



CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA CÂMARA MUNICIPAL DE UMA CIDADE DO RIO GRANDE DO NORTE

*Fernanda Souza Maia*¹, *Érica Emanuela de Medeiros e Silva*², *Marília de Oliveira Souza*³, *Andrea Kaliany da Costa Lima*⁴, *Hudson do Vale de Oliveira*⁵

¹ Graduada em Administração pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); fernandamaia@alu.uern.br; ² Graduada em Administração pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); ericamedeiros.adm@gmail.com; ³ Graduada em Administração pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); mari245367@gmail.com; ⁴ Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR); Professora do Departamento de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); andreakaliany@uern.br; ⁵ Doutor em Administração pela Universidade do Estado de Santa Catarina (ESAG/UEDESC); Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR) / Campus Boa Vista Zona Oeste (CBVZO) e do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) / IFRR-CBV; hudson.oliveira@ifrr.edu.br

RESUMO

O Clima Organizacional é um tema abrangente que envolve aspectos como a satisfação, motivação e nível de engajamento dos colaboradores, a comunicação interna e o estilo de liderança da gestão. A partir deste contexto, o estudo tem como objetivo geral analisar as percepções sobre o clima organizacional e a satisfação dos colaboradores em trabalhar em uma Câmara Municipal de uma cidade do rio grande do norte. Para a coleta de dados foi utilizado como ferramenta um questionário com questões abertas e fechadas adaptado de Luz (2003) e do trabalho de Mendonça Júnior (2023), focando na análise das percepções dos colaboradores sobre o clima organizacional da organização. Os resultados obtidos indicam um Clima Organizacional positivo e muito satisfatório. Ademais, foi possível identificar os fatores que os colaboradores consideram positivos em relação ao clima organizacional da Câmara, destacando-se a organização e a boa estrutura física, que refletem a preocupação da gestão em manter um ambiente funcional e agradável.

PALAVRAS-CHAVE: Clima Organizacional; Gestão de Pessoas; Satisfação no trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O Clima Organizacional é um tema abrangente que envolve aspectos como a satisfação, motivação e nível de engajamento dos colaboradores, a comunicação interna e o estilo de liderança da gestão. Refere-se ao conjunto de percepções obtidas e compartilhadas entre os colaboradores da organização sobre suas políticas e práticas.

Ademais, ele está diretamente ligado à produtividade e ao desempenho dos membros da organização, pois um ambiente de trabalho leve e positivo, facilita a comunicação aberta e eficaz entre os colaboradores permitindo que informações relevantes sejam compartilhadas rapidamente, e que a colaboração ocorra de maneira eficiente. Assim, promove uma base mais sólida para a tomada de decisões e facilita a gestão de pessoas.

O trabalho em conjunto é fundamental dentro da organização, pois o desempenho de tarefas, em muitas situações, depende da coletividade. A atmosfera interna, em uma organização, deve ser a mais pacífica e eficaz possível para que haja o sucesso do trabalho desempenhado. Dessa forma, promover um ambiente de respeito e cooperação entre os colaboradores tende a resultar em uma atmosfera de trabalho mais harmoniosa e eficiente.

Assim, o clima organizacional eleva a moral e satisfação daquilo que foi objetivado e que se tem buscado alcançar. Nesse sentido, os membros da organização devem atuar, em articulação, fazendo do ambiente de trabalho um lugar caracterizado pela pacificidade, companheirismo e com foco nas metas desejadas (Work, 2024).

Chiavenato (2008) afirma que o clima organizacional é definido por percepções, opiniões e sentimentos, expressados continuamente por meio de comportamentos do grupo, em um dado momento do trabalho. Desta forma, é interessante que haja um



equilíbrio de emoções e atitudes, pois estas interferem, diretamente, no desempenho individual e coletivo. Conforme afirmam Robbins e Judge (2013), a gestão de pessoas é de fundamental importância para o sucesso das organizações, empreendimentos, empresas, pois a eficiência organizacional depende da boa harmonia que deve existir entre os sujeitos envolvidos no processo.

Quando se trata de entidades públicas, estas considerações, expressas por Luz (2003), Chiavenato (2008) e Oliveira, Carvalho e Rosa (2012), não são diferentes das entidades privadas, uma vez que ambas apresentam características similares, no que diz respeito aos objetivos propostos como, por exemplo, a satisfação do público atendido e a oferta de produtos e serviços de qualidade.

É interessante, ainda, entender que a gestão de pessoas é um ponto importante a ser considerado na busca pelo equilíbrio do clima organizacional, somado à construção de um empreendimento e/ou organização sólidos e que, de fato, ofereça produtos e serviços que satisfaçam o público interessado (Luz, 2003).

Nesse contexto, definiu-se, para a realização deste estudo, a seguinte questão norteadora: Quais as percepções dos colaboradores sobre o clima organizacional e a satisfação com o trabalho em uma Câmara Municipal em uma cidade do Rio Grande do Norte? Na expectativa de responder a essa questão, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as percepções sobre o clima organizacional e a satisfação dos colaboradores em trabalhar em uma Câmara Municipal de uma cidade do Rio Grande do Norte.

Para tanto, como objetivos específicos, tem-se: 1) identificar os fatores que os colaboradores consideram positivos e negativos com relação ao clima organizacional; 2) verificar a satisfação dos colaboradores em trabalhar na Câmara; 3) identificar a satisfação da equipe de colaboradores quanto ao trabalho desenvolvido pela gestão de pessoas da Câmara; e 4) sugerir ações que possibilitem a melhoria do clima organizacional da Câmara.

Ressalta-se que a justificativa para a realização deste estudo repousa no fato de que o clima organizacional é de grande relevância para as entidades públicas e privadas, pois ele norteia os princípios básicos da organização interna – gestão de pessoas, relacionamento pacífico e produtivo entre a equipe e direcionamento de serviços. A seguir, o referencial teórico traz algumas considerações acerca da definição de clima organizacional e dos fatores que exercem influência sobre esse clima.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DEFINIÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A definição de clima organizacional leva em consideração os estudos de Chiavenato (2002) quando afirma que cada empresa possui seu próprio sistema, composto por pessoas com capacidades, realidades e bagagens culturais únicas, que atuam de forma interconectada e interdependente, mantendo uma relação de dependência mútua que toda organização deve possuir, uma vez que este é constituído pelo meio interno, de forma a haver uma atmosfera psicológica propícia e benéfica para cada um de seus membros.

Desta forma, o clima organizacional refere-se à percepção coletiva dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho em uma organização, bem como envolve a forma como os funcionários percebem e sentem seu ambiente de trabalho no dia a dia.

Assim, o clima organizacional é um reflexo da saúde de uma organização; nesse sentido, investir em sua avaliação e promover melhorias para o mesmo tende a contribuir para um ambiente de trabalho mais produtivo e positivo, estimulando também o sucesso a longo prazo da organização. É possível gerar um clima organizacional que comporte o crescimento e o bem-estar de todos os colaboradores da organização, por meio da



participação de todos os níveis e setores existentes, como também de estratégias bem elaboradas para tal finalidade.

Chiavenato (2008) ainda afirma que o Clima Organizacional está relacionado com a moral e a satisfação daquilo que os membros entendem e consideram como necessidades, podendo estes elementos (como é o caso da convivência em grupo) ser benéfico e/ou maléfico. Ele explica que essas percepções são formadas com base no que os indivíduos entendem e consideram como necessidades essenciais. Elementos como a convivência em grupo podem influenciar o clima organizacional de maneira positiva ou negativa. Se as necessidades dos membros são atendidas de forma adequada, o clima tende a ser benéfico, promovendo um ambiente de trabalho saudável e motivador. Por outro lado, se essas necessidades são negligenciadas, o clima pode se tornar prejudicial, impactando negativamente a moral e a satisfação dos funcionários.

Basicamente, o clima organizacional é a “personalidade” da organização, ajustada pelos comportamentos e atitudes dos colaboradores, bem como pelas práticas de gestão. Um clima organizacional positivo, eleva a satisfação, a eficiência e a produtividade dos funcionários, enquanto um clima organizacional negativo pode causar alta rotatividade, baixa moral e baixo desempenho nas tarefas e produtividades.

O clima organizacional é um conceito abrangente que envolve características como a cultura, as políticas, os processos, as práticas de comunicação, a motivação, o reconhecimento, as relações interpessoais, a liderança e o bem-estar no ambiente de trabalho. Este conceito destaca o quanto é importante considerar as percepções pessoais dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, pois elas influenciam diretamente na sua motivação, satisfação e desempenho.

2.2 FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL

É interessante entender a organização como um conjunto de setores que precisam se relacionar para que a empresa cresça e seja produtiva; nesse ínterim, para que essa relação e a comunicação sejam efetivas, tanto a gestão quanto os diversos setores precisam envolver-se, não só nas suas próprias atividades, mas também na perspectiva das boas relações estabelecidas. Além disso, a gestão deve atentar-se a alguns fatores importantes para tal colaboração.

Chiavenato (2000) nos mostra que diversos fatores podem transformar a percepção das pessoas sobre a empresa e seus estados emocionais no ambiente de trabalho. Constata-se, portanto, a complexidade do ambiente organizacional quando se destaca que múltiplos fatores podem influenciar como as pessoas percebem a empresa e seus estados emocionais no local de trabalho. O autor sugere que o clima organizacional e a percepção dos funcionários não são estáticos, mas sim moldados por uma variedade de elementos. Ele enfatiza a necessidade de uma abordagem abrangente para a gestão do clima organizacional, reconhecendo que a percepção e o bem-estar emocional dos colaboradores são influenciados por um conjunto diversificado de circunstâncias e condições.

Work (2024) lista 5 fatores que julga ser importante para a análise do clima dentro da organização: a) Relacionamento entre as pessoas; b) Políticas de Recursos Humanos; c) Infraestrutura do ambiente de trabalho; d) Treinamento e desenvolvimento; e e) Liderança eficaz. Dentre esses fatores, pode-se incluir as políticas organizacionais, estilos de liderança, a cultura corporativa, a qualidade das relações interpessoais, a carga de trabalho, as oportunidades de desenvolvimento profissional e, até mesmo, elementos externos como mudanças no mercado ou na sociedade. Escutar os colaboradores é de suma importância para identificar os pontos de satisfação e insatisfação dos mesmos, bem como as suas necessidades. Essas informações norteiam a gestão de pessoas



direcionando os esforços para melhorias, com alta probabilidade de sucesso e efeitos almejados, promovendo a satisfação de todos os envolvidos.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo adotou uma abordagem quantitativa/qualitativa, de caráter descritivo (Gil, 2010), utilizando-se um questionário, elaborado no Google Forms, como instrumento de coleta de dados, com questões abertas e fechadas, com o objetivo de analisar as percepções sobre o clima organizacional e o nível de satisfação, em conformidade com os objetivos estabelecidos.

Na pesquisa, 30 sujeitos participaram, sendo que estes atuam regularmente na Câmara. A coleta de dados ocorreu no período de 21 a 25 de outubro de 2024. O questionário utilizado foi adaptado de Luz (2003) e Mendonça Júnior (2023), contendo 31 questões, divididas em três partes, e foi enviado para os participantes via WhatsApp. A primeira parte teve por objetivo identificar o perfil dos participantes, oferecendo uma visão geral do grupo.

A segunda parte abordou sete variáveis estudadas por Mendonça Júnior (2023) e propostas por Luz (2003), que são: 1) Trabalho realizado pelos Colaboradores; 2) Salário; 3) Supervisão, Liderança, Estilo Gerencial e Gestão; 4) Comunicação; 5) Relacionamento Interpessoal; 6) Condições Físicas de Trabalho; e 7) Fatores Motivacionais. A terceira (última) parte consistiu em cinco questões subjetivas, nas quais os respondentes, de forma anônima, puderam expressar suas opiniões, sugestões e recomendações sobre o clima organizacional e a satisfação com a gestão de pessoas do órgão público municipal no qual o estudo foi desenvolvido.

Na análise dos dados, considerou-se a estatística descritiva e a perspectiva interpretativista para as respostas às questões subjetivas. A representação dos dados em gráficos permitiu uma visualização clara e objetiva, sobretudo considerando a frequência com que as respostas foram apresentadas. As respostas subjetivas foram analisadas, garantindo-se o anonimato dos respondentes. A seguir, apresentam-se os resultados do estudo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Constatou-se que a maioria dos respondentes é do sexo masculino (76,7%), o que denota a necessidade do órgão considerar políticas voltadas para a ampliação da diversidade de gênero em sua equipe, visando promover maior inclusão e diversidade social. Observou-se que 50% atuam no órgão entre 1 e 4 anos. É importante ressaltar que muitos dos cargos são comissionados, ou seja, estão ligados a cada legislatura, o que leva a uma maior rotatividade.

Quanto ao cargo que ocupam, constatou-se o que já era previsto, ou seja, verificou-se que a maioria dos respondentes é vereador. No que se refere à faixa etária, evidenciou-se que a maioria (56,7%) está acima de 41 anos, o que indica um quadro mais maduro. Em relação à escolaridade, constatou-se que os maiores percentuais obtidos foram o ensino médio (30%) e o ensino superior incompleto (26,7%).

3.2 SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL: O QUE NOS DIZEM OS DADOS?

No gráfico 01 são apresentados os resultados referentes à variável “Trabalho realizado pelos Colaboradores”.

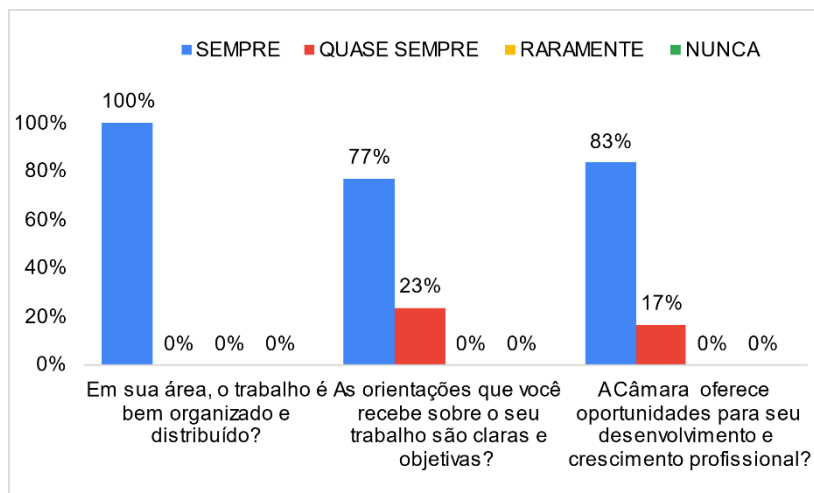


Gráfico 01: Trabalho realizado pelos colaboradores.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Constatou-se que 100% dos respondentes consideraram o trabalho bem organizado e distribuído, o que é bastante positivo, sobretudo por, possivelmente, indicar um alto nível de satisfação destes em relação à organização do trabalho, tornando o ambiente produtivo e eficiente. Sobre a clareza das orientações recebidas, a maioria (77%) afirma que as orientações sobre o trabalho são sempre claras e objetivas. Esse resultado é positivo, indicando que, ao que parece, a comunicação entre os líderes e os colaboradores é eficaz. O percentual elevado de respostas positivas sugere que a equipe está bem informada sobre suas responsabilidades e expectativas.

No que se refere às oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, a maioria (83%) enfatizou que o órgão sempre oferece, o que também denota um resultado positivo, indicando que os colaboradores percebem que a instituição investe em seu desenvolvimento. Isso pode ser um fator motivacional importante, inclusive na perspectiva de contribuir para a retenção de talentos.

O gráfico 02 traz os resultados referentes à variável “Salário”.

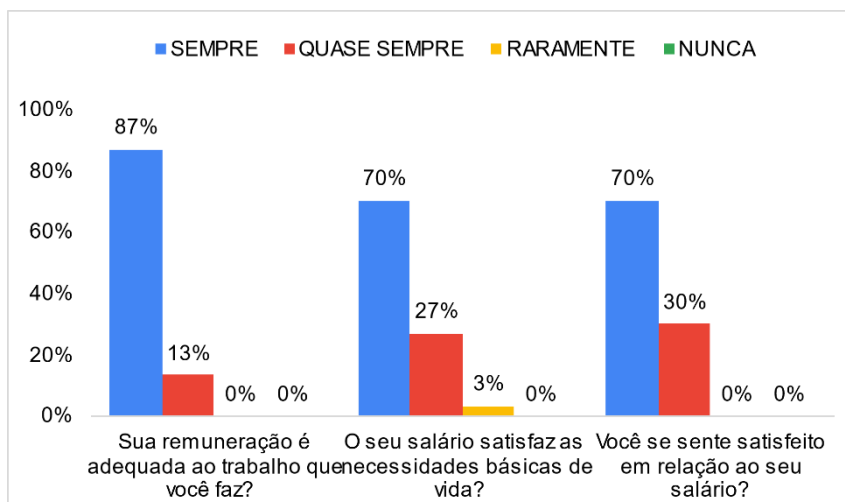


Gráfico 02: Salário.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Dos respondentes, 87% destacaram a opção “sempre” em relação à remuneração ser adequada frente ao trabalho que desenvolvem. Esse alto índice pode indicar uma boa



percepção dos colaboradores no que se refere à equidade entre o trabalho realizado e a compensação financeira recebida. O percentual complementar (quase sempre – 13%) pode indicar que, embora a maioria esteja satisfeita, há um grupo que talvez espere um ajuste salarial ou entenda que precisa buscar aperfeiçoamento, a nível escolar, para obter um reconhecimento maior por suas contribuições.

Quando perguntado se o seu salário satisfaz as necessidades básicas de vida, 70% dos colaboradores afirmam que “sempre”. Esse resultado sugere que a remuneração está permitindo que eles mantenham um padrão de vida razoável. Porém, constataram-se outros percentuais que podem indicar que há uma parcela de colaboradores que, embora consiga cobrir as despesas essenciais, talvez tenha dificuldades em alcançar um padrão de vida mais elevado ou em realizar alguns desejos (27%). Ou, ainda, um grupo representado por uma parcela que pode estar enfrentando dificuldades financeiras significativas (3%). Sobre o nível de satisfação em relação ao salário, 70% dos colaboradores se sente “sempre” satisfeitos, o que corrobora os dados apresentados anteriormente, ou seja, indicam um alto nível de satisfação geral com a remuneração.

No gráfico 03, são apresentados os resultados acerca da variável “Supervisão, Liderança, Estilo Gerencial e Gestão”.

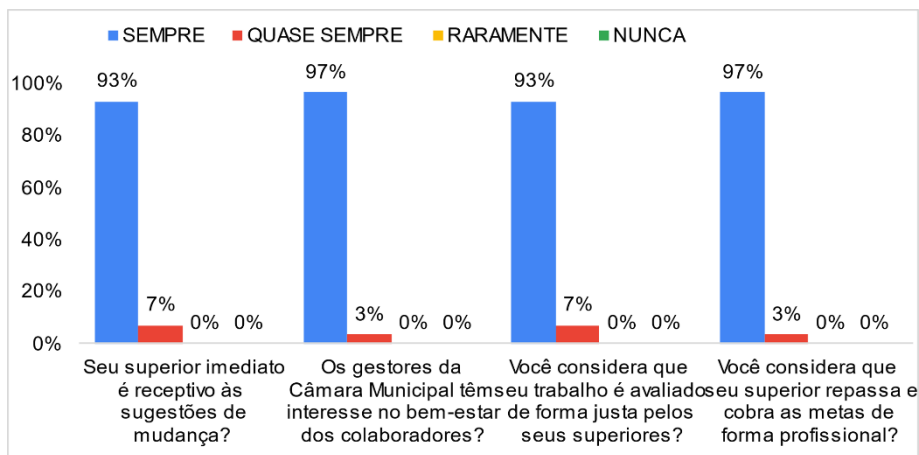


Gráfico 03: Supervisão, Liderança, Estilo Gerencial e Gestão.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Sobre a receptividade do superior às sugestões de mudança, 93% responderam “sempre”, ou seja, este alto índice pode indicar um ambiente de trabalho aberto e colaborativo, sugerindo que os colaboradores se sentem à vontade para compartilhar suas ideias, bem como que a gestão está disposta a ouvir e considerar novas perspectivas. Quando perguntado se o gestor tem interesse no bem-estar dos colaboradores, 97% responderam “sempre”; esse resultado tende a contribuir para um clima organizacional positivo aumentando a satisfação no trabalho.

Acerca da justiça na avaliação de desempenho, 93% responderam “sempre”, indicando um sistema de avaliação percebido como justo e imparcial pela sua grande maioria, o que é crucial para manter a motivação e a confiança dos colaboradores. No que se refere à clareza e profissionalismo na comunicação de metas, 97% responderam “sempre”, sugerindo que os gestores são claros e profissionais ao comunicar as metas e expectativas de desempenho, o que facilita o alinhamento das atividades dos colaboradores com os objetivos da organização.

Os resultados sobre a variável “Comunicação” são apresentados no gráfico 04.

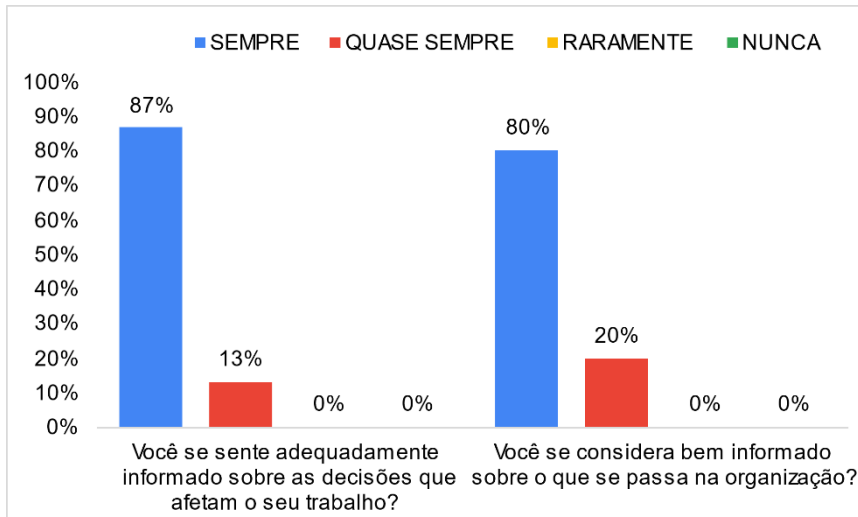


Gráfico 04: Comunicação.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Dos respondentes, 87% “sempre” se sentem adequadamente informados sobre as decisões que afetam seu trabalho. Ademais, 80% se consideram “sempre” bem informados sobre o que se passa na organização. Percebeu-se, portanto, que a grande maioria dos colaboradores se sente bem informada, o que é positivo. Porém, os 13% e 20% que responderam “quase sempre” merecem atenção. É importante entender o porquê dessa percepção para identificar quais informações estão faltando ou quais canais de comunicação não estão sendo eficazes para esse grupo.

O gráfico 05 mostra os resultados sobre a variável “Relacionamento Interpessoal”.

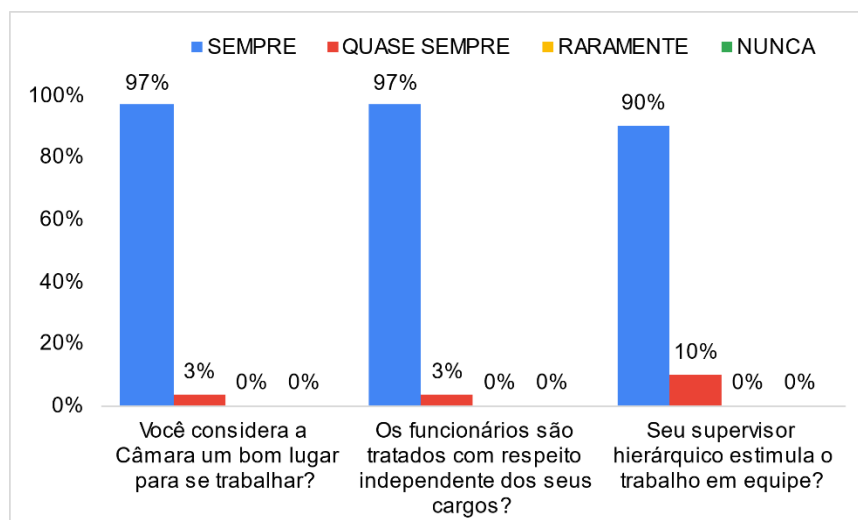


Gráfico 05: Relacionamento Interpessoal.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na variável “Relacionamento Interpessoal”, tanto no quesito sobre o órgão ser um bom local para se trabalhar quanto no que se refere ao respeito, 97% dos respondentes mencionaram “sempre”, sugerindo, dessa forma, que o ambiente de trabalho é positivo e acolhedor, onde os colaboradores se sentem valorizados e respeitados, bem como indicando um forte foco em relações interpessoais saudáveis e equitativas. Sobre o estímulo do trabalho em equipe, 90% dos colaboradores responderam “sempre”, o que sugere uma cultura organizacional que valoriza a colaboração e o trabalho em conjunto.



No gráfico 06, têm-se os resultados da variável “Condições Físicas de Trabalho”.

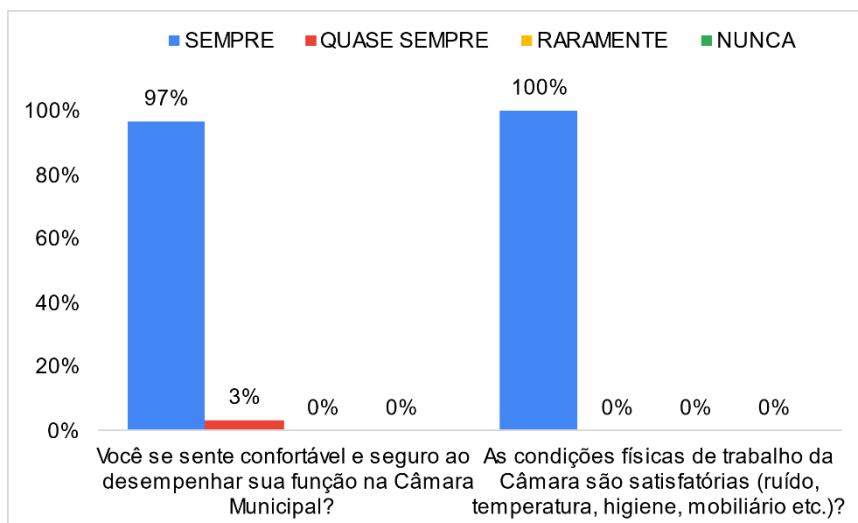


Gráfico 06: Condições Físicas de Trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Dos respondentes, 97% responderam “sempre” em relação a estarem confortáveis e seguros no desempenho de suas funções. Esse resultado sugere que o ambiente de trabalho é, em geral, bastante adequado, mas ainda existe um pequeno número de pessoas que talvez perceba algum ponto de melhoria em relação à segurança ou conforto. Quando perguntado sobre as condições físicas de trabalho, 100% responderam “sempre”, indicando que os aspectos físicos do ambiente de trabalho, em termos de infraestrutura e conforto, são amplamente bem avaliados e, provavelmente, contribuem para o bem-estar e a produtividade dos funcionários. Essa avaliação positiva pode ser útil para manter ou reforçar as práticas já adotadas, além de servir de base para possíveis melhorias contínuas, caso haja qualquer ponto específico que precise de atenção, mesmo que em menor escala. O gráfico 07 apresenta os resultados da variável “Fatores Motivacionais”.

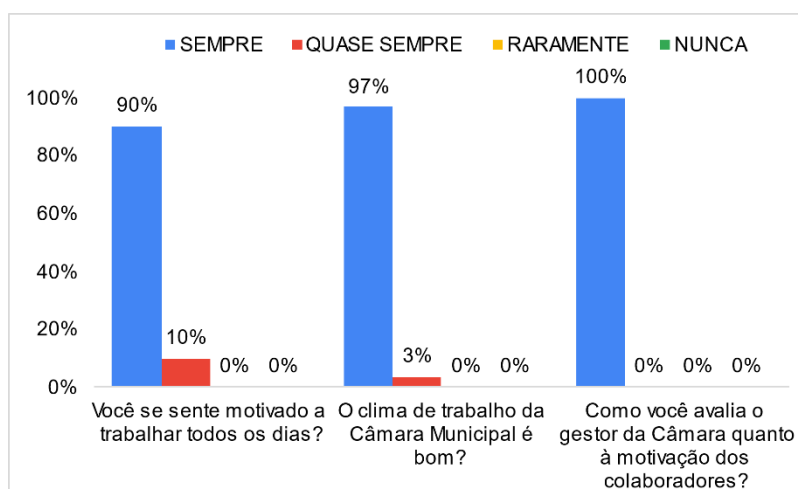


Gráfico 07: Fatores Motivacionais.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Sobre a variável “Fatores Motivacionais”, 90% dos colaboradores responderam “sempre” quando perguntados sobre a motivação para trabalhar todos os dias, indicando



um nível significativo de motivação, o que é um bom sinal de comprometimento e satisfação com o trabalho. Embora o percentual de 10% que se sente “quase sempre” motivado ainda seja baixo, ele sugere que pode haver oportunidades para aumentar ainda mais o engajamento e a motivação dessa pequena parcela. Quando questionados sobre o clima de trabalho ser bom, 97% responderam “sempre”, sugerindo que o ambiente organizacional é, em sua maioria, positivo, com boa convivência, colaboração e harmonia entre os colegas. Destaca-se que um bom clima de trabalho é um fator fundamental para a motivação e a retenção de talentos.

Dos respondentes, 100% mencionaram “sempre” no que se refere à avaliação do gestor quanto à motivação dos colaboradores. Esse alto índice de aprovação é um grande indicador de que a liderança está alinhada com as necessidades da equipe e tem um impacto direto na satisfação e motivação dos colaboradores. Além disso, essa percepção positiva é fundamental para manter um bom clima organizacional e para o engajamento contínuo da equipe. Diante desse feedback extremamente positivo, a gestão pode continuar com as práticas que têm dado certo, ao mesmo tempo em que pode explorar novas maneiras de sustentar e até melhorar esse nível de motivação.

3.3 ANÁLISE DAS QUESTÕES SUBJETIVAS

Os colaboradores foram convidados a compartilhar suas opiniões e sugestões sobre a satisfação no ambiente de trabalho e a gestão da Câmara Municipal, identificando aspectos que consideravam positivos e negativos e, por fim, propondo possíveis melhorias. Verificou-se que vários colaboradores enfatizaram a importância da “harmonia e respeito mútuo”, fatores essenciais para o trabalho em equipe e para um ambiente onde todos se sintam valorizados e à vontade para contribuir. A harmonia é mencionada em várias respostas, indicando que é um valor bastante apreciado e necessário. A “organização” foi outro aspecto muito citado. Os colaboradores valorizam ambientes onde as tarefas são bem definidas e distribuídas, pois isso reflete a importância de uma gestão eficiente que distribua o trabalho de forma clara e equilibrada.

Diversos comentários apresentados pelos colaboradores indicam que uma equipe capacitada é vista como essencial para o bom funcionamento da organização. A presença de pessoas competentes é um elemento que promove segurança e confiança no trabalho realizado. A transparência nas ações e o compromisso com as atividades reforçam a confiança dos colaboradores na gestão, indicando uma percepção positiva sobre a comunicação e clareza na organização. Alguns colaboradores destacam a importância de uma estrutura adequada e disponibilidade de recursos, mostrando que ter um ambiente bem equipado é necessário para o bom desempenho e satisfação destes. Os colaboradores também valorizam a competência e o comprometimento dos colegas e da gestão, refletindo-se em uma equipe focada e dedicada, o que fortalece a confiança no trabalho realizado pela Câmara. Alguns destacaram a realização profissional e a oportunidade de crescimento, indicando que o ambiente também favorece o desenvolvimento pessoal e profissional.

Ademais, os colaboradores ainda expressaram uma visão positiva do ambiente de trabalho, com elogios à organização, estrutura e clima de cooperação. A identificação de poucos pontos negativos, como a necessidade de planejamento antecipado para eventos e a sugestão de mais capacitações, indica que a Câmara já atende a muitas das expectativas dos funcionários, mas ainda pode aprimorar alguns aspectos para continuar melhorando o clima organizacional. Os colaboradores mencionaram que a gestão de pessoas promove um ambiente de trabalho harmônico, com bom relacionamento entre os colegas. Essa abordagem contribui para a motivação e satisfação no trabalho, refletindo um clima organizacional saudável. A competência da gestão é ressaltada, bem como a



“visão para o futuro” que ela proporciona ao setor público, promovendo um serviço de qualidade e valorizando a união entre funcionários e vereadores. A análise das respostas mostra que os colaboradores estão satisfeitos com o trabalho desenvolvido pela gestão de pessoas. Eles reconhecem a excelência e o esforço da gestão em criar um ambiente bem organizado, que oferece suporte, oportunidades de crescimento e incentiva a harmonia entre todos.

Observou-se, ainda, que muitos colaboradores mencionaram que a gestão tem realizado um bom trabalho nos últimos anos e sugerem que, para continuar melhorando, a gestão deve manter o modelo atual de organização e suporte. Alguns comentários destacaram a importância de mais capacitações, especialmente em atendimento ao público e desenvolvimento pessoal e profissional. Esses treinamentos podem reforçar habilidades essenciais para lidar com o público e melhorar a experiência dos colaboradores.

A implementação de um sistema de feedback, por exemplo, foi sugerida como uma ação positiva para o clima organizacional, pois isso possibilitaria aos colaboradores expressar suas opiniões sobre o ambiente e as práticas da gestão de maneira formal e contínua, auxiliando a identificação e a resolução de pontos de melhoria. Com a ampliação das instalações, alguns colaboradores acreditam que aumentar o quadro de funcionários poderia ajudar a atender novas demandas de forma mais eficaz. Essa ação também seria uma resposta ao crescimento da Câmara, proporcionando melhor distribuição de tarefas e suporte adequado.

Para manter um clima de respeito e harmonia, a realização de palestras e atividades de integração foi sugerida. Essas ações podem fortalecer o relacionamento interpessoal e promover uma cultura de cooperação. A realização de um concurso público também foi mencionada, sobretudo como uma maneira de formalizar e estabilizar o quadro de funcionários, o que contribuiria para a continuidade e o crescimento organizado da equipe. Assim, constatou-se, de modo geral, que os colaboradores mostram-se satisfeitos, mas apontam que a Câmara pode continuar a crescer investindo em capacitações, fortalecendo o quadro de pessoal, incentivando feedbacks e mantendo um clima de respeito e colaboração.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a visão de Luz (2003), gerenciar o clima organizacional envolve preocupações tanto sociais quanto econômicas. A qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada à produtividade nas organizações. Ao avaliar o clima organizacional, as organizações podem compreender as percepções dos colaboradores sobre diversos fatores que impactam seu bem-estar, possibilitando aprimoramentos contínuos no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na qualidade de vida.

Os objetivos propostos neste estudo foram alcançados, uma vez que se construiu uma análise sobre as percepções acerca do clima organizacional e a satisfação dos colaboradores em trabalhar na Câmara Municipal onde o estudo foi realizado. Ademais, foi possível identificar os fatores que os colaboradores consideram positivos em relação ao clima organizacional da Câmara, destacando-se a organização e a boa estrutura física, que refletem a preocupação da gestão em manter um ambiente funcional e agradável.

O clima amistoso e o bom relacionamento entre colegas promovem um ambiente colaborativo, enquanto a competência e o comprometimento da equipe fortalecem a confiança mútua e o trabalho em equipe. Além disso, o bem-estar e a valorização dos colaboradores são vistos como diferenciais, sugerindo uma gestão atenta às necessidades e ao reconhecimento do time.

É importante que as organizações reconheçam a relevância das pesquisas de clima organizacional, pois elas oferecem a estas a oportunidade de fortalecer as relações no



ambiente de trabalho e desenvolver iniciativas baseadas nas demandas dos próprios colaboradores. Isso contribui para consolidar um verdadeiro sentimento de pertencimento à organização. Ademais, manter um alto nível de satisfação e motivação entre os colaboradores é essencial para o sucesso da organização.

Nesse sentido, como sugestão de estudos futuros, recomenda-se o desenvolvimento de pesquisa considerando, por exemplo, os diferentes públicos em relação ao tempo de atuação na Câmara, buscando identificar se os elementos que precisam de melhorias emergem de funcionários estáveis ou daqueles que são recentes na organização, sobretudo dada à rotatividade identificada.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª edição. Rio de Janeiro, 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6ª edição. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional**. Qualitymark Editora Ltda, 2003.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R. J., ROSA, A. C. M. Clima Organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. **In: Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Rio de Janeiro: UFRJ, 2012.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento Organizacional**. 15. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2013.

MENDONÇA JÚNIOR, F. C. M. **Análise do Clima Organizacional da Empresa V. M. Construções e Serviços – Ltda em Mossoró-RN**. Francisco Carlos Marcelino Mendonça Jr. Monografia (Graduação em Administração). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Mossoró-RN: UERN, 2023. 66p.

WORK, Great Place To. **Impacto do clima organizacional**. New York, 2024. Disponível em: <<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/impacto-do-clima-organizacional/#:~:text=Aumentar%20a%20produtividade%20%C3%A9%20um,se%20sentiam%20felizes%20no%20trabalho>>. Acesso em: 19 jun. 2024.