

**/+CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO
UNICERP
Graduação em Administração**

GABRIEL DOS REIS VASCONCELOS

**A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O
COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO**

**PATROCÍNIO/MG
2018**

GABRIEL DOS REIS VASCONCELOS

**A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O
COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO**

Trabalho monográfico de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharelado em Administração, pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio.

Orientadora: Prof^ª. Esp. Angélica Guimarães Nunes de Almeida

**PATROCÍNIO/MG
2018**



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Administração

Trabalho de conclusão de curso intitulado “*A importância do clima organizacional para o comprometimento com o trabalho*”, de autoria da graduanda Nome, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Orientadora Prof. Esp. Angélica Guimarães Nunes de Almeida
Instituição: UNICERP

Avaliador 1- Prof.
Instituição: UNICERP

Avaliador 2- Prof.
Instituição: UNICERP

Data de aprovação: __/__/2018

Patrocínio, __ de _____ de 2018

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter me ajudado a superar todas as dificuldades enfrentadas e me guiado durante todo caminho.

Aos meus pais e familiares que me apoiaram e me ajudaram a concluir mais uma etapa na minha vida acadêmica.

Agradeço também a minha orientadora Prof. Esp. Angélica Guimarães Nunes de Almeida pelo suporte, correções e incentivos durante a realização e desenvolvimento deste trabalho.

E a todos que contribuíram e fizeram parte de forma direta ou indireta para a realização dessa pesquisa.

RESUMO

Introdução: O clima organizacional está vinculado ao desempenho dos colaboradores dentro da organização, sendo assim torna-se imprescindível que haja um bom clima e um ambiente positivo, para se obter um comprometimento efetivo e com alta eficiência entre as equipes de trabalho. Desta forma, o clima organizacional é um fator de grande importância que deve ser estudado e analisado dentro das organizações. **Objetivo:** O presente estudo teve como objetivo identificar os fatores que contribuem para um bom clima organizacional, buscando demonstrar ações e medidas que possam ser utilizadas para aumentar o comprometimento com o trabalho. **Material e métodos:** Para desenvolver este estudo foram realizadas, pesquisas bibliográficas e foi elaborado um questionário para a coleta de dados, aplicado a um grupo de colaboradores de uma Organização da Sociedade Civil (OSC). **Resultados:** Com os dados obtidos através dos questionários foi possível demonstrar graficamente o nível de satisfação dos colaboradores com determinados fatores: espírito de colaboração, variedade de tarefas, ambiente de trabalho, execução de tarefas, infraestrutura de trabalho, segurança, oportunidades de ser promovido, chefe e salário. Foram também apresentadas questões relacionadas ao clima da organização e dados de entradas e saídas de funcionários. **Conclusão:** Conclui-se que a insatisfação com determinados fatores dentro da organização pode afetar o clima organizacional, o que pode causar um grande impacto no comprometimento dos colaboradores. Com isto é necessário que os gestores estejam sempre atentos a estes fatores, buscando sempre obter feedback e ideias de melhorias dos colaboradores.

Palavras-chave: Clima organizacional, Satisfação dos colaboradores, Comprometimento com trabalho.

LISTA DE TABELA

Tabela 1. Legenda correspondente aos gráficos.....	21
Tabela 2. Admissões e demissões de colaboradores.....	26

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Satisfação com o espírito de colaboração.....	22
Gráfico 2. Satisfação com a variedade de tarefas.....	22
Gráfico 3. Satisfação com o ambiente de trabalho.....	22
Gráfico 4. Satisfação ao executar tarefas.....	23
Gráfico 5. Satisfação com a infraestrutura do trabalho.....	23
Gráfico 6. Satisfação com a segurança.....	23
Gráfico 7. Satisfação com as oportunidades de ser promovido.....	24
Gráfico 8. Satisfação com o chefe.....	24
Gráfico 9. Satisfação com o salário.....	24
Gráfico 10. Demais questões abordadas.....	25

LISTA DE SIGLAS

ARH Administração de Recursos Humanos

COEP Comitê de Ética em Pesquisa - UNICERP

OSC Organização da Sociedade Civil

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 OBJETIVOS	12
2.1 Objetivo geral	12
2.2 Objetivos específicos	12
3 DESENVOLVIMENTO.....	13
3.1 INTRODUÇÃO	14
3.2 MATERIAL E MÉTODOS	15
3.2.1 Tipo de pesquisa	15
3.2.2 População e amostra	16
3.2.3 Técnica de coleta e obtenção de dados	16
3.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	16
3.3.1 Administração de recursos humanos	16
3.3.2 Gestão de pessoas	17
3.3.3 Motivação	19
3.3.4 Influência da estrutura e ambiente de trabalho	20
3.3.5 Satisfação dos colaboradores e comprometimento.....	20
3.3.6 Clima organizacional.....	21
3.3.7 Pesquisa aplicada.....	22
3.4 CONCLUSÕES.....	28
3.5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
3.6 ANEXOS E APÊNDICES.....	30
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
5 REFERÊNCIAS.....	33
6 ANEXOS E APÊNDICES	35

1 INTRODUÇÃO

As organizações buscam cada vez mais ampliar seus resultados e tornar-se mais competitivas no mercado. Com o decorrer do tempo observa-se o desenvolvimento de diversas formas de gerenciar o capital humano, com a finalidade de melhorar os rendimentos e a produtividade dentro das empresas.

No início, as teorias de administração de capital humano demonstravam foco em processos e elementos técnicos. Com a globalização dos negócios indica-se que o desenvolvimento humano tende a se tornar o ponto principal dentro das organizações, com foco no alcance dos resultados organizacionais.

Algumas empresas mesmo sabendo que sua principal fonte para alcançar seus objetivos é o capital humano, adotam práticas de gerenciamento ultrapassadas, dedicando pouca importância a estreitar o relacionamento entre colaboradores. A falta de harmonia no ambiente de trabalho pode acarretar vários problemas e afetar o clima organizacional. Com isso, pode ocorrer o aumento da rotatividade de pessoas, a dificuldade de comunicação entre as equipes, o desânimo ao executar tarefas, o mau humor no trabalho e a queda no comprometimento dos colaboradores com a instituição.

De acordo com Chiavenato (2002) quando a motivação entre os membros é ressaltada, o clima organizacional se eleva tornando as relações satisfatórias, animadas, ocorrendo mais interesse, colaboração. Portanto, quando a motivação é baixa, a tendência do clima organizacional é de ser baixo também, demonstrando características de, desinteresse e insatisfação.

O foco desta pesquisa delimitou-se a obter informações sobre o clima organizacional. Segundo Chiavenato (2002) esta expressão se concede devido ao ambiente interno que existe entre os integrantes da organização, o qual está relacionado com o grau de motivação de seus colaboradores. Portanto esta pesquisa buscou demonstrar como o clima pode influenciar no comprometimento dos colaboradores e tem como unidade de análise o Departamento de Segurança de uma Organização da Sociedade Civil.

Como justificativa deste trabalho, nota-se que na organização em análise, segundo seus dirigentes, tem ocorrido uma considerada falta de comprometimento entre seus colaboradores e também alta rotatividade. Isso pode ser devido a frustrações, insatisfações ou clima organizacional desfavorável. Desta forma torna-se importante analisar os aspectos negativos e desenvolver ações, na busca de melhores resultados e comprometimento.

Esta pesquisa apresentou como finalidade, relatar a importância de um clima organizacional positivo no ambiente de trabalho e sua interferência no desempenho dos colaboradores, levantando a seguinte questão: Como um bom clima organizacional pode impactar no comprometimento dos colaboradores?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Identificar os fatores que contribuem para um bom clima organizacional, podendo assim tomar medidas visando um maior comprometimento.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar o nível de satisfação dos colaboradores;
- Verificar a satisfação com a infraestrutura e ambiente de trabalho;
- Analisar o índice de entradas e saídas de funcionários;
- Sugerir possíveis melhorias.

3 DESENVOLVIMENTO

A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA O COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO

GABRIEL DOS REIS VASCONCELOS¹

ANGÉLICA GUIMARÃES NUNES DE ALMEIDA²

RESUMO

Introdução: O clima organizacional está vinculado ao desempenho dos colaboradores dentro da organização, sendo assim torna-se imprescindível que haja um bom clima e um ambiente positivo, para se obter um comprometimento efetivo e com alta eficiência entre as equipes de trabalho. Desta forma, o clima organizacional é um fator de grande importância que deve ser estudado e analisado dentro das organizações. **Objetivo:** O presente estudo teve como objetivo identificar os fatores que contribuem para um bom clima organizacional, buscando demonstrar ações e medidas que possam ser utilizadas para aumentar o comprometimento com o trabalho. **Material e métodos:** Para desenvolver este estudo foram realizadas, pesquisas bibliográficas e foi elaborado um questionário para a coleta de dados, aplicado a um grupo de colaboradores de uma Organização da Sociedade Civil (OSC). **Resultados:** Com os dados obtidos através dos questionários foi possível demonstrar graficamente o nível de satisfação dos colaboradores com determinados fatores: espírito de colaboração, variedade de tarefas, ambiente de trabalho, execução de tarefas, infraestrutura de trabalho, segurança, oportunidades de ser promovido, chefe e salário. Foram também apresentadas questões relacionadas ao clima da organização e dados de entradas e saídas de funcionários. **Conclusão:** Conclui-se que a insatisfação com determinados fatores dentro da organização pode afetar o clima organizacional, o que pode causar um grande impacto no comprometimento dos colaboradores. Com isto é necessário que os gestores estejam sempre atentos a estes fatores, buscando sempre obter feedback e ideias de melhorias dos colaboradores.

Palavras-chave: Clima organizacional, Satisfação dos colaboradores, Comprometimento com trabalho.

ABSTRACT

Introduction: The organizational climate is linked to the performance of employees within

¹ Discente do curso de Administração do UNICERP. Gabrieldosreis17@hotmail.com

² Professora orientadora, docente do curso de Administração, Especialista em Gerenciamento de Micro e Pequenas Empresas, MBA em Administração e MBA em Gestão de Cooperativa. angelicagn@hotmail.com.

the organization, so it is imperative that there is a good climate and a positive environment, in order to achieve an effective commitment and with high efficiency among the work teams. In this way, the organizational climate is a factor of great importance that must be studied and analyzed within the organizations. **Objective:** This study aimed to identify factors that contribute to a good organizational climate, seeking to demonstrate actions and measures that can be used to increase commitment to work. **Material and methods:** In order to develop this study, a bibliographic research was carried out and a questionnaire for the data collection was elaborated, applied to a group of collaborators of a Civil Society Organization (CSO). **Results:** With the data obtained through the questionnaires, it was possible to graphically demonstrate the level of employee satisfaction with certain factors: collaboration spirit, variety of tasks, work environment, task execution, work infrastructure, safety, opportunities to be promoted, boss and salary. It also presented issues related to the organization's climate and data on employee departure entries. **Conclusion:** It is concluded that dissatisfaction with certain factors within the organization can affect the organizational climate, which can have a great impact on the commitment of employees. With this it is necessary that the managers are always attentive to these factors, always seeking to obtain feedback and ideas of improvements of the collaborators.

Keywords: Organizational climate, Employee satisfaction, Commitment to work.

3.1 INTRODUÇÃO

As organizações buscam cada vez mais ampliar seus resultados e tornar-se mais competitivas no mercado. Com o decorrer do tempo observa-se o desenvolvimento de diversas formas de gerenciar o capital humano, com a finalidade de melhorar os rendimentos e a produtividade dentro das empresas.

No início, as teorias de administração de capital humano demonstravam foco em processos e elementos técnicos. Com a globalização dos negócios indica-se que o desenvolvimento humano tende a se tornar o ponto principal dentro das organizações, com foco no alcance dos resultados organizacionais.

Algumas empresas mesmo sabendo que sua principal fonte para alcançar seus objetivos é o capital humano, adotam práticas de gerenciamento ultrapassadas, dedicando pouca importância a estreitar o relacionamento entre colaboradores. A falta de harmonia no ambiente de trabalho pode acarretar vários problemas e afetar o clima organizacional. Com isso, pode ocorrer o aumento da rotatividade de pessoas, a dificuldade de comunicação entre as equipes, o desânimo ao executar tarefas, o mau humor no trabalho e a queda no comprometimento dos colaboradores com a instituição.

De acordo com Chiavenato (2002) quando a motivação entre os membros é ressaltada, o clima organizacional se eleva tornando as relações satisfatórias, animadas, ocorrendo mais -

interesse, colaboração. Portanto, quando a motivação é baixa, a tendência do clima organizacional é de ser baixo também, demonstrando características de, desinteresse e insatisfação.

O foco desta pesquisa delimitou-se a obter informações sobre o clima organizacional. Segundo Chiavenato (2002) esta expressão se concede devido ao ambiente interno que existe entre os integrantes da organização, o qual está relacionado com o grau de motivação de seus colaboradores. Portanto esta pesquisa buscou demonstrar como o clima pode influenciar no comprometimento dos colaboradores e tem como unidade de análise o Departamento de Segurança de uma Organização da Sociedade Civil.

Como justificativa deste trabalho, nota-se que na organização em análise, segundo seus dirigentes, tem ocorrido uma considerada falta de comprometimento entre seus colaboradores e também alta rotatividade. Isso pode ser devido a frustrações, insatisfações ou clima organizacional desfavorável. Desta forma torna-se importante analisar os aspectos negativos e desenvolver ações, na busca de melhores resultados e comprometimento.

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar os fatores que contribuem para um bom clima organizacional, podendo assim tomar medidas visando um maior comprometimento entre as pessoas. E como objetivos específicos: identificar o nível de satisfação dos colaboradores, verificar a satisfação com a infraestrutura e ambiente de trabalho, analisar o índice de entradas e saídas de funcionários e sugerir possíveis melhorias.

Esta pesquisa apresentou como finalidade, relatar a importância de um clima organizacional positivo no ambiente de trabalho e sua interferência no desempenho dos colaboradores, levantando a seguinte questão: Como um bom clima organizacional pode impactar no comprometimento dos colaboradores?

3.2 MATERIAL E MÉTODOS

3.2.1 Tipo de pesquisa

Para desenvolver este estudo foi elaborada uma pesquisa bibliográfica a partir de artigos científicos e livros na área de gestão de pessoas direcionados ao tema da pesquisa. Foi realizado um estudo de caso com abordagem qualitativa, resultando em uma pesquisa descritiva.

3.2.2 População e amostra

Esta pesquisa foi direcionada a 25 colaboradores de uma Organização da Sociedade Civil (OSC) de internação de menores infratores, em seu departamento de segurança, resultando numa amostra de 33,33% do total de colaboradores da organização em estudo.

3.2.3 Técnica de coleta e obtenção de dados

Foi utilizado um questionário, previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa - UNICERP (COEP), para desenvolver a pesquisa e levantar dados para o estudo de caso. Foi anteriormente realizado um pré-teste com 05 colaboradores para possíveis sugestões e adequações do questionário.

3.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.3.1 Administração de recursos humanos

A administração de recursos humanos (ARH) está presente nas organizações a muito tempo, desempenhando várias funções de grande importância para o andamento das empresas. Como avaliações de cargos e funções, elaboração de projetos, condução de funções, fornecimento de informações, dentre outras tarefas ligadas a gestão de pessoas.

Segundo Gil (1994) na década de 30, ocorreram significativas alterações nas relações do trabalho. A ARH surgida nesse período era de natureza legal, disciplinada, punitiva e paternalista. O administrador ou o chefe de pessoal era responsável por cuidar das tarefas burocráticas, disciplinares e da papelada. Havia uma mínima preocupação com a produtividade, bem-estar e relacionamento entre colaboradores, tinham um foco maior em procedimentos, administrava papéis e não pessoas.

De acordo com Chiavenato (2002), o conceito de ARH surgiu na década de 70, que ainda idealizava as pessoas apenas como recursos produtivos ou meros agentes passivos. Embora a ARH envolva todos os processos de gestão de pessoas que é utilizado atualmente, ela parte do princípio de que as pessoas devem ser administradas pela organização ou por um órgão central de ARH.

O departamento de recursos humanos (RH) está ligado como uma atividade auxiliar da organização e direção de equipes de trabalho. No início era mais centrada em procedimentos legais, administrava papéis e não tinha ênfase em pessoas, elas eram tratadas apenas como recursos. Na ARH entende-se que as pessoas estão distribuídas nos níveis organizacionais, sendo eles, institucional (direção), intermediário (gerência e assessoria) e operacional (técnicos, operários e supervisores de primeira linha). Portanto constituem o único recurso vivo e dinâmico da organização (CHIAVENATO, 2002).

Desta forma as pessoas contribuem com suas habilidades, conhecimentos, atividades, comportamentos e percepções dentro de seu cargo, desde diretores, gerentes e operários cada um desempenhando papéis altamente divergentes e com diferentes características individuais de personalidade, experiência e motivação, sendo assim as pessoas são mais que recursos elas são participantes da organização. Com as novas características do terceiro milênio, globalização da economia e forte competitividade no mercado passaram a dispor uma ênfase maior em pessoas. Como na gestão de pessoas que propõem que elas devem ser tratadas como parceiras da organização e ser administrada com elas pois as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para alcançar seus objetivos (CHIAVENATO, 2002).

A ARH funciona em um contexto de organizações e de pessoas. Administrar pessoas significa lidar com pessoas que participam de organizações. Mais do que isto, significa administrar com as pessoas. Fazer de cada pessoa um verdadeiro administrador de suas tarefas dentro da organização, em qualquer nível em que esteja situada ou em qualquer atividade que deva executar. Assim, organizações e pessoas constituem a base fundamental na qual funciona a ARH (CHIAVENATO, 2006, p.21).

Segundo Bertelli (2004) a ARH tem como propósito ajudar a organização através de metas e estratégias, para alcançar seus objetivos e realizar sua missão, proporcionando maior competitividade à organização. Possibilitando aumentar a auto realização entre os indivíduos dentro da empresa, a satisfação dos empregados no trabalho, desenvolver uma melhor qualidade de vida no trabalho, administrar as mudanças, manter políticas éticas.

3.3.2 Gestão de pessoas

Segundo Chiavenato (2009) o conceito de ARH ainda continua sendo utilizado por várias empresas, mas com o passar do tempo ele deve ceder lugar a uma nova e mais recente abordagem que vem sendo estudada e aplicada em organizações bem-sucedidas, que é a gestão de pessoas. Nessa nova abordagem as pessoas não são mais consideradas como simples recursos empresariais e sim como seres humanos, não se fala mais em administrar ou gerenciar pessoas e sim em administrar com elas, realmente como parceiras do negócio em

todos os níveis da organização, aplicando seus conhecimentos e habilidades, buscando tomar decisões adequadas a fim de obter e garantir os resultados desejados.

Utilizando este novo conceito cria-se um grande diferencial e vantagem competitiva obtida por meio das pessoas. Determinando a ideia de que o principal cliente da empresa é seu próprio funcionário, o qual o objetivo consiste em manter os funcionários informados sobre filosofias, políticas, missão e resultados a serem alcançados pela empresa, buscando identificar suas necessidades e aspirações e integra-los por meio de programas, dinâmicas e desenvolvendo esforços para as pessoas se sintam orgulhosas em pertencer e colaborar com a organização (CHIAVENATO, 2009).

Gil (2010, p.17) afirma que a gestão de pessoas é constituída pela “evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos”. A gestão de pessoas exerce atividades como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, identificação das necessidades de pessoal, pesquisa de mercado de recursos humanos, planejamento e alocação interna de recursos humanos, salários, benefícios, carreiras, higiene e segurança no trabalho, relações com sindicatos etc. Com o objetivo de buscar uma cooperação e uma reciprocidade entre as pessoas e a organização, unindo-se para alcançar os objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Pode-se dizer que esta expressão ainda possui algumas similaridades com as outras e também vem evoluindo cada vez mais, como Gestão de Talentos, Gestão de Parceiros e Gestão de Capital Humano.

[...] falar de gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de vitalidade, ação e proação. A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos. Não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A Gestão de Pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da informação. (CHIAVENATO 2005, p.5)

O gerenciamento de pessoas tem obtido um grande foco de estudo sobre as mudanças que vieram ocorrendo referente a gestão de pessoas no contexto organizacional, destacando-se cada vez mais a ênfase em implementação de novos sistemas de gestão, no qual o ser humano passa a ser o foco principal dentro de seu ambiente de trabalho, com isso exige das organizações diferentes maneiras de desenvolver e implantar o RH. Afirmando-se que as empresas bem-sucedidas serão as que estão à frente buscando maneiras de transformar e usar estratégias como ação, capazes de gerenciar os processos de forma inteligente, maximizar o compromisso e a colaboração do trabalhador e de criar condições para uma mudança de uma forma consistente (ULRICH, 2000).

3.3.3 Motivação

Conforme Gil (2010) o mercado atual tende a estar cada vez mais competitivo, exigindo-se assim melhores resultados das organizações. Para isso é necessário colaboradores com alto nível de motivação, para contribuir, com o intuito de buscar e alcançar o melhoramento dos resultados. A motivação pode ser conceituada como uma força que impulsiona uma pessoa a comportar e agir de determinada maneira, dependendo da intensidade de seus motivos, desejos ou impulsos que ocorre diferentemente em cada indivíduo.

Robbins (2005), ressalta que a motivação é definida como a vontade de desenvolver um elevado nível de esforço em direção a metas organizacionais, vinculada a capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo. Os três elementos chave para a definição de motivação são: esforço, metas organizacionais e necessidades.

A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento. É muito mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem-se tornando a tarefa das mais importantes para os gerentes. (GIL 2010 p.201)

Lacombe (2011) afirma que o ponto inicial para motivar uma equipe de trabalho é conhecendo e identificando as suas necessidades, prioridades e desejos. Pois a motivação é interna e variável a cada indivíduo, sendo assim o que motiva uns pode não ser vantajoso para outros. O chefe é o responsável por criar as condições para que ocorra a motivação entre seus subordinados, fazendo com que ela sempre esteja direcionada para os resultados atingíveis.

Para motivar um pessoal, uma das maneiras é dando autonomia, valorizando a independência, fazendo com que o funcionário se sinta o dono do próprio negócio, de modo com que todos da equipe caminhem na mesma direção, assumindo mais responsabilidades e desenvolvendo um comprometimento interno. Desta forma executando suas atividades de maneira mais livre, evitando os excessos de manuais e normais, pois isso cria o vício de muitas justificativas e perda de desempenho (LACOMBE, 2011).

Com base nestas considerações, é fundamental que os líderes, motivem e reconheçam o empenho de cada colaborador, percebendo que motivar faz os resultados melhorarem, com isto fazendo com que as metas e os objetivos estabelecidos sejam cumpridos. Pois pessoas motivadas trabalham com harmonia, desempenham suas atividades com expediência e tornam o clima organizacional mais agradável.

3.3.4 Influência da estrutura e ambiente de trabalho

O ambiente de trabalho possui uma grande importância para a eficiência e eficácia na execução de tarefas, pois um ambiente sem estrutura adequada como iluminação e ventilação insuficientes, equipamentos e maquinários defeituosos, tornam o ambiente sem planejamento e insatisfatório, podendo causar uma grande perda no desempenho e na produtividade dentro da organização. Um ambiente de trabalho agradável pode proporcionar um aumento na satisfação dos colaboradores, o que traz mais comprometimento com o trabalho e aumento da competitividade da organização.

[...] o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como, o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais remuneradas ou não, baseando-se no equilíbrio da salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores independente da condição que ostentam (homens ou mulheres maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos). (MANCUSO 2002, p.59)

Mancuso (2002) conceitua o ambiente de trabalho como habitat laboral, sendo assim tudo que envolve e condiciona direta e indiretamente, o local onde o ser humano obtém seu meio para suprir suas necessidades para sua sobrevivência.

Diante disto é necessário que aja qualidade de vida no ambiente de trabalho, pois o colaborador é o principal fator de produção e realizador de tarefas dentro organização, por isso necessita-se de uma infraestrutura adequada para desenvolver suas tarefas, cabendo administração planejar e organizar o layout de uma forma com que promova uma maior eficiência no desenvolvimento de tarefas.

3.3.5 Satisfação dos colaboradores e comprometimento

De acordo com Chiavenato (2000) as organizações devem buscar cada vez mais o desenvolvimento empresarial e profissional, trabalhando a satisfação dos colaboradores, pois as pessoas constituem o recurso mais importante da organização.

A satisfação no trabalho é consequência do sucesso no desempenho das tarefas e da recompensa percebida. A recompensa pode ser representada por estímulos externos, como elogio do executivo, reconhecimento do trabalho, imagem social do executante, prêmios ou gratificações, oportunidades e promoções. Também pode ser provocado por estímulos da própria tarefa, por meio de uma modelagem de trabalho que promova variedade, identidade, autonomia e retroação. (CHIAVENATO, 2005, p. 248 e 249)

Robbins (2005) ressalta o estudo da satisfação no trabalho a partir da teoria dos dois fatores desenvolvida por Frederick Herzberg. Nos seus estudos Herzberg cita que existe dois fatores que desenvolvem a satisfação no trabalho, que são os fatores motivacionais, que

incluem as necessidades de realização, reconhecimento, a responsabilidade e a possibilidade de ascensão; e os fatores higiênicos, estes considerados que apenas previnem a insatisfação, incluem o salário, segurança, as relações humanas e a competência no trabalho.

Lacombe (2011) afirma que os empregados se sentiram mais comprometidos com o trabalho se eles assumirem mais responsabilidades dentro da organização, pois assim estarão impulsionando o comprometimento interno. Porém alguns líderes ainda acreditam que os empregados não estarão comprometidos sem a presença de um líder para controlá-los.

Constata-se que as empresas que trabalham com ambiente flexível e com direção voltada para um comportamento positivo de seus funcionários, fazem com que eles se sintam satisfeitos e motivados para a realização do trabalho por consequência resulta em um melhor desempenho (LACOMBE, 2011).

3.3.6 Clima organizacional

Segundo Maximiano (2004) os itens da organização como condições de trabalho, os incentivos e a relação com as pessoas, influênciam na percepção que o colaborador tem em relação a organização. Através dos sentimentos gerados em associação a estas percepções e denominado o clima organizacional. O clima pode ser compreendido como a essência gerada pelo ambiente de trabalho e expõe o grau de satisfação material e emocional dos indivíduos que ocupam este ambiente.

A percepção é uma importante palavra composta nos conceitos de clima organizacional pois refere-se à percepção que os colaboradores têm em relação aos diferentes aspectos da empresa que possam influenciá-los, positivamente ou negativamente. Portanto, se os colaboradores têm uma percepção positiva da empresa, o clima tem a tendência de ser bom, caso ocorra ao contrário, se eles têm uma percepção negativa, o clima desta empresa tende a ser ruim (LUZ, 2003).

Segundo Chiavenato (2002), quando a motivação entre os membros é elevada, o clima organizacional se eleva tornando as relações satisfatórias, animadas, ocorrendo mais interesse, colaboração. Portanto, quando a motivação é baixa, a tendência do clima organizacional é de ser baixo também, demonstrando características de, desinteresse e insatisfação.

O clima organizacional, conforme Teixeira (2002), pode ser visto como resultado das emoções e satisfações dos colaboradores, que é constantemente influenciado pela cultura. Ele pode ser afetado por diferentes aspectos decorrentes do país ou da região onde se localiza a

empresa, da natureza do negócio, dos valores da instituição ou dos profissionais. Segundo o autor, os indivíduos e as equipes também influenciam a cultura organizacional e, conseqüentemente, o clima.

Conforme Silva et. Al. (2008) é necessário que as organizações trabalhem de modo que mantenham a satisfação de seus colaboradores, com gestores encarregados de desenvolver programas de treinamentos, capacitações, melhores condições de trabalho e benefícios. Com o estudo do clima organizacional o compartilhamento de ideias se torna mais fácil, podendo assim observar detalhadamente os pontos fortes e fracos da organização, buscando soluções direcionadas a melhorar o comprometimento e satisfação dos colaboradores. As organizações que se preocupam com a manutenção do clima, garante um aumento considerável na qualidade de seus produtos, atendimentos e serviços oferecidos, podendo assim o colaborador ganhar em melhor qualidade de vida no trabalho.

Lacombe (2011) justifica que quanto maior for o ajustamento das necessidades e dos valores do pessoal com os valores da empresa, maior é a motivação gerada e em consequência melhor o clima organizacional.

Se o clima organizacional é bom as pessoas tendem, a ser proativas, partilhar conhecimentos, confiar nos chefes, colegas e subordinados, procurar inovar, ter iniciativas e agir com forte sentimento de “pertença”. Se for muito ruim, tendem a fazer o mínimo indispensável para se manter no emprego, ou, às vezes, nem isso, agindo com descrença e revolta, aumentando a rotatividade e o absenteísmo, que, com frequência, são sintomas de clima organizacional negativo. (LACOMBE 2011 p.284)

Portanto os gestores precisam ter o conhecimento e estar atentos que o clima organizacional é um fator de grande importância dentro das organizações. Pois com um ambiente propicio para colaborador executar suas tarefas de forma que o mesmo venha se sentir mais motivado, interessado e comprometido com o trabalho, a organização atingira melhores resultados organizacionais.

3.3.7 Aplicação da pesquisa

Neste estudo foram entrevistados 25 colaboradores que atuam no Departamento de Segurança de uma OSC, representando 33,33% do total geral de funcionários da instituição.

Com relação ao perfil deste grupo em análise: são 23 homens e 02 mulheres; com relação a faixa etária 20% deles tem entre 18 a 25 anos, 44% entre 26 a 35 anos, 32% entre 36 a 45 anos e 4% entre 46 a 55 anos; com relação ao grau de escolaridade 60% tem ensino médio completo, 32% ensino superior incompleto e 8% ensino superior completo. Constatou-

se, também, que 4% deles trabalham a mais de 08 anos na instituição, 24% trabalham entre 04 a 07 anos, 40% entre 01 a 03 anos e 32% até 01 ano.

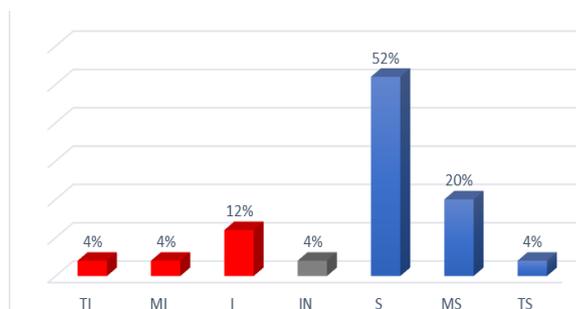
Seguem abaixo os resultados apresentados em gráficos de acordo com a legenda a seguir.

Tabela 1 – Legenda correspondente aos gráficos.

TI	Totalmente insatisfeito	S	Satisfeito	IN	Indiferente
MI	Muito insatisfeito	MS	Muito satisfeito		
I	Insatisfeito	TS	Totalmente satisfeito		

Fonte: Dados da Pesquisa.

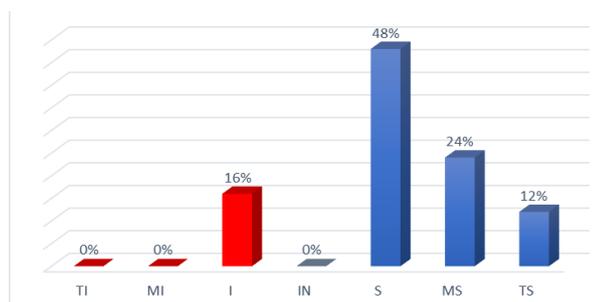
Gráfico 1 - Satisfação com o espírito de colaboração.



Fonte: Dados da Pesquisa.

O gráfico 1 retrata a satisfação com o espírito de colaboração entre colegas de trabalho e a maioria dos colaboradores estão satisfeito com a colaboração entre os colegas, totalizando 76% de resultados positivos entre, satisfeitos até totalmente satisfeitos.

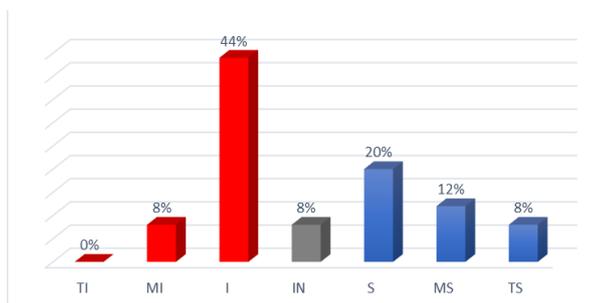
Gráfico 2 - Satisfação com a variedade de tarefas.



Fonte: Dados da Pesquisa.

O gráfico 2 representa a satisfação com a variedade de tarefas realizadas dentro da empresa e 84% das respostas demonstram satisfação com as tarefas.

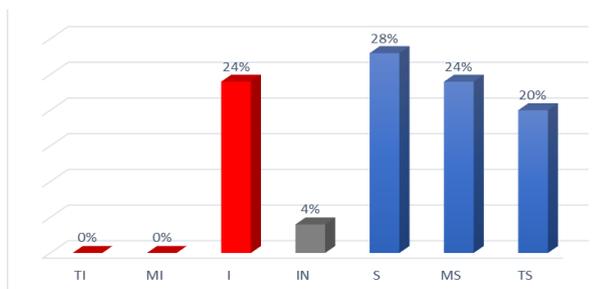
Gráfico 3 - Satisfação com o ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com o gráfico 3, sobre a satisfação com o ambiente de trabalho, mais da metade dos colaboradores estão insatisfeitos com o ambiente, sendo 8% muito insatisfeito e 44% insatisfeitos.

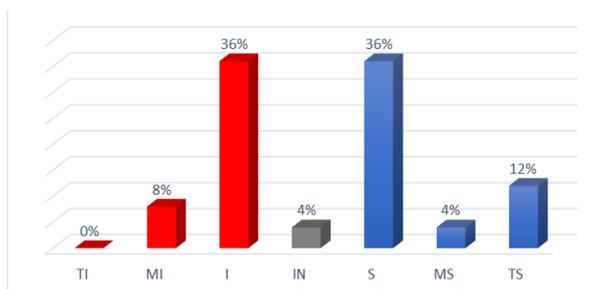
Gráfico 4 - Satisfação ao executar tarefas.



Fonte: Dados da Pesquisa.

O gráfico 4 retrata as respostas à pergunta se estão satisfeitos ao executar suas tarefas, demonstrando que 72% dos colaboradores estão satisfeitos e 24% insatisfeitos.

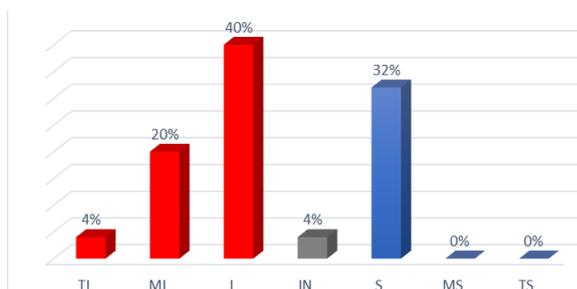
Gráfico 5 - Satisfação com a infraestrutura do trabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa.

O gráfico 5 mostra a satisfação com a infraestrutura do trabalho para desempenhar a função, representando 52% de funcionários satisfeitos, pouco mais que a metade.

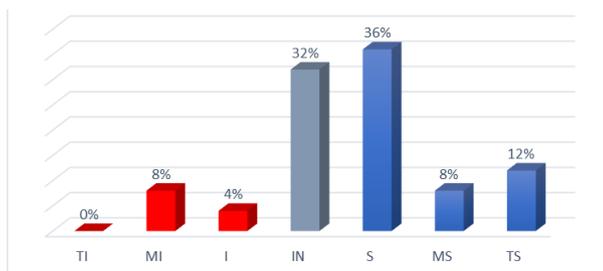
Gráfico 6 - Satisfação com a segurança.



Fonte: Dados da Pesquisa.

O gráfico 6 demonstra a satisfação com a segurança do ambiente de trabalho, nota-se uma quantidade considerável de 64% de colaboradores insatisfeitos, sendo 4% totalmente insatisfeitos, 20% muito insatisfeitos e 40% insatisfeitos.

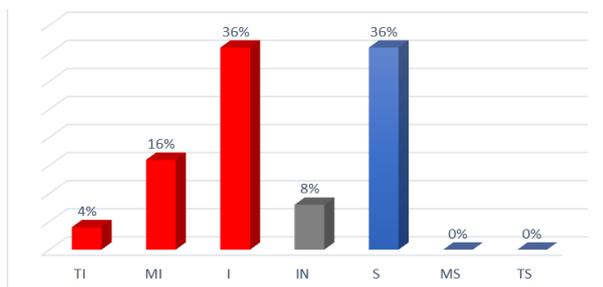
Gráfico 7 - Satisfação com as oportunidades de ser promovido.



Fonte: Dados da Pesquisa.

O gráfico acima apresenta o nível de satisfação com as oportunidades de ser promovido dentro da empresa, totalizando 56% satisfeitos e 32% indiferente.

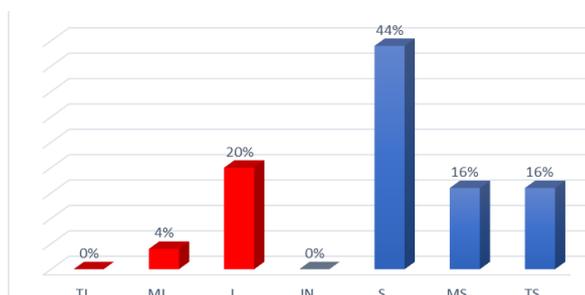
Gráfico 8 - Satisfação com o chefe.



Fonte: Dados da Pesquisa.

No gráfico 8 retrata-se a satisfação com o supervisor imediato, percebe-se que 56% dos colaboradores estão insatisfeitos com o chefe e 8% indiferente.

Gráfico 9 - Satisfação com o salário.



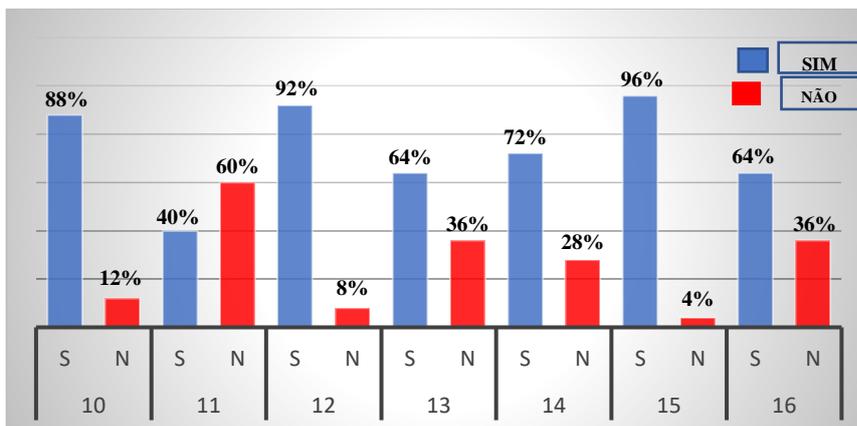
Fonte: Dados da Pesquisa.

O gráfico 9 apresenta o nível de satisfação com o salário comparado ao quanto trabalha na organização, representando uma satisfação de 76%.

As demais questões foram:

10. Você se sente motivado para executar as tarefas dentro da organização?
11. Os gestores da empresa se comunicam adequadamente com os funcionários?
12. Você acredita que faz o seu melhor para realizar seu trabalho?
13. São realizadas reuniões periódicas?
14. Existem metas a serem cumpridas?
15. Existe um planejamento a ser cumprido?
16. O clima de trabalho é bom?

Gráfico 10 – Demais questões abordadas.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Com base no gráfico acima de acordo com a questão 10, nota-se que 88% dos colaboradores se sentem motivados para executar as tarefas dentro da organização; porém na questão 11, 60% dos colaboradores afirmam que os gestores não se comunicam adequadamente; de acordo com a questão 12, 92% acreditam que fazem o melhor para realizar o seu trabalho; na questão 13, 64% afirmam que os gestores realizam reuniões periodicamente, na questão 14, 72% afirmaram ter metas a serem cumpridas. Em relação a planejamento na questão 15, 96% dos colaboradores confirmaram ter um planejamento a ser cumprido; de acordo com a questão 16, 64% afirmaram que o clima de trabalho é bom enquanto, 36% que afirmam ter um clima ruim.

Abaixo segue uma tabela representando o quadro de funcionários do ano de 2018. Nela constam: as entradas de funcionários, saídas de funcionários, o total de entradas e saídas realizadas dentro do ano de 2018, o total de funcionários e percentual total.

Tabela 2 – Admissões e demissões de colaboradores.

	jan/18	fev/18	mar/18	abr/18	mai/18	jun/18	jul/18	ago/18	set/18	out/18
Entradas	2	6	0	0	0	14	5	1	1	13
Saídas	3	5	1	2	14	2	1	2	1	1
Total entradas e saídas	5	11	1	2	14	16	6	3	2	14
Total de funcionários	74	75	74	72	58	70	74	73	73	85
Percentual Total	6,76%	14,67%	1,35%	2,78%	24,14%	22,86%	8,11%	4,11%	2,74%	16,47%

Fonte: Dados obtidos através de arquivos internos da empresa.

Com base na tabela acima observa-se uma constante variação no quadro de colaboradores da organização. Vale ressaltar o mês de maio em que ocorreu um elevado número de saídas devido aos atrasos de salários e funcionários que entraram com processos na justiça por não receberem o adicional de periculosidade. Ao final do mês de junho foi conquistado pelos colaboradores esse adicional de periculosidade, após este ocorrido, normalizou-se assim o quadro de funcionários da organização. No início do mês de outubro, na organização, houve um aumento no seu quadro total de funcionários de 13,33% passando-se assim de 75 para 85 colaboradores.

3.4 CONCLUSÕES

O presente trabalho buscou identificar e analisar os fatores que contribuem para uma satisfação adequada e um bom clima de trabalho. Com base nos dados obtidos através da pesquisa e do referencial teórico foi possível identificar estes fatores com a visão de cada colaborador na organização estudada.

Os pontos positivos levantados na pesquisa com maior percentual de satisfação foram: o espírito de colaboração, a variedade de tarefas, o grau de interesse e motivação para executar para as tarefas, satisfação com o salário comparado ao quanto trabalha e sendo maior parte dos funcionários acreditam que fazem o melhor para realizar seu trabalho. Outro o ponto a destacar foi com relação as oportunidades de ser promovido na empresa, ocorrendo um número representativo de indiferentes.

Os fatores negativos identificados conforme a visão dos colaboradores foram a insatisfação com o supervisor imediato e com a segurança do ambiente de trabalho. Afirmam também que os gestores da organização não se comunicam adequadamente.

Buscando minimizar os fatores negativos e fortalecer os positivos, sugere-se que os gestores realizem reuniões periódicas, procurando obter feedback dos colaboradores, captando o ponto de vista de toda a equipe engajada na realização de tarefas e facilitando a troca de ideias, sendo assim possível melhorar a comunicação interna e estreitar as relações entre chefia e subordinado. Aconselha-se também realizar a implementação de metas de forma estruturada, desenvolvendo um planejamento a ser cumprido e sendo repassado detalhadamente aos funcionários para um melhor entendimento dos mesmos, determinando cada tarefa a ser cumprida para o alcance da meta estabelecida.

Desta forma, conclui-se que é importantíssimo conhecer o clima organizacional e estar ciente do impacto que ele pode causar no comprometimento dos colaboradores com a organização. Sendo assim para obter clima positivo é necessário que haja uma associação da satisfação dos colaboradores com a qualidade do ambiente de trabalho, pois através deste é possível alcançar melhores resultados e um melhor empenho dos colaboradores.

3.5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERTELLI, SANDRA BENEVENTO. **Gestão de Pessoas em Administração Hospitalar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004. 230p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 700p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 631p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Gerenciando com as Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. 360p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. 4, reimpressão - São Paulo: Atlas, 2006. 205p.

CHIAVENATO, IDALBERTO **Gestão de Pessoas: o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, 589p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009. 308p.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Administração de Recursos Humanos: Um Enfoque Profissional**. São Paulo: Atlas, 1994. 167p.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001. 309p.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papeis Profissionais**. 1. Ed. 10 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010, 307p.

LACOMBE, FRANCISCO JOSÉ MASSET. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 515p.

LUZ, RICARDO SILVEIRA. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. 143 p.

MANCUSO, RC. **Ação Civil Pública Trabalhista**. 8. ed. São Paulo: RT, 2002. 447p.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração da Revolução Urbana a Revolução Digital**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 521p.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 480p.

SILVA, R.K.A.; DORNELAS, M.A.; S., W. S. **Fatores que definem o Clima Organizacional existente entre os servidores técnico-administrativos do CEFET Bambuí**. I Jornada Científica e VI FIPA do CEFET Bambuí/MG, 2008. Disponível em: https://www.bambui.ifmg.edu.br/jornada_cientifica/str/artigos_aprovados/administracao/66-CO-3.pdf. Acesso em: 27 maio 2018.

TEIXEIRA, E. C. **O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade**. Revista AATR, 2002. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/57253448/03-Aatr-Pp-Papel-Politiclas-Publicas>. Acesso em: 27 maio 2018.

() Sim () Não

11. Os gestores da empresa se comunicam adequadamente com os funcionários?

() Sim () Não

12. Você acredita que faz o seu melhor para realizar seu trabalho?

() Sim () Não

13. São realizadas reuniões periódicas?

() Sim () Não

14. Existe metas a serem cumpridas?

() Sim () Não

15. Existe um planejamento a ser cumprido?

() Sim () Não

16. O clima de trabalho é bom?

() Sim () Não


CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO

COEP – Comitê De Ética Em Pesquisa – UNICERP
Protocolo de encaminhamento de Projeto de Pesquisa para o
Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos

1. PROJETO DE PESQUISA Nº PROTOCOLO: 201814504MM 007

1.1. TÍTULO DO PROJETO
A importância do clima organizacional para o comprometimento das equipes de trabalho.

1.2. PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Nome: Angélica Guimarães*Nunes De Almeida	
RG: MG 10.757.302	CPF: 044.682.986-26
Endereço: Rua Nelson Caixeta De Queiroz, nº 9 Bairro São Lucas.	
Telefone:	Celular: 34-99904-9406
E-mail: angelicagn@hotmail.com	

1.3. INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL
Centro Universitário do Cerrado Patrocínio/MG

1.4. PROJETO DE PESQUISA

Recebido no COEP/UNICERP em: 25/06/2018 Para o relator em: 02/07/2018
Parecer avaliado em reunião de: 10/07/2018
Aprovado: 10/07/2018
Diligência/pendências: ____/____/____
Não aprovado: ____/____/____

Prof^a Me. Angela Drummond Lage
COEP-UNICERP

Diretor(a) do COEP/UNICERP

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO
Venida Lirya Terezinha Lassi Capuano, 466 • Caixa Postal 99 • CEP 38747-792 • Patrocínio • MG
telefone: (34) 3839.3737 • Site: www.unicerp.edu.br • E-mail: unicerp@unicerp.edu.br

ENTIDADE MANTENEDORA:
FUNDAÇÃO COMUNITÁRIA
EDUCACIONAL E CULTURAL
DE PATROCÍNIO - FUNCECP

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou identificar e analisar os fatores que contribuem para uma satisfação adequada e um bom clima de trabalho. Com base nos dados obtidos através da pesquisa foi possível identificar estes fatores com a visão de cada colaborador na organização estudada.

Os pontos positivos levantados na pesquisa com maior percentual de satisfação foram: o espírito de colaboração, a variedade de tarefas, o grau de interesse e motivação para executar para as tarefas, satisfação com o salário comparado ao quanto trabalha e sendo maior parte dos funcionários acreditam que fazem o melhor para realizar seu trabalho. Outro o ponto a destacar foi com relação as oportunidades de ser promovido na empresa, ocorrendo um número representativo de indiferentes.

Os fatores negativos identificados conforme a visão dos colaboradores foram a insatisfação com o supervisor imediato e com a segurança do ambiente de trabalho. Afirmam também que os gestores da organização não se comunicam adequadamente.

Buscando minimizar os fatores negativos e fortalecer os positivos, sugere-se que os gestores realizem reuniões periódicas, procurando obter feedback dos colaboradores, captando o ponto de vista de toda a equipe engajada na realização de tarefas e facilitando a troca de ideias, sendo assim possível melhorar a comunicação interna e estreitar as relações entre chefia e subordinado. Aconselha-se também realizar a implementação de metas de forma estruturada, desenvolvendo um planejamento a ser cumprido e sendo repassando detalhadamente aos funcionários para um melhor entendimento dos mesmos, determinando cada tarefa a ser cumprida para o alcance da meta estabelecida.

Desta forma, conclui-se que é importantíssimo conhecer o clima organizacional e estar ciente do impacto que ele pode causar no comprometimento dos colaboradores com a organização. Sendo assim para obter clima positivo é necessário que haja uma associação da satisfação dos colaboradores com a qualidade do ambiente de trabalho, pois através deste é possível alcançar melhores resultados e um melhor empenho dos colaboradores.

5 REFERÊNCIAS

BERTELLI, SANDRA BENEVENTO. **Gestão de Pessoas em Administração Hospitalar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004. 230p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 700p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 631p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Gerenciando com as Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. 360p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. 4, reimpressão - São Paulo: Atlas, 2006. 205p.

CHIAVENATO, IDALBERTO **Gestão de Pessoas: o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, 589p.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. 7. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009. 308p.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Administração de Recursos Humanos: Um Enfoque Profissional**. São Paulo: Atlas, 1994. 167p.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001. 309p.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papeis Profissionais**. 1. Ed. 10 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010, 307p.

LACOMBE, FRANCISCO JOSÉ MASSET. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 515p.

LUZ, RICARDO SILVEIRA. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. 143 p.

MANCUSO, RC. **Ação Civil Pública Trabalhista**. 8. ed. São Paulo: RT, 2002. 447p.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração da Revolução Urbana a Revolução Digital**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004. 521p.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 480p.

SILVA, R.K.A.; DORNELAS, M.A.; S., W. S. **Fatores que definem o Clima Organizacional existente entre os servidores técnico-administrativos do CEFET Bambuí**. I Jornada Científica e VI FIPA do CEFET Bambuí/MG, 2008. Disponível em:

https://www.bambui.ifmg.edu.br/jornada_cientifica/str/artigos_aprovados/administracao/66-CO-3.pdf. Acesso em: 27 maio 2018.

TEIXEIRA, E. C. **O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade.** Revista AATR, 2002. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/57253448/03-Aatr-Pp-Papel-Politicas-Publicas>. Acesso em: 27 maio 2018.

ULRICH, D. **Recursos Humanos Estratégicos. novas perspectivas para os profissionais de RH.** São Paulo: Futura, 2000. 379p.

13. São realizadas reuniões periódicas?

() Sim () Não

14. Existe metas a serem cumpridas?

() Sim () Não

15. Existe um planejamento a ser cumprido?

() Sim () Não

16. O clima de trabalho é bom?

() Sim () Não

**UNICERP**
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO
PATROCÍNIO

COEP – Comitê De Ética Em Pesquisa – UNICERP
Protocolo de encaminhamento de Projeto de Pesquisa para o
Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos

1. PROJETO DE PESQUISA

Nº PROTOCOLO: 2018145DA&M 007

1.1. TÍTULO DO PROJETO

A importância do clima organizacional para o comprometimento das equipes de trabalho.

1.2. PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Nome: Angélica Guimarães*Nunes De Almeida

RG: MG 10.757.302 CPF: 044.682.986-26

Endereço: Rua Nelson Caixeta De Queiroz, nº 9 Bairro São Lucas.

Telefone: Celular: 34-99904-9406

E-mail: angelicagn@hotmail.com

1.3. INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL

Centro Universitário do Cerrado Patrocínio/MG

1.4. PROJETO DE PESQUISA

Recebido no COEP/UNICERP em: 25/06/2018 Para o relator em: 02/07/2018

Parecer avaliado em reunião de: 10/07/2018

Aprovado: 10/07/2018

Diligência/pendências: ____/____/____

Não aprovado: ____/____/____

Prof.ª. Me. Angela M. Drumond Lage
COEP-UNICERP

Diretor(a) do COEP/UNICERP

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO
Avenida Lúcia Terezinha Lassi Capuano, 466 • Caixa Postal 99 • CEP 38747-792 • Patrocínio • MG
Telefone: (34) 3839.3737 • Site: www.unicerp.edu.br • E-mail: unicerp@unicerp.edu.br

ENTIDADE MANTENEDORA:
FUNDAÇÃO COMUNITÁRIA
EDUCACIONAL E CULTURAL
DE PATROCÍNIO - FUNCECP