

IMPACTO DA IDENTIFICAÇÃO NAS PESQUISAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE ENTRE RESPOSTAS ANÔNIMAS E IDENTIFICADAS

ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico

Paula Eduarda Fernandes Forli De Lazzari (Universidade de Taubaté)
Profa. Ma. Danielle Pereira Lovatto (Universidade de Taubaté)

A escuta das percepções dos colaboradores por meio de pesquisas de clima organizacional tornou-se fundamental para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão de pessoas. Contudo, a forma de participação – anônima ou identificada – pode influenciar significativamente a autenticidade das respostas e, conseqüentemente, a confiabilidade dos resultados. Este estudo teve como objetivo analisar os impactos da identificação dos respondentes em pesquisas de clima organizacional, comparando dados obtidos em formulários anônimos e identificados. O método adotado foi uma pesquisa de campo, com abordagem exploratória e descritiva, aplicando formulários on-line a 50 colaboradores de uma empresa do setor de engenharia no interior de São Paulo, entre 11 e 17 de abril de 2025. Os resultados apontaram que os formulários anônimos favoreceram respostas mais críticas, revelando falhas estruturais, problemas de comunicação interdepartamental e ausência de planejamento, enquanto os identificados apresentaram avaliações mais moderadas e alinhadas ao discurso institucional. Nos formulários identificados, destacou-se o receio de retaliação e a tendência a suavizar críticas, especialmente entre liderados, enquanto os líderes reforçaram a imagem institucional. A análise evidencia que a segurança psicológica é determinante para a qualidade das informações coletadas, confirmando que a forma de aplicação influencia tanto a profundidade quanto a franqueza das respostas. As considerações finais indicam que pesquisas de clima organizacional devem equilibrar o uso de instrumentos anônimos e identificados, de modo a captar múltiplas dimensões da cultura e das relações internas. Além disso, recomenda-se que organizações promovam ambientes de confiança e canais de escuta ativa, garantindo que os dados coletados se traduzam em ações concretas e efetivas de melhoria. O estudo contribui para a reflexão sobre a importância de metodologias sensíveis às dinâmicas de poder, às relações de confiança e às

motivações dos colaboradores, fornecendo subsídios para práticas de gestão mais humanizadas e eficazes.

Palavras-chave: Clima organizacional; Anonimato; Identificação; Gestão de pessoas; Segurança psicológica.