

# GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ueq



# GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Na WEG, acreditamos que um bom ambiente de trabalho é construído com base na escuta ativa e na participação de todos. A gestão do clima organizacional na WEG é orientada pela identificação contínua de oportunidades de melhoria e pela implementação de planos de ação que fortalecem nossa cultura de alto desempenho.





# GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A WEG realizou sua primeira Pesquisa de Clima Organizacional em 2011, conduzida por uma empresa externa, estabelecendo a base para o acompanhamento estruturado do engajamento dos colaboradores. Desde 2014, a Pesquisa de Clima Organizacional Interna é aplicada a cada dois anos, funcionando como instrumento sistemático de coleta de dados sobre o nível de engajamento.

Nos anos alternados, é realizada a Avaliação de Competências Gerenciais (ACG), que incorpora questões recorrentes da pesquisa de clima relacionadas à liderança. Esse modelo garante monitoramento anual de ações que promovem o Clima Organizacional e permite que as melhorias sejam implementadas com excelência, especialmente na execução dos planos de ação, fortalecendo a cultura de alto desempenho.



# GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) da gestão do clima organizacional é estruturado da seguinte forma:





# Atualização da Pesquisa de Clima Ciclo 2025

Neste ciclo, a pesquisa passou por uma revisão metodológica, com a inclusão do bloco “Equilíbrio e Bem-estar”, que avalia a percepção dos colaboradores sobre saúde, segurança, volume de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa mudança reflete o compromisso da WEG com o cuidado integral das pessoas e está alinhada às práticas ESG.

Além disso, o questionário foi ampliado para 50 perguntas, incluindo e-NPS, autodeclaração de diversidade e temas como satisfação no emprego, sentimento de propósito, felicidade e estresse. A apresentação dos resultados também foi atualizada, passando do Tableau para o Power BI, com dados disponíveis para todos os líderes conforme sua alçada.

No ciclo de 2025, a pesquisa alcançou **os seguintes resultados:**

## Percentual de adesão



## Resultado geral

**72,0%**  
WEG





# GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A partir dos resultados, são traçadas estratégias e ações para a construção de um ambiente mais inclusivo, inovador e de alta performance. O desdobramento ocorre em três vertentes principais:

## Planos de Ação Individuais

Elaborados e registrados por cada gestor diretamente no dashboard corporativo disponível em Microsoft Power BI, assegurando rastreabilidade e alinhamento às metas estratégicas.

## Grupos de Clima InterBUs e Operações

Conduzidos pela Seção de Comunicação, Clima Organizacional e DEI, com participação de gerentes e chefes, para análise colaborativa dos resultados e definição de planos de ação conjuntos. Nas unidades fora de Jaraguá do Sul e Guaramirim, a coordenação é realizada pelo RH local, garantindo padronização e consistência do processo em todas as operações.

## Acompanhamento de Áreas Críticas

Monitoramento específico das áreas com índice inferior a 60%, conduzido pela Seção de Comunicação, Clima Organizacional e DEI, com foco em iniciativas de alto impacto e acompanhamento contínuo por meio de pesquisas pulso, assegurando agilidade na implementação das melhorias.



# Planos de ação

A partir dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional, a WEG estruturou um conjunto de ações voltadas ao engajamento, ao desenvolvimento das pessoas e ao fortalecimento da colaboração entre as equipes. As iniciativas estão alinhadas à estratégia de pessoas e refletem o compromisso com a escuta ativa e a melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Entre os principais focos estão as ações relacionadas à **carreira**, com ênfase no fortalecimento da **transparência**, avançando no aprimoramento da comunicação sobre oportunidades de desenvolvimento, critérios de crescimento e expectativas de evolução profissional e na preparação das lideranças para diálogos mais claros e estruturados sobre o tema. As iniciativas também contemplam a **carreira técnica**, valorizando trajetórias baseadas em competências, conhecimento e desempenho.

Referente ao **relacionamento entre áreas**, estabelecemos ações voltadas ao aumento da integração, da colaboração e da visão sistêmica dos processos. Estão sendo estimuladas apresentações e trocas entre áreas, ampliando o conhecimento sobre as diferentes etapas dos processos e o impacto de cada área nos resultados, contribuindo para maior alinhamento, agilidade e qualidade nas entregas.

A WEG segue avançando em ações voltadas à **equidade de gênero**, reforçando práticas que promovem um ambiente cada vez mais justo, inclusivo e com oportunidades iguais para todos.

**Todas essas ações são acompanhadas de forma contínua e fazem parte do compromisso da empresa com uma cultura organizacional ética, diversa e sustentável.**





[www.weg.net](http://www.weg.net)