

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

**INVESTIGANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

**INVESTIGATING ORGANIZATIONAL CLIMATE IN A CIVIL CONSTRUCTION
COMPANY**

Alexandre Dotto Pacheco De Oliveira, Alexandre Galina Bolsan, Aletéia De Moura Carpes, Renata Coradini Bianchi, Gabriel De Lima Pereira e Carlos Henrique Busatto Teixeira

RESUMO

O clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos colaboradores em relação aos diferentes aspectos que circundam o ambiente de trabalho. Nesse sentido, o objetivo principal deste estudo consiste em analisar o clima organizacional em uma empresa de construção civil, visto que esse setor geralmente é composto por funcionários sem vínculo empregatício, havendo assim pouco engajamento do indivíduo com os objetivos da organização. Dentre os principais resultados, destacam-se a falta de comunicação interna e o fato da cultura organizacional não estar bem definida para os funcionários, aspectos que mostram indícios do distanciamento entre o colaborador e a empresa.

Palavras-chave: Clima, Construção Civil, Gestão.

ABSTRACT

The organizational climate is the indicator of the satisfaction degree of the employees in relation to the different aspects that surround the working environment. In this sense, the main objective of this study is to analyze the organizational climate in a construction company, since this sector is usually composed of employees with no employment relationship, thus having little engagement of the individual with the objectives of the organization. Among the main results, we highlight the lack of internal communication and the fact that the organizational culture is not well defined for employees, aspects that show evidence of the distance between the employee and the company.

Keywords: Climate, Construction, Management.

1 INTRODUÇÃO

A indústria da construção civil é um dos importantes pilares de um país, pois fornece trabalho a um grande volume de pessoas e contribui em peso no desempenho do Produto Interno Bruto de qualquer nação (LOOSEMORE, 2003). Em relação ao Brasil, tem-se que o setor de construção civil corresponde por 10% do PIB, empregando mais de 13 milhões de trabalhadores segundo dados do governo federal (PORTAL DO PLANALTO, 2016).

A história da construção civil segundo Loosemore (2003), sempre foi marcada por absorver o grande contingente de mão-de-obra através da migração de trabalhadores do campo não treinados para exercer a profissão por meio do aprendizado de maneira informal, onde na maioria das vezes os operários são contratados por trabalhos esporádicos e eventuais. Assim, é válido salientar que frequentemente não são disponibilizados cursos de aperfeiçoamento e benefícios que possam engajar o indivíduo com a empresa.

Observando tal contexto, nota-se a relevância de identificar o clima organizacional nesse ambiente de tarefas, onde é verificada a percepção do indivíduo perante as condições oferecidas pela empresa. Como afirma Dubrin (2003), a pesquisa de clima organizacional é útil para que a empresa possa maximizar, cada vez mais, suas relações com os colaboradores, oferecendo condições de trabalho adequadas, proporcionando oportunidades de desenvolvimento e estabelecendo um ótimo ambiente de trabalho, o que proporcionará o alcance e a superação dos objetivos.

Nesse sentido, destaca-se a importância de verificar o clima organizacional e seus efeitos sob o comportamento dos indivíduos. Este trabalho teve como principal problemática responder à seguinte questão: como está o clima organizacional em uma empresa do setor da construção civil na visão dos seus colaboradores?

Assim o presente estudo justifica-se a partir da necessidade de compreender e verificar a importância do clima organizacional dentro do ambiente interno da respectiva empresa e ainda buscar contribuir sobre o assunto que se refere ao clima organizacional, bem como agregar conhecimento para o autor do trabalho.

O início da civilização, as construções sempre foram sinônimas de poder. Os povos da antiguidade utilizavam a imponência de seus palácios, museus, castelos e arenas para demonstrar quão poderosas era o seu domínio. A construção civil há muito tempo dita o grau de tecnologia e avanço cultural da humanidade, passando por uma evolução com importantes contribuições históricas.

A análise de clima organizacional, quando bem efetuada, colabora de forma relevante para que os líderes entendam a personalidade de sua organização. Seu estudo também fornece elementos para decisões gerenciais, para formulação de políticas organizacionais nos seus domínios tendo em vista a ampliação do nível de satisfação, e o melhoramento dos relacionamentos internos e assim proporcionando um ambiente de trabalho favorável (LACOMBE, 2008). Na construção civil a relação entre clima organizacional e eficiência nos processos é clara e evidente quando se constata que, independente da atividade, funcionários motivados e que apresentam uma boa percepção da empresa, produzem mais e melhor.

Nesse sentido, o presente estudo propõe-se a analisar, com base nos colaboradores do ramo da construção civil, o clima organizacional em uma empresa do setor. Assim, como o objetivo de estruturar a pesquisa, o artigo encontra-se estruturado da seguinte forma: Referencial teórico sobre clima e a percepção do clima organizacional; procedimentos metodológicos, que foram utilizados para o desenvolvimento do estudo, a coleta de dados e o método de análise dos dados obtidos durante a pesquisa; análise dos resultados sobre o clima organizacional; considerações finais sobre os conhecimentos adquiridos no desenvolver do respectivo trabalho e apontar sugestões para mudanças que poderão ser implementados para melhorar o clima organizacional na empresa estudada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2 Clima organizacional

Para Luz (2009), o clima organizacional é considerado um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamentos existentes em uma organização, que retrata o grau de satisfação das pessoas no trabalho. É o reflexo do estado de espírito ou do ânimo das pessoas em um determinado período.

Segundo Bowditch e Buono (2006), o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de recursos humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Ainda Robbins (2005), refere que o clima organizacional pode demonstrar até que ponto as necessidades dos funcionários estão sendo efetivamente atendidas e, por outro lado, considera este assunto como sendo de grande impacto na eficiência organizacional.

As dimensões do clima organizacional encontram-se divididas em duas, pode ser considerado como bom (positivo) ou poderá apresentar alguns fatores que a torne ruim (negativo). Nesse contexto, ressalva-se que os administradores devem estar em constante observação aos rumores que possam afetar o relacionamento entre as pessoas e o ambiente de trabalho, com o objetivo de assegurar um bom desempenho organizacional visando sempre um melhor clima (ARAUJO E GARCIA, 2009).

O clima organizacional, de acordo com Maximiniano (2000), refere-se ao produto dos sentimentos individuais e grupais das pessoas com relação à realidade percebida, a organização. Pode-se inferir, a partir daí, que a realidade percebida vai depender das características individuais de cada um.

Conforme Gil (2010), o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada por quem faz parte da organização, e este fator influencia o seu comportamento, que geram uma busca de perguntas e respostas muito complexas a respeito da natureza humana.

Araújo e Garcia (2009), afirmam que as pessoas que fazem parte da organização contribuem para a instalação de um clima organizacional favorável que conduz a resultados, pois é através da presença de um clima favorável que se pode trabalhar a eficiência e eficácia da organização, ou seja, para que as organizações conquistem os seus objetivos elas precisam contar com funcionários satisfeitos e motivados, pois são eles que fazem com que tudo aconteça.

De acordo com Silva e Rodrigues (2007), acrescenta que o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e traduz em relações de satisfação, de animação, interesse e colaboração. Porém, quando há baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a abaixar-se, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação, podendo, em certos casos, chegarem a estados de agressividade, tumulto e inconformidade, típicos em que membros se defrontam abertamente com a organização (como nos casos de greve).

De acordo com o autor Araújo (2006) o gestor de recursos humanos deve ser hábil no sentido de identificar eventuais ruídos no relacionamento entre pessoas, visando ao melhor clima possível, assegurando um desenvolvimento regular dos trabalhos na organização. O melhor clima possível não elimina a existência de conflitos, mas deve eliminar o conflito

predador, aquele que só traz a instabilidade e a incerteza. O limite entre o conflito possível e o não aconselhável é a sua função. A melhor compreensão sobre limites será dada a partir da história do gestor: seu currículo oculto, sua formação, leituras e a melhor apreensão possível do mundo das organizações.

Segundo Luz (2009), “o clima organizacional é a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”. Avaliar o clima de uma organização permite verificar qual a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e como os valores difundidos pela organização afetam o comportamento dessas pessoas no trabalho.

2.3 Percepção do clima organizacional

O ambiente pode ser entendido como o conjunto de variáveis físicas e sociais externas que são consideradas pelos gestores das empresas no processo de tomada de decisão. Os gestores podem perceber de uma forma mais eficiente às mudanças ocorridas no ambiente de trabalho. E com base na frequência com que as variáveis são consideradas pode influenciar em suas tomadas de decisão. Isso também se aplica à percepção da intensidade com que cada variável oscila ao longo do tempo, ou seja, cada gestor vislumbrará as mudanças nas variáveis de acordo com o seu ponto de vista (ROBBINS, 2005).

A percepção pode ser definida conforme o autor Luz (2009) como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões, com o objetivo de dar sentido ao seu ambiente no qual está inserido. O que uma pessoa percebe pode ser substancialmente diferente da realidade objetiva.

Segundo o autor Robbins (2005) a percepção é o estímulo físico que passa para a mente, e assim desenvolvendo a capacidade de administrar, a percepção contribui com as diversas formas que alguém observa uma situação, a maneira com a qual julgam, entendem e administram um conflito, ou até mesmo encontram soluções para resolver os conflitos do cotidiano. Sendo assim a percepção é um ganho para as organizações, pois contribui para seus gestores analisar de diversas formas o clima organizacional de sua empresa. O gestor deve estar atento à sua percepção e ser capaz de identificar as influências internas ou externas dentro ou fora do seu campo administrativo.

A percepção é uma ferramenta muito importante no estudo do comportamento organizacional, pois busca analisar o comportamento das pessoas baseando-se em sua percepção da realidade, e não na realidade em si. E através da percepção que os gestores tomam determinadas decisões em relação aos seus funcionários, pois cada pessoa se comporta de uma maneira diferente e cada um pensa e vê a empresa de diferentes formas. O desempenho de um empregado depende do conjunto de comportamentos emitidos por ele, podendo ser compatível ou não com a expectativa da organização sobre o seu trabalho (ROBBINS, 2005).

De acordo com Luz (2009) o complicado ajuste entre a organização e seu ambiente organizacional tanto interno como o externo deve ser realizado pelos gestores em função da complexidade e do dinamismo desses ambientes que eleva cada vez mais o grau de incerteza no processo decisório. E diversos estudos sobre a Teoria das Organizações, relata que a incerteza, tem sido entendida como o grau de imprevisibilidade das mudanças e do grau de dissimilaridade dos seus elementos, caracterizados e consolidados ao longo dessas últimas décadas nas dimensões dinamismo e complexidade ambiental.

Ainda Luz (2009) relata que a partir da percepção que o gestor tem do ambiente organizacional, ele define as linhas de ação da organização, ou seja, desenvolve a estratégia organizacional. Esse processo de constituição de estratégia definida pelo gestor varia, então, conforme ele percebe as modificações do ambiente.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A realização de uma pesquisa envolve a escolha de um tipo de metodologia adequada, buscando captar as diversas variáveis apresentadas e mais precisão nos dados coletados. Quanto à natureza a presente pesquisa classifica-se como quantitativa, de acordo com Richardson (2009) a pesquisa quantitativa é um método que tem como característica o uso do emprego da quantificação, tanto das formas que são realizadas as coletas de dados, e como a sua análise, utilizando métodos estatísticos, desde o mais simples até o mais complexo.

O uso desse método tem a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, e assim possibilitando uma margem de segurança quanto às interferências. Richardson (2009) afirma que a pesquisa quantitativa é adequada para medir tanto opiniões, atitudes e preferências como comportamentos, a partir do uso de instrumentos estruturados, sendo assim mais apropriadas para verificar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados.

A pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. A forma mais comum de apresentação é o levantamento em geral realizado mediante questionário ou observação sistemática que oferecem uma descrição da situação no momento da pesquisa. Metodologia indicada para orientar a forma de coleta de dados quando se pretende descrever determinados acontecimentos (GIL, 2010).

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é um estudo de caso, pois na visão de Gil (2010, p. 58) “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento”. Além disso, a pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, deve ser significativo e bem representativo, de modo a ser apto a fundamentar uma generalização para situações análogas, autorizando inferências (SEVERINO, 2007).

Na visão de Gil (2002), o objetivo do estudo de caso não é proporcionar conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema e assim identificar os possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados. Para a análise do clima organizacional da empresa, foi utilizado como base o modelo proposto por Bispo (2006), por ter uma abrangência maior em relação aos outros modelos, e está melhor enquadrado na realidade atual das empresas, além disso, este modelo leva em consideração fatores que podem influenciar na tomada de decisões tais como, analisar as atitudes e o comportamento dos funcionários.

O instrumento de pesquisa foi aplicado para 24 funcionários em uma empresa no setor da construção civil com a finalidade de investigar o clima organizacional dentro da organização. Foi utilizado um questionário composto por 17 questões fechadas de múltipla escolha relacionadas ao clima organizacional e em escala Likert de 5 pontos: 1 – discordo totalmente, 2 – discordo, 3 – não concordo e nem discordo, 4 – de acordo e 5 – totalmente de acordo. O período de coleta de dados foi no mês de setembro de 2016.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os dados do respectivo estudo.

4.1 Análise dos dados

Para apresentação dos resultados coletados, estes foram divididos em dois grupos, que tratam do perfil dos respondentes e os resultados relacionados ao objetivo principal do trabalho, que seguem.

4.1.1 Perfil dos respondentes

Na análise do perfil dos respondentes, pôde-se observar que a totalidade (100%) dos mesmos é do gênero masculino. Isso provavelmente acontece, pois se trata de uma atividade característica deste padrão, já que exige muito esforço físico na realização das tarefas. Com relação à idade, 63% dos respondentes (f=15) têm mais de 35 anos. Isto pode caracterizar uma mão de obra que busca a manutenção na empresa em estudo, ou ainda a dificuldade enfrentada neste setor para a absorção destes trabalhadores. A totalidade dos funcionários tem até 3 anos de empresa, o que pode caracterizar o setor como um dos que possui maior índice de rotatividade, contribuindo para mudanças constantes no quadro de funcionários da empresa.

4.1.2 Apresentação dos resultados propostos nos objetivos

Este item busca apresentar os fatos observados na coleta dos dados, para cumprimento dos objetivos principais do trabalho. A seguir, são apresentados os resultados da aplicação do questionário. A Tabela 01 procura apresentar a opinião dos respondentes com relação à estrutura de trabalho que a empresa oferece.

Tabela 01 – Estrutura de trabalho da empresa

A empresa oferece estrutura de trabalho ambiente e equipamentos plenamente adequados às tarefas propostas, deixando claro também os procedimentos e regras que condizem com as atividades da mesma.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	0	0%
Discordo na maior parte	0	0%
Indiferente	3	13%
Concordo na maior parte	15	63%
Concordo plenamente	6	25%
Total	24	100%

Na Tabela 01, observa-se que a maioria (63%) dos respondentes concordam na maior parte que a empresa oferece equipamentos adequados às suas tarefas. Em relação a esse item, é importante salientar que as atividades são regulamentadas pelo ministério do trabalho, e constantemente está realizando fiscalizações no ambiente de trabalho e exige que a empresa ofereça equipamentos e estrutura de trabalho em boas condições. Isso corrobora com as afirmações de Araújo e Garcia (2009), que apresenta o trabalho de Maslov que diz que a segurança é uma das necessidades primárias do indivíduo.

Tabela 02 - Relacionamento interno

Supervisor ajuda o funcionário quando ele precisa.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	0	0%
Discordo na maior parte	0	0%
Indiferente	8	33%
Concordo na maior parte	9	38%
Concordo plenamente	7	29%
Total	24	100%

Com base na Tabela 02, observa-se que 38% dos entrevistados concordaram que recebem ajuda dos seus superiores quando estão precisando, pois assim contribui com que o

funcionário esteja motivado para trabalhar na empresa. Conforme Gil (2010), este apoio deve ser implementado para garantir um bom relacionamento e uma aproximação entre superiores e subordinados, evidenciando melhores práticas de relacionamento entre ambos. Na Tabela 03 são apresentados a posição dos funcionários com relação à possibilidade de indicação da empresa para amigos e parentes.

Tabela 03 – Indicação de funcionários

Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	0	0%
Discordo na maior parte	4	17%
Indiferente	5	21%
Concordo na maior parte	6	25%
Concordo plenamente	9	38%
Total	24	100%

Na Tabela 03, pode ser observado que 38% dos que responderam o questionário afirmam que indicam seus amigos ou familiares para trabalhar na empresa. O fato de ser uma empresa familiar pode contribuir para esta opinião, além de demonstrar uma boa relação no que tange à satisfação dos respondentes em realizarem seus trabalhos na empresa. Além desta confirmação, vale ressaltar que 17% discordam em maior parte com a indicação para amigos e parentes, e outros 21% não tem opinião plenamente formada a respeito da afirmação. Isto pode ser um indicativo para que a empresa observe uma melhor relação para com seus funcionários, e principalmente identifique os motivos do encontro destas opiniões junto aos respondentes. A seguir, na Tabela 04, apresentam-se os resultados com relação ao papel da empresa em passar para seus funcionários informações sobre melhorias e mudanças.

Tabela 04 – Informações para os funcionários

A empresa passa para seus funcionários informações sobre mudanças e melhorias.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	0	0%
Discordo na maior parte	10	42%
Indiferente	5	21%
Concordo na maior parte	6	25%
Concordo plenamente	3	13%
Total	24	100%

Na Tabela 04, foi constatado que 42% dos entrevistados discordaram na maior parte que a empresa pesquisada não passa para seus funcionários informações com relação à mudanças e melhorias na empresa, e este fato apresenta claramente um problema de comunicação entre os gestores e o quadro de funcionários da empresa. Vale destacar que somente 38% concordam de alguma forma que a empresa realmente comunica estes fatos aos colaboradores. Na Tabela 05 foi observada a opinião dos respondentes com relação às orientações a respeito da comunicação interna da empresa.

Tabela 05 – Comunicação interna

Recebo orientação e conselhos do meu supervisor, quando preciso atender a minhas necessidades profissionais.	Frequência	(%)
---	-------------------	------------

Discordo totalmente	3	13%
Discordo na maior parte	4	17%
Indiferente	4	17%
Concordo na maior parte	6	25%
Concordo plenamente	7	29%
Total	24	100%

Na Tabela 05, 29% dos respondentes afirmam que recebe orientações do seu superior para a realização das suas atividades, possibilitando para o funcionário subsídios para que ele venha a desempenhar corretamente suas tarefas, contribuindo para uma melhor produtividade. Da mesma forma, outros 30% apresentam algum grau de discordância nesta questão, o que pode apresentar novamente um problema de comunicação na relação dos subordinados com a chefia, sendo este um problema relevante para o processo de gestão dos processos da empresa, segundo Robbins (2005) afirma que a comunicação interna é uma ferramenta estratégica para a compatibilização dos interesses dos colaboradores e da empresa, através do estímulo do diálogo, à troca de informações e experiências e a participação de todos os níveis hierárquicos da empresa e sendo assim um fator contribuinte ao clima organizacional.

Tabela 06 – Crescimento interno

A empresa oferece oportunidade de crescimento para os bons funcionários.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	1	4%
Discordo na maior parte	3	13%
Indiferente	2	8%
Concordo na maior parte	8	33%
Concordo plenamente	10	42%
Total	24	100%

Na Tabela 06, foi constatado que 42% dos que responderam o questionário concordaram plenamente e outros 33% concordam na maior parte que recebem oportunidades de crescimento interno na empresa estudada. Através dessa prática, a empresa incentiva com que seus funcionários se dediquem mais para a realização do seu trabalho dando-lhes a oportunidade de crescimento, conforme Araújo (2006) que afirma que o crescimento interno possibilita maior segurança pelo fato da empresa já conhecer o colaborador, permitindo melhor adaptação por parte de ambas às partes. Outro ponto positivo do processo do crescimento interno é a rapidez na execução das suas novas atividades e a economia nos custos.

Tabela 07 – Risco de demissão

Meu emprego é seguro na empresa, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	9	38%
Discordo na maior parte	8	33%
Indiferente	2	8%
Concordo na maior parte	3	13%
Concordo plenamente	2	8%
Total	24	100%

De acordo com a Tabela 07, a maioria dos entrevistados que corresponde 38%, afirmaram que discordam totalmente quando perguntados se estão seguros no emprego e que não correm o risco de ser demitido, pois no ramo da construção civil depende de uma série de fatores como políticas econômicas e entre outras contribuindo assim com que a incerteza dos seus colaboradores, além disso, outro fator importante é a elevada rotatividade no setor.

Tabela 08 – Cultura organizacional

A cultura organizacional (missão, visão e valores) está bem definida para os funcionários.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	5	21%
Discordo na maior parte	2	8%
Indiferente	6	25%
Concordo na maior parte	4	17%
Concordo plenamente	7	29%
Total	24	100%

Na Tabela 08, 29% concordaram plenamente que empresa deixa bem definida sua cultura organizacional, pois é uma pratica usada pela empresa deixar bem definida a cultura organizacional para seus funcionários quando começam a trabalhar na empresa. Já 21% discordam totalmente e outros 8% discordam na maior parte, o que pode trazer alguma preocupação para a empresa no que tange uma eficiente apresentação dos componentes da cultura organizacional. Algumas ações podem ser propostas para corrigir tal situação, como reuniões, apresentações e encontros em pequenos grupos para disseminar estes pontos cruciais para a empresa, pois de acordo com Robbins (2005) a cultura, traz como característica ser um processo contínuo de construção social da realidade e um fenômeno ativo e vivo, através do qual as pessoas criam e recriam os mundos dentro dos quais vivem.

Tabela 09 – Deslocamento

Você tem encontrado dificuldades com o meio de transporte utilizado para se deslocar casa–empresa/empresa–casa.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	2	8%
Discordo na maior parte	1	4%
Indiferente	3	13%
Concordo na maior parte	8	33%
Concordo plenamente	10	42%
Total	24	100%

Na Tabela 09, ficou constatado que 42% dos respondentes concordaram plenamente em ter encontrado dificuldades na utilização do meio de transporte para se deslocar para casa/empresa e empresa/casa, e outros 33% concordam na maior parte sobre este ponto avaliado. Esta dificuldade encontrada pelos funcionários se da pelo fato que o local de trabalho fica situado no bairro Camobi, com algumas alternativas de acesso, mas com intenso o fluxo de carros e de pessoas.

Tabela 10 – Nível cultural e intelectual

O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.	Frequência	(%)
---	-------------------	------------

Discordo totalmente	2	8%
Discordo na maior parte	2	8%
Indiferente	4	17%
Concordo na maior parte	10	42%
Concordo plenamente	6	25%
Total	24	100%

Na Tabela 10, nota-se que 42% dos colaboradores que responderam o questionário dizem que concordam, na maior parte, que o seus níveis culturais e intelectuais são suficientes para a realização das atividades dentro da empresa, pois pode ficar evidenciado que no ramo da construção civil para as realizações das tarefas dentro do canteiro de obra o funcionário não precisa ter um grande conhecimento intelectual e cultural. Mas, 16% acreditam discordar totalmente ou discordar na maior parte que possuem um nível adequado. A empresa pode oferecer ferramentas para o aprimoramento dos funcionários através de cursos, participação em eventos, desenvolvimento de suas competências, entre outras ações.

Tabela 11- Materiais de segurança

Os materiais de segurança (EPI's) e/ou as ferramentas de trabalho fornecidas pela empresa estão em boas condições.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	1	4%
Discordo	2	8%
Indiferente	3	13%
Concordo	6	25%
Concordo plenamente	12	50%
Total	24	100%

Na Tabela 11, conforme o questionário realizado, 50% dos entrevistados afirmaram que concordam plenamente que são fornecidos materiais de segurança e ferramentas de trabalho em boas condições, isso se deve, pois as atividades realizadas dentro do canteiro de obras são regulamentadas pelo o sindicato da construção civil e pelo ministério do trabalho e estas instituições estão constantemente realizando inspeções e exigem materiais de segurança e ferramentas em boas condições.

Tabela 12 – Saúde dos colaboradores

A empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	7	29%
Discordo na maior parte	6	25%
Indiferente	5	21%
Concordo na maior parte	3	13%
Concordo plenamente	3	13%
Total	24	100%

Na Tabela 12, 54% dos respondentes afirmaram que discordam totalmente ou na maior parte, que a empresa não está preocupada com a saúde de seus funcionários, fica evidenciado a falta de fiscalização pelo o responsável da segurança do trabalho que permite os empregados a trabalhem em áreas que estão sujeitas a riscos de acidentes de trabalho.

A solução que a empresa pode encontrar seria a realização com mais frequência vistorias no seu ambiente de trabalho para evitar com que seus funcionários estejam trabalhando em áreas de risco. Segundo o autor Araújo (2006) para ser bem sucedida, as medidas adotadas em relação da saúde no trabalho, exigem a colaboração e a participação tanto de empregadores como dos trabalhadores nos programas de saúde e segurança no trabalho, pois as condições que de trabalho perigosas ou prejudiciais à saúde pode acarretar grandes prejuízos para aqueles que estão envolvidos na realização das atividades.

Tabela 13 – Participações dos funcionários

Os funcionários da empresa participam das atividades desenvolvidas pelo sindicado dos trabalhadores da construção civil.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	10	42%
Discordo na maior parte	12	50%
Indiferente	2	8%
Concordo na maior parte	0	0%
Concordo plenamente	0	0%
Total	24	100%

Na Tabela 13, foi levantado que 92% dos que responderam o questionário afirmam que discordam totalmente ou na maior parte que participam das atividades que o sindicado da construção civil realiza. Fica evidente a falta divulgação dos eventos realizados e organizados pelo o sindicato, ou ainda a falta de interesse dos colaboradores em procurar estas atividades. Um sindicato tem como principal objetivo reconhecer e administrar a relação entre empregado e empregador. Seu papel é fundamental nesse processo, pois é ele quem vai assegurar ao trabalhador que seus direitos estão sendo cumpridos (união da categoria, discutir aumentos, acordo coletivo).

Tabela 14- Relacionamento interno

O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades dentro da empresa	Frequência	(%)
Discordo totalmente	1	4%
Discordo	2	8%
Indiferente	3	13%
Concordo	8	33%
Concordo plenamente	10	42%
Total	24	100%

Na Tabela 14, pode-se analisar que 75% dos entrevistados disseram que concordam e concordam totalmente sobre a questão do relacionamento entre os seus colegas de trabalho são boas e assim acaba favorecendo a execução das suas tarefas, para a empresa é importante manter um ambiente de trabalho favorável entre seus funcionários, pois assim se tem mais tranquilidade para poder desenvolvimento de suas tarefas e conseqüentemente o aumento da produtividade. Para Luz (2009) o relacionamento interno deve ser muito trabalhado pela a empresa, em especial a relação chefe-subordinado, pois para atingir um bom resultado entre a gerencia e a equipe de trabalho tem que haver um sentimento de confiança, para assim criar um clima amistoso e um melhor dialogo.

Tabela 15 – Orientação para os funcionários

O encarregado da obra orienta e distribui bem as tarefas para todos os colaboradores.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	4	17%
Discordo na maior parte	5	21%
Indiferente	3	13%
Concordo na maior parte	8	33%
Concordo plenamente	4	17%
Total	24	100%

Na Tabela 15, foi levantado que 40% dos entrevistados responderam que concordam na maior parte ou concordam plenamente que o encarregado da obra distribui bem as tarefas para todos os colaboradores. Isso é um ponto positivo para a empresa, pois os funcionários estão bem engajados nas funções e bem distribuídos na realização das suas tarefas, isso contribui muito para a produtividade e na eficiência nos serviços que estão sendo executados. Por outro lado 38% dos respondentes afirmam que discordam totalmente ou na maior parte que o encarregado distribui e orienta em as tarefas assim gerando um sério problema de comunicação entre a chefia com seus subordinados podendo influenciar diretamente na realização das tarefas de seus colaboradores e correndo o risco ocasionar erros e a produtividade abaixo do esperado.

Tabela 17 –Relacionamento com o superior

A sua relação com o seu superior imediato é boa. Você se sente respeitado pelo seu superior.	Frequência	(%)
Discordo totalmente	2	8%
Discordo na maior parte	2	8%
Indiferente	5	21%
Concordo na maior parte	7	29%
Concordo plenamente	8	33%
Total	24	100%

Na Tabela 17, 62% dos que realizaram o questionário afirmam que concordam na maior parte e concordam plenamente que a sua relação com o seu superior é boa e que se sentem respeitados por ele. Esse levantamento confirma que o ambiente entre as pessoas envolvidas no ambiente de trabalho (gestores e funcionários) é bom e é de grande importância para a empresa o respeito de ambos os lados, pois é através do respeito e da boa relação que se constrói um ambiente de trabalho favorável. Segundo Robins (2005) o relacionamento interno é importante, pois, ajuda a modelar o ambiente interno e influencia no próprio comportamento e os objetivos pessoais de cada indivíduo e afetando diretamente no funcionamento da empresa.

Tabela 18 – Condições de higiene

As condições de higiene dentro da empresa favorecem a execução das minhas atividades dentro da empresa.	Fr equência	(%)
Discordo totalmente	4	17%
Discordo na maior parte	4	17%
Indiferente	3	13%
Concordo na maior parte	7	29%

Concordo plenamente	6	25%
Total	24	100%

Na Tabela 18, foi levantando que 29% concordaram na maior parte que as condições de higiene oferecidas pela a empresa favorecem o desempenho do colaborador para a realização de suas tarefas. A empresa passa por constantes fiscalizações por parte da medicina do trabalho e do ministério do trabalho, e ambos exigem um ambiente limpo dentro da obra contribuindo assim para a realização das tarefas de forma segura. Outros 34% discordam totalmente ou discordam na maior parte que as condições de higiene são adequadas e favorecem a execução das tarefas. Estes resultados sugerem para a empresa uma reavaliação do ambiente de tal forma que possa ser possível uma melhor adequação deste critério avaliado, de acordo com Robbins (2005) afirma que a segurança e a higiene no local de trabalho é um fator importante, visto que estando em um ambiente seguro e bem cuidado diminui-se os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

De maneira geral, pôde-se observar que vários fatores são positivos na empresa, como a estrutura organizacional, o relacionamento interno e ainda a oportunidade de crescimento interno. Mas também, existem melhorias que devem ter atenção especial, como o caso da comunicação, além disso, se preocupar mais com a saúde de seus colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivos, investigar o clima organizacional, que serviu como um instrumento que proporcionou informações sobre o comportamento dos indivíduos, dentro da empresa estudada. Assim, identificar o comportamento dos colaboradores e com isso fornecer uma base para guiar os esforços com o intuito de atingir os objetivos propostos pela mesma.

Dentre os pontos que foram apontados, pode-se evidenciar que os respondentes acreditam que em alguns casos a falta de comunicação por parte da empresa aos funcionários acaba comprometendo a execução das tarefas diárias. Outro fator relevante da pesquisa foi que para muitos funcionários a cultura organizacional não está bem clara o que dificulta a compreensão dos propósitos que a empresa almeja atingir.

Outro ponto a ser observado é a questão do engajamento dos funcionários em relação ao risco de demissão, ficou evidenciado que a grande parte dos colaboradores não se sente seguro ou estável no seu emprego devido ao fato que o ramo da construção civil o índice de rotatividade é muito elevado.

Tais informações possibilitam à organização rever seus mecanismos de atuação, identificando os aspectos que podem ser modificados para que seja possível um maior engajamento do indivíduo com a empresa. A pesquisa de clima organizacional, quando bem aplicada, torna-se um instrumento de modernização na parte da administração de uma empresa, pois permite aos gestores uma tomada de decisão ponderada para a solução de futuros problemas organizacional.

Além disso, as teorias sobre o tema em estudo apontam como um dos fatores determinantes do clima organizacional a liderança, pois é o líder o responsável pelo gerenciamento dos seus subordinados. Ficou evidente que um clima bom depende de diversas variáveis. Nem sempre a visão geral do clima é compartilhada por todos na empresa, pois podem existir pessoas que não concordam com o modo que a organização leva determinados assuntos o que gera uma insatisfação, por isso um fator que pode ser levado em consideração sobre a percepção do clima é a percepção e os valores individuais de cada colaborador.

Nota-se que para a manutenção do clima de trabalho favorável, faz-se necessário um olhar mais atento dos gestores para a capacitação dos profissionais, programas de incentivos aos funcionários para que ambas as partes, empresa e funcionários, e resulta em menos

problemas, menos estresse, mais prazer em estar na empresa, mais envolvimento com as atividades executadas e melhores desempenhos e resultados.

Para pesquisas futuras, sugere-se que sejam realizados novos estudos acerca do clima organizacional em empresas da construção civil, buscando identificar a similaridade dos resultados e a comprovação da relação entre clima organizacional e os contratos eventuais de trabalho. Ainda, seria importante identificar o clima organizacional em empresas da construção civil que possuem funcionários efetivos para realizar um paralelo entre os resultados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: Estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Gestão de pessoas: Estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BISPO, C.A.F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Revista Produção**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 258-273, Maio/Ago. 2006.

BOWDITCH, J; BUONO, A. F. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2003.

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

LACOMBE, F; HEILBORN, G. **Administração: Princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva 2008.

LOOSEMORE, M. **Essentials of construction project**. UNSW Press, 2003.

LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

MAXIMINIANO, A.C.A. **Teoria geral da administração: Da escola científica à competitividade na economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 2000.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. Ver. Ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, W. R; RODRIGUES, C. M. C. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.



6º FÓRUM INTERNACIONAL ECOINOVAR
Santa Maria/RS - 21 a 23 de Agosto de 2017

www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2016/08/construcao-civil-emprega-13-milhoes-de-pessoas-no-pais.