

INTRODUÇÃO

As organizações que preservam seus valores humanísticos, através do exercício da boa conduta e ética profissional, possuem colaboradores satisfeitos capazes de permanecer na mesma empresa durante anos.

Embora a motivação seja um processo que ocorre internamente nas pessoas, a percepção sob o ponto de vista dos colaboradores sobre o ambiente laboral, poderá influenciar diretamente no clima organizacional.

De acordo com Chiavenato (2014, p. 470): “A percepção sobre clima organizacional afeta o comportamento dos funcionários e pode servir como um instrumento administrativo para integrar a motivação pessoal com o objetivo da organização”.

Assim, pergunta-se: como está o clima organizacional na empresa Moreiraiso? Diante disso, o objetivo geral deste trabalho é identificar, analisar e descrever os fatores relacionados ao clima organizacional da indústria Moreiraiso Ltda ME.

MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa consiste em um estudo de caso realizado na indústria de isopor Moreiraiso Ltda ME composta por 73 (setenta e três) trabalhadores que compõe a população da pesquisa.

A pesquisa classifica-se em quantitativa, pois seu principal objetivo é quantificar os dados coletados, e ainda descritiva, pois buscou identificar, descrever e avaliar o grau de satisfação e retenção dos colaboradores da empresa.

Para levantamento dos dados, foi utilizado um questionário estruturado com 32 (trinta e duas) perguntas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apenas 63 (sessenta e três) dos trabalhadores da empresa responderam ao questionário aplicado em agosto de 2015, em virtude de férias e desligamentos durante a pesquisa.

O perfil desses trabalhadores está demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil dos colaboradores entrevistados

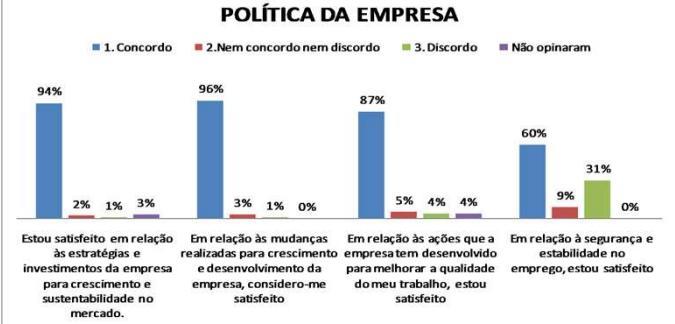
GÊNERO					
Feminino	Masculino	Sem responder			
47,62%	49,21%	3,17%			
FAIXA ETÁRIA					
Até 25 anos	até 30 anos	até 40 anos	até 50 anos	acima de 51 anos	Sem responder
29,51%	14,75%	29,51%	16,39%	8,20%	1,64%
TEMPO DE EMPRESA					
Até 1 ano	até 2 anos	até 3 anos	acima de 3 anos		
30,16%	31,75%	19,05%	19,04%		

Fonte: dados da pesquisa, 2015.

O gênero masculino apresenta uma pequena diferença de 1,59% sobre o gênero feminino, essa divergência deve existir em função das atividades em determinados setores como o carregamento das cargas que exige a utilização da força física, enquanto as tarefas do setor de embalagem, requererem maior destreza manual, que pode ser facilmente executada pelas mulheres.

A Figura 3 avalia o nível de satisfação com relação às políticas da empresa.

Figura 3 - Política da empresa

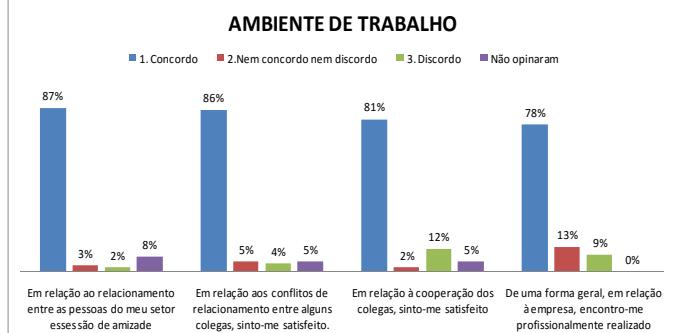


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

De acordo com os resultados, foi possível constatar que os colaboradores estão satisfeitos com as estratégias adotadas pela empresa. Cabe mencionar que 31% desses profissionais se julgam insatisfeitos em relação à estabilidade no emprego. Sob o enfoque de Luz (2003), essa variável é um fator de extrema importância e influencia diretamente no clima de uma empresa.

No que se refere ao melhor benefício a ser instituído pela empresa, a maioria (37%) dos entrevistados escolheu todas as opções: vale refeição, refeição fornecida pela empresa, convênio médico, convênio odontológico e outros benefícios.

Figura 6 Ambiente de Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Observa-se que esses colaboradores identificam o sentimento de amizade, de cooperação entre seus colegas e que seus objetivos pessoais estão alinhados com os da organização, ocasionando, assim, o sentimento de realização profissional. Apenas 9% dos funcionários expressaram insatisfação. Para Carvalho (2009, p. 16), “é por meio do autoconhecimento que poderemos identificar e procurar as melhores soluções para nossos conflitos e insatisfações”.

Conclui-se portanto, um clima organizacional favorável, visto que mais de 90% dos colaboradores confirmaram um ambiente laboral satisfatório.

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. Gestão Estratégica. *Relacionamento interpessoal*: como preservar o sujeito coletivo. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora LTC –Livros Técnicos e Científicos. 2009
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas*: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, São Paulo: Editora Manole, 2014.
- LUZ, Ricardo. *Gestão do Clima Organizacional*. 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.