

**Guia:**

# **10 Perguntas para um Monitoramento Rápido do Clima da sua Empresa**

Produzido por Humanus Empresa Júnior



**humanus**

Assessoria & Consultoria em Gestão de Pessoas

# Sumário

Sobre a Humanus Empresa Júnior .....	2
A importância de cuidar do Clima Organizacional da sua empresa .....	3
O que é Pesquisa de Pulso: Características e Aplicabilidade .....	10
10 Perguntas para um rápido monitoramento do clima da sua empresa .....	13
Bloco 1 – Motivação .....	16
Bloco 2 – Cultura .....	17
Bloco 3 – Rotina .....	19
Conclusão .....	21
Notas Finais .....	22
Referências .....	23



# Sobre a Humanus Empresa Júnior

Este material foi produzido pela Humanus Empresa Júnior, uma associação civil sem fins lucrativos fundada em 23 de maio de 1997. Constituída por alunos de graduação do curso de Psicologia da Unesp Assis, nossa empresa é especializada na execução de serviços na área de Gestão de Pessoas, apresentando excelência em sua atuação.

Atualmente, percebemos que as relações interpessoais nas empresas são cada vez mais valorizadas. Por isso, é importante desenvolver estratégias e projetos na área de Recursos Humanos, a fim de que haja uma melhoria nas relações entre lideranças e colaboradores no ambiente de trabalho. Diante disso, a Humanus oferece a sua empresa diversos serviços personalizados, como:

- **Pesquisa de Alinhamento Cultural** (na modalidade online)
- **Recrutamento e Seleção de Pessoal** (nas modalidades presencial e online)
- **Treinamento de Pessoal** (nas modalidades presencial e online)
- **Análise e Descrição de Cargos** (na modalidade presencial)
- **Pesquisa de Clima Organizacional** (nas modalidades presencial e online)
- **Diagnóstico Organizacional** (na modalidade presencial)
- **Orientação Profissional** (nas modalidades presencial e online)
- **Avaliação de Desempenho** (na modalidade online)

Por fim, gostaríamos de lembrá-lo que a Humanus Empresa Júnior se encontra disponível para negociar uma possível parceria ou responder eventuais dúvidas que possam surgir! As formas de entrar em contato conosco estarão ao fim deste material, então, não hesite em nos contatar!

Logo, esperamos que essa leitura rápida seja proveitosa e agregadora para você e sua equipe! E lembre-se:

**“Assim como empresas, pessoas também precisam de desenvolvimento!”**



# A importância de cuidar do clima organizacional da sua empresa

Entender como está a saúde interna da sua empresa é algo mais do que necessário, já que o bem estar dos seus colaboradores impacta diretamente em seu rendimento e motivação. Mas como realizar esse diagnóstico de forma precisa? Compreender como anda o clima da sua companhia é o primeiro passo!

**O clima organizacional é o reflexo do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, logo, são as impressões gerais ou percepções dos colaboradores em relação ao seu ambiente de trabalho** (CHAMPION, 1979). Sendo assim, ferramentas que captem o estado atual do clima organizacional são muito importantes, pois elas permitem que haja maior transparência, já que o grau de satisfação ou insatisfação dos trabalhadores é posto em pauta. Com isso, há maior margem para verificar quais ações devem ser realizadas para melhorar o local de trabalho.

## Aprendendo com o Facebook:

O Facebook é uma empresa referência em implementar um clima agradável. Ele possui alguns pilares fundamentais, os quais são:

- Colaboração de todos
- Liberdade para construir ideias novas
- Inovação decorrente de espaços de diálogos
- Comunicação horizontal e empática



Através dessas habilidades interpessoais bem desenvolvidas os colaboradores da empresa conseguem criar um ambiente aberto a trocas de ideias e, conseqüentemente, favorável ao desenvolvimento, gerando um ambiente mais inspirador para executar as atividades da companhia. Além disso, os profissionais que atuam na empresa Facebook usufruem de uma maior flexibilidade para remanejar compromissos e opinar diante dos problemas expostos.

Neste momento, você deve estar se perguntando: “Agora que eu entendi que para manter o meu time motivado é preciso ter um bom clima organizacional, a grande questão é, como conquistá-lo?”

Bom, antes de tudo, é importante entender sobre a cultura organizacional, pois ela influencia diretamente no clima de uma empresa, ou seja, são questões complementares. A visão, missão e valores da companhia proporcionam uma identidade organizacional, facilitando o comprometimento coletivo e promovendo maior estabilidade empresarial. **Ou seja, possibilita que os futuros membros conheçam a cultura da empresa, antes mesmo de entrarem nela, e, dessa forma, escolham se estão de acordo com os preceitos ou não.**

Analisando estes pontos, convido você para realizar um exercício: Relembre as suas vivências no mercado de trabalho e note que, quando você está mais alinhado com as ações e os pensamentos do espaço em que você trabalha, há uma maior produtividade e engajamento, não é mesmo?!



“Quando as pessoas estão experienciando **emoções positivas**, elas têm uma capacidade maior de absorver informações, e de resolver problemas de maneira mais **criativa e inovadora**” (Kim Cameron). Isso acontece porque adquirimos um sentimento de maior pertencimento e nos sentimos livres e empolgados para ajudar na tomada de decisões a ponto de realmente desejarmos que a empresa cresça junto conosco. **Nessa situação, há uma melhor comunicação interna e, conseqüentemente, um ambiente mais agradável e favorável ao crescimento de todos**, contribuindo, assim, para o estabelecimento de um clima consolidado.

Depois de entender que para ter um clima organizacional favorável ao crescimento é preciso estabelecer uma cultura empresarial forte, chegou o momento de oferecer dicas, na prática, de como consolidar esses valores para implantar um ambiente de trabalho agradável. Venha conferir!



A Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) é a saída mais eficaz e completa para isso, já que por meio dela você reflete sobre a realidade da sua empresa de forma analítica. Ela descobre qual é o perfil dos seus colaboradores e o nível de alinhamento deles com a sua companhia. Além disso, ela possibilita que você repense sobre a mensagem que está passando ao seu time interno e ao seu público e a partir disso modifique-a, se necessário. Assim, há o estabelecimento de uma linha de visões e metas mais claras e bem estruturadas.

Dentre esses benefícios, temos diversos outros, acompanhe alguns deles conosco!

## Endomarketing

De acordo com a Rock Content, o Endomarketing é uma estratégia de marketing institucional que visa melhorar a imagem da empresa entre os seus colaboradores. Nesse sentido, quando o clima da companhia está harmônico e os membros estão alinhados, naturalmente cria-se uma visão positiva entre os trabalhadores e, dessa forma, eles têm vontade de indicar a instituição para outras pessoas. Cria-se, então, um ciclo positivo no ambiente de trabalho. Sendo assim, zelar por um clima agradável faz parte das estratégias de um bom Endomarketing, uma vez que seus funcionários tornam-se embaixadores da sua empresa por onde forem!



## Atrai novos talentos

Mesmo que ofereça um salário atraente, um local difícil de trabalhar afasta os profissionais, já que organizações com muitos conflitos ou estresse afetam a saúde e a qualidade do serviço, deixando margem para que as pessoas procurem uma nova corporação. **Com isso, se a sua companhia é um local aberto à comunicação, ético e transparente, há um aumento extremo nas chances das pessoas desejarem pertencer a esse time.**

## Evita problemas como absenteísmo e a falta de produtividade

O absenteísmo é algo recorrente quando o clima está em desarmonia e a cultura organizacional não está bem estabelecida. Seja por muitas faltas, atrasos ou saídas durante o expediente, a ausência recorrente de colaboradores afeta muito os resultados do seu time. Além disso, essa situação compromete a produtividade e causa sobrecarga no restante da equipe.

## Evitar o turnover e os gastos excessivos

O turnover é a entrada e saída constante de funcionários em uma empresa. Altas taxas de turnover alertam para um time desestabilizado e sinalizam altos gastos da empresa com a aplicação de novos treinamentos e recrutamentos.



## Prevenção de crises internas

A comunicação é uma das habilidades mais importantes para o gerenciamento da empresa, ela auxilia na prevenção e resolução de conflitos. Portanto, investir nessa habilidade é fundamental para o alinhamento de todos do time.

## Gera ações para aperfeiçoar as lideranças

A aproximação com o seu time é algo fundamental. Uma boa comunicação contribui muito para isso, pois ela gera maior clareza, melhora a produtividade, diminui a sobrecarga, impulsiona o trabalho em equipe e inspira. **Para dialogar de uma maneira assertiva com os seus colaboradores é importante conhecê-los, entender as suas dores e necessidades.**

## Fornece feedbacks mais precisos

Antes de instruir e proporcionar reflexões a equipe é preciso entender a raiz do problema, e nada mais assertivo do que realizar uma pesquisa para atingir esse fim. Logo, invista em Pesquisa de Clima Organizacional!



Ressaltamos, porém, que este tipo de pesquisa demanda meses e uma equipe qualificada de Gestão de Pessoas para a sua aplicação. **Entretanto, existem outras maneiras de realizar um acompanhamento de seu clima organizacional. Uma das ferramentas que dispomos atualmente são as Pesquisas de Pulso**, que podem ser executadas de um jeito super prático, rápido e eficiente!

Neste material, vamos te ensinar o que é a Pesquisa de Pulso e como você pode aplicá-la em sua empresa, visando conhecer mais sobre o seu clima organizacional!



# O que é Pesquisa de Pulso: Características e Aplicabilidade

A Pesquisa de Pulso ou Pesquisa Pulse tem se tornado uma **tendência** entre os Recursos Humanos de muitas empresas. **Ela tem por objetivo ser uma pesquisa rápida, pontual ou feita de forma recorrente, que visa ouvir o colaborador acerca de algum assunto específico**, sempre fácil de ser percebido ao longo do questionário.

Imagine que seu time de Gestão de Pessoas esteja planejando um Onboarding direcionado aos novos talentos que acabam de chegar na empresa, todavia, seu último Onboarding foi um fracasso e, na época, todos os gestores deram feedbacks negativos em relação a ele. Você não gostaria de repetir os mesmos erros, não é mesmo?

Bom, não há jeito melhor de resolver essa questão do que ouvindo os colaboradores que passaram por aquela experiência! Aqui temos um cenário no qual a Pesquisa de Pulso seria uma ótima ferramenta: ao fazer questões pontuais para entender o que eles acharam e o que mudariam no Onboarding passado, seu time de Desenvolvimento Pessoal terá mais recursos para entender exatamente o que deve ser melhorado para que mesmos erros não se repitam.



Mas o seu uso mais comum é no acompanhamento frequente de certas questões entre o time, funcionando como um “check-up” semanal ou mensal sobre alguma problemática. Outro exemplo recorrente é quando você percebe que seus funcionários estão com dificuldades de cumprirem suas tarefas. Uma Pesquisa de Pulso com questões voltadas a entender a percepção de seus colaboradores quanto a rotina de trabalho pode ser fundamental para encontrar os pontos críticos que precisam ser mudados.

Existem, contudo, algumas diretrizes, além das que já foram apresentadas, no que diz respeito a características peculiares da Pesquisa de Pulso:

## Deve conter de 1 a 10 questões

Lembre-se de que ela é uma pesquisa rápida e que vai ser aplicada em curtos intervalos. Sendo assim, para garantir a adesão de sua equipe à pesquisa, é preciso que ela seja rápida e objetiva e não tome o tempo produtivo dos membros da organização.

## Deve levar em média 4 minutos para ser respondida

Para que a sondagem seja realmente veloz, evite questões abertas (ou colocando-as como opcionais) e invista mais em questões objetivas e diretas, que facilitem a metrificação e acompanhamento, em dados, dos resultados e do impacto das mudanças que estão sendo feitas. Uma dica para deixar suas Pesquisas de Pulso menores é distribuí-las em temas ou subdividir um grande número de perguntas em várias pequenas pesquisas, com menos questões.



## Pode ser aplicada pontualmente ou em curtos intervalos de tempo

Sua aplicação é de curto intervalo porque é uma pesquisa voltada ao monitoramento ou gestão de mudanças, porém, caso se queira investigar a percepção sobre um tema específico, pode-se também fazer uso da Pesquisa de Pulso.

## A adesão a ela aumenta se combinada a recursos tecnológicos

Um questionário aplicado de forma online tem maior adesão pela rapidez que proporciona e pela grande acessibilidade que possui - a pessoa pode responder através do computador ou até mesmo de seu celular pessoal! Algumas das plataformas que recomendamos são: *Google Forms*, *TypeForm*, *SurveyMonkey* e *Microsoft Forms*.

Outra vantagem é que essas plataformas facilitam e automatizam a tabulação dos dados coletados, agilizando o trabalho do seu RH!

E aí, já está pensando em qual vai ser a Pesquisa de Pulso que vai querer aplicar na sua empresa? **Para auxiliarmos ainda mais você a aplicar esta ferramenta no dia a dia, trouxemos neste conteúdo 10 perguntas para você fazer Pesquisas de Pulso incríveis e monitorar o clima da sua empresa, vamos lá!**



# 10 Perguntas para um rápido monitoramento do clima da sua empresa

## Na prática:

Agora que você já sabe o quanto importante é cuidar do clima da sua empresa e que uma forma rápida de analisá-lo é por meio de uma Pesquisa de Pulso, deve estar se perguntando: “Como colocar esses conteúdos em prática?” Pensando nessa dúvida, trouxemos dicas e instruções de como realizar uma Pesquisa de Pulso sobre o clima da sua empresa.

## Instruções para aplicação:

### 1. Use questionários objetivos e de rápida resolução

Como já dito, esse modelo de pesquisas costuma ser rápido, não abrangendo muitas perguntas, por isso, apresentaremos aqui um questionário com 10 questões essenciais para uma Pesquisa de Pulso com essa temática! Caso o tempo para responder esteja muito longo ou seja preciso incluir mais perguntas, a forma de aplicação é adaptável, por exemplo: ao invés de aplicar a pesquisa em um único dia, ela pode ser dividida em “mini” questionários e aplicada entre uma e três semanas. É claro que esse tempo pode variar, por isso você deve deixá-lo alinhado com a realidade da sua empresa!



## 2. Saiba como agir a partir dos dados coletados

É importante também lembrar que para uma melhor análise dos resultados, o questionário utilizado deve adotar uma escala para as respostas, a fim de facilitar a metrificação dos dados. Se, no resultado final, as respostas indicarem que seu clima organizacional não vai bem, atitudes precisam ser tomadas! Por outro lado, se no resultado final as respostas revelarem um clima organizacional favorável, isso não significa que nada precisa ser feito; você pode, por exemplo, listar quais aspectos da empresa estão bons e investir cada vez mais neles, potencializando-os.

## 3. Faça com que todos os membros da empresa sintam-se ouvidos

É importante lembrar que essa pesquisa tem como objetivo ouvir os colaboradores da sua empresa, saber como eles se sentem no ambiente de trabalho e como melhorá-lo. Sendo assim, o questionário aqui sugerido visa compreender os fatores que interferem na satisfação ou insatisfação do colaborador em relação à empresa, por isso **é imprescindível que todos os membros respondam as perguntas com sinceridade**, tornando importante pensarmos em questões de sigilo. Talvez, optar por um questionário anônimo seria mais assertivo, já que ele deixa as pessoas mais confortáveis para se expressarem!

Além disso, você tem a opção de adicionar perguntas abertas de resposta opcional, no caso da pessoa ter o interesse de expressar algo a mais sobre as questões colocadas.



## 4. Saiba como anda o clima em cada setor da empresa

Para que a sua pesquisa seja mais assertiva, é interessante perguntar logo no início qual o departamento/setor e o cargo da pessoa que está respondendo. Com isso, além de um monitoramento da empresa como um todo, você conseguirá aprender mais sobre a realidade dos times que a compõem!

## 5. Em casos que necessitam de maior cuidado, invista em uma Pesquisa de Clima Organizacional!

E por fim, não se esqueça que esse é um rápido monitoramento! Se após a aplicação da pesquisa de pulso forem detectados problemas no clima da sua empresa, é importante que você realize uma Pesquisa de Clima Organizacional mais elaborada e, conseqüentemente, mais longa. Isso possibilitará que você reconheça, com melhor cautela, quais são as complicações presentes no seu contexto organizacional e quais as melhores ações a serem tomadas em curto, médio e longo prazo, a fim de melhorar o ambiente de trabalho!

Está curioso para saber quais perguntas são essenciais para descobrir como anda o clima da sua empresa?! Para uma melhor compreensão da importância e do objetivo das questões, elas serão apresentadas aqui em três blocos temáticos, sendo eles motivação, cultura e rotina! Então segue com a gente para o próximo tópico!



# Bloco 1:

## Motivação

Você se sente motivado(a) a cumprir com as metas da empresa?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nenhum pouco           Extremamente motivado(a)

Você sente que o seu trabalho é reconhecido pela organização?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nenhum pouco           Muito frequentemente

Como você se sente em relação à remuneração, benefícios e promoções da empresa?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Muito insatisfeito(a)           Muito satisfeito

Chiavenato, importante escritor, professor e consultor administrativo, disse que “... a motivação está contida dentro das próprias pessoas e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa.” (apud Barros; Melo, 2005, p. 215). Logo, a forma que a empresa lida com seus membros pode motivá-lo a se tornar cada vez mais engajado com as atividades da empresa.



Para tanto, um primeiro passo importante seria a **definição de metas alcançáveis e bonificações ao time quando conquistadas, mostrando que seus esforços estão sendo reconhecidos**, o que certamente deixará os membros mais motivados a desempenhar suas atividades. É válido dizer que definir metas inalcançáveis pode gerar frustração, sentimento de incapacidade e, conseqüentemente, queda na produtividade.

Soma-se a isso questões de remuneração, benefícios e promoções, que devem estar alinhados com o trabalho desempenhado por cada membro. Não se esqueça que estar motivado influencia no comportamento proativo!

## Bloco 2: Cultura

○ quanto você sente, no seu dia a dia, que faz parte da empresa em que você trabalha?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	Muito frequentemente									

Qual o nível de satisfação que você possui com a imagem da empresa perante a sociedade?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Muito insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Muito satisfeito(a)									



Qual o seu nível de satisfação com o ambiente de trabalho da empresa?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Muito insatisfeito(a)	<input type="radio"/>	Muito satisfeito(a)									

Você tem conhecimento dos valores da empresa?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não tenho conhecimento	<input type="radio"/>	Tenho total conhecimento									

Por meio dessas perguntas fica mais fácil reconhecer se os seus colaboradores entendem a cultura organizacional da companhia. Com elas há maior possibilidade de mensurar o nível de satisfação e alinhamento da equipe com as ideias da organização. Além disso, através da justificativa opcional há mais espaço para o trabalhador se explicar e mostrar, até mesmo, o empenho em responder a pesquisa para a melhoria da vivência naquele ambiente.

Agora você deve estar se perguntando, tudo bem, mas porquê essas questões são tão importantes?! Bom, a resposta é simples!

Ter um time alinhado é sinônimo de maior produtividade, inovação, motivação, satisfação e engajamento. A cultura é a essência da empresa, o conjunto de hábitos e os valores que todos compartilham. Ou seja, é a identidade da organização. Por isso, ter essas particularidades bem estruturadas é uma missão necessária!



## Bloco 3:

# Rotina

Como você avalia a eficácia da comunicação interna da empresa?

- Ótima
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima

Quanto você se sente sobrecarregado com suas tarefas no trabalho?

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Nenhum pouco           Extremamente sobrecarregado(a)

Com que frequência você recebe feedbacks de seus superiores ou colegas de trabalho?

- Nunca
- Quase nunca
- As vezes
- Quase sempre
- Sempre



Poderíamos pensar em muitas perguntas para tratar de todas as pontas da rotina de uma empresa, mas, quando falamos em verificar como anda o clima organizacional de uma companhia, três pontos são indiscutivelmente importantes: comunicação, gestão de prioridades e/ou de tempo e desenvolvimento do time (por meio de devolutivas, ou melhor, feedbacks)!

A importância de tratar a temática “Rotina” na sua pesquisa é simples: ela deve ser um ambiente em que seu colaborador se sinta motivado a estar. Ouvir o que ele tem a dizer sobre sua vivência neste espaço é imprescindível para gerar mudanças eficientes na organização do ambiente, forma de se comunicar e até mesmo na forma como os gestores lideram!



# Conclusão

Chegamos ao fim deste conteúdo com muito aprendizado para pôr em prática! Esperamos que, depois de aplicar essa Pesquisa de Pulso em sua organização, comprove seus benefícios e alavanque seu time! Lembre-se que ouvir sua equipe é o melhor método para um time mais satisfeito, como nos diz G. W. Allport:

"Se desejarmos saber como as pessoas se sentem, o que lembram, qual sua experiência anterior, como são suas emoções e seus motivos, quais as razões para agir; como o fazem, **por que não perguntar a elas?**"

Mas, caso ao aplicar esta pesquisa, perceba que o clima da sua empresa está com sérios problemas, recomendamos que uma pesquisa mais aprofundada seja feita, a Pesquisa de Clima Organizacional (PCO)! Ela irá proporcionar um panorama ainda maior e mais profundo do ambiente organizacional da sua empresa. Dessa forma, ela será o ponto de partida para que você tenha ações mais assertivas, evitando que recursos, tempo e mão de obra sejam investidos de forma ineficaz em medidas "paliativas".

Efetuar uma Pesquisa de Clima faz com que a raiz dos atritos organizacionais seja trazida à tona, bem como as suas soluções. Ter um profissional de Gestão de Pessoas cuidando desses processos é crucial para que, além do resultado garantido, você tenha um olhar humanizado sobre as pessoas da sua equipe. Para isso, a equipe Humanus está à total disposição para fazer uma Pesquisa de Clima de qualidade. **Lembre-se sempre: investir em pessoas nunca é em vão, pois elas são as mãos e mentes por trás do sucesso!**



# Notas finais

E chegamos ao fim do nosso Guia! Obrigado por ter nos acompanhado até aqui!

Caso tenha alguma dúvida em relação a este assunto ou tenha notado, diante deste aprendizado, que sua empresa precisa focar mais em cultura organizacional, não hesite: **contacte-nos por algum dos meios abaixo!**

Site

Instagram

LinkedIn

Facebook



**E-mail:** [humanusjr@gmail.com](mailto:humanusjr@gmail.com)

**Ficaremos felizes com o seu retorno!**



# Referências

Dean J. Champion, **A sociologia das organizações (1979).**

Mateus Clemente, O que é Endomarketing? Entenda a importância para a satisfação dos colaboradores (2018).

Patrícia Lira Barros e José Ailton Mendonça de Melo, Motivação e clima organizacional: um estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF (2016).

Renan Araújo, Pesquisa de Clima Organizacional: o que é e a sua importância (2020).

Ricardo Silveira Luz, **Gestão do Clima Organizacional: Proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro (2003).**

