

# A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS COLABORADORES ENFERMEIROS (AS) DA BASE, NA ORGANIZAÇÃO TRANSUL EMERGÊNCIAS MÉDICAS, UNIDADE DA RUA MONTEIRO LOBATO, BAIRRO PARTENON, NO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.

Lia Poliane Carvalho Rocha<sup>1</sup>  
Beatriz Barreto Machado Athanasio<sup>2</sup>

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar o clima organizacional da empresa Transul Emergências Médicas. Como forma de aprofundar este estudo, buscou-se descrever o perfil dos enfermeiros e verificar e descrever o clima organizacional da empresa Transul Emergências Médicas. Para melhor entendimento, procurou-se abordar temas relativos ao assunto como Organizações e suas tipologias, breve histórico da empresa onde foi realizado o estudo, conceito de enfermagem, clima organizacional e bem-estar dos colaboradores. A pesquisa foi realizada quanto aos objetivos, exploratória e descritiva e quanto aos procedimentos técnicos, é um estudo de caso e bibliográfica. A abordagem do problema é qualitativa e quantitativa, e o método de trabalho é o dedutivo. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário de formato *Likert* para uma amostra não probabilística e analisado por estatística simples e análise de conteúdo. Desta forma, observou-se que os colaboradores percebem o clima organizacional como favorável e a sua influência expressa de forma notável.

**Palavras-chave:** enfermagem, clima organizacional, bem-estar do colaborador.

## ABSTRACT

*This article aims to analyze the organizational climate of the company Transul Emergências Médicas. As a way of deepening this study, we sought to describe the profile of nurses and to verify and describe the organizational climate of the company Transul Emergências Médicas. For a better understanding, we tried to approach themes related to the subject such as Organizations and their typologies, a brief history of the company where the study was carried out, nursing concept, organizational climate and well-being of employees. The research was carried out in terms of objectives, exploratory and descriptive, and in terms of technical procedures, it is a case and bibliographic study. The approach to the problem is qualitative and quantitative, and the working method is deductive. The research was conducted using a Likert-format questionnaire for a non-probabilistic sample and analyzed by simple statistics and content analysis. Thus, it was observed that employees perceive the organizational climate as favorable and its influence expressed remarkably.*

**Keywords :** nursing, organizational climate, employeewell-being.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso Tecnólogo em Gestão Hospitalar –FAMED. liapolianecr@gmail.com

<sup>2</sup> Professora orientadora da Faculdade Menino Deus – FAMED. bia74athanasio@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações são uma combinação de esforços individuais que tem por objetivo realizar propósitos coletivos.

A Transul Emergências Médicas é uma organização que tem como missão salvar vidas e preservar a saúde promovendo qualidade de vida através de um atendimento qualificado, seguro, humanizado e ético. Prima por ser conhecida como a melhor empresa de Atendimento Pré-Hospitalar (APH) pela excelência no serviço prestado atuando de forma profissional com responsabilidade social e ética fornecendo serviços que contribuam para a qualidade de vida e para o respeito às pessoas, às autoridades e aos órgãos fiscalizadores (TRANSUL, 2021).

Observar como está o clima organizacional entre os colaboradores enfermeiros (as) da TRANSUL é importante, pois são estes que entregam o serviço que esta organização prima por lapidar.

Maximiano (2000) explana que o clima é representado pelos sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.

Assim sendo, a motivação em pesquisar sobre este assunto se dá por entender que é de extrema relevância que haja um ambiente harmonioso, humanizado, motivacional e equilibrado onde os profissionais, enfermeiros (as) da TRANSUL, possam desenvolver com excelência seu ofício. Com um mundo globalizado e com a crescente concorrência, as organizações sentiram a necessidade de, rapidamente, tornarem o ambiente de trabalho agradável aos seus colaboradores a fim de promover motivação e maior produtividade.

Nesse sentido, observa-se que o clima organizacional envolve a percepção dos colaboradores em relação à qualidade de vida no trabalho e ao seu desempenho produtivo na organização.

O clima pode ter uma influência positiva causando motivação nos trabalhadores. Por outro lado, a influência negativa no ambiente pode gerar conflitos, frustração e desmotivação. Um clima agradável, positivo e motivador se torna fundamental para o sucesso organizacional.

Diante do exposto, cabe o questionamento: *Qual a influência do clima organizacional no ambiente de trabalho dos colaboradores enfermeiros (as) na organização Transul Emergências Médicas no município de Porto Alegre no estado Rio Grande do Sul?*

Na segunda seção deste artigo, será abordado o conceito de Organizações e as suas tipologias, um breve histórico da empresa onde foi realizado o estudo, o conceito de enfermagem, clima organizacional e bem-estar dos colaboradores A metodologia utilizada para

o desenvolvimento desta pesquisa encontra-se na terceira seção deste artigo em que os procedimentos metodológicos e o tipo de estudo e de pesquisa são apresentados. Na quarta seção, encontra-se a análise e a apresentação dos resultados, que possibilitaram explicitar nas considerações finais, a influência do clima organizacional no ambiente de trabalho dos colaboradores enfermeiros (as) na organização observando que passam a maior parte do tempo de suas vidas dentro das organizações.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Organizações**

Observa-se que as pessoas passam maior parte do tempo de suas vidas no trabalho, dentro das organizações. Assim, quanto mais industrializada for à sociedade, mais numerosas e complexas tornam-se as organizações. Essas passam a criar um grande e duradouro impacto sobre a vida e sobre a qualidade de vida das pessoas.

As pessoas nascem, crescem e são educadas. Elas trabalham e se divertem dentro das organizações. Sejam quais forem os seus objetivos – lucrativos, educacionais, religiosos, políticos, sociais, econômicos – as organizações envolvem as pessoas, que se tornam cada vez mais dependentes da atividade organizacional (CHIAVENATO, 2003).

Lacombe (2006, p.8) explica que “[...] as organizações são feitas por pessoas. São elas que agem e que tomam as decisões. Nada acontece em uma organização sem que as pessoas tomem decisões e ajam em seu nome.”

Para Lacombe e Heiborn (2003, p 9.13):

Denomina-se organização um grupo de pessoas que se constitui de forma organizada para alcançar objetivos em comum. Incluem-se nessa definição as empresas, as universidades, os hospitais, as escolas, as creches, as associações culturais, os partidos políticos, os sindicatos, os clubes, os condomínios, as cooperativas, as famílias, as organizações não governamentais, as associações de classes profissionais, as corporações militares, as associações de moradores de bairros e muitas outras.

Quase tudo, portanto, é realizado pela e dentro das organizações.

Destarte, observa-se que as organizações passaram e ainda estão passando por muitas transformações. A cada dia, o mercado fica mais competitivo e é necessário introduzir novas tecnologias como maneira de modificar os seus produtos, processos e/ou serviços. Mudando os seus processos internos, as organizações estão sempre mostrando diferentes características na

sua estrutura e nos seus processos. Essas alterações provocam constantes impactos na sociedade e na vida das pessoas (CHIAVENATTO, 2003).

Assim, as organizações segundo Machado (2006), estão divididas em 3 setores:

**Quadro 1 – Divisão dos setores nas organizações**

Primeiro Setor – Público (Estado)	Tem as ações organizadas e delimitadas por arcabouço legal. É dotado de poderes em face da sociedade para que possa atuar em seu benefício devendo ser sua atuação dirigida a todos os cidadãos.
Segundo Setor - Privado (Mercado)	Tem como objetivo a troca de bens e de serviços que buscam o lucro e a sua maximização.
Terceiro Setor Público – porém privado	Composto por organizações privadas de fins não econômicos, que visam o atendimento de necessidades coletivas da sociedade.

Fonte: Adaptado de Machado, (2006, p 32).

Assim, percebe-se que a sociedade é composta por três setores, o poder público corresponde ao Primeiro Setor, o Segundo Setor é representado pela iniciativa privada, enquanto o Terceiro Setor conta com as instituições de caráter público, mas mantidas pela iniciativa privada.

A organização objeto deste estudo encontra-se no segundo setor da economia. Foi fundada em 05 de setembro de 1971 na cidade de Porto Alegre. A Transul Emergências Médicas se tornou realidade após a concretização de um sonho do seu fundador Sr. Renato Santos Vasconcellos (*in memorian*) e se tornou uma referência na prestação de serviços de Atendimento Pré-Hospitalar (APH) ao incluir remoções de pacientes, coberturas de eventos, área protegida e assistências em rodovias (TRANSUL, 2021).

A Transul é uma empresa privada que atua na área de Atendimento Pré-Hospitalar, prestando assistência a emergências e a urgências médicas. Também atua em remoções de pacientes, cobertura de eventos, área protegida empresarial e cobertura de rodovias, oferecendo, além de toda estrutura física com tecnologia de ponta para transmitir total segurança, conforto e bem-estar aos seus clientes. Ela conta com um serviço de regulação médica e uma equipe de enfermagem altamente treinada e qualificada.

### 2.1.1 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Nesta teoria, Herzberg (1968, p 53-62) afirmava que existiam dois fatores que afetavam o indivíduo:

Fatores motivacionais" / INTRÍNSECOS (que levam a satisfação): a satisfação no cargo é função do conteúdo ou de atividades desafiadoras e estimulantes do cargo. São fatores que estão sob o controle dos indivíduos, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Envolve sentimentos de crescimento individual, de reconhecimento profissional de autorrealização.

Fatores higiênicos/ EXTRÍNSECOS (que levam a insatisfação): São fatores administrados e decididos pela empresa e estão fora do controle das pessoas. Os principais fatores são: salário, tipos de supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, regulamento interno, etc.

Percebe-se que o fator intrínseco é a atividade que desafia e que estimula o funcionário no cargo. Os indivíduos estão relacionados com seus cargos e trazem o sentimento de realização pessoal. Contudo, já os fatores extrínsecos são o oposto e denotam insatisfação e estão fora de controle dos indivíduos. São, geralmente, regras, normas definidas pela empresa, salários e até mesmo escalas horárias.

A satisfação no cargo depende dos fatores motivacionais e a insatisfação depende dos fatores higiênicos.

A satisfação no trabalho é a condição necessária para levar o indivíduo a fazer opção para a realização da tarefa, que acontece através dos fatores motivadores. Em termos práticos, sugere Herzberg (1968), para que aconteça a motivação, é necessário o enriquecimento do trabalho.

### 2.1.2 Teoria de Maslow

Para que aconteça a motivação, observa-se que é necessário o enriquecimento do trabalho, contudo, também vislumbramos com fácil entendimento a teoria de Maslow.

Chiavenato (2009, p.52), a respeito da hierarquia de Maslow, afirma que: “[...] as necessidades humanas estão arrançadas em uma pirâmide de importância no comportamento humano. Na base da pirâmide estão às necessidades mais baixas e recorrentes – as chamadas necessidades primárias -, enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas – as necessidades secundárias[...]”.

Abaixo alguns exemplos que correspondem à descrição de cada nível de acordo com Maximiano (2000, p. 351):

Necessidades básicas: abrigo, vestimenta, fome, sede, sexo, conforto. Necessidades de Segurança: proteção, ordem, consciência dos perigos e dos riscos, senso de responsabilidade. Necessidades de participação: amizade, inter-relacionamento humano, amor. Necessidade de estima: status, egocentrismo, ambição, exceção. Necessidades de autorrealização: crescimento pessoal, aceitação de desafios, sucesso pessoal, autonomia.

Bowditch e Buono (2014), afirmam que, de acordo com a teoria da motivação de Maslow, as necessidades subjacentes a toda motivação do homem podem ser organizadas numa hierarquia composta por cinco níveis básicos. Essa teoria defendia ainda que, para despertar as necessidades nos níveis mais altos da hierarquia, as de nível inferior necessitariam estar, em sua maioria, sanadas.

## 2.2 Enfermagem

Das definições de enfermagem, destaca-se a definição formulada por Horta (1968, p. 3-4): "[...] enfermagem é a ciência e a arte de assistir o ser humano no atendimento de suas necessidades básicas, de torná-lo independente desta assistência através da educação; de recuperar, manter e promover sua saúde, cooptando para isso com a colaboração de outros grupos profissionais".

Para Boore (1981) *apud* Portal Educação (2021) a competência fundamental da enfermagem é "Ajudar os indivíduos e grupos a funcionar da melhor forma em qualquer estado de saúde em que se encontrem". Ainda segundo esse autor, a enfermagem inclui as funções de cuidar na saúde e na doença, na sua máxima extensão desde a concepção até a morte. Esse modelo contempla, assim, a importância dos fatores psicossomáticos e psicossociais da vida, que afetam a saúde e a doença.

Ainda é importante frisar que, segundo Huch (1985), foi a partir da segunda metade do século XIX na Inglaterra vitoriana que, sob a liderança de Florence Nightingale, a Enfermagem surgiu como profissão e como um campo do saber. Florence Nightingale foi uma das mulheres mais notáveis e expressivas de nossa história (HUCH,1985).

Ainda, atentando para a trajetória de vida de Florence Nightingale, percebe-se, segundo Huch (1985, p. 506), que “[...] há grande empenho em identificar quais ações, relativas ao paciente e ao ambiente, poderiam desencadear a manutenção e a recuperação da saúde. É também notável seu interesse em delinear, por meio da definição dos padrões morais, o perfil da profissional de Enfermagem”.

Possuidora de incomum conhecimento para a época, Florence Nightingale tinha constante preocupação e envolvimento com o sofrimento de seus semelhantes, (HUCH,1985). Em 1907, em reconhecimento aos seus esforços, Florence foi agraciada com a honraria ao Mérito do Rei Eduardo VII, sendo a primeira mulher a receber tal distinção. Morreu em 13 de agosto de 1910 aos 90 anos depois de uma vida de lutas e de dedicação (Huch, 1985).

Assim, é possível concluir que o cuidar e o acolher faz parte da essência da enfermagem e é tão importante quanto o estabelecer um local sadio para esse exercício tão sublime.

## **2.2 Emergências – O regaste do ser humano**

O Atendimento Pré-Hospitalar (APH) tem sido objeto de atenção da sociedade como um todo como se pode perceber através da mídia e, particularmente, junto aos profissionais envolvidos nesse tipo de atendimento. Além disso, os órgãos governamentais têm se preocupado em organizar melhor esse tipo de atenção à saúde, tornando esse modelo em um assunto debate constante em todos os meios (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021).

Segundo o site do Ministério da Saúde (2021), o atendimento Pré-Hospitalar pode ser definido como a assistência prestada em um primeiro nível de atenção aos portadores de quadros agudos, de natureza clínica, traumática ou psiquiátrica quando ocorrem fora do ambiente hospitalar, podendo acarretar sequelas ou até mesmo a morte.

O APH (Atendimento Pré-Hospitalar) é relativamente novo no Brasil e, visando a unificação da estrutura e melhora na assistência, o Ministério da Saúde optou recentemente pela implantação de um serviço com características do modelo francês, o SAMU apesar da existência de várias experiências nacionais diferentes. Dentre elas, destacam-se os serviços pioneiros denominados “Grupo de Emergência” grifo da autora. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021).

No Brasil, o Atendimento Pré-Hospitalar está estruturado em duas modalidades: o Suporte Básico à Vida (SBV) e o Suporte Avançado à Vida (SAV). O SBV consiste na preservação da vida, sem manobras invasivas, em que o atendimento é realizado por pessoas treinadas em primeiros socorros e que atuam sob supervisão médica. Já o SAV tem como características manobras invasivas, de maior complexidade e, por esse motivo, esse atendimento é realizado exclusivamente por médicos e enfermeiros. Assim, a atuação dos enfermeiros está justamente relacionada à assistência direta ao paciente grave sob risco de morte (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021).

Essa incorporação dos enfermeiros no Atendimento Pré-Hospitalar não é nova. Estiveram presentes nas grandes guerras; mas só é bem evidenciada no Brasil a partir da década de 90 quando a estruturação do atendimento às urgências/emergências ganhou um novo foco (FERREIRA, 1999).

Dentre os diversos dados levantados, foram encontradas várias descrições de atribuições da enfermeira e recomendações sobre seu perfil: possuir formação e experiência profissional,

extrema competência, habilidade, capacidade física, capacidade de lidar com estresse, capacidade de tomar decisões rapidamente, de definir de prioridades e saber trabalhar em equipe (FERREIRA, 1999).

### 2.3 Clima Organizacional

Entende-se por clima organizacional, segundo Luz (2010), a qualidade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento.

Ainda para Luz (2005, p. 12), “clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

Além disso, para Chiavenato (2005), o termo clima organizacional refere-se aos aspectos internos de uma organização, à atmosfera psicológica e às características da empresa. Ele pode ser sentido psicologicamente e está relacionado especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno da organização.

Já Bispo (2006), descreve os climas como mais ou menos favorável, desfavorável e favorável conforme Figura 1.

**Figura 1:** Tipos de clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL		
desfavorável ←	mais ou menos	→ favorável
⇨ frustração,	⇨ indiferença,	⇨ satisfação,
⇨ desmotivação,	⇨ apatia,	⇨ motivação,
⇨ falta de integração empresa/funcionários,	⇨ baixa integração empresa/funcionários,	⇨ alta integração empresa/funcionários,
⇨ falta de credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇨ baixa credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇨ alta credibilidade mútua empresa/funcionários,
⇨ falta de retenção de talentos,	⇨ baixa retenção de talentos,	⇨ alta retenção de talentos,
⇨ improdutividade,	⇨ baixa produtividade,	⇨ alta produtividade,
⇨ pouca adaptação às mudanças,	⇨ média adaptação às mudanças,	⇨ maior adaptação às mudanças,
⇨ alta rotatividade,	⇨ média rotatividade,	⇨ baixa rotatividade,
⇨ alta abstenção,	⇨ média abstenção,	⇨ baixa abstenção,
⇨ pouca dedicação,	⇨ média dedicação,	⇨ alta dedicação,
⇨ baixo comprometimento com a qualidade,	⇨ médio comprometimento com a qualidade,	⇨ alto comprometimento com a qualidade,
⇨ clientes insatisfeitos,	⇨ clientes indiferentes,	⇨ clientes satisfeitos,
⇨ pouco aproveitamento nos treinamentos,	⇨ médio aproveitamento nos treinamentos,	⇨ maior aproveitamento nos treinamentos,
⇨ falta de envolvimento com os negócios,	⇨ baixo envolvimento com os negócios,	⇨ alto envolvimento com os negócios,
⇨ crescimento das doenças psicossomáticas,	⇨ algumas doenças psicossomáticas,	⇨ raras doenças psicossomáticas,
⇨ insucesso nos negócios.	⇨ estagnação nos negócios.	⇨ sucesso nos negócios.

Fonte: Bispo (2006, p.10).



Assim, percebe-se que o clima organizacional compõe a qualidade do ambiente da empresa e é percebido pelos colaboradores da organização e influencia diretamente o comportamento dos mesmos.

Completa Chiavenato (2005), que o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho criando expectativas sobre as quais seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional e essas expectativas, quando positivas, tendem a aumentar a motivação das pessoas.

Conforme Martins (2008, p. 29), “clima organizacional são às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano.” Ainda, expõe Chiavenato (2003), que o conceito de clima organizacional representa a influência ambiental sobre a motivação.

Destarte, Luz (2003) afirma que a pesquisa de clima organizacional é um método formal de se avaliar e mensurar o nível de relacionamento entre os colaboradores e a organização, onde se faz possível conhecer os pontos de vista dos colaboradores sobre os superiores e melhorar as relações de trabalho com os subordinados. Ainda, Luz (2003) aponta que a pesquisa de clima é o caminho para elucidar problemas nas relações de trabalho e na motivação dos trabalhadores. Por outro lado, também pode apontar os pontos positivos que devem ser mantidos e estimulados.

## **2.4 Bem-estar do colaborador**

Segundo Keyes e Cols (2002), satisfação pode ser entendida como o julgamento que o sujeito faz sobre sua vida e esse julgamento reflete o quanto esse indivíduo se percebe distante ou próximo às suas aspirações.

Ainda segundo Neugarten (1961), satisfação é um estado psicológico que guarda estreita relação com bem-estar mais que avaliações objetivas da qualidade de vida pessoal.

Nesse sentido, Paz (2004) define bem-estar pessoal nas organizações como a satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho de seu papel organizacional, e apresenta dois pólos, os quais o indivíduo pode experimentar: a gratificação e o desgosto.

Ainda, de acordo com Paz (2004), a gratificação é a valorização do trabalho, o reconhecimento pessoal, a autonomia, expectativa de crescimento, suporte ambiental, recursos financeiros e orgulho e o descontentamento seria o sentimento de mal-estar no indivíduo mediado por diferentes situações (desvalorização do seu trabalho, medo de não atender às

exigências da organização, falta de habilidade para conseguir imprimir o seu estilo pessoal na execução de suas tarefas, falta de condições adequadas de trabalho para o alcance do desempenho esperado, percepção de injustiça salarial, e sentimento de frustração por pertencer à organização).

Apesar de o desgosto estar presente na definição, sendo avaliado pela inversão do polo oposto, são enfatizados os indicadores de gratificação, que contribuem para que as empresas se mantenham no mercado com produtividade e bem-estar dos funcionários (Paz, 2004).

### **3. METODOLOGIA**

A pesquisa será quanto aos objetivos, segundo Vergara (2009), exploratória e descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos, segundo Prodanov; Freitas (2009), consiste em o estudo de caso e bibliográfica (MARCONI e LAKATOS, 2010).

Quanto a abordagem de pesquisa, segundo Marconi e Lakatos (2010), será utilizado o método dedutivo. Quanto ao método de abordagem do problema, segundo Minayo (2004) e Politet (2004), será o qualitativo e o quantitativo. A abordagem do procedimento que será utilizado para a elaboração desta pesquisa, segundo Lakatos e Marconi (2000), será o monográfico.

O universo a ser pesquisado neste projeto, conforme Vergara (2009), consiste nos colaboradores enfermeiros (as) da TRANSUL no município de Porto Alegre no Estado do Rio Grande do Sul. A amostra da pesquisa, que conforme Prodanov e Freitas (2009), possui característica não probabilística é composta por 20 (vinte e dois) enfermeiros (as) da base da TRANSUL Emergências Médicas, unidade da Rua Monteiro Lobato, Bairro Partenon de Porto Alegre.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi, segundo Vergara (2011), um questionário fechado. Nessa circunstância, obteve-se retorno de 80% dos 22 (vinte e dois) questionários fechados enviados, ou seja, retorno de 20 (vinte), questionários fechados.

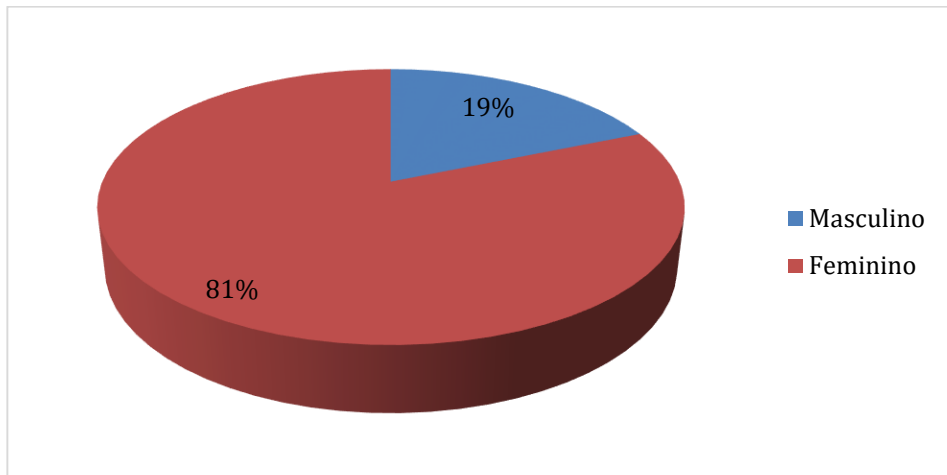
Quanto à análise dos dados, conforme Vergara (2011), ela foi feita de forma quantitativa e qualitativa – escala de Likert - por meio do uso de estatística simples através da ferramenta Excel e analisadas, conforme Bardin (2009), na forma de análise de conteúdo.

#### 4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Através de questionário fechado, foi possível mensurar e explicar a real situação dos colaboradores da empresa Transul Emergências Médicas em relação à percepção do clima organizacional e seus impactos nos seus comportamentos traduzida em forma de gráficos para avaliação.

Desta forma, foi observado, conforme Gráfico 1, que 81% dos respondentes são do sexo feminino com média de idade de 30 anos.

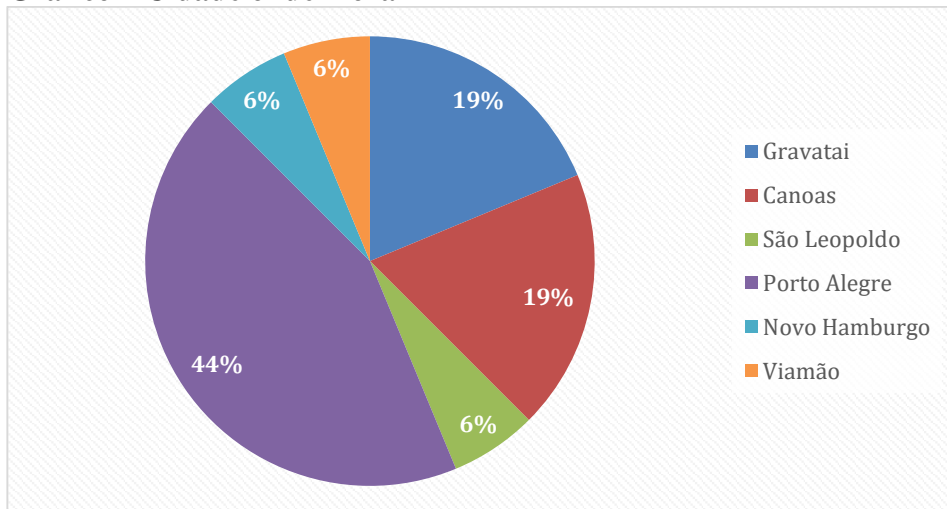
**Gráfico 1: Gênero dos entrevistados**



Fonte: dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 2, tem-se:

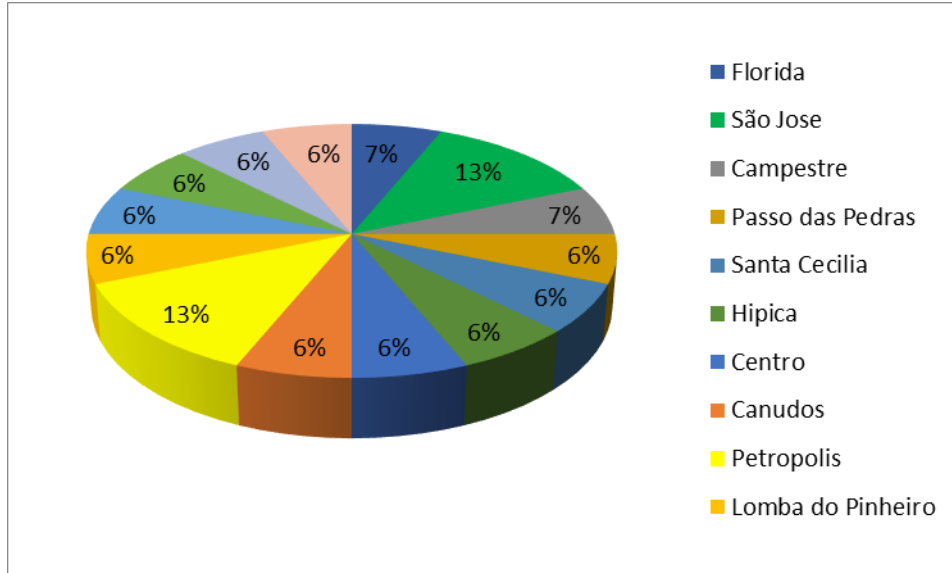
**Gráfico 2 Cidade onde moram**



Fonte: dados da pesquisa (2021).

Conforme Gráfico 2, 44% dos respondentes residem no município de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, com 26% da concentração de moradia dos entrevistados, conforme Gráfico 3, nos bairros Petrópolis e São José

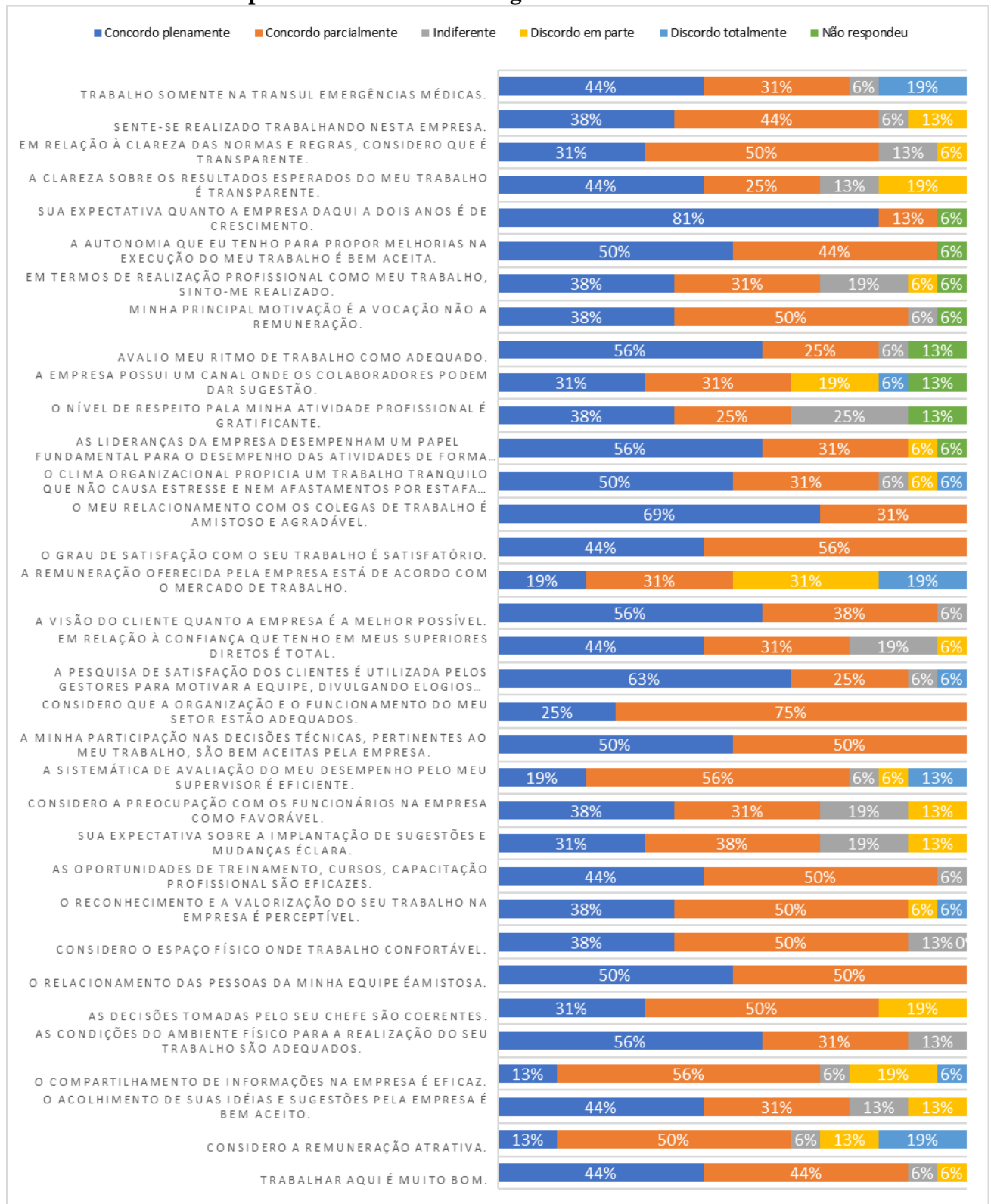
**Gráfico 3: Bairro onde residem**



Fonte: dados da pesquisa (2021).

Também, a partir da análise do Gráfico 4, disposto em uma tabela *Likert*, foi possível correlacionar as respostas dos sujeitos de pesquisa.

Gráfico 4: Afirmativas positivas e afirmativas negativas



Fonte: dados da pesquisa (2021).

Observando o Gráfico 4, percebe-se que 75% dos respondentes trabalham somente na TRANSUL Emergências Médicas, concordam plenamente e concordam parcialmente e 25% discordam totalmente.

Quanto a afirmativa de sentir-se realizado de trabalhar na TRANSUL, 38% dos respondentes concordam plenamente que se sentem realizados ao trabalhar na organização, porém 18% desses discordam em parte de se sentirem realizados de trabalhar na TRANSUL.

Em relação à transparência sobre a clareza das normas e das regras, 50% concordam parcialmente que essas são transparentes e 19% dos respondentes discordam em parte com relação à transparência sobre a clareza das normas e das regras.

Ainda, 69% dos respondentes concordam plenamente e concordam parcialmente que há clareza na exposição referente aos resultados esperados sobre o trabalho. Já, 31% dos respondentes discordam em parte que há clareza na exposição dos resultados esperados sobre o trabalho.

Também, 94% dos respondentes concordam plenamente e concordam parcialmente quanto à expectativa de crescimento da empresa desses nos próximos dois anos; corroborando com Bispo (2006) com relação ao clima favorável.

Quanto a ter autonomia de propor melhorias no trabalho, 94% dos respondentes concordam plenamente e concordam parcialmente e 6% não responderam.

69% dos respondentes concordam plenamente e concordam parcialmente quanto à sua realização profissional com seu trabalho, 25% são indiferentes e 6% não responderam.

50% concordam parcialmente que é vocação e não a remuneração a principal motivação e 6% são indiferentes e 6% não responderam.

Ainda, 81% concordam plenamente e concordam parcialmente quando avaliam o ritmo de trabalho como adequado, porém, 6% dos respondentes são indiferentes e 13% não responderam.

Referente a afirmativa da empresa ter um canal onde os colaboradores podem dar sugestões, 62% concordam plenamente e concordam parcialmente com a afirmativa, 25% discordam totalmente e 13% não responderam.

Quanto ao nível de respeito pela atividade profissional ser gratificante, 63% concordam plenamente e concordam parcialmente, 25% são indiferentes e 13% não responderam.

88% concordam plenamente e concordam parcialmente quanto ao desempenho dos líderes da empresa nas atividades de forma efetiva de acordo com a missão da empresa, 6% dos respondentes discordam em parte e 6% não responderam.

Referente ao clima organizacional propiciar um trabalho tranquilo, que não causa estresse ou afastamento por estafa física ou mental, 81% concordam plenamente e concordam parcialmente, 6% são indiferentes e 12% discordam em parte indo ao encontro do clima favorável, segundo Bispo (2006).

Ao que se refere ao relacionamento entre colegas ser amistoso e agradável, 100% concorda plenamente e concordam parcialmente, o que gera um grau de satisfação do trabalho e 56% concordam parcialmente. Completa Chiavenato (2005), que o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho.

Com relação a afirmativa de que a remuneração oferecida pela empresa está de acordo com o mercado, 31% concordam parcialmente e 31% discordam em parte.

A visão dos clientes quanto a empresa ser a melhor possível, 94% concordam plenamente e concordam parcialmente, 6% são indiferentes.

Com relação a confiança ao superior direto, 75% concordam plenamente e concordam parcialmente, 25% discordam em parte.

A pesquisa de satisfação que é utilizada pelos gestores para motivar a equipe e valorizando, 88% concordam plenamente e concordam parcialmente, 12% são indiferentes.

Em consideração à organização e ao funcionamento dos setores serem adequados, 75% concordam parcialmente.

Quanto à participação nas decisões técnicas pertinentes ao trabalho serem bem aceitas pela empresa, 100% concordam plenamente e concordam parcialmente.

A sistemática de avaliação de desempenho pelo supervisor, 56% concordam parcialmente, 19% discordam totalmente e 6% são indiferentes.

A consideração de preocupação pelos funcionários na empresa é de 69% pelos que concordam plenamente e concordam parcialmente, 31% discordam em partes.

A expectativa sobre a implantação de sugestões e de mudança são claras, para 38% concordam parcialmente, 31% discordam em parte.

Quanto às oportunidades de cursos e treinamentos, observa-se que 50% concordam parcialmente, 6% são indiferentes.

Quanto ao reconhecimento e à valorização ser perceptível, 50% concordam parcialmente, 12% discordam em parte.

Referente ao espaço físico e confortável, 50% dos respondentes concordam parcialmente, 12% respondem como indiferentes.

Quanto ao relacionamento das pessoas das equipes serem amistosas, 100% concordam plenamente e concordam parcialmente, sobre a afirmativa onde Maximiano (2008) explana que o clima é representado pelos sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.

50% concordam parcialmente quando referente às decisões tomadas pelos chefes direto sendo coerentes, 19% discordam em partes quanto a essa afirmativa.

As condições do ambiente físico são adequados, 87% concordam plenamente e concordam parcialmente, 13% dos respondentes são indiferente.

Quanto ao compartilhamento de informações na empresa ser eficaz, 56% concordam parcialmente, 31% discordam em partes.

Quanto ao acolhimento de ideias pela empresa ser aceitável, 75% concordam plenamente e concordam parcialmente, 25% discordam em partes.

Quanto à remuneração ser atrativa, 50% concordam parcialmente, 31% discordam totalmente e 6% são indiferentes.

88% concordam plenamente e concordam parcialmente que trabalhar na Transul Emergências Médicas é muito bom, 12% são indiferentes. Sendo que, para Luz (2005, p. 12), “clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante a construção deste artigo, a percepção do clima organizacional é o tema central. Porém, parte-se da premissa de que, o comportamento dos colaboradores dentro das organizações está, muitas vezes, relacionado à percepção do clima organizacional por parte desses.

Nesse sentido, esse artigo buscou, a partir do questionário fechado realizado para a análise dos dados obtidos, elucidar a questão que envolve qual a influência do clima organizacional no ambiente de trabalho na Organização Transul Emergências Médicas.

Para tanto, verificou-se que 81% dos respondentes são do sexo femininos, com idade média de 30 anos, que 44% desses em Porto Alegre, sendo que 26% dos respondentes moram nos bairros Petrópolis e São José. Ainda, 38% dos respondentes residem nas cidades de Canoas e Gravataí.

Ainda, a partir da análise dos dados, foi possível inferir que o clima organizacional é favorável, segundo Bispo (2006), o que faz com que a influência do clima organizacional no ambiente de trabalho dos colaboradores enfermeiros (as) na organização Transul Emergências Médicas no município de Porto Alegre no estado Rio Grande do Sul se faça notável, a motivação desses, da satisfação, do comprometimento com a qualidade no serviço prestado, do aproveitamento nos treinamentos, da percepção desses com relação à satisfação dos clientes, etc.



Para futuras pesquisas, sugere-se verificar e analisar a cultura organizacional da organização, visando a disseminá-la para consolidar a identidade institucional, pois a cultura organizacional é o “conjunto de valores em vigor numa empresa, suas relações, hierarquias, definindo os padrões de comportamento e de atividades que governam as ações e decisões mais importantes da administração. (LACOMBE, 2003 p. 354).”

Dessa forma, a cultura organizacional é uma série de especificidades da empresa. É também compreender normas e regulamentos que devem ser absorvidos pelos colaboradores e repassado aos demais através de atitudes e de comportamentos dentro das rotinas de trabalho a fim de que se possa atingir os objetivos propostos descritos no planejamento estratégico.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo, Ed Persona 2009.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um Novo Modelo de Pesquisa de Clima Organizacional. Produção, v. 16, n. 2, p. 258-273, Maio/Agosto, 2006.

BOWDITCH, James L. ; BUONO, Anthony F.. Elementos do comportamento organizacional. São Paulo. Editora Cengage Learning. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto - Introdução à teoria geral da administração, sétima edição, 2003. Disponível em:

<<https://redeprocurso.com.br/docs/T%C3%89CNICO%20EM%20ADMINISTRA%C3%87%C3%83O/M%C3%B3dulo/teoria-geral-da-administracao-chiavenato.pdf>>

Acesso em: 15 maio 2021.

\_\_\_\_\_, Idalberto – Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equipe de trabalho. Elsevier (2005)

HERZBERG, Frederick I. 1968. “One more time: how do you motivate employees?” Harvard Business Review, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

HORTA, Wanda de Aguiar – Conceito de enfermagem. Revista da escola de enfermagem da USP. Set. 1968 p 05.

HUCH M. Nursing; Theories and Worldviews. Ed. 1985, NursSci Q. 2001; 14(2): 164-168.

KEYES, C. L. M., SHMOTKIN, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well being: The empirical encounter of two traditions. Journal of Personality and Social Psychology, 82(6), 1007-1022.

LANCOMBE, Francisco; Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva 2006.

\_\_\_\_\_, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. Administração princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas 2000

LUZ, J. P. da. (2010). Metodologia para análise de clima organizacional: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC.

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

\_\_\_\_\_, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

MACHADO, Maria Rejane Bitencourt. Entidades beneficentes de assistência social: contabilidade, obrigações acessórias e principais. 2. ed. Revista e atualizada. Curitiba: Juruá. Contabilidade e Gestão no terceiro setor: *um estudo bibliométrico em periódicos nacionais*. . 2006 - Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis283915.pdf>> Acesso em 15jun 2021

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Atlas 2010.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Clima organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene (Org.). Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. São Paulo: Artmed, 2008, p. 29-40.

MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à administração. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MELO, José Airton. Motivação e Clima Organizacional. 2016 p. 02 , 05. Faculdade Projeção Sobradinho/DF.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) – Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Disponível em: URL: <http://www.dtr2001.saude.gov/samu.htm> Acesso em: 02 dezembro 2021.

NEUGARTEN B. L., HAVIGHURST, R. J. & Tobin, S. S. (1961). –The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-146. disponível:

<<https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/?lang=pt>>

Acesso em: 17 maio 2021.

PAZ, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.

PORTAL EDUCAÇÃO – O conceito de enfermagem. Disponível em:

<<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/o-conceito-de-enfermagem/28733>> Acesso em 07jun 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

TRANSUL EMERGÊNCIAS MÉDICAS. Disponível em: <<https://transul.com.br/sobre>> Acesso em: 07 maio 2021.

VERGARA, Sylvia C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_, Sylvia C. – Gestão de Pessoas. 13. Ed. São Paulo: Atlas 2011

\_\_\_\_\_, Sylvia. C. – Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2009.