

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CAMPUS PEDREIRAS - MA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

EDUARDO SILVA DE OLIVEIRA

CLIMA ORGANIZACIONAL: uma análise da influencia do ambiente interno na
motivação e desempenho dos colaboradores nas empresas comerciais de Lima
Campos – MA

Pedreiras - MA

2026

EDUARDO SILVA DE OLIVEIRA

CLIMA ORGANIZACIONAL: uma análise da influencia do ambiente interno na motivação, satisfação e desempenho dos colaboradores nas empresas comerciais de Lima Campos – MA

Artigo apresentado ao curso de tecnologia em Gestão Comercial, da Universidade Estadual do Maranhão, Pedreiras – MA, teve como requisito a obtenção do grau de tecnólogo.

Orientador (a): Prof. Esp. Dérick Phelipe Moraes Silva dos Santos

Pedreiras - MA

2026

Oliveira, Eduardo Silva de

Clima organizacional: uma análise da influência do ambiente interno na motivação e desempenho dos colaboradores nas empresas comerciais de Lima Campos – MA. / Eduardo Silva de Oliveira. – Pedreiras MA, 2026.

27f.

Artigo científico (Graduação em Tecnologia em Gestão Comercial) - Universidade Estadual do Maranhão, Campus Pedreiras, 2026.

Orientador: Profa. Esp. Dérick Phelipe Moraes Silva dos Santos

1.Comportamento organizacional. 2.Desempenho organizacional.
3.Qualidade de vida no trabalho. 4.Gestão de equipes. 5.Relações interpessoais. I.Título.

CDU: 005.32(812.1Lima Campos)

Elaborado por Cássia Diniz - CRB 13/910

EDUARDO SILVA DE OLIVEIRA

CLIMA ORGANIZACIONAL: uma análise da influencia do ambiente interno na motivação, satisfação e desempenho dos colaboradores nas empresas comerciais de Lima Campos – MA

Artigo apresentado ao Curso superior de tecnologia em Gestão Comercial, da Universidade Estadual do Maranhão, Pedreiras – MA, teve como requisito a obtenção do grau de tecnólogo.

Orientador (a): Prof. Esp. Dérick Phelipe Morais Silva dos Santos

Aprovado em: 02 / 07 / 2026.

BANCA EXAMINADORA



Documento assinado digitalmente

DERICK PHELIPE MORAIS SILVA DOS SANTOS

Data: 13/07/2026 14:23:49-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Esp. Dérick Phelipe Morais Silva dos Santos



Documento assinado digitalmente

LUIS GUILHERME LOPES FREITAS

Data: 17/07/2026 09:48:02-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Esp. Luis Guilherme Lopes Freitas



Documento assinado digitalmente

IAN ROCHA DA SILVA

Data: 17/07/2026 09:41:29-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Esp. Ian Rocha da Silva

CLIMA ORGANIZACIONAL: uma análise da influencia do ambiente interno na motivação, satisfação e desempenho dos colaboradores nas empresas comerciais de Lima Campos – MA

Eduardo Silva de Oliveira¹

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo examinar de que modo as empresas comerciais do município de Lima Campos - MA administram o ambiente interno das organizações visando fomentar a motivação e o rendimento dos colaboradores. O estudo procurou compreender de que maneira o clima organizacional influencia na satisfação, no engajamento e nos resultados alcançados pelas empresas. Para desenvolver o estudo, foram coletados dados por meio de pesquisa de campo de natureza, qualitativa e exploratória, executada através de questionários por meio do google forms á 30 colaboradores de diferentes empresas. Os resultados indicaram que o clima organizacional tem forte influência direta na motivação e no comprometimento dos colaboradores, favorecendo para um ambiente de trabalho mais produtivo e propício ao cumprimento das metas organizacionais. Verificou-se também que a atuação da liderança tem papel decisivo no engajamento das equipes e no desempenho dos trabalhadores. Desse modo, constatou-se que a motivação dos empregados contribui de forma significativa para o crescimento e o êxito das empresas. Por fim, conclui-se que o clima organizacional é um dos principais aliado das empresas, sendo ele capaz de promover a satisfação dos colaboradores e potencializa os resultados corporativos. Contudo, as informações coletadas apontam para a existência de pontos que demandam aprimoramento, a fim de tornar o ambiente de trabalho mais harmonioso, estimulante e eficaz.

Palavras-chave: Comportamento organizacional, Desempenho organizacional, Qualidade de vida no trabalho, Gestão de equipes, Relações interpessoais

¹ Aluno do curso superior Tecnologia em Gestão Comercial, Universidade Estadual do Maranhão. E – mail: eduardosilva.com2022@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine how commercial companies in the municipality of Lima Campos - MA manage the internal environment of organizations in order to foster employee motivation and performance. The study sought to understand how the organizational climate influences satisfaction, engagement, and the results achieved by companies. To develop the study, data were collected through qualitative and exploratory field research, carried out through questionnaires using Google Forms with 30 employees from different companies. The results indicated that the organizational climate has a strong direct influence on employee motivation and commitment, favoring a more productive work environment conducive to achieving organizational goals. It was also found that leadership plays a decisive role in team engagement and employee performance. Thus, it was found that employee motivation contributes significantly to the growth and success of companies. Finally, it is concluded that the organizational climate is one of the main allies of companies, since it promotes employee satisfaction and enhances corporate results. However, the information gathered points to areas that require improvement in order to make the work environment more harmonious, stimulating, and effective.

Keywords: Organizational behavior, Organizational performance, Quality of work life, Team management, Interpersonal relationships

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o clima organizacional tem se consolidado como um fator muito importante para o desenvolvimento das empresas, este é capaz de determinar o nível de motivação e desempenho dos colaboradores, além de ter influencia direta em como os funcionários se relacionam, trabalham e produzem no meio organizacional. Assim, compreender como funciona o ambiente interno da empresa possibilita identificar fatores que podem ou não estarem afetando o comportamento organizacional. “O clima organizacional pode ser um aliado ou um inimigo, a empresa que tem um bom clima organizacional tem seus funcionários motivados e satisfeitos” TADEO e ARANHA(2015)

Nesse contexto, ressalta-se a importância de observamos as dificuldades que muitas empresas têm enfrentado quando se trata da organização no ambiente de trabalho. É comum encontramos colaboradores revoltados com as ações que os seus superiores executam, são tantas pressões psicológicas, metas abusivas, adaptação rápida que cada vez mais isso tem contribuído para a desmotivação, estresses, atritos entre os colaboradores, baixa produtividade na empresa e outras situações. Assim, em muitos casos, a empresa se torna mal vista na sociedade no qual ninguém tem interesse em integra-la, são empresas que pouco se preocupam com seus empregados.

Por outro lado, há um número significativo de líderes que entenderam que o ambiente interno da empresa é crucial para o bom desempenho da organização, essas entidades estão investindo fortemente, pois compreenderam o poder que tem uma empresa organizada no que se trata de pessoas satisfeita e motivadas. Santos e Mazzali (2010), relatam que as empresas estão investindo tanto em pesquisa de clima organizacional quanto na melhoria do relacionamento com os seus empregados, procurando verificar quais os fatores principais que intervêm e que poderão ser alvo de melhoria para que possam, por intermédio deles, aumentar a produtividade dos empregados e em consequência, melhorar o desempenho empresarial.

Com isso, é importante destacar que um ambiente organizacional agradável e acolhedor contribui muito na entrega de resultados por parte dos colaboradores. Segundo CHIAVENATO (2020) “A eficiência da organização pode ser aumentada por

meio da criação de um clima organizacional que satisfaça as necessidades de seus membros e, ao mesmo tempo, canalize esse comportamento motivado na direção dos objetivos organizacionais.”

. Por tanto, é interessante que as empresas possam estar conhecendo seu ambiente interno, para que observem fatores como sentimentos predominantes que envolvem a motivação, satisfação e outros aspectos que impactam diretamente no rendimento dos colaboradores.

Nessa dimensão, encontra-se como problemática; De que maneira os métodos administrativos utilizados pelas empresas podem colaborar com o nível de motivação e satisfação dos empregados? Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo geral analisar como as empresas lidam com ambiente interno das organizações para promover, motivação e desempenho dos colaboradores na empresas comerciais se Lima Campos – MA e destaca-se como objetivos específicos: Verificar as condições do clima organizacional, considerando componentes como comunicação, motivação e satisfação dos colaboradores; Identificar como a atuação e presença do líder pode influenciar no engajamento, motivação e nos resultados das empresas; Observar de que forma a motivação do colaboradores contribui para o desempenho e crescimento das empresas.

A realização deste estudo justifica-se como uma resposta para a enorme dificuldade que as empresas enfrentam nos dias de hoje, que é lidar e gerenciar pessoas, essa pesquisa terá extrema importância na identificação de pontos importantes que acabam se tornando invisíveis e muitas vezes não levados em consideração no processo de crescimento das empresas. Na perspectiva social, a presente pesquisa justifica-se com a identificação de fatores da real situação comercial, pois ela possibilitará uma visão abrangente do meio organizacional das empresas de setor comercial de Lima Campos - MA.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia desse trabalho expõe os processos empregados no desenvolvimento do estudo, detalhando as técnicas e os métodos escolhidos para a coleta e a análise dos dados. Segundo Gil (2008), a pesquisa pode ser definida como um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar

respostas aos problemas propostos. Assim, a determinação dos procedimentos metodológicos foi essencial para assegurar a confiabilidade e a qualidade das informações coletadas.

Esse trabalho caracteriza-se como um estudo qualitativo e exploratório, foi desenvolvido por intermédio de uma pesquisa de campo executada com os funcionários das empresas comerciais de Lima Campos, por meio de interrogatórios que envolveram 10 questões relacionadas ao clima e ambiente organizacional. Essas questões foram objetivas, contribuindo para o bom entendimento dos participantes em relação ao tema estudado. Desse modo, O questionário foi aplicado com a utilização da plataforma Google Forms, o que possibilitou a coleta de dados de modo prático e organizado.

Com isso, a pesquisa foi aplicada de duas maneiras, sendo elas, online e presencialmente, na forma online, foi disponibilizadas nos privados dos participantes no WhatsApp, Instagram e também através de e-mail. E na forma presencial, foram feitas visitas nas empresas e foi disponibilizada aos colaboradores o site da pesquisa, assim permitindo uma boa coleta de dados. Sendo assim, o questionário foi respondido por 30 pessoas que trabalham diretamente no setor comercial de lima campos. Contudo, Logo após a coleta dos dados, esses foram organizados e analisados, para que não estivesse nenhum erro de informações.

Além do mais, foi feita uma pesquisa bibliográfica em livros, artigos científico, plataformas como o Google Acadêmico, repositórios institucionais, SciELO, entre outros. Dessa forma, destaca-se a importância dessa etapa pois assim possibilitou um contato próximo da realidade das empresas, permitindo compreender melhor na prática, os fatores e dinâmicas ligadas ao tema estudado.

3. Definições do clima organizacional

O clima organizacional, define-se como um conjunto de práticas que distinguem uma organização de outra e pode ser compreendido pela maneira que os funcionários percebem o ambiente de trabalho no decorrer dos dias, o clima da organizacional pode contribuir intensamente no comportamentos dos colaboradores. Segundo Chiavenato (2022), o clima organizacional representa o ambiente psicológico percebido pelos colaboradores, influenciando diretamente sua motivação,

satisfação, comprometimento e desempenho no trabalho. Nessa percepção, a definição do clima organizacional é um fenômeno que se altera de pessoa por pessoa.

Já o Coda (1997), diz que o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de recursos humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa. Nesse sentido, o clima da organização representa o grau de satisfação dos funcionários em relação a diversos aspectos da organização, como políticas de recursos humanos, cultura organizacional, missão, gestão e o processo de comunicação.

O clima organizacional representa o conjunto de sentimentos predominantes numa determinada organização e envolve a satisfação dos colaboradores, tanto nos aspectos mais técnicos de suas carreiras e trabalho, quanto nos aspectos afetivos e emocionais, refletindo em suas relações com os colegas de trabalho, com os superiores e com os clientes de um modo geral. É a tendência de percepção que os membros de uma organização possuem a respeito de seu grau de satisfação em relação ao conjunto ou a determinada característica da organização. (Chiavenato, 2020)

Dessa forma, compreende-se que o ambiente organizacional representa um conjunto de sentimentos predominantes no local de trabalho e que engloba aspectos técnicos, profissionais e também emocionais. No fundo, o clima organizacional representa o sentimento positivo ou negativo dos colaboradores em relação às práticas da organizacionais, que influenciam diretamente o comportamento e as relações corporativas. Segundo Moreira (2008) O Clima organizacional é um fator muito importante para a liderança, pois através do clima organizacional estabelecido adequadamente o líder pode determinar ações para melhorias ou para manter o clima estabelecido e

3.1 Definições da motivação dos colaboradores

A motivação é sobre tudo, um conjunto de ações que impulsionam um pessoa a agir, realizar as suas atividades e buscar alcançar determinada meta ou objetivo. Segundo Ferreira et al., (2001, pág. 260), a motivação é “como o resultado de interação entre o individuo e a situação, o que ajuda desde logo a entender as origens individual e situacional na variabilidade dos estados motivacionais”.

Nesse sentido, a motivação é entendida como a consequência da interação de uma pessoa com a situação que a mesma está inserida. Assim, Rezende (2008), fala que a motivação é um fator determinante do comportamento das pessoas. Isto é, no ambiente de trabalho, por exemplo, a motivação conduz uma pessoa a desenvolver adequadamente suas atividades, apresentando melhores resultados produtivos para a organização.

Motivar quer dizer “mover para a ação”, mobilizar energias e esforços na busca da realização de determinadas metas. Motivação, portanto, é o que move uma pessoa para uma determinada direção. Em um mundo globalizado e competitivo, a preocupação com a motivação tem um aspecto estratégico; significa incentivar as pessoas para a ação, para a realização e a conquista de objetivos, de modo a evitar a acomodação e a estagnação da criatividade e da inventividade (KNAPIK, 2008, p. 96)

A motivação é uma força impulsionadora que incentiva as pessoas a agir na busca de algum objetivo. Parte do pressuposto de que cada um de nós dispõe de recursos próprios e tem sempre origem numa necessidade. A motivação não é determinada pela ação de outras pessoas como supunham, mas sim através do próprio mundo (Gil, 2017; Donato, Gonçalves. & Sanches, 2011)

3.2 Definições da satisfação dos colaboradores

A satisfação dos colaboradores é de certa forma o nível de contentamento, motivação e bem estar de um indivíduo, é importante que todos os colaboradores estejam satisfeitos com o ambiente de trabalho que integram, pois quando os funcionários estão satisfeitos com a organização que trabalham, esses tendem a se dedicar mais no que fazem, produzem mais e com mais qualidade. Caso contrário, os colaboradores insatisfeitos podem estar prejudicando diretamente o clima organizacional da empresa, deixando um ambiente mais pesado e desmotivador, tornando difícil a execução de atividades diárias.

Segundo Locke (1969), satisfação no trabalho é definida como a visão que o trabalhador tem em relação ao seu ambiente de trabalho, ou como o mesmo proporciona meios para alcançar suas metas nesse meio, sempre com bem-estar aliado. Desse modo, compreende-se que a satisfação do colaborador se sustenta somente com o salário e com os benefícios oferecidos pela a entidade.

Nesse mesmo contexto o Hoppock (1935), definiu a satisfação no trabalho como “...uma combinação de fatores psicológicos, fisiológicos e ambientais que levam a pessoa a afirmar ‘eu estou satisfeito com o meu trabalho’.” Observa-se que a satisfação do colaborador é influenciada por fatores psicológicos, fisiológicos e ambientais, revelando que o bem estar do funcionário não depende somente das remuneração, mas de incentivos, reconhecimento e sobre tudo a valorização dos empregados

Segundo Graça (2000) “a satisfação no trabalho é como o resultado da avaliação periódica que cada um de nós faz relativamente ao grau de realização das suas necessidades, preferências e expectativas profissionais”. Nesse sentido, entende-se que cada colaborador analisa continuamente fatores como condições de trabalho disponibilizada pela a empresa, remuneração, oportunidades e relacionamentos.

A satisfação e o ambiente organizacional é um fenômeno muito mais importante do que muitos pensam. “A satisfação no trabalho pode ser comparada a uma outra fonte de satisfação com a vida, o casamento. Quando as pessoas não têm a satisfação no casamento ou têm uma experiência de insatisfação em sua união, surge o divórcio.” (Daneshfard & Kokab, 2012, pág. 168). Ressalta-se que a satisfação dos funcionários tem ligação direta as emoções e percepções que os colaboradores estimulam em relação às práticas e ao ambiente da organização.

Desse modo, A satisfação no trabalho diz respeito a uma resposta emocional em relação a uma situação do trabalho, estando relacionado, em muitos casos, com o exceder da expectativa, ou seja, trata-se de um estado emocional positivo resultante de uma avaliação afetiva/cognitiva de uma vivência no local de trabalho.

Chiavenato (2014, p. 142) afirma que “um ambiente adequado promove maior comprometimento e reduz a insatisfação”. E ainda o Frasier (1983) conclui que a satisfação no trabalho é um fenômeno difícil de ser definido, pois ela é um estado subjetivo, variando de pessoa para pessoa e dependendo da situação a qual se encontra. Dessa maneira, por se tratar de uma situação subjetiva, a satisfação pode estar variando de pessoa por pessoa até mesmo fora do contexto profissional.

3.3 Definições da comunicação organizacional

A comunicação é essencial para o gradativo alcance da consonância e consistência do comportamento das pessoas nas organizações. A comunicação organizacional constitui o processo pelo qual a informação se movimenta e é intercambiada entre as pessoas dentro da organização. (CHIAVENATO, 2014, p. 216)

A definição designada pelo autor nos permite entender que a comunicação é essencial e muito importante para criatividade, construção de relacionamentos harmoniosos e na eficiência das atividades desenvolvida pela empresa. “Comunicar implica participação em interação, em troca de mensagens, em emissão ou recebimento de informações novas” (RABAÇA; BARBOSA, 1987, p. 155-6).

Desse modo, constata – se que é de extrema importância nos ressaltamos que a comunicação na organização deve envolver o colaboradores como um todo, uma boa comunicação por consequências trás clareza, assim tornando as coisas mais fáceis. Segundo Kunsch (2002), há elementos que são relevantes no processo comunicativo nas organizações, como as barreiras, os níveis de análise, as redes, os fluxos e os meios. O processo de comunicação é algo muito complexo, uma pequena virgula pode trazer consequências enormes, é preciso ser bem claro no ato comunicativo.

O papel da comunicação dentro da empresa é configurar um sistema integrado de gestão, com planejamento das estratégias, programas e projetos comunicativos, e isso deve partir de um estudo do ambiente para evitar erros que possam afetar a comunicação no ambiente, a partir do diagnóstico de que muitos dos problemas que são vivenciados em uma empresa é resultado de falhas na comunicação, os chamados “ruídos” (BUENO, 2003).

Sendo assim, se faz importante fato da empresa estar integrando a gestão da empresa com o planejamento estratégicos. E ainda, o objetivo da comunicação, internamente, é manter os funcionários informados sobre: visão, missão, valores da empresa e forma de atuação no mercado, tudo que seja relevante deve ser comunicado, sempre de forma clara e objetiva, para que desse modo se tenha um alinhamento da equipe, denotando a valorização dos colaboradores a partir de sua inserção no mapa informativo, contribuindo para a melhoria do ambiente de trabalho, bem como do relacionamento com os clientes (CHIAVENATO, 2006).

Com isso, é interessante que os líderes das pequenas, médias e grandes empresas possam estar compreendendo a importância de uma boa comunicação no ambiente organizacional, sendo claro e eficaz. Segundo Lacombe (2017) “O administrador deverá ser capaz de estabelecer comunicação interpessoais, de expressar-se corretamente, verbalmente e por escrito, e de interpretar a realidade das organizações”. Nesse contexto, é necessário que o administrador seja transparente em sua comunicação para que assim, todos possam estar compreendendo a mensagem passada.

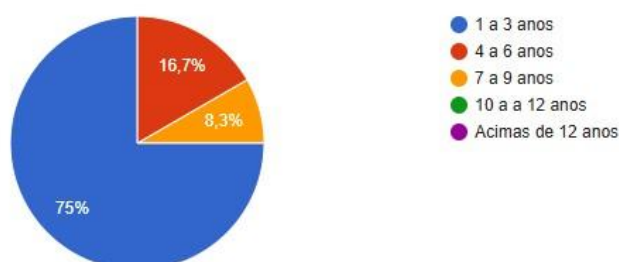
E ainda Lacombe (2012) dispõe que é importante compreender que a comunicação é um sistema, que ocorre por meio de um processo sujeito a distorções. Daí faz-se necessário tratar essas distorções, a fim de que essas falhas não prejudiquem o clima organizacional e o processo de trabalho da empresa, impactando no relacionamento com o cliente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos através da pesquisa permitiram analisar como as empresas comerciais de Lima Campos lidam com o ambiente interno das organizações para promover, motivação e desempenho dos colaboradores. Foi possível verificar as condições do clima organizacional que influenciam no desempenho dos colaboradores, como; comunicação, motivação, satisfação e desempenhos.

Assim, evidenciou-se que para começa os questionários fez-se importante saber quais eram a sexo e a idade dos entrevistados. Com isso, as pessoas entrevistadas foram 69,9% Homens e 30,8% Mulheres. Dessa forma, 42,4% estão na faixa etária de 18 a 24 anos, 11,4 % entre 25 a 30, 42,4% com 31 a 40 e ainda 3,8% entre 41 a 50 anos.

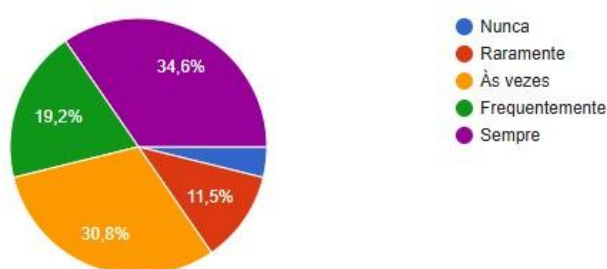
Gráfico 1 – Tempo de atuação do colaborador na empresa.



Fonte: Próprio autor (2026)

Logo, a primeira pergunta feita aos funcionários da empresa, foi para entender a quanto tempo que eles já atuam na empresa. Dessa modo, 75% disseram que já trabalham entre 1 a 3 anos, 16,7% de 4 a 6 e ainda outros já integram a empresa de 7 a 9 anos que equivale a 8,3% dos respondentes.

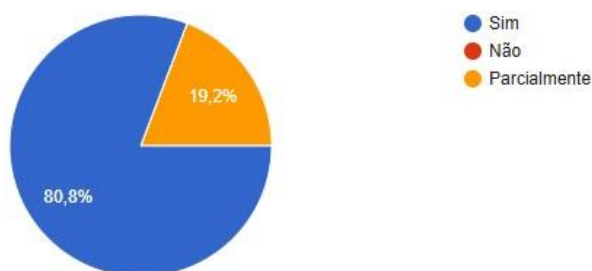
Gráfico 2 – Incentivo da empresa aos colaboradores



Fonte: Próprio autor (2026)

Entretanto, a segunda pergunta buscou identificar qual o nível de incentivo da empresa quando tratamos dos empregados. Assim, 34,6% responderam que sempre recebem incentivo por parte da empresa, 30,8% Às vezes, 19,2% responderam que são frequentemente incentivados e ainda 11,5% disseram que raramente e 3,9% apontam que nunca receberam incentivo por parte da empresa. Os resultados mostram que a maior parte dos colaboradores recebe algum tipo de incentivo por parte da empresa; contudo, uma parcela dos participantes afirmou que esse estímulo ocorre apenas de forma ocasional ou rara, o que evidencia a necessidade de medidas de motivação mais consistentes.

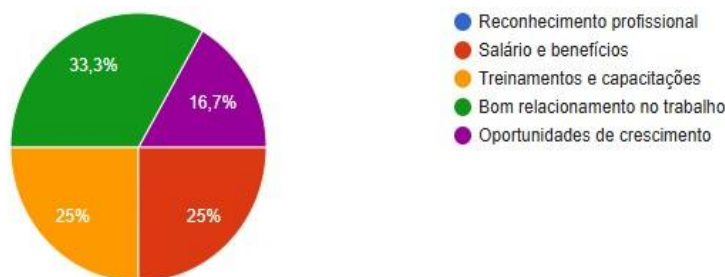
Gráfico 3 – A comunicação interna na empresa transparente e eficiente?



Fonte: Próprio autor (2026)

Já a terceira indagação teve como objetivo verificar se a comunicação da empresa é transparente e eficiente, 80,8% dos entrevistados responderam que sim e 19,2% responderam que não. Os dados revelam que a maioria dos colaboradores considera a comunicação da empresa transparente e eficiente, evidenciando uma percepção positiva sobre o fluxo de informações na organização.

Gráfico 4 – Quais ações da empresa mais contribuem para sua motivação?

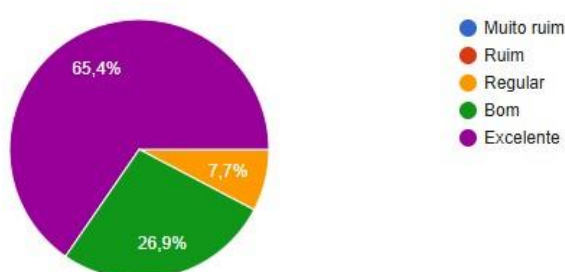


Fonte: Próprio autor (2026)

Ainda mais, a quarta questão fez-se importante na identificação de fatores que podem contribuir para que colaborador continue motivado na execução das atividades. Assim, 33,3% responderam que o que faz com que eles e elas continuem motivados é o bom relacionamento no trabalho, 25% que são os treinamentos e as capacitações, 25% relataram que são os salários e os benefícios e também 16,7% apontam que são as oportunidades de crescimento.

Os resultados indicam que um ambiente de trabalho harmonioso é o fator motivacional predominante entre os colaboradores, demonstrando que salários e benefícios nem sempre representam os elementos mais relevantes para preservar sua motivação.

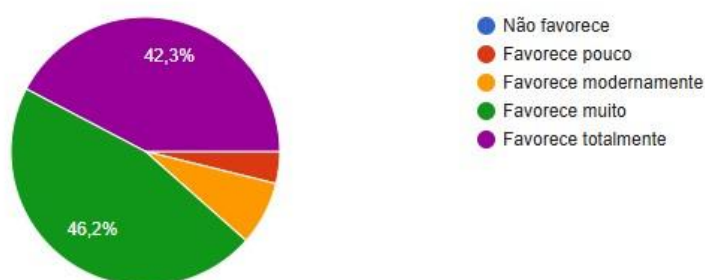
Gráfico 5 – As relações entre os colegas são harmoniosas?



Fonte: Próprio autor (2026)

A quinta questão buscou analisar o relacionamento entre os colaboradores, onde 65,4% afirmam que o relacionamentos com os colegas é excelente, 26,9% responderam que a relação é boa e 7,7% apontam que é regular. A maioria dos colaboradores avalia de modo favorável o relacionamento entre colegas, evidenciando um ambiente de trabalho agradável e adequado à convivência e ao trabalho colaborativo.

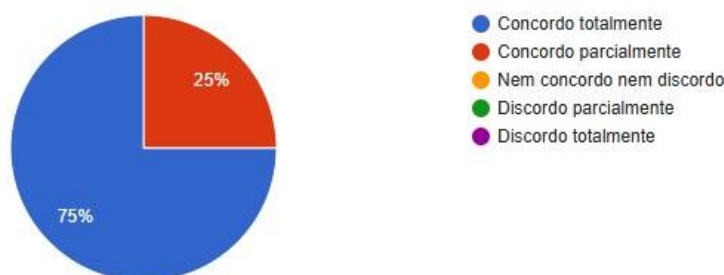
Gráfico 6 – A liderança da empresa favorece um ambiente de trabalho positivo?



Fonte: Próprio autor (2026)

A sexta indagação buscou avaliar se na percepção dos colaboradores a liderança da empresa tem favorecido para um ambiente de trabalho positivo, 42,6% dizem que favorece muito, 42,3% responderam que favorece totalmente, 4,8% que favorece modernamente e ainda 2,7% apontaram que favorece pouco. As constatações apontam que a atuação da liderança tem contribuído de modo significativo para a criação de um ambiente de trabalho positivo, visto que a ampla maioria dos colaboradores considera essa influência favorável.

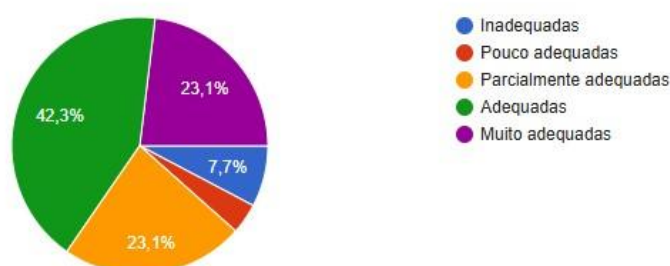
Gráfico 7 – Você acredita que um ambiente de trabalho saudável melhora o desempenho dos funcionários?



Fonte: Próprio autor (2026)

A sétima pergunta buscou identificar na percepção dos empregados se um ambiente de trabalho saudável melhora seus desempenhos. Dessa maneira, 75% dos entrevistados concordaram totalmente que um ambiente saudável melhoram seus desempenhos, mas 25% só concordaram parcialmente. Os achados indicam que os funcionários valorizam um ambiente de trabalho saudável como fator de aprimoramento do desempenho, uma vez que a maioria manifesta concordância plena com essa influência positiva.

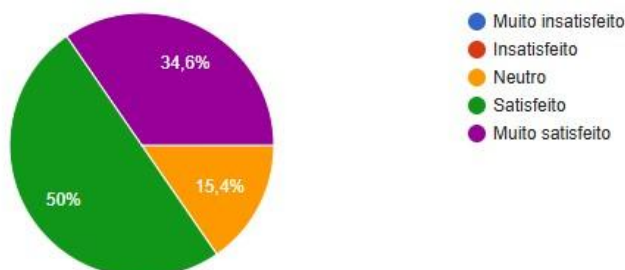
Gráfico 8 – As condições de trabalho disponibilizadas permitem o desempenho adequado das suas funções?



Fonte: Próprio autor (2026)

Já a oitava foi mais a fundo, teve como objetivo avaliar se as condições disponibilizadas favorecem para que esses colaboradores desenvolvam um bom trabalho. 42,3% disseram que as condições são adequadas, 23,1% responderam que são muito adequadas, ainda 23,1% que são pouco adequadas, 7,7% apontam que são inadequadas, 3,8% afirmam que não favorece. Os achados apontam que, para a maior parte dos colaboradores, as condições oferecidas pela empresa propiciam a realização de um trabalho de qualidade. Contudo, as respostas também mostram que persistem pontos passíveis de melhoria para suprir de forma mais adequada as necessidades de todos os funcionários.

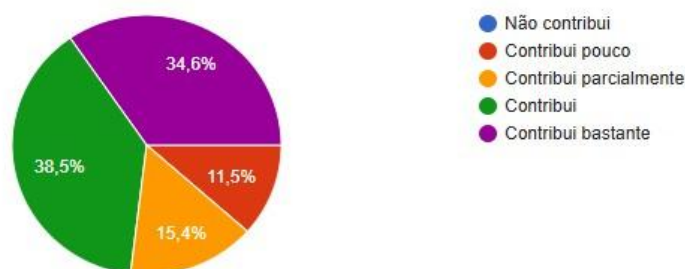
Gráfico 9 – Você considera -se satisfeito(a) com o ambiente de trabalho?.



Fonte: Próprio autor (2026)

A nona questão foi mais além, buscou verificar se o colaborador se sente satisfeito com ambiente de trabalho. Desse modo, 50% afirmam estar satisfeito, 34,6% muito satisfeito e 15,4% se dizem neutros. Os dados indicam um alto grau de contentamento dos funcionários em relação ao local de trabalho, pois a maior parte declara-se satisfeita ou muito satisfeita, evidenciando uma visão favorável do clima organizacional.

Grafico 10 – Contribuição da empresa no bem-estar do colaborado



Fonte: Próprio autor (2026)

Por fim, A décima questão buscou analisar se o colaborador acha que a empresa influencia no seu bem-estar. Assim, 38,5 disseram que contribui, 34,6% contribui bastante, 15,4% relatam que contribui parcialmente e ainda 11,5% consideram que contribui pouco. Os resultados mostram que a empresa tem um impacto favorável no bem-estar dos colaboradores, pois a maior parte dos participantes admite que as ações promovidas pela organização contribuem para sua qualidade de vida e satisfação profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Clima organizacional é um fator primordial para o bom funcionamento das empresas, pois tem forte influência no nível de satisfação dos integrantes das organizações. Dessa forma, ele favorece para um ambiente de trabalho positivo que contribuirá para boas relações interpessoais. No entanto, considera – se importante que as empresas busquem cada vez mais estratégias poderosas para fortalecer o clima interno das organização, assim podendo promover ações que contribuam para o diálogo e a satisfação dos funcionários, favorecendo assim para o crescimento da organização e para o crescimento profissional do grupo.

A partir disso, Os dados obtidos pela a pesquisa de campo Constataram – se que os fatores internos como, comunicação políticas de Gestão de pessoas, relacionamento interpessoal, assim também, como valorização profissional. Esses fatores tem o papel muito importante na construção de ambiente de trabalho saudáveis e harmoniosos.

Com isso, foi entendido que o clima organizacional ainda tem uma forte influência no alcance de objetivos e metas empresárias, tem impacto direto no fortalecimento de vínculos, comprometimento dos colaboradores, além do mais, tem

o poder de melhorar a qualidade das atividades executadas e os níveis de satisfação e a motivação dos empregados.

Por outro lado, Quando a empresa não toma conhecimento da importância de um clima organizacional saudável e não dar importância as falhas na comunicação internas, no reconhecimento profissional, nas dificuldades que os mesmo enfrentam no relacionamento entre setores, podem surgir grandes consequências negativas que comprometeram o desenvolvimento da organização. Dessa forma, conclui-se que nas empresas comerciais de Lima Campos o clima organizacional tem tido grande influência no desenvolvimento das empresa e no desempenho dos colaboradores.

Assim as observações feitas permitiram concretizar que as ações tomadas pelos gestores devem ser baseadas em melhoramento da comunicação entre gestores e colaboradores, reconhecimento e valorização do esforço da equipe, resolver problemas e conflitos com diálogo, motivar os funcionários por meio de incentivos e feedbacks positivos, desenvolver ações que aumentem a satisfação e o bem-estar dos colaboradores, criar oportunidades de crescimento profissional. Em conclusão, percebe-se que o clima organizacional exerce grande influência no desempenho e na satisfação dos colaboradores dentro da empresa.

REFERÊNCIAS

- BENNIS, Warren G; NANUS, Burt. Líderes: estratégias para assumir a verdadeira liderança. São Paulo: Harbra, 1988. 197 p.
- BUENO, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Teoria e Pesquisa. São Paulo: Monole, 2003.
- CORTINHAS, A. (2014). Motivação e satisfação no trabalho em contextos sociais e económicos diferentes – crise e crescimento. (Tese de Mestrado não publicada)
- COSTA, Joan. Comunicación corporativa y revolución de los servicios. Madrid: Ed. de las Ciencias Sociales, 1995.
- CORTELLA, Mario Sergio; MUSSAK, Eugenio. Liderança em foco. Campinas: Papirus 7 mares, 2013.
- CODA, R. Pesquisa de Clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1997 Disponível em: <https://ojs.fho.edu.br:8481/revfho/article/view/123/120> Acesso: 1 de Maio de 2026.
- CHIAVENATO, I. Teoria. Processo e Prática Administração. 4 eds. Rio de Janeiro, Elsevier 2007.
- CHIAVENATO, I. Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005
- CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. 3 ed. São Paulo : Manole, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- DONATO, Cláudio José; GONÇALVES, José Artur T.; SANCHES, Marcos André Ribeiro. **A liderança como ferramenta de motivação e crescimento da equipe de vendas**. *ETIC – Encontro de Iniciação Científica*, Presidente Prudente, v. 7, n. 7, p. 1-19, 2011. Disponível em: <https://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/145/110>. Acesso em: 9 abr. 2026.

FRASER, T. M. (1983). Human stress, work and job satisfaction: a critical approach. German: International Labour Office.

FERREIRA, J. M.; NEVES, J. *Manual de psicossociologia das organizações*. Lousã: McGraw-Hill de Portugal, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/337495962_A_comunicacao_nas_organizacoes Acesso em: 5 maio 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOPPOCK, Robert. *Job satisfaction*. New York: Harper, 1935. INE – Instituto Nacional de Estatística. *Estatísticas do emprego 2013 – 2.º trimestre*. Lisboa: INE, 2013.

KUNSCH, M. M. K. *Planejamento de relações públicas na comunicação integrada*. 2ª ed. São Paulo: Summus, 2002.

KNAPIK, J. *Gestão de pessoas e talentos*. 2. Ed. Curitiba: Xibpex, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. *Recursos Humanos: princípios e tendências*. 4 ed.-São Paulo : Saraiva, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset, Gilberto Luiz Jose Heilborn
Teoria Geral da Administração

LOCKE, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.

MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução à Administração*. 6 ed. São Paulo, Atlas S.A, 1995.

MOREIRA, Ellen. *Clima organizacional*. 2008. Curitiba: iesde Brasil AS. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/49762/1/HELLEN_PENEDO Acesso em: 20 de abril

REGO, Francisco Gaudêncio Torquato. *Comunicação empresarial/comunicação institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas*. São Paulo: Atlas: 1986.

RABAÇA, C. A; BARBOSA, G. *Dicionário da Comunicação*. São Paulo: Ática, 1987

KOTLER, P.; KELLER K. Administração de Marketing. São Paulo: Pearson Prentice, 2006

SANTOS, Mario Roberto dos; CODA, Roberto; MAZZALI, Leonel. Clima organizacional e desempenho financeiro. *Revista Universo Contábil*, Blumenau, v. 6, n. 2, p. 27-46, abr./jun. 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/48169203_CLIMA_ORGANIZACIONAL_E_DESEMPENHO_FINANCEIRO. Acesso em: 30 abr. 2026.

SOUZA, CAMPOS JÚNIOR, MAGALHÃES, A importância do clima organizacional, 2015, Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113191> acesso: 15 de abril.

SOUZA, C. P. S. Cultura e clima organizacional: Compreendendo a essência das Organizações. Curitiba, Inter saberes, 2014.

TORRES, Lucas Andrade. Satisfação no trabalho: um estudo de caso dentro de uma empresa do ramo de embalagens no DF.

TADEO; ARANHA. *Fatores do clima organizacional e seus impactos no grau de satisfação em colaboradores de uma organização*. 2023.

APÊNDICE

APÊNDICE 01 – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

O clima organizacional é um dos principais fatores que influenciam os resultados dentro das organizações, considerando aspectos como liderança, motivação, comunicação, trabalho em equipe, estrutura e ambiente de trabalho. O estudo busca compreender como esses elementos impactam o desempenho dos colaboradores e identificar estratégias que possam contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho. Esta atividade está sendo desenvolvida por Eduardo Silva de Oliveira, aluno do Curso de Gestão Comercial do Campus Pedreiras, com fins acadêmicos.

Dados de Caracterização do Respondente

E-mail: _____

Nome da Empresa: _____

Idade:

- ☐ 18 a 24 anos
- ☐ 25 a 30 anos
- ☐ 31 a 40 anos
- ☐ 41 a 50 anos
- ☐ Acima de 50 anos

Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro:

1. Há quanto tempo você trabalha na empresa?

- ☐ 1 a 3 anos
- ☐ 4 a 6 anos
- ☐ 7 a 9 anos
- ☐ 10 a 12 anos
- ☐ Acima de 12 anos

2. Você considera que a empresa incentiva a motivação dos colaboradores?

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

3. A comunicação interna na empresa é transparente e eficiente?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

4. Quais ações da empresa mais contribuem para sua motivação?

- ☐ Reconhecimento profissional
- ☐ Salário e benefícios
- ☐ Treinamentos e capacitações
- ☐ Bom relacionamento no trabalho
- ☐ Oportunidades de crescimento

5. As relações entre os colegas são harmoniosas?

- ☐ Muito ruim
- ☐ Ruim
- ☐ Regular
- ☐ Bom
- ☐ Muito bom

6. A liderança da empresa favorece um ambiente de trabalho positivo?

- ☐ Não favorece
- ☐ Favorece pouco
- ☐ Favorece moderadamente
- ☐ Favorece muito
- ☐ Favorece totalmente

7. Você acredita que um ambiente de trabalho positivo contribui para sua motivação e desempenho?

- ☐ Concordo totalmente
- ☐ Concordo parcialmente
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Discordo parcialmente
- ☐ Discordo totalmente

8. As condições de trabalho disponibilizadas permitem o desempenho adequado das suas funções?

- ☐ Inadequadas
- ☐ Pouco adequadas
- ☐ Parcialmente adequadas
- ☐ Adequadas
- ☐ Muito adequadas

9. Você considera-se satisfeito(a) com o ambiente de trabalho?

- ☐ Muito insatisfeito(a)
- ☐ Insatisfeito(a)

- ☐ Neutro(a)
- ☐ Satisfeito(a)
- ☐ Muito satisfeito(a)

10. O clima organizacional da empresa influencia positivamente o seu bem-estar?

- ☐ Não contribui
- ☐ Contribui pouco
- ☐ Contribui parcialmente
- ☐ Contribui
- ☐ Contribui bastante