



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
TEMA

Estudo de clima organizacional da empresa CINQ desenvolvimento imobiliário

Discente: Larissa Ferraz Camargo - larihfcamargo7291@gmail.com CPF 00981937160

Orientadora: Prof.^a Ms. Irene Reis - irenereis15@hotmail.com CPF 168518891536

Membros da banca:

Prof. Carbio Almeida Waqued

Prof.^a Ms. Tereza Cristina Pinheiro de Lima

LINHA DE PESQUISA 1 - GESTÃO ESTRATÉGICA

Resumo:

O estudo apresenta como objetivo geral elaborar pesquisa de clima organizacional na empresa CINQ Desenvolvimento Imobiliário Ltda, e, específicos: Assim, as seguintes indagações norteiam esta pesquisa: como está o clima organizacional da empresa; e quais são as ações a serem elaboradas para melhoria do clima organizacional? Metodologicamente, utilizou da pesquisa exploratória descritiva, e mediante análise quantitativa e qualitativa, foram obtidos os seguintes resultados: o clima organizacional da empresa apresenta aspectos positivos, e também indicadores para possíveis implementações de melhorias, tais como: melhoria da comunicação interna e promoção de uma cultura de colaboração e respeito mútuo; é recomendável que a empresa continue a oferecer oportunidades de capacitação interna e que incentive seus colaboradores a investirem em seus próprios estudos; referente aos aspectos ambiente físico de trabalho; comunicação e remuneração. Dessa maneira, essas áreas podem ser exploradas para melhorar a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, a produtividade e o desempenho da empresa. Quanto a motivação, também existem desafios, como a necessidade de avaliar e ajustar os benefícios oferecidos e melhorar o estímulo dos colaboradores para o trabalho.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Comportamento Organizacional. Gestão de Pessoas.

Abstract:

The study presents as a general objective to develop an organizational climate survey in the company CINQ Real Estate Development Ltd, and, specific: Diagnose the factors that affect the organizational climate of the company; Diagnose the actions to be taken to improve the organizational climate. Thus, the following questions guide this research: how is the organizational climate of the company; and what are the actions to be taken to improve the organizational climate? Methodologically, a descriptive exploratory research was used, and through quantitative and qualitative analysis, the following results were obtained: the organizational climate of the company presents positive aspects, and also indicators for possible implementations of improvements, such as: improvement of internal communication and promotion of a culture of collaboration and mutual respect; it is recommended that the company continue to offer opportunities for internal training and that it encourages its employees to invest in their own studies; regarding the aspects physical work environment; communication and remuneration. In this way, these areas can be explored to improve employee satisfaction and, consequently, the company's productivity and performance. As for motivation, there are also challenges, such as the need to evaluate and adjust the benefits offered and to improve the employees' stimulus to work.

Keywords : Organizational Climate. Organizational behavior. People management.

INTRODUÇÃO

O estudo apresenta como objetivo elaborar pesquisa de clima organizacional na empresa Cinq Desenvolvimento Imobiliário Ltda. Esse segmento do mercado imobiliário apresenta resultados positivos no contexto econômico, nos últimos anos: a Construção Civil cresceu 6,9% em 2022, conforme os dados do Produto Interno Bruto (PIB), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O resultado ficou dentro da expectativa da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), que projetou alta de 7% para o setor. Foi o segundo ano consecutivo em que o dinamismo do setor superou a economia nacional, já que em 2022, o PIB Brasil cresceu 2,9%. Em 2021, a Construção cresceu 10%, e o PIB Brasil apresentou incremento de 5,00%. Assim, no biênio 2021-2022, enquanto o País cresceu 8,05%, o setor registrou expansão de 17,59%. (CBIC 2023 - cbic.org.br/wp-content/uploads/2023/03/informativo-economico-pib-4o-trimestre-2022-1.pdf).

A região Centro-Oeste, por exemplo, apresenta um cenário positivo para o mercado imobiliário em 2023. Conforme pesquisa realizada pela *Brain Inteligência Estratégica*, os dados obtidos apontam um grande aumento no mercado imobiliário dessa região, no primeiro semestre do ano de 2023, no Distrito Federal, em Goiás, no Mato Grosso e no Mato Grosso do Sul. Os dados identificaram um aumento de 4,2% nos lançamentos de imóveis verticais e de R\$ 12 bilhões em VGL (Valor Geral de Lançamentos), com destaque para as duas primeiras regiões. (STRICKLAND, 2022 <https://monitordomercado.com.br/noticias/40204-secovi-lancamentos-devem-crescer->)

Mediante o cenário econômico apresentado, o mercado apresenta oportunidades no ramo imobiliário, que poderão ser utilizadas na elaboração do plano estratégico em empresas desse seguimento de negócios. Assim, todas as áreas da estrutura organizacional deverão estar alinhadas para a elaboração do plano estratégico, sendo que a Gestão de pessoas desempenhará papel fundamental.

Diante desse panorama, a gestão de pessoas tornou-se um agente responsável pela excelência nas organizações de sucesso. As organizações, conseqüentemente, precisam conhecer seus colaboradores, saber quais são seus fatores motivacionais, para que possam criar ações estratégicas que atendam, satisfatoriamente, as expectativas dos colaboradores. As pessoas participam de estratégias com foco nos objetivos organizacionais da empresa, ou são apenas meros recursos.

O líder e as pessoas da organização estão totalmente entrelaçados, ligados de uma forma, em que um ou outro compromete sua existência. De fato, cada uma das partes depende da outra, uma relação de dependência mútua, em que há benefícios recíprocos.

Mediante aos contextos apontados, este estudo se torna importante pelas necessidades de se reinventar e compreender a lógica do segmento na área da imobiliária, tendências e oportunidades de negócios, em Goiás, para novos investidores, e expansão para quem já está no ramo. Assim, são geradas contribuições regionais e nacionais da área imobiliária na economia.

O estudo se torna viável devido a série de oportunidade de material para a pesquisa, tais como: livros, artigos e acesso para a coleta de dados junto à empresa a ser pesquisada.

As seguintes indagações norteiam esta pesquisa, a saber: como está o clima organizacional da empresa; e quais são as ações a serem elaboradas para a melhoria do clima organizacional?

O estudo apresenta como objetivo geral elaborar pesquisa de clima organizacional na empresa Cinq Desenvolvimento Imobiliário Ltda. E específicos: compreender os fatores que afetam o clima organizacional da empresa; buscar conhecer as ações a serem elaboradas para melhoria do clima organizacional.

REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo apresenta como base teórica conceitos da área de Gestão de Pessoas, abordando: clima organizacional; qualidade de vida no trabalho, liderança; trabalho em equipe comunicação na empresa; política salarial e benefícios e motivação.

Gestão de pessoas

A área de gestão de pessoas consiste em um processo de planejamento, organização, direção e controle de pessoas dentro da organização, promovendo o desempenho eficiente de pessoas, para alcançar os objetivos, tanto organizacionais quanto individuais, relacionados direto ou indiretamente com a empresa.

Empresas são feitas de pessoas para pessoas. A pedra fundamental da gestão de pessoas está na contribuição conceitual e prática para uma vida humana mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade, desenvolvimento e competitividade sustentável (FRANÇA, 2013).

A gestão de pessoas abrange uma série de funções, que podem ser designadas de sistemas. Esses podem ser divididos por: sistema de suprimento ou agregação, sistema de aplicação, sistema de compensação ou manutenção, sistema de desenvolvimento e capacitação e sistema de controle ou monitoração (GIL, 2016). Além disso, em relação aos processos que norteiam e determinam como as atividades precisam ser desenvolvidas, tem-se: Processos de agregar pessoas; Processos de aplicar pessoas; Processos de recompensar pessoas; Processos de desenvolver pessoas; Processos de manter pessoas e Processos de monitorar pessoas (CHIAVENATO, 2014).

Todos os sistemas, processos e atividades de gestão de pessoas são igualmente importantes e atuam como vasos comunicantes entre si e, por isso, é de extrema importância que sejam tratados como uma totalidade, levando em consideração todos os colaboradores da empresa. Caso aconteça de algum deles falhar, os demais, conseqüentemente, serão sobrecarregados. O segredo está no tratamento integrado dos seis processos dentro da Gestão de Pessoas, pois, dessa forma, os colaboradores de RH, responsáveis por gerir pessoas, conseguem desenvolver seu trabalho de forma correta, seguindo os processos e políticas já estabelecidas na empresa, para todos que nela atuam (CHIAVENATO, 2014).

Dessa maneira, constata-se a relevância que as pessoas representam para as empresas, pois elas, não somente fazem parte da sua existência produtiva, conforme representam a verdadeira origem do acordo. Elas trazem aperfeiçoamento, produzindo e vendendo bens e serviços que posicionam a empresa no mercado de forma competitiva e diferenciada de outras empresas do mercado. O diferencial de uma instituição está no seu capital humano porque, incontestavelmente, pessoas são fontes de vantagens competitivas.

A gestão de pessoas, analisada pelos enfoques comportamental e administrativo, relaciona-se com os mais variados espaços organizacionais, conforme: novas tecnologias; habilidade e crescimento; remuneração e benefícios; banco de talentos; conversa junto aos empregados; contratação, incluindo recrutamento e seleção; através outros. (FRANÇA, 2013). O clima organizacional traz aproximação relativa e comunicação dos colaboradores e gestores na atmosfera organizacional.

A gestão de recursos humanos, como um todo, está relacionada ao clima organizacional da empresa. “Ao nos apropriamos de expectativas, anseios e necessidades dos funcionários e do conjunto das respectivas relações interpessoais, poder-se-á identificar e compreender o clima organizacional [...]” (KANAANE, 2017, p. 32).

Clima organizacional

O clima organizacional é um retrato da realidade da empresa e influência na produtividade. É a partir da conquista de um clima organizacional positivo, que uma organização estabelece a base fundamental para empreender um caminho de crescimento sustentado, que possa habilitá-la a enfrentar os desafios que se colocam no dia a dia empresarial. O clima dentro da empresa já existe, não sendo algo que possa, portanto, ser criado. A preocupação deve ser com sua identificação e desenvoltura

Portanto, vale destacar que o clima organizacional é uma das principais fontes de motivação para a equipe de uma empresa, e a equipe sempre dá poder para servir, com o objetivo de algum tipo de retorno. Robbins (2010) afirma que um bom clima organizacional torna os funcionários inspirados e motivados pelo seu nível de entusiasmo e possibilidade, ou seja, quanto mais pontos espera ganhar, mais interessado ele estará em realizar as tarefas. Assim, a ligação entre as pessoas do trabalho deve ser forte para que a empresa também esteja produtiva, e deve ser um assunto para o qual se está atento, observando a euforia do trabalhador e seus ressarcimentos alcançadas na corporação.

Conseqüentemente, o clima organizacional tem relação concreta com a liderança, uma vez que o líder tem o papel de aliviar a tensão no ambiente de trabalho e impulsionar sua equipe para uma maior construção. O clima necessita da liderança e, assim, inversamente proporcional. O item a seguir evidencia o que foi grande nele, pois mostra a dignidade e as teorias defendidas por diversos autores e pensadores de renome.

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, 2012, p. 284).

Segundo Maximiano (2015, p. , isso nos mostra, em relação às emoções e clima organizacional, que “as percepções e os sentimentos com relação a realidade objetiva da organização podem ser classificados em três grandes categorias: satisfação, insatisfação e indiferença”.

Tudo o que compõe uma organização está relacionado aos sentimentos e percepções das pessoas sobre o ambiente de trabalho, como refeitórios, salários, estrutura física, programas de incentivo, relacionamento com colegas, planos de desenvolvimento. “Em essência, o clima é uma medida de como as pessoas se sentem em relação a organização e a seus administradores. Diante disso, o conceito de clima organizacional evoluiu para o conceito de qualidade de vida no trabalho” (MAXIMIANO, 2015, p. 211).

Contudo, compreende-se que o clima organizacional influencia no comportamento do indivíduo dentro da organização, sendo necessário o conhecimento de fatores, como qualidade de vida no trabalho, liderança, motivação, entre outros, que permeiam as atitudes dos indivíduos dentro da empresa.

Motivação

Segundo Castro (2015), Motivação é o processo ou efeito da motivação; é a produção de uma ação, motivação, significado ou motivo para uma pessoa ser mais feliz e mais efetiva em seu relacionamento. É um sistema que gera entusiasmo e interesse pela vida das pessoas e inspira comportamentos e ações. É um sistema para provar, explicar, motivar, distinguir e prever fatos; é um conjunto de motivações específicas que produzem um conjunto de ações consecutivas:

Os estudos desenvolvidos reforçam que : motivação é um processo psicológico básico. Juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, a motivação sobressai como um importante processo na compreensão do comportamento humano. Ela interage e atua em conjunto com outros processos mediadores e o ambiente. (CHIAVENATO, 2010, P. 242)

A motivação é uma importante área de conhecimento da natureza humana e a explicação do comportamento humano. Muitos gerentes acreditam que a motivação pode ser criada, condicionando comportamentos por meio de recompensas. No entanto, as pessoas têm diferentes maneiras de se motivar. Em um ambiente de trabalho, todo colaborador tem um aspecto motivador, que é criado internamente no processo mental e, no contexto organizacional, torna-se um processo responsável pela força direção e perseverança dos empenhos de um indivíduo para atingir os objetivos propostos pela empresa.

Para se manter um ambiente organizacional com um clima favorável a automotivação, considera-se que é um certo passo interno o que leva um indivíduo a tolerar um tipo de comportamento. A motivação pode ser vista por dois ângulos: o primeiro relacionado ao significado intensidade e persistência de um comportamento ao longo do tempo; de outro ponto de vista, a motivação é vista como o desejo de alcançar um objetivo com base nas necessidades, vontades ou caprichos de uma pessoa.

Considera-se, então, que a motivação é um fator que existe para melhorar o desempenho individual e da equipe, mas precisa da convergência de aptidões, esforços e um sistema de gestão eficaz para converter a motivação em bom desempenho. Da mesma forma, ele aponta que, quando verdadeiras conexões entre motivação, satisfação e comportamento são bem compreendidas, fica mais fácil induzir comportamentos positivos.

Um funcionário motivado desenvolve maior comprometimento e se destaca dos demais no desenvolvimento de suas atividades. No entanto, deve-se notar que os fatores que determinam a motivação dos funcionários dependem da eficácia de cada organização em associar os objetivos pessoais dos funcionários com os objetivos organizacionais.

Com base no exposto, o comportamento das pessoas, dentro da organização, depende de fatores internos (derivados de suas características de personalidade, como capacitância de aprendizagem, motivação, percepção do ambiente externo e interno, atitudes, emoções, valores) e externos (ocorrem em ambientes que incluem características organizacionais como sistemas de recompensa e punição, fatores sociais, políticas e coesão de grupo existente).

Segundo Drucker, (2014), a única definição verdadeira de líder é alguém que tem seguidores. Um líder eficaz não é alguém que é amado ou admirado. Este é o que os discípulos fazem o que é certo. Popularidade não é liderança. Mas como resultado. Os líderes são altamente visíveis, então ceda o exemplo. Liderança não é sobre posição, privilégio, posição ou dinheiro. É uma responsabilidade.

Política salarial

As pessoas trabalham em uma empresa com base em certas expectativas e resultados. Como membro da organização, cada colaborador tem interesse em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com seus conhecimentos e habilidades, desde que receba uma remuneração adequada. O planejamento de contratações e salários é essencial para a sustentabilidade corporativa, pois as empresas que não implementarem essa prática terão dificuldades para se organizar.

Segundo Chiavenato (2010, 241),

Recompensa é uma retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém. A recompensa mais comum é a remuneração. A remuneração total é o pacote de recompensas quantificáveis que uma pessoa recebe pelo seu trabalho e é constituída de remuneração básica, incentivos salariais e benefícios.

Ou seja, todo funcionário busca reconhecimento pelo seu trabalho, e essa recompensa muitas vezes vem na forma de um bom salário, mas às vezes também pode vir na forma de uma promoção pelo seu desempenho. Nesse aspecto, a implantação de uma política de cargos e salários proporcionará expectativas positivas no ambiente organizacional.

Os planos de cargos e salários são os direitos e obrigações utilizados para organizar e controlar o relacionamento entre uma organização e seus funcionários, bem como uma ferramenta para orientar a estrutura de trabalho e remuneração de uma organização para alcançar o equilíbrio e o equilíbrio interno. Os departamentos, definindo a atribuição, responsabilidades e responsabilidades de cada cargo, derivam seus respectivos níveis salariais. É necessário proporcionar aos colaboradores uma compreensão mais detalhada de suas responsabilidades, direitos e possibilidades de desenvolvimento financeiro e de carreira; do ponto de vista do crescimento profissional, isso resulta em boa produtividade e qualidade do serviço (ALMEIDA, 2015).

Sendo assim, a remuneração é uma forma de avaliar os funcionários dentro de uma organização e corresponder ao valor econômico-financeiro do trabalho realizado. A remuneração inclui fatores externos e internos. Observa-se, então, que a remuneração utiliza a equidade como critério de ajuste, bem como a necessidade do indivíduo de viver em sociedade, acesso a bens de consumo, assistência médica, moradia e outros fatores importantes. Se não forem pagos o suficiente, as pessoas não serão capazes de manter o padrão de vida a que estão acostumadas. Vale destacar, também, que a remuneração confere aos funcionários um sentido interno da empresa, aumentando sua importância dentro da organização (DUTRA, 2015).

A gestão de remuneração nas organizações significa a implementação de programas e estruturas de remuneração, que podem ser distinguidos em dois eixos: o modelo tradicional, onde o cargo é a referência para combinar planos de trabalho e planos salariais, e uma abordagem estratégica, que tem como princípio básico reconhecer a contribuição das pessoas como um fator gratificante. (DUTRA, 2015)

Um trabalho é um conjunto de tarefas que um funcionário executa. Para entender esse papel, é necessário elaborá-lo. Uma descrição de cargos é o ato de especificar as tarefas que compõem o cargo e diferenciá-lo de todos os demais cargos da empresa (CHIAVENATO, 2015). De acordo com Kuabara (2017), ter descrições de cargos permite às empresas padronizar o contexto de cargos já existentes e prescrever um nome para cada cargo.

Chiavenato (2015) acrescenta que, após o preenchimento da descrição do cargo, é necessário realizar uma análise do título do cargo, que visa examinar quais requisitos o empregado deve possuir ou compreender para alcançar a atribuição desejada.

Segundo Pontes (2019), a eficácia dos sistemas de avaliação de cargos e gestão de remuneração depende de um melhor desenvolvimento das descrições e normas de cargos. As descrições e especificações de cargos formam uma base sólida para a avaliação de cargos, levando a determinações de remuneração internamente consistentes.

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), ao aumentar os custos, as organizações podem adquirir funcionários mais qualificados e motivados, que permanecerão por mais tempo na empresa. Dessa forma, o colaborador tem a oportunidade de desempenhar melhor o cargo que lhe for designado, e uma vez estabelecida a política de cargos e salários, torna-se, também necessária, a avaliação do ambiente de trabalho.

Ambiente de trabalho

Pesquisas mostram que o espaço físico de uma empresa não afeta a receita, mas vemos que essa percepção é incorreta, porque, segundo Rocha (2011, p. 23): O fato é que o ambiente que o funcionário trabalha é um fator extrínseco ao indivíduo, mas existem padrões mínimos para que um ambiente possa ser perceptível igualmente por todos. E essa percepção mútua

de características positivas em um ambiente de trabalho é, comprovadamente, motivacional não só aos funcionários, como também aos clientes da empresa.

Portanto, torna-se importante não só para os colaboradores, mas também para os clientes, ter um local de trabalho físico adequado, bem como uma estrutura física adequada, para evitar uma série de problemas relacionados a doenças, cargos e acidentes de trabalho. Por exemplo, temos uma cadeira para a recepcionista para ajudar a mantê-la de bom humor ao longo do dia. Afinal, se essa pessoa estiver sentada em uma cadeira desconfortável, ficará estressada durante o dia, o que afetará a forma como recebe os clientes.

Um ambiente adequado também pode motivar os funcionários, salas de estar separadas, ambientes iluminados, refrigeração à temperatura ambiente, permitindo que os funcionários trabalhem em paz e harmonia. Assim, o ambiente de trabalho e sua atmosfera são fatores importantes para alcançar melhor desempenho e resultados.

Relacionamento no trabalho

Os relacionamentos desempenham um papel importante no desenvolvimento de uma empresa. Por exemplo, descreve os humanos como animais sociais e, portanto, têm que viver e se comunicar com os outros, compartilhar conhecimento, assim como outras funcionalidades. Carvalho (2017) Com isso, o repto dos líderes é fazer com que todos os envolvidos nesse processo caminhem na mesma direção. Sobre essa direção, Sinek (2012) afirma que as organizações inovadoras provêm a seus funcionários uma direção para trabalhar, enquanto as empresas usuais lhes dão algo pelo que trabalhar.

Segundo Chiavenato (2015, p. 115), “As pessoas não atuam isoladamente, mas por meio de interações com outras pessoas para poderem alcançar seus objetivos”. Como resultado, à medida que as organizações se envolvem mais no movimento da qualidade, elas estão descobrindo os benefícios de ter pessoas, em todos os níveis, trabalhando juntas.

Mas para que esse processo funcione, é preciso escolher alguém que possa fazer essas pessoas interagirem de forma produtiva. Por isso, definir o papel do líder dentro da organização é um desafio, afinal, o sucesso de um líder depende das características da equipe que ele tem encabeçado.

A Escola de Relações Humanas demonstrou uma nova postura de tratamento e preocupação com o indivíduo, provando que o envolvimento do funcionário na tomada de decisões possibilita o crescimento progressivo da produção. Junto com essa teoria, é possível compreender o impacto da liderança no desempenho do grupo.

Vergara (2016) compartilha do mesmo conceito e enfatiza que nem todos os líderes ou superiores são líderes, e para realizar o processo de liderança, é necessário que uma pessoa influencie outras para alcançar a missão da empresa, para que a visão se torne uma realidade e os objetivos sejam alcançados, fortalecendo a cooperação e canalizando os conflitos para as mudanças necessárias e o despertar da criatividade. É claro que a nova era requer um foco na cooperação humana, em vez de coordenar as pessoas de acordo com a autoridade.

Oportunidade de carreira

Segundo Chiavenato (2015), esse processo é utilizado para capacitar e incrementar novas habilidades, de pessoas para pessoas. Envolver treinamentos, competências, aprendizados, plano de carreira e motivações é importante para o crescimento da empresa

De acordo com o cenário atual, ocorreram diversas mudanças nos planos de carreira em função de eventos econômicos, políticos e sociais. Tais mudanças são baseadas no desenvolvimento tecnológico, globalização, flexibilidade de comunicação, longevidade, desemprego e muitos outros.

Para serem eficazes, as oportunidades de carreira devem atender às necessidades das organizações e dos indivíduos. Assim, espera-se que os resultados da pesquisa de clima da organização revelem um ambiente que ofereça oportunidades de desenvolvimento profissional,

reconhecimento, mobilidade profissional e salarial e o desenvolvimento contínuo do processo de qualificação profissional. Portanto, a relação com o trabalho e como o ambiente é um fator importante para alcançar melhor desempenho e imagem do trabalho.

Imagem da empresa

Na era da informação e tecnologia, não é fácil limitar a reputação da empresa. Requer muita atenção e análise, que é anunciada e prometida aos clientes. Os influenciadores ganham cada vez mais exposição, compartilhando suas experiências com uma determinada marca para outras pessoas.

Ver a visibilidade corporativa requer uma análise global de dentro para fora. É importante que os funcionários se orgulhem do trabalho que fazem pela sua marca e, portanto, quando estão satisfeitos, são os primeiros a mostrar uma boa reputação.

Uma boa reputação é uma chave competitiva para qualquer negócio, seja pequeno, médio ou grande. Assim, colaboradores com grandes experiências querem fazer parte da equipe, fornecedores têm interesse em criar parcerias e, por fim, os consumidores permanecem fiéis e dispostos a pagar mais por um produto ou serviço.

Segundo Rossoni e Machado (2017), as empresas mais conceituadas foram consideradas, em média, com maior valor de mercado, rentabilidade e liquidez das ações, além de menor risco. Assim, percebe-se que é possível aumentar o valor da reputação da empresa no mercado.

Isso leva a resultados em que uma imagem da empresa é criada de acordo com essas variáveis, seja ela positiva ou negativa. “As variáveis de entrada influenciam as variáveis dependentes e essas conduzem a resultados” (CHIAVENATO, 2015, p. 67).

METODOLOGIA

O estudo apresenta como objetivo geral: elaborar pesquisa de clima organizacional na empresa Cinq Desenvolvimento Imobiliário Ltda. As seguintes indagações nortearam a pesquisa: como está o clima organizacional da empresa; e quais são as ações a serem elaboradas para a melhoria do clima organizacional?

A pesquisa se caracteriza como exploratória descritiva e tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.

Esse tipo de pesquisa envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e análise de exemplos que estimulem a compreensão. Por sua vez, a pesquisa descritiva, como o próprio nome diz, tem como objetivo descrever as características de uma população, fenômeno ou de uma experiência. Um exemplo está na divisão por grupos em relação a sexo, faixa etária, renda familiar, nível de escolaridade etc. Assim como a pesquisa exploratória, a descritiva utiliza técnicas para a coleta de dados, como o questionário e a observação sistemática.

Quanto à abordagem utilizada no estudo, a pesquisa é do tipo quantitativa e qualitativa, pois são transferidas para o quadro de análise do clima organizacional as características da população pesquisada e a relação entre os indicadores do clima, utilizando técnicas padronizadas para a coleta de dados, por meio de questionários. Todos os colaboradores da empresa foram entrevistados pelo google forms, sendo que, no total, foram aplicados 31 questionários,

Quanto aos procedimentos técnicos, utilizou-se de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados através de questionários; os secundários, utilizaram-se da pesquisa bibliográfica com livros, artigos, entre outros que abordam a temática das contribuições da Gestão de Pessoas. São procedimentos que contribuem para a melhoria no processo de comportamento organizacional, sendo que “toda pesquisa acadêmica tem uma

pesquisa bibliográfica para que se possa verificar como o tema-problema foi tratado em outras experiências”. (FARIAS FIHO; ARRUDA FILHO, 2015. p. 64)

Coleta de dados

A técnica de pesquisa que consiste na utilização de um questionário para coletar dados, opiniões e atitudes, é o meio mais difundido de coletar dados primários. A utilização desse tipo de pesquisa encontra importância na possibilidade de se responder a questões do tipo: “o quê?”, “por quê?”, “como?”, e “quanto?”, com foco de interesse sobre o que está acontecendo ou como e por que isso está acontecendo. (FARIAS FIHO; ARRUDA FILHO, 2015).

População e amostra

A população abordada foi composta por 31 (trinta e um) colaboradores lotados nos setores: administrativos e área de vendas, 100% dos colaboradores da empresa participaram da pesquisa. Desse modo, a amostra da pesquisa foi de um total de 31 colaboradores, e os questionários foram aplicados no mês de abril de 2023. A pesquisa partiu de uma abordagem quantitativa, por traduzir informações em números, classificá-las e analisá-las. (FARIAS FILHO; ARRUDA FILHO, 2015).

Seleção do caso

Seu objeto de estudo pode ser um indivíduo, um grupo, uma organização, um conjunto de organizações ou até mesmo uma situação. Yin (2010) afirma que o estudo de caso é um modo de pesquisa empírica que investiga fenômenos contemporâneos em seu ambiente real, quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos; quando há mais de uma variável de interesse do que pontos de dados; quando se baseia em várias fontes de evidências; e quando há proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados. O estudo de caso foi realizado na empresa *CINQ Desenvolvimento Imobiliário Ltda*, localizada na cidade de Goiânia, no Estado de Goiás.

Descrição da empresa

CINQ Desenvolvimento Imobiliário Ltda

A CINQ Desenvolvimento Imobiliário Ltda é uma grande construtora, localizada na cidade de Goiânia, e responsável pela construção de grandes condomínios horizontais, como o Parqville Pinheiros, Jacarandá e Quaresmeira. A CINQ Empreendimentos está sempre buscando por inovação e buscando melhorar seus produtos, por isso implantou o sistema “Machine Control”, para trazer mais precisão na execução dos serviços, como pavimentação asfáltica.

O condomínio Parqville Jacarandá é o primeiro a utilizar essa tecnologia no desenvolvimento da obra, demonstrando a preocupação com o cliente e prezando pelos valores da empresa. A CINQ Desenvolvimento Imobiliário Ltda é sócio de 21 empresas no estado de Goiás e busca crescer cada vez mais no mercado.

Instrumentos de coleta e análise de dados

Apresentação e Análise da Pesquisa

Apresenta-se a seguir a descrição das variáveis das etapas referente ao tema pesquisado. Iniciaremos pela etapa I, a qual contempla as questões de 1 a 4, por se tratar de questões que visam identificar o perfil dos funcionários.

ETAPA I – DADOS PESSOAIS

Esta etapa tratou do levantamento de dados referentes a: Área de atuação; tempo de empresa; escolaridade; faixa etária.

Figura 01 – Departamento e Tempo de Empresa

Departamento	Qtde	%	Tempo de Empresa	Qtde	%
Administrativo	29	93,55%	1 ano e meio a 3 anos	9	29,03%
Vendas	2	6,45%	3 anos e meio a 5 anos	7	22,58%
Total Geral	31	100,00%	Até 1 ano	9	29,03%
			mais de 5 anos	6	19,35%
			Total Geral	31	100,00%

Fonte: dados da pesquisa – 2023.

Figura 02 - Escolaridade e Idade

Escolaridade	Qtde	%	Idade	Qtde	%
Ensino Fundamental	1	3,23%	15 a 29 anos	12	38,71%
Ensino Médio	2	6,45%	30 a 44 anos	16	51,61%
Ensino Superior ou Técni	11	35,48%	45 a 59 anos	3	9,68%
Ensino Superior ou Técni	9	29,03%	Total Geral	31	100,00%
Especialização	8	25,81%			
Total Geral	31	100,00%			

Fonte: dados da pesquisa – 2023.

Os colaboradores da Empresa CINQ Engenharia, participantes da pesquisa de Clima Organizacional, cujo regime de trabalho é CLT, participaram da pesquisa. O resultado constatou que 93,55% atuam na área administrativa da empresa e 6,45% na área de vendas, apresentando faixa etária de 38 anos; 71% de 15 a 29 anos; 51,61% entre 30 e 44 anos; e apenas 9,68% entre 45 e 59 anos.

Constatou-se, também, que 29,03% estão na empresa entre 1 ano e meio a 3 anos, e 22,58% de 3 e meio a 5 anos, sendo que 19,35 com mais de 5 anos. Quanto ao quesito escolaridade, 9,68% têm formação até ensino médio e 64,52% têm curso superior ou técnico completo, ou cursando, e 8% têm especialização. A permanência dos colaboradores na empresa na maioria com 59,06% tem de 1 a 3 anos na empresa, acima de três anos 41,93%.

Após análise do perfil, percebe-se que os colaboradores têm nível escolar elevado, o que é uma vantagem competitiva da empresa, pois qualifica as suas atividades, mediante os dados apontados. Assim, com relação à permanência dos colaboradores, percebe-se que a empresa adota políticas internas, motivando essa permanência.

ETAPA II - ANÁLISE SÍNTESE

Passa-se à etapa II, que trata de variáveis referentes a: relacionamentos internos; desenvolvimento profissional; liderança e superiores; imagem da empresa; ambiente físico de trabalho; comunicação; remuneração e motivação. Essa etapa tratou das variáveis referentes a satisfação e a percepção dos funcionários perante o ambiente organizacional

1 - RELACIONAMENTOS INTERNOS

Figura – 03 Quando preciso de ajuda



Fonte: dados da pesquisa – 2023

Conforme dados apresentados na pesquisa, constatou-se que, quando os colaboradores precisam de ajuda, 87,10% concordam que recebem ajuda dos seus colegas de trabalho, sendo que apenas 12,90% sentem que os colaboradores são indiferentes nesse requisito.

Em relação aos conflitos e fofocas na empresa, 45,16 dos entrevistados confirmam a existência do referido fato, porém, 29,03 são indiferentes e 25,81% discordam.

Quando Necessário, Recebo Informações: constatou-se que 80,65% confirmam receber as informações que possam impactar no trabalho, sendo que 9,68% discordam e para 9,68% torna-se indiferente.

No indicador Relacionamentos Internos, buscou-se compreender se o colaborador se sente à vontade para propor soluções, constatando que 90,3% confirmam que sentem à vontade para propor soluções, sendo que 6,45% discordam e, para 3,23 %, torna-se indiferente.

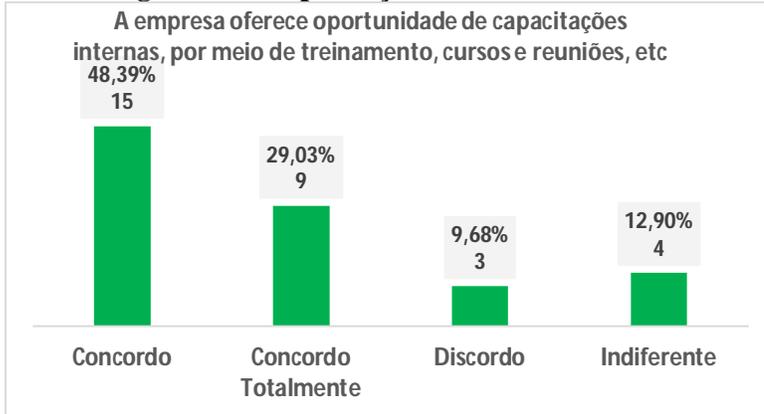
No quesito Eu me Sinto à Vontade no meu Ambiente de Trabalho, constatou-se que 93,54% se sentem à vontade em seu ambiente de trabalho, sendo que 3,23 % discordam e para 3,23 % torna-se indiferente.

Com base nas variáveis analisadas, inerentes aos relacionamentos internos, conclui-se que há aspectos positivos e negativos no ambiente de trabalho dos colaboradores pesquisados. Por um lado, a maioria dos colaboradores confirma que recebe ajuda voluntária dos colegas quando necessário, se sente à vontade para propor soluções e se sente à vontade no ambiente de trabalho. Isso sugere um ambiente colaborativo, acolhedor e aberto à participação dos colaboradores.

Por outro lado, quase metade dos colaboradores confirmam a existência de conflitos e fofocas na empresa, o que pode indicar um ambiente de trabalho não muito saudável, além de uma parcela significativa que discorda do recebimento de informações que impactam no trabalho. Esses aspectos podem prejudicar o desempenho e o bem-estar dos colaboradores. Portanto, é importante que a empresa aborde esses problemas e tome medidas para promover um ambiente de trabalho mais saudável, comunicativo e colaborativo. Isso pode incluir ações de gestão de conflitos, melhoria da comunicação interna e promoção de uma cultura de colaboração e respeito mútuo.

2 - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Figura – 04 Capacitação interna



Fonte: dados da pesquisa - 2023

A partir desse questionamento, constatou-se que 77,42 % confirmam que a empresa oferece oportunidade, sendo que 9,68 % discordam e para 12,90 %, torna-se indiferente.

Figura – 05 Dedicção estudos e qualificação



Fonte: dados da pesquisa – 2023

Constatou-se que 80,65% concordam, sendo que 9,68 % discordam e 9,68% são indiferentes.

Em relação ao Desenvolvimento Profissional, os resultados sugerem que a maioria dos colaboradores valoriza a oportunidade de capacitação oferecida pela empresa e investe em seus próprios estudos e qualificações. No entanto, é importante considerar as preocupações e discordâncias expressas pelos 9,68% e pelos 9,68% que são indiferentes ao investimento em seus próprios estudos e qualificações. Portanto, é recomendável que a empresa continue a oferecer oportunidades de capacitação interna e que incentive seus colaboradores a investirem em seus próprios estudos e qualificações, buscando entender melhor as preocupações e discordâncias expressas pelos colaboradores que não se sentem à vontade com a oportunidade oferecida ou não investem em seus próprios estudos.

3- LIDERANÇA

Figura – 06 Chefia inspira confiança



Fonte: dados da pesquisa – 2023

Com base nos dados apresentados, podemos observar que a maioria dos colaboradores (77,41%) considera que sua chefia inspira confiança quando necessário, o que é um indicador positivo de liderança, porém, 22,58% discordam ou são indiferentes.

“A transmissão de informações que recebo da minha chefia’, independente do jeito, é sempre feita de maneira clara, é uma questão em que se constata que 77,41% confirmaram que recebem a transmissão de informação da chefia, sendo que 9,68 discorda e 12,90% é indiferente”.

Figura 07 Esclarecimento de dúvidas através da chefia



Fonte: dados da pesquisa - 2023

A maioria (87,09%) dos colaboradores sente que suas dúvidas são sempre esclarecidas quando precisam, o que é importante para manter a produtividade e a eficácia no trabalho.

Apenas uma pequena porcentagem (6,45%) discorda dessa afirmação, (6,45%) são indiferentes, o que indica que pode haver espaço para melhorias na comunicação entre a chefia e a equipe.

Figura 8 -Habilidades e conhecimento da chefia



Fonte: dados da pesquisa – 2023

‘Percebo que minha chefia possui conhecimento e habilidades necessárias para exercer a função de liderança na empresa’: constatou-se que 87,10% confirmaram que a chefia tem habilidades para ocupar o cargo que exerce, o que é um indicador positivo de confiança na liderança, sendo que 3,23% discordam e 9,68% são indiferentes.

Em relação a Liderança, a análise dos dados indica que, em geral, os colaboradores se sentem confiantes em relação à chefia e à comunicação na equipe, além de acreditarem que ela possui as habilidades necessárias para exercer a função na empresa. No entanto, ainda pode haver espaço para melhorias na comunicação e no esclarecimento de dúvidas por parte da chefia.

4 - IMAGEM DA EMPRESA

Figura 9 - Integridade da empresa



Fonte: dados da pesquisa - 2023

Constatou-se 93,55 confirmam que a empresa é íntegra e cumpre suas obrigações, sendo que 6,45% são indiferentes.

‘A empresa possui valores éticos e morais que acredito serem relevantes para o bem-estar dos funcionários e indicaria para um amigo ou familiar trabalhar aqui’: 83,88% confirmam que a empresa tem valores éticos morais e que indicariam para pessoas trabalharem lá, sendo que 3,23% discordam e 12,90% são indiferentes.

Figura10 – Conheço a Missão, Visão e Valores da Empresa



Fonte: dados da pesquisa - 2023

Dos entrevistados, 93,54 % confirmaram que empresa tem missão, visão e valores, sendo que 3,23% discordaram e 3,23% são indiferentes.

Em relação a Imagem da Empresa, e com base nas variáveis apresentadas, é possível concluir que a grande maioria dos colaboradores (mais de 80%) acredita que a empresa possui valores éticos e morais relevantes para o bem-estar dos funcionários e indicaria a empresa para amigos e familiares trabalharem. Além disso, a maioria dos colaboradores (mais de 90%) acredita que a empresa é íntegra e cumpre suas obrigações para com os funcionários e possui missão, visão e valores.

No entanto, é importante destacar que há uma pequena porcentagem de colaboradores que discordam ou são indiferentes em relação a essas variáveis. Isso pode indicar a existência de questões ou preocupações que precisam ser abordadas pela empresa para melhorar a satisfação e o engajamento dos funcionários.

De maneira geral, os resultados são positivos e sugerem que a empresa está no caminho certo em relação ao bem-estar dos funcionários e à cultura organizacional. Entretanto, é importante continuar monitorando essas variáveis e tomar ações para abordar quaisquer problemas ou preocupações levantadas pelos colaboradores.

5 - AMBIENTE – COMUNICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Figura - 11 Estrutura física



Fonte: dados da pesquisa - 2023

A estrutura física do meu ambiente de trabalho é adequada para que eu exerça minha função': constatou-se que 87,09 % confirmaram que estrutura física do ambiente do trabalho é adequada. Sendo que 3,23 discordaram e 9,68% são indiferentes

As ferramentas e canais de comunicação utilizadas na empresa, suprem as necessidades de trocas de informações: 77,41% confirmam essa afirmação, sendo que 12,91% discordam e 9,68 são indiferentes.

Figura - 12 Remuneração



Fonte: dados da pesquisa - 2023

‘ O salário que eu recebo é compatível com a função que exerço’: constatou-se que 61,29 % confirmaram positivamente, sendo que 16,13% discordam e 22,58 % são indiferentes. Com base nas variáveis apresentadas, conclui-se que a maioria dos colaboradores (87,09%) acredita que a estrutura física do ambiente de trabalho é adequada para exercerem suas funções. No entanto, é importante notar que ainda existem 3,23% de colaboradores que discordam, o que pode indicar que há espaço para melhorias na infraestrutura do ambiente de trabalho.

Quanto às ferramentas e canais de comunicação utilizadas na empresa, embora a maioria dos colaboradores (77,41%) acredite que elas suprem as necessidades de trocas de informações, há uma parcela significativa (12,91%) que discorda. Isso pode indicar que a empresa precisa revisar suas práticas de comunicação e considerar novas soluções para melhorar a eficiência e eficácia da comunicação interna.

No que diz respeito ao salário, apenas 61,29% dos colaboradores confirmam que ele é compatível com a função que exercem. Isso significa que quase 40% dos colaboradores não estão satisfeitos com seu salário. Esse resultado pode ser preocupante, pois pode indicar que a empresa precisa avaliar a política salarial para garantir que ela seja justa e competitiva em relação ao mercado.

Ambiente – comunicação e remuneração, em geral, apresentaram variáveis, indicando que a empresa tem pontos fortes, como a infraestrutura física adequada, mas também precisa considerar áreas de melhoria, como a comunicação interna e a política salarial. Essas áreas podem ser exploradas para melhorar a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, a produtividade e o desempenho da empresa.

6 - MOTIVAÇÃO

Figura 13 – Busca de formação e conhecimento



Fonte: dados da pesquisa - 2023

‘Me sinto motivado a buscar formação e conhecimento fora da empresa e do meu trabalho’: constatou-se que 77,42 % concordam, sendo que 9,68% discordam e 12,90% são indiferentes.

‘Minha carga horária diária de trabalho não interfere na minha vida pessoal’: constatou-se que 80,62 % concordam, sendo que 9,68% discordam e 9,68% são indiferentes.

‘Benefícios como vale-refeição e transporte são satisfatórias as minhas necessidades’: 51,61% concordam; 19,35 discordam; 29,03 % são indiferentes.

No requisito, ‘sou consciente que também posso ser um agente de transformação e mudança no meu ambiente de trabalho’: 93,54 % concordam, sendo 6,45% indiferentes.

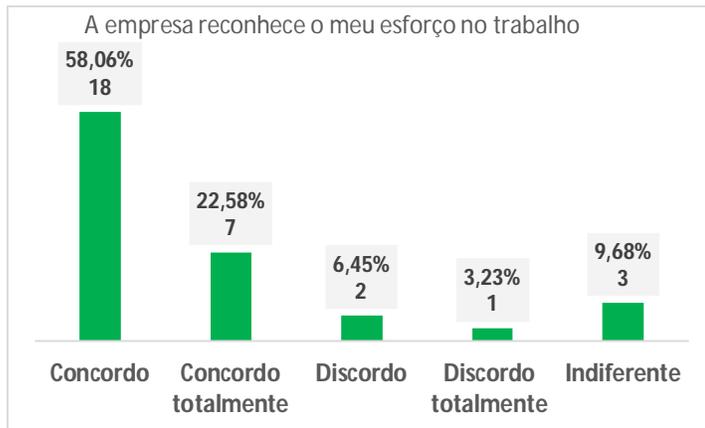
Figura 14 – Desânimo para ir ao trabalho



Fonte: dados da pesquisa - 2023

Esses dados apontam que 48,38% concordam, 41,35% discordam e 19,35% são indiferentes.

Figura – 15 Reconhecimento de esforço



Fonte: dados da pesquisa - 2023

Constatou-se 80,64% concordam, sendo que 9,68 discordam e 9,68 são indiferentes.

Figura – 16 Possibilidade de crescimento



Fonte: dados da pesquisa - 2023

Dados da pesquisa apontam que 19,36%, sendo 35,48 discordam e 45,16% são indiferentes.

Com base nas variáveis apresentadas, é possível identificar algumas tendências e percepções dos colaboradores da empresa em relação a diversos aspectos do seu trabalho e ambiente de trabalho os quais interferem na motivação dos colaboradores

A maioria dos colaboradores (77,42%) concorda que se sente motivado a buscar formação e conhecimento fora da empresa e do seu trabalho, o que sugere um interesse em crescer profissionalmente e adquirir novas habilidades e conhecimentos. Além disso, a grande maioria dos colaboradores (93,54%) concorda que pode ser um agente de transformação e mudança no seu ambiente de trabalho, indicando uma atitude proativa em relação às oportunidades de melhoria e inovação.

Em relação às condições de trabalho, a maioria dos colaboradores (80,65%) concordam que a carga horária diária não interfere na sua vida pessoal. Porém, em relação aos benefícios, como vale-refeição e transporte, há uma percepção mais dividida, com 51,61% concordando que são

satisfatórios e 19,35% discordando. Isso pode indicar uma necessidade de avaliar e ajustar esses benefícios para atender melhor às necessidades dos colaboradores.

No que diz respeito à relação entre os colaboradores e a empresa, a maioria (83,87%) concorda que pode contar com a empresa em situações pessoais, o que sugere um bom relacionamento entre a empresa e seus funcionários. Além disso, a grande maioria (80,64%) concorda que a empresa reconhece seu esforço no trabalho, o que indica uma percepção positiva em relação à valorização do trabalho realizado.

Por outro lado, a pesquisa aponta alguns pontos de preocupação. Cerca de metade dos colaboradores (48,38%) concorda que sente desânimo para ir ao trabalho, o que pode indicar uma falta de motivação ou problemas no ambiente de trabalho. Além disso, uma parcela significativa dos colaboradores (35,48%) é indiferente em relação às possibilidades de crescimento na empresa, o que pode ser um sinal de insatisfação com as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas pela empresa.

No indicador Motivação, em geral, a análise das variáveis sugere que a empresa possui pontos fortes, como o reconhecimento do trabalho dos colaboradores e o bom relacionamento entre a empresa e seus funcionários. No entanto, também existem desafios, como a necessidade de avaliar e ajustar os benefícios oferecidos e melhorar a motivação dos colaboradores para o trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresentou como objetivo geral: elaborar pesquisa de clima organizacional na empresa CINQ Desenvolvimento Imobiliário Ltda, e específicos, que buscou compreender os fatores que afetam o clima organizacional da empresa; quais as ações a serem elaboradas para melhoria do clima organizacional.

Mediante os indicadores pesquisados, dados apontaram as seguintes considerações:

Perfil do colaborador

Após análise do perfil, percebe-se que os colaboradores têm nível escolar elevado, o que é uma vantagem competitiva da empresa, pois qualifica as suas atividades. Mediante os dados apontados relativos à permanência na empresa, percebe-se que a empresa adota políticas internas, motivando a permanência dos colaboradores.

Relacionamentos internos

Com base nas variáveis analisadas, inerentes aos relacionamentos internos, conclui-se que há aspectos positivos e negativos no ambiente de trabalho dos colaboradores pesquisados. Por um lado, a maioria dos colaboradores confirma que recebe ajuda voluntária dos colegas quando necessário, se sente à vontade para propor soluções e se sente à vontade no ambiente de trabalho. Isso sugere um ambiente colaborativo, acolhedor e aberto à participação dos colaboradores.

Por outro lado, quase metade dos colaboradores confirmam a existência de conflitos e fofocas na empresa, o que pode indicar um ambiente de trabalho não muito saudável, além de uma parcela significativa que discorda do recebimento de informações que impactam no trabalho. Esses aspectos podem prejudicar o desempenho e o bem-estar dos colaboradores. Portanto, é importante que a empresa aborde esses problemas e tome medidas para promover um ambiente de trabalho mais saudável, comunicativo e colaborativo. Isso pode incluir ações de gestão de conflitos, melhoria da comunicação interna e promoção de uma cultura de colaboração e respeito mútuo.

Desenvolvimento profissional

Em relação ao Desenvolvimento Profissional, os resultados sugerem que a maioria dos colaboradores valoriza a oportunidade de capacitação oferecida pela empresa e investe em seus próprios estudos e qualificações. No entanto, é importante considerar as preocupações e discordâncias expressas pelos 9,68% que discordam da oportunidade oferecida pela empresa e pelos 9,68% que são indiferentes ao investimento em seus próprios estudos e qualificações. Portanto, é recomendável que a empresa continue a oferecer oportunidades de capacitação interna e que incentive seus colaboradores a investirem em seus próprios estudos e qualificações, buscando entender melhor as preocupações e discordâncias expressas pelos colaboradores que não se sentem à vontade com a oportunidade oferecida ou não investem em seus próprios estudos.

Liderança e superiores

Em relação a Liderança, a análise dos dados indica que, em geral, os colaboradores se sentem confiantes em relação à chefia e à comunicação na equipe, além de acreditarem que a liderança possui as habilidades necessárias para exercer a função na empresa. No entanto, ainda pode haver espaço para melhorias na comunicação e no esclarecimento de dúvidas por parte da chefia.

Imagem da empresa

Em relação a Imagem da Empresa, e com base nas variáveis apresentadas, é possível concluir que a grande maioria dos colaboradores (mais de 80%) acredita que a empresa possui valores éticos e morais relevantes para o bem-estar dos funcionários e indicaria a empresa para amigos e familiares trabalharem. Além disso, a maioria dos colaboradores (mais de 90%) acredita que a empresa é íntegra e cumpre suas obrigações para com os funcionários e possui missão, visão e valores.

No entanto, é importante destacar que há uma pequena porcentagem de colaboradores que discordam ou são indiferentes em relação a essas variáveis. Isso pode indicar a existência de questões ou preocupações que precisam ser abordadas pela empresa para melhorar a satisfação e o engajamento dos funcionários.

De maneira geral, os resultados são positivos e sugerem que a empresa está no caminho certo em relação ao bem-estar dos funcionários e à cultura organizacional. Entretanto, é importante continuar monitorando essas variáveis e tomar ações para abordar quaisquer problemas ou preocupações levantadas pelos colaboradores.

Ambiente – comunicação e remuneração

Em geral, as variáveis indicaram que a empresa tem pontos fortes, como a infraestrutura física adequada, mas também precisa considerar áreas de melhoria, como a comunicação interna e a política salarial. Essas áreas podem ser exploradas para melhorar a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, a produtividade e o desempenho da empresa.

Por último motivação.

No indicador Motivação, em geral, a análise das variáveis sugere que a empresa possui pontos fortes, como o reconhecimento do trabalho dos colaboradores e o bom relacionamento entre a empresa e seus funcionários. No entanto, também existem desafios, como a necessidade de avaliar e ajustar os benefícios oferecidos e melhorar a motivação dos colaboradores para o trabalho.

O estudo cumpriu os objetivos propostos, concluindo-se que o clima organizacional da empresa apresenta aspectos positivos, e indicadores para possíveis implementações de melhorias, tais como: melhoria da comunicação interna e promoção de uma cultura de colaboração e respeito mútuo; é recomendável que a empresa continue a oferecer oportunidades de capacitação interna e que incentive seus colaboradores a investirem em seus próprios estudos. Referente ao aspecto ambiente físico de trabalho; comunicação e remuneração, são áreas que podem ser exploradas para melhorar a satisfação dos colaboradores e,

consequentemente, a produtividade e o desempenho da empresa. No aspecto motivação, também existem desafios, como a necessidade de avaliar e ajustar os benefícios oferecidos e melhorar a motivação dos colaboradores para o trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Airton Vieira de. *Planejamento estratégico em recursos humanos*. São Paulo: Pearson Educativo do Brasil, 2015
- CASTRO, Alfredo Pires de. *Liderança Motivacional: como desenvolver pessoas e organizações, através do coaching e da motivação*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos a empresa*. 8. ed. São Paulo: Manole, 2015.
- _____, *gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas*. 5. ed. São Paulo: Manole, 2015.
- _____. *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. 8. ed. São Paulo: Manole, 2016.
- _____. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3ª edição, Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010.
- _____. *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. São Paulo: Elsevier, 2014
- DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas*. 2. ed. São Paulo: Altas, 2016 ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- FARIAS FILHO, Milton Cordeiro; ARRUDA FILHO, Emílio J. M. *Planejamento da pesquisa científica*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo, Editora Atlas, 2013;
- GIL, Antônio Carlos. *Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papeis Estratégicos*. 2ª Edição, São Paulo, Editora Atlas, 2016.
- KANAANE, Roberto. *Comportamento humano nas organizações: o desafio dos líderes no relacionamento Inter geracional*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- LACOMBE, F. J. M. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. *Introdução à teoria geral da administração*. 3. 66 ,2015
- PONTES, Benedito Rodrigues, *Administração de cargos e salários: carreiras e remuneração* /. — 19. ed. — São Paulo : LTr, 2019
- ROBBINS, JUDGE E SOBRAL , *Comportamento organizacional - teoria e prática no contexto brasileiro*, 14 edição - Editora Pearson Universidades, 2010
- ROCHA, Luís Fernando Da. *Ambiente Físico: Influência Na Motivação do Colaborador*. Fundação Educacional Do Município De Assis – Fema -- Assis, 2011.
- ROSSONI, L.; e MACHADO-DA-SILVA, C. L. *Legitimidade, governança corporativa*
- SINEK, Simon. *Por quê? como grandes líderes inspiram ação*. 1.ed. São Paulo. Trad. Silvio Floreal de Jesus Antunha. Editora Saraiva. 2012
- SOUZA, Maria Zélia de Almeida; SOUZA, Vera Lúcia de. *Gestão de pessoas: uma vantagem competitiva?* Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.
- STRICKLAND ,Fernanda (2022). Pesquisa aponta cenário positivo no mercado imobiliário do Centro-Oeste <<https://monitordomercado.com.br/noticias/40204-secovi-lancamentos-devem-crescer-ate-0-5-em>> Acesso em 17-05-2023

VERGARA, S. C. *Gestão de Pessoas*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
Av. Universitária, 1059 | Setor Universitário
Caixa Postal 86 | CEP 74605-010
Goiânia | Goiás | Brasil
Fone: (62) 3046.3081 ou 3089 | Fax: (62) 3046.3080
www.pucgoias.edu.br | proin@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO IV

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante LARISSA FERRAZ CAMARGO

do Curso de ADMINISTRAÇÃO, matrícula 2018.1.0023.0662-1, telefone: 62 91531584 e-mail laribcamargo7291@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **Estudo de clima organizacional da empresa CINQ Desenvolvimento Imobiliário**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 10 de JUNHO de 2023.

Assinatura do(s) autor(es): Larissa Ferraz Camargo

Nome completo do autor: LARISSA FERRAZ CAMARGO

Assinatura do professor-orientador: [Assinatura]

Nome completo do professor-orientador IRENE REIS