



www.relainep.ufpr.br



# THE APPLICATION OF QUALITY TOOLS AS A STRATEGY TO IMPROVE THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN JUNIOR COMPANIES

## A APLICAÇÃO DE FERRAMENTAS DA QUALIDADE COMO ESTRATÉGIA PARA MELHORAR O CLIMA ORGANIZACIONAL EM EMPRESAS JUNIORES

Suanmy Cristina da Silva Batista<sup>1</sup>, Francisco Assis Barros de Oliveira<sup>2</sup>

*Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, Amazonas/Brasil*

✉ [scdsb.eng22@uea.edu.br](mailto:scdsb.eng22@uea.edu.br)

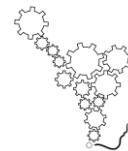
*Recebido: 09 dezembro 2024 / Aceito: 30 abril 2025 / Publicado: 01 setembro 2025*

**ABSTRACT.** The article explores the use of quality tools as strategies for companies to improve the organizational environment in juniors. The work environment is crucial to employee efficiency and contentment, directly affecting motivation and mental health. The research used quantitative and qualitative techniques, including questionnaires and tools such as Brainstorming, SWOT Analysis, 5W2H and the PDCA Cycle. The results indicate that the lack of communication, interaction and training are crucial aspects. Suggestions for improvement include alignment meetings, specific training, recognition events and a centralized means of communication. The use of these tools aims to strengthen the organization's culture and foster a cooperative and stimulating work environment. The research highlighted the relevance of maintaining a constant focus on member growth and recognition to ensure their development and recognition, in addition to exposing the ease with which quality tools help to identify and solve problems in the organizational climate.

**Keywords:** Organizational climate, Junior companies, Quality tools, Brainstorming, SWOT, PDCA, 5W2H

**RESUMO.** O artigo explora o uso de ferramentas da qualidade como estratégias para aprimorar o ambiente organizacional em empresas juniores. O ambiente de trabalho é crucial para a eficiência e contentamento dos funcionários, afetando diretamente a motivação e a saúde mental. A pesquisa empregou técnicas quantitativas e qualitativas, incluindo questionários e ferramentas como Brainstorming, Análise SWOT, 5W2H e o Ciclo PDCA. Os resultados indicam que a ausência de comunicação, interação e capacitação são aspectos cruciais. As sugestões de aprimoramento englobam encontros de alinhamento, capacitações específicas, eventos de reconhecimento e um meio de comunicação centralizado. A utilização dessas ferramentas tem como objetivo fortalecer a cultura da organização e fomentar um ambiente de trabalho cooperativo e estimulante. A pesquisa ressalta a relevância de manter um foco constante no crescimento e reconhecimento dos membros para garantir o desenvolvimento e reconhecimento destes, além de expor a facilidade que as ferramentas da qualidade auxiliam para identificar e solucionar as dores no clima organizacional.

**Palavras-chave:** Clima organizacional, Empresas Juniores, Ferramentas da qualidade, Brainstorming, SWOT, PDCA, 5W2H



## 1 INTRODUÇÃO

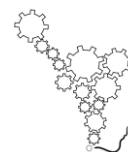
O clima organizacional exerce uma grande influência no ambiente de trabalho, de acordo com Chiavenato (2014), representa a visão compartilhada dos funcionários sobre a cultura, valores e práticas da empresa. O ambiente de trabalho é crucial para a produtividade, fortalecendo a cultura da organização e a satisfação dos funcionários. Um ambiente positivo potencializa a motivação e o envolvimento dos colaboradores, diminuindo o estresse e auxiliando na melhoria da saúde mental.

O clima organizacional é definido pela natureza da interação entre indivíduo e organização, bem como pela relação entre superior e subordinado. Essas conexões são determinadas pelas interações entre metas e objetivos, estrutura formal, processo de administração, estilos de liderança e conduta (MULLINS, 2004).

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta de gestão focada na avaliação do ambiente interno. Tem como meta atingir identificar os problemas, como a detecção de insatisfação e ausência de comunicação entre áreas ou dentro da equipe, além de fornecer aos funcionários a chance de manifestar suas visões e emoções em relação à empresa (Sorio, 2011). Os dados coletados são utilizados como fundamento para decisões estratégicas, possibilitando que o líder elabore medidas específicas para melhorar o ambiente de trabalho e satisfazer as demandas da equipe.

As empresas juniores (EJs) são entidades formadas por estudantes de graduação, com o objetivo de servir como ambientes de formação para o empreendedorismo e a profissionalização, com uma conexão com a sociedade, sendo também, um espaço para a primeira experiência no ambiente de trabalho. As EJs buscam ofertar serviços de baixo custo em várias áreas do saber, além disso, as tarefas dos estudantes são supervisionadas por docentes universitários (UFMG, 2024).

Essas entidades lidam com diversos desafios, tanto internos quanto externos. Frequentemente, segundo o OnePercent (2024), as Empresas Juniores lutam pelo reconhecimento no mercado, lidar com a concorrência de empresas consolidadas e a exigência de se ajustar às mudanças nas demandas do mercado são os principais obstáculos. Internamente, lidam com a gestão de pessoas, uma vez que são administrados por alunos que ainda estão aprendendo a equilibrar seus estudos com a gestão da empresa. Isso pode levar à ausência de experiência em liderança, à demanda por formação contínua e à necessidade constante de



manter o engajamento. Essas características fazem o diagnóstico do clima organizacional e a aplicação de melhorias serem fundamentais para atingir metas estratégicas e aprimorar as habilidades dos integrantes.

Neste cenário, ferramentas de qualidade como Brainstorming, Análise SWOT, 5W2H e o Ciclo PDCA podem ser utilizadas para detectar e solucionar as "dores" presentes na organização. Portanto, o artigo tem como objetivo investigar a utilização dessas ferramentas na empresa júnior, ressaltando os resultados obtidos e debatendo a possibilidade de replicação dessas práticas. Nos próximos tópicos, serão apresentados os métodos empregados para a realização da pesquisa, os resultados, discussão da aplicação das ferramentas da qualidade e a conclusão relativa ao estudo.

## 2 MÉTODO

O estudo utilizou uma abordagem quantitativa e qualitativa, baseada na aplicação de um questionário estruturado para os membros da empresa júnior. Aspectos como comunicação interna, integração entre equipes, reconhecimento de esforços e oportunidades de capacitação. As seguintes perguntas estavam presentes no questionário:

- Qual é o seu nível de satisfação dentro da empresa?
- Como é a relação com a sua equipe e como você avalia a comunicação com os demais membros da empresa?
- O que você deseja melhorar no Clima Organizacional da organização?
- Você acha a comunicação entre as diretorias e os membros da E.J efetiva?
- Com que frequência você está tendo reuniões de alinhamento com sua área?
- Quão satisfeito você está com a frequência das reuniões de alinhamento na sua área?
- O que você sente falta em nossa empresa?
- O quanto você acha que se desenvolveu na sua área ? Em uma escala de 0 à 5

Além dessas perguntas, foi deixado um espaço para coletar feedbacks dos membros sobre sua área e na empresa. Após a coleta dos dados, será aplicado as seguintes ferramentas da qualidade:

### 2.1 Brainstorming



www.relainep.ufpr.br



O Brainstorming ou a geração de ideias, foi desenvolvida em 1938, por Alex Osborn. Essa ferramenta da qualidade incentiva a criatividade do grupo, o que pode ser extremamente benéfico para resolver problemas específicos, dúvidas claras e gerar ideias inovadoras. Para executar o Brainstorming, é necessário reunir um conjunto de indivíduos envolvidos em um tema específico, que deverão expor todas as ideias que surgirem. Essas ideias serão registradas conforme for surgindo. Todas as sugestões apresentadas devem ser consideradas, mesmo que inicialmente pareçam sem utilidade e sejam descartadas posteriormente, pois podem servir de inspiração para novas ideias (PEINADO, GRAEML, 2012).

Essa técnica possui dois tipos, o estruturado e não-estruturado, onde no estruturado, o grupo expõe suas ideias por meio de rodadas, incentivando a participação de todos, inclusive dos mais reservados. No não-estruturado, os membros do grupo unem suas ideias à medida que surgem, criando um ambiente mais tranquilo.

O tipo de Brainstorming que será utilizado neste estudo é o estruturado, onde a equipe de Gestão de Talentos da empresa júnior discutirá as respostas dadas pelos membros, buscando entender os motivos, as dificuldades e o que pode ser melhorado.

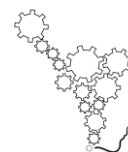
## 2.2 Análise SWOT

A matriz SWOT, também conhecida como matriz FOFA, é um instrumento que auxilia no planejamento estratégico de diversas áreas de uma organização. Kenneth Andrews e Roland Christensen desenvolveram essa ferramenta na década de 60, com a finalidade de analisar e aprimorar o planejamento estratégico das organizações (BRASIL, 2020).

Segundo Wright et al. (2000), o propósito da análise SWOT é identificar oportunidades e ameaças, permitir que a organização se posicione para aproveitar as oportunidades do ambiente e prevenir ou atenuar os riscos. Assim, a companhia busca destacar suas qualidades e atenuar o efeito de suas fraquezas, além de revelar potenciais ainda não explorados.

A matriz SWOT pode ser aplicada de forma constante ou apenas para ações específicas de sua empresa, como o lançamento de um produto. É importante ressaltar que, através dela, é possível descobrir novas estratégias para o fortalecimento e expansão da organização.

Na matriz SWOT, cada componente tem seu propósito, onde as forças (Strengths) são ligados a atributos internos da organização que oferecem benefícios competitivos, as fraquezas (Weakness) relaciona-se aos fatores internos que restringem o desempenho da organização, as oportunidades (Opportunities) são elementos externos que podem ser utilizados para



contribuição o desenvolvimento e ganho para a organização, por fim, as ameaças (Threats) referem-se aos fatores externos que podem prejudicar o desempenho da organização.

### 2.3 5W2H

Possarle (2014, p. 102) descreve a ferramenta 5W2H como um método para organizar o pensamento de maneira organizada e concreta antes de implementarmos qualquer solução no empreendimento. Trata-se de um instrumento de gestão na forma de checklist com questões cruciais sobre o projeto em desenvolvimento ou o problema a ser solucionado.

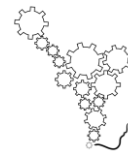
O principal objetivo do 5W2H é auxiliar no planejamento de ações, uma vez que contribui para elucidar questões, solucionar incertezas sobre um problema ou fazer escolhas. Seu uso traz vantagens como a compreensão mais fácil dos fatos e um melhor aproveitamento de informações, o 5W2H auxilia na obtenção de respostas que esclarecem cenários e auxiliam na organização e sistematização de conceitos (Ferramentas da Qualidade, 2012).

As questões que integram o 5W2H são:

- WHAT: o que será feito? - Nessa etapa é necessário estabelecer a intenção do que se deseja alcançar, isto é, estabelecer e detalhar o que será realizado.
- WHY: por que será feito? – É a explicação para a execução do que foi sugerido.
- WHERE: onde ocorrerá? - Determinação do local de execução. Este espaço pode ser físico ou até mesmo um setor ou departamento de uma organização.
- WHEN: quando será feito? - O período de realização - o cronograma e os prazos para a realização.
- WHO: por quem será feito? – É necessário estabelecer quem ou qual setor será encarregado de realizar o que foi estabelecido.
- HOW: como será feito? – As técnicas ou táticas empregadas para executar o que foi planejado precisam ser determinadas para garantir a execução adequada do que foi planejado.
- HOW MUCH: quanto custará? – A estimativa do custo e do investimento necessário para a execução do que foi proposto.

5W2H é essencial para transformar os insights obtidos em um plano de ação claro e objetivo. Neste estudo, foi utilizada para planejar as ações necessárias para solucionar os problemas detalhados, detalhando quem seria responsável, prazos e custos envolvidos.

### 2.4 Ciclo PDCA



Segundo Campos (1996), o PDCA é uma técnica de gestão de processos ou de sistemas, trata-se do percurso para alcançar as metas condicionais relacionadas à empresa. O Ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act) é uma ferramenta da qualidade e gestão utilizada para promover a melhoria contínua em processos organizacionais (SEBRAE, 2022).

As etapas deste ciclo são as seguintes:

- Planejar (Plan): Antes de iniciar o processo, é necessário organizar as tarefas, definir o objetivo e os procedimentos.
- Implementar/executar (Do): Trata-se da realização das atividades de acordo com o que foi previsto no plano, incluindo também a obtenção de informações para monitoramento do processo
- Verificar (Check): Trata-se do estágio de monitoramento, medição e análise. Os resultados da implementação são confrontados com o planejamento e os problemas são documentados.
- Agir (Act): Esta é a etapa onde as soluções são propostas para os problemas identificados.

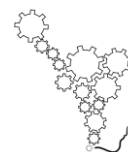
Essa ferramenta é aplicável em diversas áreas, como gestão de projetos, controle de qualidade, desenvolvimento de produtos e solução de problemas organizacionais. Nesta pesquisa, foi utilizado para implementar e monitorar as ações planejadas para a organização, garantindo que os resultados fossem medidos e ajustados conforme necessário.

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 Aplicação do Brainstorming

No contexto da Empresa Júnior, utilizamos as respostas obtidas no questionário de clima organizacional. O objetivo do brainstorming é identificar coletivamente as principais razões de insatisfação, os desafios que os participantes enfrentam, buscando sugerir as propostas de aprimoramento. A partir das informações, iniciamos o momento de brainstorming, contando com 3 membros da equipe de Gestão de Talentos e 2 membros de outras áreas da EJ, para garantir a diversidade de perspectivas.

Foi utilizado o tipo estruturado de Brainstorming, onde a Diretora de Gestão de Talentos explicou o objetivo daquele momento, que é compreender os desafios encontrados através do questionário, investigar as causas e sugerir medidas para melhorar o ambiente de trabalho. Além



disso, foi estabelecido as seguintes regras para que o Brainstorming seja efetivo: todas as ideias são válidas, durante a etapa de sugestões, evitar julgamentos e as ideias podem ser aprimoradas entre a equipe.

Ao analisar as respostas, é indicado um ambiente equilibrado, com aspectos com pontos positivos e negativos. Embora alguns funcionários manifestem contentamento com a experiência e as oportunidades proporcionadas, existem também inquietações sobre a comunicação, interação e desenvolvimento profissional dentro da EJ.

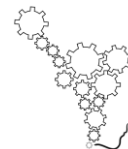
Pontos como comunicação, interação entre membros, desenvolvimento e capacitação, reconhecimento e valorização, tendo também a organização, foram abordados durante o Brainstorming, com a finalidade de entender os motivos, as dificuldades citadas pelos membros e propor melhorias para a situação. O resultado da aplicação dessa ferramenta da qualidade foi a seguinte (Quadro 1):

QUADRO 1 - BRAINSTORMING SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL DA EJ

PONTOS CITADOS	MOTIVOS	DIFICULDADES	MELHORIAS
Comunicação	A falta de clareza nas comunicações internas e a falta de reuniões.	Membros se sentem desconectados e não estão cientes das decisões e atividades das outras áreas	Estabelecer reuniões semanais ou quinzenais de alinhamento entre setores, buscando entender as necessidades de suas equipes e deixarem cientes das atualizações da EJ
Interação entre membros	Baixa interação entre diferentes áreas, dificultando a troca de ideias	Os membros sentem que não conhecem bem as funções e desafios de outras áreas.	Promover atividades onde as áreas devem realizar serviço, processo ou eventos em conjunto.
Desenvolvimento e Capacitação	Aumento da oferta de treinamentos práticos	Os membros sentem que não estão suficientemente preparados para suas funções ou papéis de liderança.	Realizar um plano de desenvolvimento individual (PDI) com treinamentos específicos para cada um dos membros.
Reconhecimento e Valorização	Sentimento de falta de reconhecimento pode afetar a motivação	Os membros não se sentem valorizados por suas contribuições dentro da EJ.	Implementar um programa de reconhecimento e recompensas para os membros, como gamificação.
Organização	A organização da diretoria para as atividades de suas áreas é algo que pode ser melhorado	Membros relatam o surgimento de atividades com prazo curto para ser entregue	Desenvolver o planejamento quinzenal das atividades que serão realizadas pelo setor.

FONTE: Autor (2024)

O brainstorming sobre os pontos levantados no formulário de clima organizacional da empresa júnior indica os pontos específicos que serão examinados com maior atenção. Ao



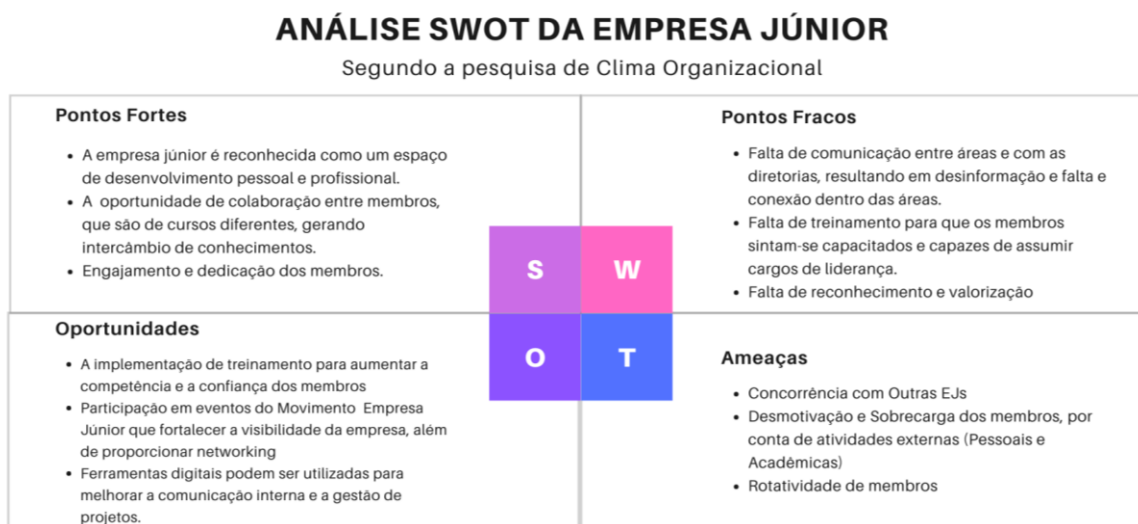
aplicar as propostas de melhorias, a organização pode fortalecer o clima organizacional, elevar o contentamento dos membros e a produtividade. É crucial que as medidas sejam acompanhadas e ajustadas quando necessário, garantindo um ambiente de trabalho mais colaborativo.

### 3.2 Aplicação da Análise SWOT

A análise SWOT (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) foi realizada a partir das respostas do questionário de clima organizacional (Figura 1). Esta ferramenta é crucial para analisar os elementos internos e externos que afetam o rendimento da empresa, auxiliando na identificação de áreas para aprimoramento e estratégias de intervenção.

A avaliação SWOT na empresa júnior indica fatores internos e externos que influenciam o seu desempenho organizacional. No que diz respeito aos pontos fortes, a avaliação destaca o ambiente de aprendizado oferecido aos membros, a cooperação interdisciplinar entre os membros e a intensa participação da equipe. Esses elementos fortalecem a cultura da organização e funcionam como alicerce para atingir metas estratégicas.

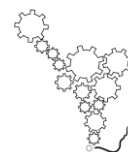
FIGURA 1 – ANÁLISE SWOT



FONTE: Autor (2024)

Nos pontos fracos, a falta de comunicação entre setores e a falta de formação para a liderança. Esses problemas são frequentes em empresas juniores e afetam o ambiente organizacional em diversos níveis. Em relação às oportunidades, a participação em eventos do movimento Empresa Júnior, aumento de reuniões de alinhamento e a utilização de ferramentas digitais são propostas como estratégias para aumentar a visibilidade e a produtividade.





Em ameaças, a implementação de programas de integração pode reduzir os impactos da rotatividade, enquanto as estratégias de gestão do tempo podem aliviar a sobrecarga dos membros.

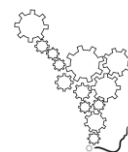
### 3.3 Aplicação do 5W2H

A aplicação da ferramenta da qualidade 5W2H (Quadro 2) ajuda a planejar e implementar ações de forma clara e estruturada, buscando atingir os principais problemas relatados no questionário de clima organizacional.

QUADRO 2 - 5W2H SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL DA EJ

WHAT?	WHY?	WHO?	WHERE?	WHEN?	HOW?	HOW MUCH?
Desenvolver Capacitações	Para aumentar a satisfação e o aprendizado dos membros	Plataformas de Cursos Onlines e Diretores da EJ Capacitados	Realizados em formato presencial ou online	Realizar capacitações quinzenalmente ou 1 vez ao mês	Por meio de material de digital e ter momentos de dúvidas	R\$ 0
Estabelecer um Sistema de Feedback Estruturado	Para identificar áreas de melhoria e fortalecer a cultura organizacional	Todos os membros da EJ	Formulários online	Semestralmente	Utilizando ferramentas digitais para coleta e análise de dados.	R\$ 0
Realizar Gamificação	Para reconhecer e valorizar as contribuições dos membros	Equipe de Gestão de Talentos	Eventos	Trimestralmente Ou Semestralmente	Definido critérios claros e visíveis para o reconhecimento	R\$ 300
Explorar Novos Projetos e Serviços	Para diversificar os serviços oferecidos pela EJ.	Diretorias da EJ	Presencialmente	Semestralmente	Criando apresentações focadas em trazer inovação	R\$ 0

FONTE: Autor (2024)



A utilização da ferramenta 5W2H oferece uma estratégia organizada para promover melhorias no ambiente organizacional da EJ. Ao especificar o que, por que, quem, quando, onde, como e quanto, a organização pode garantir um procedimento claro e eficaz para atingir suas metas de melhoria. Com acompanhamento periódico, essas iniciativas podem transformar a vivência dos integrantes e consolidar a cultura da organização.

### 3.4 Aplicação do Ciclo PDCA

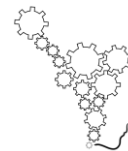
O Ciclo PDCA (Planejar, Executar, Verificar e Agir) é uma ferramenta de melhoria contínua para lidar com questões organizacionais. Em seguida, utilizamos o PDCA para aprimorar o ambiente organizacional da empresa júnior, com base nas análises realizadas.

#### **Fase P: Planejar (Plan)**

- Objetivo: Melhorar a comunicação interna, o reconhecimento dos membros e promover capacitações de liderança.
- Ações de Planejamento:
  - Identificação do Problema: Com base na pesquisa de clima organizacional, os principais problemas são falta de comunicação entre áreas e ausência de capacitação para liderança.
  - Definição de Metas: Melhorar a satisfação dos membros em 20% (medida por uma pesquisa de acompanhamento). Implementar ao menos 2 programas de reconhecimento em até 1 ano e realizar treinamentos para 100% dos líderes em até 6 meses.
- Plano de Ação:
  - Criar um canal centralizado de comunicação interna.
  - Implementar um programa de reconhecimento semestral.
  - Desenvolver uma agenda de capacitações de liderança e sobre processos necessários dentro da EJ.
  - Estabelecer indicadores para monitorar a execução das ações, com a taxa de adesão a treinamentos, engajamento nas reuniões e eventos do Movimento Empresa Júnior.

#### **Fase D: Executar (Do)**

- Implementação do Plano:



- Comunicação Interna: Adotar ferramentas digitais, como Trello ou WhatsApp, para integrar as áreas.
- Realizar reuniões quinzenais entre diretores e membros para alinhamento estratégico, além de com toda a empresa para esclarecimento das realizações.
- Reconhecimento e Valorização: Promover a divulgação de resultados e conquistas dos membros em redes sociais e em gamificação.
- Capacitações: Parcerias com especialistas externos ou a diretoria da empresa para ministrar cursos sobre liderança, gestão de tempo e projetos, vendas, além de fornecer insights para o crescimento e destaque da empresa.

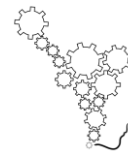
### **Fase C: Verificar (Check)**

- Acompanhamento e Análise :
  - Comunicação Interna: Analisar o comprometimento dos membros com os novos meios de comunicação através de indicadores, como a quantidade de mensagens enviadas ou a presença nas reuniões.
  - Reconhecimento: Realizar pesquisas internas qualitativas para avaliar o efeito da realização da gamificação e acompanhar o grau de motivação dos membros por meio de feedbacks.
  - Capacitação: Examinar o grau de envolvimento e dedicação nos treinamentos e analisar a efetividade das capacitações com base na performance dos membros.

### **Fase A: Agir (Act)**

- Correções e Melhorias Contínuas:
  - Comunicação Interna: Se a participação no canal para a comunicação for reduzida, ajustar a estratégia com base no feedback dos membros.
  - Reconhecimento: Caso a gamificação tenha um impacto baixo, será reformulado esse momento para que seja mais interessantes ou relevantes.
  - Capacitações: Atualizar os materiais das capacitações com base nas opiniões dos participantes e acrescentar temas mais pertinentes.
  - Acompanhamento Contínuo: Analisar os indicadores trimestralmente e realizar modificações no planejamento quando necessário.

A implementação do Ciclo PDCA habilita a empresa júnior a realizar ações de aprimoramento contínuo de maneira organizada e eficiente. Ao tratar os problemas



identificados, como a comunicação, o reconhecimento e a capacitação, podemos estabelecer um ambiente mais estimulante e produtivo, em sintonia com as expectativas dos membros.

#### 4 DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo, podem estar associados a teorias tradicionais de administração e clima organizacional, como as de Elton Mayo e a Escola das Relações Humanas, que destacam a relevância do bem-estar e da motivação dos funcionários. Mayo enfatizou que elementos como reconhecimento e comunicação impactam diretamente no rendimento e contentamento dos indivíduos. Na empresa júnior, a falta de reconhecimento e as deficiências na comunicação interna espelham essa teoria, evidenciando como a negligência na relação às necessidades humanas provoca insatisfação e restringe a participação.

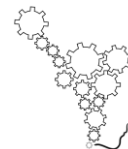
Outro ponto de ligação à teoria de Maslow e à sua classificação de necessidades. A ausência de reconhecimento e capacitação para crescimento impacta diretamente as demandas de estimativa e autorrealização, fundamentais para a motivação no contexto organizacional. As soluções sugeridas, tais como programas de reconhecimento e treinamento, são apresentadas diretamente para preencher essas lacunas.

As ferramentas de qualidade são essenciais para atingir os resultados destacados na pesquisa, uma vez que resolvam uma fundamentação metodológica para examinar cenários complexos, detectar problemas e aplicar soluções de maneira estruturada e eficiente. Ferramentas como o Brainstorming, o 5W2H, o Ciclo PDCA e a Análise SWOT encontraram uma rota clara e colaborativa para a solução de problemas, sem o uso das ferramentas, não seria possível ter o mesmo resultado. Além disso, essas ferramentas garantem a mensuráveis e replicáveis dos resultados, conforme demonstrado na aplicação durante o estudo.

Em última análise, a participação dos membros em EJs auxilia na construção de uma personalidade mais empreendedora e proativa, que está em sintonia com a exigência do mercado de trabalho atual. Este estudo revela a complexidade e a importância de entender as dinâmicas internas de uma empresa júnior, com a aplicação das ferramentas da qualidade, fica evidente a importância de um foco constante em desenvolvimento, comunicação e reconhecimento para garantir um ambiente de trabalho saudável e eficiente.



www.relainep.ufpr.br



## 5 CONCLUSÃO

Este estudo demonstra a relevância da aplicação de ferramentas de qualidade para melhoria do clima organizacional em empresas juniores. Utilizando métodos como brainstorming, análise SWOT, 5W2H e o ciclo PDCA, o estudo identificou pontos-chave que impactam a satisfação e o engajamento dos membros. A falta de comunicação interna, a necessidade de formação e o reconhecimento da contribuição individual foram destacadas como áreas prioritárias de intervenção.

As ações propostas não visam apenas a resolução do problema imediato, mas também a promoção de uma cultura organizacional mais colaborativa e motivadora. A implementação de reuniões regulares, capacitações e gamificação são etapas essenciais para fortalecer seu ambiente de trabalho.

No âmbito das Empresas Juniores (EJs), a cultura organizacional desempenha um papel fundamental para garantir que os membros, provenientes de variados cursos e vivências, atuem de maneira unificada e cooperativa. Segundo Robbins e Judge (2013), uma cultura robusta potencializa o engajamento e simplifica a comunicação interna, componentes cruciais em EJs, onde os integrantes passam por mudanças constantes.

Além disso, o estudo destaca a importância do desenvolvimento contínuo e da comunicação eficiente em ambientes de aprendizagem como as empresas juniores. Ao focar nessas áreas, as empresas podem garantir que seus associados recebam uma experiência rica que os prepare para os desafios do mercado de trabalho. O monitoramento e ajuste contínuos da estratégia são fundamentais para garantir resultados duradouros e um clima organizacional positivo.

## REFERÊNCIAS

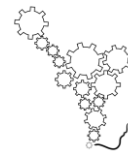
CAMPOS, V. F. **Gerenciamento Pelas Diretrizes**. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni Escola de Engenharia UFMG, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Manole, 2014.

Ferramentas da Qualidade. **5W2H**. (2012). Disponível em: <https://ferramentasdaqualidade.org/5w2h/>. Acesso em: 06 dez. 2024.



www.relainep.ufpr.br

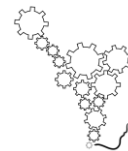


- LUZ, Ricardo Silveira. *Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.
- MASLOW, Abraham H. **A Theory of Human Motivation**. *Psychological Review*, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.
- MAYO, Elton. **The Human Problems of an Industrial Civilization**. New York: Macmillan, 1933.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Matriz SWOT e a gestão da Qualidade**. Disponível em: <<https://www.gov.br/transportes/pt-br/assuntos/porta-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/matriz-swt-e-a-gestao-da-qualidade#>>. Acesso em 05 dez. 2024.
- MULLINS, Laurie J. **Gestão da Hospitalidade e Comportamento Organizacional**. 4<sup>o</sup> ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- OnePercent. **Desafios e oportunidades de uma empresa júnior**. (2024). Disponível em: <<https://1percent.com.br/desafios-e-oportunidades-de-uma-empresa-junior/>>. Acesso em 05 dez. 2024.
- PEINADO, Jurandir; GRAEML, Alexandre Reis. **Administração da produção: operações industriais e de serviços**. Curitiba: UnicenP, 2007.
- POSSARLE, Roberto. **Gestão: Ferramentas da qualidade**. 1. Ed. São Paulo: SENAI SP, 2014.
- ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Organizational Behavior**. 15th ed. New Jersey: Pearson Education, 2013.
- SEBRAE. **Saiba o que é e como funciona a metodologia PDCA**. (2022). Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/4-etapas-do-pdca-melhoram-gestao-dos-processos-e-qualidade-do-produto>>. Acesso em 04 dez. 2024
- SORIO, Washington. **Pesquisa de Clima Organizacional**. (2011). Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/350135054/Artigo-CLIMA-ORGANIZACIONAL-Washington-Sorio>>. Acesso em 05 dez. 2024.
- UFMG, Universidade Federal de Minas Gerais. **Empresas Juniores**. (2024). Disponível em: <<https://ufmg.br/pesquisa-e-inovacao/empreendedorismo/empresas-juniores#>>. Acesso em 05 dez. 2024.
- WRIGHT, P. L.; KROLL, M. J.; e PARNELL, J. **Administração Estratégica: conceitos**. São



www.relainep.ufpr.br

*REVISTA LATINO-AMERICANA DE INOVAÇÃO E  
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO*



Paulo: Atlas, 2000.