

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Agile Assessoria Contábil
RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: CLIMA ORGANIZACIONAL NUMA
ASSESSORIA CONTÁBIL

RESUMO

SILVA, Andreia Maria **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: CLIMA ORGANIZACIONAL NUMA ASSESSORIA CONTÁBIL**. 2019. 23 f. Relatório Final de Estágio (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, 2019.

Clima organizacional é um conjunto de comportamentos dos empregados, sejam essas expressões formais ou informais. Reflete o grau de satisfação dos agregados, como, os valores e atitudes que interferem na maneira dos funcionários se relacionarem. As organizações estão cada vez mais procurando novas informações e buscam estar cada vez mais atualizadas, pois a falta de conhecimento afeta o sucesso da organização. A motivação é vista como uma principal referência nos empreendimentos, pois, é o fator que interfere nos resultados. A cultura também é um aspecto que influencia no desenvolvimento do clima, ambos se referem aos atos que os funcionários impõem. A qualidade de vida no trabalho basicamente é acreditar e dar valor no trabalho, reconhecer a sua importância e o que ele está te oferecendo de melhor, é ter a honra de conduzir o cargo. Foi realizado um estudo de caso com os participantes do escritório Agile Assessoria Contábil, no qual aplicou-se um questionário com onze questões objetivas, através da ferramenta Google Forms®, foram respondidos por duas mulheres e quatro homens, com faixa etária entre 17 a 40 anos, cada um trabalha em um departamento específico. As informações indicaram que a empresa investe muito em seus funcionários, ou seja, ela sabe que para chegar nas expectativas é essencial manter a satisfação/motivação de seus colaboradores. Nas condições deste estudo é vital que o clima da organização seja satisfatório para atender as necessidades dos seus participantes, obtendo-se assim os resultados esperados pela empresa, mantendo a satisfação e qualidade de vida de todos os envolvidos.

Palavras-chave: Organização. Motivação. Colaboradores. Satisfação. Resultado.

INTRODUÇÃO

Clima organizacional é um conjunto de comportamentos dos empregados, sejam essas expressões formais ou informais, é a qualidade do espaço como um todo e como eles se sentem dentro dela, ou seja, tem como alvo perceber quais são as necessidades, apreensões e quais as suas percepções. Luz (2003) afirma que é uma

agregação de comportamentos dentro do empreendimento, sendo todos com suas culturas divergentes.

Um bom orientador, gestor, coordenador etc., além de dar uma auxílio nas conquistas da empresa, ele conserva um ambiente mais agradável atraindo a satisfação dos colaboradores, pois a insatisfação gera maus resultados, o líder precisa estar sempre atualizado sobre os recentes assuntos de trabalhos e como da liderança de equipe. Para criar um bom clima é importante que a empresa consiga dominar os funcionários, fazendo com que eles conquistem os objetivos juntos, portanto, é fundamental que os objetivos da empresa estejam relacionados com os de seus empregados, se o clima da organização estiver desfavorável, ocasionará em resultados negativos. De acordo com Moreira (2008) está relacionado com a disposição dos membros do estabelecimento com relação as suas necessidades pessoais e profissionais.

Está intimamente vinculado com a motivação para que o líder tenha uma noção do qual grau de motivação que seus funcionários se encontram, é necessário que ele se capacite sobre o assunto. O primeiro requisito que a líder precisa, é coletar informações qualitativas, assim irá adquirir sugestões e opiniões, que irão fundamentar as respostas para a tomada de decisões voltadas ao clima entre os seus funcionários. Essa pesquisa foi realizada para saber o que os colaboradores pensam e recomendam para melhorar os resultados e o clima do ambiente.

A apuração da pesquisa é ideal para indicar nas disposições dos gestores, de que maneira encontrar a qualidade de vida no trabalho e dispor de indicadores seguros sobre o assunto tão essencial.

Segundo Moreira (2008) clima organizacional é importante para toda corporação, pois é através do comportamento das pessoas, que os gestores irão perceber como, e de que forma, poderão aplicar os benefícios motivacionais.

De acordo com Kanaane (2017), quando se consegue criar um ambiente favorável às necessidades dos funcionários e conquista-se as suas motivações, automaticamente, obtém-se um aumento de energia e participação deles.

Cabe a reflexão: O clima da organização influencia no resultado e na imagem da empresa? Destaca-se que, influencia e conseqüentemente, nos resultados da empresa e ainda, apresenta com clareza aos clientes a sua representação.

Os objetivos desse relatório foram investigar o clima da organização, tendo como intuito melhorias no ambiente do trabalho, pesquisar como os colaboradores

estão se sentido e se o lugar é propício para exercerem suas tarefas, averiguando o que compreendem dos benefícios que a organização oferece e analisar por seguinte, se o clima da organização está de acordo com as suas necessidades.

São recentes os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas instituições brasileiras, havendo uma preocupação maior com seus colaboradores, tanto com o seu estado físico e mental.

Enfim, atualmente as empresas necessitam se adequar as transformações e adequações para que consigam criar estratégias e para isso o clima interno da organização precisa estar adequado para que facilite o desenvolvimento profissional e pessoal da equipe. É por esta razão, que para se manter no mercado a Agile Assessoria Contábil passou a se preocupar mais com a gestão de pessoas, buscando desenvolvimento, manutenção de seu capital humano.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1Clima organizacional

Luz (2003) afirma que o clima da organização é momentâneo, refere-se ao estado emocional dos funcionários, em contrapartida a cultura se resume em práticas já existentes. Reflete o grau de satisfação dos agregados, ou seja, expõe os valores e as atitudes que interferem na maneira pela qual os funcionários ou as equipes se relacionam no trabalho, é uma técnica que se aplica em qualquer tipo de empresa, seja ela de pequeno, médio e grande porte.

Ainda, segundo Luz (2003) é um conjunto de crenças e valores tendo como objetivo mostrar a maneira como cada colaborador se relaciona com as pessoas propõe.

No conceito de Clima Organizacional (CO) pode-se encontrar alguns fatores importantes, sendo eles:

Satisfação dos Colaboradores: é a relação do grau de satisfação do empregado, tanto com a equipe, quanto com os líderes e gestores, a insatisfação agrava nos resultados. As organizações estão cada vez mais procurando novas informações e buscam estar cada vez mais atualizadas do que as outras instituições oferecem para que os funcionários e sintam satisfeitos, a falta de conhecimento pode

também afetar nos resultados, é importante um certo cuidado do empregador com o seu funcionário, pois são eles que formam a organização. O empregador é a empresa em si, seus funcionários são a imagem dela, então satisfazê-los é um dos requisitos mais importante.

Percepção: é o que o colaborador percebe com as atitudes da empresa, e se elas fazem com que cada um se sinta influenciado, é a percepção que a empresa leva para os seus funcionários.

2.2 Cultura organizacional

A cultura também é um fator que influencia no desenvolvimento do clima, ambos se referem aos atos que os funcionários impõem, de acordo com o ambiente em que atuam. Está diretamente ligado no desempenho ou no comportamento das pessoas, a cultura da empresa reforça a dos seus funcionários, expõe aos membros o que deve ser seguido e o que deve ser evitado diante as suas diretrizes, ela facilita no compromisso coletivo pois é conhecida por todos os membros dentro da organização.

Conforme Lacombe(2005) as decisões de uma empresa são adotadas conforme um quadro de menções determinadas por sua cultura. É importante, pois deixa nítido para as organizações a sua finalidade, o que deverá fazer para que tenha mudanças e progressos positivos, também é importante, pois os colaboradores a partir desse fator irão ter uma melhor percepção para adequar-se nos objetivos da empresa.

Além da cultura servir para o alcance dos objetivos da empresa, a cultura também está relacionada com os recursos administrativos, e o recursos humanos que a empresa dispõe (LACOMBE, 2005).

Um funcionário satisfeito fala bem da sua empresa, e procura sempre atender os clientes da melhor forma possível, além de buscar o contentamento dos clientes. Já os que trabalham de forma insatisfatória podem gerar resultados negativos que obviamente, não ajudarão nas melhorias da empresa, ou seja, neles certamente tendem a gerar desânimos, onde ocorre o absenteísmo, a rotatividade. Tornam-se pessoas antipáticas e sempre expressam mal comportamentos.

De acordo com França (2011), ausência de empregados está cada vez mais se tornado preocupante para os chefes, essa preocupação deriva da dificuldade de diagnosticar a origem de faltas, atrasos e utilizar medidas alternativas.

2.3 Motivação dos colaboradores

Clima Organizacional também está vinculado com o estímulo de seus funcionários, um líder capacitado além de ajudar a empresa ir atrás de um objetivo ele opta por um ambiente agradável e por uma satisfação dos colaboradores, buscando melhorias para cada um deles se sentir bem no ambiente que trabalha.

Para Chiavenato (2009) não é fácil entender o comportamento das pessoas, primeiro temos que saber o grau de motivação que cada indivíduo possui para que possa atender suas necessidades. O principal requisito que os líderes precisam é fazer a coleta de informações, com as quais irá adquirir sugestões e opiniões dos colaboradores, constituirá através dessas informações, quais são os pensamentos e o que eles sugerem para melhorar a organização, e a partir dessa coleta todas as ações irão ser tomadas.

A motivação é vista como uma principal referência nos empreendimentos, pois, é o fator que interfere nos resultados, se as pessoas se sentem motivadas na empresa, elas tendem a deixar um clima mais agradável, e procuram inovar, compartilhar conhecimentos, são mais proativos, confiam nos chefes, procuram inovar, tem a iniciativa, esses são os sintomas de um colaborador motivado.

Atualmente, a estratégia que muitas empresas aplicam são os benefícios concedidos aos funcionários, determinando o sucesso nos resultados com facilidades, além de garantir a sua fidelidade. Os benefícios podem ser considerados como métodos dentre os mais atrativos para a gestão da empresa.

Soares (2015) afirma que dentro das empresas há recursos essenciais para atender as necessidades dos colaboradores, como: salário, promoções e oportunidades de evolução, condições de trabalho, benefícios, boa convivência, comunicação, e o fundamental de todos o reconhecimento.

Os benefícios concedidos aos funcionários são de mera importância para vida pessoal dos mesmos, através desse auxílio é possível que os colaboradores notem esse reconhecimento que a organização tem com eles. Há diversos tipos de benefícios que podem incentivar na motivação e satisfação desses funcionários. Um dos benefícios mais vistos e que as empresas aderem sempre nas suas atividades são: Plano de saúde, odontológico, vale-alimentação, vale-refeição, e geralmente são

os que geram incentivos aos funcionários a conquistar o resultado positivo para a organização.

Os benéficos são capazes de satisfazer a necessidade pessoal do colaborador, deixando-o assim, mais motivado para trabalhar no ambiente que também, preserva a sua vida pessoal.

2.4 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida representa a valorização das condições trabalhistas, sendo por sua vez, o cuidado físico que a empresa tem com o colaborador, tornando o ambiente mais agradável e convidativo (FRANÇA, 2011).

São recentes os estudos sobre a QVT nas instituições brasileiras, havendo uma preocupação maior com seus colaboradores tanto com o seu estado físico e mental. Uma boa gestão afeta evidentemente na produção da empresa trazendo melhores resultados e o desenvolvimento da equipe no ambiente de trabalho, afirma Dutra(2017).

Está relacionado com a mudanças que acontecem no cotidiano, o ser humano é interligado com a internet, alguns acessam o tempo todo milhares sites, por tanto para que a empresa consiga tomar a satisfação de seus funcionários e oferecer uma boa qualidade de vida, ela precisa estar atualizada das transformações que ocorrem e precisam conectar-se às informações que são passadas em tempo real para o mundo inteiro.

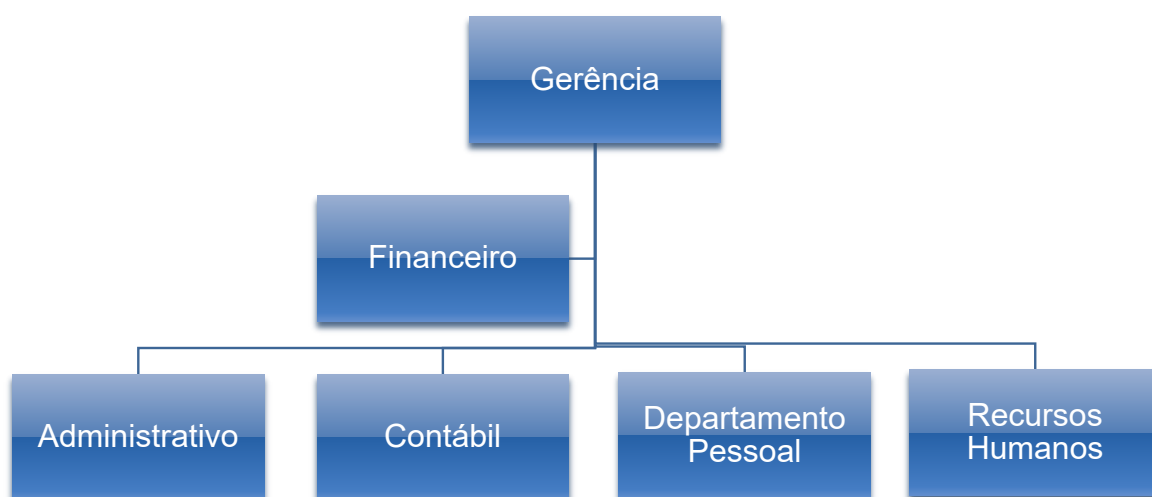
Segundo Chiavenato (2010) é um conceito resultante do tempo de experiência que o colaborador tem com o mercado, como na tomada de decisão, autonomia, horas trabalhadas, atividades significativas e agradáveis. É acreditar e dar valor no trabalho, reconhecer a sua importância e o que ele está te oferecendo de melhor, é ter a honra de conduzir o cargo.

A QVT é um conjunto de ações, programas e costumes que afetam toda a organização, independente do seu cargo, infere (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da empresa

O escritório Agile Assessoria Contábil, atua no ramo de contabilidade a 6 anos no mercado. Com sede na cidade de Rio Verde, no estado de Goiás, localizado na Rua Flamboyant Quadra55 Lote924, Residencial Veneza, CEP: 75910-051, inscrito no CNPJ; 19.375.482/0001-92, representada neste ato pelo contador Lucineido Gomes de Moraes, fundada em 2013. O escritório contábil é dividido em cinco setores, sendo eles: Gerência, Financeiro, Administrativo, Contábil, Departamento Pessoal e Recursos Humanos.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 1: - Organograma da cadeia hierárquica de todos os departamentos da Agile Assessoria Contábil.

3.2 Participantes

Foi realizado um estudo de caso com os participantes da empresa, contendo duas mulheres e quatro homens, com faixa etária entre 17 a 40 anos, cada um trabalhando em um departamento específico.

3.3 Materiais ou instrumentos

Utilizou-se para o desenvolvimento desse relatório final: livros, sites, artigos científicos, além de ter sido realizado um levantamento de dados, feito por meio da ferramenta Google Forms®, nelas foram compostas onze questões objetivas sobre clima organizacional (APÊNDICE A).

3.4 Análise de dados

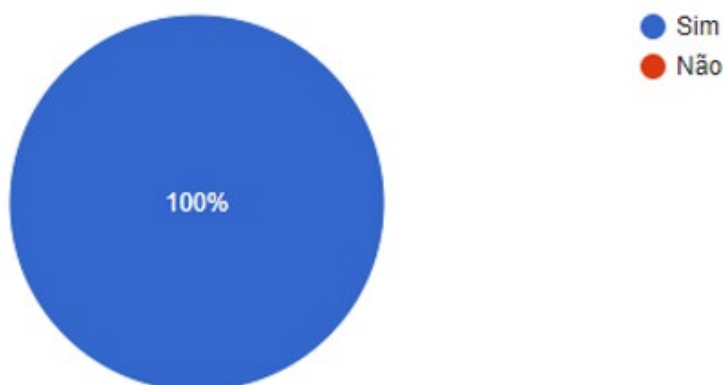
Após a coleta de dados, esses foram transformados em percentuais médios e apresentados sob a forma gráfica elaborada pela ferramenta Google Forms® para melhor descrição dos resultados obtidos para pesquisa.

E para melhor entendimento os dados após serem analisados, foram expostos de maneira clara e explicativa, conforme o decorrer deste estudo e trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pode-se observar na Figura 2, 100% dos colaboradores acreditam que o supervisor reconhece as atividades que são entregues. Assim, é possível notar que o superior faz parte dos princípios que podem favorecer no contentamento dos empregados do escritório.

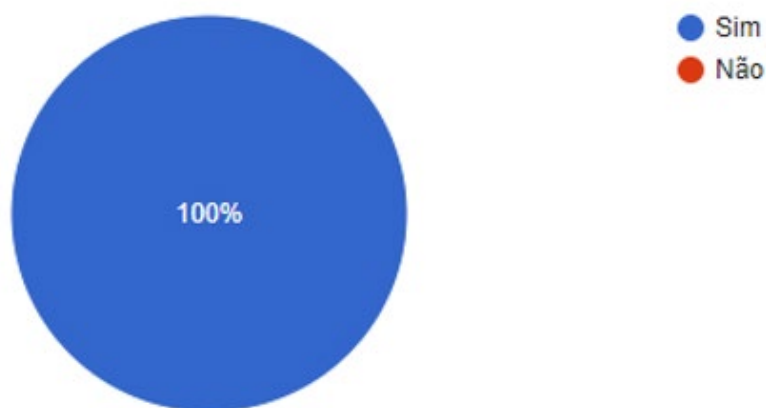
Dutra (2017) afirma que uma boa gestão afeta evidentemente na produção da empresa trazendo melhores resultados e o desenvolvimento da equipe no ambiente de trabalho.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 2: Dados do nível de satisfação do colaborador quanto ao Clima Organizacional.

Logo em seguida, na Figura 3, 100% responderam que sim. O resultado permite garantir que eles se dão bem entre si, além de direcionarmos para o entendimento que a satisfação entre eles está garantida.

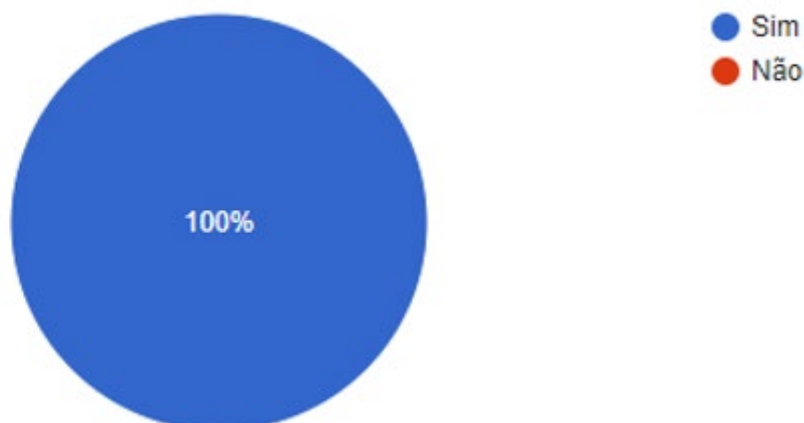


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 3: Informações do nível de satisfação do colaborador quanto a comunicação com a equipe.

Ao focar nas exigências do superior foi possível identificar na Figura 4, que 100% concordam que os procedimentos falados são colocados em prática. Ao obter esse resultado é possível afirmar que o seu superior segue os padrões que impõe na empresa, antes de exigir algo dos colaboradores.

Em consonância com Dutra (2017), uma boa gestão afeta evidentemente na produção da empresa trazendo melhores resultados e o desenvolvimento da equipe no ambiente de trabalho.

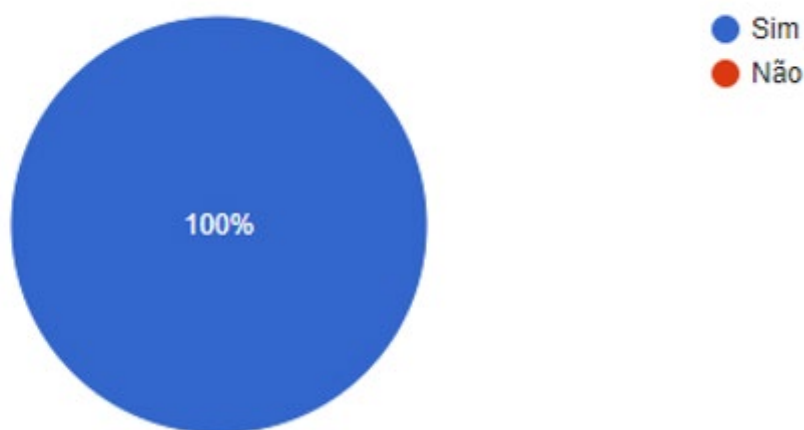


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 4: Dados médio percentuais referente ao nível de satisfação do colaborador em relação aos procedimentos falados pelo superior.

Dos 100%, estes acreditam que a infraestrutura da empresa é apropriada para a sua função. Isso revela que a empresa prioriza muito o bem-estar de seus ocupantes, além de se importar também com a saúde de cada um, não deixando o agrado deles a desejar (FIGURA 5).

Em continuidade com Kanaane (2017), que afirma, quando se consegue criar um ambiente favorável as necessidades dos funcionários, e alcança-se as suas motivações, automaticamente obtém-se um aumento de energia e participação na organização.

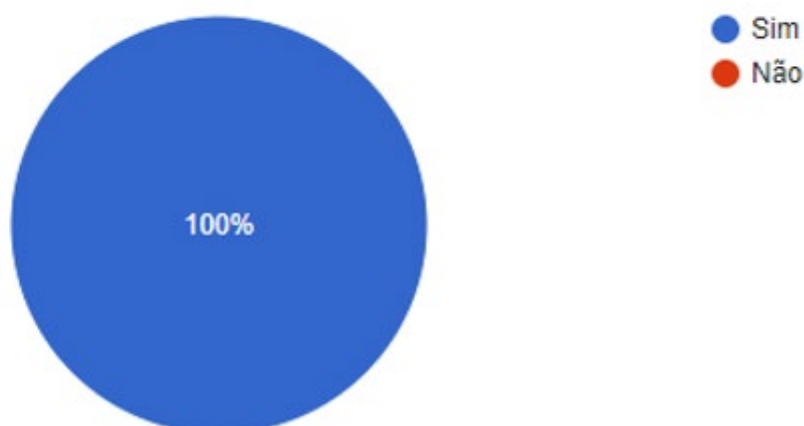


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 5: Informações médias percentuais referentes a infraestrutura da empresa.

Constou-se que 100% indicaria o lugar para um amigo que estivesse precisando, isso é interessante pois é possível identificar que a organização pode confiar neles, ou vice-versa, deixando claro também que eles estão 100% contente com as atividades que exerce e contente com seu gerente (FIGURA 6).

A qualidade de vida representa a valorização das condições trabalhistas, e a valorização ao cuidado físico que a empresa tem com o colaborador, tornando o ambiente mais agradável e convidativo (FRANÇA, 2011).

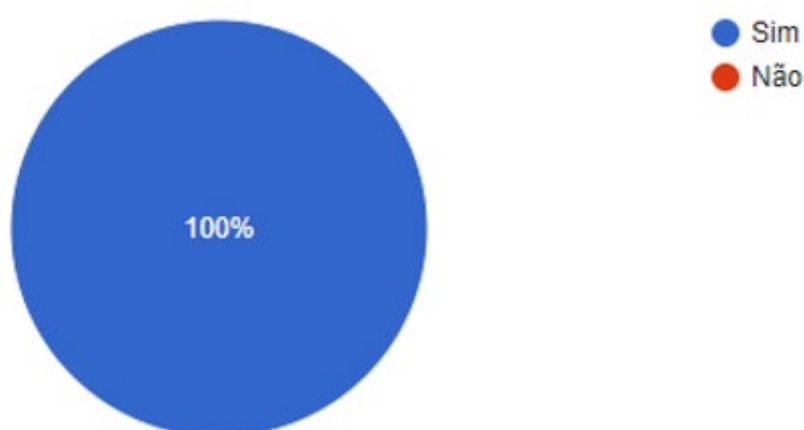


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 6: Informação em relação a recomendação da empresa para amigos.

Em seguida, na Figura, 100% dos colaboradores alegaram que sim. Dessa forma, é possível evidenciar que a equipe é bem unida, mesmo que todos eles tenham uma cultura diferente. Isso faz com que os resultados da empresa sejam alcançados nos prazos que são determinados e claro com a ajuda de um excelente gerente.

Segundo Chiavenato (2009) não é fácil entender o comportamento das pessoas, primeiro temos que saber o grau de motivação que cada indivíduo possui para que possa atender suas necessidades.



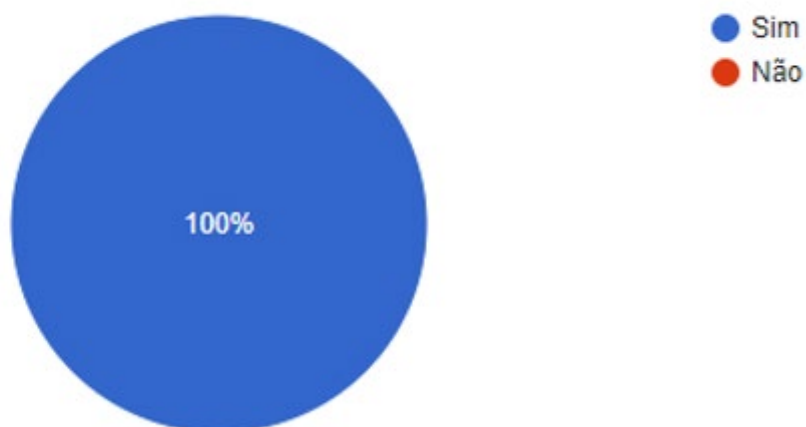
FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 7: Dados médios percentuais referentes a satisfação com a equipe.

Ainda com foco nas atividades, foi possível reconhecer com as respostas na Figura 8 que 100% estão contentes com as atividades/funções que exercem, é evidente que um colaborador satisfeito irá desenvolver as atividades da empresa com

mais facilidade, com essa contestação é fato que é sempre vantagem para a empresa adquirir confiança de seus componentes.

Logo, Moreira (2008) expõe que clima organizacional é importante para toda corporação, pois é através do comportamento das pessoas, que os gestores irão perceber como e de que forma poderá aplicar os benefícios motivacionais.

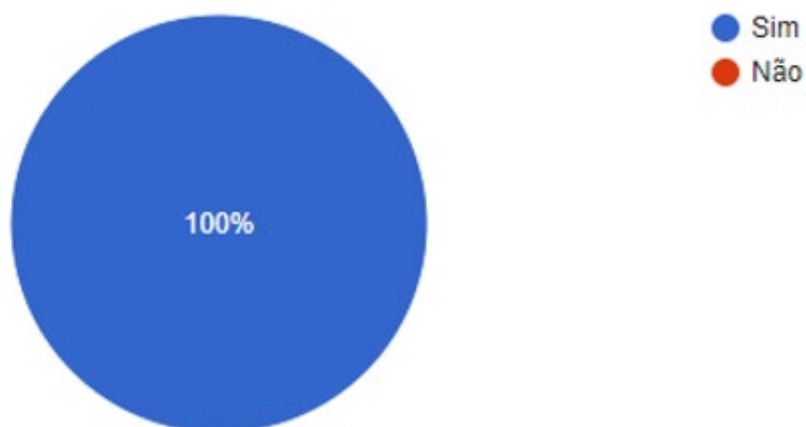


FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 8: Informações percentuais quanto as atividades exercidas.

Observa-se que de acordo as orientações recebidas a equipe de colaboradores, são sempre apresentadas de maneira clara e objetiva, isso ocorre porque 100% da equipe está satisfeita com sua vida profissional e pessoal.

E isso é possível pois, a Agile Assessoria Contábil traz uma satisfação com relação a vida profissional e pessoal de forma positiva, onde os colaboradores conseguem, inclusive conciliar ambas as partes.



FONTE: Elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 9: Dados medianos quanto as dúvidas esclarecidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo identificar e mostrar os fatores que podem interferir no Clima Organizacional, bem como, e mais importante, mostrar o Clima Organizacional da empresa.

Por meio desta proposta, buscou-se na literatura todo embasamento necessário para melhor compreender o tema proposto Clima Organizacional (C.O), que permitiu identificar alguns aspectos relevantes sobre Organização e Qualidade de Vida no Trabalho. A coleta de dados quantitativos foi realizada através de questionário que pode expor satisfação unânime em 100% em todos os questionamentos. E com isso, pode apontar satisfação total quanto a empresa em questão, tanto no que diz respeito a: ambiente, fatores motivacionais, equipe, trabalho, ambiente etc.

Enfim, a avaliação de um Clima Organização consiste em uma ferramenta de levantamento de opiniões e percepções que podem ajudar os gestores de qualquer empresa entender como anda sua equipe (seu capital humano). E mais importante de tudo, possibilita observar os fatores que interferem de forma positiva ou negativa com resultados de seu negócio. E ajuda com melhorias para promover a motivação de seus colaboradores, dando a eles oportunidades de fazerem parte.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: O capital humano das organizações. 9.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. – 3.ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUTRA, Joel Souza. DUTRA, Tatiana Almendra. DUTRA, Gabriela Almendra **Gestão de pessoas**: realidade atual e desafios futuros. – São Paulo: Atlas, 2017.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. – 1. ed. – 5. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: O desafio dos líderes no relacionamento intergeracional. 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2017

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: Princípios e tendências.** - São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional.** – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MOREIRA, Elen Gangora. **Clima Organizacional.** – Curitiba: IESDE Brasil S.A. 2008.

SOARES, Bruna Caroline Moreira. **Motivação nas Organizações.**– Assis: FEMA, 2015.

APÊNDICE

APÊNDICE A -Questionário sobre Clima Organizacional, aplicado aos funcionários de um escritório contábil.

1.Grau de escolaridade

() Ensino Fundamental Completo

- Fundamental Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Médio Incompleto
- Superior Completo
- Superior Incompleto

2. Faixa Etária

- 17 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 acima

3. Sexo

- Feminino
- Masculino

4. Seu supervisor reconhece suas atividades entregue?

- Sim
- Não

5. Se sente confortável em conversar com a sua equipe?

- Sim
- Não

6. Os procedimentos falados são colocados em prática pelo seu superior?

- Sim
- Não

7. A infraestrutura da sua empresa é adequada para a sua função?

- Sim
- Não

8. Recomendaria a empresa para um amigo que estivesse procurando emprego?

- Sim

Não

9. Seus colegas inspiram você realizar um trabalho melhor?

Sim

Não

10. Tem orgulho da equipe que trabalha?

Sim

Não

11. Suas dúvidas são esclarecidas com facilidade?

Sim

Não

APÊNDICEB - Termo de autorização da empresa.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA PARA USO DE SEU NOME E DADOS PARA FINS DE ARTIGO CIENTÍFICO

A empresa Emp. Respons. Ambiental, administrada por Murciandy Gomes da Moraes pelo presente instrumento, autoriza o acadêmico Andréia Maria da Silva a expor publicamente o nome da empresa e/ou dados referente a mesma, bem como a FAR – Faculdade Almeida Rodrigues a publicar em sua biblioteca o TCC – Trabalho de Conclusão de Curso– Artigo.

Rio Verde, 19 de maio de 2019.

Nome do responsável pela empresa: Murciandy Gomes da Moraes
Cargo que exerce nesta empresa: Proprietária

Tabelionato

Murciandy
(Assinatura do responsável pela empresa)

