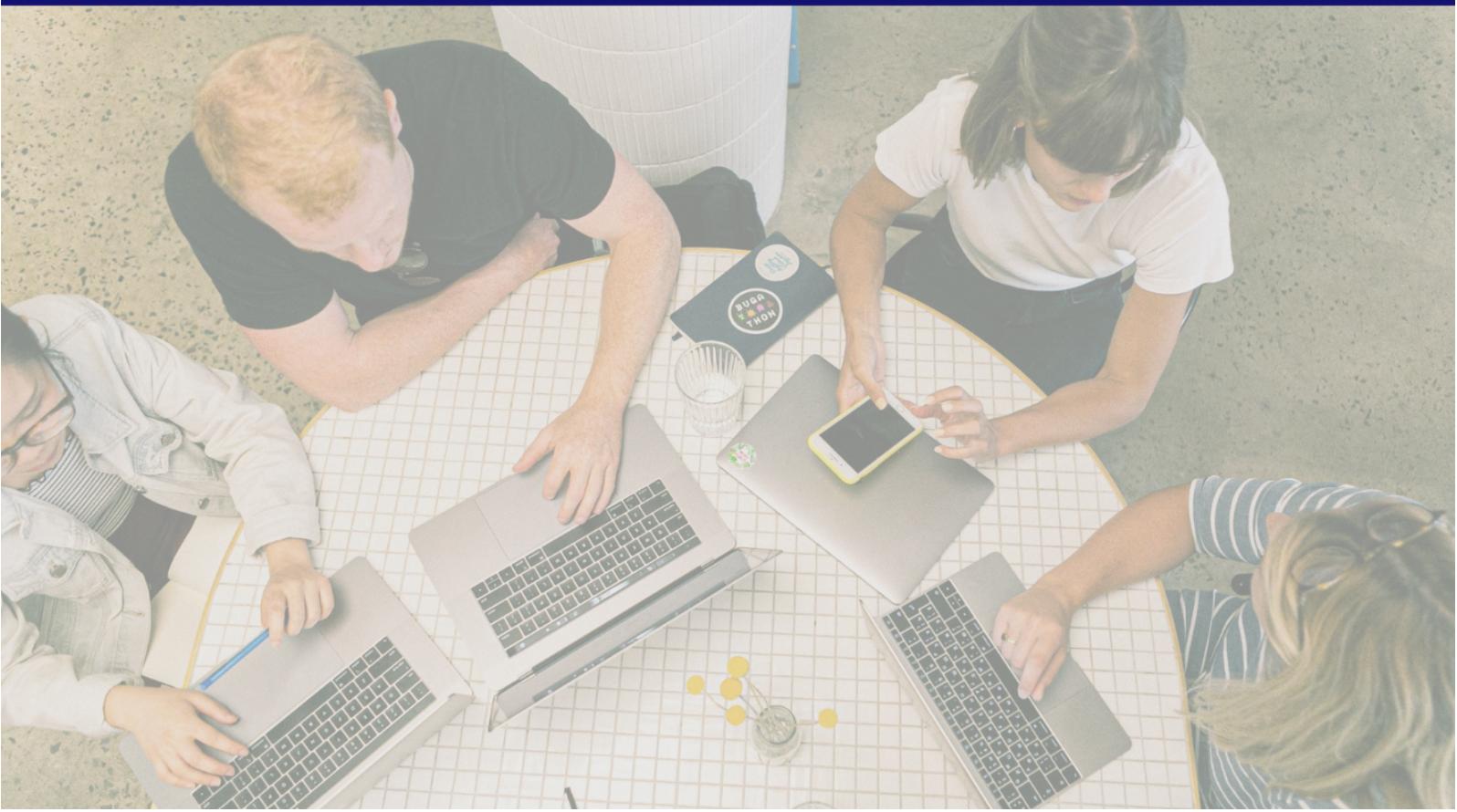




2022

**PROJETO DE CONSULTORIA
EMPRESARIAL**



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Érica Cristina Fernandes Nassar, RA 21001536

Gabriela Cristina de Souza, RA 22000259

Jhenyffer Estevo Gonçalves, RA 18001962

Maria Izabelly Júlio Paulino, RA 22000287

Mentor:

Tainá dos Santos, RA 22001128

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

Sumário

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 METODOLOGIA	7
3.1 CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO	7
3.2 A IMPORTÂNCIA	7
3.3 CONSEQUÊNCIAS	8
3.4 COMO MELHORAR	9
4 RESULTADOS	11
5 CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIA	13

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto tem o intuito de avaliar o clima organizacional na empresa W7. A empresa está há 10 anos atuando no mercado de inovação e tecnologia, é especializada em desenvolver soluções personalizadas para sua empresa e usando tecnologia e criatividade para seus jobs de software, aplicativos, social media, website, e-commerce e integração com marketing place. A equipe da W7 tem prazer no que faz, possui proveniência e zelo aos projetos de seus clientes e acreditam no crescimento profissional e pessoal. Para a elaboração deste trabalho abordaremos o tema sobre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dentro da empresa.

O comportamento organizacional se refere à conduta das pessoas no ambiente de trabalho, ou seja, o modo como conduzem suas atividades na perspectiva do atingimento de suas metas individuais e coletivas, dentro da organização, em busca de melhorias internas e externas, com upgrades concretos para os colaboradores e ressonância nos resultados financeiros. Decorrente, ao alcançar um nível mais elevado de satisfação com o ambiente de trabalho, a empresa também pode buscar reconhecimento seja ele interno ou externo.

A satisfação no trabalho traz benefícios no desempenho nas atividades, o relacionamento entre os colaboradores e atrai profissionais talentosos e empenhados no que fazem. Isso tem o significado que o ambiente de trabalho se torna algo mais agradável e os funcionários conseguem ter mais chances de crescer profissionalmente e trazer para empresas maiores resultados.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa W7, inscrita no CNPJ 19.881.867/0001-21, com sede na rua Av. Dona Gertrudes, nº 273 no Centro, sala 8, 2º andar em São João da Boa Vista, foi constituída em 2009 e tornou-se uma startup em 2021, se destaca no ramo da tecnologia, oferece desenvolvimento de softwares, aplicativos, e-commerce, website e marketing. Seus principais clientes, são empresas que procuram inovação e novas oportunidades tecnológicas, para o bem-estar e entretenimento de seus clientes, visando estar sempre na frente dos seus concorrentes, a corporação busca atender as necessidades de seus clientes proporcionando a melhor experiência em tecnologia e o mais moderno cenário digital.

Atualmente a empresa possui 18 colaboradores, sendo 8 no departamento de marketing e 10 em desenvolvimento, nenhum é pelo regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), são prestadores de serviço e estagiários. Possui como principais concorrentes agências de marketing digital e desenvolvimento, como a Fleg Comunicação, Mcnpelozio, CuboMax, UppVie, entre outros.

A missão da W7 é proporcionar a melhor experiência em tecnologia, através do digital, desenvolvimento e consultoria, de maneira personalizada e eficiente, potencializando as empresas clientes. Tem como visão ser reconhecida no mercado por oferecer soluções diferenciadas em tecnologia, aplicando de maneira eficiente e exclusiva. Seus valores são: Inovação e tecnologia; respeito ao cliente; crescimento exponencial e valorização da equipe.

3 METODOLOGIA

3.1 CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O clima organizacional é um retrato da relação entre organização e seus colaboradores, está relacionado com a qualidade e a adequação desse ambiente para o trabalho. Podemos dizer então que é o conjunto de características de uma empresa que faz com que seus colaboradores se mantenham engajados com o negócio, pois felicidade e satisfação são chaves para produtividade e bons resultados.

Segundo Chiavenato (1999), o clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização realizam seu trabalho. Constitui a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento. Assim, estudos sobre o clima organizacional são fundamentais para o diagnóstico do ambiente interno das organizações, possibilitando o planejamento de intervenções e mudanças, independentemente de ser organização pública ou privada. Conforme Luz (2003b, p.12), “clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou o grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

3.2 A IMPORTÂNCIA

De acordo com o livro “Felicidade no Trabalho” passamos em média 90.000 horas ao decorrer de nossas vidas trabalhando, para valer a pena as empresas precisam oferecer muito mais que benefícios e salários. O clima organizacional afeta diretamente o sentimento do colaborador e sua satisfação no trabalho, por isso a importância de analisarmos e melhorarmos o ambiente na empresa, é necessário que o profissional chegue ao trabalho e sinta confortável e seguro para a realização de suas tarefas.

Uma organização que oferece um bom clima organizacional e se preocupa com a satisfação de seus liderados, mantém as pessoas motivadas, levam a sentir o desejo de se desafiar e entregarem além dos resultados esperados, isto é, o aumento de sua contribuição

individual, a melhoria é para ambas as partes, para a organização que obtém melhores resultados e para o colaborador que se torna satisfeito e possui maior qualidade de vida no trabalho.

Conforme GIL (2001), a motivação ou a disposição para dedicar-se mais para a realização das atividades no local de trabalho, depende sim, do trabalhador, mas pode ser fortemente influenciada pela empresa. Assim, a empresa cuidando da satisfação dos seus funcionários pode criar um ambiente motivador. No mesmo entendimento, Fernandes (1996) coloca que a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Estamos discorrendo diretamente de desempenho, por isso a importância e o cuidado com o clima organizacional.

3.3 CONSEQUÊNCIAS

As consequências causadas por um clima organizacional ruim, além de afetar a empresa, acaba afetando parte dos colaboradores. As causas atraídas afetam em grande parte:

- A queda da produtividade;
- O desenvolvimento da alternância com frequência gera o aumento de gastos com contratação de funcionários, capacitação, dentre outros requisitos...
- Perda de colaboradores que possuem grandes talentos, com a insatisfação da empresa;
- Falta de compromisso;
- Maior individualidade e competitividade nas tarefas desempenhadas;
- Reclamações internas ou externas;
- Maior número de pedidos de licença médica por problemas de saúde;
- Diminui a criatividade e a busca de soluções inovadoras;
- Motivação em baixa e falta de engajamento nos projetos e objetivos da empresa;

Com os malefícios das consequências é preciso buscarmos soluções, para que um clima organizacional ruim não ocorra na empresa. Por esses fatores é sempre necessário buscar modificação no clima, precisamos entender o que é reconhecido como ruim. Alguns fatores que podem levar a empresa a obter um clima organizacional ruim são dentre eles:

- Falta de uma comunicação interna;
- A falta de respeito;
- Metas inatingíveis e pressão por resultados;
- Baixa perspectiva de crescimento;
- Má gestão;
- Ausência ou descaso com a própria cultura organizacional;

Segundo o escritor e professor Chiavenato (1994), o clima organizacional é a atmosfera psicológica de cada organização. Se existe elevada motivação no ambiente das organizações, o clima será de colaboração. Baixa motivação irá gerar um clima de desinteresse e apatia.

3.4 COMO MELHORAR

Muito se tem escrito sobre o relacionamento entre a pessoa e o trabalho. Dizem que o trabalho dignifica o homem e isto é quase sempre uma verdade, na medida em que o trabalho é adequado à natureza humana e na medida em que a pessoa faz aquilo que realmente gosta. O ideal é que as pessoas trabalhem com prazer e que o ambiente de trabalho seja realmente amigável e agradável. (CHIAVENATO, 2010)

O clima organizacional pode mudar de uma hora para outra devido a um acontecimento marcante, seja de um prêmio em alguma categoria de interesse da empresa quanto a de uma notícia de falecimento de algum colaborador. É preciso muita liderança, calor humano e apoio, um mal líder derruba a moral e a vontade de uma equipe, é desmotivador receber ordens em tom de superioridade e desprezo, quanto mais humilde for a liderança, mais admirado ele irá se tornar e com a admiração vem a inspiração de outros, a função de um líder é motivar a equipe, ter uma gestão de coletividade onde o relacionamento é baseado em um "nós".

Quando uma empresa tem transparência e clareza em seus objetivos e valores, percebe-se que tem mais colaboradores motivados e felizes. Nunca ameace sua equipe com demissões ou algo de impacto negativo, para um bom clima organizacional deve sempre haver algo positivo através da realização daquele trabalho, faça seu colaborador sentir que ele

é e foi importante na realização, e está ajudando a empresa a crescer e conseqüentemente crescendo junto.

A implantação de projetos para o incentivo a comunicação, gentileza e ajuda entre colaboradores é uma boa e inovadora opção. Assim também como fazer seu colaborador se sentir parte da empresa e da missão dela. A implantação de treinamentos também é ótima, além de deixar seus colaboradores mais preparados, aumenta a qualidade de serviço entregue pela empresa e um feedback mais positivo.

Oferecer tratamento psicológico aos seus funcionários, na qual eles teriam acesso a um tratamento para a sua saúde mental na empresa ou na sua vida pessoal, porque decorrente a problemas pessoais acabam gerando problemas na produtividade, e um tratamento psicológico fornecido pela empresa auxiliaria no bem estar e na saúde mental de seu colaborador.

4 RESULTADOS

Foi realizado um formulário e aplicado entre os colaboradores da empresa W7, para obtermos resultados a respeito do clima organizacional. Foi observado que a cada dia estão buscando melhorias e inovações entre eles, e que se mantém um bom clima organizacional. Ao decorrer do projeto é notório que um clima organizacional ruim não só interfere na vida do funcionário, assim como pode afetar a empresa como um todo, por isso manter um clima bom, além de trazer benefícios aos funcionários, aumenta os privilégios a empresa.

O formulário foi respondido por sete colaboradores e todos indicariam a empresa em que trabalham para alguém e no ponto de vista deles a saúde mental encontra-se estável para o seu ambiente de trabalho. Afirmaram 71% que a saúde física está boa o suficiente para enfrentar a rotina de trabalho e quanto aos que não acham o índice é de 29%. Segundo os colaboradores, há um consenso quanto ao chefe oferecer auxílio toda vez que necessário durante um problema ocorrido na empresa e 86% se sentem bem até o momento, com a cultura organizacional. Ao questionarmos sobre sentimentos de impotência ou incapacidade em relação às suas respectivas funções, a maioria não se sente assim, mas ainda existe uma porcentagem de 14% que possui essa insegurança, na qual precisa ser compreendida, moldada e treinada. Ao buscarmos entender mais sobre as funções, 71% não considera o trabalho repetitivo, 29% não está contente quanto ao seu horário de trabalho e 71% se sente confortável em opinar na organização.

Todos os entrevistados afirmaram que a empresa apoia seus colaboradores, que não existe clima de rivalidade, nunca presenciaram situações de desrespeito e nem desigualdade de gênero, já que entre os entrevistados 71% são homens e 29% mulheres. Obtém o resultado que a empresa possui um bom clima organizacional, respeito entre a equipe e a liderança, mas que pode ainda mais ser melhorado, como em capacitação para que toda a equipe se sinta mais confiante na execução de suas tarefas e atendimento, revisão dos horários de trabalho já que a organização possui uma liderança horizontal e seus colaboradores são prestadores de serviços, seria interessante a adoção flexível de horários com foco em resultados e adoção de feedbacks semestrais.

5 CONCLUSÃO

Com o diagnóstico do clima organizacional e a satisfação no trabalho da empresa W7, foi observado que mesmo com um pequeno quadro de colaboradores é necessário uma grande atenção e foco em manter um ambiente saudável no trabalho, é evidente que a primordialidade é a valorização e respeito por todos os funcionários, contudo é possível a realização de melhorias como foi sugerido no decorrer do projeto, para assim buscar maior facilidade e ajuda no desempenho da organização através das pessoas envolvidas. Conclui-se que mesmo com um bom clima organizacional é possível haver melhorias, realizar uma revisão das necessidades, preocupações e percepção dos colaboradores perante a empresa, para alcançar o ápice da qualidade do ambiente de trabalho e conseqüentemente funcionários mais felizes, produtivos, reconhecidos e dispostos a melhorar. Inovando cada vez mais a liderança e tornando mais cotidiana medidas como auxiliar, ouvir, dar feedback, flexibilização de horários, oferecer programas de saúde, para que assim seus colaboradores se sintam cada vez mais parte da empresa e alcance resultados maiores.

REFERÊNCIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. 3. ed. São Paulo. Atlas, 1.994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos** – 4. ed. rev. e atual – Barueri, SP: Manole, 2010.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho** - como medir para melhorar. Salvador 2 ed. Salvador, BA, 1996.

FURTADO, Marcelo. **Como melhorar o clima organizacional na empresa?**. Convenia. Disponível em: <<https://w.w.w.blog.convenio.com.br/como-melhorar-clima-organizacional/>>. Acesso em: 13 abr. 2022.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GOMES, Gustavo. **Clima organizacional ruim: o que é, principais desvantagens e o que fazer para melhorar o clima da sua empresa**. Agendor blog. Disponível em: <<https://www.agendor.com.br/blog/clima-organizacional-ruim/>>. Acesso em: 20 mar. 2022.

KAZEQUER, Marcelo. **Você sabe quanto tempo passamos trabalhando ao longo de nossas vidas? Eu vou te dizer...** Uma página em branco, 2017. Disponível em: <<https://www.umapaginaembranco.com/tempo-que-passamos-trabalhando/>>. Acesso em: 25 mar. 2022.