



**FACULDADE VÉRTIX – UNIVÉRTIX
SOCIEDADE EDUCACIONAL GARDINGO LTDA. – SOEGAR**

**A RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E
PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR NA ORGANIZAÇÃO: ESTUDO
DE CASO EM EMPRESAS DO RAMO SUPERMERCADISTA**

**ACADÊMICOS: ANGÉLICA MARIA DE PAULA PEREIRA COELHO PORTO
DAIANE PEREIRA DE SOUZA OLIVEIRA**

TRÊS RIOS - RJ2021

ANGÉLICA MARIA DE PAULA PEREIRA COELHO PORTO
DAIANE PEREIRA DE SOUZA OLIVEIRA

**A RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E
PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR NA ORGANIZAÇÃO: ESTUDO
DE CASO EM EMPRESAS DO RAMO SUPERMERCADISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC –
apresentado ao curso de Administração da
Faculdade Vértix – Univértix, como requisito parcial
à obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Esp. Márcio dos Santos Guimarães
Linha de Pesquisa: Administração
de

Organizações de Setores Específicos,
Administração de Recursos Humanos

Co-orientadores: Esp. Jaqueline Conceição Leite

**A RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E
PRODUTIVIDADE DO COLABORADOR NA ORGANIZAÇÃO: ESTUDO DE
CASO EM EMPRESAS DO RAMO SUPERMERCADISTA**

Angélica Maria de Paula Pereira Coelho Porto

Daiane Pereira de Souza Oliveira

Professor Orientador: Márcio dos Santos Guimarães

Área de Conhecimento: Ciências Sociais Aplicada

Linha de Pesquisa: Administração de Organizações de Setores Específicos,

Administração de Recursos Humanos- Motivação no Ambiente de Trabalho

E-mail: daiane071091@gmail.com angelicaportotr@gmail.com

RESUMO

O mercado de trabalho está em constante crescimento e as empresas têm notado que um ambiente de trabalho favorável reflete nas atitudes e conseqüentemente nas atividades desempenhadas em seus colaboradores positivamente. Mediante o exposto a pesquisa justifica-se em demonstrar através de uma pesquisa de clima organizacional em uma empresa que passou por uma transição de novos proprietários onde todos os colaboradores da antiga gestão permaneceram na organização e assim identificar a relevância de um ambiente saudável onde se deve levar em consideração o abalo moral e afetivo entre as pessoas e que afetam de modo direto a produtividade do indivíduo. Os objetivos gerais foram: avaliar o clima organizacional em uma empresa que passou por uma mudança de gestão e identificar como o colaborador avalia o atual clima organizacional da empresa e se o colaborador se sente motivado nesta nova fase que a empresa se encontra. A presente pesquisa buscou pelo estudo de campo, com aplicação de pesquisa e questionário para mostrar como o clima organizacional em qualquer situação reflete na atitude do indivíduo. O estudo possibilitou concluir que a empresa está se estruturando internamente para melhorias futuras, treinamentos, capacitações e afins e se mostrou preocupada com os seus colaboradores. Corroborando com esse resultado, a Pirâmide de Maslow nos mostra as necessidades fundamentais ao homem (necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, auto-estima e autorrealização).

PALAVRAS-CHAVES: Produtividade; Comportamento; Clima Organizacional;

1 INTRODUÇÃO

A sociedade e as organizações com o passar dos anos tiveram mudanças significativas onde o bem-estar e a qualidade de vida do colaborador se tornou um fator importante na organização. O ambiente em que o colaborador realiza as suas tarefas do cotidiano influencia no comportamento da equipe e reflete na sua produtividade, pois um ambiente motivador reflete positivamente (SILVA,2020).

As relações interpessoais das equipes de trabalho se tornaram um dos fatores motivadores e impulsionadores do comportamento físico e moral do mesmo dentro da empresa. Reação esta que impacta em sua produtividade e como o colaborador enxerga alguns valores descritos pela própria empresa (PEREIRA e TREVILIN, 2020). O mercado de trabalho, em uma visão cada vez mais macro, corrobora a relação de sua estrutura e o sucesso da organização baseado em sua eficácia e produtividade a qual acredita -se estar vinculada com as necessidades básicas de seus colaboradores (pirâmide de Maslow) e a motivação versus qualidade de vida onde se reconhece o clima organizacional que a mesma oferece. (LORANDO; SAPIENZA; COSTA, 2020). Diante das diversas mudanças e contratempos existentes na vida pessoal e profissional do dia a dia, o modo como as emoções são afloradas em cada indivíduo reflete em sua capacidade de produzir no ambiente de trabalho, favorecendo comportamentos positivos ou negativos, sinais estes que não devem ser ignorados. A organização deve estar preparada para mensurar estas emoções e pontuá-las de forma coerente. (SEBRAE, 2017).

A perspectiva baseia-se na harmonia dentro do ambiente de trabalho tornando em incentivo para um determinado comportamento que acarretará produtividade. Somando-se a isso, a empresa consegue avaliar através de uma pesquisa de clima organizacional dentro da organização, identificando pelo menos grande parte das lacunas que podem ser melhoradas e se conseguirá obter um upgrade e uma perspectiva de crescimento organizacional junto ao colaborador (SEGATTO e WACHOWICZ, 2017).

Deste modo justificou-se demonstrar através de uma pesquisa de clima organizacional em uma empresa após a transição de novos proprietários que efetuaram a aquisição de um mercado onde todos os colaboradores da antiga gestão permaneceram na organização e assim identificar a relevância de um ambiente

saudável onde se deve levar em consideração o abalo moral e afetivo entre as pessoas e o quanto isso afeta de modo direto a produtividade do indivíduo.

Diante do pressuposto surgiu-se a seguinte questão de investigação do estudo: Após a nova gestão, como o colaborador avaliou o clima organizacional entre a equipe? A nova gestão utiliza algum método motivacional e caso tenha qual seria o recurso utilizado?

O objetivo geral da presente pesquisa foi avaliar o clima organizacional em uma empresa que passou por uma mudança de gestão situada na cidade de Três Rios–RJ e identificar como o colaborador avalia o atual clima organizacional da empresa e se o colaborador se sente motivado nesta nova fase que a empresa se encontra.

Por esta razão foram delineados os seguintes objetivos específicos: mapear, através de um questionário, informações relevantes sobre o clima do ambiente de trabalho, avaliar se a empresa trabalha com algum método que mostre a satisfação ou insatisfação do seu colaborador e correlacionar os pontos que devem ser melhorados ou alterados para se obter melhores resultados.

Nota-se que as emoções do ser humano estão ligadas a diversos fatores que servem como gatilho e que afetam no seu comportamento social e profissional onde cada pessoa reage de forma diferente. Reação esta que interfere no seu convívio dentro da organização, trabalhos em equipe e na função que lhe é atribuída pela empresa gerando comportamento negativo (MOTTA e VASCONCELOS,2017).

Este estudo pretendeu fornecer dados relevantes para as organizações mostrando como o clima organizacional positivo dentro da empresa gera uma produtividade maior em seus liderados. Contribuindo assim para que a empresa através desta pesquisa possa perceber a importância de criar métodos e estratégias que os auxiliem neste processo de produtividade versus clima organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas utiliza de uma junção de fatores para alinhar conceitos, critérios e técnicas, para identificar ou desenvolver qual o perfil técnico que o colaborador possui para exercer atividades, e através do mesmo distinguir a vulnerabilidade e ineficiência do indivíduo como agilidade, falta de proatividade e insegurança, dentre outras características necessárias para um bom desempenho na atividade a ser exercida (SILVA e ROSA, 2019).

A empresa moderna tende a engajar colaboradores motivados e preparados para juntos apresentarem a missão, visão e valores da empresa. Entretanto não são todas as organizações que possuem uma liderança apta a gerir uma equipe, cultivando um clima organizacional propício ao ambiente para estimular a produtividade do indivíduo através de cinco pilares: motivação, comunicação, trabalho em equipe, habilidades e competências, capacitação e crescimento (DINAMICA CONSULTORIA,2021).

De acordo com CHIAVENATO:

Desenvolver pessoas não significa apenas dar-lhes informação e apoio suficiente para que elas aprendam novos conhecimentos, habilidades e competências e se tornem mais eficientes no que fazem. É, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que mudem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes no que fazem. Formar é muito mais do que simplesmente informar, pois representa um enriquecimento da personalidade humana (CHIAVENATO, 2014, p. 307).

As empresas têm tido a percepção que a gestão de pessoas se tornou necessária e uma peça fundamental para estreitar os vínculos dentro da organização entre comportamentos, desenvolvimentos, relacionamentos, trabalhos em equipes, utilizando de uma visão abrangente não somente no âmbito de gestão, mas como estes fatores podem interferir nas relações interpessoais afetando até mesmo nas tomadas de decisões (VARELLA; REINNER; ADIVAL, 2021).

Devidos às grandes mudanças na gestão de pessoas, identificou-se que a participação do colaborador como agente passivo ficou no passado, e ilude-se quem acredita que o bem-estar do funcionário não interfere em suas atividades rotineiras. A satisfação por parte do colaborador é uma das bandeiras que estão sendo levantadas dentro da gestão de pessoas, onde possibilita este relacionamento mútuo entre as partes (SILVA; BRAYAN; COSTA ,2021).

O colaborador tem exercido um papel importante na organização, através de suas competências exercidas alavancando para um crescimento pessoal e profissional mediante a empresa. Crescimento este que corrobora com a visão de empenho e desenvolvimento com as práticas e políticas indispensáveis nesse novo cenário de produtividade, satisfação e as necessidades essenciais para o indivíduo (DEMO; FOGACA; COSTA, 2018).

A GP está designada a expor os fatores mais relevantes e eficazes para levantar os princípios fundamentais para a execução de um bom recrutamento e seleção de pessoas, analisando seu comportamento e mapeando características que revelam seu perfil para cargos e execução de tarefas (GARCIA,2016).

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A Cultura Organizacional parte de crenças, valores, políticas internas e externas e ações desde os primórdios, em que a organização tem como identidade fundamental para seguir como princípio e base para unir hábitos e costumes que servirão como alicerce da empresa. Cada organização possui as suas raízes e diretrizes a serem seguidas, e através da mesma se posicionam com sua missão, visão e valores (MALHADO; MARANHAO; PEREIRA ,2016).

Segundo CHIAVENATO:

A cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia a dia e que direcionam suas ações para o alcance dos objetivos organizacionais. [...] A cultura precisa ser alinhada juntamente com outros aspectos das decisões e ações da organização, como planejamento, organização, direção e controle, para que se possa conhecer melhor a organização. (CHIAVENATO, 2015, p. 48).

A cultura da empresa também está ligada ao desenvolvimento de seus colaboradores e a forma como eles irão retratar isso dentro da organização, pois as empresas cada vez mais estão exigindo de seus colaboradores além de suas habilidades, comprometimento, responsabilidades, interatividade, agilidade e outras coisas afins. Um cenário de colaboradores com espírito de trabalho em equipe que também se tornou um diferencial e pertencente à cultura dentro da organização (VARELLA; REINERT; ADIVAL,2021).

Conforme indagado por LACOMBE, existe uma distinção explícita entre grupos e equipes:

Grupo é qualquer conjunto de pessoas com um objetivo comum. Equipe é um grupo em que as pessoas, além de terem uma meta comum, atuam de forma a colocar os objetivos do grupo acima dos interesses que elas próprias têm dentro dele. Além disso, tais pessoas não ficam presas à burocracia e às formalidades, pois cooperam com as demais no que for necessário e agem de forma consciente em benefício dos objetivos a serem atingidos. Dito de outra forma: grupo é quando nos reunimos; equipe é quando nos ajudamos.

Lacombe (2011, p. 23)

Cada organização possui uma cultura predominante que gera relações internas que propiciam ao ambiente de trabalho e ao colaborador uma estrutura de correlação entre ideias, ações e planejamentos que condizem como fator determinante para a desconstrução de barreiras e paradigmas na melhoria do desempenho e do crescimento organizacional (BARROS; SOUZA; ORLANDI, 2020). A cultura da empresa tem influência na gestão dos líderes em sua posição para tratar de situações diversas e como deve ser a sua postura mediante os problemas e decisões sem perder os valores constituídos pela organização e que devem estar alinhados as decisões internas (PAZ, 2020).

Deixou-se de lado a indagação de que a cultura da empresa remete apenas importância na área da gestão de pessoas, mas se tornou uma forte aliada nas finanças da empresa com efeitos positivos partindo do princípio da confiabilidade no mercado financeiro (SILVA, 2019).

2.3 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A qualidade de vida do colaborador no ambiente de trabalho, tornou-se um fator indispensável como motivação para a saúde mental e agente estratégico na melhoria de desempenho e produtividade. Motivação esta que influencia positivamente no comportamento do mesmo em suas atividades rotineiras (PEREIRA e TREVÉLIN,

2020).

A gestão de pessoas na organização relata esta interligação entre motivação, satisfação no trabalho vinculada aos processos internos, e como adaptar as novas mudanças geradas por estes fatores que impulsionam a uma melhora no clima organizacional da empresa juntamente com a cultura predominante para as devidas decisões estratégica a serem tomadas (CALLEFI; TEIXEIRA; SANTOS, 2021).

Diversas mudanças de mercado vêm impulsionando grandes movimentos visando uma alteração de mentalidade por parte da organização, cujo foco é o crescimento e se manter em um mercado cada vez mais competitivo. Isto porque o capital humano se tornou relevante para a empresa onde juntos possam alavancar um crescimento mútuo, não se enquadrando apenas no pensamento de melhoria no produto e serviço prestado (BISCHOFF,2017).

O nível de satisfação do colaborador reflete em seu comportamento, o que o leva a um alto nível de deleite quando o mesmo se sente desvalorizado pela empresa em que atua, deixando de existir um vínculo de parceria, acarretando um declínio desmotivador (MACHADO,2016).

A motivação também está vinculada ao objetivo de crescimento que o colaborador possui para si, conforme BERGANINI:

A motivação pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um, e que a satisfação ou insatisfação que podem oferecer fazem parte integrante de sentimentos de prazer ou desprazer diretamente acessíveis somente a quem experimenta. Bergamini (2008, p.108):

Desta forma, ressalta-se que além de uma cultura existente na organização com o propósito de identidade por parte da empresa, alinha-se à satisfação e motivação que cabe a esta companhia correlacionar ao seu desenvolvimento e crescimento no mercado de trabalho, evidenciando um produto e serviço de qualidade realizado por profissionais que gozam de uma posição de importância para a empresa a qual faz parte, onde a mesma tem como critério o seu bem-estar (SANTOS, 2021).

Vivenciamos uma nova fase de modelo de gestão de pessoas em que as empresas que não conseguem se enquadrar no modelo de investir no clima organizacional da empresa, fomentando a motivação e o bem-estar do seu colaborador através de estratégias ou recompensas, tende a não atingir suas metas, ocasionando uma diminuição na sua produtividade, alavancando um declínio na sua qualidade de produto ou serviço prestado em sua competitividade dentro do mercado (RODRIGUES; JUNIOR; ADIVAL, 2020).

2.4 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Abraham Maslow, um psicólogo norte americano, se tornou um fenômeno dentro de diversas áreas da ciência humana e contribuiu significativamente para mostrar que todo o ser humano, além de motivação e equilíbrio, adquirir e conquistar alguns fatores essenciais e por ele defendido e que devem ser aplicados, chamado de Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow (REZ, 2016).

(REZ 2016) ressalta que, segundo Maslow, cada indivíduo possui uma meta a ser alcançada para si e busca através de estratégias alcançá-las, entretanto mesmo cada pessoa dispendo para si de um propósito, existe uma ordem cronológica de satisfação a ser conquistada, conforme demonstrado na Figura 1.



Figura 1: Pirâmide de Maslow **Fonte:** REZ (2016).

Maslow levantou uma bandeira que impulsionou a outras teorias que foram defendidas como a de Douglas McGregor (Teoria X e Y), Frederick Herzberg (Teoria dos Dois Fatores) dentre outras, porém conforme o mesmo cada indivíduo possui a sua própria necessidade a ser escalada, o que levará a auto realização pessoal (MACHADO ,2016).

[...], por exemplo: uma vez satisfeita uma necessidade, surge outra. Isto pode dar impressão errada de que uma necessidade pode ser 100% satisfeita antes de surgir a próxima. Na realidade, a maioria das pessoas normais em nossa sociedade, se encontram parcialmente satisfeitas e parcialmente insatisfeitas em todas as suas necessidades fundamentais (Maslow apud Rodrigues ,2002 p.41)

Sabe-se que cada indivíduo possui uma necessidade a ser atendida. Inúmeras pessoas de diferentes características e de personalidades diferentes com pensamentos e ações divergentes compõem cada personalidade. Entretanto conforme a Teoria de Maslow existe uma necessidade em comum para todas as pessoas independentemente de qualquer fator que são as Necessidades Fisiológicas (SILVA; DAMASCENO; TAETS ,2020).

O que motiva as pessoas são as necessidades insatisfeitas. O progresso é causado pelo esforço das pessoas para satisfazer às suas necessidades. As pessoas sempre têm necessidades insatisfeitas. Quando uma necessidade prioritária é satisfeita, ainda que não o seja à saciedade, outras emergem e ocupam o primeiro lugar na lista de prioridades. (LACOMBE & HEILBORN ,2006 apud Ciro Bächtold).

Os cinco fatores apresentados por Maslow retratam necessidades primordiais ao ser humano que definem através de etapas básicas e essenciais ao indivíduo não somente como colaborador dentro de uma organização, mas conquistas e valores que fazem parte do cotidiano do homem. (CAVALCANTE; GOUVEIA; MEDEIROS; MARIANO, MOURA; MOISES. 2019).

3. METODOLOGIA

A metodologia é um dos instrumentos necessários para se chegar a uma determinada conclusão com o objetivo de analisar várias vertentes e obter resultados (GERHARDT e SILVEIRA, 2009).

Para início dos estudos foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica baseada em livros, teses, dissertações, artigos científicos e revistas quanto à temática e a nossa linha de pesquisa.

O presente trabalho tratou-se de uma pesquisa de natureza básica. Que segundo Netto:

Objetiva a produção de novos conhecimentos úteis para o avanço da ciência, sem uma aplicação prática prevista inicialmente. Pode ser vista como “o saber pelo saber”. Envolve verdades e interesses universais. É útil para avaliar uma teoria, compreender, explicar e prever relações entre fenômenos. Pode ser cunho eminentemente intelectual (NETTO, 2012, p. 102).

Quanto aos objetivos, tratou-se de uma pesquisa descritiva. Para Rodrigues (2006, p. 90) pesquisa descritiva:

procura observar, registrar, analisar e interpretar os fenômenos por meio de técnicas padronizadas de coleta de dados como questionário e a observação sistemática” (RODRIGUES, 2006, p.90).

A técnica empregada foi um estudo de caso, onde analisamos diversos aspectos através de coletas e informações de acordo com o assunto da pesquisa. De acordo com Prodanov e Freitas:

O estudo de caso consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim

de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa. É um tipo de pesquisa qualitativa e/ou quantitativa, entendido como uma categoria de investigação que tem como objeto o estudo de uma unidade de forma aprofundada, podendo tratar-se de um sujeito, de um grupo de pessoas, de uma comunidade etc. São necessários alguns requisitos básicos para sua realização, entre os quais, severidade, objetivação, originalidade e coerência. (2013, p.60)

Realizamos uma pesquisa *quali-quantitativa* onde podemos conciliar conhecimentos através de um questionário aplicado aos colaboradores, e informações através de uma entrevista ao gestor.

Realizar um estudo empregando método misto é utilizar métodos diferentes para responder uma questão de pesquisa inerente na busca de informações que se complementem, não denotando que há condução de dois estudos separados que abordem uma questão particular. (SANTOS; ERDMANN; MEIRELLES; LAZONI;

CUNHA; ROSS, 2017)

Foi realizada uma entrevista estruturada contendo 10 perguntas à sócia da empresa em novembro de 2021, para alcançar os objetivos propostos neste trabalho.

“A entrevista é um mecanismo que favorece a aproximação do sujeito para recolher, de modo discursivo, o que ele pensa sobre um determinado fato”. (Zanette, Marcos Suel, julho-setembro 2017).

Outro instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário fechado, enviado aos colaboradores ...]

Os instrumentos para coleta de dados foram um questionário estruturado. [...]

“Os questionários são instrumentos de coleta de dados que são preenchidos pelos informantes, sem a presença do pesquisador” (PÁDUA, 2012, p.72).

O questionário foi composto por 24 questões fechadas e estruturadas, a partir dos objetivos do estudo, que foram aplicadas a todos os colaboradores. A pesquisa aconteceu no decorrer do mês de novembro de 2021 e aos participantes do estudo

foram esclarecidos dos objetivos da pesquisa onde informamos sobre o TCLE- Termo de Consentimento Livre Esclarecido.

Utilizamos um questionário desenvolvido com base na necessidade de verificar o Clima Organizacional percebido pelo colaborador, que reflete de forma tangível a situação encontrada em uma determinada organização. O instrumento foi elaborado a partir de três estudos que abordaram o tema em questão, cujos autores são: Carvalho, Oliveira e Rosa (2012), Oliveira (2011) e Pereira (2013), resultando em um questionário com 20 perguntas. (PEREIRA; CARVALHO, 2017)

A referida pesquisa ocorreu em uma empresa do ramo supermercadista de pequeno porte do município de Três Rios -RJ, situado na região sudeste do interior do RJ. Segundo Informações do IBGE, no último censo, a cidade em que a empresa está instalada possui uma média de população estimada de 213.317.639 habitantes, com PIB per capita equivalente a R\$ 33.593.82, atuando em diversos ramos.

A empresa pesquisada foi inaugurada no dia 01 de setembro de 2021. Os proprietários adquiriram a empresa de um outro empreendedor que atuava no mercado há 23 anos e por ter aberto outro mercado resolveu vender o antigo. A empresa utilizada na pesquisa tem a missão de atender bem os clientes. Tem a visão de trazer para os clientes os melhores preços da cidade. E como valores, prezam pelo bom atendimento, tratando sempre os clientes com educação, respeito e atenção. Possui em sua totalidade 5 colaboradores que faziam parte da empresa anterior e foram mantidos no quadro de funcionários pelos novos proprietários.

A abordagem dos dados teve como critério a análise quantitativa. De acordo com Lakatos e Marconi (2011, p. 290) pesquisa quantitativa é “[...] mais apropriada para apurar atitudes e responsabilidade dos entrevistados, uma vez que emprega questionários”.

3.1 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

A princípio, a pesquisa foi direcionada a uma empresa do ramo supermercadista de grande porte localizada na cidade de Três Rios, onde seria realizada com uma amostra de cento e setenta e sete colaboradores. Entretanto, por

motivos de dificuldades burocráticas de autorização para a aplicação do questionário na empresa, houve a necessidade de buscar uma outra organização, sendo esta de pequeno porte e mais fácil acesso que possibilitasse a aplicação do mesmo aos seus colaboradores; sendo assim, a pesquisa limitou-se a 5 respondentes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Apresentaremos neste capítulo, as tabelas e gráficos baseados no questionário que foi aplicado durante o período da pesquisa. A pesquisa foi realizada com 5 colaboradores, os quais configuram 100% do número de empregados da empresa.

De acordo com a tabela 1, observa-se que em sua maioria, os respondentes são do sexo masculino com faixa etária entre 36 e 45 anos. Segundo o tempo de atuação na empresa, todos têm mais de 2 meses, fazendo parte do quadro de funcionários da empresa desde a gerência anterior, porém como a empresa tem pouco mais de 2 meses de inauguração, limitamos o tempo de trabalho a esse período.

Tabela 1: Característica sócio-demográficas da população investigada.

Gênero					
Masculino			03		60
Feminino			02		40
Faixa etária					
18 a 25 anos			01		20
26 a 35 anos			02		40
36 a 45 anos			01		20
Acima de 45 anos			01		20
Grau de escolaridade					
Ensino Fundamental Incompleto			01		20
Ensino Fundamental Completo			00		00
		Características	N=05	%	
Ensino médio completo	03	60	Ensino médio incompleto	00	00
Ensino superior completo	01	20			

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O questionário foi aplicado para os 5 funcionários da empresa em estudo. A idade dos questionados variou de 18 a mais de 45 anos. Verificamos que a

prevalência de participantes foi do gênero masculino, com 60%. A faixa etária foi dividida em 20% para colaboradores que possuem até 25 anos, 40% entre 26 e 35 anos, 20% entre 36 e 45 anos e 20% acima de 45 anos. Além disso, 60% dos respondentes possuem Ensino Médio completo, 20% responderam ter Ensino Superior completo, e 20 % relataram ter Ensino Fundamental Incompleto.

A figura 2 apresenta a medida que o colaborador avalia sua liberdade de expressão.

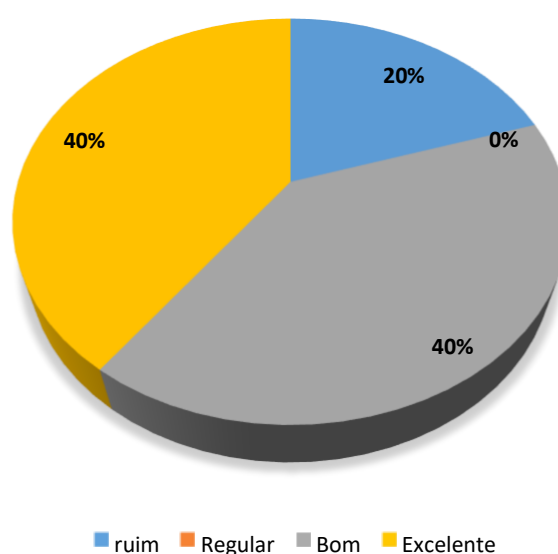


Figura 2: Em que medida você avalia sua liberdade de expressão para trabalhar? Fonte: Elaborada pelas autoras

Nota-se que o colaborador tem boa liberdade de expressão dentro da empresa, sendo atingido de parte satisfatória os níveis Bom e Excelente, demonstrando que eles se sentem à vontade para expressar-se dentro da empresa, o que facilita a comunicação e convivência.

Se expressar é uma característica essencial do ser humano, que faz parte do seu desenvolvimento pessoal e mental, onde a comunicação com o outro resulta em uma participação direta e absoluta na vida em sociedade. (PEREIRA, RYLRISMAR MARQUES, 2021)

A figura 3 apresenta a medida em que o colaborador possui orgulho da empresa em que trabalha

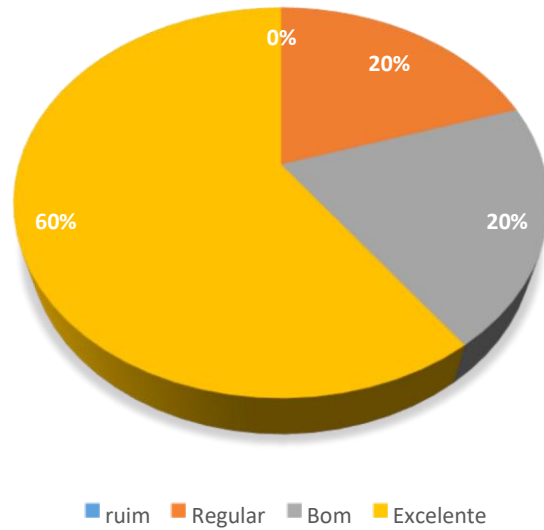


Figura 3: Em que medida você possui orgulho da empresa em que trabalha? Fonte: Elaborada pelas autoras

Teoricamente, as expressões de orgulho são percebidas como um sinal de alto estatuto social e de influência, sendo uma das principais funções desta emoção gerar benefícios socialmente valorizados, a fim de aumentar/manter o seu estatuto social (Shariff & Tracy, 2009; Van Osch, Zeelenberg & Breugelmans, 2017)

A figura 4 se refere a forma como o colaborador se sente respeitado pelo seu superior.

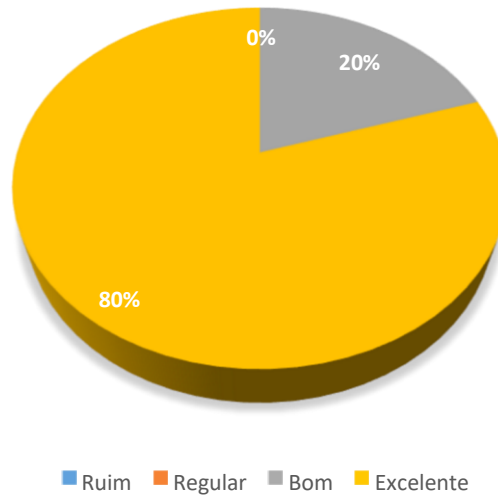


Figura 4: Em que medida você se sente respeitado pelo seu superior?

Fonte: Elaborada pelas autoras

Para 80% dos respondentes, seus superiores exercem de forma excelente uma influência positiva sobre os seus colaboradores através do respeito.

Respeitar é permitir que as opiniões dos outros sejam expressadas, sem distinção ou penalidade, não agredir pessoas, natureza, animais, etc., por nos acharmos superiores. (GONÇALVES, 2013)

O respeito é um aspecto muito importante em qualquer relação, inclusive dentro do ambiente de trabalho, onde há interesses econômicos, de carreira, de autoridade, que podem não existir em outros grupos sociais, mas que podem ter relação direta a motivação desse colaborador.

Afigura 5 se refere a forma como o colaborador se sente motivado no trabalho.

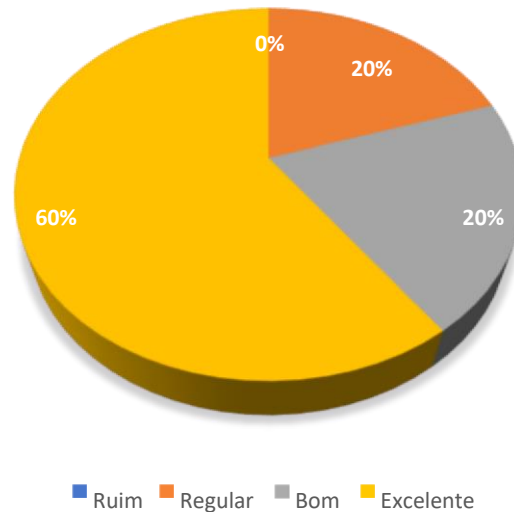


Figura 5: Como você avalia a sua motivação no trabalho?

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Avaliando o nível de motivação dos colaboradores, 60% qualificou como excelente a motivação em seu ambiente de trabalho. 20% dos colaboradores qualificaram como regular e os outros 20% como bom o nível de motivação no trabalho. Totalizando 100% dos dados avaliados, o nível de motivação dos colaboradores se encontra em uma boa situação, porém há necessidade de melhoras nesse ambiente.

A motivação está rigorosamente relacionada ao comportamento humano. Desta maneira, é possível perceber que observando as pessoas, perceberemos o quanto são diferentes umas das outras, e por esse motivo, qualquer superior ou diretoria tenderá a se frustrar caso considere todos iguais. (Melo, Bruna Litig de. s.d.)

A figura 6 se refere-se o colaborador está satisfeito com o seu trabalho.

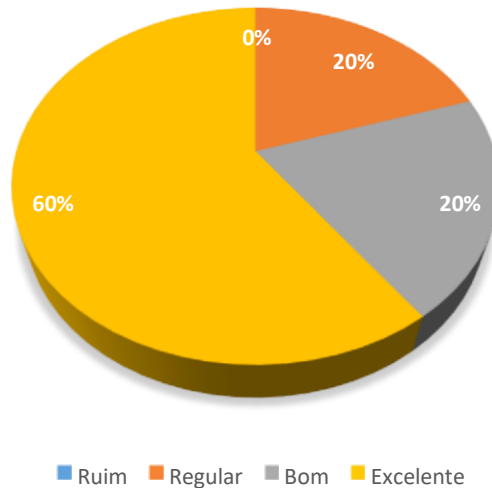


Figura 6: Levando tudo em consideração, o quanto você está satisfeito com seu trabalho?

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Satisfação no trabalho tem como conceito o intuito que evidencia a maneira como a pessoa está se sentindo no trabalho, o quanto tem estima e satisfação com seu cargo e funções. (PEREIRA. TREVILIN, 2020)

Recompensas (salários e benefícios), oportunidades de crescimento (programas de desenvolvimento, oportunidades de promoção), relacionamentos no trabalho (supervisores e colegas), condições físicas de trabalho (segurança e conforto no trabalho) e da natureza do trabalho em si são aspectos que refletem nas atitudes de seus funcionários, gerando uma satisfação no trabalho. (ABELHA. CARNEIRO. CAVAZOTTE ,2018)

A figura 7 se refere a forma como o colaborador avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários.

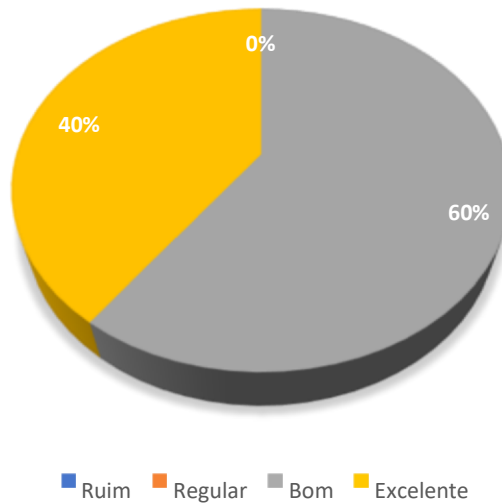


Figura 7: Qual a sua avaliação sobre a igualdade de tratamento entre funcionários?

Fonte: Elaborada pelas autoras.

A igualdade é um preceito que assegura o direito individual, estando presente nos Direitos e Garantias Fundamentais da Constituição, contra opressão, inibindo o favoritismo. (Marta; Silva; Oliveira, 2016)

Igualdade é a ausência de deslizes ou incompatibilidade de pontos de vista, através da comparação de objetos, indivíduos, ideias, conceitos ou qualquer elemento que permita se fazer comparação. (TONCOVITCH, 2019)

Diante disso, percebe-se que de fato, os colaboradores sentem que há igualdade de tratamento entre os funcionários, ratificando que além de não haver favoritismo, as promoções são baseadas nas competências dos mesmos, o que corrobora para uma ambiente de trabalho saudável e agradável, visto que o “clima de trabalho” é sadio.

Figura 8 refere-se a medida em que o superior apoia o colaborador no aprendizado e adaptações.

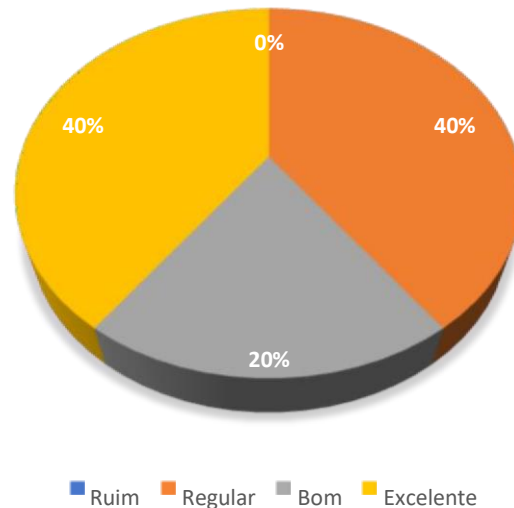


Figura 8: Em que medida o seu superior lhe apoia quando você precisa aprender novos serviços e adaptar-se às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores? Fonte: Elaborada pelas autoras

O apoio dos superiores para o aprendizado de novas tarefas e adaptação às novas situações de trabalho foram percebidos pelos colaboradores como sendo regular e excelente, o que indica que há necessidade de os superiores buscarem formas de propiciar maior apoio a seus colaboradores.

A forma como a chefia apoia seus colaboradores cria uma percepção, dentro do contexto laboral de apreço por suas colaborações denotando apoio e preocupação com o bem-estar dos mesmos. (BARROSO, 2021)

Figura 9. Avalia a medida que o colaborador se sente apoiado pelos colegas de trabalho quanto ao aprendizado e adaptações.

Sim	04	80%			
			Não	01	20%
Regras e normas facilitam as atividades?			N=05		%
Sim				05	100%
Não				00	0%
Condições estruturais são satisfatórias?			N=05		%
Sim				04	80%
			Não	01	20%
Ofertas de progressão na carreira são satisfatórias?			N=05		%
Sim				05	100%
Não	00	0%			
Há preparo pelos supervisores para assumir novas responsabilidades e promoções?			N=05		%
Sim	04				80%
Não	01				20%
As promoções são baseadas na competência?			N=05		%
Sim	05				100%
Não	00				0%
Há treinamento quando necessário?			N=05		%
Sim				05	100%
Não	00	0%			
Quantidade suficiente de colaborador no setor??			N=05		%
Sim				05	100%
Não	00	0%			
Está realizado no trabalho ?			N=05		%
Sim				05	100%
Não	00	0%			

Se sente valorizado pela empresa?		N=05	%
Sim			04 80%
Não	01	20%	

Fonte: Elaborado pelas autoras

Com relação aos benefícios concedidos pela empresa, 100% dos colaboradores responderam que são adequados às suas necessidades. Considerando as atribuições dos mesmos, 80% respondeu que o seu salário está adequado às suas necessidades.

O conjunto do salário e das recompensas financeiras que os colaboradores recebem em troca da prestação de serviço é conhecido como remuneração, sendo uma das formas de estímulo externo. (ALVES; SILVA; OLIVEIRA. 2017)

Tabela 04 **2021**

A empresa investe em QVT?		N=05	%
Sim			05 100%
Não	00	0%	

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quando perguntamos sobre a percepção do colaborador quanto ao investimento na qualidade de vida no trabalho, todos concordaram que a empresa investe nesse aspecto.

QVT preocupa-se com tudo que envolve o trabalho e sentimentos do indivíduo, inclusive os benefícios, as recompensas econômicas, a segurança, condições de trabalho, relações organizacionais e interpessoais que compõe a vida dos trabalhadores. (Lirio, Angelica Barbieri; Gallon, Shalimar; Costa, Carlos, 2020)

Satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados, o salário percebido, relacionamento interpessoal e clima, são fatores ligados a QVT. (PEREIRA, 2020)

4.1 CATEGORIAS DE ANÁLISE

4.1.2 Perfil do (a) respondente

A entrevista foi realizada com a sócia da empresa que exerce diferentes funções na mesma, desde atendimento ao público até a reposição de mercadorias nas prateleiras. Tem 58 anos e não possui experiência no ramo supermercadista, estando há apenas pouco mais de 2 meses na gestão da empresa.

4.1.3 Motivo que levou a investir no negócio

Questionamos a entrevistada sobre o motivo pelo qual ela resolveu investir nesse ramo de negócio e a mesma relatou não ter experiência na área, porém seu esposo e também sócio era vendedor. Eles resolveram arriscar, pois viram uma oportunidade e poderiam aplicar os conhecimentos de ambos e fazer dar certo.

Segundo PAOLI (2016) “A busca pela autorrealização, avaliação de boas oportunidades e criação de uma marca com identidade próprio estão entre os principais fatores que motivaram os indivíduos a iniciarem um negócio completamente novo”.

Em relação ao tempo em que a empresa está funcionando, foi relatado que há apenas pouco mais de 2 meses, sendo inaugurada no dia 1º de setembro de 2021, quando a compraram de um antigo proprietário e resolveram investir, mudando de nome, porém mantiveram os antigos colaboradores.

4.1.4 Relacionamento interno, qualificação e motivação dos colaboradores

Quando questionada sobre a maneira como a empresa tem lidado com as diferentes personalidades de colaboradores, obtivemos a seguinte resposta que

estão se adaptando ainda, pois cada um é bem diferente do outro. Apesar de ter recebido algumas queixas de clientes sobre uma funcionária, tem havido bastante conversa com a mesma e esta tem se mostrado disposta a melhorar, sendo ela uma ótima funcionária, enquanto que os demais são ótimos e muito prestativos.

Quando indagada sobre a empresa ajudar na qualificação dos colaboradores, a resposta foi que infelizmente, atualmente não possui nenhum plano para isso, mas pretende colocá-los se quiserem fazer cursos de acordo com a necessidade e disponibilidade de todos. É uma meta que a empresa tem para o próximo ano e vai procurar ajuda do Sebrae para que isso ocorra, mesmo que em horário de expediente e se preciso for, libera eles mais cedo.

Em relação a empresa possuir algum método motivacional, a mesma respondeu que atualmente não. Mas pretendem procurar maneiras de fazer com que os colaboradores se empenhem mais e trabalhem com mais garra, podendo ser bonificações, por exemplo, mas pelo fato de a empresa estar começando, eles não tem como desenvolver isto no momento.

Para motivar seus colaboradores, a remuneração é utilizada pelo RH de forma relevante. A empresa ao demonstrar que se importa com os colaboradores, através de recompensas, faz com que os mesmos se sintam valorizados e tendem a permanecer por mais tempo na empresa. Remuneração é a soma do salário total e outros benefícios associados, e não somente o salário do mesmo. (Cruz; Vargas; Oliveira; Silva; Coutinho, 2017)

As empresas que visam ser competitivas futuramente precisam investir em aprendizado, tanto no nível das pessoas quanto no da organização, assim, é necessário que ela acompanhe sempre as mudanças que ocorrem nas formas de recompensar seus colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo consistiu em um estudo de caso realizado em uma empresa do ramo supermercadista situada na cidade de Três Rios, interior do Rio de Janeiro. Através dele, foi possível verificar que a satisfação e motivação do colaborador

influenciam no clima organizacional da empresa, refletindo na produtividade do mesmo.

Identificamos que a empresa está se estruturando internamente, pelo fato de ter passado por uma troca de proprietários recentemente, o que presume que há a necessidade de investimentos e preparo de seus colaboradores através de treinamentos, cursos e capacitações direcionadas às possíveis necessidades e demandas de funções. Apesar disso, nota-se que há interesse e disposição dos proprietários em ofertar tais mecanismos de preparo para seus colaboradores, porém de forma programada, dentro das possibilidades, necessidades e interesses tanto da empresa quanto de seus colaboradores.

Entende-se a partir desse estudo, que de acordo com a Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow, onde todo ser humano necessita não somente de motivação e equilíbrio mas também precisam suprir algumas necessidades essenciais como: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, autoestima e autorrealização. Isto nos fez perceber que apesar de nem todos os colaboradores estarem 100% satisfeitos com todos os critérios avaliados na pesquisa, identificamos que na empresa pesquisada há um bom nível de clima organizacional, assim como uma boa QVT, refletidas pelo bom nível de satisfação e motivação de seus colaboradores.

Os resultados obtidos através deste trabalho geraram importantes fontes de análise para auxiliar a empresa na tomada de decisões, de forma a melhorar os pontos que demonstraram não estar de acordo com o esperado, possibilitando a melhoria da QVT, de acordo com informações confiáveis sobre a realidade interna percebida pelos seus colaboradores.

O motivo que leva a empresa a alcançar resultados positivos em eficiência e eficácia, é possibilitar as realizações profissionais e pessoais de seus colaboradores, fazendo com que eles estejam sempre motivados independente da circunstância (Silva & Estender, 2015). Pensando nisto, sugerimos que a empresa possibilite projetos voltados a saúde do trabalhador, como reuniões mensais preexpediente, roda de conversas, coffee-breaks, palestras, premiações, por exemplo, que estimulem o

relacionamento e vínculo entre todos os membros da equipe, de forma que os objetivos da empresa estejam sempre atrelados aos interesses de seus colaboradores.

Foi demonstrado interesse pela sócia da empresa, na aplicação do questionário a seus colaboradores em algum período do próximo ano, com a finalidade de avaliar e analisar como estará a temática abordada neste trabalho, e assim, definir métodos e projetos que auxiliem a empresa na sua manutenção do clima organizacional e QVT.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ABELHA, D. M. C.; CARNEIRO, P. C. Da C.; CAVAZOTTE F. de S. C. N. Liderança transformacional e satisfação no trabalho: avaliando a influência de fatores do contexto organizacional e características individuais. Revista Brasileira de Gestão e Negócios.

Outubro/Dezembro de 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/w5bvXRJ4X3Q73m8z9q6XkH/?lang=pt&format=html#Acesso em: 17 Nov 2021>

ALVES, L. C.; SILVA, A. V. L.; OLIVEIRA, É. M. J. Motivação e Recompensas: uma investigação com base nas Teorias da Hierarquia das Necessidades e da Expectativa. Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia, Maio de 2017, vol.11, n.35, p. 325-340. Disponível em:

<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/702/1030> . Acesso em: 18 nov. 2021

BARROS, A. R. C.; NETO, J. S.; ORLANDI, T. R. C. Avaliação da cultura organizacional entre as áreas de desenvolvimento de software e operações.

Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 10, n. 3, p. 131-151, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.2236417X.2020v10n3.49759 Acesso em: 16 maio 2021.

BARROSO, B. P. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO EM CONTEXTO DE TELETRABALHO: A INFLUÊNCIA DO APOIO DAS CHEFIAS. OUTUBRO – 2021.

Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/22452/1/DMBPB2021.pdf> . Acesso em: 19 Nov 2021

BATISTA/SC. Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador (SC), Brasil, v. 8, n. 2, p. 79-100, 2019. DOI: 10.33362/visao.v8i2.2021. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2021>. Acesso em: 14 maio 2021.- 2º

BERGAMINI, C. *Motivação*. São Paulo: Atlas, 5ª ed., 2008.

BISCHOFFI, R. *A Motivação pelo Trabalho: Um estudo de caso em uma indústria de alimentos de Guaraciaba- SC*/ROSANE BISCHOFF- 2017 - <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/1074/1/BISCHOFF.pdf>

CAVALCANTI, T. M. et al . *Hierarquia das Necessidades de Maslow: Validação de um Instrumento*. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília , v. 39, e183408, 2019 .Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932019000100162&lng=en&nrm=iso>.. Epub Jan 10, 2020. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003183408>. Acesso em: 18 Maio 2021

CALLEFI, J. S.; TEIXEIRA, P. M. R.; SANTOS, F. C. A. *Relações entre Motivação, Satisfação no Trabalho e as Dimensões Competitivas da Estratégia de Recursos Humanos no Great Place to Work*. *Revista Administração em Diálogo*, v. 23, n. 1, p. 106-121, 2021

CISTER, V. A. *IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL*. *Revista Científica Semana Acadêmica*. Fortaleza, ano MMXXI, Nº. 000206, 06/04/2021. Disponível em <https://semanaacademica.com.br/artigo/importanciadamotivacaonocomportamento-organizacional> Acessado em: 17 Maio 2021

CHIAVENATO, I. *Gerenciando com as Pessoas: Transformando o Executivo em um Excelente Gestor de Pessoas*, 5ª edição. São Paulo: Manole, 2015
CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos*, 4ª edição. São Paulo: Manole, 2014.

CRUZ, A. De M. C. Da; VARGAS, A. A. F.; OLIVEIRA, A. F. Da S.; SILVA, O. Da S.; COUTINHO, W. Da S. *MOTIVAÇÃO ATRAVÉS DE BENEFÍCIOS E REMUNERAÇÃO NAS EMPRESAS*. 2017. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180506150204id_/http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=2013EAD1&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=3762&path%5B%5D=2419 . Acesso em: 20 Nov 2021

DEMO, G.; FOGACA, N.; COSTA, A. C. *Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa*. *Cad. EBAPE.BR*. Jun 2018. Disponível em: scielo.br/j/cebape/a/Vd5NXgf7yTLdmpWG5ry8vyd/?lang=pt Acesso em: 15 Maio 2021

DINAMICA GESTAO- <https://www.dinamicaej.com.br/> - Acesso em: 12 Maio 2021

GARCIA, A. T. De O. Gestão de pessoas por competências em pequenas empresas: uma abordagem multimétodo. 2016. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. doi:10.11606/T.12.2017.tde23012017125144. Acesso em: 16 maio 2021.

GERHARDT, T. H.; SILVEIRA, D. T. Métodos de pesquisa. 1º ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

GIOVANETTI, R. M. Saúde e apoio social no trabalho: estudo de caso de professores da educação básica pública. 2006. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-25102006-105800/publico/Giovanetti_Saude_Apoio_Social_Trabalho_Professores_2006.pdf . Acesso em: 19 Nov 2021

GOMES, A. C. LIBERDADE DE EXPRESSÃO E MEIOS DE COMUNICAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988. Revista Paradigma, Ribeirão Preto, v. 22, n. 22, p. 41-56, dez. 2012. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/212/319>. Acesso em: 17 Nov 2021

GONÇALVES, R. I. RESPEITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA – Assis, 2013. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011260867.pdf> . Acesso em: 18 Nov 2021

HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW: VALIDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO-Psicologia: Ciência e Profissão 2019 v. 39, e183408, 1-13. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003183408> . Acesso em: 12 Maio 2021

LACOMBE, F. J. M. Recursos humanos: Princípios e Tendências, 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011

LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. PERCEPÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NAS DIFERENTES GERAÇÕES. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398/2869 . Acesso em: 16 Nov 2021

LORANDO, T. R. dos S. P.; SAPIENZA, R.; COSTA, E. C. da. QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 363-375, 2020. DOI:

10.31510/infa.v17i1.760. Disponível em:
<https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/760>. Acesso em: 23 mar 2021

MACHADO, J. K. M. Avaliação da Qualidade de vida no trabalho na percepção dos funcionários: um estudo de caso numa empresa prestadora de serviços de eletricidade. 2016. 113 páginas. Dissertação (Mestrado em engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de produção, Universidade Federal da Paraíba, Joao Pessoa- PB, 2016 .

MACHADO, F. C. L.; MARANHÃO, C. M. S. de A.; PEREIRA, J. J. O conceito de cultura organizacional em Edgar Schein: uma reflexão à luz dos estudos críticos em Administração. REUNA, Belo Horizonte, v. 21, n. 1, p. 75-96, mar. 2016. Disponível em: <<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/712/644>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

MARCONE, M. De A.; LAKATOS, E. M. Metodologia Científica. 6. Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2011. Pesquisa de marketing. São Paulo: Atlas, 1994.

Marta, A. M.; Alves ,H. V. Da S.; Oliveira, A. C. De. IGUALDADE DE TRATAMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E GENERO: ESPAÇO E TERRITÓRIO. XVIII Encontro Nacional de Geógrafos. Jun 2016. Disponível em:
http://www.eng2016.agb.org.br/resources/anais/7/1467647952_ARQUIVO_IGUALDADEDETRATAMENTONASRELACOESDETRABALHOEGENEROESPACOETERRITARIO.pdf . Acesso em: 19 Nov 2021.

MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing. São Paulo: Atlas, 1994.

MELO, B. L. De. A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. Disponível em:
<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-motivacao-no-ambientedetrabalho.pdf> . Acesso em: 17 Nov. 2021

MOTTA, P. C. P. F.; VASCONCELOS, G. F. I. Teoria Geral da Administração. 3ªed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2017

NETTO, J. A. C. Metodologia da Pesquisa Científica. Da graduação à pósgraduação.1.ed. p. 102. Curitiba: CRV, 2012.

PÁDUA, E. M. M. De. Metodologia da pesquisa: Abordagem TeóricoPrática. 17. Ed. São Paulo: Parirus Editora, 2012.

PAOLI ,R. L. DE. REFLEXÃO SOBRE OS MOTIVOS DO EMPREENDEDOR PARA ABRIR UMA NOVA EMPRESA OU SE TORNAR UM FRANQUEADO NO SETOR DE COMIDA JAPONESA EM PORTO ALEGRE. 2016. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/148392/001002862.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 19 Nov 2021

PAZ, M. G. T. et al . PERSONAL ORGANIZATIONAL WELL-BEING AND QUALITY OF ORGANIZATIONAL LIFE: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo , v21, n. 1, eRAMD200122,2020 Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712020000100605&lng=en&nrm=iso. access on 16 May 2021. Epub Feb 07, 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200122> Acesso em: 07 Maio 2021

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a importância das pessoas nas organizações. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i1.716.

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a importância das pessoas nas organizações. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i1.716. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/716>. Acesso em: 23 mar. 2021.

PEREIRA, R. M. FAKE NEWS E SEUS DESDOBRAMENTOS À LIBERDADE DE EXPRESSÃO. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/20370/1/RYLRIsmar%20MArques%20PEREIRA.pdf> Acesso em: 16 Nov 2021

PEREIRA, K. Do C. Da S. MOTIVAÇÃO E PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA COMO INCENTIVO A MELHORIA CONTÍNUA EM EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL, 2020. Disponível em: http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/5808/1/gestao_de_recursos_humanos_2020_2_karina_do_carmo_da_silva_pereira_motivacao_e_programa_de_qualidade_de_vida_como_incentivo_a_melhoria_continua_em_empresa_da_construcao_civil.pdf . Acesso em: 19 Nov. 2021

PEREIRA, A. P.; CARVALHO, G. M. T. Construção e Aplicação de um Instrumento de Mensuração de Organizacional de Interesse dos Administradores, jul/dez 2017. Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/783/794> . Acesso em: 10 Mar 2021

PRODANOV, C. C. FREITAS, E. C. De. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico, v. 2, p. 274, 2013.

REIS, T. F.; TREVELIN, A. T. C. . SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: um estudo sobre clima organizacional. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 451-461, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i2.941. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/941>. Acesso em: 18 nov. 2021.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

RODRIGUES, J.; JUNIOR, A. J. R. Clima Organizacional: A importância da motivação para o sucesso e prosperidade das organizações. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 11, pp. 91113. Março de 2020. Disponível em - Acesso em 12 Mar 2021.

RODRIGUES, A. De J. Metodologia Científica: Completo e Essencial para a Vida Universitária. São Paulo: Avercamp Editora p 90, 2006.

SANTOS, J. L. G. Dos; Erdmann, A. L.; MEIRELLES, B. H. S.; LANZONI, G. M. De M.; CUNHA V. P. Da; ROSS R. INTEGRAÇÃO ENTRE DADOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS EM UMA PESQUISA DE MÉTODOS MISTOS. 28 Set 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/cXFB8wSVvTm6zMTx3GQLWcM/?lang=pt&format=html> . Acesso em: 22 Nov 2021

SEBRAE; A Importância de um Bom Clima Organizacional na Empresa. SEBRAE NACIONAL. Rio de Janeiro, 16 Dezembro 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/a-importancia-dobomclimaorganizacional-na-empresa,73fe9bda15617410VgnVCM2000003c74010aRCRD>>. Acesso em 24 Mar 2021

SEGATTO, M. B.; WACHOWICZ, M. C. Clima Organizacional como Fator Contribuinte para a Motivação e a Satisfação no Trabalho. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 02, Ed. 01, Vol. 16, pp. 25-35. Março de 2017. ISSN: 2448-0959

SILVA, D. J. C. da. A cultura e seu valores: uma investigação sobre o impacto da cultura organizacional no desempenho financeiro das empresas. 2019. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) - Faculdade de Economia, Administração

e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.12.2019.tde-26082019-121731. Acesso em: 16 Maio 2021.

SILVA, D. Da; ROSA, J. C. A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E O PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (T&D): ESTUDO DE CASO NA EMPRESA KL EMBALAGENS – SÃO JOÃO

SILVA, F. F. Da.; SENRA, B. De A.; COSTA, V. G. Da. Gestão Estratégica na Administração Pública. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 02, Vol. 04, pp. 65-80. Fevereiro de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/gestaoestrategica>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/gestaoestrategica Acesso em: 16 Maio 2021

SILVA, L. T. da; ANTÔNIO, F. D. LIDERANÇA HUMANIZADA E SEUS IMPACTOS POSITIVOS NA PRODUTIVIDADE. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 721-733, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i1.799. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/799>. Acesso em: 23 mar. 2021

SILVA, P. C. G. Da. A ESPECIFICIDADE DAS EMOÇÕES DE MEDO E ORGULHO NAS ORGANIZAÇÕES: A SUA INFLUÊNCIA NOS COMPORTAMENTOS DE COOPERAÇÃO. Outubro, 2018. Disponível em: https://repositorio.iscteuiul.pt/bitstream/10071/18762/4/master_petra_gouveia_silva.pdf Acesso em: 17 Nov 2021

SILVA, R. A. Da; ESTENDER, A. C. A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO. Revista de Administração do Unisal, [S.l.], v. 5, n. 8, nov. 2015. ISSN 1806-5961. Disponível em: <http://www.revista.unisal.br/sj/index.php/RevAdministracao/article/view/406>. Acesso em: 20 nov. 2021.

TONCOVITCH, T. A Igualdade de tratamento no Âmbito da UE. 2019. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/126152/2/384908.pdf> . Acesso em: 19 Nov 2021

TÔRRES, F. C. O direito fundamental à liberdade de expressão e sua extensão. Revista de Informação Legislativa, [s. l.], v. 200, n. 200, p. 61-80, out. 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/502937>. Acesso em: 16 Nov 2021

VARELLA, J. De A.; JUNIOR, A. J. R. O Papel Da Gestão De Pessoas No Desenvolvimento De Equipes De Trabalho. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 04, Vol. 14, pp. 153- 169. Abril de 2021. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/papel-da-gestao> Acesso em 17 Maio 2021

https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/artigo_9_0.pdf Acesso em: 03 Nov 2021.

<https://www.scielo.br/j/rae/a/QkPTdLcYPYb8NHHRjQwPzKN/?lang=pt&format=pdf>
Acesso em: 03 Nov 2021.

<https://globoplay.globo.com/v/5357829/#:~:text=TV%20Rio%20Sul-,Maior%20bairro%20de%20Tr%C3%AAs%20Rios%2C%20RJ%2C%20Vila,Isabel%20tem%20recebido%20novos%20investimentos&text=Um%20deles%20%C3%A9%20a%20expans%C3%A3o,concentra%20quase%2044%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 03 Nov 2021.

ZANETTE, M. S. Pesquisa qualitativa no contexto da Educação no Brasil, Jul-Set 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/9GBmR7D7z6DDv7zKkrndSDs/?lang=pt> Acesso em 14 Nov 2021

Anexo 1



QUESTIONÁRIO

Pesquisa elaborada pelas acadêmicas Angélica Maria de Paula Pereira Coelho Porto e Daiane Pereira de Souza Oliveira do curso Bacharelado em Administração da Faculdade Vértix- Univértix, para o Trabalho de Conclusão de Curso, sob o título: “Como o clima organizacional influencia na produtividade do colaborador na organização: estudo de caso em empresas do ramo supermercadista”, apresentado ao curso de Administração da Faculdade Vértix Trirriense – Univértix, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel.

Peço a sua colaboração por meio das respostas a esta entrevista. Você não será identificado e as respostas serão usadas unicamente para fim desta pesquisa. Agradeço antecipadamente sua contribuição.

1- Qual é o seu sexo?

Masculino

Feminino

2- Qual a sua faixa etária?

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

acima de 45 anos

3- Qual é o seu nível de escolaridade?

Ensino Fundamental Incompleto

Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Incompleto

Ensino Médio Completo

Superior completo

4- Qual é o seu estado civil?

Casado

Solteiro

Divorciado

Outros

5- Em que medida você avalia sua liberdade de expressão para trabalhar?

Ruim

Regular

Bom

Excelente

6- Qual a sua avaliação sobre a igualdade de tratamento entre funcionários?

Ruim

Regular

Bom

Excelente

7- Em que medida você possui orgulho da empresa em que você trabalha?

Ruim

Regular

Bom

- () Excelente
- 8- Em que medida o seu superior lhe apoia quando você precisa aprender novos serviços, adaptar-se às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores? () Ruim
() Regular
() Bom
() Excelente
- 9- Em que medida os seus colegas de trabalho lhe apoiam quando você precisa aprender novos serviços, adaptar-se às novas situações do trabalho ou conquistar apoio de outros setores?
() Ruim
() Regular
() Bom
() Excelente
- 10- Para você, os benefícios concedidos pela empresa são adequados às suas necessidades?
() Sim
() Não
- 11- Considerando as suas atribuições, você entende que o salário pago a você é justo?
() Sim
() Não
- 12- Em que medida você é respeitado pelo seu superior?
() Ruim
() Regular
() Bom
() Excelente
- 13- Quanto às regras e normas da empresa, você acredita que elas facilitam o bom desenvolvimento de suas atividades?
() Sim
() Não
- 14- Como você avalia a sua motivação no trabalho?
() Ruim
() Regular
() Bom
() Excelente
- 15- Você está satisfeito com as condições estruturais (estrutura física, equipamentos, etc.) do seu trabalho?
() Sim
() Não
- 16- Você está satisfeito com as chances ofertadas pela empresa para progredir em sua carreira?
() Sim
() Não
- 17- A supervisão lhe prepara para assumir novas responsabilidades e promoções?

- () Sim
() Não
- 18- A sua percepção é de que as promoções são baseadas nas competências das pessoas e não em favoritismo?
() Sim
() Não
- 19- Os funcionários recebem treinamento quando alguma necessidade é percebida?
() Sim
() Não
- 20- O quadro de funcionários do seu setor é suficiente para a realização das tarefas?
() Sim
() Não
- 21- A sua percepção é de que a empresa investe em qualidade de vida no trabalho?
() Sim
() Não
- 22- Levando tudo em consideração, o quanto você está satisfeito com o seu trabalho?
() Ruim
() Regular
() Bom
() Excelente
- 23- Você se realiza com o trabalho que executa?() Sim
() Não
- 24- Você se sente valorizado pela empresa? () Sim
() Não

ANEXO 2



FACULDADE VÉRTIX – UNIVÉRTIX
SOCIEDADE EDUCACIONAL GARDINGO LTDA. – SOEGAR

ENTREVISTA

Pesquisa elaborada pelas acadêmicas Angélica Maria de Paula Pereira Coelho Porto e Daiane Pereira de Souza Oliveira do curso Bacharelado em Administração Faculdade Vértice - Univértix, para o Trabalho de conclusão de Curso, sob o título: “Como o clima organizacional influencia na produtividade do colaborador na organização: estudo de caso em empresas do ramo supermercadista”, apresentado ao curso de Administração da Faculdade Vértice – Univértix, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel.

Peço a sua colaboração por meio das respostas a esta entrevista. Você não será identificado e as respostas serão usadas unicamente para fim desta pesquisa. Agradeço antecipadamente sua contribuição.

1-Qual é a sua idade?

2-Qual é o seu grau de escolaridade?

3-Qual é o seu cargo na empresa?

4-Qual a visão, missão e valores da empresa?

5-O que te motivou a investir nesse ramo?

6-Há quanto tempo a empresa está funcionando?

7-Como a empresa tem lidado com as diferentes personalidades de seus colaboradores?

8-A empresa tem ajudado na qualificação dos colaboradores? Ou possui algum plano para isso?

9-A gestão atual possui algum método motivacional?

10- Você aceita que nossa pesquisa aconteça novamente em alguns meses na sua empresa?

ANEXO 3



FACULDADE VÉRTIX – UNIVÉRTIX
SOCIEDADE EDUCACIONAL GARDINGO LTDA. – SOEGAR

ENTREVISTA

Pesquisa elaborada pelas acadêmicas Angélica Maria de Paula Pereira Coelho Porto e Daiane Pereira de Souza Oliveira do curso Bacharelado em Administração Faculdade Vértice - Univértix, para o Trabalho de conclusão de Curso, sob o título: “Como o clima organizacional influencia na produtividade do colaborador na organização: estudo de caso em empresas do ramo supermercadista”, apresentado ao curso de Administração da Faculdade Vértice – Univértix, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel.

Peço a sua colaboração por meio das respostas a esta entrevista. Você não será identificado e as respostas serão usadas unicamente para fim desta pesquisa. Agradeço antecipadamente sua contribuição.

1-Qual é a sua idade?

Tenho 58 anos.

2-Qual é o seu grau de escolaridade?

Ensino Médio Completo, com formação administrativa. Já saí formada em Técnico Administrativo, na minha época de escola.

3-Qual é o seu cargo na empresa?

Eu sou sócia, mas faço de tudo. Reposição de mercadorias nas prateleiras, controle de estoque, precificação, compras, atendimento ao público... Uso tudo que aprendi trabalhando em escritório e recepção de uma academia para ajudar meu esposo nas tarefas da empresa.

4-Qual a visão, missão e valores da empresa?

Temos a missão de atender bem os clientes. Nós temos os clientes com amigos, por ser um mercado de bairro de porte pequeno termos contato direto com os clientes. Temos como visão trazer para os clientes os melhores preços da cidade. E valores, o bom atendimento, sempre tratar o cliente com educação, respeito e atenção.

5-O que te motivou a investir nesse ramo?

Meu esposo era vendedor e vimos a oportunidade de investir, então arriscamos, pois resolvemos aplicar meus conhecimentos e os dele, nos jogamos e estamos indo devagar, tentativas de erros e acertos. Estamos aprendendo com os colaboradores e modificando muita coisa aqui.

6-Há quanto tempo a empresa está funcionando?

Então, inauguramos no dia 1º de setembro de 2021, pouco mais de 2 meses. O mercado era de outro dono e tivemos a oportunidade de comprar e investir. Nós trocamos o nome, estamos modificando e atualizando toda a estrutura, mas mantemos os funcionários.

7-Como a empresa tem lidado com as diferentes personalidades de seus colaboradores?

Cada um é bem diferente do outro, estamos nos adaptando ainda. Infelizmente tivemos algumas queixas de clientes sobre uma funcionária, e tenho conversado muito com ela

e ela tem se mostrado disposta a melhorar, até porque ela é ótima funcionária e tem me ajudado muito a mexer no sistema. Os demais são ótimos e muito prestativos.

8-A empresa tem ajudado na qualificação dos colaboradores? Caso negativo, possui algum plano para isso?

Atualmente não, mas pretendo colocar todos para fazerem cursos, se quiserem, é claro. Temos isso como meta para o próximo ano. São jovens ainda e têm muito a aprender. Mas vou procurar no Sebrae cursos que eles poderão fazer, mesmo em horário de trabalho, eu libero eles mais cedo.

9- A gestão atual possui algum método motivacional? Caso tenha, quais recursos são utilizados?

Atualmente não. Mas, mais para frente procuraremos formas de encontrar maneiras que façam com que os funcionários se empenhem mais e trabalhem com mais vontade e garra, talvez bonificações, por exemplo, mas por enquanto no início da empresa ainda não temos como desenvolver isto.

10- Você aceita que nossa pesquisa aconteça novamente em alguns meses na sua empresa?

Sim, claro. Gostaria muito que daqui há um tempo pudéssemos rever as avaliações e saber como tem sido nossa gerência. Saber como os funcionários estarão se sentindo e o tipo de padrões que estamos sendo... (risos)