



CLIMA ORGANIZACIONAL: FATORES DE SATISFAÇÃO E BENEFÍCIOS EM EMPRESA DE PEQUENO PORTE

ORGANIZATIONAL CLIMATE: SATISFACTION FACTORS AND BENEFITS IN SMALL COMPANIES

DOI: 10.5281/zenodo.13832507

Ludmila Eduarda Justino da Silva¹

Bruna Duarte²

Edmar Lucas Leone³

RESUMO

Pequenas empresas frequentemente crescem de forma desordenada, negligenciando a preparação adequada de seus funcionários e a qualidade de vida no trabalho, o que pode resultar em baixa satisfação, conflitos, desmotivação e alta rotatividade, prejudicando seu crescimento e, em casos extremos, levando ao fechamento. Diante do exposto, o objetivo geral do estudo é analisar os fatores de satisfação e benefícios que influenciam o clima organizacional em uma empresa de pequeno porte, buscando compreender como esses elementos impactam o bem-estar dos colaboradores e sua eficiência organizacional. A metodologia deste estudo é baseada em uma abordagem mista, combinando pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo para explorar os fatores de satisfação e benefícios no clima organizacional de uma pequena empresa do setor metalúrgico. A partir dessas observações, fica claro que a empresa tem a oportunidade de fortalecer seu clima organizacional ao investir em políticas de benefícios e reconhecimento. Além de potencialmente elevar os níveis de satisfação, essas ações podem contribuir para a retenção de talentos e a criação de um ambiente de trabalho mais motivador e colaborativo.

Palavras-chave: Clima organizacional. Pequenas empresas. Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

Small businesses often grow in a disorganized manner, neglecting to properly prepare their employees and improve their quality of life at work, which can result in low satisfaction, conflicts, demotivation and high turnover, hindering their growth and, in extreme cases, leading to closure. Given the above,

1 Graduada em Gestão Empresarial, FATEC.

2 Graduada em Gestão Empresarial, FATEC.

3 Docente orientador do curso de Gestão Empresarial, FATEC.



the general objective of the study is to analyze the satisfaction and benefit factors that influence the organizational climate in small businesses, seeking to understand how these elements impact employee well-being and organizational efficiency. The methodology of this study is based on a mixed approach, combining bibliographic research and field research to explore the satisfaction and benefit factors in the organizational climate of a small business. Based on these observations, it is clear that the company has the opportunity to strengthen its organizational climate by investing in benefits and recognition policies. In addition to potentially increasing satisfaction levels, these actions can contribute to talent retention and the creation of a more motivating and collaborative work environment.

Keywords: Organizational climate. Small businesses. Job satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

Frequentemente, pequenas empresas podem enfrentar crescimento desordenado e não percebem a importância de preparar adequadamente seus funcionários para as funções que desempenham, bem como de oferecer uma boa qualidade de vida no ambiente de trabalho. Essa falta de valorização dos colaboradores pode levar a empresa a não alcançar os lucros esperados e, em casos extremos, até ao encerramento das atividades.

Em pequenas empresas, a convivência intensa entre os funcionários pode gerar conflitos, alguns difíceis de resolver, o que pode resultar em insatisfação e desmotivação no trabalho, além de uma alta rotatividade de pessoal, algo prejudicial para empresas que buscam crescimento. Para alcançar melhores resultados, é essencial que o nível de satisfação dos colaboradores seja elevado, incentivando o desempenho de suas atividades com entusiasmo, evitando conflitos e estresse, e contribuindo, assim, para o sucesso financeiro da empresa.

Diante o exposto, o objetivo geral do estudo é analisar os fatores de satisfação e benefícios que influenciam o clima organizacional em uma empresa de pequeno porte, localizada no município de Sertãozinho-SP, buscando compreender como esses elementos impactam o bem-estar dos colaboradores e a eficiência organizacional.

Este estudo justifica-se pela importância crescente de entender o clima organizacional em empresas de pequeno porte, uma vez que essas organizações representam uma parcela significativa da economia e do mercado de trabalho. Em pequenos negócios, a satisfação dos



colaboradores e os benefícios oferecidos são fatores críticos para a retenção de talentos e para a manutenção de um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso. Diferentemente de grandes empresas, as pequenas empresas muitas vezes enfrentam desafios únicos, como recursos limitados e menor estrutura de suporte, que podem impactar diretamente o clima organizacional.

2. CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional refere-se ao conjunto de percepções compartilhadas pelos membros de uma organização sobre as práticas, políticas e procedimentos que caracterizam o ambiente de trabalho. Ele reflete a qualidade do ambiente interno e tem um impacto significativo sobre o comportamento, a motivação e o desempenho dos colaboradores. Esse conceito é essencial para entender como a cultura e o ambiente da empresa influenciam o bem-estar dos funcionários, a produtividade e, conseqüentemente, os resultados organizacionais (Quarto et al., 2019).

Em pequenas empresas, onde as interações entre os colaboradores são mais intensas e diretas, o clima organizacional torna-se ainda mais relevante. Diferente das grandes corporações, onde a hierarquia e a estrutura são mais definidas, as pequenas empresas apresentam um ambiente de trabalho mais próximo e colaborativo. No entanto, essa proximidade também pode gerar conflitos e desafios relacionados à comunicação e ao alinhamento de expectativas. A percepção do clima organizacional é formada por fatores como a qualidade da liderança, o reconhecimento, a comunicação interna, a clareza dos objetivos e a percepção de justiça nas práticas de gestão (Da Silva et al., 2020).

O clima organizacional positivo está associado à maior satisfação dos funcionários, melhor desempenho, menor rotatividade e maior comprometimento com os objetivos da empresa. Para as pequenas empresas, a criação de um ambiente de trabalho agradável e motivador pode ser um diferencial competitivo, atraindo e retendo talentos que, de outra



forma, poderiam buscar oportunidades em organizações maiores e mais estabelecidas (Rech, 2016).

A avaliação do clima organizacional em pequenas empresas pode ser desafiadora devido aos recursos limitados e à falta de formalização dos processos de gestão. Contudo, métodos simples, como a aplicação de questionários de satisfação e a realização de feedbacks regulares, podem fornecer insights valiosos sobre as áreas que necessitam de melhorias. Entender as expectativas e as necessidades dos colaboradores permite que os gestores ajustem suas práticas e criem um ambiente de trabalho mais alinhado com os valores e objetivos da equipe (Siqueira; Almeida Neto, 2015).

Um bom clima organizacional também está relacionado à saúde mental e ao bem-estar dos colaboradores. Ambientes onde há respeito mútuo, apoio e comunicação aberta tendem a reduzir os níveis de estresse e a melhorar a qualidade de vida no trabalho. Por outro lado, um clima negativo pode levar a um aumento da insatisfação, maior incidência de conflitos e, eventualmente, a uma alta rotatividade de pessoal, o que é particularmente prejudicial para pequenas empresas que dependem de equipes menores e mais coesas (Quarto, 2019).

O clima organizacional deve ser constantemente monitorado e ajustado conforme as necessidades da empresa e dos colaboradores evoluem. Práticas como o reconhecimento de esforços, a oferta de oportunidades de desenvolvimento e a criação de canais de comunicação abertos são estratégias eficazes para melhorar o clima organizacional. As pequenas empresas, ao investir na construção de um ambiente de trabalho positivo, não apenas melhoram o desempenho individual e coletivo, mas também fortalecem sua imagem no mercado como um lugar atraente para se trabalhar (Da Silva et al., 2020).

2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho é um dos fatores mais importantes que influenciam a produtividade e o bem-estar dos colaboradores dentro de uma organização. Trata-se de um



estado emocional positivo que resulta da avaliação das experiências de trabalho e reflete o quanto as expectativas e necessidades dos funcionários são atendidas em seu ambiente profissional. Quando os colaboradores estão satisfeitos, é mais provável que se comprometam com suas funções, contribuam de forma proativa para os objetivos da empresa e permaneçam na organização por mais tempo (Siqueira; Almeida Neto, 2015).

Diversos elementos contribuem para a satisfação no trabalho, incluindo a qualidade das relações interpessoais, o reconhecimento do desempenho, as oportunidades de crescimento e desenvolvimento, a adequação das tarefas às habilidades individuais, e as condições gerais do ambiente de trabalho. Um ambiente saudável e colaborativo, onde os funcionários se sentem valorizados e respeitados, promove maior satisfação e motivação, refletindo diretamente na qualidade dos resultados obtidos pela organização (Quarto, 2019).

Por outro lado, quando há uma desconexão entre as expectativas dos colaboradores e o que eles vivenciam no ambiente de trabalho, surgem sentimento de frustração, insatisfação e desmotivação. Fatores como a falta de reconhecimento, a comunicação inadequada, a sobrecarga de trabalho e a ausência de oportunidades para desenvolvimento profissional podem contribuir significativamente para a insatisfação no trabalho. Essa insatisfação pode se manifestar de várias formas, incluindo baixa produtividade, aumento do absenteísmo, alta rotatividade de pessoal e, em casos mais extremos, conflitos internos que comprometem a harmonia do ambiente de trabalho (Araujo; Martins; Silva, 2023).

Pequenas empresas, em especial, enfrentam desafios únicos na promoção da satisfação no trabalho. A proximidade entre os colaboradores e a liderança pode ser tanto uma vantagem quanto uma fonte de desafios, dependendo de como a gestão das relações interpessoais é conduzida. Em ambientes menores, onde os recursos são mais limitados, é essencial que a liderança esteja atenta às necessidades e ao bem-estar dos colaboradores, criando um espaço onde eles se sintam seguros para expressar suas opiniões e contribuir com ideias (Abélio, 2019).



Uma das maneiras mais eficazes de promover a satisfação no trabalho é através do reconhecimento e valorização dos esforços dos colaboradores. O reconhecimento pode vir na forma de feedback positivo, recompensas financeiras, oportunidades de desenvolvimento ou até mesmo simples gestos de agradecimento. Sentir-se reconhecido é um dos principais motivadores para os funcionários, pois reforça a importância de seu papel na organização e os encoraja a continuar se esforçando (Rech, 2016).

Além do reconhecimento, a comunicação aberta e transparente é fundamental para a satisfação no trabalho. Colaboradores que estão bem-informados sobre os objetivos da empresa, as mudanças organizacionais e os resultados alcançados tendem a se sentir mais envolvidos e alinhados com a missão da organização. A comunicação eficaz reduz incertezas, evita mal-entendidos e fortalece o senso de pertencimento, aspectos que são essenciais para um ambiente de trabalho satisfatório (Da Silva et al., 2020).

As condições físicas e o ambiente de trabalho também desempenham um papel crucial na satisfação dos colaboradores. Um ambiente limpo, seguro, confortável e bem estruturado facilita o desempenho das atividades e reduz fatores de estresse que poderiam impactar negativamente a satisfação. Investir em ergonomia, boas condições de iluminação, espaços para pausas e outras melhorias no ambiente físico são ações que, embora pareçam simples, fazem uma grande diferença na percepção dos colaboradores sobre seu local de trabalho (Abélío, 2019).

3. METODOLOGIA

A metodologia deste estudo é baseada em uma abordagem mista, combinando pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo para explorar os fatores de satisfação e benefícios no clima organizacional de uma pequena empresa da cidade de Sertãozinho-SP. Inicialmente, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema Clima Organizacional, utilizando fontes acadêmicas e artigos relevantes para fundamentar teoricamente o estudo.



Além da pesquisa bibliográfica, foi aplicado questionário desenvolvido no *Google Forms*, contendo questões para coletar dados primários diretamente dos colaboradores de uma pequena empresa do segmento Metalúrgico. O questionário foi elaborado com o intuito de identificar a percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho, os fatores que influenciam sua satisfação e os benefícios percebidos.

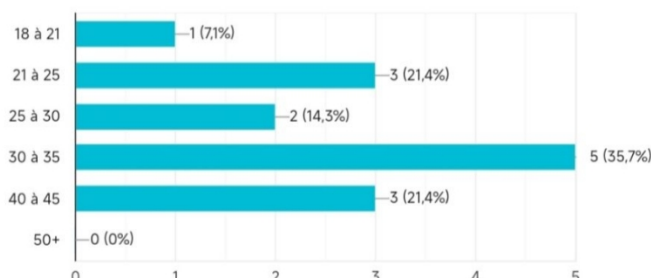
A coleta de dados resultou em 14 respostas, o que representa a totalidade dos colaboradores da empresa naquele momento. Para garantir a confidencialidade dos participantes, o nome dos respondentes e o nome da empresa não serão mencionados em nenhuma parte deste estudo. Esta abordagem visa proteger a privacidade dos envolvidos e assegurar a conformidade ética da pesquisa. Os dados coletados foram analisados de forma qualitativa, buscando identificar informações relevantes sobre o clima organizacional na empresa em questão.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da pesquisa realizada com os colaboradores da pequena empresa forneceram uma visão detalhada sobre o clima organizacional, níveis de satisfação no trabalho e as percepções em relação aos benefícios e incentivos oferecidos. Esta seção apresenta a análise dos dados coletados por meio de um questionário, discutindo os principais achados em relação aos fatores que influenciam a satisfação dos funcionários e as áreas identificadas para possíveis melhorias. A análise dos dados apresentados nas figuras revela um panorama diversificado sobre o perfil dos colaboradores em termos de idade e grau de escolaridade.



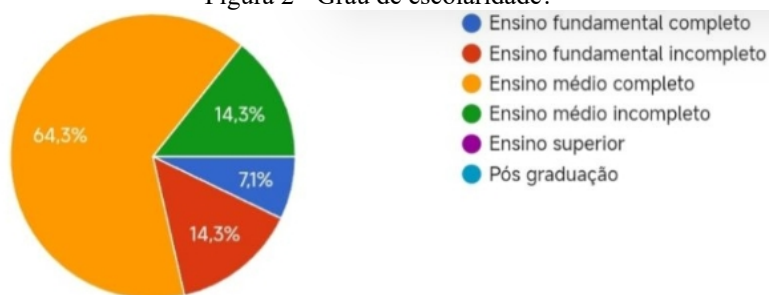
Figura 1 - Qual sua idade?



Fonte: Elaborada pelos autores, 2024

Observando a figura 1, que aborda a distribuição etária, nota-se que a maioria dos participantes, cerca de 35,7%, encontra-se na faixa dos 30 a 35 anos. Essa predominância sugere uma força de trabalho relativamente jovem, mas com uma certa maturidade profissional. Outras faixas etárias, como 21 a 25 anos e 40 a 45 anos, representam cada uma 21,4% dos respondentes, enquanto as idades de 25 a 30 anos correspondem a 14,3% e apenas 7,1% dos colaboradores estão na faixa de 18 a 21 anos. A ausência de participantes acima dos 50 anos indica uma possível lacuna geracional ou uma tendência da empresa em atrair ou reter funcionários mais jovens.

Figura 2 - Grau de escolaridade?



Fonte: Elaborada pelos autores, 2024

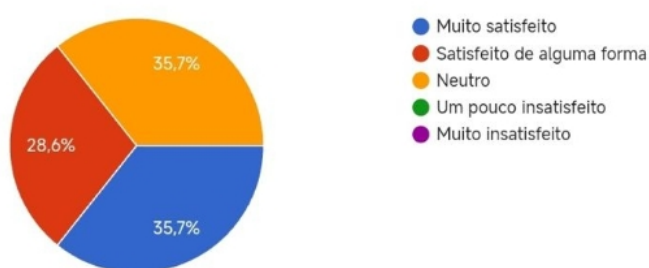
Em relação ao grau de escolaridade dos colaboradores, conforme mostrado na figura 2, observa-se que a maioria possui o ensino médio completo, representando 64,3% dos respondentes. Esse dado é significativo, pois demonstra que a empresa conta com um corpo



de funcionários que possui uma base educacional consolidada, suficiente para a execução de tarefas operacionais e técnicas que não requerem formação superior. Outras faixas de escolaridade como o ensino fundamental completo e o ensino médio incompleto aparecem com uma frequência de 14,3% cada, enquanto apenas 7,1% dos colaboradores possuem o ensino fundamental incompleto. A ausência de colaboradores com ensino superior ou pós-graduação pode indicar oportunidades para a empresa investir em programas de desenvolvimento educacional e treinamentos mais avançados.

Abélio (2019), ressalta a importância de compreender o perfil demográfico dos colaboradores para alinhar as estratégias organizacionais, os resultados deste estudo reforçam a necessidade de ajustes na comunicação, treinamento e desenvolvimento da equipe com base nas características educacionais e etárias observadas. Quarto (2019) destaca que a predominância de funcionários com ensino médio completo e uma faixa etária mais jovem, porém já com alguma experiência, cria um ambiente de trabalho propício para a implementação de programas de crescimento profissional. De forma semelhante, os dados atuais indicam que a empresa pode se beneficiar ao investir em iniciativas que promovam a motivação e o desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores.

Figura 3 - Como você descreveria seu nível geral de satisfação no trabalho?



Fonte: Elaborada pelos autores, 2024

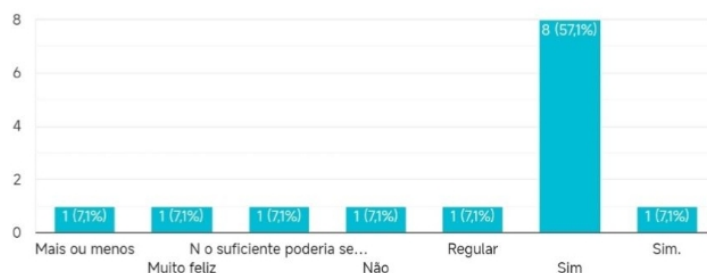
Na figura 3, aborda a satisfação geral no trabalho, observa-se que 35,7% dos participantes se consideram muito satisfeitos, enquanto uma parcela equivalente de 35,7% relatou estar satisfeita de alguma forma. No entanto, 28,6% dos colaboradores adotaram uma posição neutra, sem uma opinião claramente positiva ou negativa. Não houve registros de



colaboradores que se sentissem insatisfeitos ou muito insatisfeitos, o que sugere uma percepção predominantemente positiva ou, pelo menos, equilibrada sobre o ambiente de trabalho na empresa.

Em outra dimensão, na figura 4, da satisfação no trabalho, a figura que avalia se os colaboradores estão felizes em trabalhar na empresa mostra que 57,1% responderam positivamente, indicando que estão felizes. Outros 7,1% marcaram respostas que variam entre "mais ou menos", "não o suficiente poderia ser muito feliz" e "não", demonstrando que, embora a maioria tenha uma visão positiva, existe uma pequena fração que não está plenamente satisfeita. Essa dispersão sugere que, apesar de uma maioria feliz, há espaço para melhorias para engajar ainda mais aqueles que não se encontram completamente realizados.

Figura 4 - Você está feliz em trabalhar na empresa



Fonte: Elaborada pelos autores, 2024

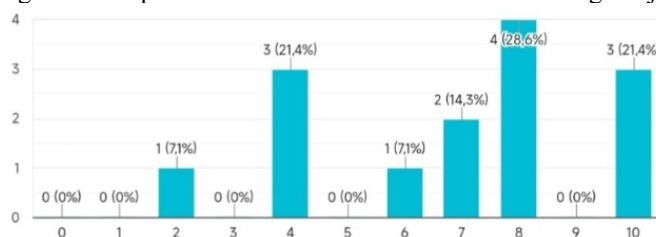
Segundo Nascimento (2021), é possível notar uma tendência semelhante onde a maioria dos colaboradores em pequenas e médias empresas tende a relatar satisfação geral, porém com uma presença significativa de respostas neutras ou moderadamente positivas.

Os dados da figura 5 revelam uma visão detalhada sobre a satisfação dos colaboradores com seus cargos atuais. Observa-se que 28,6% dos colaboradores avaliaram sua satisfação com uma nota 8, indicando um nível alto de contentamento com suas funções. Além disso, 21,4% dos respondentes atribuíram nota 10, evidenciando um grau de satisfação plena. Ainda assim, há uma diversidade de percepções, com 21,4% dando nota 4, sugerindo que há desafios que impactam negativamente a satisfação para alguns indivíduos. As notas



mais baixas, como 2 e 6, receberam 7,1% das respostas, demonstrando que há áreas que necessitam de atenção para melhorar a experiência dos colaboradores.

Figura 5 - O quão satisfeito você se sente com o seu cargo hoje?



Fonte: Elaborada pelos autores, 2024

Em relação à implementação de benefícios, conforme mostra a figura 6, a unanimidade entre os participantes é clara: 100% dos colaboradores afirmaram que a introdução de benefícios, como convênios ou vale-alimentação, seria um estímulo positivo para o trabalho. Esse dado destaca uma oportunidade crítica para a empresa investir em políticas de benefícios que poderiam potencialmente melhorar a satisfação e a motivação dos funcionários, gerando um impacto positivo na produtividade e no ambiente de trabalho.

Figura 6 - Você acha que se implementasse algum benefício dentro da empresa, como convênio ou vale-alimentação, teria mais estímulo para o trabalho?



Fonte: Elaborada pelos autores, 2024

As sugestões para mudanças na empresa, coletadas por meio de perguntas abertas, refletem as diversas perspectivas dos colaboradores sobre o que poderia ser melhorado. Entre



as respostas, algumas destacam a necessidade de melhorias na gestão e na organização interna, abrangendo desde o layout até o sistema e planejamento, conforme apontado por alguns respondentes. Outros sugeriram a criação de projetos para reconhecer os colaboradores que se dedicam ao trabalho, o que reforça a demanda por reconhecimento e valorização no ambiente corporativo. No entanto, também houve respostas que indicaram satisfação com o status atual, com alguns colaboradores expressando que não mudariam nada, o que sugere que as experiências positivas também estão presentes.

Em suma, os dados coletados pintam um quadro multifacetado da satisfação no ambiente de trabalho, indicando tanto pontos fortes quanto áreas a serem desenvolvidas. A necessidade de implementar benefícios e reconhecer os esforços dos colaboradores parece ser um tema recorrente, mostrando-se como uma estratégia potencial para aumentar o engajamento e a motivação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados revelaram que, embora uma parcela significativa dos colaboradores esteja satisfeita com seus cargos e o ambiente organizacional, ainda existem áreas críticas que necessitam de atenção e aprimoramento, especialmente no que diz respeito à implementação de benefícios e reconhecimento dos esforços individuais.

Observou-se que a maioria dos colaboradores considera que a introdução de benefícios adicionais, como convênios e vales, seria um fator motivacional significativo, evidenciando uma lacuna nas práticas atuais da empresa. Além disso, a análise das respostas abertas destacou a importância do reconhecimento e da valorização dos colaboradores como uma estratégia essencial para aumentar a satisfação e o engajamento. As sugestões para melhorias na gestão, organização e nos processos internos refletem um desejo dos funcionários por um ambiente mais estruturado e que apoie seu desenvolvimento profissional.

A partir dessas observações, fica claro que a empresa tem a oportunidade de fortalecer seu clima organizacional ao investir em políticas de benefícios e reconhecimento. Além de



potencialmente elevar os níveis de satisfação, essas ações podem contribuir para a retenção de talentos e a criação de um ambiente de trabalho mais motivador e colaborativo. A adoção dessas iniciativas alinhadas às necessidades expressas pelos colaboradores não apenas melhora a percepção interna, mas também pode elevar o desempenho e a produtividade, criando um ciclo positivo de crescimento organizacional.

REFERÊNCIAS

ABÉLIO, Luan Da Silva. **A importância do clima organizacional na obtenção de resultados**. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade Vale do Cricaré, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/handle/123456789/188>. Acesso em: 20 jun. 2024

ARAÚJO, Bruna Eloisa Matos; MARTINS, Silvia Regina Felisbino; SILVA, Wladina Santos da. **Como lidar com o clima organizacional das empresas**. Trabalho de Conclusão de Curso. Etec Francisco Garcia. Cajuru, 2023.

DA SILVA, Adilson Ribeiro; SILVA, Silvia Lopes Santos; Reis, Walisson Antônio Simões dos; SILVA, Valdilene Gonçalves Machado; GOMES, Marcus Vinicius. Clima organizacional: um estudo em uma fundição de pequeno porte em Cláudio. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 2, p. e184922102-e184922102, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i2.2102>. Acesso em: 23 mai. 2024.

DE LUNETTA, Avaetê; GUERRA, Rodrigues. **METODOLOGIAS E CLASSIFICAÇÃO DAS PESQUISAS CIENTÍFICAS. RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 5, n. 8, p. e585584-e585584, 2024.

NASCIMENTO, Sharize Lopes Corrêa do. **Clima organizacional: estudo de caso de uma empresa de tecnologia em serviços digitais**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Maria, 2021. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/22656>. Acesso em: 13 ago. 2024.

QUARTO, Lucas Capita; SOUZA, Sônia Maria da Fonseca; TEIXEIRA, Fábio Luiz Fully; QUARTO, João Vitor Capita; MUNIZ, Vyvian França Souza Gomes. Análise do clima organizacional de uma fábrica de laticínios do estado do Rio de Janeiro. **Revista Eletrônica**



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

Saberes Múltiplos. ISSN 2359-6074 Volume 9, v. 4, n. 9, p. 38, 2019. Disponível em: <https://unignet.com.br/wp-content/uploads/volume-9-revista-saberes-multiplos.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2024.

RECH, Fabiane. **Clima organizacional: uma pesquisa em uma organização hospitalar.** Trabalho de Graduação. Universidade de Santa Cruz do Sul, 2016.

SIQUEIRA, Cícera Fernandes; ALMEIDA NETO, José Leandro. Fatores influenciadores na cultura e no clima organizacional que refletem na motivação, liderança e comunicação de uma empresa de Juazeiro do Norte–CE. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 9, n. 25, p. 180-202, 2015. DOI: <https://doi.org/10.14295/online.v9i25.320>. Acesso em: 20 mai. 2024.

Recebido em: 27/07/2024

Aprovado em: 23/09/2024

Publicado em: 24/09/2024