

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO  
CENTRO PAULA SOUZA

Diele dos Santos Alves  
Leonardo Cristian Ponciano Jordão  
Marlon Vinicius de Oliveira Santos  
Noé Vieira da Silva Junior

IMPACTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL NOS FUNCIONARIOS

Fernandópolis

2024

Diele dos Santos Alves  
Leonardo Cristian Ponciano Jordão  
Marlon Vinicius de Oliveira Santos  
Noé Vieira da Silva Junior

## Cultura Organizacional: Os problemas enfrentados nas organizações

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão de Pessoas, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da professora Tatiane da Silva Madureira Pedro

Fernandópolis

2024

Diele dos Santos Alves

Leonardo Cristian Ponciano Jordão

Marlon Vinicius de Oliveira Santos

Noé Vieira da Silva Junior

## Cultura Organizacional: Os problemas enfrentados nas organizações

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão de Pessoas, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação da professora Tatiane da Silva Madureira Pedro

Examinadores:

---

Nome completo do examinador 1

---

Nome completo do examinador 2

---

Nome completo do examinador 3

Fernandópolis

2024

## DEDICATÓRIA

Dedicamos esse projeto a todos os professores que nos influenciaram, e nos ensinaram nessa trajetória, os nossos familiares que nos apoiaram e sempre nos motivaram a nunca desistir

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus pela força, a professora Tatiane da Silva Madureira Pedro pela guia, e a todos que contribuíram a este trabalho. A colaboração de cada membro foi essencial para o sucesso deste projeto coletivo. A todos nossos sinceros agradecimentos.

## EPÍGRAFE

“O sucesso das organizações depende das pessoas e da utilização inteligente da informação disponível”

(PETER DRUCKER)

# Cultura Organizacional: Os problemas enfrentados nas organizações

Diele dos Santos Alves

Leonardo Cristian Ponciano Jordão

Marlon Vinicius de Oliveira Santos

Noé Vieira da Silva Junior

**RESUMO:** O TCC aborda a importância do primeiro dia de serviço e a integração dos novos funcionários à cultura organizacional da empresa, incluindo missão, visão, valores, normas, horários e liderança. Destaca-se a comunicação como ferramenta fundamental para esclarecer tarefas e procedimentos, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. As características de um líder são exploradas, enfatizando a necessidade de ser motivador, empático, paciente, autocríticas e respeitosa, além de orientar e reconhecer as qualidades individuais e coletivas da equipe. A motivação é identificada como fator essencial para o desenvolvimento e a produtividade da empresa, influenciando no comprometimento e na permanência dos funcionários. A análise metodológica emprega um questionário qualitativo para coletar informações sobre a experiência diária dos funcionários, incluindo percepções sobre liderança, cultura organizacional e motivação. Os resultados indicam que a maioria dos funcionários possui conhecimento sobre a cultura da empresa, missão, visão e valores, além de estarem satisfeitos com o ambiente de trabalho e a liderança, o que os motiva a permanecer na empresa e a se dedicar ao trabalho.

**Palavras-chave:** Integração. Cultura organizacional. Comunicação. Liderança. motivação comprometimento. Percepção dos funcionários. Ambiente de trabalho. desenvolvimento organizacional.

**Abstract :** The TCC addresses the importance of the first day of service and the integration of new employees into the company's organizational culture, including mission, vision, values, standards, schedules and leadership. Communication stands out as a fundamental tool for clarifying tasks and procedures, contributing to a healthy and productive work environment.

The characteristics of a leader are explored, emphasizing the need to be motivating, empathetic, patient, self-critical and respectful, in addition to guiding and recognizing the individual and collective qualities of the team. Motivation is identified as an essential factor for the company's development and productivity, influencing the commitment and retention of employees. The methodological analysis employs a qualitative questionnaire to collect information about employees' daily experience,

including perceptions about leadership, organizational culture and motivation. The results indicate that the majority of employees are knowledgeable about the company's culture, mission, vision and values, in addition to being satisfied with the work environment and leadership, which motivates them to stay at the company and dedicate themselves to their work.

**key words:** Integration. Organizational culture. Communication. Leadership, motivation commitment. Employee perception. Work environment. Organizational development

## 1. INTRODUÇÃO

Uma empresa é desenvolvida por pessoas, que exprimem opiniões, determina normas e executam atividades a fim de alcançar o que desejam. Uma empresa é modelada através dos valores pessoais e pelas crenças do seu proprietário, assim esses valores devem ser refletidos na missão, na finalidade ou forma que a entidade será conduzida. Dessa forma cada empresa tem seus próprios valores. O texto aborda detalhadamente a importância do planejamento estratégico nas organizações, destacando sua função em diferentes níveis e sua influência no alcance de objetivos em diversos horizontes temporais. Inicia-se com uma reflexão sobre os encarregados do planejamento estratégico, que devem possuir uma visão ampla da organização e do ambiente externo para orientar adequadamente as ações da empresa.

A partir das citações de autores como Oliveira e Chiavenato, evidencia-se que o planejamento estratégico vai além da simples organização de números, sendo fundamental para enfrentar desafios ambientais e promover a competitividade da empresa. Destaca-se que essa ferramenta administrativa não só adapta a empresa ao ambiente, mas também a capacita para lidar com turbulências e alcançar resultados organizacionais mais sólidos.

Em seguida, a pesquisa aborda a importância da definição de missão, visão e valores organizacionais no processo de planejamento estratégico. Esses elementos fornecem uma base sólida para a formulação de estratégias coerentes e alinhadas com os propósitos da empresa.

Além disso, são discutidos diferentes tipos de cultura organizacional, como a cultura do poder, de papéis, de tarefas e de pessoas. Cada uma dessas culturas possui características distintas e impactos específicos no ambiente de trabalho, influenciando desde a autonomia dos colaboradores até a forma como são tomadas as decisões na empresa.

A relação entre empresa e funcionário também é explorada, destacando a importância da comunicação, do clima organizacional, da liderança e da motivação para o bom desenvolvimento do trabalho. São discutidas as características de diferentes tipos de liderança, bem como estratégias para motivar os colaboradores e promover um ambiente de trabalho saudável.

Por fim, o texto aborda as normas internas das empresas e sua importância para o funcionamento organizacional. Essas normas estabelecem as regras e procedimentos que os colaboradores devem seguir, contribuindo para a organização e eficiência das atividades da empresa.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. Planejamento estratégico**

O planejamento estratégico funciona por níveis diversos de acordo com a necessidade da organização, onde normalmente os encarregados são os que possuem visão geral da organização e se mantém atualizados referente ao ambiente externo.

O artigo em questão ressalta a importância do Planejamento Estratégico para a empresa atingir seu objetivo pois é um tutor para ambiente interno e externo. Segundo Oliveira (2009, p46);

O planejamento é uma das funções principais do processo administrativo, possui conceitos mais amplos do que simplesmente organizar os números e adequar as informações, passando a ser um

instrumento de administração estratégica, incorporando o controle de turbulências ambientais e possibilitando que a empresa conquiste mais competitividade e mais resultados organizacionais, pois é a função que indica a direção a ser consolidada pela empresa.

A pesquisa indica como o administrador pode utilizar o planejamento, com ampla visão nos resultados. Ela será baseada em artigos bibliográficos, citando os principais conceitos do mesmo, auxiliando as empresas se manterem preparadas para o mercado de trabalho, incluindo possíveis crises ambientais e a possibilidade de a empresa avançar no mercado de trabalho.

O planejamento influencia o futuro da empresa como um todo, a curto, médio e longo prazo, ele é uma ferramenta usada para refletir sobre os trabalhos e ações da corporação. Sendo assim o resultado do projeto não é apenas para coletar informações e sim resultar em um bom trabalho final. Sem um roteiro, uma tarefa se torna difícil de realizar, para uma boa organização é necessário ter raciocínio pois assim é possível identificar quais são as probabilidades de algumas situações acontecere

Segundo Chiavenato (2003, p.242)

O planejamento é a função administrativa que define objetivos e decide sobre os recursos e tarefas necessários para alcançá-los adequadamente. A sua principal consequência são os planos. Planejar significa olhar para frente, visualizar o futuro e o que deverá ser feito.

É fundamental para que as metas possam ser alcançadas, através dele e possível identificar os pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, além de analisar o ambiente externo e interno.

Para ter um planejamento estratégico bem estruturado é necessário ter em mente a missão, visão e valores da organização.

### **2.1.1. Missão**

Segundo Nakagawa (2024), “A declaração da missão serve como base para a construção da estratégia (com objetivos, indicadores e metas).

Uma boa definição de missão deve esclarecer o benefício gerado pela empresa para o seu público-alvo.” Com isso podemos observar que a missão é de suma importância na empresa, é a razão da existência da mesma, necessita esclarecer o papel na instituição, na sociedade e para os colaboradores para que todos a coloque-a em prática. Assim, podemos defini-la como identidade da organização, com tudo, atento a mudança no mundo, sempre se adaptando, mas nunca perdendo seu principal objetivo, no qual deve-se demonstrar o que ela realmente representa.

### **2.1.2. Visão**

Segundo Nakagawa (2024) “a visão é a situação em que a empresa deseja chegar (em período definido de tempo).”

Definição de visão um conjunto de crenças e valores que a empresa possui almejando em longo prazo auxiliar comportamentos dentro da instituição defendendo e valorizando no qual o objetivo de ser excelência no mercado. Com isso, podendo sofrer alterações ao longo do tempo.

E está relacionado ao modo que seus clientes e público-alvo, a maneira que seja vista por estes Envolvendo os sonhos e os objetivos de todos os sócios e funcionários. A visão vai guiar os objetivos a serem cumpridos para alcance do cenário definido, sendo extremamente importante para a evolução e o crescimento progressivo do seu negócio.

### **2.1.3. Valores**

Segundo Nakagawa (2024) “Os valores são os ideais de atitude, comportamento e resultados que devem estar presentes nos colaboradores e nas relações da empresa com seus clientes, fornecedores e parceiros.”

Entende-se que os valores da organização são os princípios que a empresa valoriza como respeito, honestidade entre outras, ou seja, refere-se a ética profissional da empresa é o DNA da organização. O valor tem que estar estabelecido na empresa para que os colaboradores estejam cientes do quão importante são os valores

- **Planejamento Tático**

Segundo Cavarantes et al. (2004) "Já o planejamento tático é o processo de detalhamento dos meios necessários a implementação das metas das unidades funcionais dentro de um prazo determinado"

Portanto o planejamento tático é de grande importância pois com ele são traçadas melhoras para a empresa nas quais terão resultados significativos em todos os setores que a empresa possui. Chegando assim nos objetivos e políticas estipuladas no planejamento estratégico. Assim sendo o planejamento tático vislumbra chegar a médio prazo ações nas quais de 1 a 3 anos atingiram os resultados.

- **Planejamento Operacional**

Para PADOVEZE (1998, p. 64):

O planejamento operacional: Define os planos, políticas e objetivos operacionais da empresa e tem como produto final o orçamento operacional. Realiza-se, geralmente, por meio do processo de elaboração de planos alternativos de ação, capazes de implementar as políticas, diretrizes e objetivos do plano estratégico da empresa e do processo de avaliação e aprovação dos mesmos.

O planejamento operacional consiste em colocar em prática as tarefas e objetivos passados pelo planejamento estratégico em curto prazo, de uma forma que possa favorecer na prática para alcançar as metas e objetivos estabelecidos

A processo Operacional da empresa ajuda no processo de rapidez para potencializar os resultados, além de prever alternativas estratégicas para qualquer imprevisto

## **2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Cultura é a forma que diferentes grupos de pessoas dão significados, aprendem, compartilham aprendizagens e compreendem o comportamento humano nas organizações, já que os valores pessoais influenciam na maneira de agir e pensar nas diversas organizações.

A cultura é parte da construção da realidade social, necessidade de sobrevivência e ao modo como o grupo define o próprio estilo de adaptação a seu ambiente, é o sistema de crenças, valores, hábitos e normas que rege a interação dos elementos de uma organização.

Entre seus aspectos mais favoráveis, difere uma organização de outras e favorece o comprometimento com algo maior além dos interesses individuais de cada integrante.

Já entre os aspectos menos favoráveis, estão as barreiras a diversidade, como a contratação de pessoas diferentes (raça; crença; opções sexuais; deficiências) entre outros.

Segundo Chiavenato (2010):

Cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhadas por todos os membros da organização. Ela se refere ao sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais.

### **2.2.1. Tipos de cultura**

- **Cultura do poder**

Segundo Robbins et al (2010, p. 475) “Em organizações centralizadas, os altos executivos tomam todas as decisões e os escalões inferiores simplesmente cumprem suas ordens”

Utilizado por apenas uma pessoa para gerir a empresa, comumente este é o gestor ou gerente. O objetivo nesse método são os resultados, com isso cria-se de certa forma uma competitividade entre os funcionários. Este tipo de cultura assiduamente em empresas menores, e por ser um poder centralizado os colaboradores tendem a ter complicação nas atividades e competências realizadas. Dificultam também o crescimento e desenvolvimento do funcionário assim como também o da própria empresa podendo afetar o futuro de ambas as partes.

- **Cultura de papéis**

Segundo Robbins et al (2010, p. 475 “quando uma tarefa é muito padronizada, seu responsável tem pouca autonomia para decidir o que, quando e como deve ser feito” pág. 475

Focado nos colaboradores, sendo bem estruturado, pouco flexíveis, com o retardamento nas funções do trabalho desse modo os funcionários só praticam funções nas quais realizam apenas o que lhe foi pedido, ativamente dirigidos pelas regras, um dos pontos negativos é que não haverá tanto espaço para inovações, mudanças, e não ligam para o crescimento próprio na instituição. Este tipo de cultura não aceita opiniões de funcionários, optam por este modelo pois evitam acidentes e erros de trabalho provendo transparência no fluxo de trabalho.

- **Cultura de tarefas**

Segundo Silva (2022) “O foco continua no resultado da empresa, mas a liberdade e a mentalidade para solucionar problemas permitem que os colaboradores estejam preparados e mais dispostos a executar suas atividades”.

É ter funcionários para cada tarefa e exercer de maneira especializada, aproveitando ao máximo o potencial de cada um, eles estão preparados para todos os tipos de problemas e lidar da melhor forma. Características desse método são a autonomia e a motivação dos colaboradores. A criatividade é fundamental sendo de grande valor, mais do que a normas pois os resultados são a prioridade. Uma das desvantagens da cultura de tarefas é não haver ninguém verificando se o trabalho está sendo realizado com excelência para garantir o êxito nas tarefas.

- **Cultura de pessoas**

Segundo Silva (2022) “Dentre todos os tipos de culturas, a de pessoas possibilita inclusive a integração entre diferentes times, além da motivação organizacional para que os colaboradores se vejam crescendo na empresa”.

Totalmente focado aos colaboradores e na demonstração de valor por estes, tanto dentro da empresa quanto fora, com isso suas opiniões são ouvidas e respeitadas na instituição assim as equipes de trabalho se integram, e os profissionais possuem planos de carreira com possibilidades de crescimento profissional. Essa cultura tende a aproximar o colaborador com respeito e qualidade de vida. Dentre as funções desse modelo estão relacionados a desenvolver líderes para assim seguir o legado da instituição.

### **2.3. CULTURA: EMPRESA X FUNCIONÁRIO**

A relação da empresa com o funcionário é essencial para um bom desenvolvimento de trabalho e para cumprir metas, com base nisso, Lacombe et al (2011, p.287) destaca que o administrador vive em um mar de comunicações, com seus chefes, subordinados, clientes internos e externos e funcionários durante o seu tempo de trabalho.

Diante disso, o administrador e a empresa como um todo, precisa de uma boa comunicação para deixar claro para seus funcionários o que deve ser feito, as tarefas e procedimentos necessário para um bom desenvolvimento e ambiente da empresa

Abordando sobre empresa e funcionário, temos o clima organizacional, que segundo Lacombe et al (2011, p.283) destaca que

O clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa. Está vinculado à motivação, à lealdade, e à identificação com a empresa, à colaboração entre pessoas, ao interesse no trabalho, à facilidade das comunicações internas[...]

Com isso, a organização precisa de um ambiente de funcionários que trabalhem com eficiência e eficácia. Deve haver uma ampla conversação, dos líderes até a produção da empresa.

Uma vez que os colaboradores tendem a se preocupar com os funcionários, a qualidade do serviço aumenta. Nunca deve-se analisar como despesas o melhoramento de empresa x funcionário e sim como um investimento, atingindo diretamente os clientes.

Nesse sentido, é de suma importância que os líderes sejam mais maleáveis e haja uma boa conversação de ambos os lados, em vez de, serem mais rígidos e inflexíveis, entregando jornadas de trabalhos exaustivas, falta de confiança, assim, podendo causar problemas internos criando um péssimo ambiente de trabalho.

### 2.3.1. Liderança

Segundo Davis e Newstrom (1998, p.150)

Liderança é o processo de encorajar e ajudar os outros a trabalharem entusiasticamente na direção dos objetivos. É o fator humano que ajuda um grupo a identificar para onde ele está indo e assim motivar-se em direção aos objetivos.

Liderança não é somente realizada por profissionais que atuam na área de gestão, mas também pode ser atingida ao longo de sua carreira ou vida pessoal. Para se tornar um líder tende a ter capacidades nas quais influenciam tanto no profissional quanto pessoal, a despertar, inspirar desejos e vontades nos colaboradores, motivando-os positivamente em comportamentos, atitudes e mentalidades aos que estão seu redor.

Em relação a parte profissional, e de extrema importância ter uma boa liderança, pois auxilia e organiza nas realizações de tarefas de cada funcionário, assim refletindo nos objetivos positivos da instituição, aumentando a produtividade e reconhecimento de todos ao seu redor, ampliando assim a visão geral dos colaboradores com a empresa deixando a sua equipe motivada.

Características de um líder: ser motivador, empáticos e ser muito paciente, autocrítica, ter respeito entre seus liderados e não ser temidos, orientar e criticar de forma construtiva, reconhecimento e valorização as qualidades coletivas e individuais da equipe.

Existem alguns tipos de lideranças nas quais as mais comuns são os líderes autocráticos, participativos, positivos, negativos entre outras.

- Líderes autocráticos decidem por si, não ouvindo opiniões de funcionários assim delegando ordens a todos para que se realize as tarefas a serem realizadas, porém a vantagens pois decidem com rapidez, entendem como favorecer os funcionários menos capazes em atividades melhores para eles. Entretanto as desvantagens que ocorrem nesse caso é o clima que fica entre

os colaboradores que não gostam dessa maneira de gestão assim ficando com preocupações com suas funções e a perda de confiança.

- Líderes participativos descentram a autoridade assim as decisões ficam parciais pois conversam e entram em acordos com os funcionários ficam claro quais os objetivos, intenções e encorajados a expressar suas opiniões sendo vantajoso para os colaboradores, destaca se também se as regras e normas da empresa permitam esse tipo de liderança.
- Líderes positivos, como o próprio nome diz esse modelo foca em motivar grandemente seus funcionários no objetivo de engajar e manter a equipe extremamente focada nos objetivos a serem alcançados.
- Líderes negativos mostram soberania podendo causar alguns problemas entre os funcionários, podendo aplicar penalidades, advertências e até ameaças de demissão ao seu colaborador com isso procuram atingir os objetivos da empresa com coações aos envolvidos.

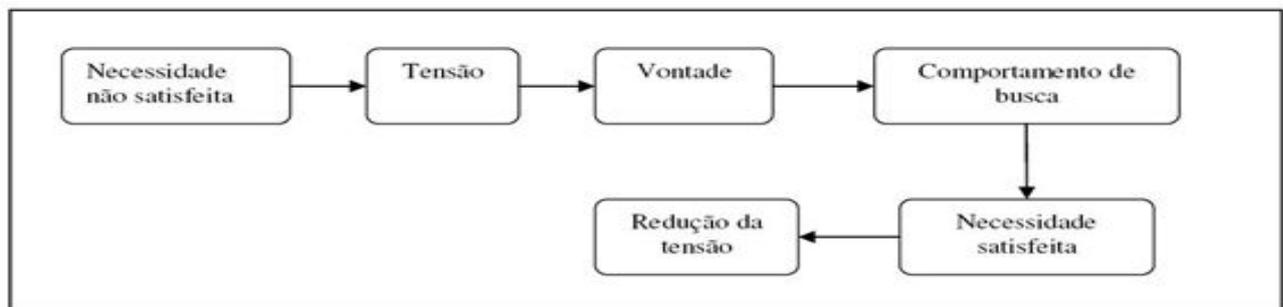
### **2.3.2. Motivação**

A motivação é um dos principais fatores para uma empresa se desenvolver e produzir mais, a partir de uma boa motivação os funcionários tendem a obter uma determinação maior e eficiência no trabalho. Dessa forma, a motivação é sinônimo de comprometimento, com um maior interesse de permanecer no serviço.

Segundo Robbins (2007), A motivação pode ser definida como um comportamento externo, as pessoas que são motivadas se desenvolvem mais que as desmotivadas. A motivação gera necessidade de satisfazer um indivíduo, quando não atendida gera tensão.

A também estratégias de motivação e de incentivo nas quais buscam de forma inteligente e trazer à tona um ambiente no trabalho mais leve com mais probabilidades de chegar aos objetivos. Assim promovendo conversas com os integrantes da empresa podendo ter a visão de como está a motivação e recebendo os feedbacks destes com a empresa, com isso ter a melhor tomada de decisão para aplicar as técnicas e conhecimento de motivação a todos.

Quadro 1 – Processo básico da motivação. Segundo Robbins (2007):



### 2.3.3. Normas

Segundo Pantaleão (2024):

A norma que engloba a maior parte do contexto do Direito do Trabalho é a CLY. Contudo, o cotidiano das empresas faz surgir inúmeras situações que seriam impossíveis de estarem previstas em uma única norma, o que gera diversas lacunas jurídicas. Por se tratar de regras que são estabelecidas unilateralmente, ou seja, somente a empresa, utilizando-se de seu poder diretivo, é quem dita tais regras, cabe ao empregado cumpri-las de acordo com o estabelecido.

Entende-se que as normas são as regras da empresa para os colaboradores respeitem e seguem conforme o que foi combinado e com as leis da instituição isso pode ocorrer com o não cumprimento das normas ocorrendo punições ou perdas de benefícios que a organização oferece aos funcionários.

Ainda que o regulamento sirva apenas como regras a serem cumpridas, na prática ele serve para informar o empregado (atual ou recém-contratado) de como a organização atua, como funciona o ambiente de trabalho e como seus funcionários agem ao representá-la perante a sociedade.

Algumas das normas geralmente utilizadas nas empresas são:

- normas sobre atrasos e faltas;
- uso de equipamentos de proteção individual (EPI);
- cuidados no manuseio de máquinas e equipamentos;

- deveres e obrigações dos colaboradores;
- uso dos tablets, celulares e computadores e outros equipamentos;
- normas sobre as informações sigilosas do negócio;
- requisitos para admissão;
- horário de trabalho;
- uso de uniformes;
- comportamento perante colegas de trabalho, fornecedores, clientes e superiores hierárquicos;
- questões de higiene;
- regras para transferência de local de trabalho;
- proibições;
- licenças de trabalho;
- tempo disponível para marcar ponto;
- procedimentos para solicitação e concessão de férias e licenças;
- benefícios concedidos.

### **3. METODOLOGIA**

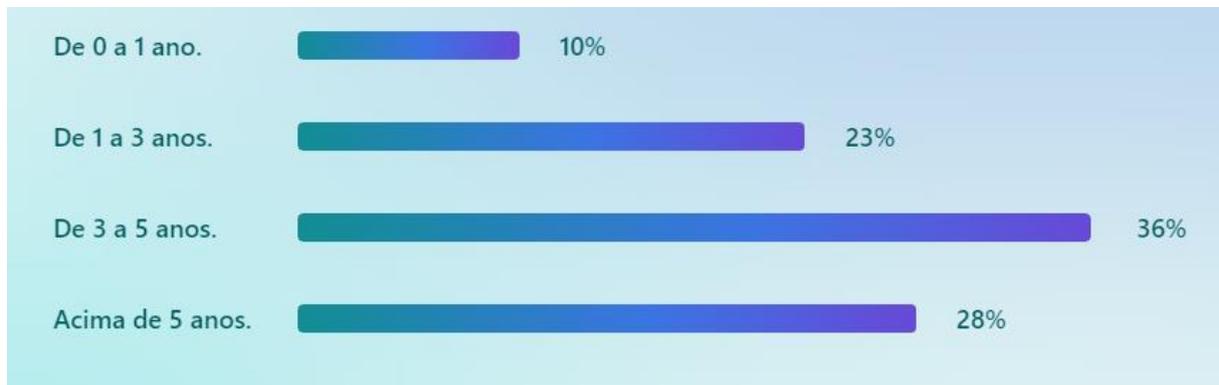
Para a realização do trabalho, foi feita uma pesquisa qualitativa em duas empresas de diferentes ramos na cidade de Fernandópolis, as pesquisas de campo foram feitas com funcionários, as bibliográficas foram pesquisadas em livros, artigos e buscas em sites da internet.

### **4. PESQUISAS**

Para fundamentação do tema estudado foi realizado uma pesquisa qualitativa, para compreender melhor a opinião dos colaboradores sobre a cultura organizacional, em relação as diretrizes e normas. Tais pesquisas foram realizadas em maio de 2024, através de um formulário online na plataforma forms da Microsoft, para análise completa e aprofundada dos resultados. O estudo tem como objetivo de identificar os problemas e adaptação na mesma.

#### 4.1. Resultados da pesquisa qualitativa

**Gráfico 1-** Há quanto tempo você trabalha na empresa?



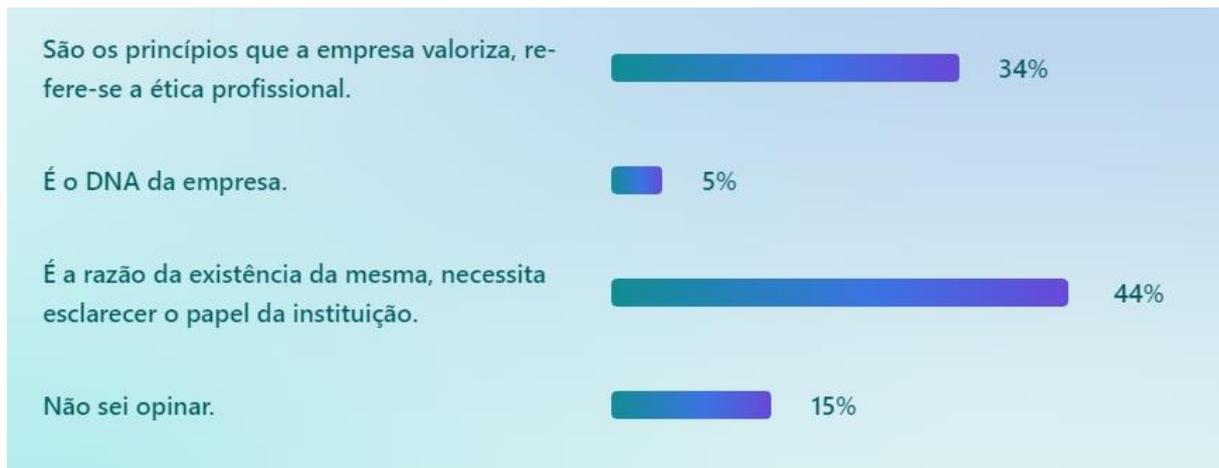
A pergunta tem por intuito filtrar o tempo das pessoas nas empresas

**Gráfico 2-** O que é cultura organizacional?



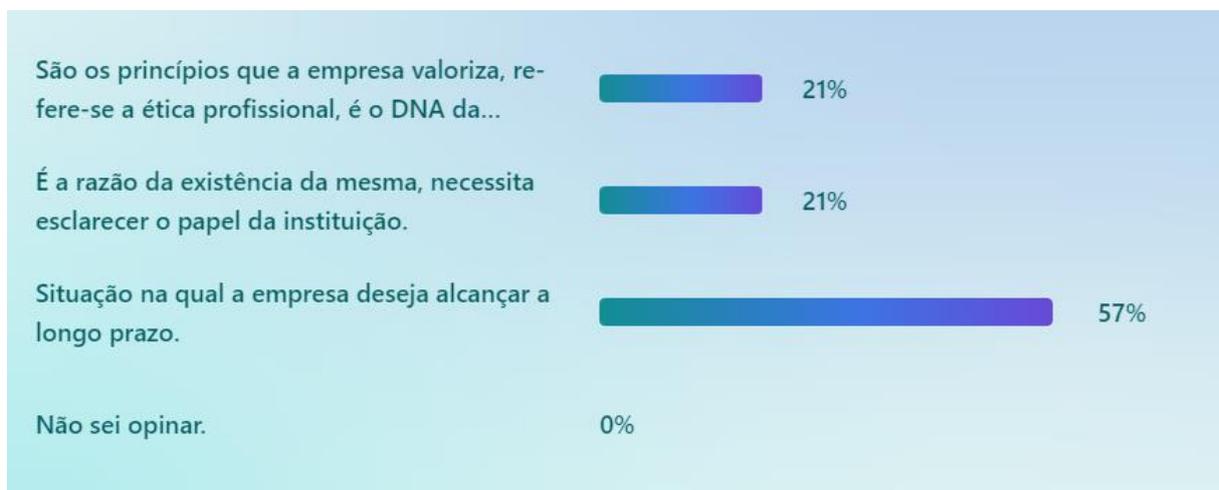
Nesta pergunta o intuito foi compreender o conhecimento do colaborador sobre a cultura da empresa.

**Gráfico 3-** Qual é o significado de missão dentro da cultura organizacional?



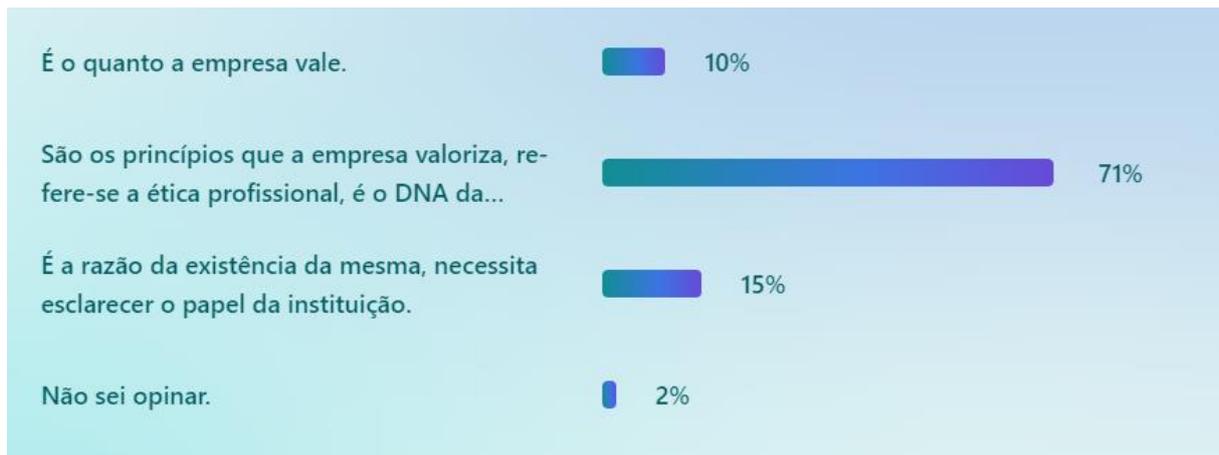
Nesta pergunta objetivo foi compreender a percepção dos colaboradores sobre a missão da empresa.

**Gráfico 4-** Qual é o significado de visão dentro da cultura organizacional?



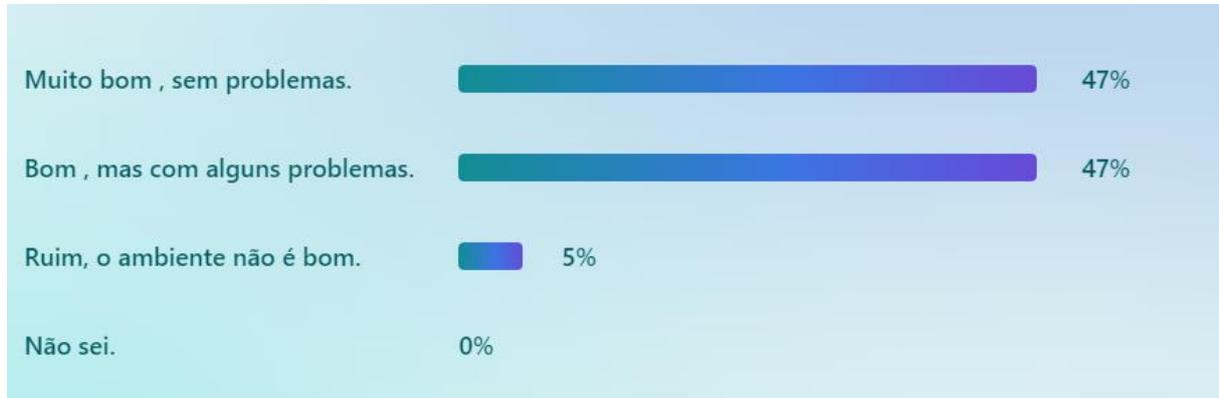
Nesta pergunta objetivo foi entender o pensamento dos trabalhadores sobre a visão da empresa.

**Gráfico 5-** Qual é o significado de valor dentro da cultura organizacional?



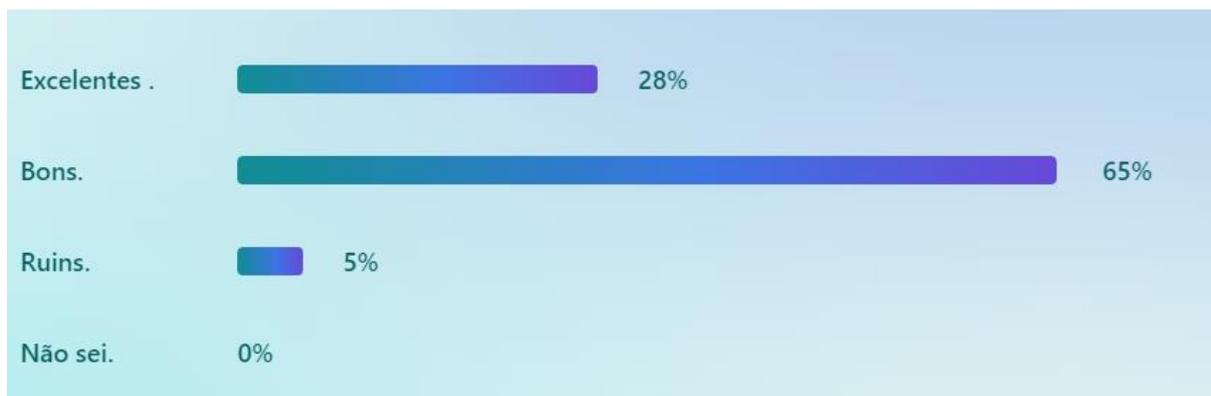
Nesta pergunta o objetivo foi a compreensão dos funcionários sobre o valor da empresa.

**Gráfico 6-** Como é o ambiente do seu trabalho?



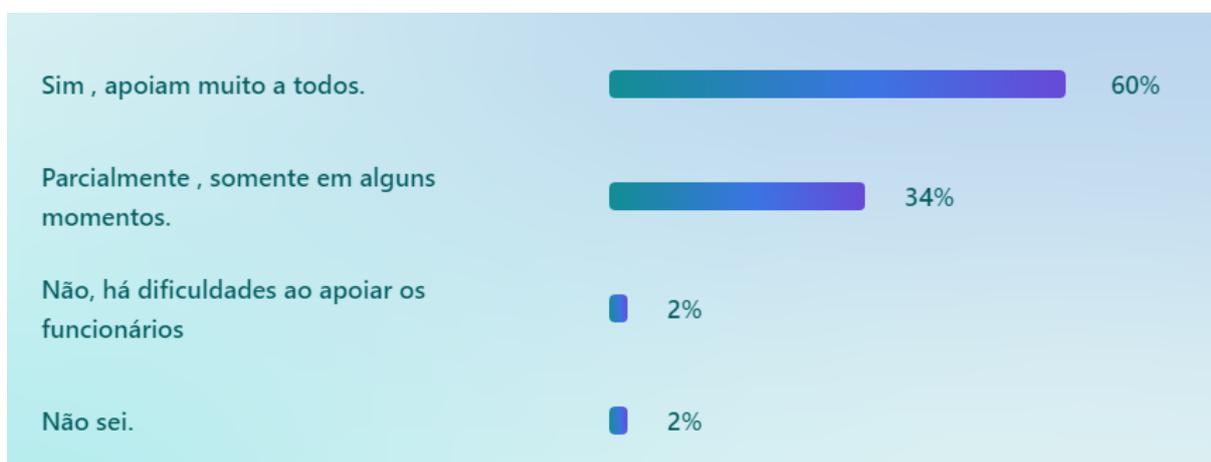
Nesta pergunta o objetivo filtrar como é o ambiente do trabalho no dia a dia da empresa.

**Gráfico 7-** Como são os líderes da sua empresa?



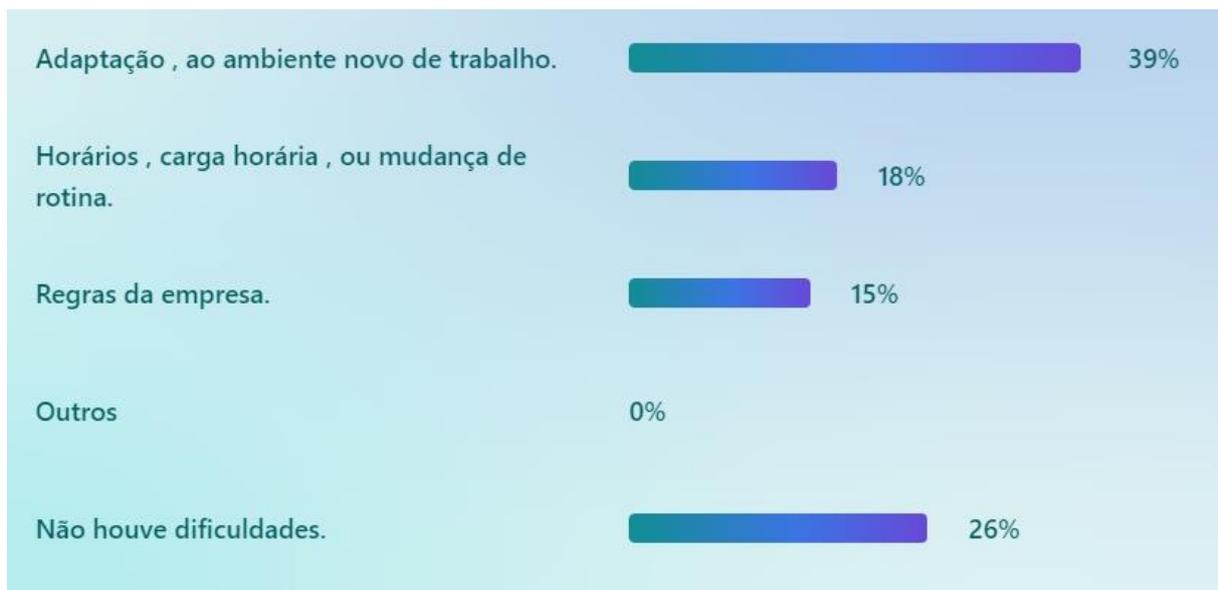
Nesta pergunta a finalidade foi compreender como são os líderes da empresa em relação aos funcionários.

**Gráfico 8-** Eles motivam e apoiam os funcionários?



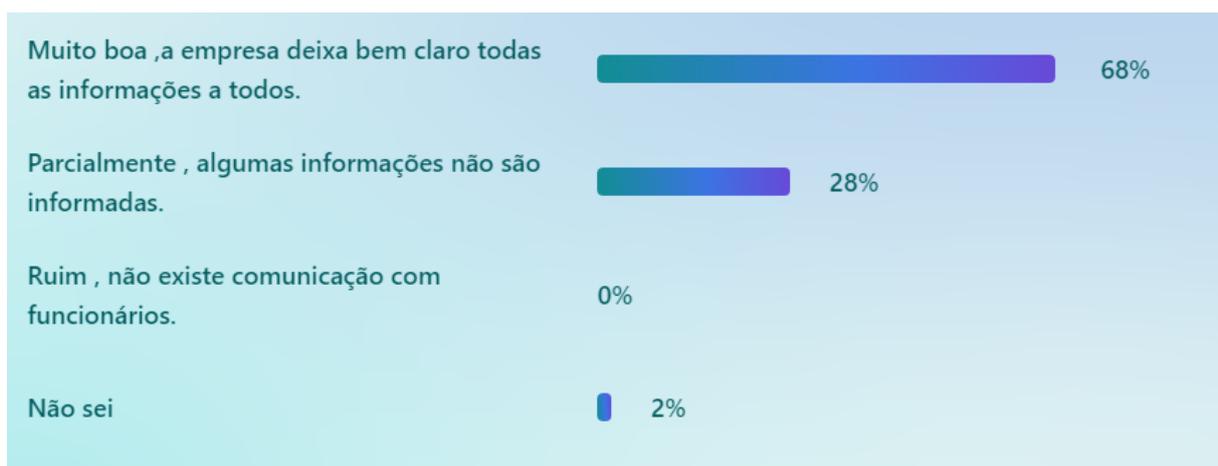
Nesta pergunta o objetivo foi analisar se os líderes motivam ou apoiam os funcionários na instituição.

**Gráfico 9-** Quais foram as dificuldades no seu início da empresa?



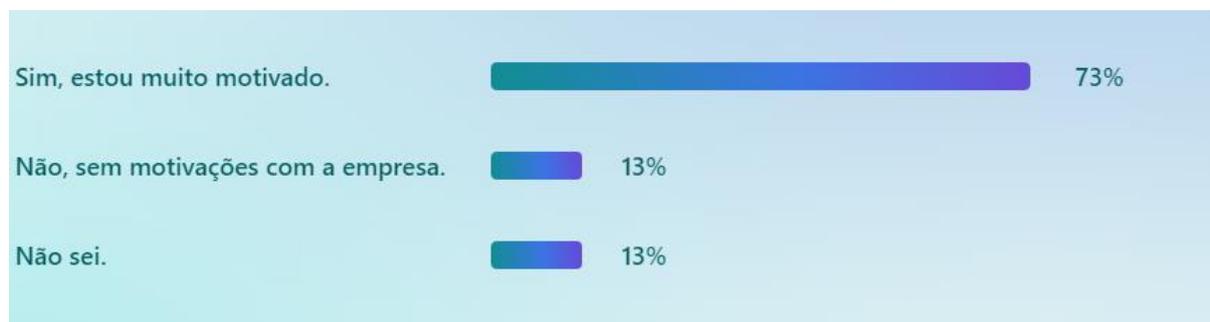
Nesta pergunta o intuito foi compreender se os funcionários houve alguma dificuldade no início na empresa.

**Gráfico 10-** Como é a comunicação entre a empresa e funcionários?



Nesta pergunta o objetivo foi analisar como é a comunicação entre a empresa e os funcionários diariamente.

### Gráfico 11- Você está motivado na empresa?



Esta pergunta questiona a motivação dos funcionários na empresa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS DAS PESQUISAS

Com base nos estudos e pesquisas realizadas, é evidente que a cultura organizacional na empresa pesquisada está bem estabelecida e sendo exercitada. Os funcionários com mais de três anos de experiência na empresa, demonstram alto nível de motivação e satisfação no trabalho. A satisfação é vista em suas relações com os superiores e aparentam ser uma boa comunicação interna.

### 5.1. Considerações finais

Um ponto importante é o conhecimento dos funcionários sobre a missão, visão e valores da empresa, isso indica não apenas um compromisso com os princípios da organização, mas também uma compreensão compartilhada das metas da empresa. Esse alinhamento cultural pode contribuir significativamente para o desempenho geral da empresa, promovendo um ambiente de trabalho colaborativo e orientado para objetivos.

Esses aspectos positivos da cultura organizacional são essenciais para promover um ambiente de trabalho saudável, onde os funcionários se sintam valorizados em contribuir para o sucesso da empresa. É importante que a empresa continue a aplicar e fortalecer essa cultura, reconhecendo-a como uma vantagem competitiva que pode impulsionar a excelência operacional e o crescimento sustentável a longo prazo.

#### REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA:

NAKAGAWA, M. **Missão, Visão e valores (clássico)**. Disponível em: [https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/ME\\_Missao-Visao-Valores.PDF](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/ME_Missao-Visao-Valores.PDF). Acesso em: Março.2024.

Planejamento estratégico: **Conceitos, metodologia e práticas**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

CARAVANTES, G. R. et al. **Gestão estratégica de resultados livro**. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Gest%C3%A3o\\_Estrat%C3%A9gica\\_de\\_Resultados/wsFRYIMbA5UC?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=planejamento+tatico&pg=PA95&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Gest%C3%A3o_Estrat%C3%A9gica_de_Resultados/wsFRYIMbA5UC?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=planejamento+tatico&pg=PA95&printsec=frontcover). Acesso em: Março 2024

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 7° Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007. 306 p.

PANTALEÃO, S. F. **Regulamento interno das empresas - regras que devem ser respeitadas**. Disponível em: <

[https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/regulam\\_interno.htm](https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/regulam_interno.htm) . Acesso Abril

2024

DAVIS, K. e NEWSTROM, J. W. **Comportamento Humano no Trabalho**. [S.l.]. Thomson pioneira, 1992. 207p.