



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS – CCEA
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

JORGE XAVIER VIEIRA

**PERCEPÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL PELOS
SERVIDORES DO LABORATÓRIO MUNICIPAL DE PATOS-PB**

LINHA DE PESQUISA: Linha 3 - Gestão pública, tecnologias e inovação

PATOS - PB

2022

JORGE XAVIER VIEIRA

**PERCEPÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL PELOS
SERVIDORES DO LABORATÓRIO MUNICIPAL DE PATOS-PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Especialização em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha

Coorientador: Me. José Claudiano de Brito Batista

PATOS - PB

2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

V665p Vieira, Jorge Xavier.
Percepção do clima organizacional pelos servidores do laboratório municipal de Patos-PB [manuscrito] / Jorge Xavier Vieira. - 2023.
25 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Gestão Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2023.

"Orientação : Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha, Coordenação do Curso de Administração - CCEA. "

"Coorientação: Prof. Me. José Claudiano de Brito Batista , Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Gestão Pública. 2. Clima organizacional. 3. Comunicação. 4. Relações interpessoais. I. Título

21. ed. CDD 658.409 5

JORGE XAVIER VIEIRA

**PERCEPÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL PELOS
SERVIDORES DO LABORATÓRIO MUNICIPAL DE PATOS-PB**

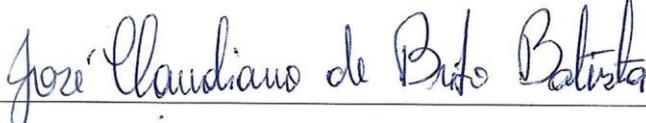
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Especialização em Gestão Pública.

Data da avaliação: 14/12/2022

Nota: 09,00

BANCA EXAMINADORA:


Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha (Orientador)


Me. José Claudiano de Brito Batista (Coorientador)


Prof. Me. Mateus Lima Vieira (Examinador)


Prof. Me. Felipe César da Silva Brito (Examinador)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 OBJETIVO GERAL	6
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.3 JUSTIFICATIVA	7
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
3. METODOLOGIA	11
3.1 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	12
3.2 DESCRIÇÕES DO PERFIL DOS COLABORADORES	12
3.3 COMUNICAÇÃO	14
3.4 LIDERANÇA	15
3.5 CONDIÇÕES DE TRABALHO	16
3.6 RELAÇÃO INTERPESSOAL	17
3.7 RECONHECIMENTO	18
3.8 COMPROMETIMENTO	19
3.9 COMPENSAÇÃO	20
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
5. REFERÊNCIAS	22
6. ANEXOS	24

RESUMO

O clima organizacional é um aspecto de imensa relevância dentro das organizações, pois reflete a saúde do ambiente de trabalho e a carência de melhorias. Todavia, necessita-se de ferramentas para que os gestores consigam identificar as fragilidades e assumir um posicionamento estratégico frente aos desafios e conflitos internos. Desse modo, a pesquisa sobre o clima organizacional se torna um procedimento valioso de coleta e organização de dados. Este breve estudo foi aplicado no Laboratório de Saúde Municipal de Patos-PB em 2021, com o objetivo de analisar a percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional ao qual estão inseridos. Trata-se de um estudo exploratório descritivo, que contou com 15 colaboradores de carga horária em plantão junto com colaboradores de horário corrido, os mesmos responderam ao questionário proposto por Tamayo que aborda sete dimensões, sendo estas: comunicação, liderança, condição de trabalho, relação interpessoal, reconhecimento, compensação e comprometimento. De acordo com os dados coletados a comunicação, liderança, relação interpessoal e comprometimento são percebidos positivamente, pois a comunicação se faz presente atrelada a uma boa relação entre o líder e seus liderados, liderados entre si e um envolvimento positivo entre todos para a realização das tarefas. Porém com questões a serem solucionadas em relação às variáveis de condições de trabalho, compensação e reconhecimento em especial a estrutura do local, organização, percepção de tarefas executadas e remuneração. Com esse estudo pode-se identificar as potencialidades e fragilidades da organização analisada mostrando caminhos para pontos favoráveis à mudança ou reorganização do trabalho.

Palavras-chaves: Clima Organizacional; Gestão Pública; Organizações públicas.

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional de uma organização reflete diretamente a satisfação ou não dos seus colaboradores. Portanto, analisá-lo pode servir de suporte a gestão local em obter informações relevantes para com isso, melhorar o desempenho da empresa através da melhoria ou manutenção da qualidade do trabalho dos colaboradores internos.

Com a globalização e o rápido avanço tecnológico, o mercado empresarial vive uma realidade peculiar, tornando-se cada vez mais exigente e competitivo. Para que as empresas possam acompanhar essas mudanças no cenário mercadológico que vive em constantes mudanças, passam então a buscar alternativas que permitam torná-las mais eficientes no sentido de atender às necessidades e anseios de seus clientes. As organizações públicas ou privadas são compostas por pessoas, das quais dependem para atingir seus objetivos e cumprir sua missão, e metas para um público cada vez mais exigente. Por outro lado, essas pessoas também têm na organização o meio pelo qual podem alcançar seus objetivos pessoais com um custo mínimo de tempo, esforço e conflito (CHIAVENATO, 2004). Políticas dirigidas para a criação de uma parceria podem tornar a empresa mais competitiva pela eficiência de suas ações e eficácia de suas operações.

De um modo geral as pessoas como parceiras dedicam-se mais à organização e ao seu trabalho. É um sistema de reciprocidade, onde ambas as partes buscam atingir metas pré-estabelecidas e colaboram entre si para alcançarem seus objetivos. Para garantir que haja uma parceria, os funcionários precisam estar motivados e com elevado grau de satisfação em relação à organização, assim tendem a dar o melhor de si para fazer com que a qualidade dos produtos e serviços ofertados pela organização e sua produtividade cresçam cada vez mais.

Diante desse cenário, a pesquisa de clima organizacional mostra-se como uma ferramenta de gestão eficiente, uma vez que através dela torna-se possível observar os pontos favoráveis e os pontos críticos existentes na empresa, que possam interferir na

satisfação dos funcionários, e conseqüentemente no desempenho das funções, o que pode acarretar perdas tanto para a empresa como para o funcionário.

O capital humano atualmente é considerado o bem mais valioso das organizações; as pessoas são responsáveis pelo andamento e desenvolvimento das atividades da empresa. Políticas de gestão de pessoas têm sido estudadas e aplicadas para fazer com que as pessoas se sintam motivação e invistam na empresa todo o seu potencial, conhecimentos e energia no alcance dos objetivos. Para que as pessoas produzam, elas necessitam de um ambiente saudável que lhes propicie condições de realizarem seu trabalho com qualidade de vida, satisfação e um bom clima organizacional.

Este estudo foi aplicado no Laboratório de Saúde Municipal de Patos-PB, visando responder a pergunta: Qual a percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional ao qual estão inseridos?

Para tanto, o presente trabalho aborda a introdução, fundamentação teórica, metodologia, considerações finais, referências e por último os anexos com o qual foi feita pesquisa.

A seguir serão apresentados os objetivos geral e específicos, a justificativa do trabalho, as bases teóricas relativas ao assunto, e o respectivo modelo de questionário utilizado neste estudo, bem como os resultados encontrados e as considerações finais.

1.1 OBJETIVO GERAL

Percepção do clima organizacional pelos servidores do Laboratório Municipal de Patos-Pb.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apresentar as sete dimensões de Tamayo (1999) para mensurar o clima organizacional;

Discriminar como cada variável é percebida dentro do local de trabalho;

Verificar pontos positivos e negativos no ambiente estudado para possíveis melhorias;

1.3 JUSTIFICATIVA

Considerando que um clima harmônico influencia no comportamento organizacional, é essencial destacar a relevância de ampliar os conhecimentos acerca do assunto como uma forma de maximizar os resultados. E servindo assim para toda e qualquer forma de organização, um local harmonioso com percepção de variáveis positivas se torna essencial para o desenvolvimento e manutenção de resultados, através da satisfação dos colaboradores e consequente melhoria nos indicadores de produtividade. Sendo assim este trabalho pode contribuir para uma gestão pública mais eficiente para a população e mais humanizada para os colaboradores internos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Dentro do ambiente de uma empresa ou organização um dos assuntos mais estudados e debatidos, no que se refere a psicologia e ao comportamento humano, é o clima organizacional, pois trata-se do estudo da visão dos colaboradores nos diversos aspectos que envolve o ambiente de trabalho. Segundo Meneses e Gomes (2010) tal tema pode ser definido como o conjunto de percepções compartilhadas pelos trabalhadores no que diz respeito aos vários aspectos do ambiente de trabalho.

Segundo Parker et al. (2003) e Martins, Oliveira, Silva, Pereira e Souza (2004), o termo clima organizacional foi abordado no ano de 1939 por Lewin, Lippit e White como fenômeno relativo a um determinado grupo, mas foi somente em 1957 que o conceito foi problematizado e colocado mais em prática.

De uma forma bem concisa o clima organizacional refere-se a uma ferramenta que pode ser utilizada para medir o sentimento das pessoas em relação ao seu local de trabalho, por isso as empresas buscam esse termômetro a fim de entender e gerenciar os diversos aspectos e setores que compõem a organização.

Meneses e Gomes (2010) afirmam que as pesquisas referentes ao clima organizacional possuem grande abrangência teórica como também complexidade e alta capacidade de avaliação, como: liderança, relacionamento interpessoal, reconhecimento, recompensa, entre outros aspectos.

Para os autores Bowditch e Buono (1997) o clima organizacional é classificado como uma percepção sintetizada do ambiente de trabalho ou a atmosfera da empresa, nas quais

influenciam direta e indiretamente no desempenho dos seus colaboradores, nos padrões de interação entre as pessoas, no grau de satisfação com o trabalho. Os medidores podem ser definidos como saudável ou doentio, negativo ou positivo, quente ou frio, entre outros.

As pessoas que são capazes de moldar a cultura de uma organização também precisam ser objeto de estudo tendo em vista que estão sujeitas a diversos fatores que influenciam seus comportamentos. Então, o estudo do clima organizacional pode mostrar muito sobre os acontecimentos que impactam o dia-a-dia do colaborador.

O clima representa o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros. “O moral elevado conduz a um clima receptivo, amigável, quente e agradável, enquanto o moral baixo quase sempre provoca um clima negativo, adverso, frio e desagradável.” (CHIAVENATO, 2003, p. 121).

Vieira (2017) faz uma analogia do clima organizacional com o tempo meteorológico, já que ele sofre mudanças, todavia destaca-se que ele é único de cada organização, por isso somente os membros dessa podem mudar e customizar de acordo com seus interesses.

Devido a essas mutações constantes, é interessante observar como está o clima da organização, pois estando esse negativo há um impacto direto nos processos desenvolvidos e nos resultados alcançados. Assim, quando se tem o diagnóstico de como ele se encontra é possível investir em motivação dos colaboradores, melhores condições de trabalho, melhor relação com fornecedores. Hoje, o fator humano pode ser considerado o grande diferencial competitivo das organizações, os melhores empregos não estão mais atrelados aos melhores salários, e sim, a qualidade de vida laboral.

A existência das empresas se dá porque indivíduos têm objetivos que somente podem ser atingidos mediante atividade organizada. Elas dependem de pessoas que planejam, dirigem e controlam suas atividades, fazendo-as operar e funcionar. Não existe organização sem pessoas, das quais dependem seu sucesso e sua continuidade. (Pontes;Kirschner, 2010, p. 3).

“Entende-se que os valores organizacionais orientam o cotidiano da organização e das pessoas que nela trabalham, considerando interesses individuais e/ou coletivos” (Mendes & Tamayo, 1999; Porto, 2005) logo, uma descrição minuciosa dos fatos que cercam o clima nas organizações, após uma pesquisa aplicada, proporciona ao tomador de decisão (gestor) atuar de maneira mais eficiente e eficaz na melhoria da qualidade de vida dos profissionais e alcance de melhores resultados para o arranjo empreendedor.

Quando se fala na medição do clima organizacional as ferramentas utilizadas para tal feito se encontram nos seus componentes que segundo Tamayo (1999) “A revisão da literatura mostra a grande diversidade existente entre os fatores identificados pelos diversos autores”.

Segundo Dantas (2013) Tamayo (1999) propôs um modelo genérico para identificar o clima organizacional sendo este constituído de 07 (sete) dimensões ou variáveis: Comprometimento com a empresa baseado na relação do empregado para com ela e seus objetivos; Comunicação baseada nos seus processos e canais; Liderança e sua capacidade de resolver conflitos; Relacionamento interpessoal e suas ações e consequências dentro da organização; Compensação relativa a remuneração paga em contra partida ao que se é trabalhado; e Reconhecimento como a percepção do empregado aos olhos da empresa.

De acordo com Luz (2006) fazendo uso da pesquisa de clima organizacional é possível identificar o estado de espírito e o ânimo dos trabalhadores em função de um período de tempo, dessa forma, pode-se admitir que tal pesquisa é uma ferramenta de grande importância para definir o clima, o ambiente e o relacionamento entre empresa e empregado, mas acima de tudo, após análise dos resultados é fundamental desenvolver métodos e estratégias para ocasionar uma mudança organizacional de acordo com as necessidades apresentadas.

Segundo Pereira e Vidal (2011) a pesquisa deve ser realizada por todas as pessoas que compõem o processo organizacional, utilizando uma metodologia objetiva e segura visando sempre a busca de dados reais, por isso é necessário adotar algumas medidas de segurança fundamentais, como a confidencialidade de informações.

Para o autor Fraser (1983) a satisfação no trabalho é considerada um fenômeno complexo e de difícil definição, uma vez que se trata de um estado subjetivo em que a satisfação com uma situação pode alterar de indivíduo para indivíduo, de circunstância para circunstância e de tempo em tempo para um mesmo indivíduo, pois todos esses aspectos estão sujeitos às interações externas e internas que são dinâmicas e se modificam com o passar do tempo.

A satisfação seria uma causa provável de um melhor desempenho, porém um melhor desempenho não é necessariamente uma causa de uma melhor satisfação no trabalho (JUDGE; ROBBINS E SOBRAL, 2011). Dentre essas afirmações pode-se admitir o grau de complexidade em uma análise do clima organizacional, visto que os fatores que mais influenciam essas análises são movidos por sentimentos, que podem ser: satisfação, insatisfação e indiferença.

Segundo Judge, Robbins e Sobral (2011) ao analisar a correlação de satisfação-desempenho em um nível organizacional, pode ser observado que as empresas que possuem menos funcionários satisfeitos apresentam eficácia inferior se comparado às empresas com um número superior de colaboradores satisfeitos. Assim sendo pode ser notada a importância de garantir uma maior satisfação entre os trabalhadores.

Colaboradores satisfeitos tendem a falar bem da empresa, a contribuir com os colegas e a excederem as expectativas com relação ao trabalho, podendo também superar suas atribuições regulares pelo anseio de retribuir as expectativas positivas (JUDGE; ROBBINS E SOBRAL, 2011).

Analisar o clima organizacional de uma instituição privada é uma tarefa complexa, haja vista as peculiaridades que envolvem tais estruturas, falta de remuneração justa, falta de recursos materiais, ambientes de trabalho insalubres, não reconhecimento de direitos trabalhistas, entretanto, não é só nos setores privados que encontram-se dificuldades, no setor público também tem organizações como os mais diversos climas organizacionais, desse modo faz-se necessário o estudo do clima nesses ambientes.

O objetivo de estudo do clima organizacional é a medição do grau de satisfação e colaboração dos servidores, e através disto perceber se há motivação entre eles. “Assim, são analisadas a percepção, interpretação e reação que o funcionário tem da organização.” (FERREIRA; FRAGA, 2015, p.2).

Os setores públicos têm que enfrentar uma grande dificuldade que é da cultura organizacional que já está enraizada fazendo com que os servidores públicos pratiquem suas atividades focando apenas no resultado, tornando as ações cada vez mais mecanizadas, esquecendo das pessoas que envolvem os ambientes de trabalho, pessoas essas que são a razão da existência do setor público.

Alguns fatores impactam diretamente na percepção do clima dentro das organizações públicas, formas de chefia e liderança, formas de incentivos e reconhecimento entre outros. Quando esses indicadores são negativos impactam diretamente na prestação de serviço público ao cliente-cidadão (FERREIRA; FRAGA, 2015).

Por fim, os gestores públicos devem ter conhecimento de como anda o clima de sua organização, com o fito de corrigir e alinhar alguma disfunção que venha ocorrer nos fatores que impactam diretamente a satisfação do agente público no trabalho e, por conseguinte afete o cidadão.

3. METODOLOGIA

Essa pesquisa foi aplicada no Laboratório Municipal de Patos-PB, Dr^a Maria Dilva Carlos Diniz, que atende além da cidade outras nove cidades circunvizinhas que são conveniadas pelo SUS com oferta de mais de cinquenta exames disponíveis para a população e realizando aproximadamente 20 mil exames mensais conforme último relatório de Junho de 2021.

Os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a aplicação da pesquisa foram de forma qualitativa e descritiva que como fala Gil (2008) esse tipo de estudo proporciona maior familiaridade com o problema abordado.

Locus da pesquisa é a caracterização do local investigado. O universo da pesquisa é caracterizado por 15 colaboradores de um total de 35 que responderam o modelo de Tamayo (1999) adaptado de Dantas (2013) no dia 25 de Junho de 2021 através do método survey que é caracterizado pelo instrumento de pesquisa “questionário estruturado” e seu método de análise foi interpretativa. O clima é geralmente avaliado por instrumentos de medida que podem englobar questionários, entrevistas e observações sistemáticas. Contudo, o mais frequente é o questionário (Tamayo 1999). Os colaboradores de todos os oito setores totais do Laboratório que no dia da pesquisa trabalhavam no local, tanto eles, servidores de plantão como servidores de horário corrido participaram da pesquisa. Para o presente artigo, foi considerada uma amostragem qualitativa quantitativa e não probabilística por conveniência, visto que nem todos puderam ou quiseram participar. Foi entregue o questionário em cada setor e convidando os servidores para assim o responderem.

A pesquisa foi dividida em sete dimensões:

Comunicação; Liderança; Condição de trabalho; Relação Interpessoal; Reconhecimento, Comprometimento e Compensação. Adotando para mensurar os resultados a escala de *Likert* em que as respostas estavam concentradas em uma escala de cinco possíveis variáveis sendo elas: 1- Discordo totalmente; 2- Discordo em parte; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo em parte e 5 - Concordo totalmente.

Para entender os gráficos seguem as questões distribuídas por categorias: Comprometimento: 01,08,15 e 22; Condições de trabalho: 02,09,16 e 23; Comunicação: 03,10,17 e 24; Liderança: 04,11,18 e 25; Relacionamento interpessoal: 05,12,19 e 26; Compensação: 06,13,20 e 27; e Reconhecimento: 07,14,21 e 28.

3.1 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

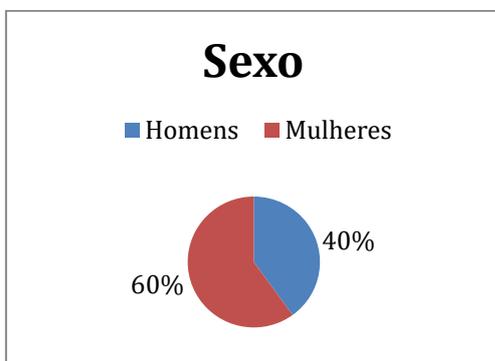
3.2 DESCRIÇÕES DO PERFIL DOS COLABORADORES

Nesse item serão mensuradas as características dos servidores entrevistados: Gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo na organização.

Nos gráficos de um a cinco ficaram constatados que entre os entrevistados:

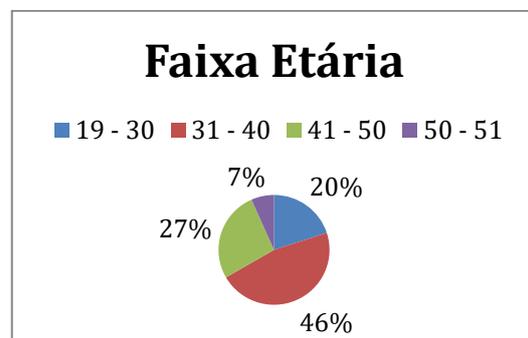
A maioria são mulheres, entre idade estão de 31 a 40 anos, casados, com ensino superior, e dos entrevistados praticamente todos tem mais de cinco anos de trabalho no Laboratório Municipal demonstrando pouca rotatividade e continuidade do serviço como se espera do quadro efetivo da Administração Pública.

GRÁFICO 01 - GÊNERO



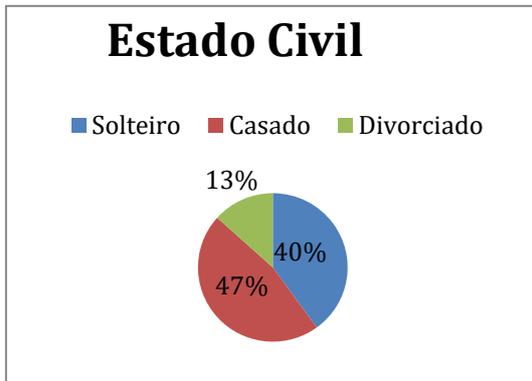
Fonte: Elaboração Própria (2020).

GRÁFICO 02 – FAIXA ETÁRIA



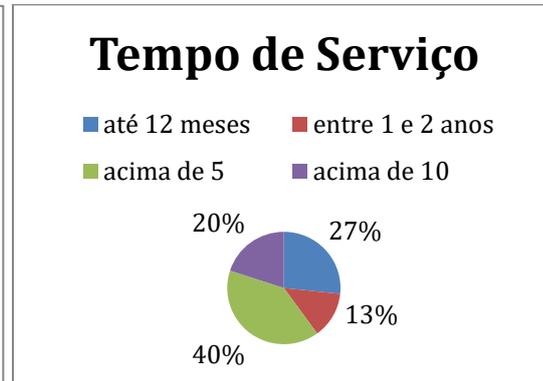
Fonte: Elaboração Própria (2020).

GRÁFICO 03 – ESTADO CIVIL



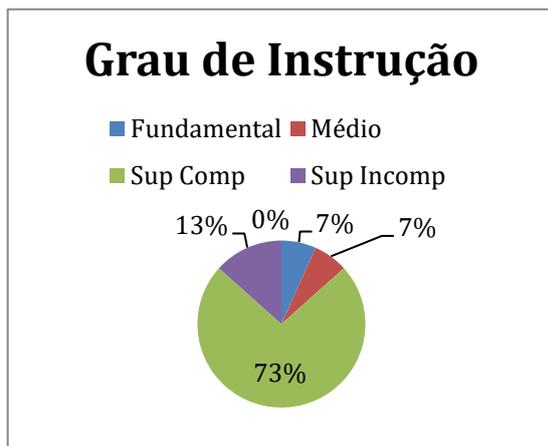
Fonte: Elaboração Própria (2020).

GRÁFICO 4 – TEMPO DE SERVIÇO



Fonte: Elaboração Própria (2020).

GRÁFICO 05 – GRAU DE INSTRUÇÃO



Fonte: Elaboração Própria (2020).

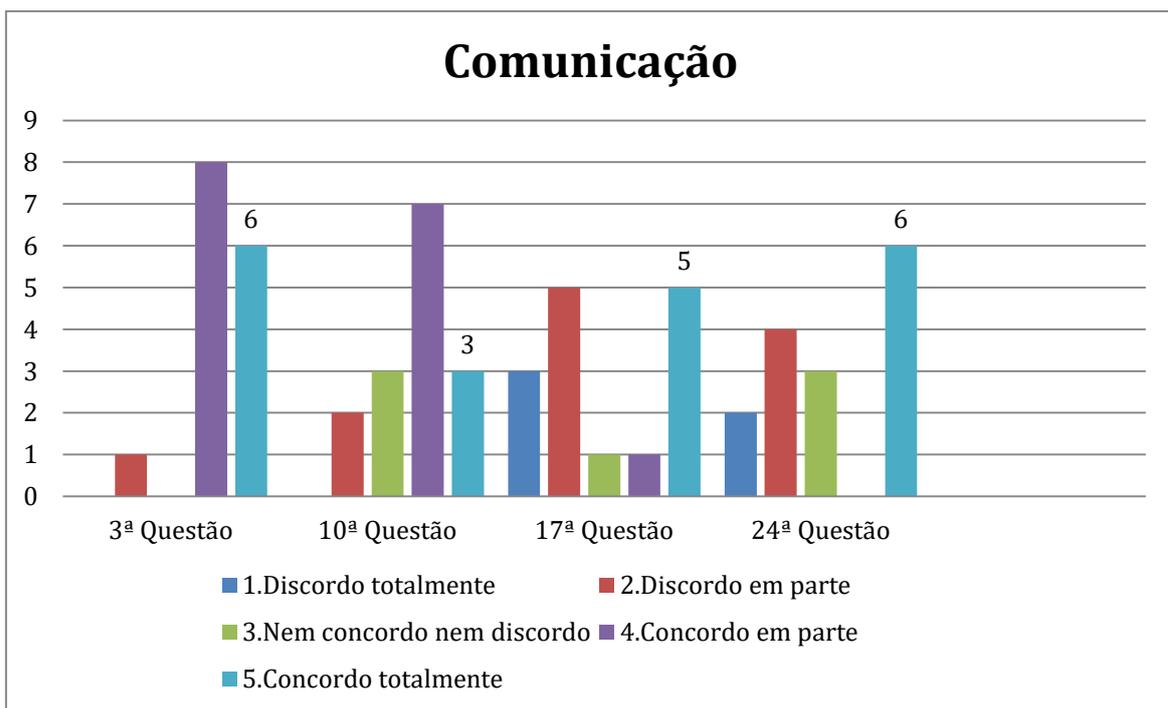
Para analisar o clima organizacional em questão foi utilizado a tabela de Tamayo (1999) segundo Dantas (2013) que dividiu a pesquisa em sete variáveis: Comunicação, Liderança, Condições de trabalho, Relação Interpessoal, Reconhecimento, Comprometimento e Compensação. Para as respostas repetidas o avaliador colocou como resposta a terceira questão que significa: nem concordo nem discordo para não alterar os dados da pesquisa.

3.3 COMUNICAÇÃO

A primeira variável a ser estudada é a comunicação, pois é uma importante ferramenta para todas as atividades cotidianas, seja em uma empresa, ou seja, na relação diária entre as pessoas.

De acordo com o gráfico a comunicação é percebida pela grande maioria como eficiente para a resolução de conflitos e na relação de respeito entre líder e liderados, sendo os ruídos poucos percebidos. Acentuando a décima e a vigésima quarta questão em que os conflitos e o respeito entre os colaboradores e o coordenador são bem esclarecidos. Segundo (Tamayo 1999) as práticas burocráticas ou as deficiências na comunicação organizacional frustram o empregado e dificultam a execução de seu trabalho.

GRÁFICO 06 – COMUNICAÇÃO



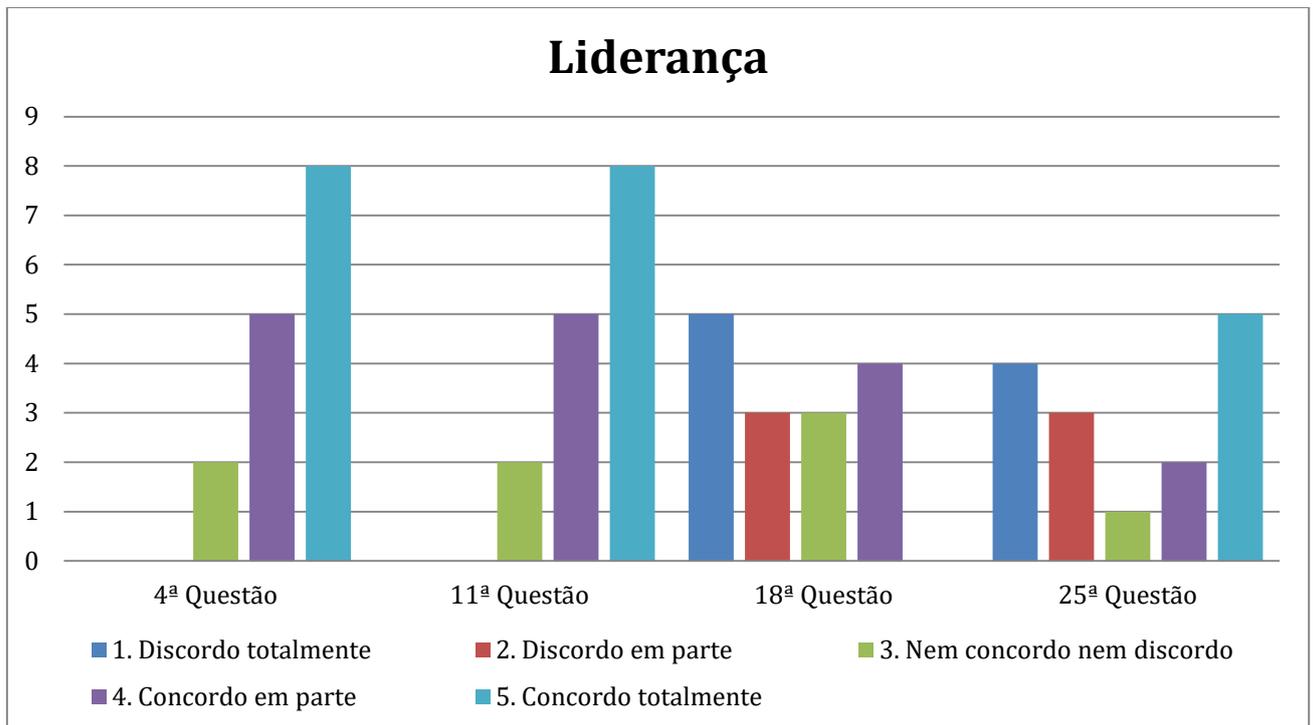
Fonte: Elaboração Própria (2020).

3.4 LIDERANÇA

Liderar é um desafio para os gestores, pois conseguir que todos os colaboradores o sigam sendo que cada um tem uma motivação pessoal em relação ao trabalho é um trabalho árduo e muitas das vezes solitário, deixando uns contentes e outros não.

Na análise dos dados percebe-se a comunicação efetiva do líder para seus colaboradores atrelado a satisfação dos servidores a desempenharem suas atividades com realização junto a um ambiente harmônico. Percebe-se que os colaboradores acreditam no seu coordenador e na sua capacidade de liderar.

GRÁFICO 07 – LIDERANÇA

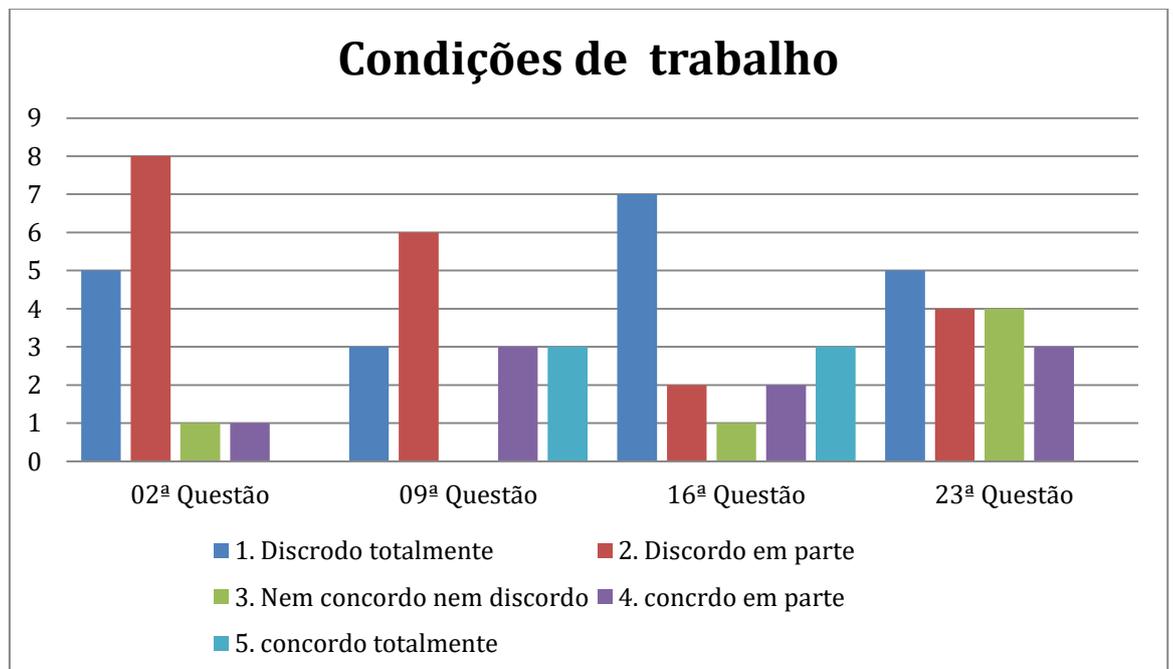


Fonte: Elaboração Própria (2020).

3.5 CONDIÇÕES DE TRABALHO

No quesito condições de trabalho é muito importante os colaboradores estarem inseridos em um local confortável e que favoreça maneiras apropriadas para maximizar o serviço ali desempenhado. Foi percebido preocupação sim com a segurança do trabalhador, merecendo uma atenção melhor do gestor para atender as necessidades ali encontradas, deixando bem insatisfeitos no quesito segurança do trabalhador, pois lá como é um laboratório a exposição a agentes patológicos é real e a estrutura não colabora em nada.

GRÁFICO 08 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



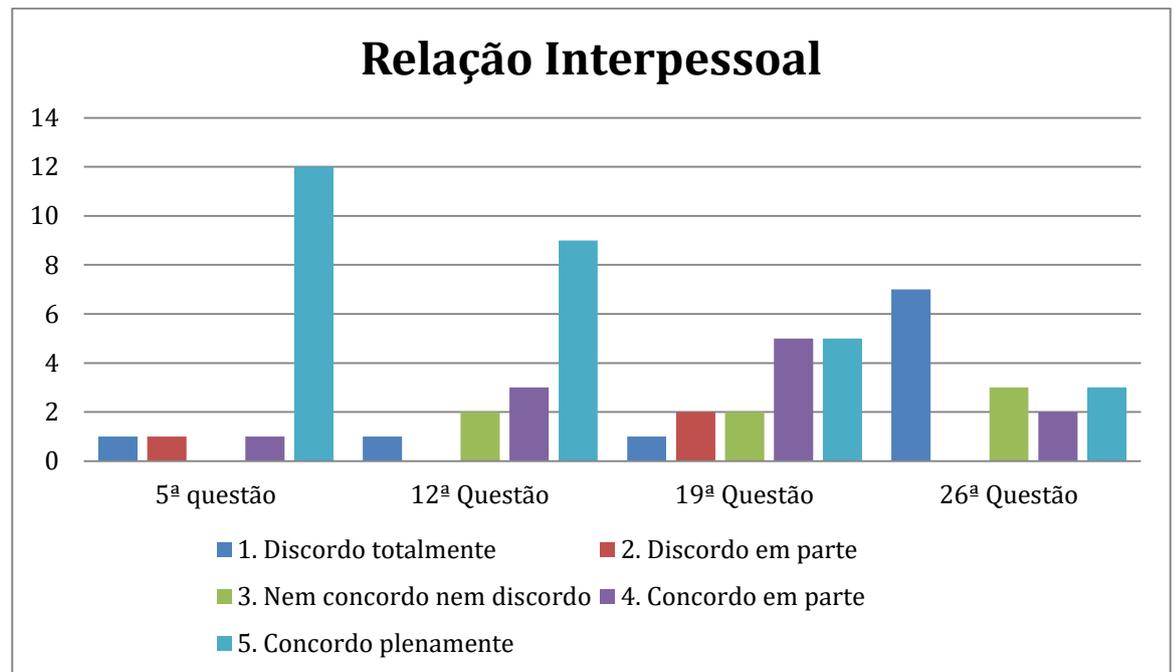
Fonte: Elaboração Própria (2020).

3.6 RELAÇÃO INTERPESSOAL

Um ambiente de trabalho equilibrado e harmônico passa por pessoas cordiais e respeitadas umas com as outras e seguindo esse raciocínio a grande maioria respondeu que existe amizade e cooperação entre os servidores do Laboratório.

A questão cinco mostrou que entre os colaboradores existe sim amizade e companheirismo favorecendo um clima agradável de se trabalhar mesmo com a insatisfação as condições de trabalho e a baixa remuneração em comparação ao trabalho ali executado.

GRÁFICO 09 – RELAÇÃO INTERPESSOAL



Fonte: Elaboração Própria (2020).

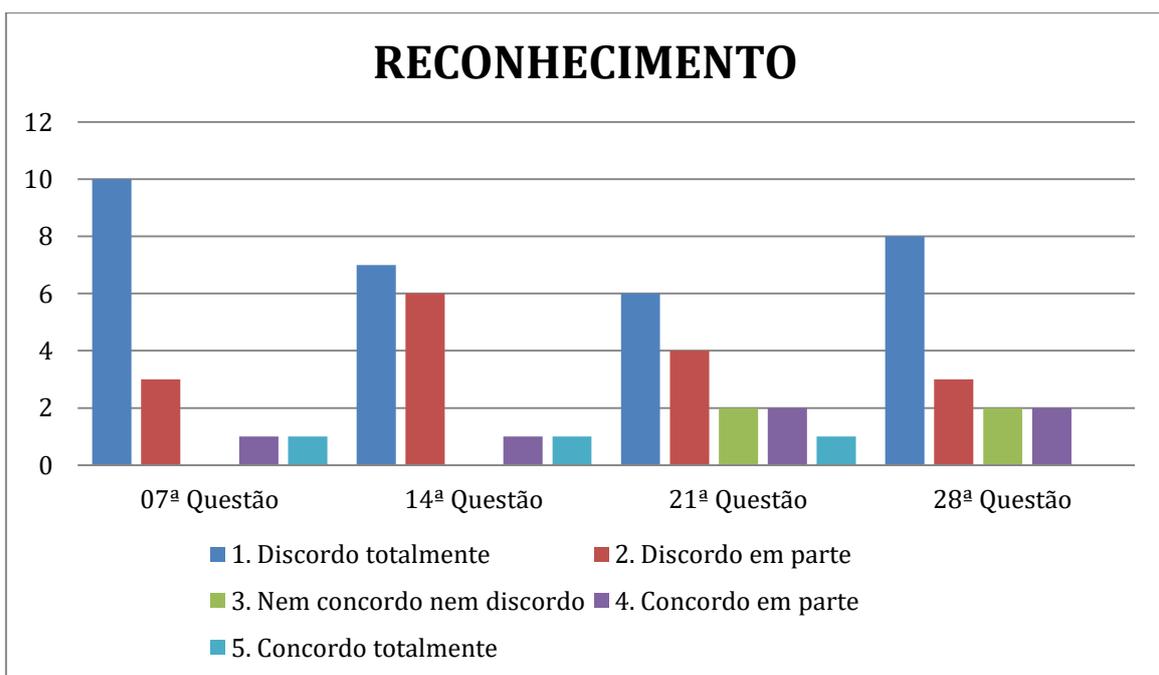
3.7 RECONHECIMENTO

Segundo Bueno (2002) a motivação humana tem sido para psicólogos e gestores de empresa um dos maiores desafios na gestão organizacional. O reconhecimento pelo trabalho executado é de extrema importância para o colaborador, pois é através dele que todo o esforço ali exercido tem um saldo positivo para continuar a desempenhar suas funções ou um saldo negativo que faça cair muito sua produtividade.

A teoria mais conhecida de Maslow se baseia na hierarquia das necessidades humanas (CHIAVENATO, 2006) que no topo dela existe a estima e a auto realização que passam diretamente pelas percepções do servidor ali inserido.

No questionário percebeu-se uma enorme insatisfação em relação ao salário recebido em relação a capacidade profissional atrelada a insatisfação pela falta de oportunidades de crescimento dentro do local de trabalho, talvez por o órgão ser público que diferente do setor privado que há possibilidade de mudar o cargo de acordo com os méritos próprios no setor público o cargo só é mudado se o gestor público ali quiser e se o colaborador for aliado com o partido da vez.

GRÁFICO 10 – RECONHECIMENTO



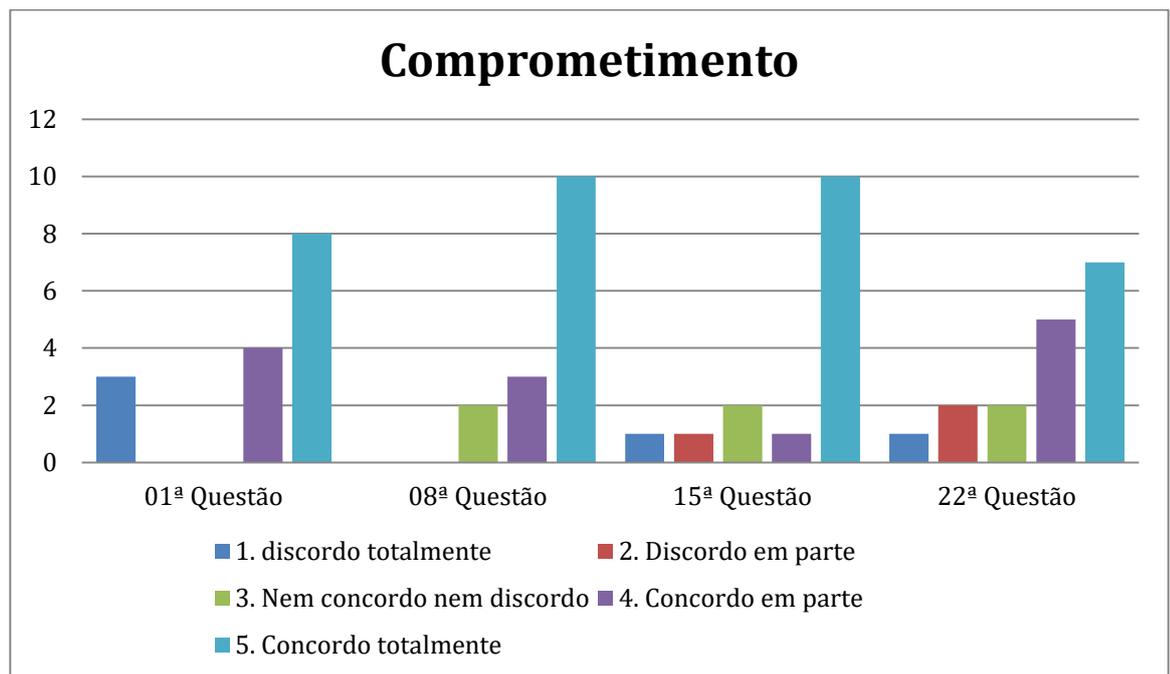
Fonte: Elaboração Própria (2020).

3.8 COMPROMETIMENTO

Um local de trabalho em que todos estão comprometidos para o bem maior que é a eficiência do trabalho junto com a eficácia de se realizar o planejamento exposto mostra que a cultura organizacional deu frutos e foi percebida e absorvida por toda a empresa.

Embora exista insatisfação quanto à remuneração e condições de crescimento a boa relação que existe entre os colaboradores atrelada à carga horária que é reduzida a seis horas corridas para os servidores formando duas turmas, uma pela manhã e outra pela tarde deixando o local aberto por 12 horas ao dia, favorecem aos colaboradores permanecerem no laboratório e não quererem ir para outros setores.

GRÁFICO 11 - COMPROMETIMENTO

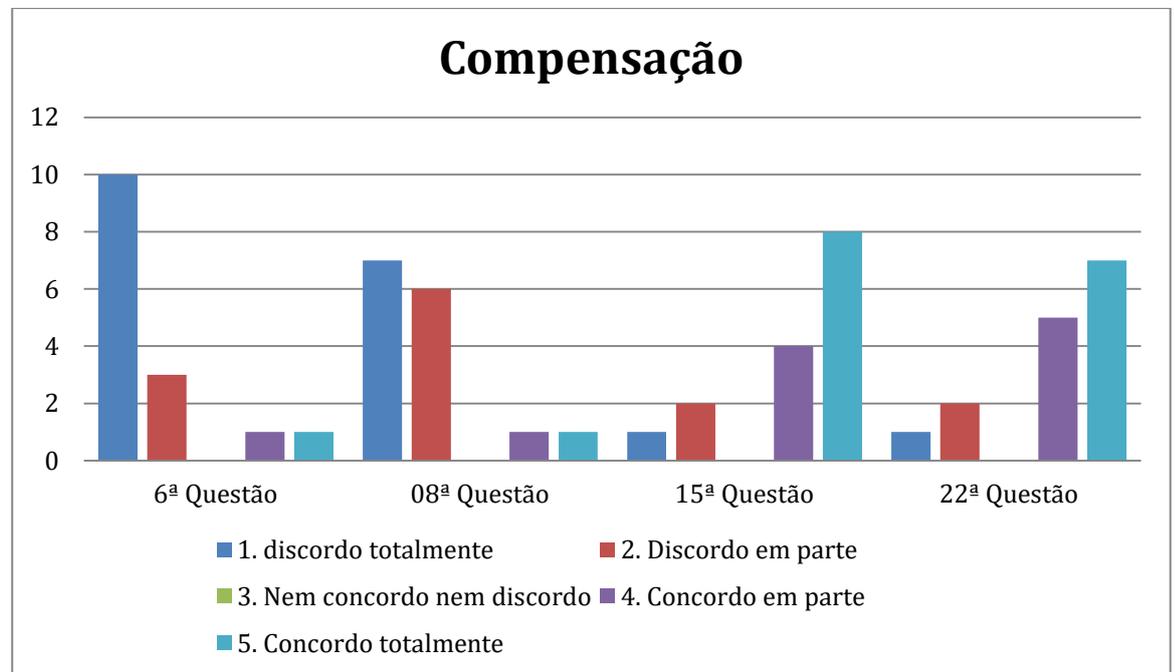


Fonte: Elaboração Própria (2020).

3.9 COMPENSAÇÃO

A remuneração é um dos principais fatores que influenciam nas tarefas de uma empresa e ela tem o poder de modificar drasticamente o resultado para mais ou para menos dependendo de como está se sendo repassada e percebida pelos colaboradores. Segundo Tamayo (1999) essa variável busca analisar a relação da remuneração sob a perspectiva dos colaboradores e no laboratório o quesito remuneração tem sim influencia negativa principalmente na 6ª questão que fala sobre o justo recebimento em comparação as atividades executadas. Mostrando insatisfação dos servidores e juntando com as más condições do prédio deixaram negativas a maioria das questões de compensação.

GRÁFICO 12 - COMPENSAÇÃO



Fonte: Elaboração Própria (2020).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar este estudo sobre o clima organizacional no citado Laboratório de Saúde Municipal de Patos/PB, foi possível identificar alguns dados importantes, tomando por base a entrevista e a colaboração positiva dos entrevistados e servidores da instituição em questão.

Vale salientar que a participação dos servidores foi de extrema importância para a coleta, análise e consolidação desse estudo. É fato que só conseguimos analisar situações e gerar relatórios concisos com números em mãos.

Neste estudo, alguns pontos específicos foram analisados, dentre eles: comunicação, liderança, condições de trabalho, relação interpessoal, reconhecimento, compensação e comprometimento. Os pontos positivos observados foram a amizade e companheirismo que existem entre os colaboradores e o respeito e atenção para com o coordenador que está disposto a ouvir e colaborar para o bem comum de todos, principalmente no trato de novas ferramentas inovadoras. De acordo com a pesquisa, grande parte dos funcionários acreditam que a comunicação líder/liderados está fluindo positivamente, a ponto de resolver possíveis conflitos que acabam surgindo rotineiramente. Os pontos negativos ficaram em relação à saúde do trabalhador, a falta de valorização salarial, uma significativa frustração por conta da falta de crescimento na carreira e principalmente as más condições do local de trabalho no quesito estrutura. Por fim, destaca-se a visão positiva que a equipe tem sobre seu coordenador. O gestor em questão é visto como alguém acessível, comprometido com o trabalho, flexível, inovador e dado a implantar situações inovadoras no ambiente de trabalho em questão.

Conclui-se então que a entrevista e consolidação destes dados foi de grande valia para o entendimento e aplicação de possíveis melhorias acerca do clima organizacional da referida instituição analisada. Semanas antes da apresentação do trabalho a gestão municipal estava em andamento para começar as reformas estruturais no prédio.

5. REFERÊNCIAS

- A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO DAS PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO NO FÓRUM DA COMARCA DE BEZERROS. .: Veredas Favip -, v. 4, n. 1, jan. 2011.
- BOWDITCH, J. L; BUONO, A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1997
- BRATZ, Ketlin; BARCHE, Carmem Kistemacher, **A Cultura e a Mudança Organizacional em mm Centro de Educação Infantil da Região de Blumenau-Sc**: Análise das falas das educadoras. Centro Cultural de Exposições Ruth Cardoso.Maceió-AL. 2020.
- BUENO, M. **As Teorias de motivação humana e sua Contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow**. In: REVISTA DE CENTRO DE ENSINO SUPERIOR DE CATALÃO, 6., 2002.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações / Idalberto Chiavenato – Rio de Janeiro, 2003.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos novos tempos**. 2 ed. 4 reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CLIMA ORGANIZACIONAL: **UMA REVISÃO HISTÓRICA DO CONSTRUTO**. Belo Horizonte: Psicologia em Revista, v. 16, n. 1, abr. 2010.
- DANTAS, ANA CAROLINA DE GÓES. Clima organizacional: o caso da empresa X. Disponível em: < <https://antigo.monografias.ufrn.br/handle/1/749>>. Acessado em: 12/01/2023
- FERREIRA, Tais; FRAGA, Rinaldo Martins. **Estudo do Clima Organizacional de Servidores do Centro Administrativo em Uma Prefeitura Municipal do Vale do Sinos. Revista de Administração de Empresas Eletrônica**. 2015. Disponível em: <<http://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/193/159>>. Acesso em: 28 jun. 2021.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HOROSTECKI, Marcelo Fabricio; LIMA, Lucas; SILVA, Lucas Eduardo Pereira. **Cultura Organizacional**. VIII Simposio de Exelência em Gestão de Tecnologia. 2017.
- LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2006.
- MOSCON, Daniela C.B; SILVA,Gabriel F.B.P. **Percepção de Elementos da Cultura Organizacional**: Um Estudo Com Funcionários De Uma Instituição De Informática. XVI SEPA, UNIFACS, 2017. Disponível em: <<file:///C:/Users/DR-I%202/Downloads/4993-20063-2-PB.pdf>>. Acesso em: 28 dez. 2020.

NUNES, Joedna Lima Oses. **Clima Organizacional no Setor Público**: Um estudo de Caso no Juizado Especial Cível de Brumado/BA. Revista NAU Social.2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/31324/18668>>. Acesso em: 29 jun. 2021.

PARKER, C.; BALTES, B.; YOUNG, S.; HUFF, J.; ALTMANN, R.; LACOST, H.; ROBERTS, J. Relationship between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. **Journal of Organizational Behavior**. 24 (4), p. 389-416, 2003.

PONTES, Ana Valéria Vargas Pontes; KIRSCHNER, Ana Maria.O fator humano como fonte de competitividade organizacional. 2010. 21 f. Artigo (Superior e Administração) -Faculdade Metodista Grambery, [S. l.], 2010. Disponível em:<<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/921/576>> Acesso em: 02 de set. 2021.

ROBBINS, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011

SANTOS, Leda Jung dos; PARANHOS, Maurício Sangama. Os trabalhadores das Equipes de Saúde da Família no Rio de Janeiro: aspectos da liderança em pesquisa de clima organizacional. **Ciência e Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 22, n. 3, p. 759-770, mar. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017223.33112016>.

Tamayo, A. & Porto, J. B. (2005). Parte I – Teoria e medidas de valores. In Tamayo, A. & Porto, J. B (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações** (pp. 17-19). Petrópolis: 11 Vozes.

TAMAYO, A. Valores e Clima Organizacional. In: TAMAYO, Álvaro, PAZ, Maria das Graças T. da (Orgs). **Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos**. Brasília: UNB, 1999.

VIEIRA, Rufina Gustmann; VIEIRA, Shirley Piccolo. **A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. 2017.

6. ANEXOS

Questionário adaptado do modelo de Tamayo – Pesquisa de Clima Organizacional

1. PERFIL DO COLABORADOR

Por favor, assinalar a opção que mais lhe é adequada.

1.1 Sexo

Masculino Feminino

1.2 Faixa etária (idade em anos)

Até 18
 de 19 a 30
 de 31 a 40
 51 a 60
 Acima de 61 anos

1.3 Estado civil

Solteiro(a)
 Casado(a)
 Separado(a)
 Viuvo(a)
 Divorciado(a)

1.4 Escolaridade

Ensino Fundamental Incompleto
 Ensino Fundamental Completo
 Ensino Médio Incompleto
 Ensino Médio Completo
 Ensino Superior Incompleto
 Ensino Superior Completo

1.5 Tempo de serviço no Orgão

Até 12 meses
 de 01 a 02 anos
 de 02 a 03 anos
 de 03 a 04 anos
 de 04 a 05 anos
 Acima de 05 anos
 Acima de 10 anos

1. AVALIAÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Concordo Totalmente; Concordo em parte; Não Concordo e nem discordo; Discordo em parte;
 Discordo totalmente.

Nº	AFIRMAÇÕES	CT	CP	NO	DP	DT
01	Eu sinto orgulho de trabalhar no meu local de trabalho.					

02	No local de meu trabalho as condições de trabalho (espaço físico, iluminação, calor, odor, ventilação, layout, móveis e utensílios) são satisfatórias.					
03	Meu local de trabalho costuma manter seus colaboradores bem informados sobre os assuntos relacionados ao trabalho.					
04	Meu chefe imediato sabe lidar com as pessoas que trabalham com ele.					
05	No meu local de trabalho as pessoas se respeitam e se ajudam na realização das tarefas.					
06	A minha remuneração é justa em relação ao trabalho que eu faço.					
07	Meu local de trabalho reconhece e valoriza o meu trabalho.					
08	Meu local de trabalho é um ótimo lugar para se trabalhar.					
09	As medidas de segurança adotadas são adequadas para a execução do meu trabalho.					
10	Eu recebo todas as informações e orientações de que preciso para realizar meu trabalho.					
11	Meu chefe imediato é justo nas críticas e nos elogios que faz ao meu trabalho.					
12	Eu me dou bem com os meus colegas de trabalho.					
13	Eu me sinto satisfeito com os benefícios sociais concedidos pelo meu local de trabalho.					
14	No meu local de trabalho os empregados são reconhecidos e recompensados de forma diferenciada, de acordo com sua contribuição.					
15	Não me passa pela cabeça sair do meu local de trabalho.					
16	No meu local de trabalho são adotadas práticas para promover a saúde no ambiente de trabalho.					
17	No meu local de trabalho ocorrem reuniões suficientes para que eu possa trocar ideias e dar sugestões.					
18	Meu chefe imediato é uma pessoa capaz de solucionar os problemas de relacionamento que surgem no meu grupo de trabalho.					
19	No meu local de trabalho as pessoas têm um bom relacionamento e são cordiais entre si.					
20	Em minha opinião, meu local de trabalho se preocupa com a qualidade de vida de seus colaboradores e de suas famílias.					
21	Sinto que meu local de trabalho se preocupa em qualificar e proporcionar crescimento profissional aos seus colaboradores.					
22	No meu local de trabalho contribui para o desenvolvimento da minha cidade.					
23	O programa de qualidade trouxe melhorias para o meu trabalho.					
24	Sei claramente o que posso ou não fazer dentro do meu local de trabalho.					
25	Meu chefe imediato sabe incentivar e entusiasmar as pessoas que trabalham com ele.					
26	Costumo ajudar meus colegas na realização de seu trabalho.					
27	No meu local de trabalho existem critérios definidos de remuneração.					
28	Eu me sinto bem realizando a tarefa que me foi delegada.					