidade de Vida no Trabalho	32
Gráfico 11- Sentimento de realização com o trabalho versus valorização ofertado pela empresa	33
Gráfico 12- Clima organizacional versus a pandemia	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS	13
1.1.1	Objetivo Geral	13
1.1.2	Objetivos Específicos	13
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1	CLIMA ORGANIZACIONAL E SEUS RESPECTIVOS FATORES	15
2.2	SATISFAÇÃO NO TRABALHO	17
2.3	PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR	19
3	METODOLOGIA	20
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	20
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA	21
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	21
3.4	ANÁLISE DE DADOS	22
4	RESULTADOS	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
6	REFERÊNCIAS	38
	APÊNDICES	40

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho pode interferir na motivação e em certos comportamentos dos colaboradores, tanto para acrescentar o trabalho como para dificultar. A partir do momento que se conhece a cultura de uma empresa, é apresentado os valores e formas de se trabalhar que difere do que foi visto anteriormente em outras organizações.

Sobre isso, segundo Soto (2002) o indivíduo evolui, se remodela em relação com o meio ambiente que convive. Ou seja, se a organização apresentar um clima favorável para seus colaboradores, estes poderão contar com melhores resultados, visto que, os seus membros estão em harmonia entre si e ligados com a finalidade da empresa. Melhor dizendo, “Quando todos possuem o mesmo sentimento geral sobre o que é importante ou quão bem as coisas estão, o efeito dessas atitudes será maior do que o soma das partes individuais” (ROBBINS et al, 2010, p. 505). Sendo assim, a organização tem mais a ganhar quando seus colaboradores apresentam uma vivência onde todos estão em busca de um único propósito e juntos percorrem para alcançá-lo, uma vez que a mesma se trata de um sistema onde todos precisam estar interligados para maiores resultados.

Em se tratando de pessoas sabe-se que o ser humano é complexo e as empresas necessitam compreender que estes têm sentimentos, emoções e passam por diversas adversidades em seu cotidiano, sendo o ambiente de trabalho acaba sendo o local em que eles permanecem a maior parte do seu tempo. Por isso, é relevante destacar que nada adiantará prever bons números na produtividade dos colaboradores se não houver uma sintonia amistosa entre estes. Assim, torna-se importante que os gestores de uma organização se preocupem em saber como está a satisfação e o compromisso dos seus colaboradores com a empresa, pois, só assim, terão base sólida para tomar melhores decisões no que tange ao seu clima organizacional, tornando mais simples a promoção de mudanças que busquem a melhoria contínua deste ambiente organizacional. Essa variável precisa ser calculada a fim de haver equilíbrio entre o que é cobrado, oferecido e entregue.

Porém, estudar o clima organizacional não é tarefa fácil para os gestores, em especial para o Recursos Humanos, já que cada pessoa apresenta percepções diferentes do mesmo conteúdo proposto, por exemplo. O que não é visto diferente dentro das organizações, o que pode ser visualizado como harmônico para o indivíduo

“A”, pode ser percebido diferente pelo indivíduo “B”. Em outras palavras, o clima organizacional “está ligado diretamente à maneira como o colaborador percebe a organização com sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, como ele interpreta tudo isso e como ele reage, positiva ou negativamente, a essa interpretação” (ANGELO, 2015). Isto é, no momento que o funcionário é conduzido para etapa de integração na empresa em que irá trabalhar, ele passará a visualizar como é a forma de trabalho praticada, como é a vivência entre os demais funcionários, quais serão os valores compatíveis com o dele e o que ele irá precisar desenvolver para oferecer o seu melhor para empresa. Se a percepção de tudo isso for favorável, o colaborador terá mais facilidade de apresentar melhor rendimento; nos casos em que essa percepção é negativa, fica mais complicado chegar a melhores resultados, visto que, a situação não é interpretada de forma positiva fazendo com que a pessoa não gere sentimento pelo seu trabalho, e o veja apenas como maneira de sobrevivência.

Diante desse contexto, esta pesquisa levantou a seguinte questão problema: Qual a percepção dos colaboradores do Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB) acerca do clima organizacional deste?

A ênfase na temática foi impulsionada devido a importância que o estudo tem a oferecer para os gestores, em perceber o quanto o cenário do ambiente de trabalho pode chegar a interferir no clima organizacional e conseqüentemente na motivação e satisfação profissional.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a percepção dos colaboradores do Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB) acerca do clima organizacional deste.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Investigar o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa;
- Conhecer os fatores do clima organizacional do CRMV-PB a partir da percepção dos seus colaboradores;
- Identificar os níveis de satisfação que os colaboradores possuem com o clima organizacional;

- Discutir a relação entre a percepção dos fatores do clima organizacional com a satisfação profissional dos colaboradores;
- Comparar as médias dos fatores que compõem o clima organizacional apresentadas pelos colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL E SEUS RESPECTIVOS FATORES

Estabelecer uma definição para o clima organizacional é uma tarefa árdua, visto que, trata-se de algo que é sentido e por muitas vezes incompreensível, já que sua definição acaba sendo formulada por percepções. “Talvez seja esse o maior desafio em relação ao conceito de Clima Organizacional: só pode ser compreendido em termos das percepções das pessoas que fazem parte da organização.” (CODA, 1998, p. 6).

O autor Coda (1998) quis abordar a questão da diversidade de conceitos que podem existir quando se trata de clima organizacional, dado que, envolve pessoas e é percebido através delas. Dessa forma, fica trabalhoso chegar a um conceito universal do que seja clima organizacional e que abranja demais organizações. Já que, cada empresa apresenta seu próprio clima e que depende de todos os seus integrantes para defini-la.

Em consonância com Coda (1998), Bedani (2006) retrata em seu artigo sobre o estudo do clima organizacional em agência de viagens e turismo, que as pessoas poderão apresentar sim respostas diferenciadas para os mesmos aspectos do ambiente de trabalho, em razão a sua percepção individual.

Portanto, independentemente da existência de abordagens que enfatizam diferentes características estruturais e etiológicas do construto, originando inúmeras conceituações, em síntese, o clima pode ser entendido como: um fenômeno organizacional dinâmico e complexo, construído a partir da interação de diversas variáveis organizacionais e pessoais. (BEDANI, 2006, p. 02)

Sendo assim, percebe-se que o clima organizacional é originado sobretudo pelas percepções dos integrantes da corporação. O que acaba dificultando chegar a um único consenso do que trata o seu conceito. E por apresentar essa característica de singularidade em sua definição o clima organizacional é algo sentido continuamente.

Bergamini (1994) trata o clima organizacional como sendo um sinal de satisfação ou insatisfação sentida pelos colaboradores de uma organização. Em acordo, Boog e Boog (2012, p.26) define clima organizacional como “a satisfação dos colaboradores com diversos aspectos de suas relações e seus trabalhos”.

Tanto Bergamini (1994) como Boog e Boog (2012) apresentam que quando a empresa trabalha com o atendimento das necessidades dos seus funcionários dentro do ambiente de trabalho, elevando a satisfação gera um fator determinante que poderá levar a empresa apresentar um clima organizacional favorável.

“As organizações tendem a atrair e manter pessoas que se ajustam a seu clima, de forma que seus padrões sejam, até certo ponto, perpetuados. Portanto, o clima organizacional é, segundo os autores, o “meio ambiente psicológico” da organização”. (GOMES, 2002. p. 96). Isso explica a facilidade que algumas pessoas apresentam em se adaptarem em determinados ambientes de trabalho acolhendo aquele clima para si e levando ele até onde é permitido, o que não implica na anulação do que foi sentido e guardado enquanto ela não fazia parte da organização, mas apenas a reformulação da percepção que ela tem agora de onde está trabalhando. O autor ainda trata sobre a necessidade de analisar o clima organizacional evidenciando que “os trabalhos envolvendo clima organizacional destinam-se a identificar quais são os fatores que afetam, negativa e positivamente, a motivação das pessoas que integram a empresa.” (GOMES, 2002. p. 96).

Entende-se que as empresas estão em constantes transformações para se adequarem ao mercado e as necessidades da sociedade, apesar das mudanças que muitas vezes são necessárias para sobrevivência da empresa, quando trata-se em cultura organizacional essas modificações são susceptíveis a resistência. Mesmo quando uma nova gestão está no comando é essencial que o clima organizacional não venha apresentar mudanças radicais, é necessário que todos possam estar unidos e convivendo com a mesma harmonia de antes. E que os novos participantes se ajustem a ela, isso, tratando-se de um clima organizacional satisfatório. Quando é percebido que algo necessita ser verificado para melhorar o clima organizacional é necessário que haja o estudo para identificar quais os aspectos estão em desacordo com o ideal.

Segundo Silva (2008, p. 387) o clima organizacional pode ser apontado como “a atmosfera psicológica, resultante dos comportamentos, dos modelos de gestão e das políticas empresariais, refletidas nos relacionamentos interpessoais.” O autor retrata que o clima organizacional é particular a cada organização, e que pode ser afetada tanto por fatores externos como internos. E os levanta da seguinte forma: “comunicação, objetivos, responsabilidade, benefícios, participação, criatividade,

liderança, motivação, reconhecimento, padrões de qualidade entre outros”.(SILVA, REINALDO, 2008, p. 388).

Como visto, diversos fatores podem intervir no clima organizacional de uma empresa, tanto aqueles que estão ligados a direção geral, como eles atuam e promovem estes aspectos e o pessoal, que está diretamente ligado ao colaborador e suas habilidades para trabalhar e conviver.

Logo, Bedani (2006) subdividiu os fatores do clima organizacional em duas perspectivas: Organizacional e Psicossocial. Sendo a organizacional para medir as condições impostas pela organização para o desempenho das atividades ocupacionais, e psicossocial para levantar a percepção pessoal com relação às pessoas, trabalho e a organização. Sendo elas: Carga de Trabalho, Condições de Trabalho, Clareza Organizacional e Padrão de Desempenho (Dimensão Organizacional); e Estilo de Gerência, Comprometimento Organizacional, Trabalho em Equipe e Reconhecimento (Dimensão Psicossocial).

Para Chiavenato (1992, p. 54), os fatores determinantes para o clima organizacional podem ser descritos da seguinte forma:

Variáveis de Entrada: que retrata como o gestor lidera seus funcionários e os benefícios concedidos para obtenção da satisfação. Exemplos: condições econômicas, estrutura organizacional, cultura organizacional, participação, significado do trabalho, escolha da equipe, estilo de liderança, avaliação e remuneração. **Variáveis dependentes:** são aqueles que formam o clima da empresa e estão relacionados com as variáveis de entrada tendo como resultado a eficiência e a eficácia, se forem impulsos positivos. Exemplos: motivação das pessoas, estimulação, nível de satisfação, produtividade. **Resultados:** eficiência e eficácia.

Avaliar esses fatores faz-se necessário para que os gestores possam estar cientes de como está a questão da satisfação dos seus trabalhadores e o como estes podem influenciar o clima organizacional da sua empresa.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Não se pode deixar de mencionar a satisfação no trabalho quando estamos falando em clima organizacional, Robbins et al (2010. p. 66) descreve que “a satisfação ou insatisfação dos funcionários com o seu trabalho influenciam o ambiente da empresa”. Dessa forma, considera-se que o clima organizacional está diretamente ligado com a satisfação dos colaboradores da organização; se estes estiverem

satisfeitos o clima apresentará bons resultados, caso haja insatisfação, o clima organizacional poderá ser suscetível a resultados improdutivos. Robbins et al (2010, p.73) define satisfação no trabalho com sendo “um sentimento positivo resultante de uma avaliação de suas características”.

Que é de acordo com que Siqueira (2008) expressa ao mencionar que a satisfação no trabalho resulta da percepção que o trabalhador tem do seu papel dentro da organização associado a um envolvimento agradável com seu ambiente de trabalho. Portanto, Marques (2015, p. 22) enuncia “estar satisfeito no trabalho significa sentir uma forte identificação com o que o trabalho proporciona ao indivíduo, que pode ir desde o alcance de objetivos e valores pessoais, até as formas de recompensa”.

Referindo-se às recompensas como sendo um dos fatores que ocasiona satisfação no trabalho, tem-se o salário como grande ponto de discussão. Mas para Robbins et al (2010, p.75), “uma vez que o indivíduo alcança um nível superior de qualidade de vida, a relação entre salários e satisfação com o trabalho virtualmente desaparece”.

As pessoas estão cada vez mais em busca da sua realização profissional, muitos que já alcançaram um patamar satisfatório e até são remunerados bem estão deixando sua carreira para ir em busca do que lhes motivam e os fazem felizes. O dinheiro em si não é mais sinônimo de felicidade, quando estão empregando grande parte da sua vida em um trabalho em que não os motivam a serem sua melhor versão. À medida que atuam dentro de uma empresa e estão fazendo o que os deixam bem e convivendo com pessoas que os inspiram e motivam a oferecer o melhor trabalho, os resultados são significativos e o salário acaba sendo consequência do trabalho. Porém, é notório que a realidade do país não permite que todos possam arriscar seu trabalho para ir em busca de algo que almeja, pois, a necessidade e o sustento deve ser provido. Mas há outros fatores que causa satisfação no trabalho como bem frisa Robbins et al (2010, p. 75)

trabalhos interessantes que fornecem treinamento, variedade, independência e controle satisfazem a maioria dos funcionários. Também há uma forte correspondência entre quanto as pessoas apreciam o contexto social de seu local de trabalho e a satisfação que sentem no geral. O feedback, o apoio social e a interação com os colegas fora do trabalho estão fortemente relacionados com a satisfação no trabalho, mesmo após se levar em consideração as características do trabalho em si.

A remuneração até pode motivar o indivíduo, mas é necessário está ciente que o que os motivam pode ser completamente diferente do que os deixa realizado e conseqüentemente satisfeito. Por isso, Robbins et al (2010) demonstra em sua obra essas diversas formas de assegurar a satisfação no trabalho.

2.3 PERCEPÇÃO DO TRABALHADOR

Muitos comportamentos são tomados diante da percepção que os trabalhadores têm do seu ambiente de trabalho; esta é definida de forma individualizada como descrito inicialmente neste estudo, cada colaborador pode apresentar visões diferentes de como avalia seu ambiente organizacional. Ao perceber quais são as percepções dos colaboradores, os gestores têm dados significativos para poder avaliar como está o clima organizacional da sua empresa, e conseqüentemente, tomar melhores decisões que melhore ou agregue fatores que alcance maiores níveis de satisfação dos seus funcionários.

Todos os componentes da organização afetam as percepções e os sentimentos. Desde a localização física até os objetivos, passando pelos salários, refeitórios, condições de trabalho, limpeza, programas de incentivos, benefícios e integração com os colegas. Tudo afeta a forma como as pessoas se sentem em relação à organização. (MAXIMIANO 2006, p.218).

“A percepção pode ser definida como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente”. (ROBBINS et al, 2010, p. 159). Por se tratar de uma impressão, os funcionários de uma empresa podem apresentar distinções quando se é perguntado como ele sente o clima organizacional de onde ele trabalha. Isto é, a percepção dos trabalhadores pode ser influenciada por diversos fatores que provocam sentimentos como descreveu Maximiano (2006), por isso, a importância da organização promover um equilíbrio entre esses fatores pois, quando cada colaborador fizer sua análise e levantar suas percepções a possibilidade de apresentar bons resultados serão maiores. Demais, o ambiente de trabalho incentiva a motivação do funcionário gerando nele o sentimento de satisfação o que acarreta um clima organizacional conveniente com o propósito da empresa. Pedroso et al (2018, p.54) expressa da seguinte forma a questão do fator ambiente de trabalho em relação ao clima organizacional:

O clima organizacional tende a ser alto quando as pessoas estão altamente motivadas, há, portanto, um estado de satisfação, de colaboração, etc. E o clima organizacional baixo é caracterizado por desinteresse, insatisfação, etc. Deste modo o ambiente organizacional provoca diferentes tipos de motivação.

Em outras palavras, o trabalhador estando motivado com seu trabalho e o ambiente no qual está presente, o clima organizacional da empresa tende a ser aceitável. E quando o ambiente organizacional apresenta sinal de que não está indo muito bem, diretamente seu clima será afetado, pois, essa condição está ligada com a motivação que o colaborador terá diante da situação vivenciada na organização.

Essas questões de percepção, satisfação, motivação do trabalhador com relação a empresa em que atua, são pontos essenciais de serem analisados pelos gestores, principalmente para aqueles que estão em busca de melhorar o clima organizacional da sua empresa. Por serem pontos que estão conectados com a particularidade de cada participante, visto que, são variáveis de cunho pessoal do colaborador, acaba sendo difícil chegar a uma única resposta sem ter antes um estudo detalhado por parte da gestão de pessoas da empresa. Dessa forma, motivar os funcionários promovendo satisfação conseqüentemente elevará o clima organizacional do ambiente.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo buscou analisar a percepção dos colaboradores do Conselho Regional de Medicina Veterinária da Paraíba (CRMV-PB) acerca do clima organizacional deste, e tem seus aspectos metodológicos estabelecidos a partir do que fora proposto por Barbosa et al. (2012). Para tanto, a pesquisa configurou-se como sendo do tipo aplicada, visto que gerou conhecimentos destinados à solução do problema de pesquisa. Quanto à forma de abordagem do estudo, a pesquisa foi definida como quantitativa pois, ao investigar o clima organizacional do CRMV-PB escolheu-se a utilização de números como quantificadores de informações, coletados da amostra para, então, após aplicação dos questionários, serem analisados.

O estudo é de caráter descritivo, uma vez que procurou apresentar características únicas de uma população ou evento. E em razão a sua forma de

abordagem, a pesquisa fará uso de modelos estatísticos na coleta e análise de dados, com propósito de analisar a relação entre os elementos através da percepção dos colaboradores do CRMV-PB em avaliar o clima organizacional.

No que compete aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi elaborada a partir de materiais já publicados, caracterizando-a também como bibliográfica e como pesquisa de campo, visto que foram coletados dados com uma amostra dos colaboradores do CRMV-PB.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

Inicialmente destaca-se que o lócus da pesquisa foi CRMV-PB, organização escolhida por conveniência pela pesquisadora, tendo este sido um local onde a mesma realizou estágio no decorrer do curso de Administração, sendo obtida a devida permissão dos responsáveis para a realização da pesquisa.

O CRMV-PB possui 15 colaboradores lotados, os quais compõem o universo desta pesquisa, sendo oito efetivos, quatro como cargo comissionado e três estagiárias. Porém, para composição amostral, optou-se por não incluir as estagiárias em razão ao tempo de serviço das mesmas, que é bem limitado. Sendo assim, a proposta era que os 12 colaboradores participassem da pesquisa, sendo, portanto, realizado o envio do questionário aos mesmos. Porém, garantindo o caráter voluntário da participação na pesquisa, em respeito os aspectos éticos, foram recebidos de forma online pela pesquisadora 10 questionários, mas valendo-se apenas de nove, já que um dos participantes optou em não prosseguir com as respostas. Dito de outra forma, dos 12 questionários enviados, dois não se teve retorno de resposta, e um preferiu não dar continuidade, resultando em nove participantes, os quais compuseram a amostra dessa pesquisa.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para coleta de dados foi utilizada uma adaptação do questionário de Carvalho, et al. (2018) que propõe avaliar a percepção do clima organizacional, sendo utilizada a ferramenta Google Forms, a qual permitiu o envio do questionário ao email dos colaboradores do CRMV-PB, já que durante a realização da pesquisa ocorreu a

pandemia do COVID-19, sendo recomendado o distanciamento social e estando o CRMV-PB funcionando em horários reduzidos e em regime de rodízio de funcionários.

O questionário aplicado contou com vinte perguntas fechadas, no qual eram atribuídas notas em uma escala de um a dez às questões propostas ao tema, as quais diziam respeito aos fatores do clima organizacional, conforme proposto por Barbosa et al. (2012), a exemplo de liberdade de expressão, igualdade de tratamento, apoio do superior, investimento na qualidade de vida no trabalho, orgulho pela empresa, entre outros. Além disso, tinha quatro questões sociodemográficas para compreensão do perfil da amostra: faixa etária, sexo, nível de escolaridade e tempo de serviço na organização.

Os questionários foram enviados para o *e-mail* dos colaboradores do CRMV-PB com propósito de facilitar a coleta de dados para o segmento do estudo, sendo o acesso a estes *e-mails* possível devido contato prévio e solicitação aos responsáveis pela organização. Destaca-se que, ao responder o questionário de forma online, não era necessária a identificação dos participantes da pesquisa, sendo assegurando assim o seu anonimato.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Para o tratamento dos dados obtidos pela aplicação do instrumento de pesquisa, os resultados foram submetidos a uma planilha do Excel e posteriormente sendo realizadas estatísticas descritivas, sobretudo o uso da média aritmética das notas atingidas em cada quesito abordado no questionário, bem como as frequências, com a finalidade de verificar as informações entre os elementos através da percepção dos colaboradores do CRMV-PB acerca do clima organizacional.

Como parâmetro para classificar as médias das respostas obtidas fez-se uso dos valores comparativos proposto pela metodologia de Pereira citado por Carvalho et al. (2018), como visto a seguir:

Tabela 1- Comparativo do resultado final do instrumento de pesquisa do clima organizacional

Classificação das Médias				
Muito Ruim	Ruim	Nem Bom/ Nem Ruim	Bom	Muito Bom
1 a 2,25	2,26 a 4,5	4,51 a 5,5	5,51 a 7,75	7,76 a 10

Fonte: baseado em Pereira citado por Carvalho et al 2018

4 RESULTADOS

A partir dos resultados obtidos na análise das questões do instrumento e visando cumprir os objetivos propostos por esse estudo, segue-se inicialmente a análise do perfil sociodemográfico dos nove colaboradores que participaram efetivamente do estudo, como apresenta a tabela abaixo.

Tabela 2- Perfil Sociodemográfico da amostra do estudo

VARIÁVEL		N
Sexo	Feminino	3
	Masculino	6
Idade	20-30 anos	-
	31-40 anos	4
	41-50 anos	1
	51-60 anos	3
	Acima de 60 anos	1
	Ensino Fundamental Completo	1
	Ensino Médio Completo	2
	Ensino Superior Completo	4

Escolaridade	Especialização	2
	Mestrado	-
	Doutorado	-
	Outros	-

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Destaca-se que a maioria dos participantes era do sexo masculino, com idades entre 31 e 40 anos e com ensino superior completo, sendo, portanto, uma amostra de jovens/adultos e com um bom nível de escolaridade. E com relação ao tempo de serviço dos participantes do estudo, foi observado que 5 possuem entre 3 a 7 anos, e 4 apresentam entre 19 a 26 anos.

Procurando atender aos objetivos da pesquisa, a primeira pergunta do questionário buscou avaliar a percepção dos colaboradores a respeito da liberdade de expressão que eles têm no seu ambiente de trabalho, solicitando aos participantes que atribuíssem uma nota de 1 a 10. À vista disso, 4 dos 9 respondentes atribuíram nota acima de 7 para o quesito liberdade de expressão, sendo, portanto, bem avaliado por eles.

Sobre isso, segundo Limongi-França (2007) é importante que haja uma boa comunicação entre os colaboradores e que estes possam se expressar sem serem incompreendidos, que as informações trocadas sejam vistas com entendimento e sem julgamentos.

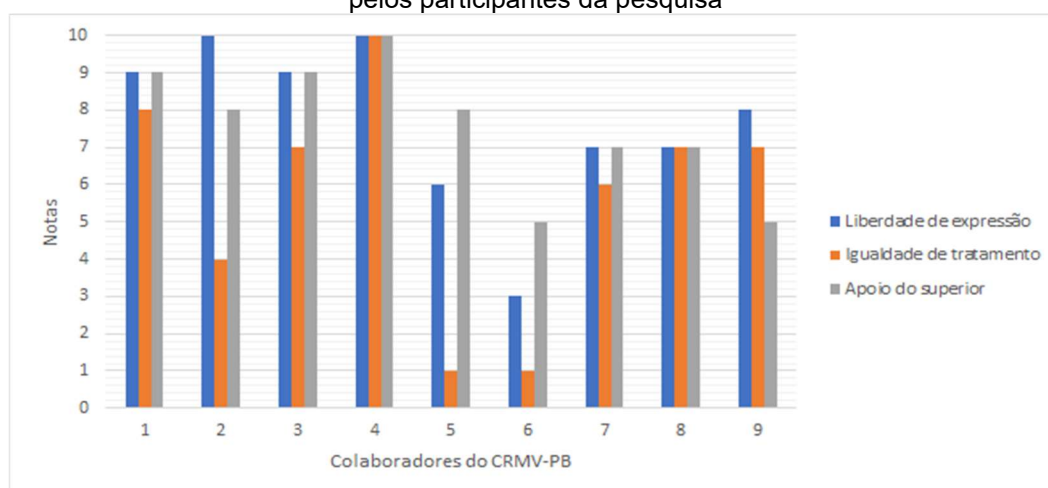
Já no que se diz respeito à igualdade de tratamento, três dos respondentes avaliaram com nota 7, enquanto a maioria (quatro) avaliou este quesito com notas abaixo de 6, destacando-se duas notas 1 para tal questão. Tais resultados mostram que a percepção dos colaboradores do CRMV-PB acerca da igualdade de tratamento é bem variável e, sobretudo, mal avaliada.

Para Malkovich e Boudreau (2006) a ideia de que existe igualdade de tratamento em uma organização não se dá apenas na sua intenção, mas sim nas atitudes e decisões diárias. O que se visualiza com a nota atribuída a esse item, é que, para alguns colaboradores, a igualdade de tratamento pode ser intencionada, porém, no decorrer das ações cotidianas essa igualdade não fica tão evidente assim, refletindo na variação de percepções.

Dessa forma, percebe-se que a ideia de que existe igualdade de tratamento em uma organização não se dá apenas na sua intenção, mas sim nas atitudes e decisões diárias. O que se visualiza com a nota atribuída a esse item, é que, para alguns colaboradores, a igualdade de tratamento pode ser intencionada, porém, no decorrer das ações cotidianas essa igualdade não fica tão evidente assim, refletindo na variação de percepções.

Já com relação ao apoio do superior quando precisa-se aprender novos serviços, adaptar às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores, Robbins (2005) diz que a dinâmica entre os gestores e seus funcionários em trabalharem em harmonia se deve ao conhecimento que há entre eles, tanto com base no tempo que estão juntos em prol da organização como no que cada um apresenta em relação ao seu trabalho e como são vistos diante disso, fazendo assim, com que eles tenham base do que prever de cada um. E no que se trata desse aspecto, cinco participantes concederam notas acima de 7 ao item que dizia respeito ao apoio do superior, sendo as notas 9 e 8 mais frequentes, como pode ser observado no Gráfico 1, o qual também apresenta a comparação deste item com os dois anteriormente apresentados.

Gráfico 1- Notas atribuídas a liberdade de expressão, igualdade de tratamento e apoio do superior pelos participantes da pesquisa

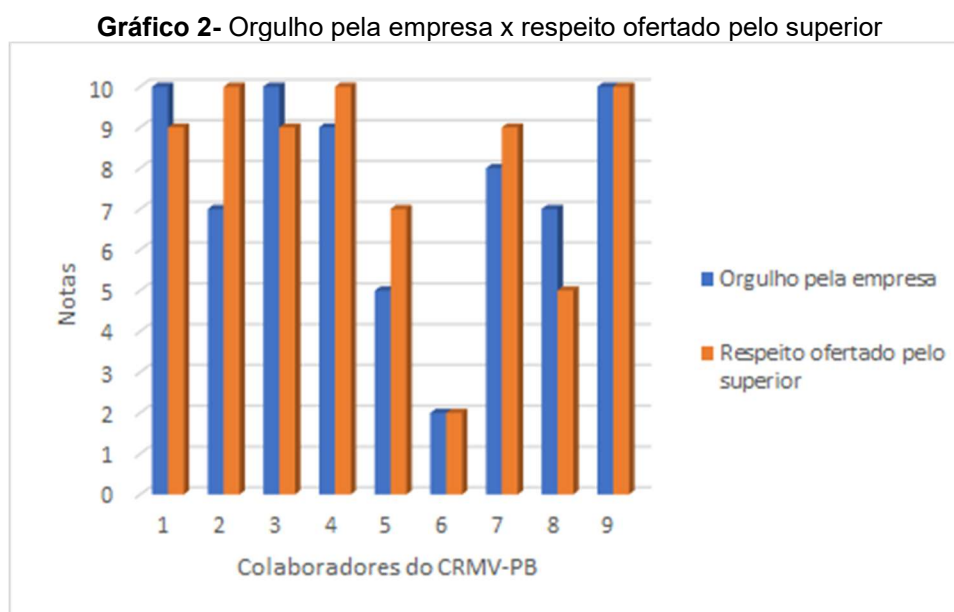


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Sendo assim, pode-se afirmar que, no geral, os quesitos propostos acima foram avaliados como bom, obtendo-se uma média geral de 7,67 pontos para o item que dizia respeito à liberdade de expressão. A variável que atingiu a menor média geral nessa seleção de perguntas acima foi a igualdade de tratamento com 5,67 pontos, e

com relação ao apoio do superior para adaptação de novas tarefas obteve-se 7,56 de média, o que foi considerado como bom.

As seguintes perguntas do questionário buscaram compreender qual a percepção dos colaboradores a respeito do orgulho que eles apresentam em trabalhar no Conselho bem como o “respeito” que eles recebem de seu superior, como pode ser visto a seguir:



Fonte: dados da pesquisa (2020)

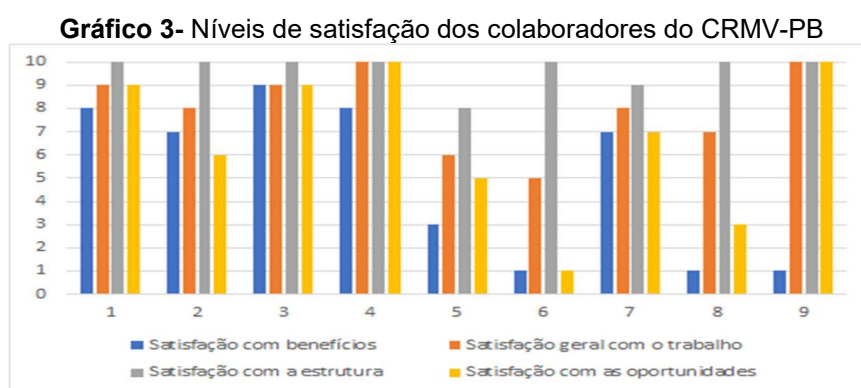
Com base nos resultados, pode-se visualizar que quando se trata de ter orgulho em trabalhar no CRMV-PB a maioria dos respondentes sente-se orgulhoso em fazer parte da organização avaliando esse quesito com notas superior a 7, tendo 3 notas máximas, verificando-se que apenas 2 dos respondentes deram notas abaixo de 7 mostrando assim, sentirem um orgulho mediano.

Em contraste aos demais, chama a atenção o colaborador 6 que, como mostra o gráfico, apresentou uma nota baixa tanto com relação ao sentir orgulho em fazer parte da mesma como sentir-se respeitado pelo seu superior, salientando que esse mesmo colaborador avaliou as questões anteriores (liberdade de expressão, igualdade de tratamento e apoio do seu superior) com notas abaixo de 7 também, demonstrando uma provável insatisfação profissional.

Para os demais colaboradores, o respeito ofertado pelo seu superior é avaliado como muito bom, visto que a média geral é 7,89, enquanto que a média geral para o

questito “orgulho pela empresa” foi de 7,56, sendo também bem avaliado. Sobre tais aspectos, Gil (2011), traz que a partir do momento que os colaboradores se identificam com a cultura organizacional da empresa, provavelmente, o que tiverem ao alcance deles para atingir os objetivos propostos pela mesma, não medirão esforços para tal. O autor também aborda a importância do respeito que o gestor deve ter com os colaboradores, mesmos que estes não sejam tão amigáveis, e aconselha que não se deve favoritar funcionários, pois assim, acaba prejudicando o trabalho em equipe.

Relacionando-se as questões que trazem à vista o nível de satisfação dos trabalhadores do CRMV-PB com relação a satisfação com: os benefícios concedidos, com o trabalho, com a estrutura e com as oportunidades, seguem os resultados:



Fonte: dados da pesquisa (2020)

De acordo com os dados observar-se que a variável satisfação com a estrutura atingiu as melhores notas atribuídas pelos colaboradores do CRMV-PB, apresentando uma média geral de 9,67, considerando assim como muito boa. Em contrapartida, pode-se verificar que o nível de satisfação com os benefícios concedidos pelo Conselho teve sua pontuação mais baixa com relação aos outros fatores, apresentando três notas 1 e apenas três notas acima de 7, tendo como média geral 5,00. Já a satisfação geral com o trabalho obteve notas muito boas tendo seis notas acima de 7 e apresentando uma média geral de 8,00 pontos, tendo, portanto, seu nível de satisfação muito bom na percepção dos colaboradores. E por fim, a satisfação com as oportunidades oferecidas pela organização teve quatro notas acima de 7, com notas 9 e 10 frequentes.

De modo geral, pode-se afirmar que os colaboradores estão satisfeitos com o que a empresa oferece para eles, mas não se pode deixar de perceber que o “participante 6” vem mostrando uma certa insatisfação com alguns aspectos

abordados nesta pesquisa, ganhando assim, destaque entre as análises feitas até o momento. Robbins (2005) explica o quanto a satisfação com o trabalho pode interferir no serviço que o colaborador executa dentro da empresa, tendo assim, comportamento positivo em relação ao seu trabalho.

Buscando verificar a percepção dos colaboradores a respeito dos salários pagos no Conselho, foi questionado se eles acreditam que o salário oferecido pelo seu trabalho é justo, e o resultado pode ser visualizado no Gráfico 4, abaixo:



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Perante os resultados obtidos pode-se afirmar que os colaboradores avaliam como bom o quesito salário, sendo justo com suas atribuições no trabalho obtendo uma média geral de 6,89 pontos.

Apesar da pesquisa ter apresentado uma pontuação baixa no que se trata dos benefícios concedidos pelo CRMV-PB analisados anteriormente, isso não interferiu negativamente na avaliação da justiça salarial concedida pela organização.

Sabe-se que é fundamental as normas e as regras para um bom convívio em uma sociedade, dentro das organizações não é diferente. As normas e regras vem como meio para organizar o trabalho e de ensinar como as atividades devem ser executadas a fim de ter os resultados esperados.

Procurando saber como os colaboradores do CRMV-PB percebem as normas e regras adotados no seu ambiente de trabalho, avaliando-as como maneira de facilitar o desenvolvimento das suas atividades, foi levantado questionamento e obteve-se os seguintes resultados, visualizados no Gráfico 5 abaixo:

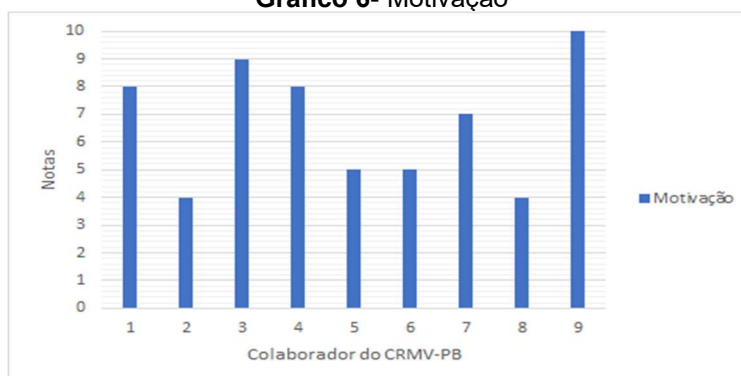
Gráfico 5- As normas e regras favorecem meu trabalho no CRMV-PB

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Perante os dados mostrados acima, pode-se concluir que na percepção dos colaboradores do Conselho as normas e regras facilitam o bom desenvolvimento de suas atividades no seu ambiente de trabalho. Apesar de ter sido pontuada com duas notas abaixo de 5, sua média geral representou um total de 7,00 pontos configurando assim, como bom, avaliada pelos participantes.

A motivação é uma energia interior que impulsiona o ser humano a percorrer no alcance dos seus objetivos, é fazer o que tem que ser feito sem desanimar e desistir em meio aos percursos encontrado no caminho. Motivar o trabalhador é tarefa complexa, visto que, os fatores que fazem essa interligação motivação versus trabalho são percebidas individualmente e pode não atingir a todos os colaboradores.

O Gráfico 6 mostra a avaliação da motivação dos trabalhadores do Conselho apresentado.

Gráfico 6- Motivação

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

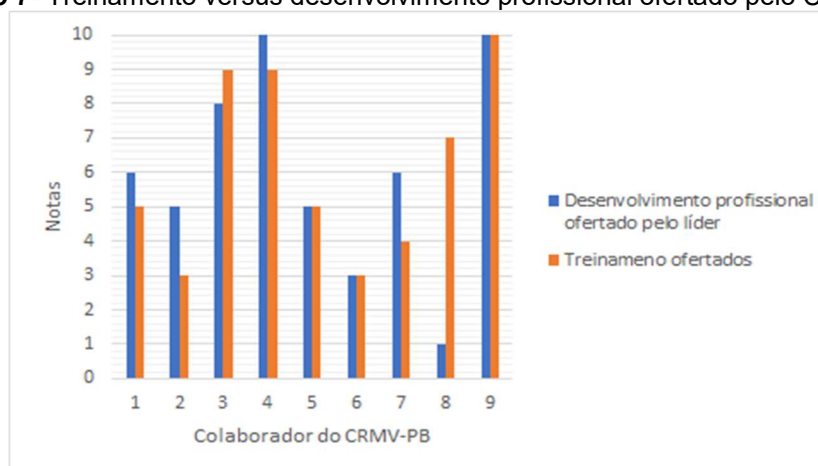
Tendo como base os resultados apresentados, conclui-se que cinco dos 9 participantes da pesquisa avaliam bem sua motivação pontuando com notas de 7

acima, enquanto os outros participantes avaliaram esse quesito abaixo de 7 pontos. Mas, na média geral obtém-se 6,67 pontos, avaliado, portanto, como bom.

Analisando com atenção o respondente 8, pode-se perceber que a partir do momento que foi questionado se na sua percepção o salário pago é justo no gráfico 4 sua avaliação foi baixa pontuando com nota 1, representando assim, que o participante em questão não acha que a remuneração oferecida pelo seu trabalho é coerente com o que ele executa. Já no gráfico 3 que trata sobre os benefícios oferecidos pelo Conselho, o mesmo participante avaliou novamente com nota 1, mostrando, dessa forma, que para ele os benefícios e a remuneração são fatores determinantes para sua motivação. Diante de tal interligação de informações pode-se concluir o motivo pelo qual ele pontuou o quesito motivação abaixo da média.

Gil (2011) traz em seu texto que treinamento e desenvolvimento de pessoas é importante para a organização no alcance dos seus resultados, tais ações auxiliam na capacitação do pessoal e crescimento da empresa. Logo, oferecer treinamento para o desenvolvimento do colaborador é chave importante para eles exercerem suas atividades de forma confiante, o que levará a criar um ambiente de pessoas motivadas e um clima organizacional satisfatório. Dessa forma, pretende-se entender como o pessoal do Conselho avalia essa estratégia de oferecimento de treinamento para seu desenvolvimento profissional. No gráfico 7 pode-se notar os resultados obtidos.

Gráfico 7- Treinamento versus desenvolvimento profissional ofertado pelo CRMV-PB



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Pode-se observar que quando se trata de treinamento e desenvolvimento profissional os colaboradores do Conselho de modo geral apresentam uma percepção bem semelhante diante as duas variáveis, apesar da maioria pontuá-las com notas

abaixo de 7 os dois quesitos alcançaram médias que os classificam como bom; para o treinamento oferecido pelo Conselho obteve-se média de 6,00 pontos comparados com os 6,11 pontos do quesito desenvolvimento profissional. Diante do gráfico, também pode-se supor que, para o respondente 8, os treinamentos oferecidos não são vistos como meio de desenvolvimento profissional para ele, se compararmos com os demais, cuja, pontuação para o desenvolvimento adquirido com as capacitações são iguais ou superiores.

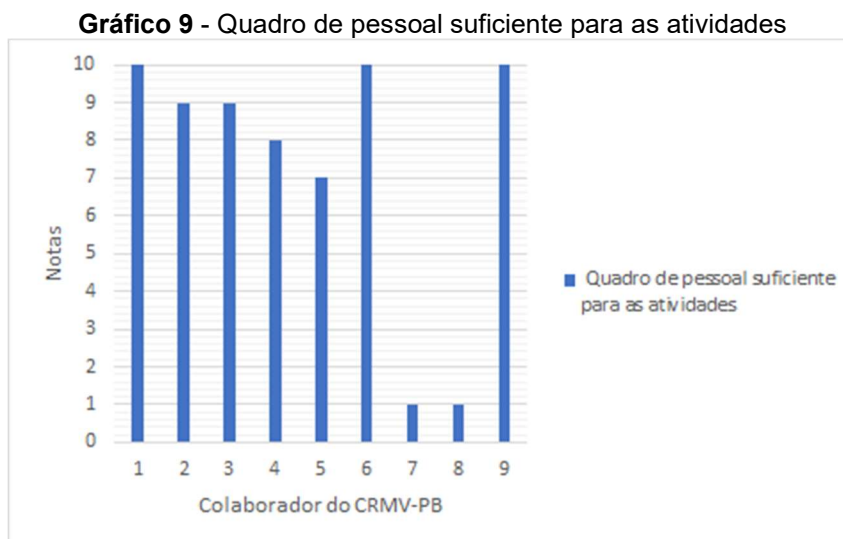
Prosseguindo com a pesquisa foi questionado aos colaboradores como eles avaliam as promoções se são baseadas nas competências das pessoas ou em favoritismo, Limongi-França (2007) trata as promoções, bonificações e até mesmo as demissões sendo resultado de uma avaliação de desempenho, para serem tomadas as melhores decisões. Dessa forma, fica claro que o favoritismo não é a melhor maneira de avaliar na hora de uma decisão. No gráfico 8 pode-se ver a percepção dos colaboradores a respeito disso.



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Baseado nos resultados obtidos pode-se observar que a maioria dos respondentes avaliam que as promoções são baseadas muitas vezes no favoritismo, deixando um pouco de lado as competências como forma de classificação. Dos nove participantes que avaliaram essa variável apenas três deram notas acima de 7. Na média geral obteve-se 4,89 pontos classificando-se assim, de acordo com a tabela comparativa uma percepção nem boa/nem ruim.

Em relação à quantidade de colaboradores disponíveis para execução das funções da qual cada um faz parte, foi perguntado se o quantitativo era suficiente, como pode ser verificado no gráfico abaixo:

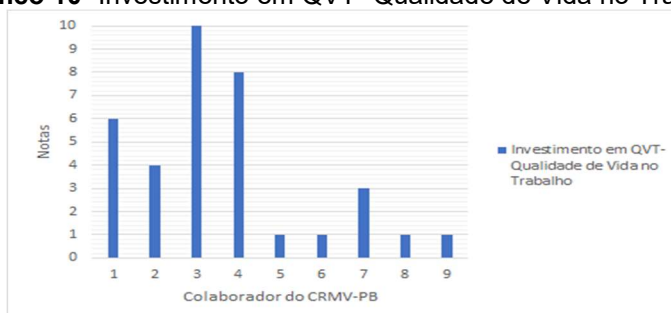


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Observando os resultados, observa-se que a maioria dos respondentes avaliam o quantitativo de colaboradores suficiente para elaboração das suas atividades. Em contrapartida, observa-se que dois participantes não avaliaram tão bem esse quesito, ambos pontuando com nota 1, apontando em suas percepções a insatisfação no que diz respeito à quantidade necessária de colaboradores para dar conta das atividades propostas.

Prosseguindo com a pesquisa, foi solicitado que os participantes apresentassem sua avaliação referente ao investimento na qualidade de vida no seu trabalho:

Gráfico 10- Investimento em QVT- Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

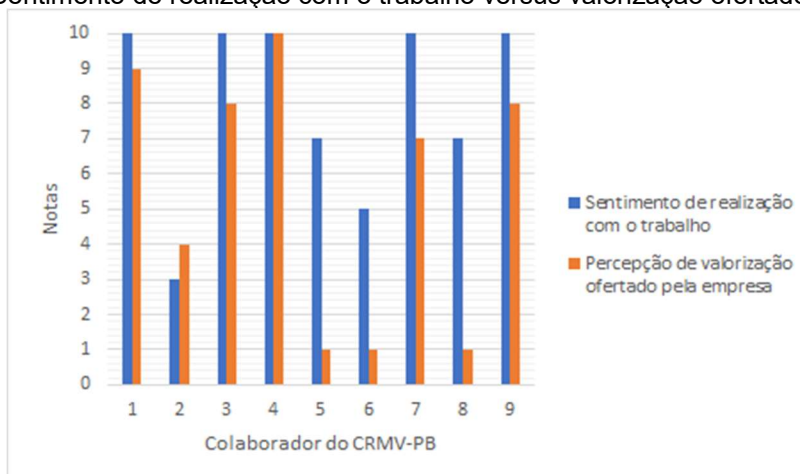
Diante dos resultados obtidos pode-se notar que a percepção dos colaboradores com relação aos investimentos que o Conselho apresenta para melhorar a qualidade de vida no trabalho de acordo com a tabela comparativa é ruim, chegando a obter 3,89 pontos de média. Nota-se que apenas dois colaboradores avaliaram essa afirmativa com notas acima de sete.

Tendo como base o pensamento Limongi-França (2007) conclui-se que a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações que visa melhorar não somente as condições físicas dos trabalhadores, mas preservar a saúde mental do colaborador, trazendo, dessa forma, sentimento de satisfação e conseqüentemente melhorando clima organizacional. No que tange ao objeto de estudo aqui focado, fica claro que é interessante que invistam mais em programas que visem a qualidade de vida do trabalhador, pois, quanto mais ele estiver satisfeito mais produtivo ele será, suprimindo, portanto, os interesses dele e da organização.

Uma das maneiras de investir em qualidade de vida no trabalho é implementar programas que visem o desenvolvimento das habilidades e capacidades dos seus colaboradores. No Gráfico 7 nota-se que a percepção com relação ao desenvolvimento profissional ofertado pelo líder é positiva. Porém, com base nos resultados do Gráfico 10, fica claro que os participantes da pesquisa sentem falta de uma atenção por parte dos gestores no quesito qualidade de vida.

Em relação ao sentimento de valorização com seu trabalho e se sentir-se valorizado pela empresa, têm-se as respectivas percepções dos colaboradores a seguir:

Gráfico 11- Sentimento de realização com o trabalho versus valorização ofertado pela empresa

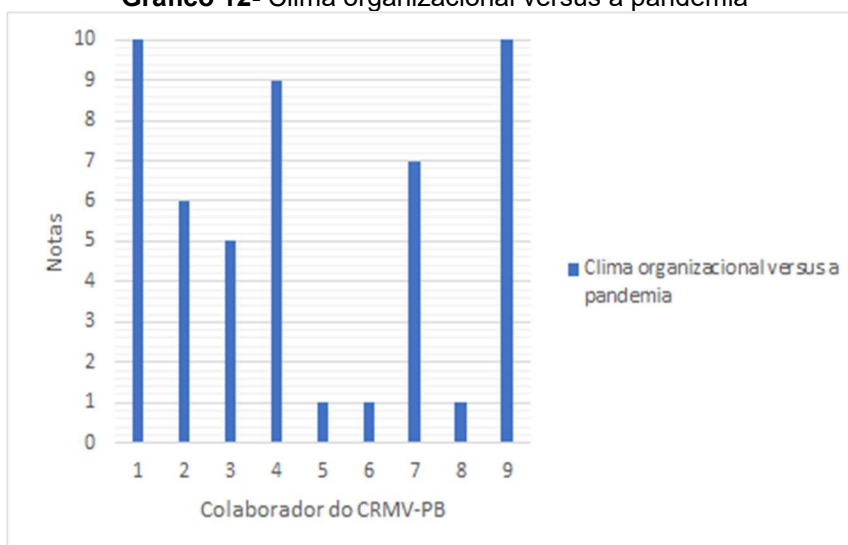


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Diante dos resultados apresentados, é notório que os colaboradores do Conselho se sentem realizados com seu trabalho, em contrapartida à avaliação do quesito valorização ofertado pela empresa obteve-se uma queda nas notas, onde apenas teve 3 notas acima de sete. De modo geral, usando os dados com a tabela comparativa, a valorização que os trabalhadores sentem vindo da empresa é considerado uma percepção nem ruim/nem boa, onde teve-se uma média de 5,44 pontos. Dessa forma, pode-se concluir que o fato de não se sentirem valorizados pela empresa não interfere em sua realização com o trabalho que tem, o que é muito bom para o clima organizacional. Segundo Robbins (2005) buscar a satisfação do trabalhador com seu trabalho é chave crucial para resultados positivos, pode-se notar que no caso dos trabalhadores até existe uma satisfação com seu trabalho, mas o fato de não se sentirem valorizados pela organização da qual estão entregando o seu melhor a cada dia pode chegar a atrapalhar futuramente esse sentimento.

E, por fim, como o presente estudo foi elaborado em uma fase complexa para as pessoas em geral em todo o mundo, devido ao advento da pandemia do coronavírus ou, como também conhecida, COVID-19, acometendo também o Brasil e fazendo com que todos se remodelassem para sobreviver diante de tal situação. Inclusive, mediante a pandemia, houve o fechamento de muitas empresas e a necessidade do trabalho home office, garantindo o distanciamento social como medida de prevenção contra o COVID-19. Assim, as empresas tiveram que ser criativas, configurar novas formas de trabalho, momento em que os colaboradores tiveram que se manter distantes dos seus colegas de trabalho e do próprio ambiente organizacional etc.

Diante do presente cenário, buscou-se saber dos colaboradores do Conselho se essa nova forma de trabalhar, e se o impacto que essa pandemia trouxe chegou a interferir no clima organizacional do CRMV-PB. Destaca-se que, no momento da realização da pesquisa, a organização estava funcionando em regime de redução de horários e rodízio de funcionários. O Gráfico 12 pode-se constatar a percepção dos colaboradores sobre os impactos da pandemia no clima organizacional:

Gráfico 12- Clima organizacional versus a pandemia

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Nota-se que para grande maioria dos participantes da pesquisa as mudanças que a pandemia do COVID-19 trouxe para o ambiente de trabalho no Conselho acabou afetando sim o clima organizacional. Analisando o gráfico, é notório também que na percepção de três colaboradores tais modificações, até mesmo na convivência advinda da atual situação, não interferiu no clima organizacional, já que, de acordo com as respostas por eles apresentadas (menor nota), o clima entre os trabalhadores antes e durante a pandemia se manteve, havendo, portanto, poucas interferências ou mudanças na percepção deles do clima organizacional.

Por fim, diante dos resultados obtidos nesta pesquisa, através dos gráficos estatísticos e a utilização da tabela comparativa de Pereira citado por Carvalho et al (2018) conclui-se que, de forma geral, a percepção dos colaboradores do Conselho em relação ao clima organizacional é boa. Os cinco itens mais bem avaliados dizem respeito a satisfação com a estrutura (média geral 9,67 pontos), satisfação com seu trabalho (média geral 8 pontos), sentimento de realização com o trabalho (média geral 8 pontos), respeito ofertado pelo superior (média geral 7,89) e liberdade de expressão (média geral 7,56 pontos). Em compensação, os fatores que foram menos avaliados pelos colaboradores foram: investimento de qualidade de vida no trabalho (média geral 3,89 pontos), critérios das promoções com base em competências (média geral 4,89 pontos), satisfação com benefícios (média geral 5,00 pontos), percepção de valorização ofertado pela empresa (média geral 5,44 pontos) e igualdade de tratamento (média geral 5,67 pontos). Em relação ao sentimento que os colaboradores

apresentam perante a organização, comprova-se que se sentem orgulhosos em trabalhar no CRMV-PB, apresentam um sentimento de satisfação geral com o seu trabalho, e se sentem realizados com suas contribuições no trabalho.

Como pôde ser observado no decorrer dos resultados, apesar de haver certo padrão de respostas, não uma homogeneização das percepções, uma vez que estas são singulares, variando de colaborador a colaborador. Assim, destaca-se a importância da compreensão das percepções individuais dos colaboradores dentro de uma organização no que diz respeito aos aspectos que regem o clima organizacional a fim de buscar melhorias ao ambiente de trabalho, trazendo ganhos para o colaborador e ganhos para a organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este presente estudo teve como objetivo geral analisar a percepção dos colaboradores do Conselho Regional de Medicina Veterinária do estado da Paraíba (CRMV-PB) apresentando com relação ao clima organizacional deste. Neste sentido, aponta-se que conseguiu-se atingir os objetivos propostos.

Pode-se ter uma ligação nas respostas dos fatores do clima organizacional que tange os benefícios e as competências o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa, tendo o sexo masculino com maior representatividade, dado que, os homens são mais competitivos apresentando um lado mais racional, visto que, as mulheres são mais sentimentais e em suas avaliações são levados mais em consideração os aspectos emocionais.

Conhecer os fatores do clima organizacional na percepção dos funcionários do CRMV-PB, trouxe o conhecimento não só dos seus comportamentos, mas ficou claro quais são os pontos de melhoria da empresa. O estudo possibilitou a apresentação dos níveis de satisfação dos funcionários no que se diz respeito aos fatores do clima organizacional, e como resultado sua motivação no trabalho, visto que, são variáveis que se interligam. Como são profissionais que apresentaram uma boa avaliação para os fatores do clima organizacional, logo, trata-se de funcionários satisfeitos que observam o clima organizacional como sendo satisfatório. Os mesmos se adequam a cultura da empresa e visualizam como parte da sua vida, tornando-se assim mais

simples alcançar os objetivos propostos pela organização, fazendo com que todos ganhem, uma vez que os interesses ficam alinhados

Como sugestão de melhoria para organização aqui apresentada, seria interessante que houvesse a implantação de benefícios que favorecesse a qualidade de vida no trabalho, como programas de bem estar e recreação com atividades de entretenimento, bolsa de estudos de capacitação para equipes, que traria mais produtividade; além de garantir benefícios por competência como a implantação de campanhas e incentivos de premiação por desempenho.

Em relação às limitações do estudo, ressaltamos que a pesquisa não contou com toda a amostra pretendida, visto que, dos 12 questionários enviados só tivemos retorno de dez e desses dez um optou por não continuar com a pesquisa. Além disso, inicialmente tínhamos a intenção de que o estudo tivesse também uma abordagem qualitativa, através de entrevista com os participantes para averiguar de forma aprofundada os discursos dos profissionais, e posteriormente também permitindo um caráter mais intervencionista, a partir da realização de grupos de discussão com os colaboradores, tendo inclusive o apoio dos responsáveis pelo CRMV-PB para tanto. Contudo, em razão à situação atual da pandemia, a pesquisa teve que ser reestruturada e limitada apenas aos dados quantitativos.

Dada a importância a temática, se faz necessário mais estudos sobre clima organizacional dentro das organizações, em especial nos setores que mais apresentam baixa produtividade, rotatividade e absenteísmo. Estudos que levem em consideração a percepção dos colaboradores e a compreensão de como eles se sentem trabalhando na organização, permitindo descobrir quais são os pontos que merecem atenção por parte dos gestores fará toda diferença na hora de elaborar o plano estratégico da empresa.

6 REFERÊNCIAS

ANGELO, Vanderlei Moraes de. Clima organizacional. **rhportal**, 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-3/>>. Acesso em: 02 de mar. de 2020

BEDANI, Marcelo. **Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo**. Psicol. Am. Lat., México, n. 7, ago. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2006000300011&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 28 mar. 2020

BOOG, G. G.; BOOG, M. **Discursos e práticas de gestão de pessoas e equipes**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

CARVALHO, G. M. T.; PEREIRA, A. P.; PRADO, E. V. do; GONÇALVES, M. das G. C. G. **Construção e Aplicação de um Instrumento de Mensuração de Clima Organizacional de interesses dos Administradores**. Universitas. Ano 12 - Nº 22 - Janeiro/Junho de 2018. Recebido em 07-08-2017 e aceito em 19-02-2018.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Edição Compactada. São Paulo: Atlas, 1997. Gerenciando Pessoas – o passo decisivo para a administração participativa. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1992.

CODA, Roberto. (1998). "Como está o Clima?" In **Fascículo** n. 15, Programa de Profissionalização do Banco Brasil. Brasília.

GIL, A. C.. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

GOMES, Francisco Rodrigues. CLIMA ORGANIZACIONAL UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. São Paulo: **Revista de Administração de Empresas**. v. 42, n. 2, p. 95-103 Abr./Jun. 2002

LIDERANÇA: A ADMINISTRAÇÃO DO SENTIDO. São Paulo: **Revista de Administração de Empresas**.v. 34, n. 3, p.102-114 Mai./Jun. 1994.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.. **Práticas de Recursos Humanos: Conceitos e Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES, José C. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

MAXIMIANO, A. C. A.. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6 ed. São Paulo: Atlas S.A, 2006.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W.. **Administração de Recursos Humanos: Conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2006.

PEDROSO, Adriana dos Santos et al, Qualidade de vida no trabalho: percepção de satisfação dos funcionários de uma empresa do comércio. **Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 17, n. 33 / pgs. 47 – 67; 2º sem. 2018

ROBBINS, S. P.. **Comportamento Organizacional**. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P.T, Timothy A. Judge, Filipe Sobral. **Comportamento Organizacional**; [tradução Rita de Cássia Gomes] -- 14 ed. -- São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.

SIQUEIRA, Mirlene M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional**: o impacto das emoções/ Eduardo Soto; tradução técnica de Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson Learning,2002.

SILVA, R. O. **Teoria da Administração**. São Paulo:Pearson Prentice Hall , 2008

APÊNDICES

(Questionário)

CLIMA ORGANIZACIONAL: um estudo a partir da percepção dos colaboradores

Prezado(a) Senhor(a),

O ambiente de trabalho em qual estamos inseridos pode interferir na nossa motivação e em certos comportamentos, tanto para acrescentar no nosso trabalho como para dificultar. Se a organização apresentar um clima favorável para seus colaboradores, estes poderão contar com melhores resultados, visto que, os seus membros estão em harmonia entre si e ligados com a finalidade da empresa.

As informações coletadas no seguinte questionário serão tratadas de modo a preservar o anonimato do (a) entrevistado (a) e utilizadas exclusivamente para complementar o trabalho de conclusão de curso da discente Moiselha Nascimento da Silva do curso bacharelado em Administração orientada pela professora Lidyane Braga.

A graduanda responsável pela pesquisa se coloca à disposição a qualquer momento para esclarecer prováveis dúvidas que poderão surgir. Ressalto ainda à importância de sua participação nesta pesquisa, como também, afirmo que sua participação é voluntária.

Deseja participar da pesquisa?

Sim (), Podemos iniciar a pesquisa. Muito obrigada!

Não (), Agradeço a sua disposição. Muito obrigada!

Atribua uma nota de 1 à 10 (1 nota mínima e 10 nota máxima) para as afirmativas a seguir sobre o Clima Organizacional:

Que nota você daria para sua liberdade de expressão no trabalho?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Qual a sua avaliação sobre a igualdade de tratamento entre funcionários?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Considero-me orgulhoso da empresa em que trabalho?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Em que medida o seu superior lhe apoia quando você precisa aprender novos serviços, adaptar às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Em que medida os seus colegas de trabalho lhe apoiam quando você precisa aprender novos serviços, adaptar às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Para você, os benefícios concedidos pelo CRMV-PB são adequados às suas necessidades?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Considerando as suas atribuições, você entende que o salário pago a você é justo?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Em que medida você é respeitado pelo seu superior?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Levando tudo em consideração, o quanto você está satisfeito com o seu trabalho?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Quanto às regras e normas da empresa, você acredita que elas facilitam o bom desenvolvimento de suas atividades?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Como você avalia a sua motivação no trabalho?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Você está satisfeito com as condições estruturais (estrutura física, equipamentos, etc.) do seu trabalho?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Você está satisfeito com as chances ofertadas pela empresa para progredir em sua carreira?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

A supervisão lhe prepara para assumir novas responsabilidades e promoções?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

A sua percepção é de que as promoções são baseadas nas competências das pessoas e não em favoritismo?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Os funcionários recebem treinamento quando alguma necessidade é percebida?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

O quadro de funcionários do seu setor é suficiente para a realização das tarefas?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Na sua percepção é de que a empresa investe em qualidade de vida no trabalho?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Você se realiza com o trabalho que executa?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Você se sente valorizado pela empresa?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Diante da situação de pandemia que estamos enfrentando, você considera que houve uma mudança no clima organizacional se comparada com a de antes?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10 ()

Perfil Sociodemográfico

Chegou o momento de nos conhecermos melhor!!!

1- A sua idade está entre:

() 20 a 30 anos

() 31 a 40 anos

() 41 a 50 anos

() 51 a 60 anos

() Acima de 61 anos

2 - Sexo:

() Feminino

() Masculino

3 - Qual a sua escolaridade:

() Ensino Fundamental completo

() Ensino Médio completo

() Ensino Superior completo

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

() Outro. Qual? _

4 - Quanto tempo de serviço no CRMV-PB?

Finalização

Estamos no final da pesquisa. Obrigada pela sua participação e colaboração em participar!!