

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL**

**AVALIAÇÃO DO CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL: UM
ESTUDO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO FORMATTO ENGENHARIA
EM ANÁPOLIS**

Marcelle Matilde Montalvão

Maria Helena Soares Santana

Nara Cristina de Aquino Ferreira Oliveira

ANÁPOLIS/GO

2013

MARCELLE MATILDE MONTALVÃO
MARIA HELENA SOARES SANTANA
NARA CRISTINA DE AQUINO FERREIRA OLIVEIRA

**AVALIAÇÃO DO CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL: UM
ESTUDO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO FORMATTO ENGENHARIA
EM ANÁPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista sob orientação da Prof.^a Ms. Márcia Sumire Kurogi.

ANÁPOLIS/GO

2013

MARCELLE MATILDE MONTALVÃO
MARIA HELENA SOARES SANTANA
NARA CRISTINA DE AQUINO FERREIRA OLIVEIRA

**CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DENTRO DA
ORGANIZAÇÃO FORMATTO ENGENHARIA EM ANÁPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista

Anápolis – GO, ____ de _____ de 2013.

APROVADA EM: ____ / ____ / ____ NOTA ____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Ms. Márcia Sumire Kurogi
Orientadora

Prof.^a Dr.^a Elaine Abrahão Amaral

Prof.^a Esp. Aracelly Rodrigues Lowes Rangel.

DEDICATÓRIA

Dedicamos esta monografia a Deus, por nos proporcionar conhecimento ao longo desta jornada, os inúmeros livros e autores que descobrimos durante as pesquisas bibliográficas, os encontros com as colegas para colocarmos as ideias em prática, noites mal dormida com a preocupação de fazer o melhor que pudermos na conclusão deste trabalho. Enfim Deus nos dá o necessário para trabalharmos e aperfeiçoarmos naquilo que nos é proposto.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos em primeiro lugar a Deus, que iluminou nossos caminhos durante esta caminhada. Agradecemos também nossos familiares que nos apoiou e nos deu força e coragem nos momentos de dificuldades e por fim agradecemos nossa Professora Márcia, por ter nos orientado para que este trabalho fosse concluído com sucesso.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e da persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”

José de Alencar

AVALIAÇÃO DO CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO FORMATTO ENGENHARIA EM ANÁPOLIS

Marcelle Matilde Montalvão¹
Maria Helena Soares Santana²
Nara Cristina de Aquino Ferreira Oliveira³
Ms. Márcia Sumire Kurogi⁴

RESUMO

Este trabalho apresenta uma pesquisa referente ao Clima e a Cultura Organizacional na Empresa Formato Engenharia tendo como aspectos a Comunicação, Motivação e o Comportamento Organizacional, com pesquisa de campo e aplicação de questionários. Com este levantamento foi possível analisar e descrever os pontos importantes e os menos importantes com demonstração de gráficos e estudos bibliográficos e explanação de cada questionário, apresentando resultados do Clima e da Cultura Organizacional dentro do ambiente da empresa em questão. Os resultados encontrados, ou seja, pontos positivos e negativos desta análise tem como objetivo sugerir estratégias e formas para auxiliar a organização na tomada de decisões e no planejamento estratégico da empresa.

Palavra-chave: Clima. Cultura. Desenvolvimento. Organização

¹ Graduada em Bacharel em Administração de Empresas. marcelle.montalvao@hotmail.com

² Graduada em Licenciatura Plena em Filosofia. dp@formattoeng.com.br

³ Graduada em Administração em Gestão Hoteleira. nara.cristinafeaqui@hotmail.com

⁴ Graduada em Psicologia. marcia.kurogi@gmail.com

ABSTRACT

This paper presents a research about the Climate and Organizational Culture in Formato Engineering Company as having aspects Communication, Motivation and Organizational Behavior, with fieldwork and questionnaires. With this survey it was possible to analyze and describe the important points and less important with demonstration of graphs and bibliographic studies and explanation of each questionnaire, presenting results for Climate and Organizational Culture within the company environment in question. The results, ie, positive and negative points of this analysis aim to suggest strategies and ways to assist the organization in decision making and strategic planning.

Keyword: Climate. Culture. Development. Organization

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Os funcionários tem liberdade de expressar sua opinião com seu superior.....	21
Gráfico 2 - Seu chefe trata você da mesma forma que trata os outros.....	21
Gráfico 3 – Os funcionários têm seu potencial reconhecido (valor).....	22
Gráfico 4 – Você atende as expectativas da sua empresa.....	22
Gráfico 5 – As mudanças são comunicadas e explicadas previamente.....	23
Gráfico 6 – Existe um ambiente de companheirismo na organização.....	24
Gráfico 7 – Relacionamento com os outros colegas de trabalho é amistoso e agradável.....	24
Gráfico 8 – Existe cooperação entre os colegas de trabalho.....	25
Gráfico 9 – As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.....	25
Gráfico 10 – Sua equipe de trabalho é motivada e busca objetivos comuns.....	26
Gráfico 11 – A comunicação interna da empresa é compreendida e a contento.....	26
Gráfico 12 – O ambiente de trabalho atende as necessidades físicas do trabalhador.....	27

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO.....	7
2 - REFERÊNCIAL TEÓRICO.....	7
2.1 Clima Organizacional.....	7
2.2 As Dimensões do Clima Organizacional.....	8
2.3 Cultura Organizacional.....	11
2.4 Aspectos Importantes para o Clima e a Cultura Organizacional.....	12
2.4.1 Comunicação.....	12
2.4.2 Motivação.....	14
2.4.3 Comportamento Organizacional.....	15
3 – METODOLOGIA.....	17
3.1 Instrumento e Coleta de Dados.....	17
3.2 Campos de Pesquisa.....	18
3.3 Definições da Área ou População-Alvo do Estudo.....	20
3.4 Análise dos Resultados.....	20
4 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	20
5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
6 - REFERÊNCIAS.....	29
APENDICE.....	32
ANEXO A.....	34
ANEXO B.....	35

INTRODUÇÃO

As ações desenvolvidas em relação ao clima e a cultura organizacional nas empresas é uma forma de alcançar um objetivo ideal, que é melhorar o desempenho dos colaboradores, suas satisfações pessoais e profissionais, além de melhorar o desenvolvimento do funcionário no trabalho e suas funções dentro da empresa.

Em virtude deste fato o presente trabalho possui como tema o estudo do Clima e Cultura Organizacional, tendo como aspectos o Comportamento Organizacional, a Comunicação e Motivação que estão diretamente relacionados a este estudo.

Teve como proposta aplicar questionários relacionados ao clima e a cultura organizacional com o objetivo de coletar dados e analisar aspectos positivos e negativos que influenciam o comportamento humano.

O Clima e a Cultura Organizacional fazem parte da política da organização como um complemento, compartilhando valores que existem dentro da organização e são passados aos empregados.

Hoje a globalização está levando as organizações a buscarem cada vez mais inovações, competitividade e tecnologia para aperfeiçoar práticas de qualidade e adequarem as mudanças profundas e complexas.

O fator humano é essencial para alcançar esses objetivos no mundo competitivo e analisar os fatores que influenciam esses comportamentos e as relações pessoais para o desenvolvimento e crescimento da empresa.

Com o resultado desta pesquisa pretendeu auxiliar os gestores e os profissionais de Recursos Humanos a promoverem projetos de melhorias para atingir a satisfação dos colaboradores e assim resultando maior desempenho nas organizações, bem como contribuir a estudos científicos para futuros acadêmicos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Clima Organizacional

Desde a revolução industrial se fala sobre clima organizacional, percebeu-se a necessidade da satisfação dos empregados, de um ambiente de trabalho equilibrado, um local onde as pessoas estejam bem para desenvolver suas tarefas

diárias, motivadas e que tenham disposição e reconhecimento pelo seu trabalho. (CORRÊA, 2010).

Segundo Oliveira (2010) Clima Organizacional é a repercussão do sentimento das pessoas em relação à organização, diante a administração da mesma e dos relacionamentos interpessoais. O clima organizacional está ligado às causas emocionais tais como: ansiedades, frustrações, tensões, alegrias, desempenho, sucesso. É aonde começa o trabalho de implantação de qualidade nas empresas para desenvolver um bom relacionamento entre seus colaboradores.

Segundo Vieira (2004), as pesquisas de clima são muito importantes para saber como as pessoas se sentem na organização. A partir do momento em que existe o mapeamento do ambiente interno da empresa, é possível atacar efetivamente os principais focos dos problemas melhorando o clima organizacional do trabalho das pessoas.

Além de atingir o principal objetivo da pesquisa de clima e obter o conhecimento real dos problemas, ela aponta também os pontos fortes e os pontos fracos da empresa. Na realidade, se cada um fizer sua parte à empresa pode ter um bom ambiente de trabalho.

Assim, diante de vários fatores relevantes sobre o clima organizacional, um bom ambiente de trabalho é fundamental e positivo, resultando em melhor desempenho para a empresa, pois o clima organizacional influencia direta e indiretamente nos comportamentos.

Mediante este assunto verificam-se as dimensões do clima organizacional.

2.2 As Dimensões do Clima Organizacional

Segundo Chiavenato (2003) as dimensões do clima são:

- **Estrutura organizacional** – pode impor liberdade ou limites de ação para as pessoas através de regras, regulamentos, autoridade, especialização, etc. O clima será agradável se obtiver liberdade.
- **Recompensas** – a organização pode criticar ou incentivar os colaboradores pelos resultados alcançados, quanto mais estímulo e incentivo melhor será o clima organizacional.

- **Calor e apoio** – a organização pode manter um clima de cooperação ou de negativismo, quanto melhor o companheirismo melhor será o clima.
- **Responsabilidade** – pode reprimir ou incentivar o comportamento das pessoas por meio da negação de iniciativa, restrição quanto à decisão pessoal, etc.
- **Risco** – a situação de trabalho pode estimular no sentido de assumir novos desafios como protetora para evitar riscos, quanto maior o estímulo melhor será o clima.
- **Conflitos** – a fim de evitar choques ou incentivar os diferentes pontos de vistas a organização pode estabelecer regras e procedimentos, administrando os conflitos por meio da confrontação.

Percebe-se que o clima organizacional tem grande importância em suas dimensões, trazendo assim o equilíbrio na organização para melhorar a tomada de decisões.

Araújo e Garcia (2009) apontam três fatores que contribuem para um clima positivo:

Equidade: no sentido de compreender que os superiores de qualquer nível são justos na relação com a estrutura social, quanto melhor a resposta para essas questões, melhor será o clima organizacional;

Realização: pode ser entendida em estar bem na organização, ser respeitado no trabalho que executa, em estar em uma organização com responsabilidades sociais e que respeite as leis;

Companheirismo: existe competição entre pessoas do mesmo cargo, deixando assim o companheirismo em plano inferior. Mas deve-se buscar uma relação amistosa para que se tenha um agradável clima organizacional. O conflito deve existir, mas o que se deve eliminar é o conflito predador.

Observa-se que a empresa que tem um Clima Organizacional favorável atraem grandes profissionais e futuros talentos, pois estes terão o seu trabalho reconhecido e a certeza de trabalhar um ambiente motivador que lhe propicie crescer no mercado de trabalho.

Para Gil (2012), o clima organizacional pode exercer um efeito dramático sobre os indivíduos, pois a organização contribui para incapacidade da pessoa para lidar com ambiente, portanto o clima organizacional pode ser um obstáculo no desenvolvimento dos empregados junto à administração dos gestores.

Considera-se que os empregados passam muitas horas dentro da organização, com isso se o ambiente de trabalho for agradável, seus objetivos respeitados e o empregador for uma pessoa sensata, torna-se mais gratificante trabalhar em um local onde a empresa caminha junto aos seus empregados, motivando-os e assim os outros obstáculos ficam mais facilmente superados.

É conveniente que as empresas desenvolvam pesquisas sobre o clima organizacional, identificando e mensurando as percepções dos empregados para avaliar os resultados.

Portanto a pesquisa do clima organizacional poderá constituir um verdadeiro sistema preventivo onde desenvolve estudos para melhor compreensão, que influencia o empregado e conseqüentemente a qualidade e a produtividade da organização terá bons resultados.

Observa-se que as empresas ao desenvolverem estudos e pesquisas sobre o clima organizacional possibilitam resultados que poderá solucionar conflitos dentro das organizações.

Para Chiavenato (2006, p.102)

O conceito de Clima Organizacional ao nível de organização, como importante aspecto do relacionamento entre pessoas e organizações. Vimos que as pessoas engajam-se continuamente, no processo de ajustamento, a uma variedade de situações no sentido de satisfazer a suas necessidades e manter certo equilíbrio individual. Tal ajustamento não se restringe à satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança as chamadas necessidades vegetativas, mas envolvem também a satisfação das necessidades sociais, de estima e de auto realização as chamadas necessidades superiores.

De acordo com Chiavenato (2006) o clima organizacional está ligado à satisfação das necessidades das pessoas e a motivação dos membros da organização, ou seja, o clima organizacional é um fator importante e determinante para o desenvolvimento de pessoas dentro da organização, além de contribuir para a organização, ambiente interno e os colaboradores, são essenciais para a

satisfação pessoal e individual, e assim proporciona bom convívio entre os participantes gerando produtividade e desempenho satisfatório para todos.

Para melhor compreender a influência do clima organizacional na organização, faz-se necessário entender a cultura organizacional na qual o clima está inserido.

2.3 Cultura Organizacional

Robbins (2005) diz ser a cultura organizacional um conjunto de informações essenciais que os membros de uma organização compartilham e que diferencia uma organização das demais, cada qual com as principais características que mais valorizam que, em sua visão são sete: inovação e assunção de riscos, atenção aos detalhes, orientação para os resultados, orientação para as pessoas, orientação para a equipe, agressividade e estabilidade, que em níveis variados e diferentes intensidades capturam a essência da cultura de uma organização.

Já para Oliveira (2010), cultura organizacional é forma que a empresa se mostra, suas crenças, valores, normas e hábitos que as pessoas da organização atuam mutuamente.

E, para Maximiliano (2011), Cultura organizacional são normas existentes que as pessoas aprendem a aceitar cujas premissas vão passando aos novos integrantes como sendo a forma correta de solucionar os problemas de adaptação e integração.

Vê-se que cada organização tem sua cultura, sua característica própria, seu conjunto de valores que, embora tendo vários membros de vários níveis, todos têm um entendimento da cultura de sua organização de maneira semelhante.

A cultura organizacional se refere à maneira pela qual os funcionários percebem as características da cultura da empresa e não ao fato de gostarem ou não delas. Trata-se de um conceito descritivo. Isso é importante porque diferencia este conceito daquele da satisfação com o trabalho. (ROBBINS, 2005, p.376)

Observa-se também que todas as culturas, das mais variadas organizações dependem de suas histórias, características, valores e normas.

Chiavenato (2009) diz que cada organização tem a sua cultura organizacional corporativa. Para se conhecer uma organização e for integrante dela

o primeiro passo é conhecer sua cultura, atuando em suas atividades. O modo em que as pessoas se comunicam as atitudes e pressuposições fazem parte da cultura organizacional, e que para desenvolver carreira em uma empresa é preciso participar intimamente desta cultura.

Para ele a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas, que orientam o comportamento dos membros de uma organização do dia-a-dia que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais, ela é o conjunto de hábitos e crenças estabelecido através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização, não é algo visível, tocável, não é percebida e observável em si mesma, mas através de seus efeitos e consequência.

Assim a cultura organizacional é um sistema de valores, uma percepção comum compartilhada pelos membros de uma organização, é uma compreensão clara ou deveria ser, de como desenvolver as coisas na organização, ela tem relação com a origem da empresa e com a crença em que foram transmitidas pelos seus fundadores e gestores de grande poder, quando, ao longo do tempo uma organização adquire uma permanência institucional quanto os modos aceitáveis de comportamento se tornam amplamente auto evidentes para seus membros. (ROBBINS, 2005).

Ou seja, para o autor a cultura é a maneira pela qual cada organização aprendeu a lidar com seu ambiente e com seus funcionários, é uma mistura de crenças, valores, comportamentos e histórias que representa de maneira particular cada organização, e o sucesso neste aprendizado.

O Clima e a Cultura Organizacional estão ligados na organização como complementos, o clima visa à organização e relacionamento entre funcionários e a cultura é o modo como veem esta estrutura e o que pode ser mudado com a utilização de ambos.

2.4 Aspectos Importantes Para o Clima e a Cultura Organizacional

2.4.1 Comunicação

A comunicação é importante no relacionamento entre pessoas e essencial entre setores dentro da organização. É uma ferramenta que tem objetivos de proporcionar informação e compreensão necessárias para que as pessoas possam

se conduzir nas suas tarefas. Assim alcançam atitudes necessárias que promovem a motivação, cooperação e satisfação nos cargos fazendo toda a diferença no ambiente e no clima organizacional (CHIAVENATO, 1997).

Chiavenato (1997, p. 181) diz:

Comunicação é a troca entre indivíduos, por isso, constitui um dos processos fundamentais da experiência humana e da organização social. A comunicação requer um código para formular uma mensagem e a envia na forma de um sinal (como ondas sonoras, letras impressas, símbolos), por meio de um determinado canal (ar, fios, papel) a um receptor da mensagem que a decodifica e interpreta o seu significado.

De fato toda organização deve ser construída sobre uma base de comunicação, todas as pessoas desta base devem assumir responsabilidades através da disseminação da informação. Ou seja, são importantes as estratégias de Gestão de Pessoas na comunicação e no desenvolvimento dos funcionários.

França (2011) comenta que o ser humano é fruto da sociedade em que vive e da cultura em sua volta. Neste contexto a comunicação representa-se indispensável e essencial, pois o ser humano para se desenvolver precisa de comunicar e criar novas culturas na sociedade.

Nenhum grupo existe sem comunicação, na qual há transferências de significado entre seus membros. É pela comunicação que as informações e ideias podem ser trocadas e compreendidas. O papel da informação é de extrema importância na tomada de decisões, os indivíduos identificam e avaliam as alternativas de escolhas fornecidas pela comunicação.

Para França (2011) a comunicação é extremamente importante dentro da organização, faz toda a diferença no ambiente interno para a tomada de decisões, agilidade nas funções a serem executadas, melhor produtividade e desempenho satisfatório dentro da empresa. Assim o importante é que a informação consiga contribuir para melhorias e para o alcance dos ideais dentro da empresa.

Um clima favorável resulta em uma comunicação aberta, e esta troca de informações, motiva a equipe a sentir-se parte integrante das decisões, obtendo então melhoras nos resultados.

Através da comunicação adequada aspectos como resolução de conflitos, clima de cooperação, responsabilidade de suas atividades e o enfrentamento de

riscos serão mais bem vivenciados pelos funcionários sendo estes aspectos inerentes ao Clima Organizacional.

2.4.2 Motivação

Chiavenato (2009) comenta que o conceito de motivação, no nível individual, leva ao clima organizacional, pois os seres humanos estão continuamente ligados a uma variedade de situações para satisfazer suas necessidades e manter um equilíbrio emocional.

Assim o ciclo motivacional começa com surgimento de uma necessidade, que provoca mudança no comportamento do indivíduo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio.

No entanto o motivo para o indivíduo sentir bem na organização depende dos estímulos provocados no ambiente onde se encontra suas necessidades insatisfeitas que tem influência no processo das realizações pessoais e profissionais.

É necessário, portanto, frisar que um mesmo indivíduo ora persegue objetivos que atendem determinada necessidade, ora busca satisfazer outras. Tudo depende de sua carência naquele momento. Complementarmente, deve-se entender que duas pessoas não perseguem necessariamente um mesmo objetivo num mesmo momento. O importante ao se procurar diagnosticar determinado tipo de comportamento motivacional é procurar descobrir que necessidades estão em jogo, e isso explica muito do como e do por que as pessoas entram em ação. (BERGAMINI, 2009, p.147).

No entanto, podendo trabalhar as maneiras de lidar com determinadas situações, sendo elas positivas e negativas. O empregado com reação negativa pode contaminar todo o ambiente de trabalho, ocasionando um clima organizacional ruim na organização. Ou seja, para melhor produtividade das organizações os gestores e administradores precisam priorizar as melhorias, para que os colaboradores trabalhem com eficácia sem sentirem pressionados ou sem compromisso profissional.

Gil (2012) relata sua visão mais atual no mundo dos negócios, pois o mundo encontra-se cada vez mais competitivo, assim exige altos níveis de motivação das pessoas, os empregados motivados trabalhando tanto em grupo como individuais motivados para trazerem bons resultados na produtividade das organizações. Sendo a motivação uma chave para o comprometimento onde cada

vez as organizações investem em funcionários comprometidos, ou seja, funcionários que trazem soluções e opiniões para uma administração eficaz.

Entende-se que as organizações deverá propiciar um clima favorável, que facilite o trabalho para o alcance dos resultados pretendidos concomitantemente com este comportamento, levando o comprometimento do colaborador motivado, e obtendo melhores e maiores resultados.

Um ambiente de relacionamentos justo, de liberdade para realizar suas atividades e de companheirismo, ou seja, um clima organizacional satisfatório influenciará na motivação do sujeito dentro da organização.

2.4.3 Comportamento Organizacional

O Comportamento Organizacional analisa a dinâmica do desenvolvimento da nossa atual perspectiva de atitudes em relação aos colaboradores e ajuda a compreender e visualizar as direções que pode tomar (VECCHIO 2008).

Para Chiavenato (1997, p.23)

Comportamento organizacional é o estudo do funcionamento e da dinâmica das organizações e como os grupos e os indivíduos se comportam dentro delas. É uma ciência interdisciplinar e quase independente. Como a organização é um sistema cooperativo racional, ela somente pode alcançar seus objetivos se as pessoas que a compõem coordenarem seus esforços a fim de alcançar algo que individualmente jamais conseguiriam.

Ou seja, observa-se que uma organização tem expectativas acerca de seus participantes, quanto às aptidões, talentos e potencial de desenvolvimento, também os participantes têm suas expectativas em relação à organização. Assim as pessoas procuram uma organização porque esperam que sua participação nela satisfaça algumas de suas necessidades.

Segundo Hampton (1992), na organização podem ter pessoas de personalidades diferentes e não se simpatizam uns com outros, mesmo assim trabalham juntos, sabendo ouvir, respeitar e evitar reações emocionais e prejudiciais, tornando um comportamento organizacional nas organizações mais funcional.

Conforme Hampton (1992) o cultivo das habilidades envolvidas no trabalho com outros é uma necessidade para uma carreira eficaz e satisfatória. A presença das relações interpessoais na organização significa que aqueles que não

sabem como trabalhar bem com os outros terão maiores dificuldades no cumprimento de tarefas interdependentes. Os grupos compostos de pessoas antissociais e solitárias tendem a ter desempenho menos eficaz que os grupos nos quais as pessoas estão mais inclinadas a interagir.

As relações desenvolvidas dentro das empresas são a definição do bom andamento e do desempenho profissional de seus colaboradores. O trabalho em equipe faz toda a diferença para o sucesso do trabalho, e este comportamento está relacionado com o clima e a cultura organizacional.

O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional. (ROBBINS, 2005, p. 6).

O comportamento organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como estes comportamentos afetam o desempenho das empresas. Como este estudo está voltado especificamente para situações relacionadas ao emprego, enfatiza-se o comportamento relativo a funções, trabalho, absenteísmo, rotatividade, produtividade, desempenho humano e administração (ROBBINS, 2005).

Comportamento Organizacional está relacionado ao Clima no que diz respeito ao desempenho e situações vivenciadas na organização. O desenvolvimento de um estilo de liderança, a escolha de uma estratégia de resolução de problemas, levando assim a criar estruturas organizacionais eficazes. (VECCHIO, 2008).

Assim é possível dizer que o comportamento organizacional e o clima e de extrema importância dentro de uma organização, o comportamento corresponde às expectativas da empresa em relação à organização e já o clima corresponde às percepções que os colaboradores possuem dentro da empresa, em relação às metas, os objetivos até mesmo pessoais a serem alcançados para um melhor desempenho dentro da empresa.

3 METODOLOGIA

De acordo com Acevedo e Nohara (2007) quanto ao objetivo, à pesquisa pode ser classificada como: exploratória, descritiva e explicativa, deste modo, foi como exploratório, pela finalidade de proporcionar maior compreensão dos fatos a serem investigados, explorando ainda mais as teorias das autoras mencionadas, em relação ao delineamento ou maneira como os dados foram coletados, utilizam dados primários e secundários.

Os dados secundários foram retirados de livros, sites de pesquisas, revistas e artigos, enquanto os dados primários surgiram das conversas e reuniões com os encarregados do setor de recursos humanos da empresa Formatto Engenharia, e pessoas que compõem este trabalho. Quantitativo, conforme o próprio nome indica, significa quantificar opiniões, dados, nas formas de coleta de informações, assim como também com o emprego de recursos e técnicas estatísticas (ACEVEDO e NOHARA, 2007).

Pesquisa de campo procede à observação de fatos e fenômenos exatamente como ocorrem no real, à coleta de dados referentes aos mesmos e, finalmente, à análise e interpretação desses dados, com base numa fundamentação teórica consistente, objetivando compreender e explicar o problema pesquisado. (ACEVEDO e NOHARA, 2007).

Então a metodologia foi realizada com os seguintes dados:

3.1 Instrumento e Coleta de Dados

Segundo Acevedo e Nohara (2007) o instrumento de coleta de dados é o formulário onde constam as perguntas e as escalas que serão apresentadas aos entrevistados ou os itens que serão observados. O instrumento de coleta de dados pode ser mais ou menos estruturado, conforme o método de pesquisa adotado.

As coletas dos dados foram em primeiro instante bibliográfico, ou seja, as pesquisas foram buscadas em livros, artigos e sites de pesquisas sobre o assunto envolvido, que virão a contribuir com o enriquecimento do referencial teórico. Também foi aplicado questionário para avaliar características da empresa, com o intuito de desenvolver uma possível estratégia a ser realizado dentro da mesma.

3.2 Campos de Pesquisa

Segundo Gonçalves (2001, p.67),

A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas [...].

A pesquisa foi realizada na empresa Formato Engenharia, situada na cidade de Anápolis, o campo de pesquisa foi realizado internamente, com funcionários de vários setores.

A Formato Engenharia Ltda iniciou suas atividades em 1988 e hoje atua em diversas áreas da construção Civil e Elétrica. Os serviços abrangem a realização de obras de plantas industriais, prédios residenciais e comerciais, Estações Telefônicas e Estações para telefonia celular, compreendendo a energização (Altas e Baixas tensões), aterramento, fundações e montagens de torres.

A Formato executa também reformas, ampliações e construções de prédios em várias localidades do país e contam com mão-de-obra especializada, equipamentos robustos e veículos adequados para qualquer tipo de trabalho, inclusive caminhões, desde modelos mais leves até outros mais pesados, com guindaste.

O quadro de funcionários é composto como demonstra abaixo:

Quadro I - Colaboradores Diretos

SETOR	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS
Administrativo	92
Afastados	15
Almoxarifado	21
Arquitetura	03
Compras	10
Contabilidade	08
Contas A Pagar	02
Contas A Receber	02
Engenharia	14

Financeiro	04
Logística	01
Obra	277
Recepção	01
Recursos Humanos	06
Serralheria	13
Serviços Gerais	09
Transporte	16
TOTAL DE FUNCIONÁRIOS	494

Fonte: Formatto Engenharia (2013)

Uma das prioridades da Formatto Engenharia é a união da equipe e o desenvolvimento dos profissionais que nela atuam, fazendo com que desta forma o atendimento aos parceiros se torne ágil e preciso.

Como forma de estabelecer foco em suas atividades criou divisões de engenharia em áreas específicas (Divisão de Projetos, Divisão de Edificações, Divisão de Telefonia, Divisão de Orçamentos e Medições e Divisão de Licitações).

Em sua estrutura de apoio estão os setores de compras, almoxarifado, contas a pagar, contas a receber, contabilidade, serralheria, transporte, controladoria e Recursos Humanos.

POLÍTICA DA QUALIDADE: Prestar serviços com qualidade, agilidade e economia assegurando a satisfação do cliente e a melhoria contínua dos processos.

MISSÃO: Oferecer soluções competentes, inovadoras e competitivas de multi serviços na área Engenharia.

VALORES: Ética: relações baseadas em honestidade e respeito, em todos os níveis. Transparência: Qualidade ou condição de ser claro na conduta organizacional. Comprometimento: Manutenção do compromisso com a identidade organizacional. Efetividade: Capacidade de sempre buscar atingir o real objetivo. Competência: Aptidão reconhecida de efetuar as ações profissionais.

3.3 Definições Da área Ou População-Alvo Do Estudo

É a limitação da área ou população que o estudo será aplicado para se identificar a realidade da questão. Para Lakatos (2000, p. 99) população “[...] é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”.

Amostra se define como subconjunto da população por meio do qual se estabelecem ou estimam características desse universo ou população.

A população desta pesquisa foi constituída pelos 02 (dois) profissionais que atuam dentro da empresa no setor de recursos humanos, 30 funcionários de diferentes setores, sendo todos maiores de idade e que aceitaram fazer parte deste projeto de pesquisa, totalizando 32 entrevistados devidamente ativos na empresa, distribuídos em setores administrativos, produção e almoxarifado da Empresa Formato Engenharia.

A aplicação dos questionários foi realizada no mês de outubro de 2013. A escolha de 32 funcionários para a pesquisa foi feita por eles estarem com melhor acesso dentro da empresa. Sendo escolhidos funcionários de setores diferentes para atender nossas necessidades de analisar o clima organizacional.

Independente dos setores a análise foi feita para descobrir o que os colaboradores acham da empresa, o ambiente que eles trabalham e o que eles esperam da empresa em relação à satisfação pessoal do grupo ou de um todo.

3.4 Análises Dos Resultados

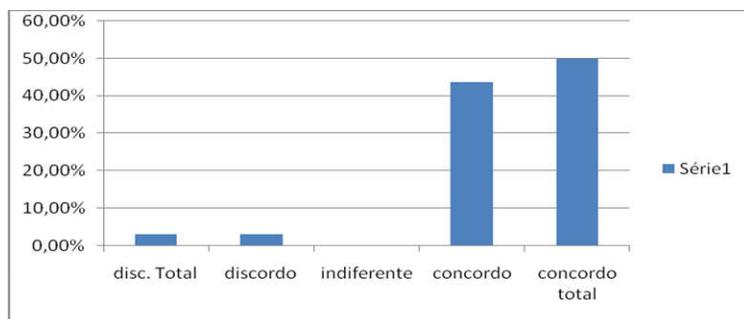
Foram realizadas através de questionário contendo 12 questões onde foi coleta dados para a presente pesquisa. As informações se deram pela forma de tabulação manual, onde foram tratadas de forma estatística e representadas através de percentuais, para as pesquisa quantitativa através de tabelas e gráficos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a aplicação do instrumento de coleta de dados, torna-se necessário proceder à respectiva apresentação e análise dos mesmos extraindo alguns resultados.

Neste contexto, o método estatístico apresenta-se como o método mais adequado, pelo que foi utilizada a estatística descritiva para uma melhor compreensão dos dados através dos gráficos.

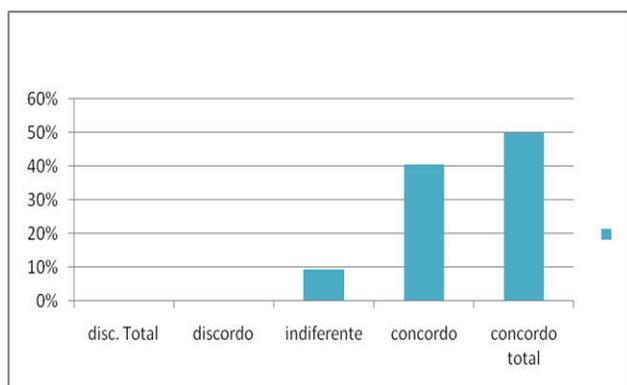
Gráfico 1 – Os funcionários tem liberdade de expressar sua opinião com seu superior.



Fonte: Autoras do texto (2013)

Percebe-se que 50% dos funcionários concordam totalmente e 43,75% concordam que pode expressar suas opiniões com seu superior, 3,13% discordaram e 3,13% discordaram totalmente.

Gráfico 2 – Seu chefe trata você da mesma forma que trata os outros.



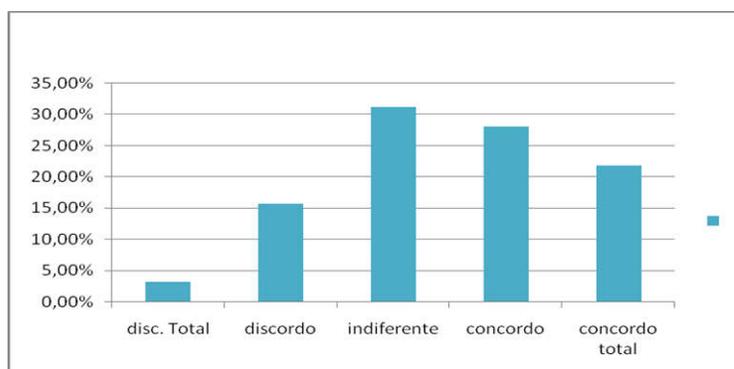
Fonte: Autoras do texto (2013)

Percebe-se que 50% concordam totalmente e 40,63% concordam que seu chefe trata da mesma forma que trata os outros e 9,38% se mostraram indiferentes. Observa-se que nos Gráficos 1 e 2 o relacionamento entre o superior e seus subordinados tem uma estrutura eficaz.

Segundo Hampton (1992), na organização podem ter pessoas de personalidades diferentes e não se simpatizam uns com outros, mesmo assim trabalham juntos, sabendo ouvir, respeitar e evitar reações emocionais e prejudiciais, tornando um comportamento organizacional nas organizações mais funcional.

Os resultados do gráfico 1 e 2 são importantes dentro da empresa, pois fica claro que o clima organizacional está sendo favorável aos funcionários, pois eles tem liberdade de expressar suas opiniões com seus superiores e são bem tratados sem nenhuma diferença de nível hierárquico.

Gráfico 3 - Os funcionários têm seu potencial reconhecido (valor).



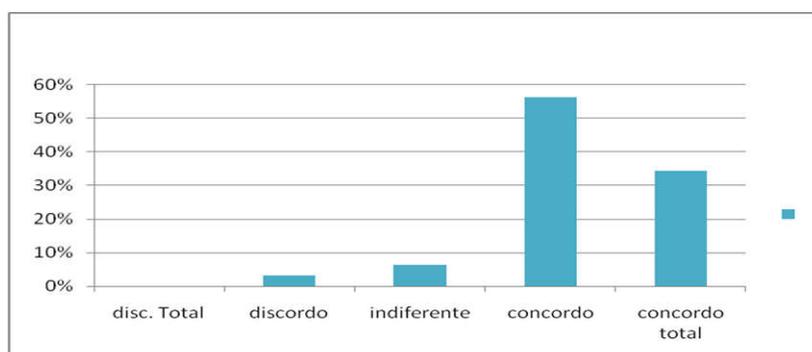
Fonte: Autoras do texto (2013)

Percebe-se que 28,13% concordam e 21,88% concordam totalmente que seu potencial é reconhecido na empresa e 31,25% são indiferentes, 15,63% discordam e 3,13% discordam totalmente.

Observa-se que os funcionários têm suas opiniões divididas em relação ao reconhecimento de seus potenciais.

Gil (2012) diz que se o ambiente de trabalho for agradável, seus objetivos respeitados e o empregador for uma pessoa sensata, torna-se mais gratificante trabalhar em um local onde a empresa caminha junto aos seus empregados que trazem soluções e opiniões para uma administração eficaz.

Gráfico 4 – Você atente as expectativas da sua empresa.



Fonte: Autoras do texto (2013)

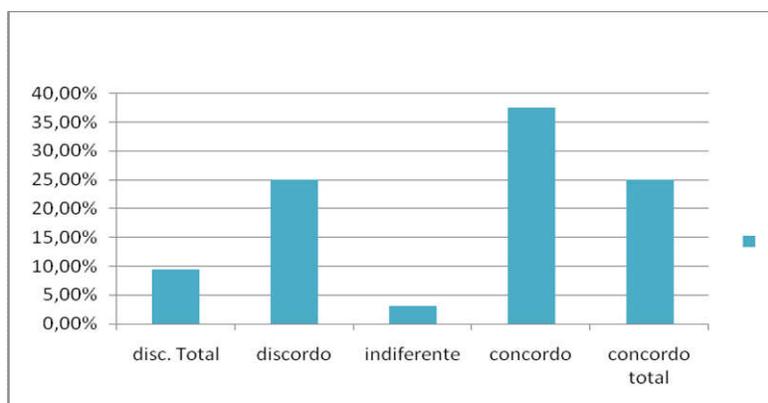
Verifica-se que 56,25% concordam que atende as expectativas da empresa e 34,38% concordam totalmente, enquanto que 6,25% são indiferentes, 3,13% discordam.

Nesta organização os colaboradores atendem as expectativas que a empresa precisa, tornando positivo o trabalho e obtendo grandes resultados de seus colaboradores.

Conforme Hampton (1992) o cultivo das habilidades envolvidas no trabalho com outros é uma necessidade para uma carreira eficaz e satisfatória.

Assim estes colaboradores desenvolvem habilidades e metas a serem alcançadas, gerando um bom resultado para a organização.

Gráfico 5 - As mudanças são comunicadas e explicadas previamente.



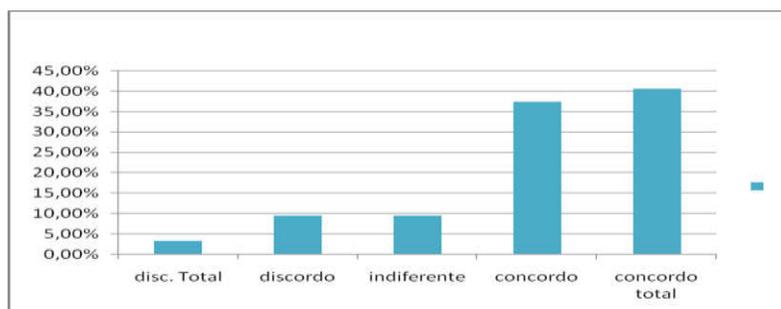
Fonte: Autoras do texto (2013)

Nota-se que 37,50% concordam e 25% concordam totalmente enquanto que 3,13% são indiferentes, 25% discordam 9,38% discordam totalmente sobre as mudanças comunicadas e explicadas previamente.

Verifica-se que na organização pesquisada a comunicação e a explicação de suas mudanças são parcialmente claras, mas amenizando as falhas de comunicação entre os indivíduos da empresa poderá diminuir os desgastes entre as funções.

Relata Chiavenato (1997), quando diz que comunicação é a troca entre indivíduos, por isso, constitui um dos processos fundamentais da experiência humana e da organização social.

Gráfico 6 - Existe um ambiente de companheirismo na organização.



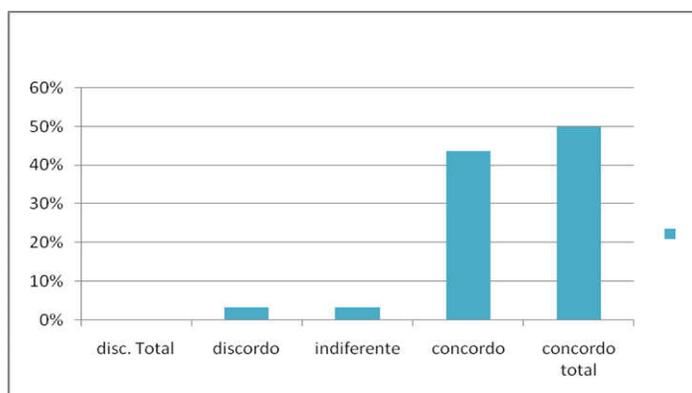
Fonte: Autoras do texto (2013)

Percebe-se que 40,63% concordam totalmente e 37,50% concordam e 9,38% são indiferentes, 9,38% discordam e 3,13% discordam totalmente sobre o ambiente de companheirismo na empresa.

Verifica-se que nesta organização o companheirismo é positivo e favorável.

De acordo Araújo e Garcia (2009), existe competição entre pessoas do mesmo cargo, deixando assim o companheirismo em plano inferior. Mas deve-se buscar uma relação amistosa para que tenha um clima organizacional agradável.

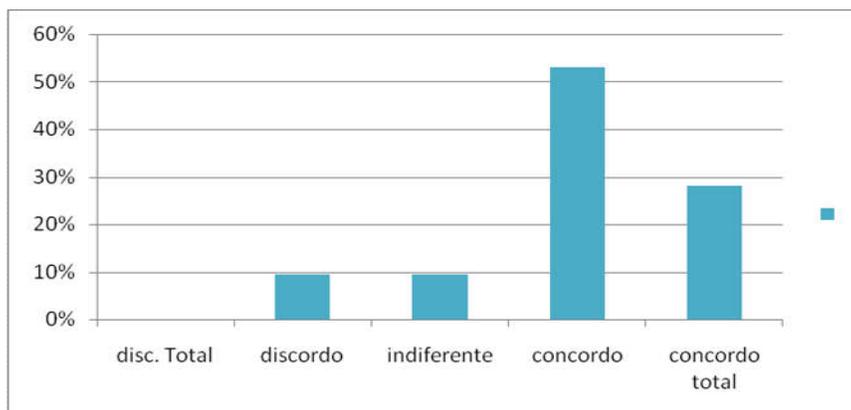
Gráfico 7 – Relacionamento com os outros colegas de trabalho é amistoso e agradável.



Fonte: Autoras do texto (2013)

Percebe-se que na empresa 50% concordam totalmente e 43,75% concordam, 3,13% são indiferentes, 3,13% discordam sobre o relacionamento com outros colegas de trabalho.

Gráfico 8 - Existe cooperação entre os colegas de trabalho.



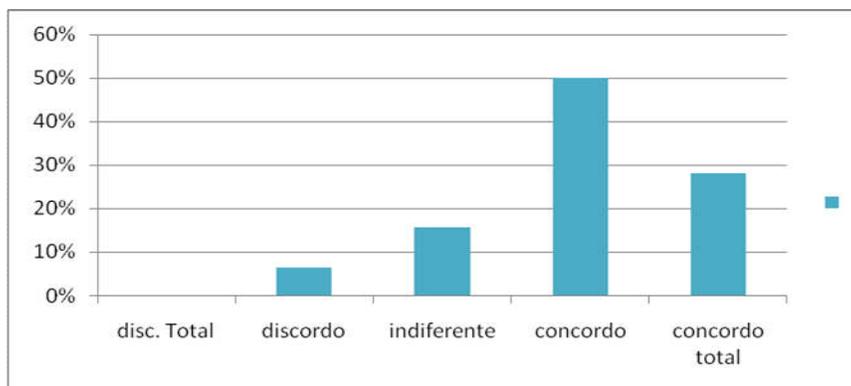
Fonte: Autoras do texto (2013)

Nota-se que 53,13% concordam e 28,13% concordam totalmente enquanto que 9,48% são indiferentes, 9,48% discordam sobre a cooperação entre colegas.

Observa-se que nos gráficos 7 e 8 a cooperação existe no relacionamento entre as pessoas.

Chiavenato (1997), comenta que a organização é um sistema cooperativo racional, ela somente pode alcançar seus objetivos se as pessoas que a compõem coordenarem seus esforços afim de alcançar algo que individualmente jamais conseguiram.

Gráfico 9 – As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.

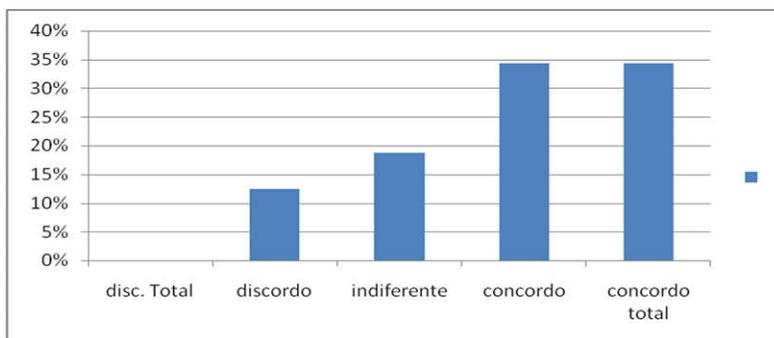


Fonte: Autoras do texto (2013)

Nota-se que 50% concordam e 28,13% concordam totalmente, 15,63% são indiferentes, 6,25% discordam sobre as inovações feitas na empresa.

Observa-se que os funcionários sentem-se motivados. Conforme Chiavenato (2003) a organização pode criticar ou incentivar os colaboradores pelos resultados alcançados, quanto mais estímulos e incentivos melhor será o clima organizacional.

Gráfico 10 - Sua equipe de trabalho é motivada e sempre busca objetivos comuns.

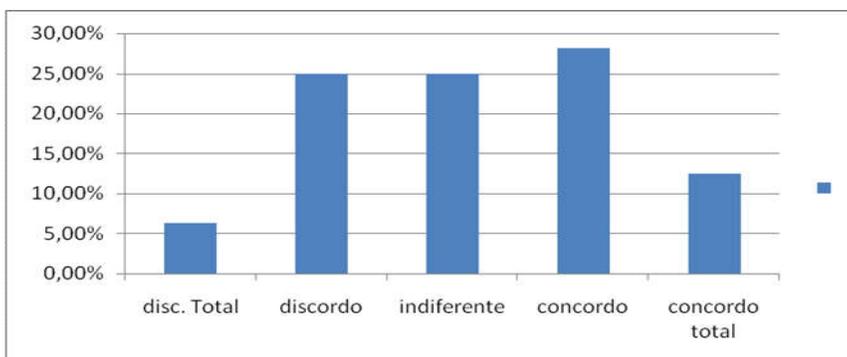


Fonte: Autoras do texto (2013)

Percebe-se que 34,38% concordam e 34,38% concordam totalmente, 18,75% indiferentes, 12,50% discordam sobre o trabalho em equipe ser motivada e buscam objetivos comuns.

Como cita Chiavenato (2006) o clima organizacional está ligado à satisfação das necessidades das pessoas e a motivação dos membros da organização, ou seja, o clima organizacional é um fator importante e determinante para o desenvolvimento de pessoas.

Gráfico 11 - A comunicação interna da empresa é facilmente compreendida e a contento.



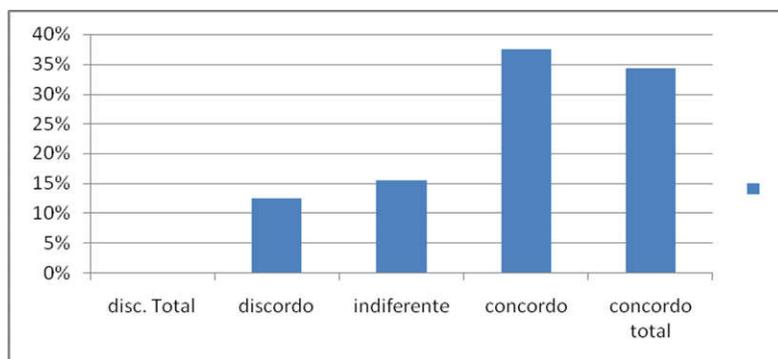
Fonte: Autoras do texto (2013)

Percebe-se que 28,13% concordam e 12,50% concordam totalmente, 25% são indiferentes, 25% discordam e 6,25% discordam totalmente sobre a comunicação interna na empresa.

Verifica-se que na empresa a comunicação interna tem opiniões divididas sendo que uma grande parte se expressou ao contrário da maioria.

Para França (2011) a comunicação é extremamente importante dentro da organização, faz toda a diferença no ambiente interno para tomada de decisões.

Gráfico 12 - O ambiente de trabalho atende às necessidades físico do trabalhador.



Fonte: Autoras do texto (2013)

Nota-se que 37,50% concordam e 34,38% concordam totalmente, 15,63% são indiferentes e 12,50% discordam que atende às necessidades físicas do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Percebe-se que a empresa propicia um ambiente de trabalho adequado, resultando na motivação dos seus colaboradores. Chiavenato (2009) comenta que o conceito de motivação, no nível individual, leva ao clima organizacional, pois os seres humanos estão continuamente ligados a uma variedade de situações para satisfazer suas necessidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do presente trabalho, foram levantadas questões e pesquisas referentes ao clima e a cultura organizacional, o qual está inserido na organização.

Entende-se que o fator humano é essencial para o alcance dos objetivos da organização.

Pois, conforme Chiavenato (2006) o clima organizacional está ligado à satisfação das necessidades das pessoas e a motivação dos membros da organização, ou seja, o clima organizacional é um fator importante e determinante para o desenvolvimento de pessoas dentro da organização.

Desta forma avaliou-se qual a influência do clima e da cultura organizacional no comportamento dos colaboradores e na produtividade da empresa Formato Engenharia.

Diante deste pressuposto de que um bom diagnóstico do clima organizacional é uma excelente ferramenta para desenvolver ações que melhore o desempenho dos colaboradores, suas satisfações pessoais e profissionais, além de melhorar o desenvolvimento do funcionário no trabalho e suas funções dentro da empresa, pode-se constatar que os objetivos de fazer o levantamento de dados na elaboração da pesquisa de campo foram alcançados, pois através das informações obtidas na demonstração dos resultados a maioria foi positiva.

Os resultados dos gráficos faz entender como está o clima e a cultura organizacional da empresa.

No gráfico 1 (um) e 2 (dois) tem uma grande aceitação de liberdade de expressão e relacionamentos com os superiores. A empresa deve aproveitar estes fatores para somar ao crescimento organizacional e assim amenizar falhas em outros tópicos aqui citados.

No gráfico 3 (três) referente ao potencial reconhecido encontra opiniões diferentes onde exige um pouco mais de atenção dos gestores. No gráfico 6 (seis) vê um clima de companheirismo que significa que os colaboradores estão propícios a trabalhos em equipe. Isso deve ser levado em consideração para a participação nas tomadas de decisões.

O gráfico 11 (onze) tem uma deficiência na questão da comunicação interna, onde certas normas e deveres não são interpretados da maneira correta. Isso gera um conflito de informações. A empresa precisa investir mais no treinamento de relacionamentos internos, referentes ao respeito das atividades ou rotinas de um determinado setor.

Com isso vê-se que uma gestão participativa, um clima favorável gera uma motivação que influencia todo o ambiente de trabalho garantindo assim a manutenção da organização na atual competitividade.

Através deste trabalho, podemos analisar nos gráficos que a empresa pesquisada, mostrou que o clima organizacional em seus setores em geral teve a maioria de suas respostas positivas, onde esta empresa tem oportunidades de solucionar as deficiências encontradas, pois uns dos pontos positivam que ajuda a resolver seus problemas e o bom clima organizacional que encontramos nesta organização, podendo assim ter o apoio de seus subordinados para manter e sugerir mudanças para desenvolvimentos futuros.

6 REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no Curso de Administração**: guia completo de conteúdo e forma. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ARAUJO, Luiz Cesar; GARCIA, Adriana, **Gestão de pessoas estratégias e integração organizacional - 2ª edição** São Paulo Atlas 2009.

BARBIERI, Ugo Franco: **Gestão de Pessoas nas Organizações: Práticas atuais sobre RH estratégico**. São Paulo: Editora Atlas S.A 2012.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**: psicologia do comportamento organizacional. 4. ed. 5. reimpr.-São Paulo: Atlas 2009.

CHIAVENATO, Idalberto **Recursos Humanos: O Capital Humano Das Organizações** 8º ed – São Paulo, Atlas 2006.

_____ **Recursos Humanos das organizações** 9ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____ **Introdução á Teoria Geral da Administração**, 5º. ed. São Paulo: Markon Books, 1997.

_____ **Recursos Humanos das organizações** 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CORRÊA, Kenneth. **História da Pesquisa de Clima Organizacional**. 2010. Disponível em: <http://www.administracaoegestao.com.br/pesquisa-de-clima-organizacional/page> 16. Acesso em: 05 de jun. as 20h25min.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi **Práticas de recursos humanos**, 1º. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FRANCO, M. L. P. B. **Porque o conflito entre as tendências metodológicas não é falso**. Cadernos de Pesquisa. São Paulo: n. 66, ago/1985.

GIL, Antônio Carlos **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**, 1º. ed.-12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

GONÇALVES, Elisa Pereira. **Iniciação à pesquisa científica**. 2ª ed. Campinas, SP: Alínea, 2001.

HAMPTON David, **Administração Temporânea**, 3º. ed. São Paulo: Markon Books 1992.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru, - **Teoria geral da administração: da revolução urbana e da revolução digital** 6º. ed. 8. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de, - **Teoria geral da administração: uma abordagem prática** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PIANA, MC. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 233 p. ISBN 978-85-7983-038-9. From SciELO Books. Disponível em <<http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-06.pdf>>.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional** /tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Ana Carolina, FERRONATO, Melânia Z. Publicado em 01/12/2010. Disponível em: 05 jun. 2013, 19h47min.

VECCHIO, Robert P. – **Comportamento Organizacional**, 6ª. Ed. norte-americana Roberto Galman. São Paulo: Ed. Cengage Learning, 2008.

VIEIRA, Rufina Gustmann - **A influência do clima organizacional nas empresas e nas organizações**, revista divulgação técnico científica, ICPG, nº 4 2004. www.icpg.com.br

APENDICE

APENDICE A - QUESTIONÁRIO

Este questionário tem como objetivo levantar dados na elaboração de uma pesquisa de campo, tendo como tema a influencia do Clima Organizacional no ambiente de trabalho.

Leia as características descritas nas frases a seguir e responda de acordo com o número que melhor representa sua opinião (nesta empresa), de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
1 - Os funcionários tem liberdade de expressar sua opinião com seu superior.				
2 – Seu chefe trata você da mesma forma que trata os outros.				
3 - Os funcionários têm seu potencial reconhecido (valor).				
4 – Você atente as expectativas da sua empresa.				
5 - As mudanças são comunicadas e explicadas previamente.				
6- Existe um ambiente de companheirismo na organização.				
7 – Relacionamento com os outros colegas de trabalho é amistoso e agradável.				
8 - Existe cooperação entre os colegas de trabalho.				
9 – As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.				
10 - Sua equipe de trabalho é motivada e sempre busca objetivos comuns.				
11 - A comunicação interna da empresa é facilmente compreendida e a contexto.				
12 - O ambiente de trabalho atende ás necessidades físicas do trabalhador.				

ANEXOS**ANEXO A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE EMPRESAS**

Empresa:

CNPJ: _____

Inscrição Estadual:

Endereço completo:

Representante da empresa:

Telefone: (____) _____ e-mail: _____

Tipo de produção intelectual: () TCC () TCCE () Dissertação () Tese

Título/subtítulo:

Autor: _____

Orientador: _____

Co-orientador: _____

Curso/Programa de Pós-graduação:

Como representante da empresa acima nominada, declaro que as informações e/ou documentos disponibilizados pela empresa para o trabalho citado:

() Podem ser publicados sem restrição.

() Possuem restrição parcial por um período de _____ anos, não podendo ser publicadas as seguintes informações e/ou documentos:

() Possuem restrição total para publicação por um período de _____ anos, pelos seguintes motivos:

Representante da empresa Local e Data

ANEXO B – AUTORIZAÇÃO PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS PARA PESQUISA CIENTIFICA

Nome da pesquisa: A Influência do Clima Organizacional no Ambiente de Trabalho

Pesquisador(a): _____.

Orientadora: Ms. Márcia Sumire Kurogi

Anápolis, 07 de outubro de 2013.

Eu, _____,
colaborador (a) da AMCC ENGENHARIA LTDA, autorizo a minha participação na pesquisa. A Influência do Clima Organizacional no Ambiente de Trabalho, que está sendo realizada pelas alunas _____

_____ do curso de Pós Graduação em Gestão de Pessoas e que está sendo orientada pela Ms. Márcia Sumire Kurogi.

Foi garantido a mim que todos os dados do presente estudo serão confidenciais e somente utilizados pelas pesquisadoras e orientadora para fins científicos.

Esta pesquisa está seguindo as normas do Conselho de Ética desta faculdade e tenho ciência de que meu nome não será divulgado de forma alguma.

Assinatura do colaborador: _____

Cargo: _____

Empresa: _____