

COMO O CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL INTERFERE NA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES NA EMPRESA

Evelyn de Jesus Silva¹ – SENAI-BA

Ingred de Souza Ribeiro² – SENAI-BA

Maria Eduarda Alves de Jesus³ – SENAI-BA

Cevaldo S. e Santos⁴ – SENAI-BA

Thopson Andrade dos Santos⁵ – SENAI-BA

RESUMO

O presente artigo apresenta e fundamenta o quanto o clima e a cultura organizacional dentro de uma organização está cada vez mais presente e impacta diretamente nos funcionários. O método utilizado foi o exploratório descritivo com o objetivo de descrever como o clima e a cultura de uma empresa podem afetar o rendimento tanto da organização quanto do funcionário. Para obtenção dos resultados da pesquisa fora utilizado um questionário eletrônico via Google forms, o qual fora respondido por pessoas que estão ou já estiveram em um ambiente de trabalho, onde tivemos 102 respostas. Tivemos resultados como: 56,9% dos 102 entrevistados descreveram o ambiente de trabalho como bom, já em relação ao receberem feedbacks todo mês apenas 26,5% dos entrevistados responderam que recebem feedbacks todos os meses. Os resultados nos mostram que embora com alguns resultados positivos, deve-se levar em conta o quanto a cultura e o clima organizacional afeta diretamente nos e no rendimento da empresa.

Palavras-chave: Cultura. Clima. Organização.

ABSTRACT

This article presents and substantiates how the organizational climate and culture within an organization is increasingly present and directly impacts employees. The method used was exploratory and descriptive with the aim of describing how the climate and culture of a company can affect the performance of both the organization and the employee. To obtain the research results, an electronic questionnaire was used via Google forms, which was answered by people who are or have been in a work environment, where we had 102 responses. We had results such as: 56.9% of the 102 interviewees described the work environment as good, in relation to receiving feedback every month, only 26.5% of interviewees responded that they receive feedback every month. The results show us that although there are some positive results, we must take into account how much the culture and organizational climate directly affect us and the company's performance.

Keywords: Culture. Climate. Organization.

¹ - Formando em Técnico em Administração – e-mail: evelyn.j.silva@ba.estudante.senai.br

² - Formando em Técnico em Administração – e-mail: ingred.ribeiro@ba.estudante.senai.br

³ - Formando em Técnico em Administração – e-mail: maria.jesus8@ba.estudante.senai.br

⁴ - Mestre em Administração – UNIFACS-BA – Professor do SENAI-BA das áreas de Administração, Logística, TCC e Gestão de Projetos - e-mail: cevaldosantos@gmail.com

⁵ - Especialista em Gestão da Qualidade – UNIJORGE-BA – Professor do SENAI-BA das áreas de Logística e Qualidade - e-mail: topsonandrade@yahoo.com

1 INTRODUÇÃO

O clima e a cultura organizacional vem ganhando cada vez mais espaço e visibilidade dentro das organizações, segundo CHIAVENATO (2004,p.116) “[...] a qual o comportamento do homem é motivado exclusivamente pela busca do dinheiro e pelas recompensas salariais e materiais do trabalho.” nos mostra o quanto o clima e a cultura organizacional estão inteiramente ligados e são responsáveis pelo resultado positivo no desempenho dos funcionários dentro das empresas. Elas também envolvem a criação de um ambiente interno propício ao crescimento, inovação e desempenho superior. Nesse contexto, o clima e a cultura organizacional emergem como fatores críticos que influenciam diretamente o sucesso e a longevidade das organizações. Como afirmou Edgar Schein, renomado especialista em cultura organizacional, ‘A cultura de uma organização define a maneira como fazemos as coisas por aqui.’ Esta citação ressalta a importância da cultura como uma força motriz por trás das práticas e comportamentos dos membros da organização. O presente estudo tem como objetivo abordar a importância das empresas possuírem um ótimo clima e cultura organizacional, logo sem estas a empresa terá resultados contraproducentes quanto a qualidade de serviços prestados e a saúde e bem estar dos funcionários. Podendo resultar na insatisfação, na baixa produtividade, perda financeira com a contratação constante, treinamentos para novos colaboradores, a constante apresentação de atestado médico pelo funcionário, alto índice de desperdício de materiais, falta de frequência ao trabalho e aumento nos atrasos, falta de compromissos e dentre outros.

Um bom clima e cultura organizacional é o que vai nos mostrar o grau de satisfação dos colaboradores para com a empresa, através da motivação e qualidade nas atividades a serem realizadas, o bem-estar oferecido pelo ambiente de trabalho saudável, funcionários motivados produzem mais e aumento do faturamento da empresa.

Outrossim, para termos acesso a dados que nos mostram como o clima e a cultura organizacional da empresa está em perfeito estado ou se é necessário a realização da melhoria basta se dirigir aos funcionários da empresa e fazer uma pesquisa de satisfação dentro da organização. Ao longo deste trabalho, exploraremos como o clima e a cultura organizacional estão intrinsecamente ligados e como influenciam diversos aspectos do ambiente de trabalho, incluindo a satisfação dos funcionários, a motivação, a produtividade e, em última análise, o sucesso empresarial.

2. A relação entre clima e cultura organizacional

A relação entre clima e cultura organizacional é um tópico de grande relevância do contexto empresarial contemporâneo, “clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo

ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa num dado momento”. Segundo Ricardo Luz (2007, p.12). Ambos desempenham papéis cruciais na determinação do sucesso e da sustentabilidade de uma organização. Neste capítulo, aprofundaremos a compreensão desses conceitos e exploraremos a complexa interação entre eles.

A cultura organizacional é um elemento fundamental que molda a identidade, os valores e as normas de uma empresa. Ela é uma representação do “do modo como fazemos as coisas aqui” e exerce influência sobre o comportamento dos colaboradores, suas atitudes em relação ao trabalho e seu senso de pertencimento à organização, segundo SOUZA (1978 apud BERNARDES 2003, p. 60):

[...] Assim, um esfriamento nas relações dentro do agrupamento deverá dificultar a realização do trabalho e também uma redução na uniformidade de comportamentos, enquanto a alteração das tecnologias obriga novos tipos de interações e a outras regras de procedimentos.

A cultura pode ser vista como uma camada mais profunda e arraigada, em quanto o clima organizacional é mais perceptível imediatamente sentido pelos funcionários, por outro lado, o clima organizacional refere-se à atmosfera emocional e psicológica de uma organização em um determinado momento. Ele está intimamente ligado às percepções e sentimentos dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho. Um clima positivo pode levar a níveis mais elevados de satisfação, engajamento e produtividade, enquanto um clima negativo pode resultar em desmotivação, conflitos e alta rotatividade de funcionários.

Na cultura organizacional existem dimensões que ajudam a entender influências que ocorrem nas ações dos colaboradores. “Por exemplo, a cultura da serraria de uma empresa pode ser muito diferente da cultura de seu departamento de marketing.” Andrew J. Dubrin p.140 (1998).

Quadro 1 - Cinco dimensões da cultura organizacional.

Dimensões	Conceito
Valores	Os valores são os fundamentos de qualquer cultura organizacional. A filosofia da organização é expressa através de valores, e estes dirigem o comportamento através do dia-a-dia.
Diversidade Relativa	A existência de uma cultura organizacional presume algum nível de homogeneidade. No entanto, as organizações diferem em termos de quantos desvios podem ser tolerados. Muitas empresas são altamente homogêneas; os executivos falam de um modo similar e até se parecem.
	A alocação de dinheiro e outros recursos tem uma influência crítica sobre a cultura. O

Alocação de recursos e premiação	investimento de recursos envia uma mensagem às pessoas sobre o que é valorizado na firma.
Nível de mudança	Uma organização dinâmica, que evolui rapidamente, tem uma cultura diferente daquela que é parada, estável. Os administradores de alto nível, pela energia ou letargia de seu passo, enviam mensagens sobre como a inovação é bem-vinda ou não.
Força da cultura	A força de uma cultura, ou quanta influência ela exerce, é parcialmente um subproduto das outras dimensões. Uma cultura forte dirige os empregados em muitas ações cotidianas. Ela determina, por exemplo, se um empregado se incomodará para satisfazer um cliente.

Fonte: Adaptado de Princípios de Administração 4ª Edição, Andrew J. Dubrin p.140 (1998).

Uma vez citado por Andrew J. Dubrin p.141 (1998) “Uma organização eficaz se envolve em um aprendizado contínuo pela adaptação pró-ativa ao ambiente externo.” Leva-se em consideração que um dos pilares cruciais de uma empresa é a definição da sua cultura dentro da organização. A denominação é estabelecida por conta da cultura organizacional ser um guia de como a liderança da empresa se comporta no mercado de trabalho e o que a diferencia dos concorrentes, podendo-se abrir portas para pessoas que se identifiquem no perfil estabelecido pela cultura da empresa, subtraindo conflitos que ferem a ética da instituição.

Quadro 2 - Tipos de cultura organizacional segundo Charles Handy

Culturas	Conceito
Cultura de poder	A Hierarquia é o ponto central focada em apenas uma pessoa, como o gestor ou gerente, onde o foco é no resultado, onde gera competição entre os funcionários. Ao mesmo tempo que pode ser carismática, patriarcal e impulsiva, os funcionários podem ter dificuldades no desenvolvimento de habilidades e competências, uma resistência a à inovação.
Cultura de Papéis	O foco está no desempenho dos funcionários, onde os processos são bem estruturados e devem ser seguidos à risca, sendo engessados, poucos flexíveis e causando lentidão no processo do trabalho. Este tipo de liderança oferece pouco espaço para os funcionários sugerirem ideias e a

	comunicação interna é prejudicada, isso geralmente acontece em empresas de grande porte, as quais optam por um estilo de cultura que leve clareza aos fluxos de trabalho, evitando acidentes de trabalhos.
Cultura de Tarefas	Refere-se ao conjunto de práticas, e comportamentos relacionados à execução e gestão de tarefas em um ambiente de trabalho. É importante promover uma cultura que incentive a eficiência, colaboração e responsabilidade na realização de atividades diárias.
Cultura de Pessoas	O foco da cultura são os colaboradores, possuindo uma maior agregação entre as equipes. As empresas que optam por esta cultura apresentam gestores com características de retenção de talentos, formação de líderes, plano de carreira e o autogerenciamento.

Fonte: Adaptado de Niké Gestão Humanista.

É importante destacar que o clima organizacional é influenciado pela cultura, mas também pode influenciá-la. Um ambiente de trabalho positivo tende a reforçar os valores e as normas culturais, enquanto um clima negativo pode contaminar a cultura existente, segundo MURRAY (1973 apud BERNARDES 2003, p. 49)

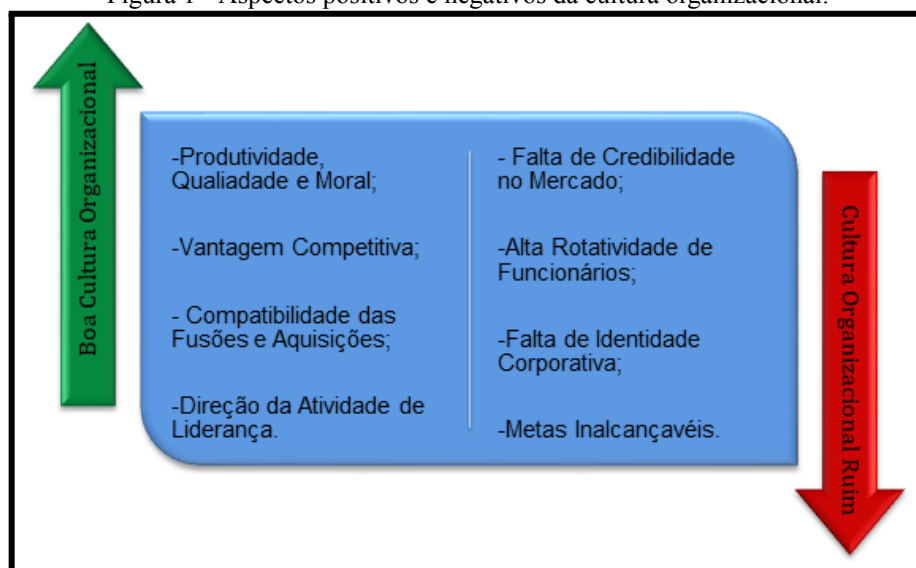
[...] além dos impulsos de associação x auto-afirmação e realização, surgem novas necessidades, tais como a curiosidade por coisas novas, da manipulação por objetos para fazer algo, bem como as necessidades cognitivas de rir, pensar e recordar.

Por tanto, existe uma relação bidirecional entre clima e cultura organizacional. Para investigar essa relação, muitos estudos têm utilizado pesquisas de clima organizacional e análises culturais em empresas. Ao analisar dados coletados, é possível identificar padrões e correlações que ajudam a compreender como a cultura afeta o clima e vice-versa. Além disso, a implementação de mudanças na cultura ou no clima podem ter impactos significativos na eficácia organizacional e no bem-estar dos funcionários.

Assim como o clima molda a paisagem e influencia a vida das pessoas que ali habitam, a cultura organizacional define o ambiente de trabalho e afeta profundamente a vida dos colaboradores. Segundo MINTZBERG (1995 apud BERNARDES 2003, p. 49) “[...] Por exemplo, há pessoas que, em lugares de tarefas desafiadoras, aceitam e gostam do trabalho rotineiro, talvez por lhes dar sensação de ordem e segurança.” Imagine uma organização ecossistema onde as normas, valores e comportamentos são elementos que compõem o clima interno. Assim como os diferentes climas determinam a fauna e a flora de uma região

diferentes culturas organizacionais influencia o tipo de talento que atrai e retém. Uma cultura calorosa pode ser comparada ao clima tropical, onde a diversidade floresce as relações amigáveis e a colaboração é constante. Por outro lado, uma cultura rígida e hierárquica pode ser vista como um clima árido, onde a inovação é escassa e a comunicação é restrita. No entanto, assim como o clima de uma região pode ser alterado pelo cuidado com o meio ambiente, a cultura organizacional pode ser moldada pela liderança e pelas ações dos colaboradores. É um processo constante de adaptação e evolução.

Figura 1 - Aspectos positivos e negativos da cultura organizacional.



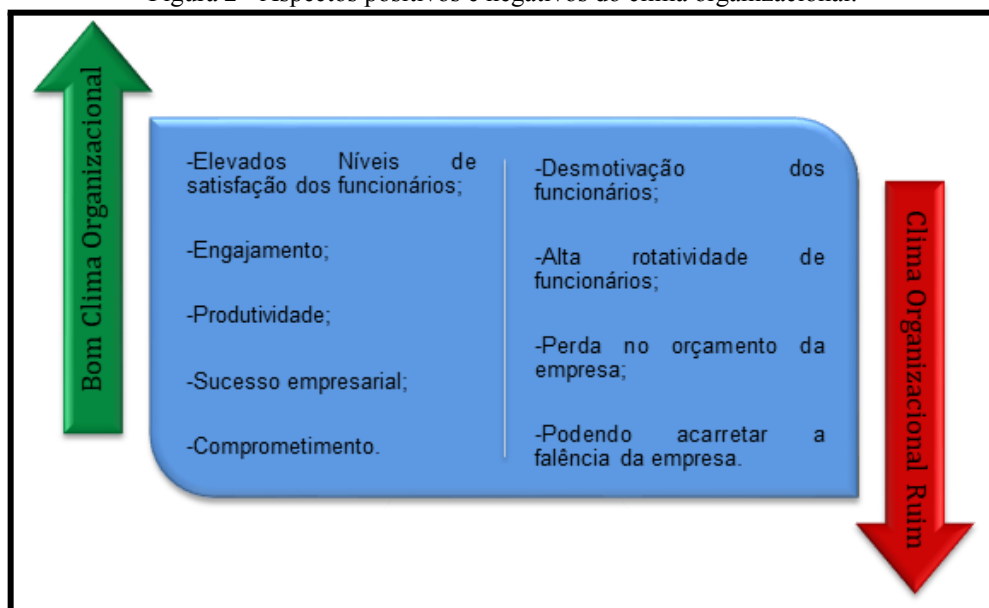
Fonte: Autores (2023).

Por tanto, para criar uma cultura organizacional vibrante e saudável é necessário investir no terreno fértil dos valores compartilhados, cultivar o respeito e regar com uma liderança inspiradora. Assim como um ecossistema é vital para a vida na terra, uma cultura organizacional forte é o sucesso de qualquer empresa.

2.1 Consequências de uma má gestão do clima organizacional

Segundo CHIAVENATO (2004) p. 539 “O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento.” é evidenciado o quanto o clima organizacional influencia na vida do profissional, tanto dentro da empresa quanto fora. Por atingir diretamente o funcionário, a organização tem a responsabilidade de assegurar um clima adequado para o desenvolvimento das atividades, para um bom desempenho e resultado na produtividade. Quando o clima da empresa não está propício para um bom desenvolvimento das tarefas, pode causar diversas interferências no processo produtivo que, além de trazer problemas para o funcionário, causa um grande impacto na empresa.

Figura 2 - Aspectos positivos e negativos do clima organizacional.



Fonte: Autores (2023).

A cultura de papéis citada no tópico anterior, além de ser uma prática tóxica e abusiva, pode resultar no colaborador adquirir um distúrbio emocional como a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, que consiste em estresse, exaustão extrema, esgotamento físico e desgastes por conta do trabalho. Segundo professor Bruno Chapadeiro da Universidade Federal Fluminense (UFF):

Não apenas o Burnout, mas os TMRTs no geral têm se tornado uma epidemia. São hoje a segunda maior causa de afastamentos do trabalho no Brasil e no mundo, algo que se acentuou com a pandemia. No caso, pelo fato de o Burnout ser uma síndrome do esgotamento profissional, vê-se um aumento significativo de casos de diagnósticos, uma vez que nossas formas de trabalhar estão cada vez mais precarizadas e intensificadas.

O mesmo revela o crescimento da doença, e não só o Burnout mas também generalizando o Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho (TMRT). Doença que, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 1 de janeiro de 2022 a doença é encontrada na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) que se caracteriza como estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso, classificando-se diretamente como uma doença ocupacional, sendo assim, a empresa tem como responsabilidade tratar do seu colaborador. De acordo com o Bruno Chapadeiro (2023):

[...]por um lado, temos um maior reconhecimento social da síndrome, tanto em nível individual, quanto coletivo e institucional. Mas o fato de ela ter adquirido um código específico (QD85) na CID-11 pela OMS em 2022 fez com que o nexos de causalidade com o trabalho fosse mais evidenciado pela sociedade civil. Não à toa, os casos judicializados que envolvem a síndrome cresceram vertiginosamente (cerca de 70% nas ações trabalhistas). Entretanto, vejo esse aumento não apenas pelo aspecto que citei, como também pelo fato de nossos trabalhos estarem mais precarizados, reestruturados e intensificados, o que tem levado as pessoas a adoecerem mentalmente.

Segundo a Associação Nacional de Medicina no Trabalho (Anamt), em 2023 estima-se que cerca de 72% dos trabalhadores brasileiros sofrem de estresse no trabalho, e 32% da população trabalhista sofrem dessa síndrome devido a uma má gestão e falta de empatia para com os colaboradores e colegas de trabalho.

De acordo com International Stress Management Association (Isma), associação sem fins lucrativos voltada à pesquisa e ao desenvolvimento da prevenção e do tratamento do estresse no mundo, aponta que o Brasil está em segundo lugar no ranking de países com maior número de casos confirmados da Síndrome de Burnout, superado pelo Japão ocupa o primeiro lugar constando que cerca de 70% da população é afetada pelo problema. A síndrome e a depressão são um dos principais temas abordados no site oficial da Isma-BR revelando preocupação com a saúde mental dos trabalhadores pelo número alarmante de pessoas que adquirem o problema.

A presidente da ISMA-BR Ana Maria Rossi (2023) diz que o estresse não é algo totalmente negativo, mas sim uma reação natural do corpo em defesa do ambiente externo. “[...] Não podemos dizer que o estresse é algo ruim e a ser combatido, ele é natural no próprio organismo do ser humano. O que precisamos entender é que existe o positivo e negativo e que há formas conscientes de gerenciar melhor o estresse”, Maria Rossi (2023) justificou. Em concordância com as palavras da presidente, o psiquiatra André Bend (2023) enfatiza que o controle do estresse é fundamental para promover a vida e a sanidade mental. André Bend (2023) afirma:

O gerenciamento do estresse no cotidiano de nossas vidas é uma das maiores habilidades socioemocionais que podemos estimular que seja desenvolvida, desde criança nas escolas e nos ambientes de trabalho. A busca por um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a promoção de práticas de autocuidado e a criação de ambientes de trabalho que valorizem o bem-estar dos funcionários são passos cruciais para combater os níveis excessivos de estresse e suas consequências prejudiciais.

2.2 Como o clima e a cultura organizacional afeta na execução de atividades na empresa

A relação entre clima e cultura organizacional desempenha um papel crucial na execução eficaz das atividades de uma empresa. O clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico e emocional percebido pelos funcionários, enquanto a cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças e normas compartilhados pela equipe. Quando esses elementos estão alinhados e positivos, podem impulsionar a produtividade e o engajamento dos colaboradores. Um clima organizacional saudável, caracterizado por comunicação aberta, confiança e apoio mútuo, promove uma atmosfera propícia à colaboração e inovação. Os funcionários se sentem valorizados e motivados, o que se traduz em uma execução mais

eficiente das tarefas “[...] se prevista e bem conduzida, pode levar a empresa no sentido de nova fase de desenvolvimento, porém diferente da anterior, a qual não mais se repetirá.” LAKATOS & MARCONI (1979 e 1982 apud BERNARDES 2003, p. 209). Por outro lado, um clima negativo, marcado por conflitos, desconfiança e falta de apoio, pode levar a um ambiente tenso e desmotivador, prejudicando a execução das atividades e aumentando a taxa de rotatividade de colaboradores dentro da empresa.

A cultura organizacional também desempenha um papel fundamental. Se uma empresa possui uma cultura orientada para metas e inovação, os funcionários são incentivados a buscar soluções criativas para os desafios, resultando em atividades executadas de maneira mais eficaz. Por outro lado, em uma cultura que valoriza a burocracia e a rigidez, a execução de tarefas pode ser lenta e desmotivadora, limitando a eficiência operacional. Além disso, a cultura organizacional também molda a forma como as decisões são tomadas na empresa. Em uma cultura participativa e inclusiva, os colaboradores se sentem encorajados a contribuir com ideias, o que pode levar a soluções mais inovadoras e eficientes. Por outro lado, em uma cultura autoritária, as decisões centralizadas podem levar a uma falta de flexibilidade e adaptação às mudanças, impactando negativamente a execução das atividades. John A. Wagner p.367 (1998) afirma que:

A cultura de uma organização, portanto, é uma maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização, que mantém os seus membros unidos e influencia o que pensam sobre si mesmos e seu trabalho.

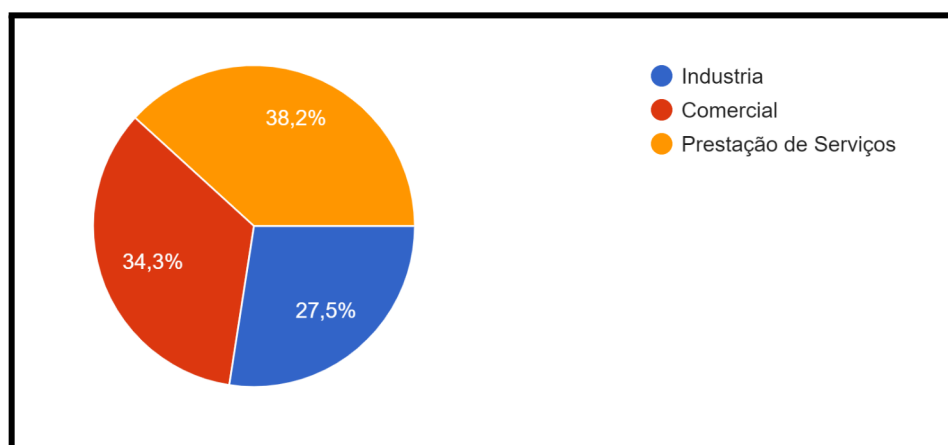
A diversidade também desempenha um papel na interseção entre clima e cultura organizacional. Uma cultura que valoriza e celebra a diversidade cria um ambiente inclusivo onde diferentes perspectivas são reconhecidas e respeitadas. Isso pode levar a uma execução de atividades mais criativa e eficaz, pois as equipes podem aproveitar a variedade de experiências e habilidades. “Compartilhar normas, valores e percepções proporciona às pessoas um sentido de união que ajuda a promover um sentimento de propósito comum” John A. Wagner p.367 (1998).

Em resumo, o clima e a cultura organizacional têm um impacto significativo na forma como as atividades são executadas em uma empresa. Um clima positivo e uma cultura saudável promovem um ambiente propício à colaboração, inovação e eficiência, enquanto um clima negativo e uma cultura disfuncional podem levar a uma execução de atividades desmotivada e ineficaz. Portanto, é essencial que as empresas cultivem um clima e uma cultura organizacional positivos para maximizar a produtividade e o sucesso a longo prazo.

2 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção se destina a descrever o resultado das respostas recolhidas da pesquisa exploratória descritiva, realizada com 102 pessoas que trabalham ou já trabalharam em alguma empresa. A pesquisa foi desenvolvida por meio de formulário eletrônico online.

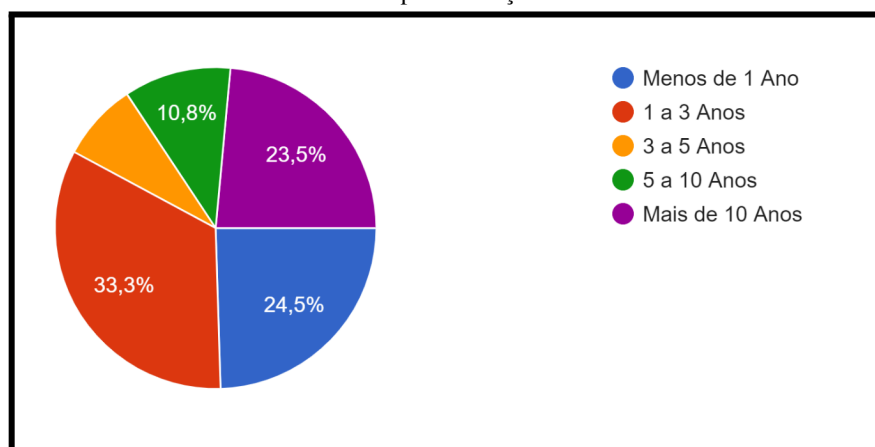
Gráfico 01 - Ramo de Atividade.



Fonte: Autores, (2023).

De acordo com a pesquisa realizada, verificou-se que das 102 pessoas entrevistadas, a maioria tinha seu ramo de atividade vinculada à prestação de serviços, onde foi expressada através dos 38,2%. Logo depois vem o comércio como segundo ramo de atividade, representando 34,3% das pessoas. E a área industrial com a menor porcentagem, levando 27,5%.

Gráfico 02 - Tempo de atuação no Mercado.

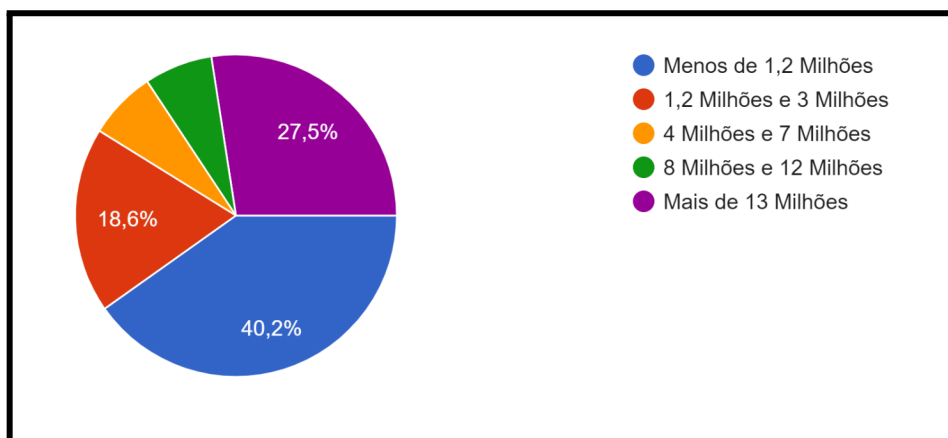


Fonte: Autores, (2023).

Das 102 pessoas entrevistadas, foi percebido que 23,5% deles têm mais de 10 anos de atuação no mercado. Com 33,3%, funcionários que possuem de 1 a 3 anos de atuação. Logo após, a menor porcentagem de colaboradores possui entre 3 a 5 anos de

atividade no mercado, representando 10,8%. Também com 24,5%, totalizando o meado de entrevistados que possuem menos de 1 ano de atividade.

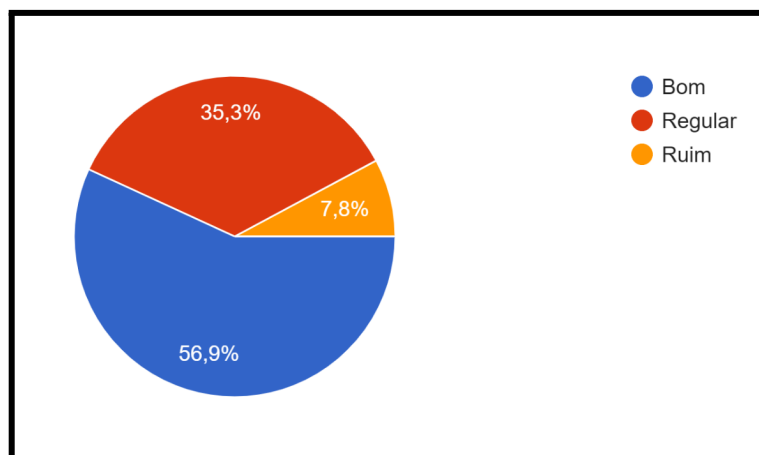
Gráfico 03 - Faturamento Bruto Anual.



Fonte: Autores, (2023).

Perguntadas sobre seu faturamento bruto anual, das 102 pessoas entrevistadas, foi observado que, possuem menos de 1,2 milhões de reais de faturamento (40,2% das empresas), possuem faturamento de 1,2 a 3 milhões de reais (18,6% das empresas), e que, possui faturamento bruto de 4 a 7 milhões (6,9% das empresas), apenas 2 empresas possuem faturamento bruto de 8 a 12 milhões de reais (6,9% das empresas). Representando metade da pesquisa, 27,5% das pessoas entrevistadas, declararam que possuíam mais de 13 milhões de reais de faturamento bruto anual.

Gráfico 04 - Descrição do ambiente empresarial.

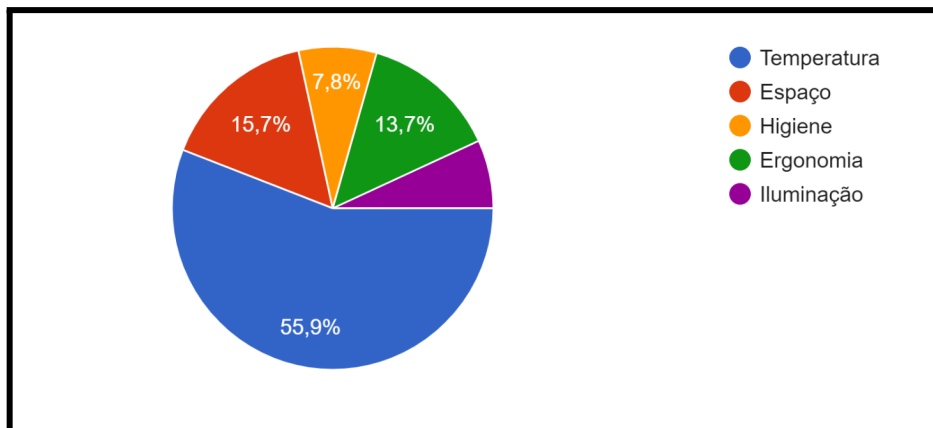


Fonte: Autores, (2023).

De acordo com a pesquisa realizada, nota-se que das 102 pessoas entrevistadas,

(56,9%) consideram bom o ambiente de trabalho. 35,3% das pessoas consideram regular o seu local de trabalho. E 7,8% das pessoas entrevistadas consideram ruins o seu local de trabalho considerando aspectos como luminosidade, ruídos, ergonomia, temperatura e higiene.

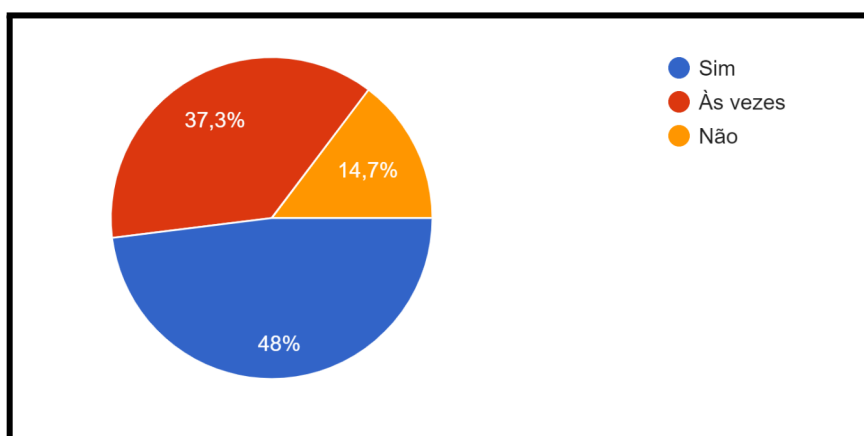
Gráfico 05 - Aspectos do ambiente que geram incômodo.



Fonte: Autores, (2023).

Referente aos aspectos citados na questão acima, das 102 pessoas entrevistadas, 55,9% mostraram insatisfação relacionada à temperatura no local de trabalho, 15,7% das pessoas relataram adversidade ao espaço. 13,7% descrevem que a ergonomia é o principal incômodo, 7,8% com questões higiênicas, e 6,9% se sentem insatisfeitos em relação à iluminação.

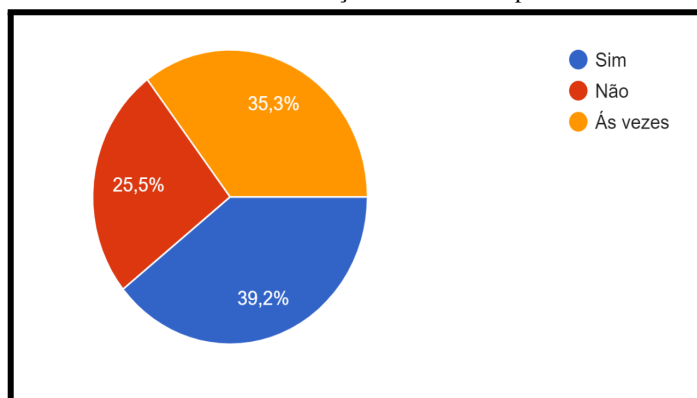
Gráfico 06 - Cultura de valorização do desempenho dos funcionários.



Fonte: Autores, (2023).

Quando perguntada sobre a cultura das empresas que valorizam o desempenho dos funcionários, a grande maioria abrangendo 48% relatam que Sim, 37,3% delas para às vezes, e a somente 14,7% declarou como Não.

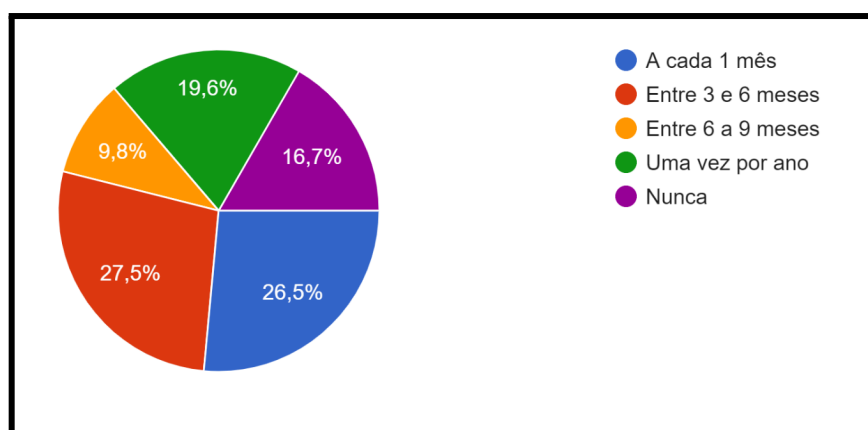
Gráfico 07 - Valorização das ideias e opiniões.



Fonte: Autores, (2023).

De acordo com o gráfico acima, quanto aos profissionais avaliarem a valorização das ideias e opiniões dos mesmos dentro das instituições. Houve margem de 102 pessoas que responderam, ramificando as porcentagem, nota-se que (39,2%) responderam sim, (25,5%) responderam não e (35,3%) das pessoas que às vezes suas ideias opiniões são valorizadas dentro das organizações.

Gráfico 08 - Frequência de feedback do desempenho no trabalho.

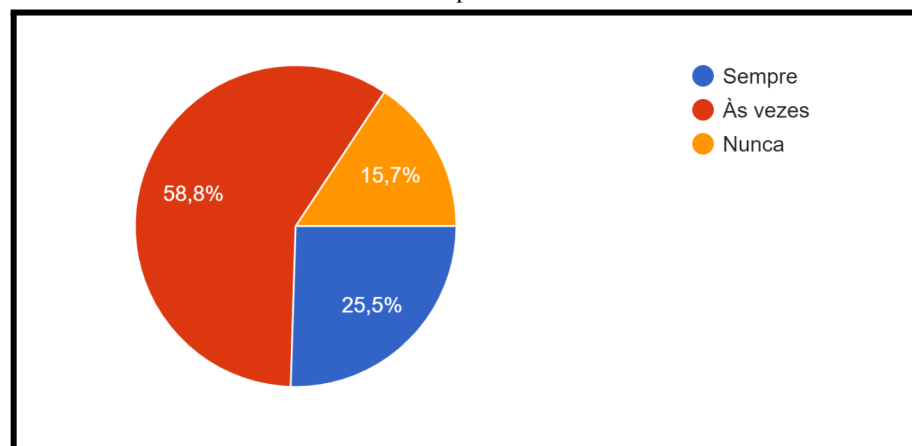


Fonte: Autores, (2023).

De acordo com o gráfico acima, constatou-se que a frequência de feedback do desempenho no trabalho (26,5%) dos profissionais passam por feedback a cada 1 mês, (27,5%) dos profissionais passam por feedback entre 3 e 6 meses, (9,8%) dos

profissionais passam por feedback entre 6 a 9 meses, (19,6%) dos profissionais passam por feedback uma vez por ano, e (16,7%) dos profissionais afirmam que nunca passaram por feedback.

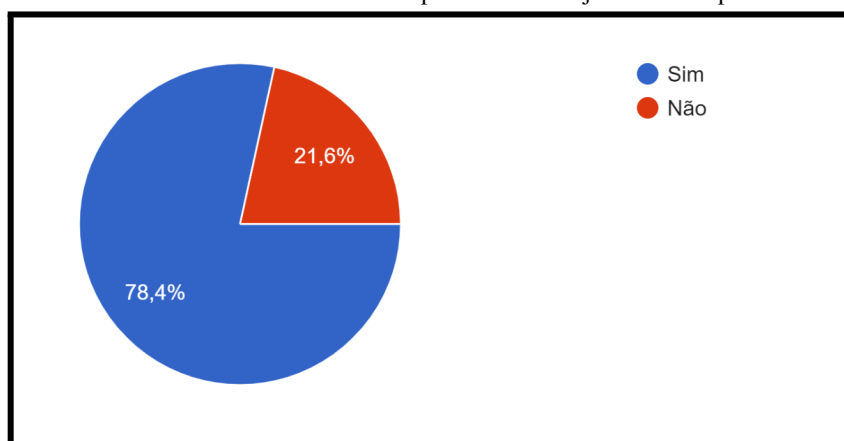
Gráfico 09 - Cultura de promover os funcionários.



Fonte: Autores, (2023).

Mediante os dados do gráfico acima, dos 102 profissionais entrevistados, a pergunta focando na cultura de promover os funcionários constatou-se que (25,5%) dos profissionais a empresa sempre promove os funcionários, (58,8%) dos profissionais a empresa às vezes promove os funcionários, e (15,7%) dos profissionais a empresa nunca promove os funcionários.

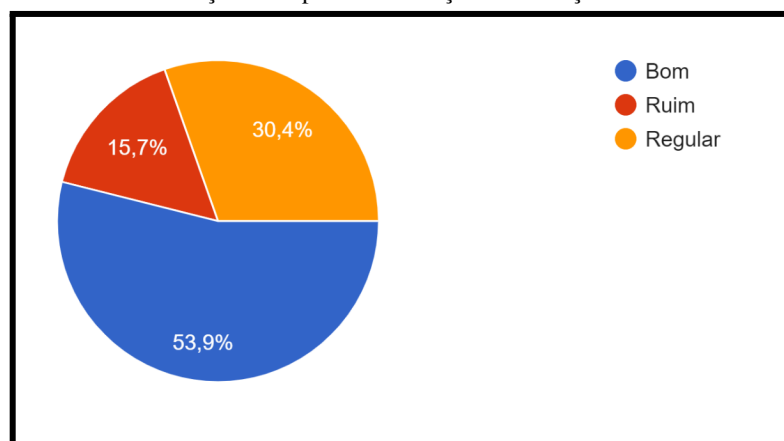
Gráfico 10 - Conhecimento das prioridades e objetivos da empresa.



Fonte: Autores, (2023).

Quando perguntados sobre o conhecimento das prioridades e objetivos da empresa dos 102 profissionais entrevistados, (78,4%) afirmam que a empresa deixa claro sua missão, visão e valor, já (21,6%) afirmam que a empresa não deixa claro seus objetivos e prioridades.

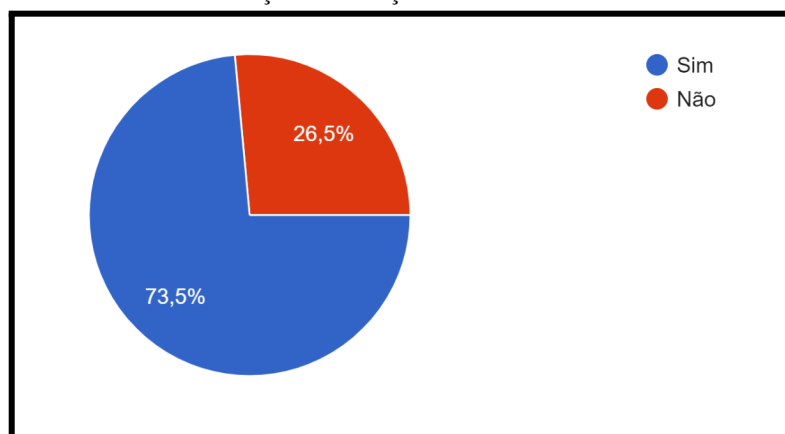
Gráfico 11- Avaliação do superior em relação a motivação dos funcionários.



Fonte: Autores, (2023).

Sobre a avaliação do superior em relação a motivação dos funcionários, dos 102 profissionais entrevistados (53,9%) afirmam que é bom, (15,7%) afirmam que é ruim, (30,4%) afirmam que é regular.

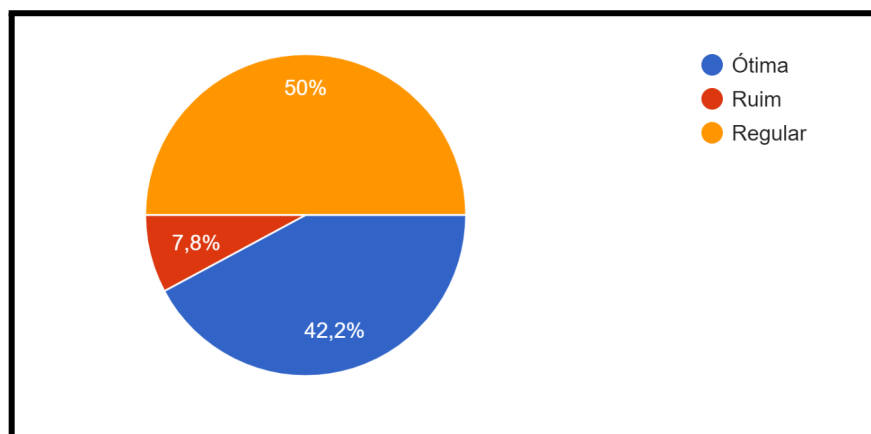
Gráfico 12 - Satisfação e motivação ao trabalho realizado.



Fonte: Autores, (2023).

Relacionado a satisfação e motivação ao trabalho realizado, dos 102 profissionais entrevistados (73,5%) relatam que a empresa motiva os funcionários e traz satisfação, (26,5%) relatam que a empresa não motiva os funcionários.

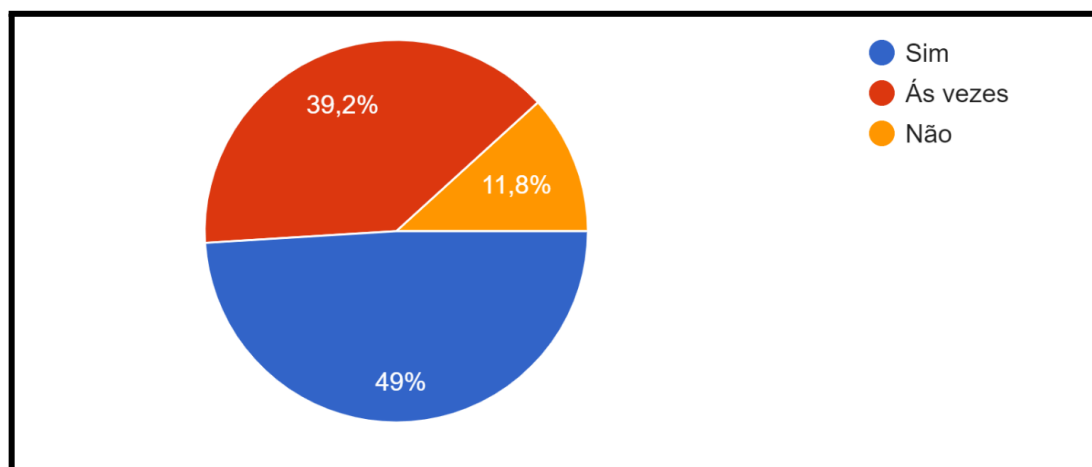
Gráfico 13 - Liderança da empresa na tomada de decisões importantes.



Fonte: Autores, (2023).

Em relação a liderança da tomada de decisões dentro da empresa, dos 102 profissionais entrevistados, (42,2%) dos entrevistados afirmam que é ótimo, (7,8%) afirmam que é ruim e (50%) afirmam que é regular.

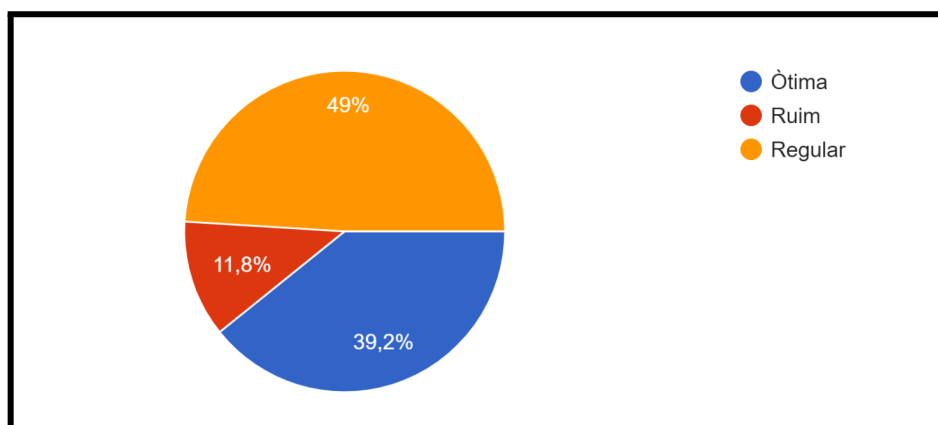
Gráfico 14 - Líderes acessíveis aos funcionários.



Fonte: Autores, (2023).

Segundo a pesquisa realizada por 102 profissionais (49%) dos líderes estão sim acessíveis aos funcionários, (39,2%) relatam que às vezes os líderes têm acesso aos funcionários e (11,8%) relatam que não têm acesso aos funcionários.

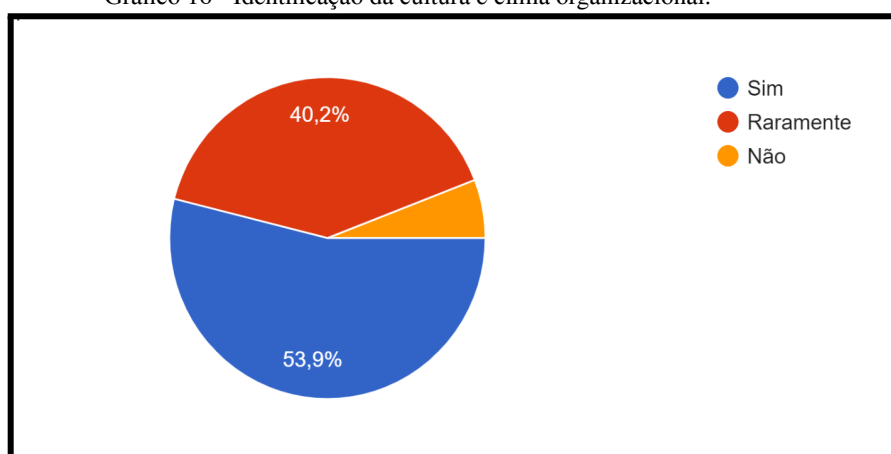
Gráfico 15 - Comunicação entre funcionários e líderes.



Fonte: Autores, (2023).

A comunicação entre funcionários e líderes possuem uma grande influência no clima organizacional. Como demonstrado nos dados do gráfico 15, 49% dos ambientes empresariais das 102 pessoas entrevistadas possuem uma comunicação regular, 39,2% possuem uma ótima comunicação e 11,8% possuem uma comunicação ruim.

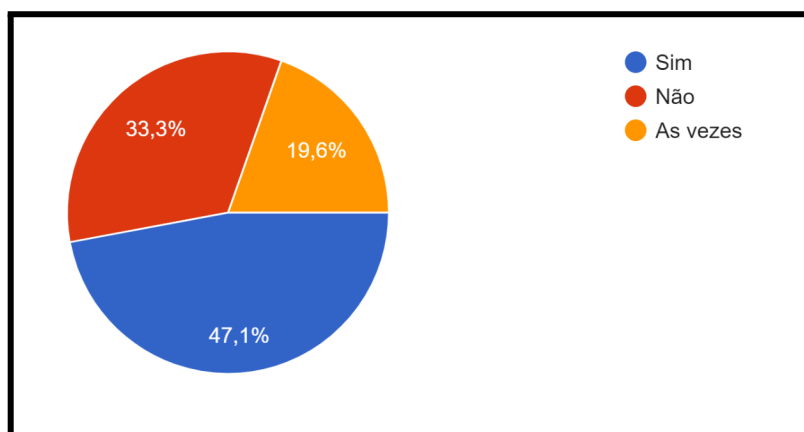
Gráfico 16 - Identificação da cultura e clima organizacional.



Fonte: Autores, (2023).

No gráfico acima é apresentado que 53,9% das pessoas entrevistadas conseguem identificar o clima e a cultura organizacional da empresa, 40,2% raramente identificam e 5,9% não conseguem identificar.

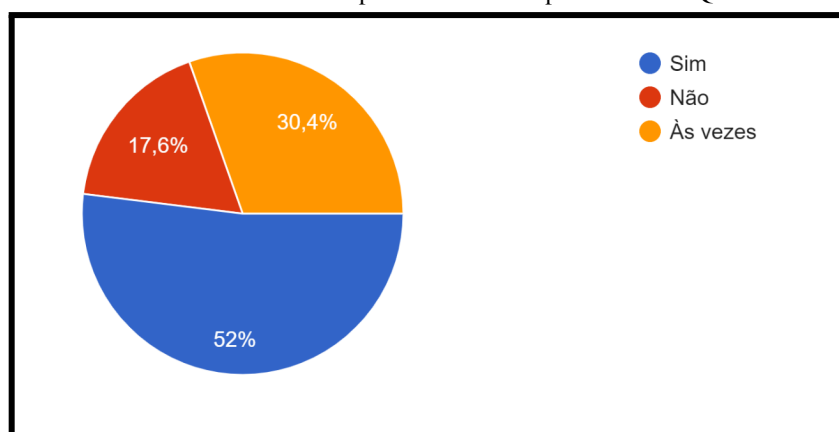
Gráfico 17 - Cultura da empresa de contratar PCDs (Pessoas Com Deficiência).



Fonte: Autores, (2023).

A inclusão de pessoas PCDs (Pessoas Com Deficiência) na área profissional é extremamente importante para o crescimento e diversificação nas empresas. Os dados mostrados no gráfico 17 descrevem que a maior parte das empresas 47,1% contrata PCDs. As porcentagens se dividem em as empresas não possuem a cultura de contratar 33,3% e às vezes acontecer a contratação 19,6%.

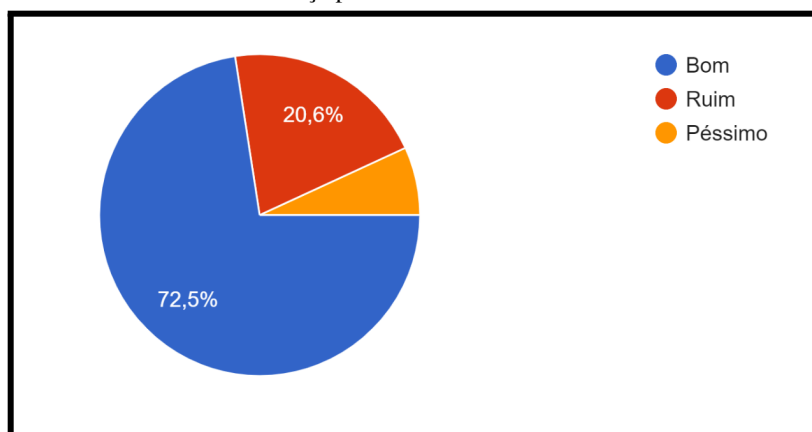
Gráfico 18 - Cultura da empresa de contratar pessoas LGBTQIAP+.



Fonte: Autores, (2023).

A inclusão de pessoas LGBTQIAP+ no meio profissional possui sua importância na diversificação de profissionais nas empresas. Os dados da pesquisa apresentados no gráfico 18 descrevem que 52% das empresas contratam LGBTQIAP+, 30,4% contratam as vezes e 17,6% não contratam.

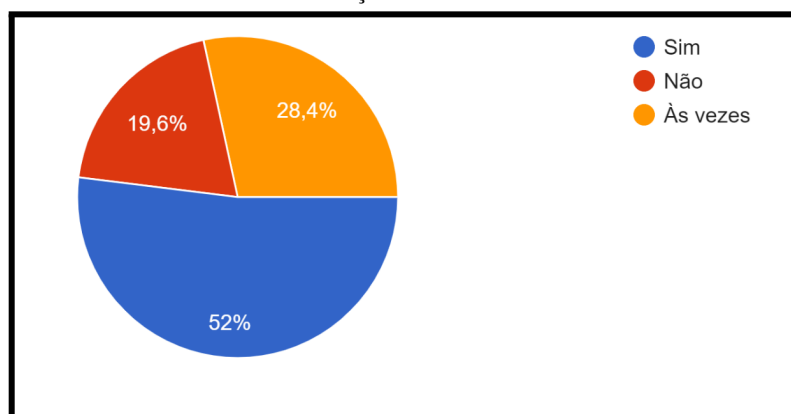
Gráfico 19 - Estilo de liderança predominante.



Fonte: Autores, (2023).

O gráfico 19 nos mostra dados sobre o estilo de liderança predominante nas empresas em que as pessoas responderam trabalham, 72,5% descreveram como bom o estilo de liderança predominante, 6,9% descreveram como péssimo e 20,6% descreveram como ruim o estilo de liderança predominante.

Gráfico 20 - Incentivo à inovação e criatividade entre os funcionários.

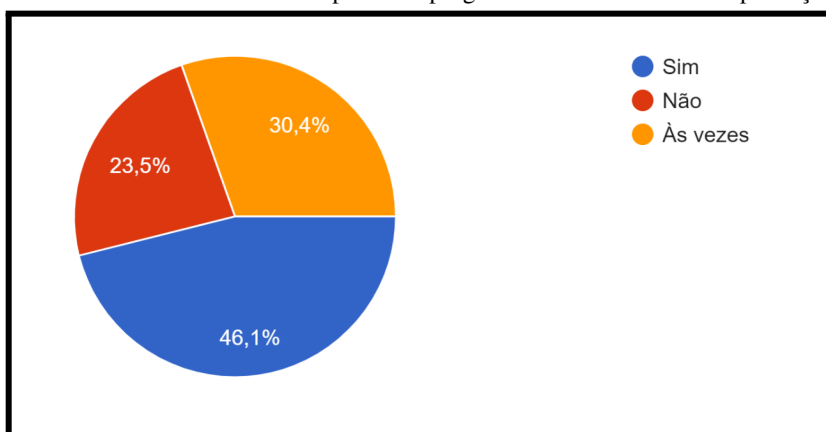


Fonte: Autores, (2023).

Os dados do gráfico acima, mostra o incentivo à inovação e criatividade entre os funcionários onde no gráfico podemos ver que 52% das empresas incentivam os funcionários, 28,4% responderam que às vezes as empresas incentivam e 19,6% responderam que as empresas não incentivam a inovação e a criatividade entre os

funcionários.

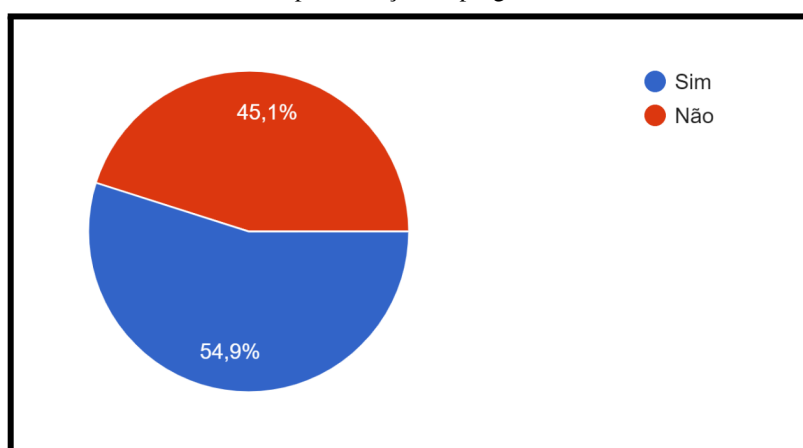
Gráfico 21 - Investimento da empresa em programas de treinamento e capacitação.



Fonte: Autores, (2023).

Os dados do gráfico 21, mostra o investimento da empresa em programas de treinamento e capacitação, onde podemos ver que 46,1% das pessoas entrevistadas responderam que sim há investimento, 30,4% responderam que às vezes e 23,5% responderam que não há investimento da empresa em programas.

Gráfico 22 - Cultura de implementação de programas sociais e sustentabilidade.

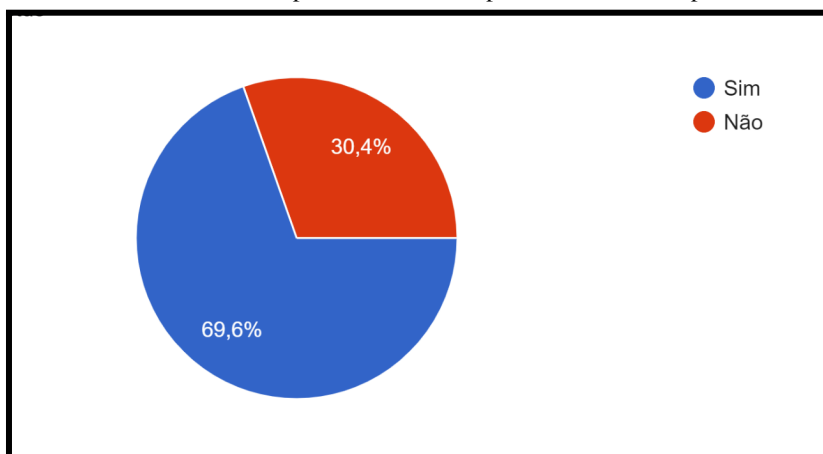


Fonte: Autores, (2023).

Os dados do gráfico 22, mostra a cultura da empresas quanto a implementação de programas sociais e sustentabilidade, onde 54,9% das pessoas responderam que sim,

e 45,1% responderam que não.

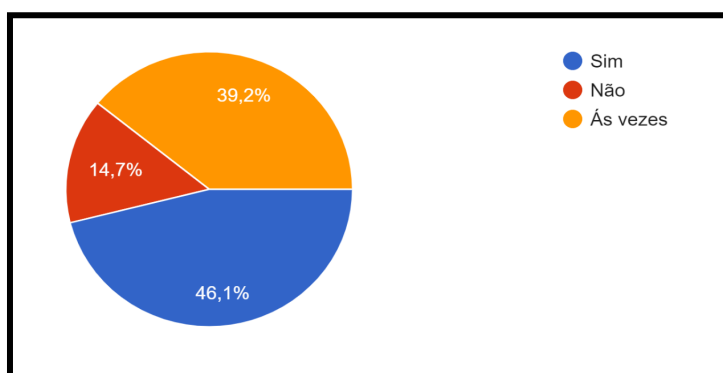
Gráfico 23 - Clima empresarial favorável para um bom desempenho.



Fonte: Autores, (2023).

O gráfico acima nos mostra dados sobre o clima empresarial favorável para um desempenho dos funcionários, onde 69,6% responderam que sim e 30,4% responderam que não.

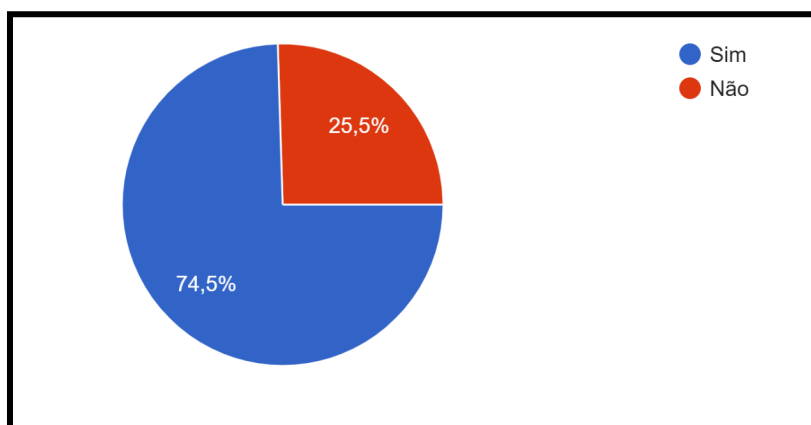
Gráfico 24 - Transparência na comunicação entre os colaboradores.



Fonte: Autores, (2023).

Quando perguntado sobre a comunicação transparente entre os colaboradores no ambiente de trabalho, das 102 pessoas entrevistadas, 46,1% responderam que “Sim”, 14,7% responderam que “Não” e 39,2% responderam que “Às vezes”.

Gráfico 25 - Ambiente estabelece bem-estar para os funcionários.



Fonte: Autores, (2023).

O gráfico 24, nos mostra dados sobre o ambiente para estabelecer bem-estar para os funcionários, onde 74,5% responderam que sim e 25,5% responderam que não há um ambiente que estabeleça bem-estar.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No artigo, foi apresentado o conceito que compõe a cultura e o clima organizacional e o quão importante são para o desenvolvimento, eficiência e prosperidade de uma empresa. É mostrado também além da importância, a sua influência na vida dos colaboradores, tanto profissional quanto pessoal, fazendo com que sua percepção seja crucial para manter uma estabilidade salubre no clima e na cultura. Se ambas características boas e saudáveis irão refletir nos colaboradores de forma positiva, trazendo desempenho nas atividades empresariais. Porém se os mesmos tiverem características ruins e tóxicas, refletirá de maneira negativa, prejudicando toda a equipe.

Os dados exibidos na pesquisa mostram que a maioria das empresas apresentam uma conduta regular e positiva em relação ao bem estar das pessoas na organização, prestando um ambiente saudável e propício para entrega de melhores resultados. A análise do clima e da cultura no ambiente empresarial é fundamental para identificação de falhas e hábitos prejudiciais que podem, conseqüentemente, influenciar de modo negativo na execução das atividades na empresa.

É essencial o comprometimento constante dos líderes e gestores para não apenas reconhecer a importância da observação do clima e cultura na empresa, mas também implementar mudanças progressivas e sustentáveis. Deste modo, a organização não apenas alcança um ambiente de trabalho mais positivo, mas também fortalece sua base para o desenvolvimento e inovação empresarial a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ SHOW. Programa de TV. *72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, revela pesquisa*. Disponível em:

<<https://www.andreshow.com.br/noticia/72-dos-brasileiros-estao-estressados-no-trabalho-reve-la-pesquisa>>. Acesso em: 8 nov. 2023.

BERNARDES, Cyro, MARCONDES, R. C. **Teoria Geral da Administração** 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CIPA & INCÊNDIO. Revista Especializada na Área de Segurança e Saúde no Trabalho, Higiene Ocupacional e Infortunistica Laboral. *72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, revela pesquisa*. São Paulo, 2023. Disponível em:

<<https://revistacipa.com.br/72-dos-brasileiros-estao-estressados-no-trabalho-reve-la-pesquisa/#:~:text=%E2%80%9CN%C3%A3o%20podemos%20dizer%20que%20o,stress%E2%80%9D%2C%20explicou%20Ana%20Maria>>. Acesso em 8 nov. 2023.

DUBRIN, J. Andrew. **Princípios de Administração** 4.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998

ESTADO DE MINAS. Jornal de Minas Gerais. *Síndrome de Burnout: Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados*. Minas Gerais, 2023. Disponível em:

<https://www.google.com/amp/s/www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2023/05/26/interna_bem_viver_1498977/amp.html>. Acesso em 8 nov. 2023.

NIKÉ GESTÃO HUMANISTA. Empresa especializada em Gestão Humanista. *Conheça os 4 tipos de cultura organizacional*. Paraná, 2020. Disponível em:

<<https://gestaohumanista.com.br/conheca-os-4-tipos-de-cultura-organizacional-segundo-charles-handy/>>. Acesso em 13 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Instituição de ensino superior no Rio de Janeiro. *Síndrome de Burnout: Professor da UFF realiza estudos sobre a promoção de saúde nos ambientes de trabalho*. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em:

<<https://www.uff.br/?q=noticias/11-04-2023/sindrome-de-burnout-professor-da-uff-realiza-estudos-sobre-promocao-de-saude-nos>>. Acesso em 8 nov. 2023.

WAGNER III, John A, HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional** 3.ed.
São Paulo: Saraiva, 1998.