

# COMO O CLIMA ORGANIZACIONAL AFETA O DESEMPENHO DOS COLABORADORES

**Alunos:** Alice Cristine Pereira dos Santos  
Isadora Fermino Matos  
Letícia Naiara Pereira dos Santos  
Raissa Ferreira Soares  
Vinícius Gabriel da Silva Rocha

**Orientadores:** Gisele da Silva Castanharo

**Etec Armando Pannunzio**  
**Sorocaba**

## Resumo

O clima organizacional exerce forte influência sobre o desempenho dos colaboradores, sendo fator determinante para a motivação, produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho. Conforme Chiavenato (2014), trata-se da percepção coletiva dos funcionários quanto a elementos como liderança, comunicação, reconhecimento e condições de trabalho. Um clima positivo promove maior engajamento e satisfação, refletindo-se em melhores resultados organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2017). Em contrapartida, ambientes negativos estão associados ao aumento da rotatividade, queda de produtividade e problemas de saúde física e mental, como estresse e depressão (BERGAMINI; CODA, 2018). Dados da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH, 2020) mostram que colaboradores utilizam apenas 8% de sua capacidade produtiva em ambientes desfavoráveis, enquanto em contextos positivos esse índice pode chegar a 60%. Diante disso, o papel do setor de Recursos Humanos e dos gestores é essencial para monitorar o clima organizacional e adotar estratégias que promovam um ambiente saudável e produtivo. Este trabalho tem como objetivo analisar a influência do clima organizacional no desempenho dos colaboradores, com base em pesquisas bibliográficas e em uma pesquisa quantitativa própria, realizada com 53 profissionais de diferentes áreas. Os dados foram coletados por meio de formulário online, entre novembro de 2024 e fevereiro de 2025. Os resultados evidenciam a importância de um ambiente positivo para o comprometimento e a performance dos funcionários, destacando a necessidade de ações estratégicas voltadas ao bem-estar no trabalho.

Palavras-Chave: Clima. Organizacional. Desempenho. Trabalho. Colaboradores.

## Introdução

O clima organizacional é um fator determinante para o desempenho dos colaboradores, pois influencia diretamente sua motivação, produtividade e bem-estar. Segundo Chiavenato (2014), o clima organizacional pode ser entendido como a percepção coletiva dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho, abrangendo aspectos como liderança, comunicação, condições de trabalho e reconhecimento. Quando o clima organizacional é positivo, os colaboradores tendem a apresentar maior engajamento e satisfação, refletindo-se em melhores resultados para a organização (LIMONGI-FRANÇA, 2017).

Ele é um dos principais fatores que garantem o sucesso da empresa, pois está diretamente ligado à dinâmica interna da organização e ao desempenho de seus colaboradores. Em um ambiente corporativo, a forma como os funcionários percebem o local de trabalho é de extrema importância e deve ser valorizada pelos gestores e líderes. Quando o clima organizacional é positivo, há maior probabilidade de níveis elevados de motivação, o que melhora a produtividade dos funcionários e aumenta o comprometimento, além de contribuir para a redução do turnover (CHIAVENATO, 2014). Por esse motivo, é fundamental que o setor de Recursos Humanos (RH), assim como os gestores e líderes, monitorem constantemente o clima organizacional e as percepções dos funcionários. Dessa forma, é possível agir de forma estratégica para solucionar problemas de maneira eficaz e rápida, garantindo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Diante desse contexto, este trabalho tem como objetivo analisar a influência do clima organizacional no desempenho dos colaboradores, destacando os principais fatores que contribuem para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

## Objetivo

Analisar através de pesquisas já realizadas sobre a influência do clima organizacional no desempenho dos colaboradores, destacando os principais fatores que contribuem para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

## Considerações Finais

Com base nas informações apresentadas, pode-se concluir que o clima organizacional desempenha um papel importante no desempenho e bem-estar dos colaboradores. A pesquisa realizada confirma que as condições do ambiente de trabalho influenciam diretamente a motivação, a satisfação e a produtividade dos profissionais. Dessa forma, é fundamental que o setor de Recursos Humanos e seus líderes estejam atentos às percepções dos funcionários, buscando criar um ambiente de trabalho saudável. Os dados coletados demonstram que um clima organizacional positivo pode ser um diferencial para a empresa, refletindo em melhores resultados e maior comprometimento dos colaboradores, a gestão eficaz do clima organizacional deve ser uma prioridade para o setor do RH ( Recursos Humanos ) e os líderes de uma organização. O clima organizacional exerce uma influência significativa no desempenho dos colaboradores. Um ambiente positivo favorece a motivação, o engajamento e a produtividade, enquanto um clima negativo pode gerar insatisfação, desmotivação e baixo desempenho. Cabe aos gestores o papel de criar e manter um ambiente organizacional saudável, pautado em respeito, valorização e comunicação efetiva.

## Referências

- ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos. Clima organizacional e produtividade. São Paulo, 2020.
- BERGAMINI, C. W.; CODA, R. Gestão contemporânea de pessoas. São Paulo: Atlas, 2018.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker; TOSTI, Donald. Comportamento humano nas organizações. São Paulo: Atlas, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas por competências: o caso do modelo AGCO. São Paulo: Atlas, 2011.
- GREAT PLACE TO WORK®. 6 dados sobre os impactos da boa gestão de clima organizacional. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/dados-sobre-impactos-gestao-de-clima/>. Acesso em: [data de acesso].
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Saúde e qualidade de vida no trabalho. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.