



## **COMO LIDAR COM OS DESAFIOS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

HOW TO DEAL WITH CHALLENGES IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

**Rhayssa Magalhães Silva<sup>1</sup>**

Graduando em Administração pela UniEVANGÉLICA - GO.

**Me Regiane Janaina Silva de Menezes**  
Orientador (a) do Trabalho de Conclusão de Curso –GO

---

<sup>1</sup> Rhayssa Magalhães Silva- Bacharelando no curso de Administração pelo Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) –Brasil - Email: rhayssamagalhaes8@gmail.com

<sup>2</sup> Me Regiane Janaina Silva de Menezes – Professora do curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: Regiane.menezes@unievangelica.edu.br



## RESUMO

Este artigo discute os desafios enfrentados pelas empresas no cotidiano organizacional e mostra como a gestão de pessoas se tornou essencial para lidar com essas dificuldades. Temas como liderança, comunicação, motivação, conflitos e treinamentos aparecem como pontos-chave que influenciam diretamente a rotina dos colaboradores. A revisão teórica evidencia que, ao longo dos anos, a gestão de pessoas deixou de ser apenas um setor de suporte e passou a atuar de forma estratégica, contribuindo para equipes mais preparadas, integradas e alinhadas à cultura da organização. A pesquisa realizada com profissionais de diferentes áreas confirmou que a comunicação é percebida como o maior desafio dentro das empresas, seguida da necessidade de líderes mais capacitados para orientar, ouvir e apoiar suas equipes. Também ficou evidente a importância dos treinamentos contínuos e do feedback construtivo como ferramentas para o desenvolvimento dos colaboradores. Os resultados mostram que, quando há investimento na valorização das pessoas e no fortalecimento das relações internas, o ambiente de trabalho se torna mais saudável e produtivo. Assim, a gestão de pessoas se revela fundamental para superar obstáculos e impulsionar o crescimento organizacional.

### Palavras-chave:

Gestão de pessoas, liderança, comunicação e motivação.

## ABSTRACT

This article discusses the everyday challenges faced by companies and highlights how people management has become essential in dealing with them. Issues such as leadership, communication, motivation, conflict resolution, and training are central elements that directly affect employees' performance and workplace dynamics. The theoretical review indicates that people management has evolved over time, moving from a support area to a strategic function capable of strengthening teams, enhancing integration, and aligning individuals with organizational culture. The field research conducted with professionals from different work settings revealed that communication is considered the most significant challenge within companies, followed by the need for leaders who are better prepared to guide, listen to, and support their teams. Participants also emphasized the value of continuous training and constructive feedback as tools for employee growth. The findings demonstrate that when organizations invest in people and promote healthy internal relationships, the work environment becomes more positive and productive. Therefore, people management plays a crucial role in overcoming challenges and fostering organizational development.

### Key words:

People management, leadership, communication and motivation.

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas tem um papel crucial nas empresas, atualmente as empresas buscam ter um ambiente de trabalho saudável e agradável, a maioria dos empreendimentos passam por alguns desafios, começando desde o recrutamento. Como descreve Rossi (2021) “quando se fala em cultura de uma organização, se trata dos valores, atitudes, convicções, comportamentos e práticas das pessoas que compõem o corpo organizacional. Conhecer a cultura de uma organização é conhecer também o comportamento interno da empresa, compreendendo suas relações, suas regras não ditas ou não documentadas, os interesses dos líderes e funcionários, bem como permite elaborar estratégias eficientes e eficazes para o bom desempenho dessa organização”, muitos líderes buscam trabalhar com colaboradores que estejam alinhados com a cultura organizacional e que possuam não apenas competências técnicas, mas também habilidades comportamentais que favoreçam o trabalho em equipe, a proatividade e o engajamento.



Segundo GODOY (2024) “Comunicação é um negócio desafiador. Cada um tem seu universo, seus valores e suas experiências. No ambiente de trabalho, é importante dar atenção a isso. Um diretor certamente tem um ótimo embasamento técnico naquilo que faz. A busca pelo desenvolvimento das competências da comunicação, da interação e do trabalho em equipe é fundamental para que ele consiga atuar bem. O líder que busca ter uma comunicação eficaz com seu colaborador, sem ter falha na comunicação, sabendo passar cada crítica, sendo uma crítica construtiva, fazendo que todos possam se compreender em cada comunicação.

Como destacado BERGAMINI (2018) “Tanto num caso como no outro, sempre existiu algo que estava sendo oferecido, para se conseguir que aqueles que trabalhavam cumprissem o que lhes fora atribuído. Acreditou-se firmemente que essa maneira de tratar as pessoas traria como resultado retornos recompensadores”, todo colaborador busca ter um motivo sempre para trabalhar melhor, acredito que uma motivação que eles sempre antes de entrar em cada empresa, é os vales, como o vale alimentação, médico, e até as extras horas.

Passando por todos esses desafios, começa-se a compreender o verdadeiro significado da liderança. Ela vai além de simples supervisão ou da delegação de tarefas: envolve escuta ativa, empatia e a valorização das qualidades de cada colaborador desde o processo de recrutamento. Quando o líder demonstra interesse genuíno pelo desenvolvimento de sua equipe, cria-se uma relação de confiança. Dessa forma, o liderado passa a compartilhar da mesma visão e propósito, buscando, junto ao líder, o sucesso e o crescimento da empresa.

O que estão buscando é como a gestão de pessoas contribuiria para os colaboradores no desafios no ambiente de trabalho, o que todos devem buscar é entender e conhecer todos esses desafios, e destacar a importância da gestão de pessoas nesse processo, as estratégias como esta escrito no inicio e no referencial teórico aonde foi aprofundado é entender a liderança, motivação, comunicação, etc, ensina que cada colaborador que buscar conhecimento e fazer o que a gestão de pessoas buscam e ensina juntamente com organização, enfrentará todos os desafios.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Segundo Dutra (2017) descreve a gestão de pessoas tem sido compreendida como uma função organizacional. Essa abordagem nasce com Fayol (1916) efetua a analogia da administração de empresas com a anatomia. A gestão de pessoas é essencial para um futuro prospero da sua empresa, eles vêm organizando desde o recrutamento, dando organização no empreendimento.



Um dos principais desafios que a gestão de pessoas enfrenta é a motivação, comunicação, a liderança, treinamentos e seleção os colaboradores buscam muito atualmente saber como lidar com cada um desses fatores que eles enfrentam nas suas empresas. Sabendo lidar com esses desafios com a gestão de pessoas, sabendo lidar desde o início do recrutamento. A importância que a gestão de pessoas vem trazendo é que cada vez mais ela estar disposta ajudar o comportamento do líder e do liderado dentro da empresa, desde o início da entrevista para ser selecionado a gestão já vem transformando nas empresas.

Como descreve Oliveira (2013) “Trata-se de uma definição simples de se entender, quando a pessoa A, sob que meio for, consegue influenciar o comportamento da pessoa (ou grupo) B, dizemos que A exerceu liderança sobre B”, a liderança é algo que uma pessoa consegue liderar não só uma pessoa mas também uma equipe, ajudando e contribuindo com a sua equipe, ouvindo e compreendendo que juntos eles farão o melhor para a empresa, isso é uma liderança dentro de uma empresa.

A liderança, como destacado por Rothmann (2017), é o processo pelo qual um líder influencia os membros do grupo a alcançarem os objetivos organizacionais. A forma como um líder conduz sua equipe, além de impactar diretamente no desempenho dos colaboradores, também está fortemente ligada à motivação. Você cooperador que busca uma equipe de sucesso, deve buscar e oferecer aos seus funcionários uma liderança que você ansiaria.

Se o líder não souber como liderar, pode ter certeza de que futuramente terá problemas nas suas empresas com seus empregados, sua empresa precisa de pessoas eficientes e que saiba mais que ser um chefe, que saiba agir com clareza e conduzem ao sucesso coletivo.

Segundo Oliveira (2013) “Anteriormente, mesmo quando o superior dialogasse com seu subordinado em vez de simplesmente lhe dar ordens, esperava-se que essa troca fosse conduzida pelo superior: este ditaria as regras e o subordinado teria, no mínimo, uma atitude de aceitação tácita, quando não de reverência ao seu superior. Mas, dessa época para cá, esse quadro mudou tão radicalmente que quase se poderia dizer que, sob vários aspectos, por vezes esses dois papéis literalmente se inverteram”, hoje o líder considerado um líder, não apenas o chefe, ele ouve propostas, estratégias, soluções de seus liderados, que mesmo quando erram atualmente os líderes dizem você tem o direito de cometer erros, mas não os mesmo erros, claro que por muitos momentos eles ainda vão errar os mesmo erros, porém com soluções já realizadas, esse é o papel de líder atualmente.



A motivação é um dos principais fatores que determinam o comportamento humano no ambiente de trabalho. Segundo Rothmann (2017), a motivação refere-se aos elementos que regulam as ações dos indivíduos, influenciando suas atitudes e desempenho. Ela desempenha um papel fundamental no contexto organizacional, pois é o que impulsiona os colaboradores a se dedicarem às suas funções, atingirem suas metas e contribuírem para o sucesso da empresa. Quando bem trabalhada, a motivação pode resultar em maior produtividade, satisfação no trabalho e comprometimento com os objetivos organizacionais.

Herzberg tem dois fatores os fatores higiênicos e motivacionais no trabalho, os fatores higiênicos é o que incluem, entre outros: salário, benefícios, condições de trabalho, políticas da empresa, relacionamentos interpessoais no local de trabalho, segurança física e psicológica, supervisão recebida que diz Oliveira (2013), e os motivacionais que incluem a realização pessoal obtida com o trabalho; o reconhecimento que o indivíduo recebe por realizar o trabalho; o valor que esse trabalho representa para a organização; as possibilidades de crescimento pessoal decorrentes da execução do trabalho, esses dois fatores, são muitos importantes para todo colaborador, claro que quando o fatores higiênicos não são atendidos pela a empresa o empregado tende a ficar insatisfeito, deixando cada vez mais desmotivado, muitas empresas acabam pensando que só ter o higiênico é o necessário, porém ter o motivacionais, fazem de seus colaboradores mais especiais e tendo um feedback, sabendo que seu trabalho está sendo reconhecido.

A importância do comportamento motivacional no ambiente de trabalho tem sido crescente nas últimas décadas, refletindo a valorização do ser humano nas organizações. Segundo Bergamini (2018), muitos especialistas destacam que, embora o conhecimento técnico seja fundamental, o verdadeiro desafio está em como as empresas lidam com as pessoas. O desafio que a empresa passa para lidar com a falta de motivação, cria cada vez mais dificuldades dentro do ambiente de trabalho. Nesse contexto, líderes desempenham um papel crucial, pois são eles que têm o poder de incentivar ou compreender o engajamento e o bem-estar de sua equipe, tendo uma porta para a criação de ambientes produtivos e criativos.

A comunicação, por sua vez, é essencial para garantir que as informações circulam de maneira clara e eficaz dentro das organizações. Rothmann (2017) define a comunicação como o processo pelo qual uma pessoa, grupo ou organização transmite informações a outra parte. A boa comunicação é vital para a coordenação entre os membros de uma equipe, pois ela facilita a resolução de conflitos e o fortalecimento do relacionamento entre condutores e conduzidos, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo.



Aguiar (2019) destaca que “o tipo, a forma ou a ausência de feedback colabora muito com a situação do clima organizacional em uma empresa ou entidade”, toda empresa precisa de feedbacks, pois ajuda o colaborador entender que suas falhas e suas qualidades, para que possa melhorar a cada reunião de feedbacks, toda empresa que utiliza essa ferramenta que é o feedback está avançando para a uma empresa inovadora.

Segundo Sardenberg (2019), "o líder tem um papel muito importante nesse processo. Ele deve ser inspirador, motivador, e, para isso, precisa de dados bastante objetivos sempre que for dar um feedback para um profissional. Todo liderado gosta de ter elogios sobre suas tarefas bem-feitas, mas também é necessário em alguns pontos ter a crítica construtivas, muitos acreditam que faz o seu trabalho excepcional, que não precisa de melhora, e a verdade que aquele que busca cada dia mais conhecimento e evolução, estar cada vez mais perto do seu sucesso.

Conforme destaca Chiavenato (2014), "a liderança eficaz é aquela que consegue influenciar positivamente os comportamentos das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais, ao mesmo tempo em que desenvolve as potencialidades dos colaboradores". Assim, o feedback passa a ser não apenas uma ferramenta de correção, mas também de crescimento contínuo, reforçando o compromisso do líder com a valorização das pessoas e com o fortalecimento da cultura organizacional de sua empresa.

Todo empresário quer o sucesso e desenvolvimento de sua empresa, tendo uma boa liderança, comunicação e motivação vencendo esses desafios na gestão de pessoas vai contribuir para um ambiente de crescimento e desenvolvimento mútuo tanto para o líder, mas também para o liderado. A gestão de pessoas vem sendo cada vez mais importante em cada etapa de sua empresa, ela ajuda a sua equipe ter cada vez mais desenvolvimento e sucesso, trazendo o sucesso para a sua empresa.

Oliveira (2018) destaca que por meio do recrutamento a gestão sinaliza ao mercado de talentos as oportunidades de emprego, funcionando como uma ponte entre o mercado de trabalho e os futuros colaboradores. “Sabe-se que, atualmente, as empresas investem cada vez mais em seus talentos e que um dos primeiros passos para se ter sucesso em um negócio é saber selecionar pessoas que farão a diferença em uma empresa, não somente pelo conhecimento técnico, mas pelo conjunto de características que devem estar alinhados com aquilo que se busca para cada organização.” Cada um faz aquilo que gosta, e trabalhar com algo que ama, tendo vontade de crescer, porém é mais do que um crescimento profissional mais também pessoal.



Oliveira (2018) descreve que “Atualmente, as empresas investem fortemente em treinamentos para o seu quadro funcional, com o intuito de desenvolver ainda mais habilidades, conhecimentos e atitudes dos seus funcionários. Muitas empresas mostram que cada treinamento dentro da empresa é novo descoberta de crescer e ser melhor profissionalmente, se cada um pegar a oportunidade desse treinamento não só a empresa que irá se beneficiar, mas também o profissional que buscou aprender e ser melhor em sua área, por isso se cada empresa desse em todo semestre um treinamento para seus funcionários buscando conhecimento em cada setor da empresa, ela irá crescer e ser melhor.

Arellano (2017) diz que “na década de 1960, o governo brasileiro criou entidades para incentivar e fortalecer o treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores: um deles foi o PIPMO – Programa de Preparação de Mão de Obra, e outro foi o CENAFOR – Centro Nacional de Formação Profissional. À época foram regulamentadas as profissões de técnico em administração e de psicólogo”, treinamentos que hoje muitas empresas usam para utilizar com seus empregados.

“Em geral, os CHAOS são pontos analisados no candidato durante o processo de seleção para que seja possível verificar se ele possui as características necessárias para seu trabalho.” Lacerda (2021) destaca que existe muitos pontos a serem destacados para uma seleção, aonde o candidato precisa ter características necessárias e essenciais para o cargo que busca entrar na empresa, o CHAOS são pontos que o pessoal da seleção da empresa busca é competências, habilidades e atitudes.

Muitos os empregados atualmente que está em busca de entrar no mercado de trabalho, principalmente nessa geração Z, eles não têm atitude, tem a competência e habilidade, porém não têm a atitude, a vontade de buscar de ir atrás, pois acabam esperando vim atrás até ele, e não funciona assim como eles pensam, é necessário você ser prestativo, ser uma pessoa com atitude, que se não vier até você, mesmo assim irá fazer aquilo que precisa ser feito, pois pode acontecer da empresa ter falha, porque você não fez o que era pra ser feito.

A gestão de pessoas, é essencial e necessário para cada empresa, ajudando com a liderança, comunicação, motivação e treinamentos e seleção, toda empresa tem seu modo de liderar, comunicar, motivar e treinar, porém toda empresa tem a gestão de pessoas, que é compreender cada organização no ambiente de trabalho, que é melhorar cada etapa e seção dela, como Dutra (2017) destaca no final dos anos 1980 e início dos anos 1990, percebíamos uma inflexão na gestão de pessoas, na qual as pessoas eram demandadas e valorizadas pelo seu nível de contribuição para o desenvolvimento da organização.



### 3 METODOLOGIA

Este estudo adotará uma abordagem qualitativa e exploratória, com base em pesquisa bibliográfica e aplicação de questionários. A pesquisa bibliográfica consistirá na coleta, análise e interpretação de informações extraídas de materiais já publicados, como artigos científicos, dissertações, livros, e outras fontes acadêmicas e confiáveis.

Foram escolhidos autores de referência na área, cuja obras contribuem significativamente para o entendimento do tema abordado. Serão analisadas obras de 2014 a 2020 tanto em buscas nas bibliotecas virtuais como também em artigo online tudo no tema da gestão de pessoas e os seus desafios.

A segunda parte do trabalho apresentará então os trabalhos encontrados acerca do tema e as principais conclusões de seus autores, representados na forma textual, evidenciando assim o caráter qualitativo deste estudo.

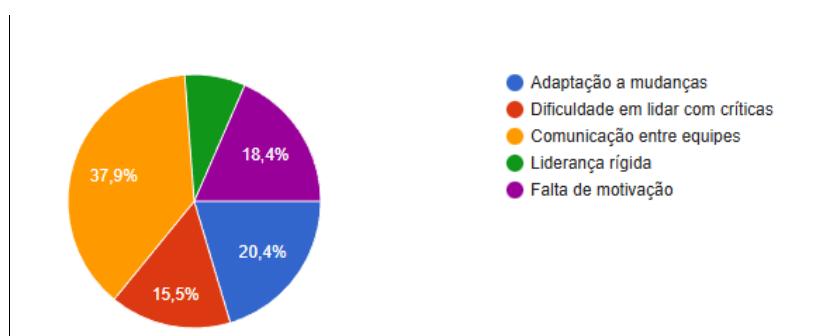
### 3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada desde setembro até o mês de novembro, o formulário foi encaminhado para grupos de whatsapp, para aqueles participantes que trabalham em equipes, com liderança, comunicação, motivação onde enfrentam muitos desafios.

Na pesquisa os participantes informaram que o maior desafio no ambiente de trabalho é a comunicação entre equipes, o que reforça a ideia de que ‘a comunicação é a própria essência de uma organização, pois é o processo por meio do qual suas partes são articuladas’ (Katz & Kahn, 1978).

**Figura 01**

**Quais seguintes desafios você considera mais frequentes no ambiente de trabalho?**



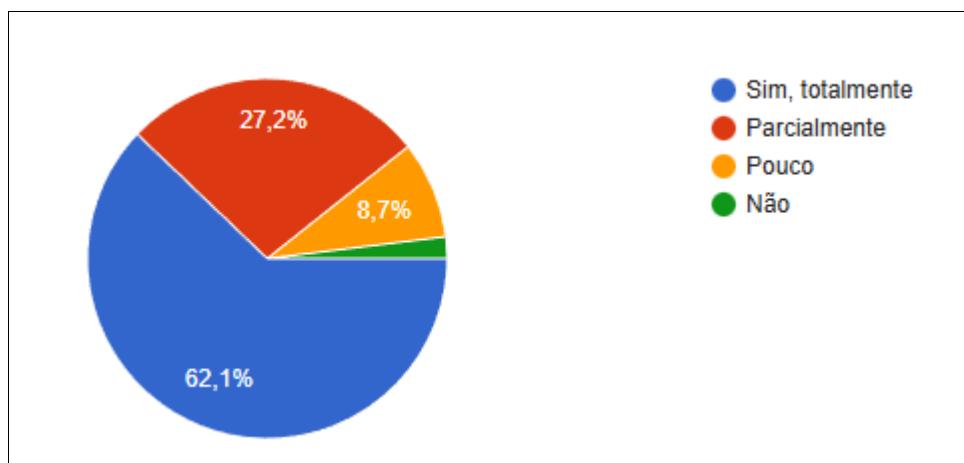
**Fonte: Próprio autor-2025.**



De acordo com pesquisa foi relatado que a Gestão de Pessoas contribui para um ambiente mais motivado, buscando cada vez uma melhora com seus colaboradores, conforme afirma Chiavenato (2014) ao destacar que ‘os profissionais de Recursos Humanos desempenham um papel essencial na criação de um ambiente de trabalho motivador, capaz de influenciar diretamente o engajamento e o desempenho dos colaboradores.

**Figura 02**

**Na sua percepção, a gestão de pessoas na empresa contribui para um ambiente de trabalho mais motivador?**



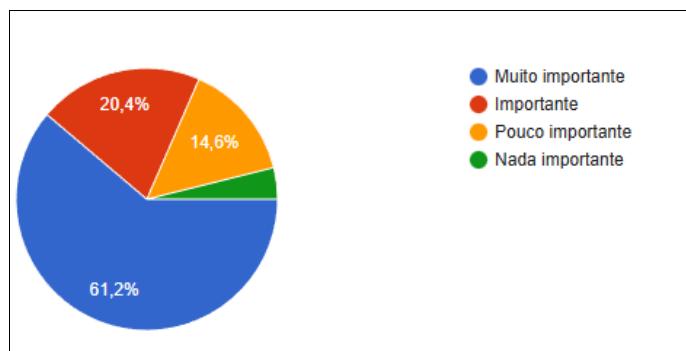
**Fonte: Próprio autor-2025**

A maioria das empresas sofre com conflitos em seu ambiente de trabalho, e o líder tem um papel fundamental na resolução desses problemas. A pesquisa demonstra que a presença do líder é essencial nessas situações, o que está alinhado ao entendimento de Chiavenato (2014), para quem o conflito é natural nas organizações e sua administração depende da atuação eficaz da liderança.



**Figura 03**

**O quanto você considera importante o papel do líder na resolução de conflitos no ambiente de trabalho?**

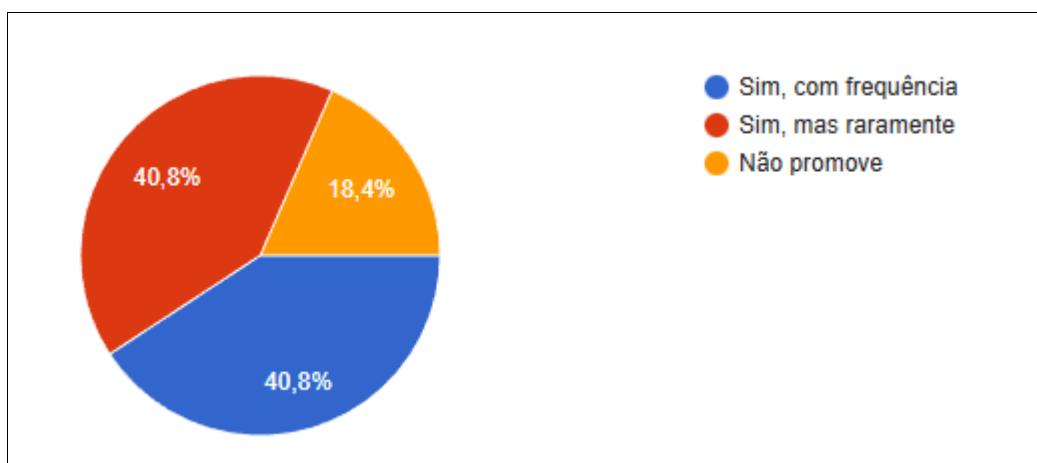


**Fonte: Próprio autor-2025**

Para a resolução de todos esses desafios, especialmente para os líderes que os enfrentam diariamente, um ponto importante destacado pelos participantes da pesquisa é a necessidade de treinamentos e capacitações. Foi relatado que suas empresas enfrentam muitos desses problemas, porém buscam sempre oferecer formações para solucioná-los, o que está alinhado à perspectiva de Gil (2019), que afirma que os treinamentos são fundamentais para desenvolver competências e preparar os colaboradores para lidar com os desafios organizacionais.

**Figura 04**

**A empresa promove treinamentos ou capacitações para ajudar os colaboradores a lidarem com os desafios?**





**Fonte: Próprio autor-2025**

## **5 CONCLUSÃO**

Os desafios que a gestão de pessoas enfrenta, estar cada vez mais fácil de ser resolvidos em suas empresas, cada gestão passa por muitos desafios, tanto o líder que muitas vezes não sabe liderar, não tem uma comunicação saudável com seus liderados, tantos os liderados que também não tem uma comunicação.

A liderança é essencial para a gestão de pessoas, ela ajuda o líder, a se comunicar melhor com cada colaboradores, faz feedbacks para que eles possam crescer e melhorar cada dia mais em suas atividades, fazendo com que eles possam futuramente crescer também nos seus objetivos e até tornarem um líder, conquistando o cargo que eles tanto desejam.

Todos eles buscam uma vida profissional excepcional, muito daqueles liderados que estão trabalhando em seus cargos, tem suas inspirações, e se o líder for aquele líder faz com que sua equipe o admira, eles vão fazer que a sua empresa cresça cada vez mais, tornando um ambiente de trabalho saudável e agradável de trabalhar.

## **6 REFERÊNCIAS**

AGUIAR, Fernanda R.; TREVISAN, Nanci M.; LIMA, Aline P L.; et al. Comunicação interna. Porto Alegre: SAGAH, 2019. E-book. p.142. ISBN 9788533500464. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788533500464/>. Acesso em: 13 set. 2025.

ARELLANO, Eliete. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2017. E-book. p.i. ISBN 9788595152458. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595152458/>. Acesso em: 13 set. 2025.

BERGAMINI, Cecília W. Motivação nas Organizações, 7<sup>a</sup> edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. E-book. pág.14. ISBN 9788597017670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597017670/>. Acesso em: 23 abr. 2025.



CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2020. E-book. pág.97. ISBN 9788597024074. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024074/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Atlas, 2017. E-book. pág.4. ISBN 9788597013320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597013320/>. Acesso em: 17 de maio. 2025.

Gil, A. C. (2019). Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais. 2. ed. São Paulo: Atlas.

GODOY, Leny Kyrillos, Carlos Alberto Sardenberg, C. Comunicação e Liderança - Vol.2. São Paulo: Editora Contexto, 2024. E-book. p.9. ISBN 9786555413915. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555413915/>. Acesso em: 14 nov. 2025.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organizations (2nd ed.). New York: Wiley, p. 430.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. Psicologia no trabalho. Rio de Janeiro: Expressa, 2021. E-book. p.1. ISBN 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558110248/>. Acesso em: 13 set. 2025.

OLIVEIRA, Luana Y M.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; et al. Gestão de pessoas. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. p.163. ISBN 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595023901/>. Acesso em: 13 set. 2025.



OLIVEIRA, Marco A. Comportamento Organizacional para Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013. E-book. p.177. ISBN 9788502108950. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502108950/>. Acesso em: 13 set. 2025.

ROSSI, Jéssica de C.; SCHOLZ, Robinson H.; MORESCO, Marcielly C.; et al. Desenvolvimento Gerencial e Liderança. Porto Alegre: SAGAH, 2021. E-book. p.131. ISBN 9786556901183. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556901183/>. Acesso em: 14 nov. 2025.

ROTHMANN, Ian. Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho . 2. ed. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2017. E-book. pág.1. ISBN 9788595152700. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595152700/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

SARDENBERG, Leny Kyrillos, Carlos A. Comunicação e liderança - Vol.1. São Paulo: Editora Contexto, 2019. E-book. p.8. ISBN 9788552001461. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788552001461/>. Acesso em: 24 abr. 2025.



## Formulário

Prezados(a) participante,

Este questionário faz parte de uma pesquisa acadêmica do curso de Administração da UNIEVANGÉLICA. O objetivo é compreender como lidar com os desafios no ambiente organizacional e identificar de que forma a gestão de pessoas pode contribuir para que os colaboradores enfrentem essas situações. Sua participação é voluntária e as respostas serão utilizadas apenas para fins científicos, garantindo anonimato e confidencialidade. Não é necessário se identificar em nenhum momento. O tempo estimado para repostas é aproximadamente minutos.

[rhayssamagalhaes8@gmail.com](mailto:rhayssamagalhaes8@gmail.com) Mudar de conta

Não compartilhado

Qual é a sua função atual na empresa?

( ) Operacional

( ) Administrativo

( ) Supervisão/Coordenação

( ) Gerência

( ) Outro:

Quais seguintes desafios você considera mais frequentes no ambiente de trabalho?

( ) Adaptação a mudanças

( ) Dificuldade em lidar com críticas



( ) Comunicação entre equipes

( ) Liderança rígida

( ) Falta de motivação

Você já se sentiu desmotivado no trabalho devido à forma de liderança adotada?

( ) Sim

( ) Não

Em sua opinião, a comunicação dentro a empresa é:

( ) Muito eficaz

( ) Eficaz

( ) Parcialmente eficaz

( ) Pouco eficaz

( ) Ineficaz

Você sente que recebe feedbacks claros e construtivos sobre o seu desempenho?

( ) Sempre

( ) Frequentemente

( ) Às vezes



( ) Raramente

( ) Nunca

Na sua percepção, a gestão de pessoas na empresa contribui para um ambiente de trabalho mais motivador?

( ) Sim, totalmente

( ) Parcialmente

( ) Pouco

( ) Não

A liderança da sua empresa adota práticas de valorização e incentivo aos colaboradores?

( ) Sempre

( ) Frequentemente

( ) Às vezes

( ) Raramente

( ) Nunca

Como você avalia as estratégias da empresa para promover motivação?

Muito satisfatórias

( ) Satisfatório

( ) Neutras



( ) Insatisfatória

( ) Muito insatisfatórias

A empresa promove treinamentos ou capacitações para ajudar os colaboradores a lidarem com os desafios?

( ) Sim, com frequência

( ) Sim, mas raramente

( ) Não promove

Você acredita que mudanças na liderança podem impactar diretamente na motivação da equipe?

( ) Sim

( ) Não

( ) Parcialmente

O quanto você considera importante o papel do líder na resolução de conflitos no ambiente de trabalho?

( ) Muito importante

( ) Importante

( ) Pouco importante

( ) Nada importante



Você sente que existe espaço para diálogo entre colaboradores e líderes na empresa?

( ) Sempre

( ) Frequentemente

( ) Às vezes

( ) Raramente

( ) Nunca

Quais ações de reconhecimento (elogios, bonificações, oportunidades) você considera mais motivadoras?

( ) Feedback positivo

( ) Bonificação financeira

( ) Oportunidade de crescimento

( ) Flexibilidade no trabalho

( ) Outro: