

**CLIMA X CULTURA ORGANIZACIONAL:
UMA ANÁLISE DA IMPLICAÇÃO DO ESTUDO DE CLIMA DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES**

HELLEN MARIA¹

LARISSA VIEIRA²

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2017

RESUMO

O estudo do clima organizacional promove a compreensão dos níveis de satisfação e de motivação os quais os colaboradores detêm da organização, além do empenho que estes põem no exercer de suas funções. Sendo de entendimento atual que o fator humano é importante à organização já que o trabalho só é realizado a partir dos profissionais. Ficando clara a relevância de se trabalhar a motivação destes. Com este intuito, traremos neste projeto os conceitos de clima e cultura organizacional, além de salientarmos a importância de sua avaliação constante, traremos também a análise do clima organizacional de uma empresa regional.

ABSTRACT

The study of the organizational climate promotes an understanding of the levels of satisfaction and motivation that the employees have of the organization, as well as the commitment they put in the exercise of their functions. Being of current understanding that the human factor is important to the organization since the work is only done from the professionals. The relevance of working on their motivation is clear. With this in mind, we will bring in this project the concepts of climate and organizational culture, besides emphasizing the importance of its constant evaluation, we will also analyze the organizational climate of a regional company.

PALAVRAS – CHAVE: Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Pesquisa de clima.

1. INTRODUÇÃO

Falar sobre cultura e clima organizacional nas organizações nos dias atuais já não é mais nenhuma novidade, sendo o fator humano considerado um real valor competitivo para muitas organizações, que estão sempre preocupadas com a satisfação de seus funcionários acerca de todo o ambiente de trabalho.

Mas essa realidade se aplica para todas as empresas? A resposta infelizmente, ainda é não. Até mesmo as grandes corporações podem apresentar seu quadro de funcionários insatisfeitos, apesar disto ser mais facilmente vivenciado em pequenas empresas e/ou empresas familiares, principalmente.

A cidade de Juazeiro apresenta um potencial de crescimento inegável, tendo seu polo industrial e comércio bastante conhecidos afora. Existe na cidade muitas empresas de pequeno e médio porte, empresas familiares são praticamente a maioria, apesar disso o município apresenta atratividade e raças a isto, grandes companhias resolvem se instalar nela.

Nessa perspectiva, o presente estudo traz a conceituação tanto de clima quanto de cultura organizacional, a importância do cruzamento desta à cultura do indivíduo como funcionário da organização e posteriormente, a análise do clima organizacional dentro de um dos setores de uma empresa da cidade de Juazeiro do Norte, sendo o objetivo geral deste trabalho demonstrar a partir de

análises exploratórias a importância da estruturação do RH nas empresas, tal como possuir um clima harmônico e saudável para o alcance das metas empresariais, e como objetivos específicos avaliar a situação da organização pesquisada quanto ao seu clima, se este é satisfatório ou não, além de apresentar soluções de melhoria do mesmo.

Os procedimentos metodológicos baseiam-se em uma pesquisa de caráter exploratório, qualitativo e quantitativo com análise de dados bibliográficos e da pesquisa de clima organizacional efetuada pelas autoras na empresa Flamax segmento estacionamento rotativo Zona Azul de Juazeiro do Norte, no estado do Ceará.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 CONCEITO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O Clima Organizacional é visto como a percepção que o indivíduo – funcionário têm da empresa, do seu ambiente de trabalho, as relações interpessoais, dentre outros fatores; o clima sofre numa relação causa-consequência pela cultura da organização. Ou seja, a cultura consequentemente irá influenciar o clima organizacional, podendo ser de forma positiva ou negativa. Isto se deve ao fato da adaptação (ou a falta desta), dos perfis culturais da empresa e do funcionário, assim, quando há um casamento entre os dois, o resultado é de um clima organizacional mais suave, ao passo de que quando as duas culturas colidem, o clima se torna denso, rijo.

Para Maximiano (1995) o clima organizacional relaciona-se a sensação e as significações que as pessoas possui e compartilham sobre a organização afetando sua motivação e sua satisfação no trabalho. Sendo significativo auferir a sua importância para determinar o quê numa empresa e suas práticas organizacionais favorece no maior rendimento das pessoas, assim como no alcance das metas e objetivos.

Araújo e Tagliocolo (2007) trazem em sua perspectiva quatro fatores que influem no clima organizacional, afirmando que este ocorre no âmbito organizacional. Os fatores são: a resistência à mudança, esta exige total participação dos funcionários para sua adequação, pois ocorre por exemplo pela substituição de um processo operacional por outro mais eficaz, só sendo de possível o alcance da eficácia com total empenho dos participantes, sendo que estes ao se mostrarem indispostos a mudar, implica dizer que essa implantação vai ser falha; o estresse, este pode ser causado por razões pessoais quanto por organizacionais e afetam a produtividade do indivíduo; a motivação, que remetendo ao mais simples significado da palavra, é um motivo para realizar uma ação, quer dizer, o funcionário necessita de um estímulo para realizar suas tarefas; por fim a liderança partindo do senso de que um bom líder motiva e inspira seus liderados, trazendo assim eficiência e eficácia à empresa. Nesse contexto, Sun Tzu traz no livro A Arte da Guerra:

Entendo por comando a equidade, o amor pelos subordinados e pela humanidade em geral. O conhecimento de todos os recursos, a coragem, a determinação e o rigor são as qualidades que devem caracterizar aquele que investe a dignidade de general. São virtudes necessárias que devemos adquirir a qualquer preço. Somente elas podem tornar-nos aptos a marchar dignamente à frente dos outros. (p.12-13).

2.2 CONCEITO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura Organizacional está intrinsicamente ligada ao Clima, ela influencia na formação de um clima nos aspectos positivos tanto como nos aspectos negativos, por isso se torna importante revisar conceitos sobre a cultura organizacional.

Mas o que seria a Cultura da Organizacional?

Durkheim (1912. p. 73) traz que “onde há vida coletiva surgem efeitos que se sobrepõem ao nível dos indivíduos que compõem a coletividade, refletindo a própria vida coletiva; a sociedade”, ou seja, esses efeitos, os valores e práticas refletidas pelo conjunto formam a cultura; reforçando o pensamento Durkheim afirma que “a associação dos homens, sua síntese, produz um todo que se sobrepõe às partes que o formam”

Chiavenato (2010) define a cultura corporativa como o conjunto de costumes, práticas e as crenças estabelecidos nesta por meio de suas políticas organizacionais. Ela pode ser refletida na sua missão, visão e pelos valores, nas formas de relacionamento com o público, vestuário, comunicação interna, dentre outros fatores.

A Cultura pode ser percebida por funcionários novos na empresa pelo dia a dia, sendo positivo haver aquele filtro do perfil na hora da contratação, pois assim esse recém-chegado funcionário já terá em sua própria personalidade traços compatíveis com essa cultura organizacional.

À medida que quando não ocorre essa associação do perfil individual ao empresarial, resulta em um clima ruim ou péssimo, e isto acarreta em dificuldades para a organização no atingimento de seus objetivos, como já mencionado anteriormente.

2.3 IMPORTÂNCIA DE ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Luz (2014, p.28) ressalta que para “prestar um bom serviço, é preciso que saiba, que possa e que queira fazê-lo”. E ainda “muitas das vezes, o trabalho não é bem realizado porque quem o faz não está a fim de fazê-lo ou não quer fazê-lo melhor, ainda que saiba e possa” (p.29) nessa visão trabalhar a motivação e a satisfação do funcionário pode ser de grande valia a empresa.

E para isto, a avaliação do clima se torna essencial, pois com ela é possível determinar os níveis de satisfação, a motivação ou a sua falta na organização e os motivos que afetam positivo e negativamente este clima.

O autor traz várias estratégias de avaliação de clima, sendo destas a mais completa a pesquisa de clima organizacional, a qual fora utilizada neste trabalho.

3. METODOLOGIA UTILIZADA

A metodologia utilizada nesse projeto foi bibliográfica possibilitando a análise a partir de conceitos de autores sobre o clima e a cultura organizacional, além ressaltar sua importância, foi realizada uma pesquisa de clima, a partir de um questionário formulado com base em perguntas do modelo de pesquisa de clima organizacional do autor Ricardo Luz em seu livro Gestão do Clima Organizacional, na empresa Flamax, no serviço de estacionamento rotativo Zona Azul na cidade de Juazeiro do Norte, foi respondida por 25 funcionários do setor de vendas.

O diagnóstico da pesquisa foi de extrema importância para o entendimento da realidade existente do clima da organização em questão.

4. PESQUISA DE CLIMA

Com a pesquisa de clima é possível determinar os níveis de satisfação dos funcionários de toda organização ou de apenas um setor, além dos fatores que podem deixar os funcionários mais satisfeitos, a partir de seus dados é possível realizar uma análise completa do clima; sendo assim um método de extrema importância a um gestor de RH ou geral.

4.1 SOBRE A EMPRESA

A empresa a qual foi realizada a pesquisa de clima organizacional foi a Flamax, que é uma empresa criada com o objetivo de executar os serviços de coleta e transporte de resíduos sólidos urbanos e incineração de resíduos de serviços de saúde e resíduos industriais.

4.1.1 Diretrizes

Missão: Oferecer soluções adequadas e inovadoras em gestão ambiental de resíduos, contribuindo para o desenvolvimento sustentável de empresas e comunidades. Garantindo a qualidade de nossos serviços e buscando atender às necessidades dos clientes, serviços, funcionários e sociedade.

Valores

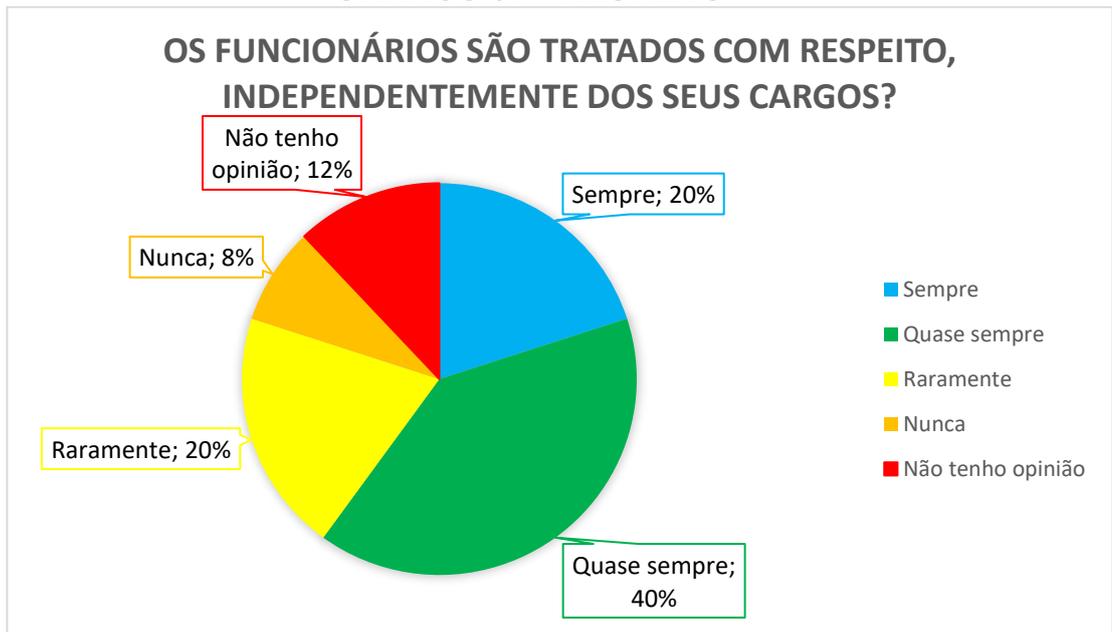
- Fazer o melhor sempre: o atendimento e a superação das expectativas dos clientes e da sociedade para garantir a perenidade dos serviços prestados.
- Pensar com os olhos no futuro: desenvolver soluções que atendam a legislação e busquem superar as exigências do presente.
- Ética: nossas ações têm por base o respeito às leis e o compromisso com a transparência e o profissionalismo.
- Responsabilidade Social: como parte integrante de nossas atividades e atitudes.
- Respeito e valorização das pessoas: nosso coletivo é nosso maior diferencial.
- Satisfação com a atividade que desenvolvemos: somos conscientes que nosso trabalho ajuda a preservar a vida.

A Flamax hoje representa o estacionamento rotativo Zona Azul, da cidade de Juazeiro do Norte e foi neste segmento que a pesquisa foi efetuada.

A Flamax iniciou contrato Zona Azul, por meio licitatório com a Prefeitura de Juazeiro do Norte- CE no período de 09/2010 (Art. 2º - O prazo de concessão para a gestão das áreas de estacionamento rotativo de que trata o artigo anterior será de 05 (cinco) anos, podendo o contrato ser prorrogado por igual período, em conformidade com os critérios previstos no edital de licitação).

A pesquisa em questão foi elaborada a partir de um modelo do Ricardo Luz, onde ele disponibiliza 170 questões relacionadas ao ambiente, estrutura, remuneração e relações interpessoais. Das quais, foram selecionadas 27 fechadas dicotômicas e de múltipla escolha a serem aplicadas numa amostra de 25 funcionários do setor de vendas da empresa. Segue gráficos da pesquisa:

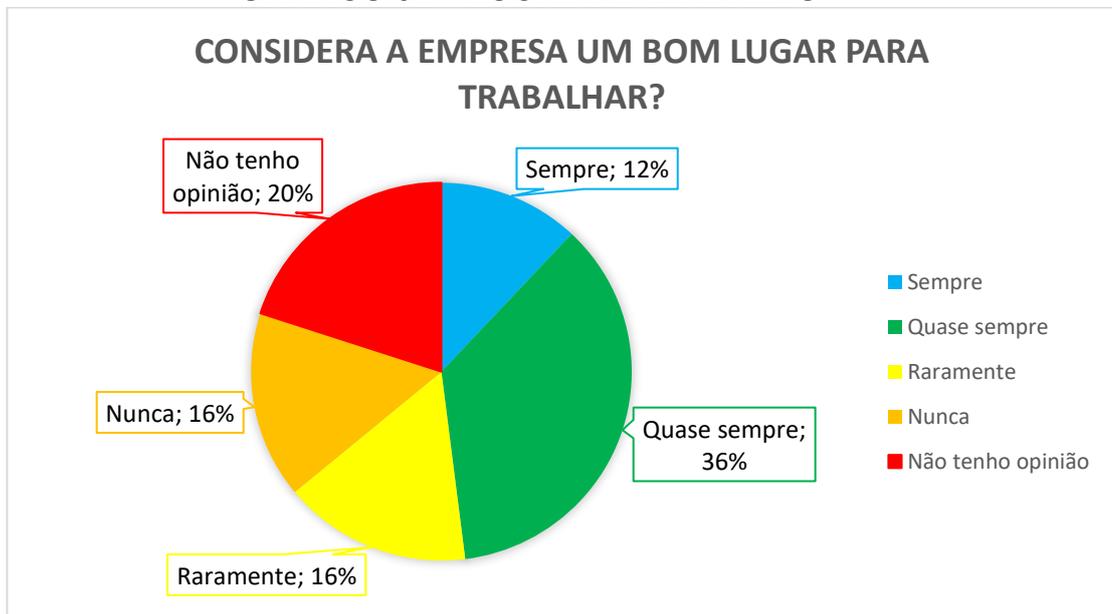
GRÁFICO 01 – RESPEITO



Fonte: Própria (2017)

Com base no gráfico acima, a maioria dos participantes disseram ser tratados com respeito sempre ou quase sempre, representando 60% do total da amostra, os que afirmaram que raramente, nunca e não tenho opinião são de 20%,8% e 12% respectivamente.

GRÁFICO 02 – LOCAL DE TRABALHO

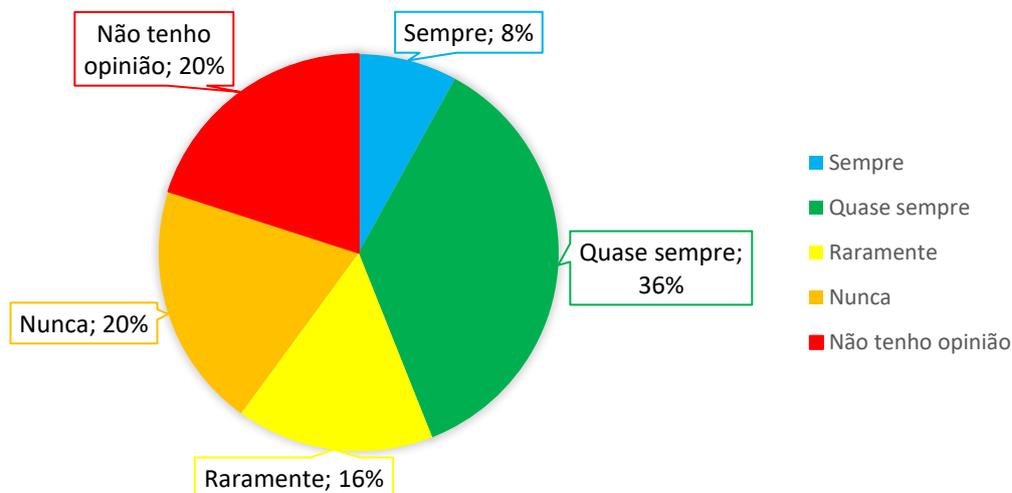


Fonte: Própria (2017)

Quanto à estes considerarem a empresa um bom lugar para se trabalhar, 48% respondeu que é sempre ou quase sempre, sendo que nunca é de 16% e não tenho opinião de 20%, conforme gráfico.

GRÁFICO 03 – EXPRESSIVIDADE

OS FUNCIONÁRIOS SENTEM-SE SEGUROS EM DIZER O QUE PENSAM?

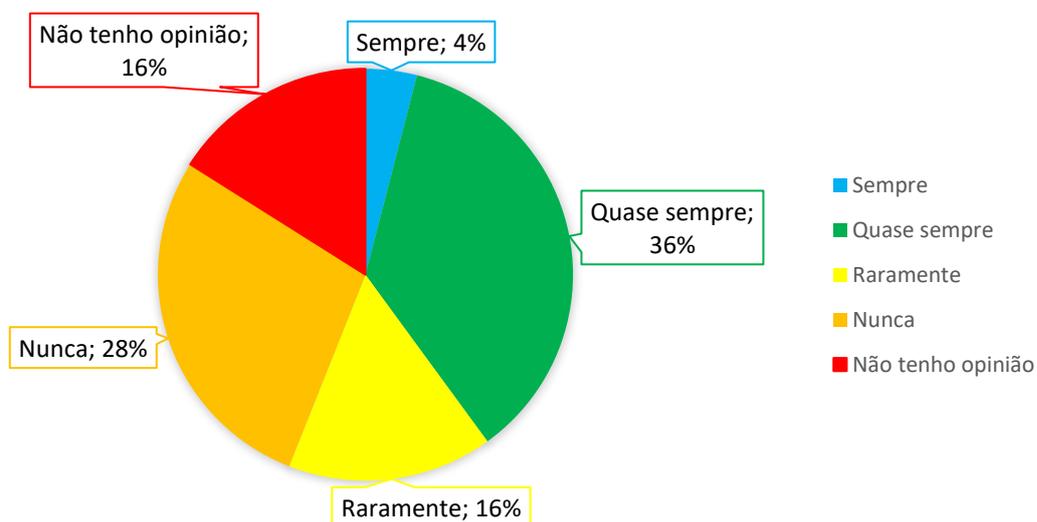


Fonte: Própria (2017)

No fato de se sentir seguros em dizer o que pensam, a maioria dos funcionários afirmaram que quase sempre ou raramente se sentem, somando 52% do total, os índices de nunca e não tenho opinião representam 20% em ambos casos.

GRÁFICO 04 – RECEPTIVIDADE

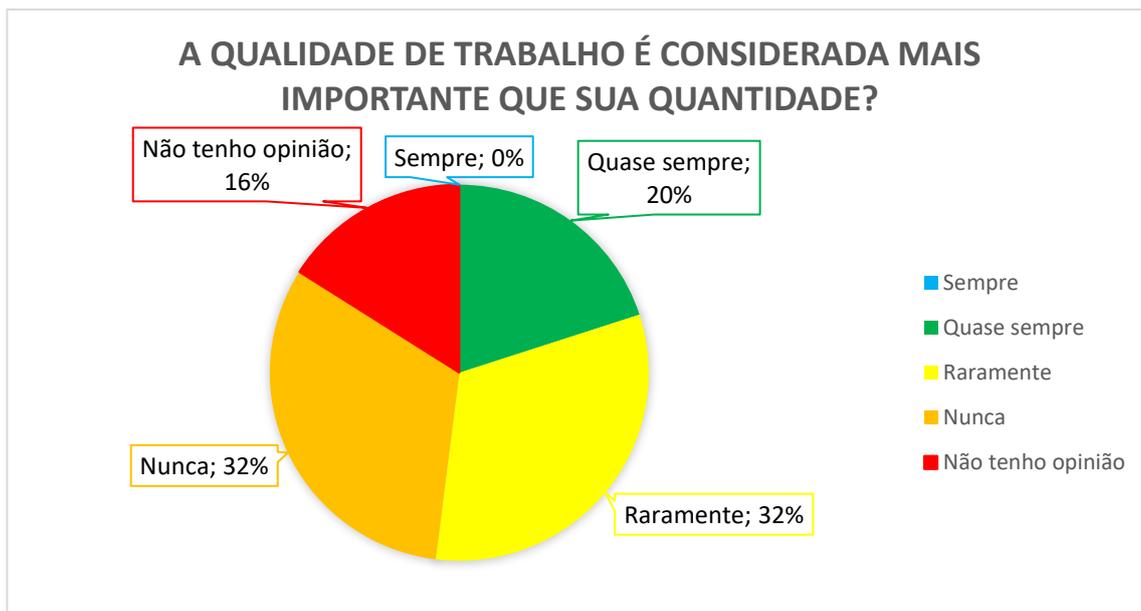
A EMPRESA É ABERTA A RECEBER E RECONHECE AS OPINIÕES E CONTRIBUIÇÕES DE SEUS FUNCIONÁRIOS?



Fonte: Própria (2017)

No quesito da empresa se mostrar aberta a opinião e reconhecer as contribuições de seus funcionários a maioria respondeu que sempre ou quase sempre somando os 40% do total, raramente foi de 16%, nunca 28% e não tenho opinião 16%.

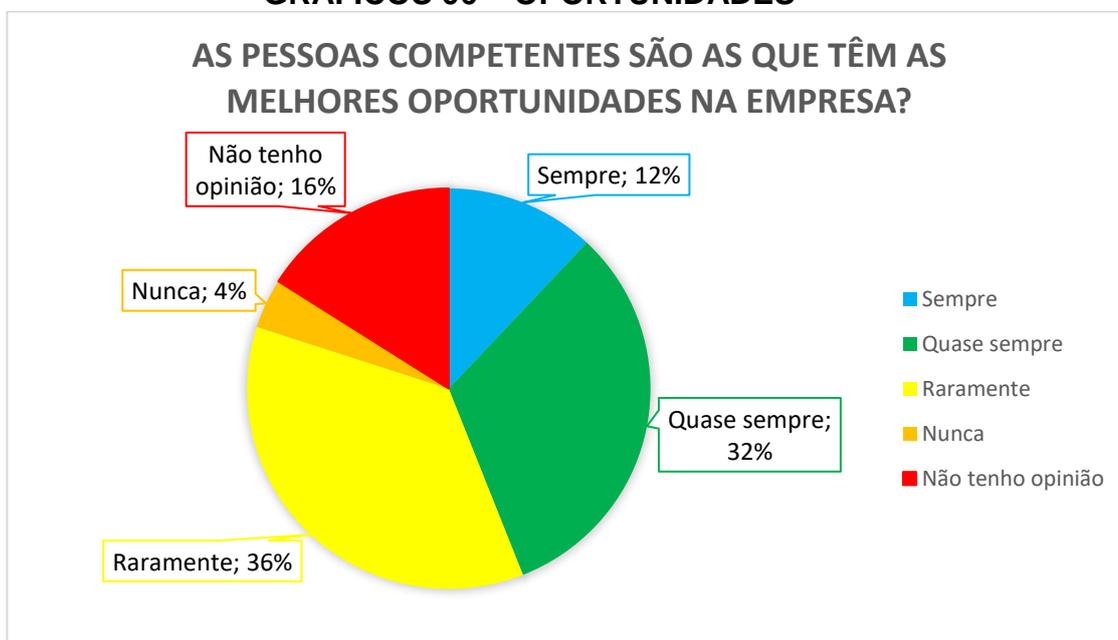
GRÁFICO 05 – QUALIDADE X QUANTIDADE



Fonte: Própria (2017)

Foi perguntado se na empresa o reconhecimento era dado pela qualidade e não pela quantidade do trabalho, e o resultado foi de que quase sempre e raramente somaram os 52% das respostas, dando ênfase ao raramente como demonstrado no gráfico acima, nunca se equipara aos 32% do grau anterior, não tenho opinião simboliza 16% do total e ninguém respondeu que sempre.

GRÁFICOS 06 – OPORTUNIDADES

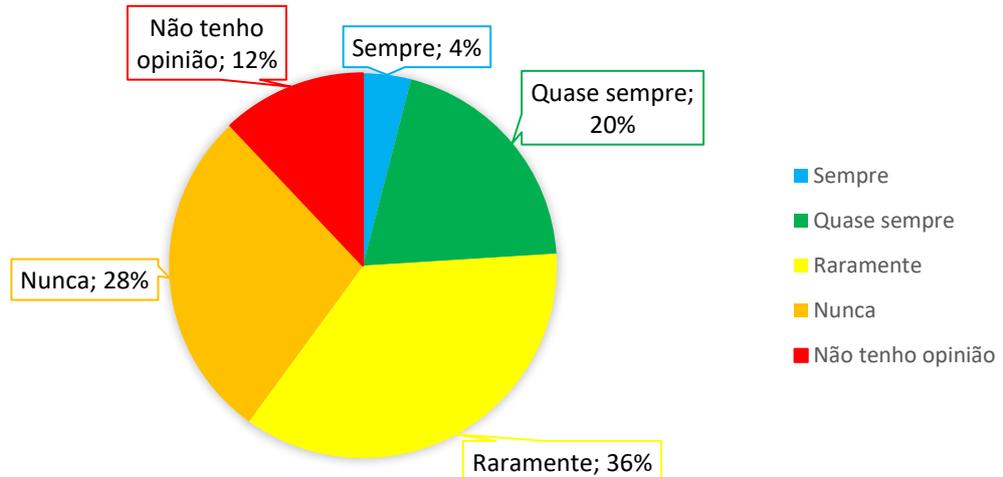


Fonte: Própria (2017)

Quanto as oportunidades oferecidas, a maior representatividade foi que raramente ela é dada as pessoas competentes, responderam que sempre e quase sempre 44% dos participantes, nunca 4% e não tenho opinião 16%.

GRÁFICO 07 – ORIENTAÇÃO DO TRABALHO

AS ORIENTAÇÕES QUE VOCÊ RECEBE SOBRE O SEU TRABALHO SÃO CLARAS E OBJETIVAS?

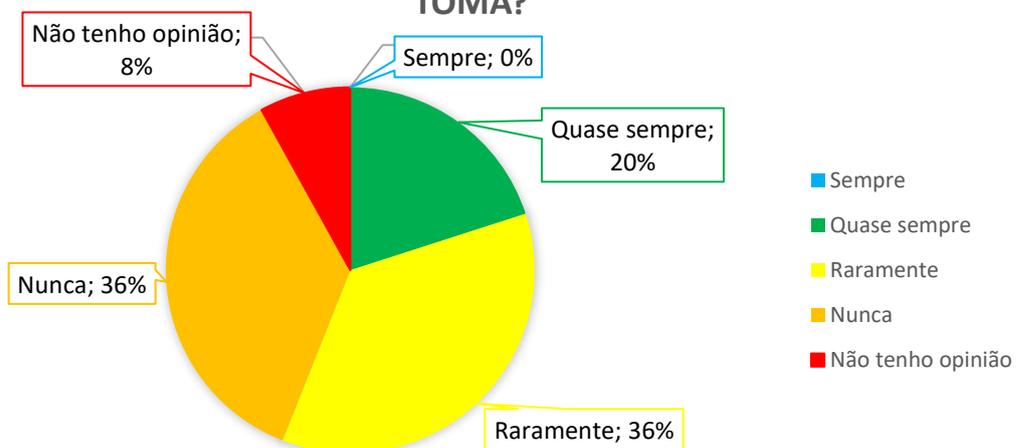


Fonte: Própria (2017)

Em relação as orientações sobre o trabalho serem claras e objetivas, responderam que raramente 36%, quase sempre e sempre somam 24% e nunca e não tenho opinião equivalem a 28% e 12% na devida ordem.

GRÁFICO 08 – MOTIVO DAS DECISÕES

AO EMPRESA EXPLICA ADEQUADAMENTE AOS FUNCIONÁRIOS O MOTIVO DAS DECISÕES QUE ELA TOMA?

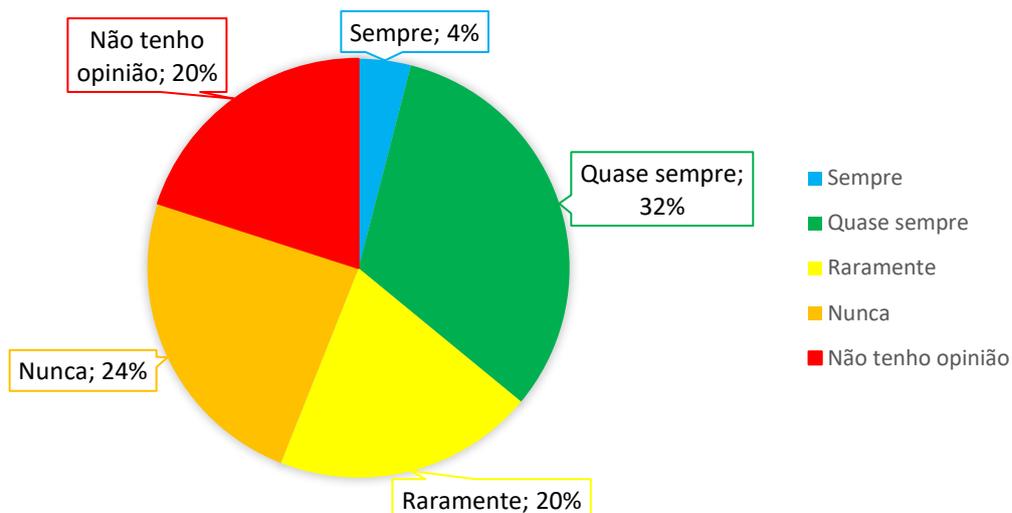


Fonte: Própria (2017)

No que concerne a empresa explicar adequadamente aos funcionários o porquê dela tomar as decisões que toma, quase sempre e raramente corresponde a 56% das respostas, sendo que o percentual de raramente é mais elevado, nunca equivale a 36%, não tenho opinião 8% e ninguém respondeu sempre.

GRÁFICO 09 – FUNCIONÁRIOS SE SENTEM INFORMADOS

OS FUNCIONÁRIOS SE SENTEM ADEQUADAMENTE INFORMADOS SOBRE AS DECISÕES QUE AFETAM O TRABALHO DELES?

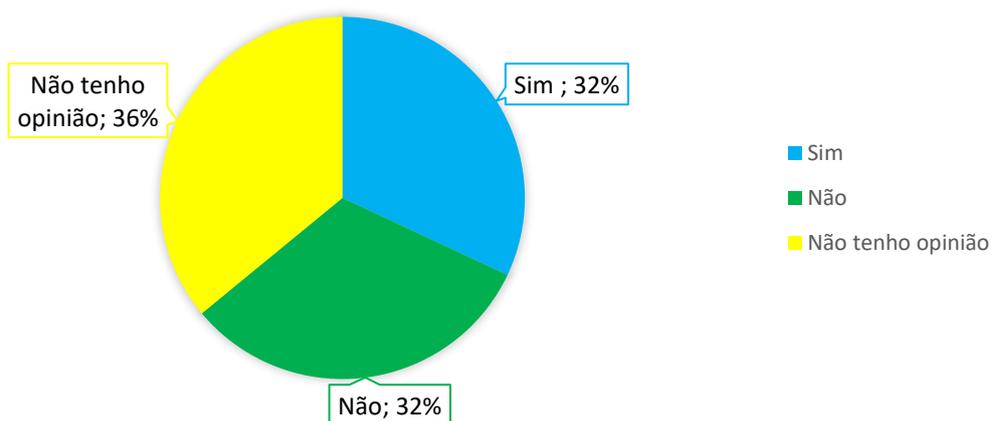


Fonte: Própria (2017)

No que diz respeito aos funcionários se sentirem informados sobre as decisões que afetam o trabalho deles, raramente e nunca totalizam 44%, enquanto que sempre e quase sempre corresponde a 36%, os que disseram não possuir opinião exprimem 20% do total da amostragem.

GRÁFICOS 10 – CONHECE AS PRIORIDADES E OBJETIVOS DA EMPRESA

VOCÊ CONHECE AS PRIORIDADES E OBJETIVOS DA EMPRESA?

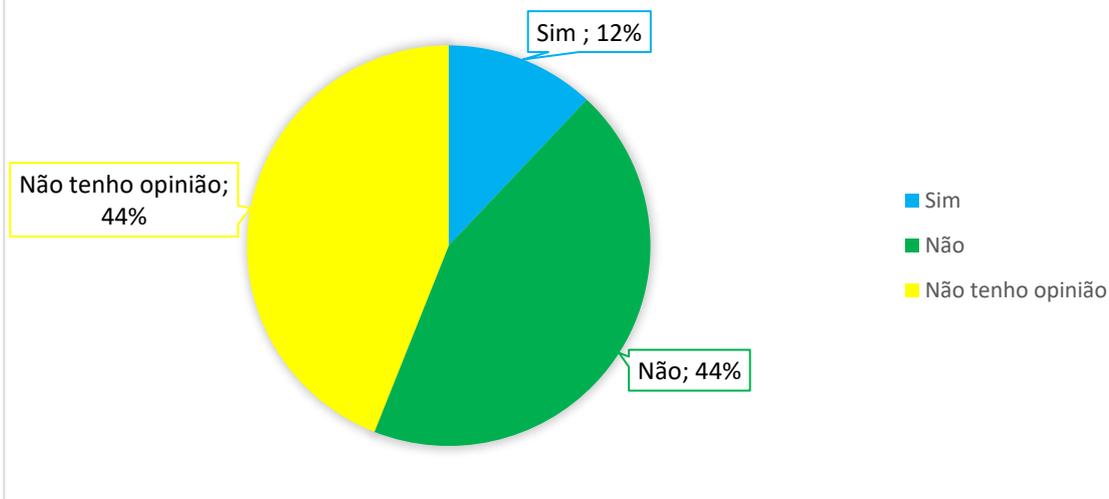


Fonte: Própria (2017)

No que tange aos funcionários conhecerem os objetivos e prioridades da empresa, a maior representatividade dos dados foi a resposta não tenho opinião, com 36%; sim e não possuem 32% do total cada.

GRÁFICO 11 – COOPERAÇÃO ENTRE DEPARTAMENTOS

EXISTE UM RELACIONAMENTO DE COOPERAÇÃO ENTRE OS DIVERSOS DEPARTAMENTOS DA EMPRESA?

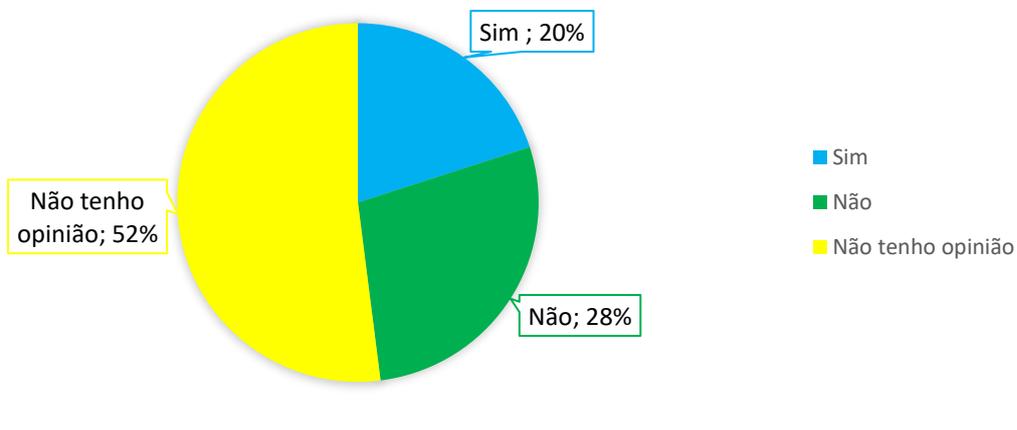


Fonte: Própria (2017)

Se referindo a cooperação entre departamentos, não e não tenho opinião foram a maioria das respostas, sendo que ambos índices são de 44%, por outro lado a resposta sim representa apenas 12% do total.

GRÁFICO 12 – RECONHECIMENTO

EXISTE RECONHECIMENTO PELOS TRABALHOS BEM FEITOS PELOS FUNCIONÁRIOS?

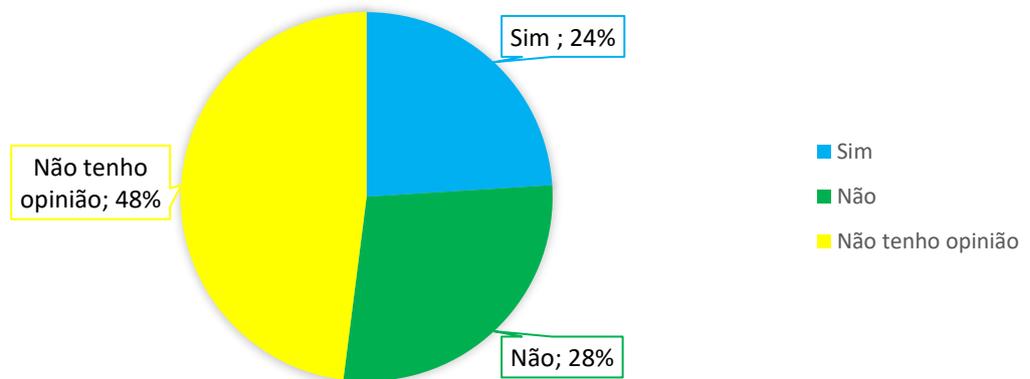


Fonte: Própria (2017)

Quanto ao reconhecimento pelo trabalho bem feito, a maioria preferiu responder que não possuía opinião, sendo 52%, tendo sim com 20% do total e não correspondendo 28%.

GRÁFICO 13 – INCENTIVO AO TRABALHO EM EQUIPE

O SEU SUPERIOR IMEDIATO INCENTIVA O TRABALHO EM EQUIPE?

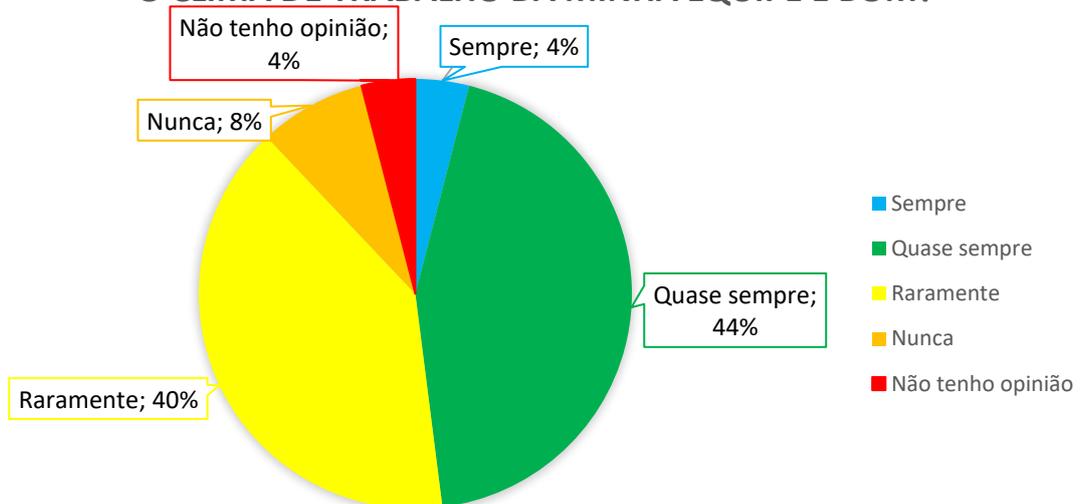


Fonte: Própria (2017)

No que se refere ao incentivo ao trabalho em equipe pelo superior, 48% dos entrevistados responderam não ter opinião sobre o assunto, os que responderam que não correspondem a 28% e sim a 24%.

GRÁFICO 14 – CLIMA DA EQUIPE

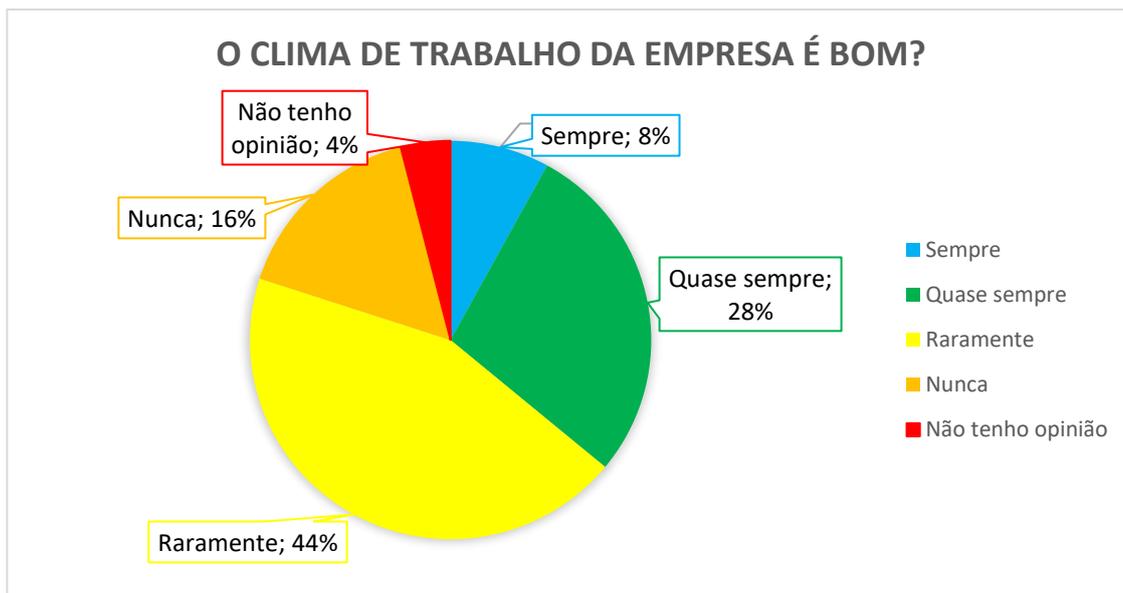
O CLIMA DE TRABALHO DA MINHA EQUIPE É BOM?



Fonte: Própria (2017)

No tocante ao clima da equipe o maior índice de participantes respondeu que quase sempre é bom, simbolizando os 44% do total, sempre teve 4%, raramente 40%, nunca 8% e não tenho opinião 4%.

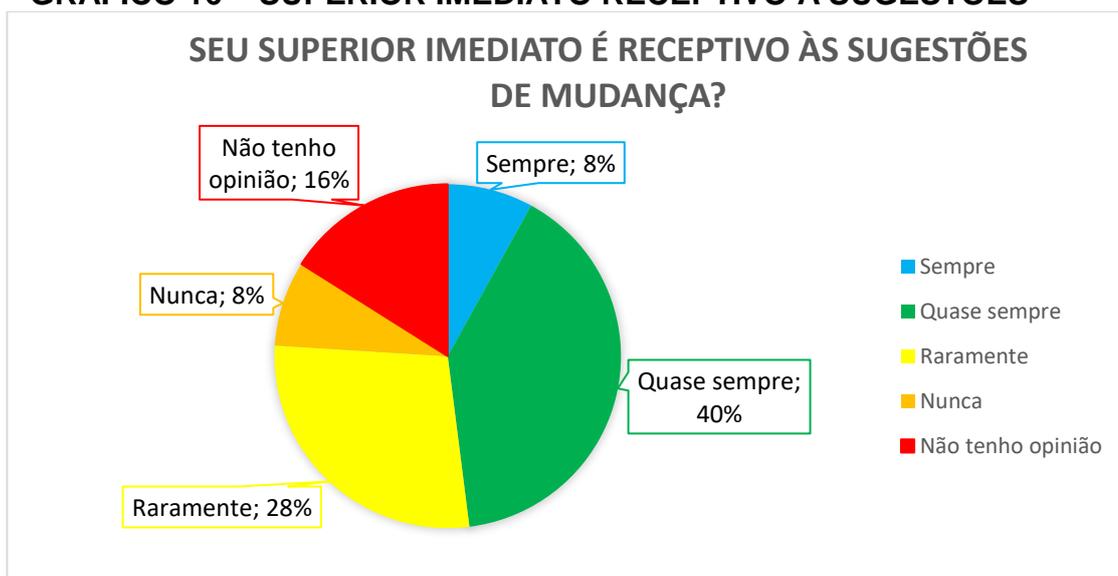
GRÁFICO 15 – CLIMA DA EMPRESA



Fonte: Própria (2017)

Já se tratando do clima da empresa, o maior índice de respostas foi o de que raramente é bom, com o total de 44%, quase sempre representou 28%, sempre 8%, nunca 16% e não tenho opinião 4%.

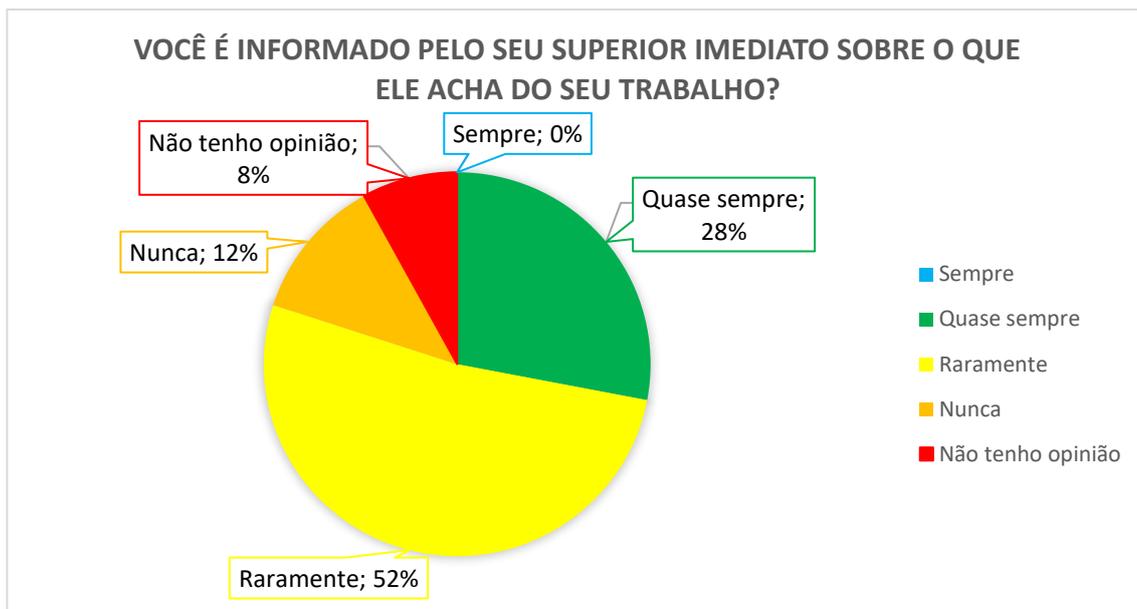
GRÁFICO 16 – SUPERIOR IMEDIATO RECEPTIVO À SUGESTÕES



Fonte: Própria (2017)

Em relação à receptividade as sugestões do funcionário pelo superior imediato, 40% responderam que quase sempre ele é receptivo, sempre foram 8%, raramente, nunca e não tenho opinião retratam 28%, 8% e 16% respectivamente.

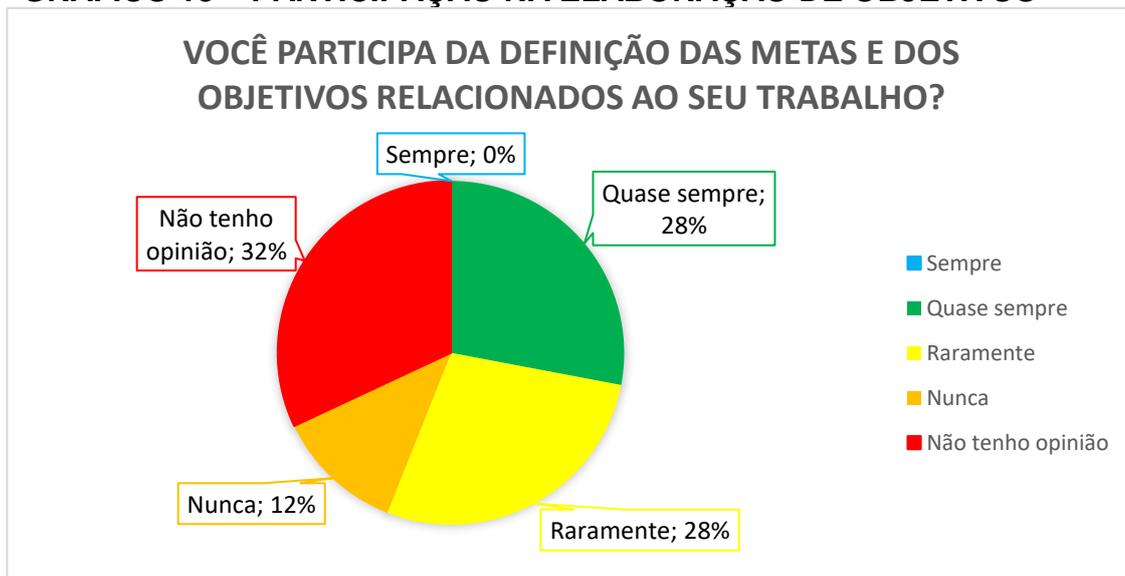
GRÁFICO 17 – INFORMADO SOBRE DESEMPENHO



Fonte: Própria (2017)

Como demonstrado no gráfico acima, a maioria dos participantes respondeu que raramente é informado sobre o que o seu superior imediato acha do seu trabalho, quase sempre foi o segundo maior índice com 28%, seguido de nunca 12% e não tenho opinião 8%, sempre não recebeu nenhuma resposta.

GRÁFICO 18 – PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO DE OBJETIVOS

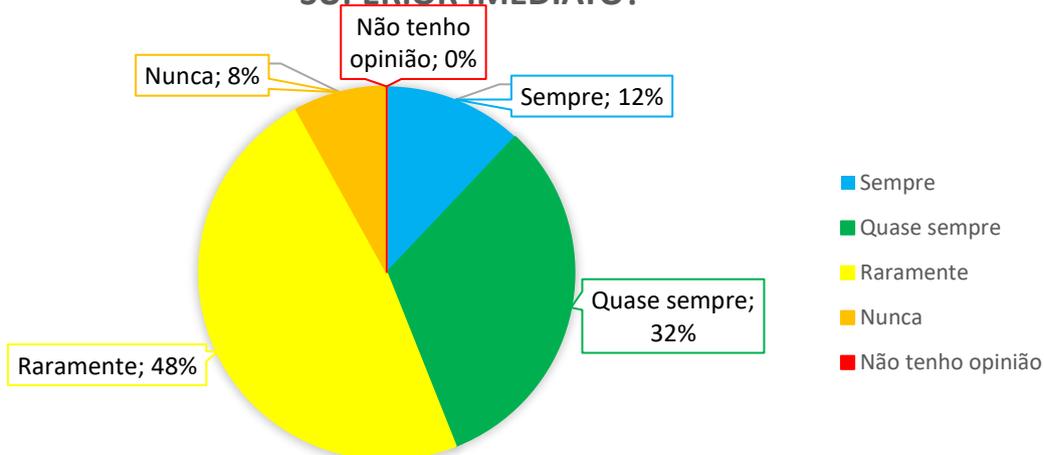


Fonte: Própria (2017)

Referente a participação na elaboração dos objetivos e metas do trabalho o maior número de participantes (32%) respondeu que não tem opinião, quase sempre e raramente tiveram 28% das respostas cada e nunca 12%, ninguém respondeu que sempre.

GRÁFICO 19 – CONFIANÇA NAS DECISÕES DO GESTOR

VOCÊ CONFIA NAS DECISÕES TOMADAS PELO SEU SUPERIOR IMEDIATO?

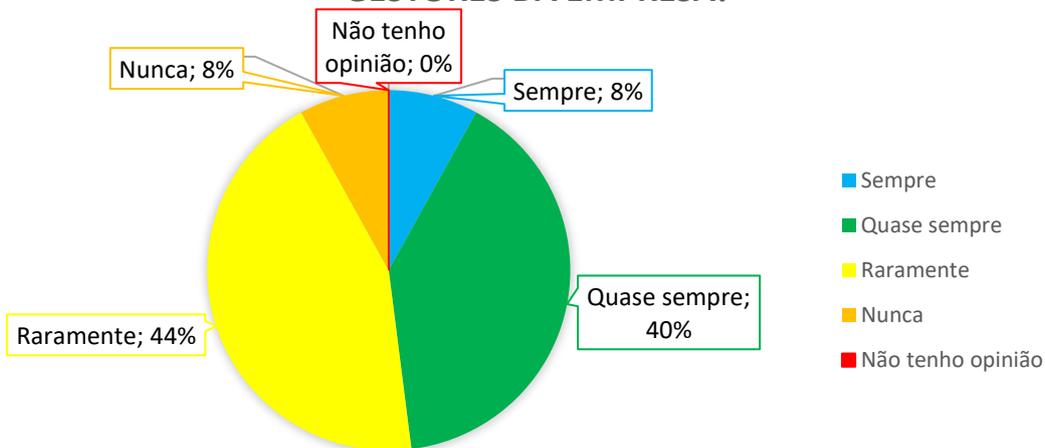


Fonte: Própria (2017)

Tratando-se da confiança nas decisões do superior imediato pelos funcionários, 48% afirmou que raramente confia nelas, tendo sempre e quase totalizando 44%, nunca 8% e ninguém respondeu que não tinha opinião sobre.

GRÁFICO 20 – CONFIANÇA NAS DECISÕES DOS DEMAIS GESTORES

VOCÊ CONFIA NAS DECISÕES TOMADAS PELOS DEMAIS GESTORES DA EMPRESA?

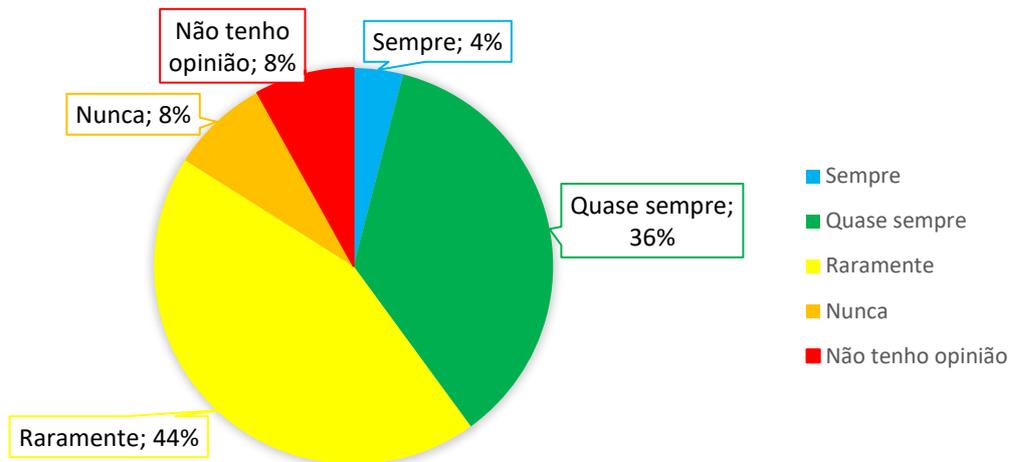


Fonte: Própria (2017)

Já em relação a confiança nas decisões dos demais gestores, os funcionários responderam que raramente confiam sendo 44% das respostas, porem o índice de quase sempre representa 40%, sempre 8%, nunca 8% e não tenho opinião não recebeu nenhuma resposta.

GRÁFICO 21 – REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

O SEU TRABALHO LHE DÁ UM SENTIMENTO DE REALIZAÇÃO PROFISSIONAL?

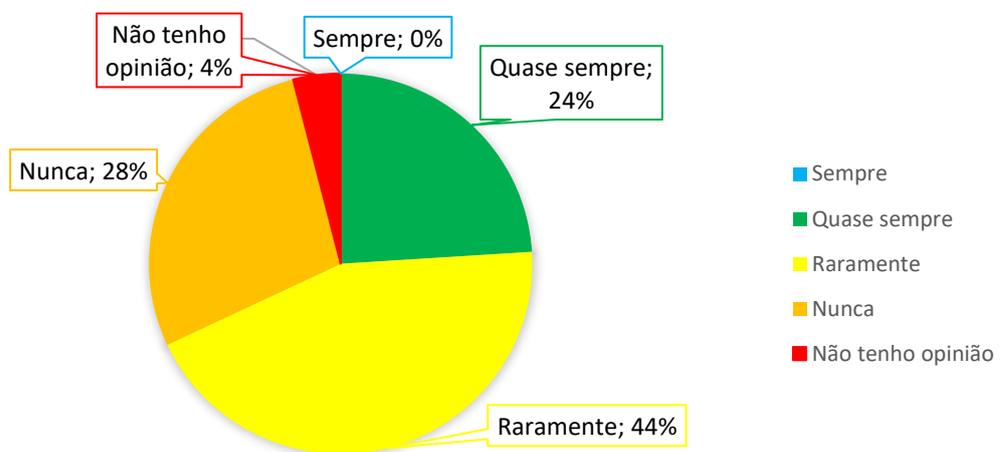


Fonte: Própria (2017)

O maior número de participantes trouxe que raramente (44%) têm um sentimento de realização profissional pelo trabalho, quase sempre correspondeu ao segundo maior número sendo 36% do total, sempre 4%, nunca e não tenho opinião 8% cada.

GRÁFICO 22 – LIBERDADE PARA FAZER O TRABALHO

VOCÊ TEM LIBERDADE PARA FAZER SEU TRABALHO DA FORMA COMO CONSIDERA MELHOR?

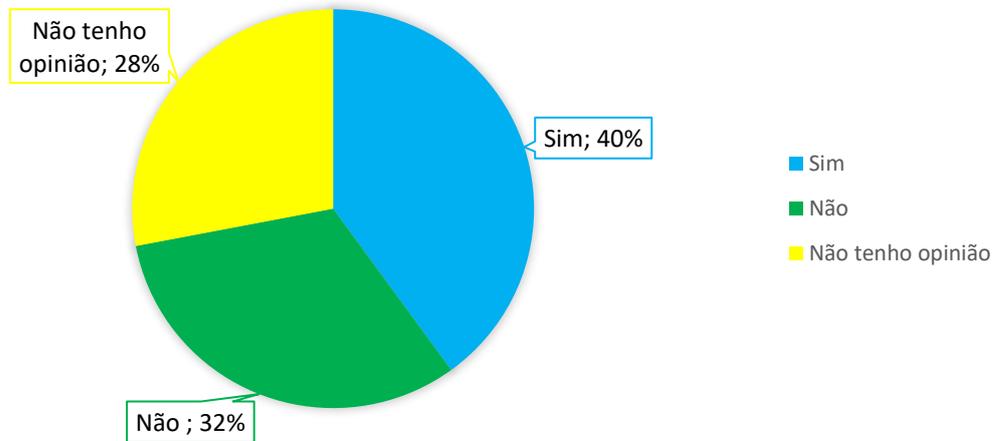


Fonte: Própria (2017)

No que se refere a liberdade de fazer o trabalho como considera melhor, 44% respondeu que raramente possui, quase sempre 24%, nunca 28% e não tenho opinião 4%, conforme gráfico acima.

GRÁFICO 23 – RESPONSABILIDADE DE CONTRIBUIR PARA O SUCESSO DA EMPRESA

VOCÊ CONSIDERA QUE É SUA RESPONSABILIDADE CONTRIBUIR PARA O SUCESSO DA EMPRESA?

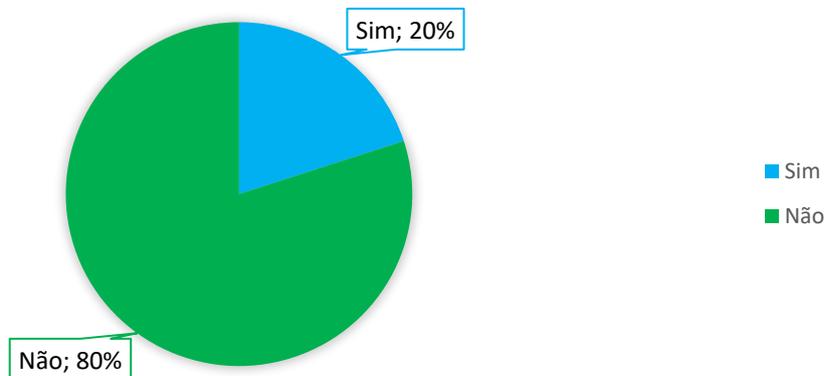


Fonte: Própria (2017)

Boa parte dos participantes da amostra respondeu que é sim sua responsabilidade contribuir para o sucesso da organização, refletindo 40% do total, não e não tenho opinião correspondem a 32% e 28%, nesta ordem.

GRÁFICO 24 – OUTRO DEPARTAMENTO

VOCÊ GOSTARIA DE TRABALHAR EM OUTRO DEPARTAMENTO DA EMPRESA?

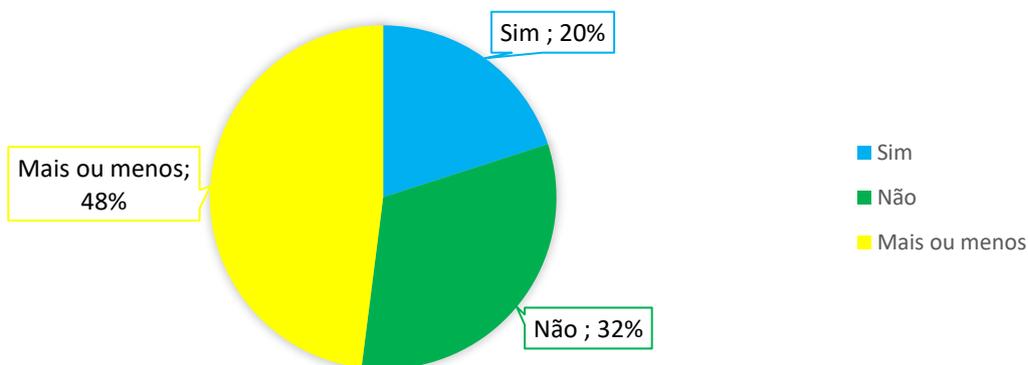


Fonte: Própria (2017)

A maioria dos participantes da amostra relatou que não gostaria de trocar de departamento, tendo a porcentagem de 80%; os que responderam que gostariam tiveram um total de 20%.

GRÁFICO 25 – REMUNERAÇÃO

SUA REMUNERAÇÃO É ADEQUADA AO TRABALHO QUE VOCÊ FAZ?

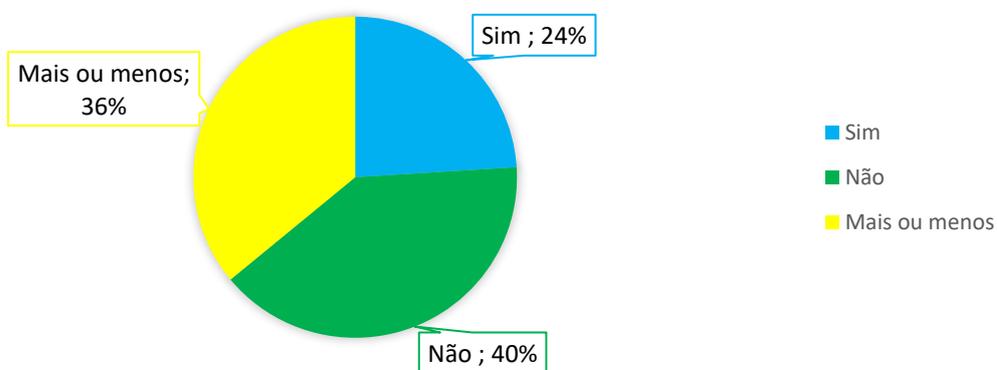


Fonte: Própria (2017)

No quesito remuneração, 40% dos funcionários acha que ela é mais ou menos adequada ao seu trabalho e cargo, seguidos pelos que não acham adequado, 32% e os que acham sim, 20%.

GRÁFICO 26- COMPARAÇÃO DE SALÁRIOS

VOCÊ CONSIDERA SEU SALÁRIO ADEQUADO EM COMPARAÇÃO COM O SALÁRIO RECEBIDO POR OUTROS FUNCIONÁRIOS DO MESMO NÍVEL DA SUA EMPRESA?

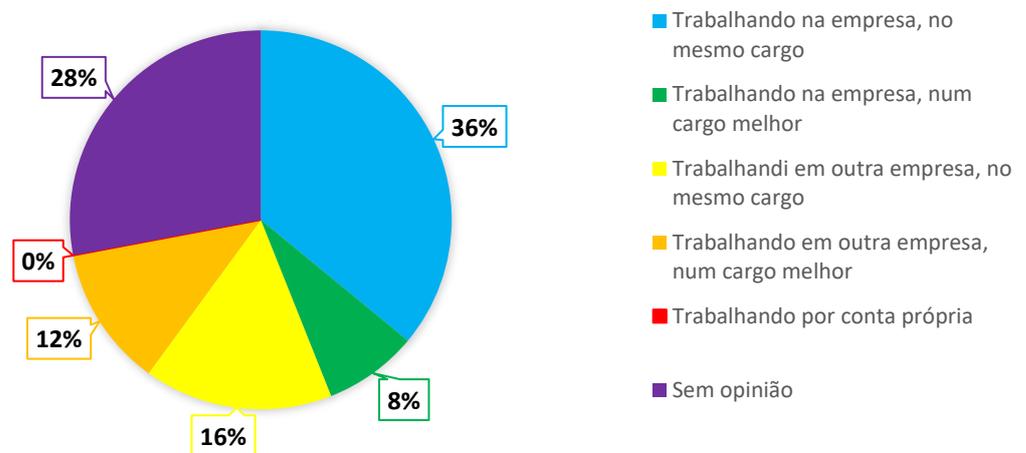


Fonte: Própria (2017)

Comparando a sua própria remuneração à dos outros funcionários do mesmo nível, a maioria dos respondentes (40%) disseram que não é adequada, logo em seguida vem os que acham que mais ou menos, 36% e os que consideram sim, com 24% do total.

GRÁFICO 27 – PERSPECTIVA DE FUTURO

COMO VOCÊ SE IMAGINA DAQUI A DOIS ANOS?



Fonte: Própria (2017)

Por último, foi perguntada sobre a perspectiva de futuro dos funcionários, onde 36% respondeu que se imagina daqui a dois anos trabalhando na empresa, no mesmo cargo; 28% não tem opinião; 16% disseram que estariam trabalhando em outra empresa, no mesmo cargo; 12% numa outra empresa e num cargo melhor, 8% trabalhando na mesma empresa, mas num cargo melhor e ninguém respondeu que estaria trabalhando por conta própria.

Com essa pesquisa, podemos concluir que os funcionários consideram a empresa um bom lugar para se trabalhar, que são tratados com respeito e não se sentem inseguros em dar sugestões que são ouvidas pelos seus superiores, embora o trabalho bem feito não seja reconhecido e ser valorizado apenas em sua quantidade e não na qualidade. A confiança dos funcionários na gestão é razoável, pois as orientações do trabalho a ser exercido não são claras e não é explicado o motivo das decisões que o afetarão; ainda implica dizer que isto influencia no fato deles desconhecem os objetivos da empresa claramente; não existe incentivo ao trabalho em equipe, nem há uma cooperação entre os departamentos, isso influi num clima não tão bom na empresa, apesar disso foi afirmado que o clima da equipe em si, é bom e que a maioria das pessoas deste setor não querem mudar para outro departamento. Os funcionários acreditam serem responsáveis pelo sucesso da organização mas não possuem um sentimento de realização profissional muito forte, isto pode ser explicado pelo fato deles não acharem que não possuem tanta liberdade para realização de seu trabalho, que a remuneração não é adequada em comparação a outros funcionários do mesmo nível e as pessoas mais competentes não serem as que recebem as oportunidades; a maioria dos participantes da amostra se vê trabalhando na empresa e no mesmo cargo daqui a dois anos, um índice mínimo disse que se imagina trabalhando na empresa, mas num cargo melhor isso pode ser explanado pelo causa citada acima, das oportunidades não serem oferecidas as pessoas que têm competência.

Contudo, isto pode ser melhorado a partir da ação da gestão trabalhando na melhoria da motivação e satisfação de seus funcionários. Para isso, trazemos algumas sugestões:

✓ Envolver os funcionários nos projetos – Ao participarem da elaboração ou ao menos ao saber os motivos das tomadas de decisões

referentes ao trabalho destes se sentirão mais satisfeitos e possuirão maior realização profissional

✓ Dar feedback – Ao informar os funcionários de seu desempenho e atender suas sugestões, eles se sentirão mais motivados ao terem sua voz ouvida e sentirem que seu trabalho dá frutos

✓ Melhorar condições de trabalho – Os vendedores são os que lidam diretamente com os clientes, então a impressão dos clientes da empresa vai vir da que tiverem de seu trabalho, assim melhorando seu bem-estar proporcionando a eles um ponto de descanso, com mesa, guarda sol e refrescos para eles fazerem uma pausa no trabalho, já que estes trabalham na rua.

✓ Liberdade – Ao trazer as metas aos funcionários, os deixarem estabelecer suas estratégias de execução das tarefas, passando assim confiança no seu poder de julgamento

✓ Regalias – Oferecer uns benefícios, de vez em quando incentivar os funcionários que possuam melhor desempenho por exemplo. E por meio de parcerias oferecer aos funcionários acesso a menores valores em lugares de lazer, tais como academia, clubes, e influenciar para que possam ir a teatros, bibliotecas podendo assim sair da rotina.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, a partir de todas as análises conceituais realizadas neste trabalho, e da pesquisa de clima organizacional realizada na empresa é possível determinar a importância de uma boa estruturação empresarial dos recursos humanos dela. Onde ter um departamento de RH, se torna uma estratégia crucial para alcançar o sucesso no mercado. Pois o trabalho deste inicia no ato de contratação onde é adequado os perfis culturais de empresa e funcionário prevenindo assim uma influência negativa no clima organizacional.

Enfatizando que, este clima estando prejudicado afeta diretamente nos resultados da organização. Então a avaliação e melhoria continua do clima e dos índices de satisfação e motivação dos funcionários se torna de extremo interesse dos gestores.

Pudemos refutar a realidade do clima da organização Flamax no segmento estacionamento rotativo Zona Azul, com a pesquisa de clima efetuada na mesma para fim deste projeto. Sendo de grande valia essa possibilidade, pois assim se tornou possível demonstrar o retorno que uma avaliação desse nível pode trazer a organização. As soluções propostas, ao serem aceitas e efetuadas dentro da organização propõem a melhoria no grau de satisfação e motivação de seus funcionários e conseqüentemente a melhoria no clima. O que implica desempenhos cada vez melhores e alcance dos resultados e do sucesso empresarial.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, G.C. de; TAGLIOCOLO, C. **Clima Organizacional**: um estudo sobre as quatro dimensões de análises. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E ETECNOLOGIA, 4., 2007, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: [s.n.], 2007.

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

DURKHEIM, E. **Les formes élémentaires de la vie religieuse**. Paris : Alcan, 1912.

MAXIMIANO, A.C.A. **Introdução a administração**. São Paulo: Atlas, 1995.

RICARDO LUZ, **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Quality Mark Editora, 2014.

TZU, S. **A arte da guerra**, tradução de Sueli Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2006.