



**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO SOL
NASCENTE**

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

SECTOR DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

A INFLUÊNCIA DO PAPEL DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS NA
ESTABILIDADE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA AG & FILHOS LDA

AUTORA: Evangelina da Graça Maurício Gaspar

PhD: ELISEU CHIPACO

HUAMBO, 2025

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

A INFLUÊNCIA DO PAPEL DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS NA ESTABILIDADE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA AG & FILHOS LDA

Evangelina da Graça Maurício Gaspar ISPSN¹

Resumo

Para melhor compreensão da influência do papel do Gestor de Recursos Humanos na estabilidade organizacional hoje por hoje é fundamental que as políticas de gestão e das organizações seja bem clarificada e mesmo as funções seja bem definido garantindo a estabilidade do clima organizacional. Essa pesquisa permitiu olhar de forma interna a estabilidade da empresa AG filhos, fazendo correcção dos problemas apresentados, que causam insatisfação nos trabalhadores e colaboradores, o estudo vai ser conduzido pelo objectivo principal fazer um estudo sobre a influência do papel do gestor de Recursos Humanos na estabilidade do clima organizacional da AG & Filhos. Já os objectivos específicos temos: Identificar os novos desafios empresariais sobre a influência do gestor de recursos humanos no clima organizacional; coordenar as políticas de gestão focados na estabilidade da organização; apresentar a influência do papel do gestor de recursos humanos na garantia da estabilidade do clima organizacional; Os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo deu se numa revisão bibliográfica servindo assim para descrever as características da população investigada, recorrendo ao questionário, na abordagem quantitativa, com perguntas fechadas foi possível obtermos subsídios por parte dos funcionários. Que no final foram analisadas e apresentados os resultados e comentário de cada item constante no questionário, elaborado pela autora. No entanto a pesquisa do clima na estabilidade organizacional é de grande importância, pois procura medir os níveis de satisfação dos trabalhadores e colaboradores, apontando aspectos positivos e negativos, permitindo assim a oportunidade de melhorias do clima organizacional.

Palavras-chave: Influência, Gestor de Recursos humanos, Clima organizacional, trabalhador, estabilidade.

ABSTRACT

Keywords:

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

INTRODUÇÃO

Discussões a volta da influência do papel do Gestor de Recursos Humanos na estabilidade do clima organizacional da AG & filhos Lda, com este tema vai ajudar os gestores a pensar de forma produtiva sobre o que fazer, como fazer as coisas dentro da empresa sobre um olhar de mediador dos níveis estratégicos da empresa, que perante o topo da mesma que com ele deve garantir o acesso a treinamento e formação continua dos colaboradores como utilizar as novas tecnologias de informação para que os mesmos tenham conhecimento e dinamismo que possam usa-la como vantagem competitiva. Olhar também no registo biométrico, dada os novos desafios das empresas. De acordo com Durcker, (2023). o papel do gestor na estabilidade do clima organizacional, para ser eficaz, não basta apenas ter capacidade de conhecimento ou inteligência, como ter treinamento pois e necessário adquirir inteligência cotidiana dos trabalhadores, como seus hábitos, aprender a gerir a si mesmo, e olhar no desempenho.

Este estudo abordara conceitos pertinente dada a luz do tema em questão como tal a influência do papel do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacional, que para isso vai ter que recorrer as políticas de gestão de recurso humanos, fazendo com a mesma uma gestão eficaz , pautando assim a um óptimo clima organizacional com o foco no progresso da empresa no seu ramo de actuação e entre outos itens que dão maior suporte na pesquisa, numa perspectiva detalhada, vai se desenrolar ao longo deste tema também a relevância do estudo, a justificativa da escolha do tema,; problemática do estudo; objectivos da pesquisa; o estado da arte, onde são narrado os pontos que norteiam o estudo a os procedimentos metodologia, apresentação e discussão dos resultados, as considerações finais já no fim são reveladas as principais referências bibliográficas consultadas para o suporte dos conteúdos e informações assertiva que garantiram a credibilidade do estudo de forma científica-académica, no tema em causa.

Achamos assim este estudo interessante, na sua relevância dada a evolução constante no mundo, por parte das organizações tem se verificado grandes mudanças que o gestor de recursos humanos fazendo valer o seu papel tem que ajudar a impulsionar a mesma dada a necessidade que a organização precisa, isto para se manter competitiva no mercado local,

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

nacional ou a nível global e assim responderem os anseios de consumidores exigentes. Nesse contexto, a relevância do tema também vem no olhar dinâmico do gestor fazendo o seu papel para o desenvolvimento da organização visto que as empresas estão todas elas buscando processos inovador eficaz em estruturas, capital humano capacitados, e equipamentos sofisticado que garantam uma produção mais eficiente, com mais qualidade, menores custos, na gerência do tempo, em reduzir os custos. Portanto com o gestor ao fazer o seu papel certamente gera mudanças positivas e significativas por parte dos trabalhadores e para a garantia do bom clima organizacional, no em estar das famílias e da sociedade em geral trazendo consigo progressos, que são bastante importantes quando usados na prática. Tudo isso dentro da organização vai sim necessitar de um bom direccionamento e directrizes de utilização por parte do gestor de recursos humanos na postura de um bom líder.

Na escolha do tema em destaque surge pelo interesse de aprofundar mais os conhecimentos do papel do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacional, em torno da evolução empresárias perante o capital humano, porque no mundo tem nascido a cada dia grandes dinâmicas, políticas, técnicas ou praticas para manter o desenvolvimento do capital humano com o foco no sucesso para a organização e da vida pessoal do colaborador em vários ramos isso na razão pessoal também surge no desejo de agregar mais conhecimento e ter um crescimento profissional. Vai também implicar igualmente a adaptação das políticas e práticas de gestão de recursos humanos para que estas estejam em consonância com as mudanças, adoptadas pelo gestor de recursos humanos para a organização. Na razão social queremos trazer uma visão actual e pertinente da realidade do mundo empresarial, no impacto positivo que essa transformação e ajudar a empresa dentro e fora da empresa em destaque na melhoria da qualidade de vida no trabalho e criar um ambiente saudável dos colaboradores na diversidade, inclusão da responsabilidade social também olhar no desenvolverem mantendo o foco para o sucesso da empresa.

Com o tema, pretendemos responder ao seguinte problema: Qual é a influência do papel do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacionais dadas os novos desafios empresariais?

Dada a orientação do estudo para responder a estas questões tem como intuito as seguintes questões de investigação: O que aborda a literatura sobre a influência do gestor de recursos

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

humano na estabilidade do clima organizacional. Que esta na base das elevadas mudanças do clima organizacional, como o papel do gestor de recursos humanos ajudará a incorporar e manter o bom clima organizacional com o foco no sucesso?

Nesta sequência para se dar resposta ao nosso problema levantamos os seguintes objectivos que conduzirão ao nosso estudo. Geral: Fazer um estudo sobre a influência do papel do gestor de Recursos Humanos na estabilidade do clima organizacional da AG & Filhos.

Na satisfação dos objectivos específicos temos: Identificar os novos desafios empresariais sobre a influência do gestor de recursos humanos no clima organizacional; coordenar as políticas de gestão focados na estabilidade da organização; apresentar a influência do papel do gestor de recursos humanos na garantia da estabilidade do clima organizacional; Os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo deu se numa revisão bibliográfica servindo assim para descrever as características da população investigada e o campo de estudo que envolve a empresa AG & Filhos, com um total de 80 trabalhadores e colaboradores, numa amostra de 50 participantes , composta do colectivos dos trabalhadores da empresa acima, para a colecta de dados, aplicamos um questionário composto por 8 questões fechadas. Desta maneira foram analisadas com apresentação dos resultado e comentário de cada item constante no questionário, elaborado pela autora.

Para assim aprofundarmos mais o tema em estudo vem o estado da arte.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

1. ESTADO DA ARTE

Clima - é um conjunto de sentimentos resultantes da interacção estabelecida entre os diversos colaboradores, assim como a relação que estes possuem com as diversas dimensões da organização em que trabalham. Chiavenato,(2017).

Trabalhador: é a pessoa singular ou colectiva, seja ela nacional ou estrangeiras residentes como não que voluntariamente se obriga a colocar a sua actividade profissional por conta de outrem ou não, com mediante a uma remuneração, pré-estabelecida por via de um contracto ou não. (LGT. Pag.8,2023).

Estabilidade: é a qualidade de algo que e estável, ou seja, é a firmeza da permanência de coisas, matérias, comportamento onde a sua degradação leva um bom tempo, isso de acordo com o Dicionário online Priberam de Língua Portuguesa. 20

Clima organizacional é um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, existentes no seio de uma organização, que também ela e entendida como uma avaliação de até que ponto as expectativas das pessoas estão sendo atendidas dentro da organização. pois clima é um fenómeno temporal, altera-se conforme os ânimos dos trabalhadores. Sierra, (2017).

Gestor de Recursos humanos é o responsável pela construção e disseminação do clima e da cultura das pessoas dentro da organização através de acções que estimulem a participação dos trabalhadores numa comunicação efectiva e transparente, incentivando e apoiando o seu desenvolvimento pessoal e organizacional. O mesmo tem um grande desafio em conseguir adaptar os trabalhadores nas mudanças constantes, e que estes estejam capacitados por algumas características chaves como a flexibilidade, o dinamismo e a proatividade ligando assim o clima com a cultura organizacional.

Para melhor compreensão da influência do papel do gestor de recursos humanos na empresa, hoje por hoje é fundamental que as políticas de gestão, bem como as da organização seja bem clarificada e no mesmo as funções seja bem definida para garantir assim o bom

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

clima organizacional. De acordo ao autor Chiavenato (2023), descrevemos que o gestor de recurso humano é o individuo doutado de habilidade, conhecimento, práticas, técnicas capazes de influenciam o comportamento, as atitudes e o desempenho dos membros de uma organização no sentido de aumentar a competitividade e a capacidade de aprendizagem para o sucesso da mesma.

Ainda o autor Chiavenato (2023), diz que a própria gestão de recursos humanos é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interactivos sustentados por subsistemas básicos de para a gestão de pessoas, mesmo não sendo uma tarefa fácil.

Arsénio (2020) O clima organizacional é afectado por factores interno e externo, entre eles estão às condições de saúde, habitação, lazer, família dos trabalhadores, e a cultura organizacional, que é uma das principais causas. Pode-se afirmar que o clima organizacional é uma consequência da cultura. Onde a grande influência do papel do gestor pauta se na comunicação continua sendo essencial, ou seja, ela provoca um impacto positivo na empresa e sobre quem a gerência. As organizações não existem sem a comunicação. Sem ela é impossível dos empregados saberem o que a empresa realiza, a gerência não recebe as informações necessárias e os supervisores não podem dar instruções.

Por isso uma das coisas mais importantes na estabilidade do ambiente de trabalho é as instruções referente a função que a pessoa irá desenvolver a partir do clima organizacional que se encontra no momento.

Com isso o gestor precisam ficar atentos as necessidades de trabalho de seus trabalhadores, na medida que aumenta a incerteza de como executar uma determinada tarefa, aumenta a necessidade do fluxo de informações no clima organizacional, de maneira que mantenha o a cultura nos níveis de desempenho e de qualidade tanto no trabalho quanto em sua vida pessoal. Assim ele desempenha o seu trabalho de forma padronizada de acordo com a necessidade da empresa.

Segundo Chiavenato (2017) diz que uma organização é um sistema complexo com características próprias da sua cultura e clima organizacional, para mudá-la precisa ter uma capacidade inovadora, fruto do mesmo se combina como os seguintes pontos: Adaptabilidade: Capacidade para resolver problemas e flexibilidade em adaptar-se a novas ideias, sejam elas de dentro ou fora da organização;

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

Senso de identidade: Conhecimento a respeito da história e dos objectivos da organização, havendo comprometimento por parte do funcionário;

Perspectiva exacta do meio ambiente: Capacidade de investigar, compreender e diagnosticar o ambiente. Já o último é a integração entre os participantes para que a organização se torne integralizada com todos e se mantem viva a cultura com base na estabilidade do clima organizacional. Chiavenato, (2017).

As mudanças significam rupturas, transformações, uma transição de uma situação para outro estado diferente, no mundo actual sabe-se que as mudanças são necessárias no clima organizacional, adequando-se ao ambiente dinâmico, que exige uma capacidade elevada de adaptação e renovação.

O clima organizacional é a percepção que os colaboradores têm no seu ambiente de trabalho, podendo ser visto de diversas formas, pois as pessoas têm percepções diferentes. Já o papel do gestor de recursos humanos diante dos trabalhadores deve influenciar os mesmos na motivação, no desempenho e na satisfação dos colaboradores, dependendo desses aspectos pode-se analisar a satisfação ou frustração dos mesmos. Existindo um agradável clima organizacional o provável é que a satisfação das necessidades dos funcionários tanto profissionalmente como as necessidades pessoais sejam efectivadas, caso contrário, onde o clima é desagradável, existirá frustrações, insegurança e desconfiança entre os colaboradores. Chiavenato, (2017).

Segundo Arsénio, (2020) o grau de satisfação dos trabalhadores está relacionado ao clima e cultura da organização o que se pode ainda dizer que é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades.

Formas que permitem avaliar a influência do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacional

Mascarenhas, (2020) o autor vem aqui descrever de forma sintética alguns pontos que ajudam a avaliar a influência do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacional. Avaliação sectorial: É onde a influência do gestor e posta em vigor ouvido individualmente cada membro da organização, para procura mantê-los motivados e satisfeitos, pois é através

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

dos mesmos que se obtêm os resultados desejados, por isso é importante conhecer o ambiente, o grau de confiança, harmonia e cooperação existente; Mascarenhas, (2020).

Avaliação corporativa ou institucional: Nesta forma os trabalhadores se responsabilizam em avaliar o clima organizacional da empresa, ouvindo se colectivamente, este pode pedir auxílio de consultoria externa, eliminando assim qualquer suspeita por parte dos empregados sobre eventual manipulação, com maior credibilidade.

Deve-se sempre avaliar o clima dentro da empresa, buscando novas informações que influenciem nos resultados positivos dos trabalhadores, aceitando sugestões dos mesmos, entendendo suas insatisfações e suas inseguranças. Através destas formas pode-se planejar melhores condições laborais, tendo em vista a motivação dos trabalhadores e conseqüentemente apostar mais no aumento da produtividade. Mascarenhas, (2020).

Compreende-se que à aplicação destas formas bem-sucedida e continua gera melhorias no ambiente, possibilitando um comprometimento e um envolvimento por parte dos trabalhadores. Caso essa avaliação não tenha continuidade por parte do gestor de recursos humanos pode-se gerar frustração, desmotivação e insegurança no seio dos trabalhadores. Segundo o autor, o clima organizacional tem grande influência na motivação, satisfação e desempenho sobre as pessoas e por meio de variações em algumas dessas dimensões pode ser criado diferentes climas organizacional.

Outro sim baseando na ideia do autor Carvalho (2012) narra se que a gestão de recursos humanos desempenha um papel importantíssimo para a garantia da estabilidade do clima organizacional a partir da comunicação dentro da organização que aconteça de forma clara, como ferramenta, de dar retorno sobre o desempenho uma delas é o feedback, por isso é uma ferramenta importante, por possibilitar ter de informações de qualquer situação no ambiente seja no trabalho.

Os resultados verificados sobre a influência do papel do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacional dependem muito do acompanhamento do gestor na identificação das suas causas que mais afectam os trabalhadores e assim, buscar soluções que evitem ou minimizem grandes custos ou perda na empresa, a qual gera limitações na produtividade, na auto-estima moral dos trabalhadores, perda do potencial de desenvolvimento da organização. Por isso que a garantia da estabilidade empresarial esta

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

vinculada a capacidade de adaptação das empresas frente as demandas necessárias do mercado. (Rabaglio, 2020)

No entanto para se saber mais, segue se assim a metodologia.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Descreve-se o assim para este estudo os procedimentos metodológicos será de forma exploratória, numa abordagem quantitativa que partira da revisão bibliográfica narrativa no levantamento dos documentos científicos, através da base de dados colectado no Google académico, como artigos, livros, teses, monografias, estes darão suporte a elaboração do referencial teórico. Por esta via meio, ira se contemplará a necessidade da apresentação de informações amplas sobre a temática em causa visto que quanto maior é a variedade de fontes consultadas, mais coerente será o seu entendimento sobre a problemática em destaque.

A escolha da revisão bibliográfica narrativa se deu pelo facto do estudo que recai em saber a influência do papel do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacional, sendo ele o grande gerador de mudança para o crescimento da mesma. De acordo com Lacatos & Marconi, (2007), a Pesquisa bibliográfica, seleccionada e avalia os resultados dos estudos mais relevantes que permite considerar a evidência científica de maior grandeza na tomada de decisão. A realização da revisão foi conduzida de forma gradual. No foco do objectivo de pesquisar documentos publicados sobre o tema proposto com fontes para cada um dos tópicos determinados para compor o estado da arte a discussão dos resultados.

Além disso, usamos o método qualitativa uma vez que nos permite fazer qualquer tipo de estudo cujos procedimentos não contemplem a utilização de procedimentos estatísticos ou outros meios de quantificação para chegar aos resultados. A natureza da pesquisa teórica aplicada, gerando conhecimentos para que possa ocorrer aplicação prática por parte da empresa, com vistas à solução dos problemas que possam surgir. Severino,(2014

Este tipo de metodologias, desempenham um papel importante na exploração de situações novas ou desconhecidas, ou sim permite aceder mais facilmente à natureza do problema e assim facilitar a obtenção de detalhes e novas variáveis em torno do tema em

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

estudo, com instrumento de recolha de dados já definidos, que a posterior deu se o tratamento dos dados, questionário que por fase do mesmo se auferiu no seu todo a real situação do andamento da empresa AG & Filhos LDA.

Técnicas utilizadas para a recolha de dados

Para a realização deste estudo, recorrer-se-á as seguintes técnicas: revisão bibliográfica, dos assuntos mais sonantes. Para saber até que ponto a empresa a influência do gestor afecta na estabilidade do clima organizacional da empresa acima citada. Foi dividida da seguinte forma: tipo de pesquisa; população e amostra; métodos e técnicas aplicadas.

Tipo de pesquisa

A caracterização da por descrever o papel do gestor de recursos na estabilidade do clima organizacional perante os novos desafios empresariais.

Para facilitar a elaboração da questão por se investigar focamos na estratégia do PICO; **P** – trabalhadores e colaboradores da empresa AG & Filhos, **I** – Influência do gestor de Recursos Humanos, **O** – Estabilidade do clima organizacional.

População e Amostra

Para este estudo, seleccionou-se como população o conjunto trabalhadores e colaboradores da empresa AG & Filhos LDA.

Quanto a amostra para este estudo foi composta pelos trabalhadores da empresa acima referida que esta localizada na Caconda.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Nesta fase procede-se à apresentação e análise dos dados colectados para ajudara a dar resposta na pesquisa uma vez que numa primeira instância foram desmostradas ideas de acordo o estado da arte por intermedio dos diferentes autores. Em seguida, serão já apresentados e tratados os dados obtidos por meio da aplicação do questionário de modo a dar resposta aos objetivos específicos.

Tabela nº1 – Dados pessoas dos participantes

Género		Idade		Habilitação literária	
Feminino	67%	Dos 22 aos 30	45%	Técnico médio	20%
		Dos 31 aos 35	40%	Bacharel	15%
Masculino	33%	Dos 36 aos 44	20%	Licenciado	65%

Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário

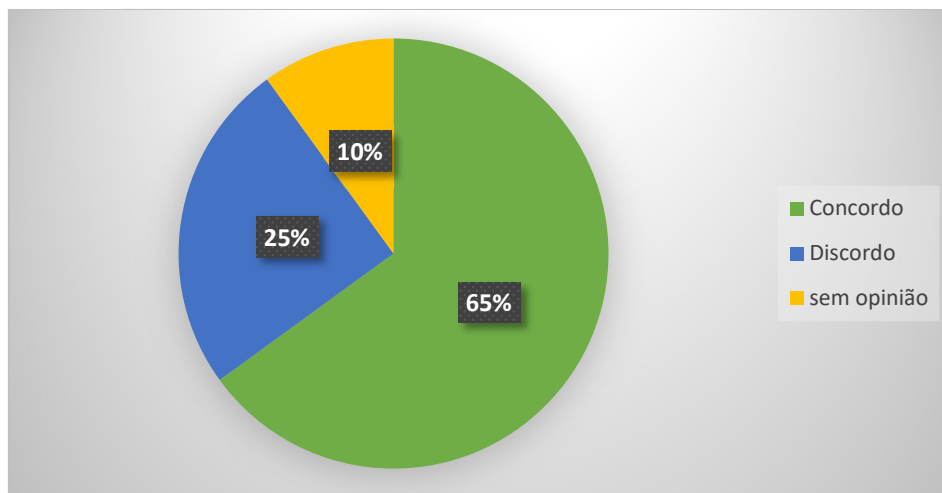
Os resultados da tabela 1 mostram que 67% dos participantes pertencem ao género feminino dada a tipicidade da empresa no ramo da sua actuação, e 33% representam o género masculino. Constatou-se que 65% representam um total de habilitação leterária com nível académicos de licenciados e técnicos médios com 20% e com os 15% ainda são bacharéis.

Quanto ao tempo de serviço ela varia de acordo a cada trabalhador, o mínimo esta com anos de serviço já o tempo máximo e com 10 anos, neste caso o tempo da existência da empresa; e as funções que a empresa tem são as mais simples isso desde cozinheiras, com 30%, balconista com 5%, Directores (comercial, vendas e publicidade, de recursos humanos) com 10% administrativos 20%; motorista 4%; seguranças com 10%; Secretaria 5% colaboradores eventuais 16%.

1-Questão procurou saber se a empresa tem assegurado os trabalhadores em trabalhos de riscos sempre que é solicitado 65% dos participantes afirmam que concordam que a empresa tem assegurados na garantia de se evitar os danos laborais ou um possível acidente

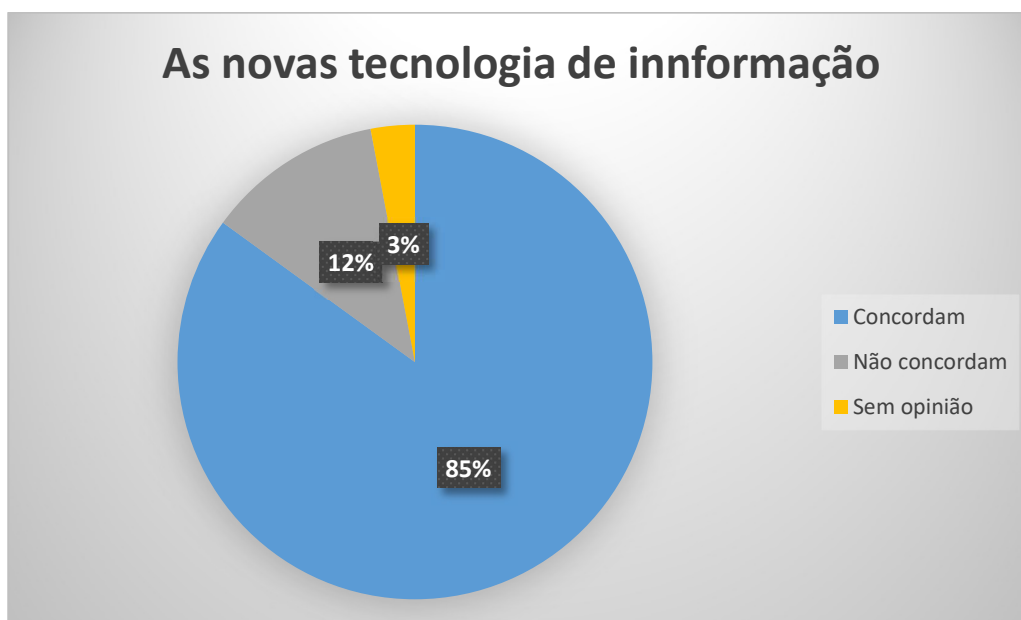
¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

de trabalho, 25% deles discordam com a questão acima feita, a inda acrescentam que necessitam de apoio para que na execução dos seus trabalhos possam se sentir seguro. outros se mantiveram em nenhuma opinião, tal como espelha na tabela abaixo.



Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

Gráfico n° 2 vem a questionar sobre as novas tecnologias de informação tem servindo de vantagem competitiva para a empresa durante os trabalhos.

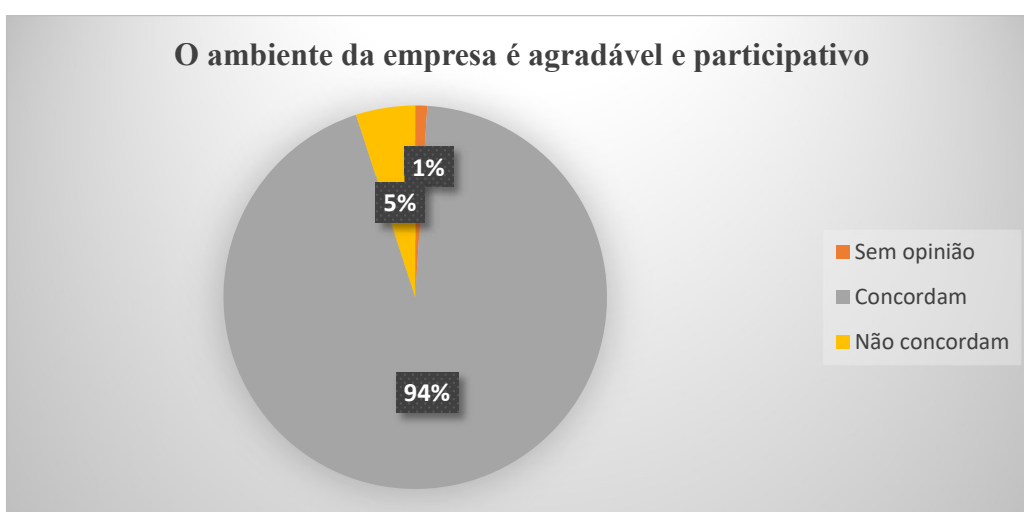


Fonte: Elaborado pela autora, a partir do questionário.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

De acordo o que foi exposto acima revela que tem servindo de vantagem competitiva para a empresa, de modo particular para os trabalhadores o uso das novas tecnologias de informação durante a jornada laboral, 85% dos total dos trabalhadores concordam, e dizem que faz parte das pratica de gestão na garantia do aumento dos conhecimentos tendo como orientação, para o domínio geral das suas actividades, os participantes que não concordam representam apenas 10%; outros que ficaram sem opinião estão com 3%.

Gráfico nº 03 o ambiente da empresa é agradável e participativo, pois onde o gestor exige uma abertura e confiança dentro e fora da empresa

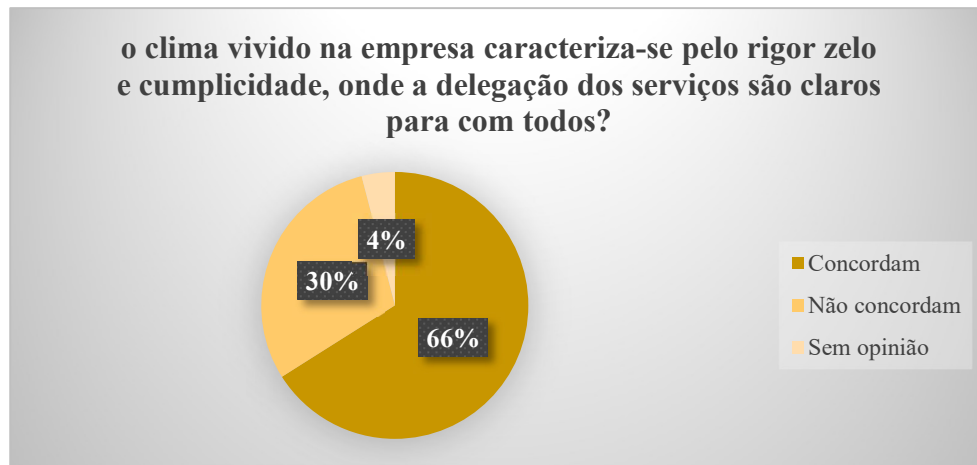


Fonte: Elaborado pela autora a partir do questionário.

94% das respostas dos participantes concordam e aponta que a influência do papel do gestor de recursos humanos para a estabilidade do clima organizacional pois bem é essencial para o bom funcionamento, pelo que qualquer trabalhador deve incorporar este espeto da gestão para com o seu líder e com a sua equipa, fazendo com que o ambiente laboral seja agradável e participativo, sobre o domino do gestor na exigência e abertura para que os mesmo ganhe uma confiança dentro e fora da empresa, mantendo sempre o bem estar comum, isso todos os trabalhadores são apologistas, mais 5% não partilham da mesma ideia, colocando 1% sem opinião adar.

Gráfico nº04

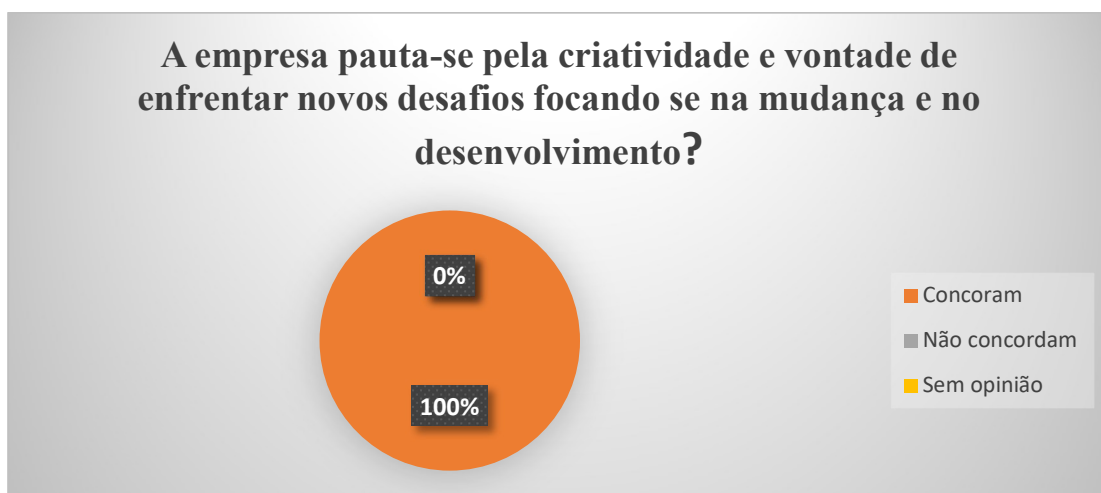
¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025



Fonte: Elaboradaa pela autora a partir do questionário.

Neste ponto aponta que o clima vivido na empresa caracteriza-se pelo rigor zelo e cumplicidade, onde a delegação dos serviços são claros para com todos, neste questão 66% dos participantes concordam que existe isso, até porque a empresa busca este estado para aumentar a produtividade, onde os trabalhadores tem levado o plano estratégico a risca, 30% responderam que nem por isso uma vez que para eles terem um clima saudável que garanta a eficácia recorre, muitas vezes no apoio do gestor de recursos humanos fazendo valer o seu papel de líder, em identificar os erros, para posterior programar melhor das actividades, 4% dos participantes mantiveram sem opinião alguma.

Gráfico nº5

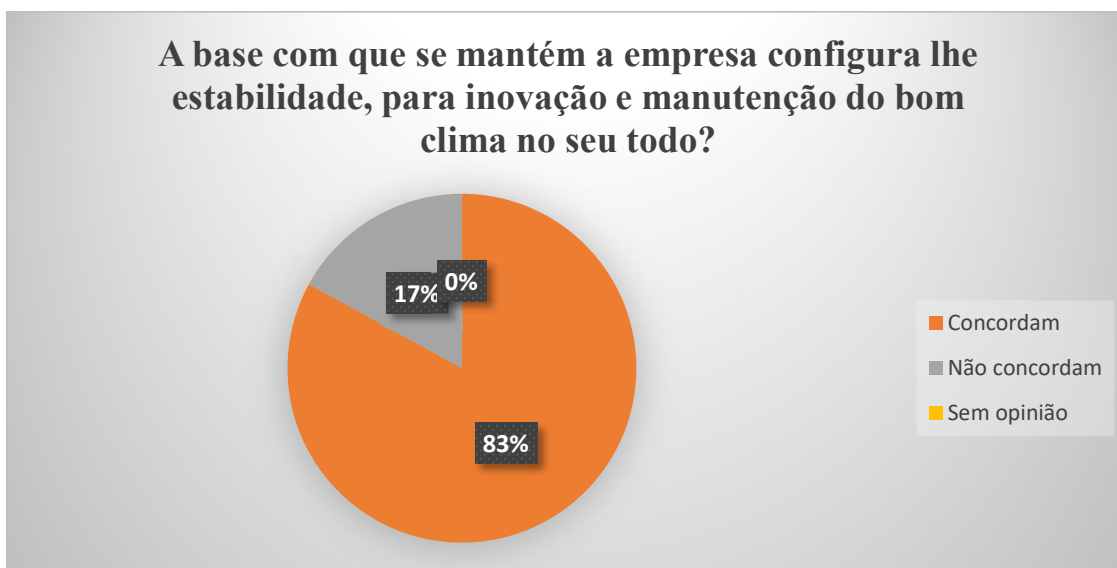


Fonte: Elaborada pela autora a partir do questionário.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

A empresa pauta-se pela criatividade e vontade de enfrentar novos desafios focando se na mudança e no desenvolvimento. Todos os participantes admitem que sim, porque sempre que a mudança as necessidades laborais são sempre resolvidas com a máxima qualidade devido a tipicidade de cada trabalho, e com isso a organização define o sucesso com base no desenvolvimento dos trabalhadores, aqui se trabalha em equipa e na preocupação com todas pessoas.

Gráfico nº06



Fonte: Elaborada pela autora a partir do questionário.

Com 83%, os trabalhadores e os colaboradores responderam que a base com que se mantém a empresa configura lhe estabilidade, para inovação e manutenção do bom clima no seu todo, graça a firmeza do papel do gestor de recursos humanos, sendo cada vez mais eficaz fazendo cumprir parte dos objectivos e estratégias da organização, uma vez que através dele que serão estabelecidas as necessidades de recursos humanos e como essas necessidades serão supridas e mantida estável, já 17% da parte dos trabahadores negaram esta efirmiação.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

Gráfico n°07



Fonte: Elaborada pela autora a partir do questionário.

Os responsáveis da empresa são de uma maneira geral considerados como bons influenciadores de mudança a vida laboral e particular dos trabalhadores, dando-lhe uma remuneração equilibrada para todos sendo assim empática sempre que a progresso valioso no bom clima da empresa 60% estes concordam, os mesmos revelam os melhores resultados laborais e uma ótima satisfação da vida particular, já outros se contentam com a realidade da vida, sem nenhuma postura a se adoptar 40% e sim as mais adequadas a uma situação predeterminada.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O tema em estudo auxilia na compreensão da influência do papel do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima organizacional, de um ponto de vista sobre tudo na garantia do bom funcionamento da empresa nas suas actividades, por parte dos trabalhadores e colaboradores, sendo que aquele que aplica e se encaixa no ambiente de trabalho, sendo que a interacção funciona como uma ferramenta principal para uma boa estabilidade na empresa, seguindo sempre com os objectivos de forma transparente.

Martins, S. M. (2019) diz na sua ideia que o clima Organizacional é um conjunto de valores ou atitudes que afectam a maneira como as pessoas se relacionam umas com as outras e com a organização. Outro autor defende a sua opinião alegando que “Clima Organizacional é a qualidade do ambiente dentro da organização, e que é percebida pelos membros dessa organização como sendo boa ou não, e que influenciam o seu comportamento. (George H. Litwin 1997) citado por Arsénio, (2020).

Já no nosso entender o clima organizacional é a maneira, positiva ou negativa, como os colaboradores, influenciados por factores internos ou externos à organização, percebem e reagem, num determinado momento, ao conjunto de variáveis e factores como as políticas, os procedimentos, usos e costumes existentes e praticados pela organização.

De acordo com a ideia de Arsénio (2020), a influência do papel do gestor de recurso humanos, fomentar a interligação, a cooperação e na estabilidade no desenvolvimento de um bom clima organizacional, para que os trabalhadores e colaboradores se envolvam e trabalhem para o mesmo objectivo, no crescimento de todos na empresa, para que seja competitiva, ao mesmo tempo promover, sempre a estabilidade e o desenvolvimento da vida pessoal de cada trabalhador.

No entanto a pesquisa do clima na estabilidade organizacional é de grande importância, pois procura medir os níveis de satisfação dos trabalhadores e colaboradores, apontando aspectos positivos e negativos, permitindo assim a oportunidade de melhorias do clima organizacional.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No entanto vemos assim culminar as ideias daquilo que foi exposto que a influência do gestor de recursos humanos na estabilidade do clima e cultura organizacional é algo que já existe, vivo e actuante, dentro da empresa, resultante, de factores internos, como também externo das decisões tomadas e da maneira como o pessoal é administrado pelos seu líder; em que atinge o trabalhador e colaborador, directamente, no que diz respeito à percepção que ele tem da empresa, induzindo-o a determinado comportamento. Pois foi através deste estudo tornou-se possível atender as necessidades da organização e dos trabalhadores, tomando como base a estabilidade do clima. Esta influência do gestor frente a estabilidade do clima organizacional para o sucesso de uma organização, que se dispõe sempre de métodos e técnicas com o intuito de buscar e manter profissionais qualificados para manter o desenvolvimento da organização.

Essa influência do papel do gestor de Recursos Humanos na estabilidade do clima organizacional deve agregar diversos benefícios na vida dos trabalhadores e colaboradores, juntamente da caminhada da própria empresa, tais como, capacitação e treinamento, trazendo resultados positivos para a organização, com uma equipe de trabalhadores instruídos e capazes de atender a demanda organizacional, favorecendo o alcance de metas e objectivos e se destacando entre os concorrentes a nível local e não só também.

Em suma, a revisão da literatura neste trabalho procura elucidar os leitores sobre a influência do papel do gestor de recursos humano na estabilidade do clima organizacional, do caminho certo por onde deve passar um processo completo para o cumprimento dos objectivos laborais, com ajuda dos participantes (trabalhadores e colaboradores) foi através deles que as suas opiniões e dos diversos autores que se conseguiu retirar as várias variáveis que constituíram a matéria principal para o questionário de avaliação para se chegar a um resultado que o estudo mereceu.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

António Vieira de Carvalho e Luiz Paulo do Nascimento – Administração de recursos humanos vol 3ª ed. – São Paulo: Pioneira, 2012, (Biblioteca Pioneira de Administração e negócios).

Dicionário de Língua Portuguesa Prestígio 2019

Domingos Arsénio. (2020). Gestão de Recursos Humanos Desafios Do Século XXI. Luanda: 1º Edição- Hondina Rodrigues.

Idalberto Chiavenato, Recursos humanos na empresa. São Paulo. 6ª edição (2017).

Idalberto Chiavenato, (2023). Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 11ª. ed. Barueri, São Paulo: Manoele.

Lacatos, E. M.; MARCONI, M. A. (2007). Fundamentos de metodologia científica. 6 ed. São Paulo: Atlas.

Lei 12/ 23 de 27 de Dezembro. Lei Geral do Trabalho Angolano

Martins, S. M. (2019). A evolução da Função e Arquitectura de Recursos Humanos em Grandes Empresas: Estudos de Caso. Porto: Dissertação de Mestrado.

Mascarenhas, A. O. (2020). Gestão Estratégica de Pessoas: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning,

Peter r F. Drucke (2023). Gestão eficaz; 3ª ed. Editora. Bookmate,

Severino. A. J. (2014). Metodologia do Trabalho Científico. 1. ed. São Paulo: Cortez.

Sierra, J. C., Marchiano, M., Banzato, C. R., Rabechini Júnior, R. (2017). Factores de clima organizacional relevantes para a criatividade: estudo de caso em empresas brasileiras.

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

Rabaglio, Maria O. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. Rio de Janeiro: Qualitymark,(2020)

O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade da autora.



INSTITUTO SUPERIOR POLITECNICO SOL NASCENTE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Estimada/o Trabalhador/a o presente questionário realiza-se na sequência da elaboração do relatório de fim de curso para o grau de licenciatura, no curso de Gestão de Recursos Humanos, ministrado pelo Instituto Superior Politécnico Sol Nascente- Com o tema **A INFLUÊNCIA DO PAPEL DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS NA ESTABILIDADE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA AG & FILHOS LDA**, para o efeito do mesmo preciso da sua colaboração, onde as sua respostas são confidenciais.

Género: ----Masculino /---- Feminino; Idade:----Função: -----Tempo de serviço: ----
-Habilitação Académica/: -----

As questões colocadas devem ser respostas de acordo ao instes abaixo:

1-Concordo; 2 – Não concordo; 3 Sem opinião

Questões		1	2	3
1	A empresa tem assegurado os trabalhadores em trabalhos de riscos sempre que e realizado por parte da gestão de recursos humanos.			
2	As novas tecnologias de informação tem sido vantagem competitiva para a empresa durante os trabalhos			

¹ Estudante do 4º ano do Curso de licenciatura em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior Politécnico Sol Nascente, Huambo, ano lectivo 2024/2025

3	O ambiente da empresa é agradável e participativo, pois onde o gestor exige uma abertura e confiança dentro e fora da empresa			
4	O clima vivido na empresa caracteriza-se pelo rigor zelo e cumplicidade, onde a delegação dos serviços os são claros para com todos.			
5	A empresa pauta-se pela criatividade e vontade de enfrentar novos desafios focando se na mudança e no desenvolvimento.			
6	A base com que se mantém a empresa configura lhe estabilidade, para inovação e manutenção do bom clima no seu todo?			
7	Os responsáveis da empresa são de uma maneira geral considerados como bons influenciadores de mudança a vida laboral e particular dos trabalhadores?			
8	A remuneração é feita com equidade e empatia sempre que a progresso valioso no bom clima da empresa?			