

SEMA CE

MAIO | 2020

RESULTADOS DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



2019



SCAN ME

INTRODUÇÃO



Dando seguimento às atividades do Programa **Meu Ambiente** (Agenda Estratégica 2017-2022), a Semace realizou uma nova Pesquisa de Clima Organizacional. Uma pesquisa dessa natureza proporciona que os trabalhadores percebam seu ambiente de trabalho através da avaliação de como ocorrem as relações e como as percepções são compartilhadas por aqueles que fazem a organização.

Os resultados da pesquisa irão possibilitar propostas para a realização de algumas ações de modo a melhorar o ambiente de trabalho, oportunizando a melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral. Assim, a pesquisa de clima organizacional é uma importante ferramenta que traz vantagens para a gestão estratégica de pessoas, pois oportuniza o conteúdo para análise interna e externa, bem como avalia o nível de satisfação e o comprometimento dos trabalhadores da organização.

INTRODUÇÃO

Baixa produtividade, estresse, conflitos e outros problemas são detectados na pesquisa de clima organizacional a fim de saber o que há de desfavorável na organização. É a partir da análise dos resultados da pesquisa que podem ser traçadas estratégias para corrigir e ajudar a compreender a dinâmica laboral dos trabalhadores da organização.

A proposta da pesquisa é perceber o clima organizacional da Semace, partindo do contexto de trabalho de todos os trabalhadores da sede Fortaleza e das regionais do Crato e Sobral. Além disso, esse instrumento busca entender como o ambiente de trabalho interfere nos comportamentos laborais dos funcionários, retratando a relação com gestores, colegas de trabalho, a relação com a organização e demais variáveis que surgirão no contexto, envolvendo a análise da organização e das relações sócio-profissionais que potencializam o sentimento de prazer ou de sofrimento no trabalho.

Emmendoerfer et al (2009) caracterizam "clima organizacional como um processo complexo que analisa vários aspectos entre eles: crenças, valores e estilos; devendo-se conhecer a organização como um todo, utilizando sua estrutura, cultura, gestão, comprometimento dos colaboradores e objetivos compartilhados entre empresa e empregados".

Dessa forma, a percepção e a análise sobre clima organizacional se apresenta como oportunidade para que se façam constantes melhorias no ambiente de trabalho, cujo objetivo é manter os funcionários motivados para a realização de suas atividades laborais.

METODOLOGIA



O questionário da pesquisa de clima organizacional (Anexo), foi construído tendo como base a pesquisa realizada em 2018 acrescentando-se algumas perguntas de modo a melhor elucidar questões referentes às relações interpessoais no trabalho, bem como às relações e conflitos com gestores, colegas de trabalho e clientes, e ainda as expectativas e sugestões dos trabalhadores para melhorar o clima organizacional.

O questionário utilizado foi composto de dados de **identificação geral** dos funcionários (lotação, nível hierárquico [função exercida no trabalho], categoria funcional [estagiário, servidor, terceirizado, comissionado], tempo de empresa e faixa etária. Nesse questionário tabularam-se 33 questões, sendo estas divididas em três diferentes dimensões: a **socialização** (itens 7 a 11); o **ambiente laboral** (itens 12 a 17) e a **gerencial** (itens 18 a 30). Além de algumas questões abertas (itens 31 a 33). A tabulação está nos anexos.

METODOLOGIA



Para cada questão ou fator pesquisado, o funcionário responderia conforme a escala LIKERT de quatro pontos, uma escolha positiva ou negativa como resposta, conforme descrito logo abaixo.

Escala LIKERT

- a- Sempre b- Quase sempre
- c- Raramente d- Nunca

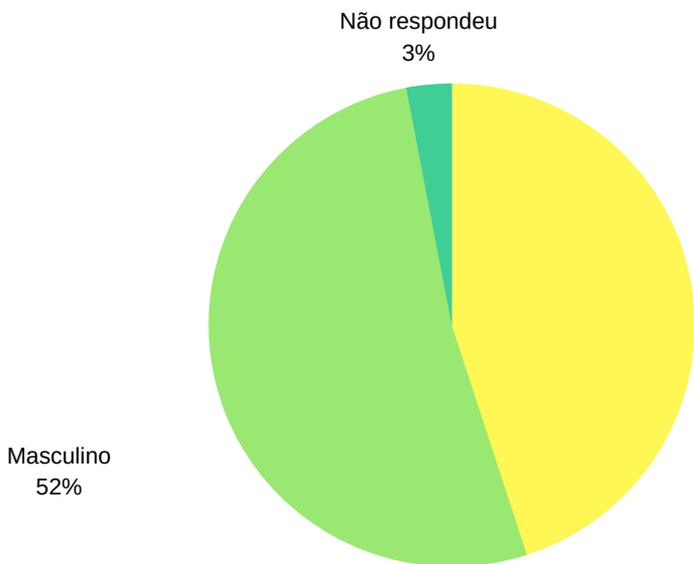
Na apuração dos resultados, parametrizaram-se as respostas em satisfatórias quando escolhidas as alternativas “*sempre*” ou “*quase sempre*”, e insatisfatórias quando a escolha fosse “*raramente*” ou “*nunca*”. O questionário é apresentado nos Anexos.

O questionário foi encaminhado por email e preenchido on-line. Então, com o retorno dos questionários já respondidos, realizou-se a tabulação dos dados. De um total de 99 questionários recepcionados, 88 foram respondidos, perfazendo uma adesão de 88,90%. Com os dados tabulados se procedeu a análise dos resultados que ensejaram propostas de algumas ações.



PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL



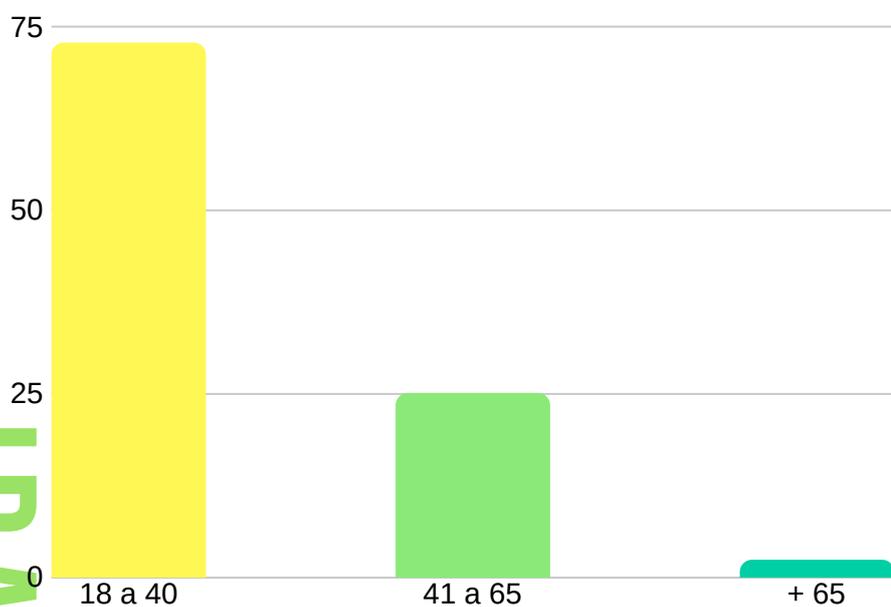


Feminino
45%

GÊNERO

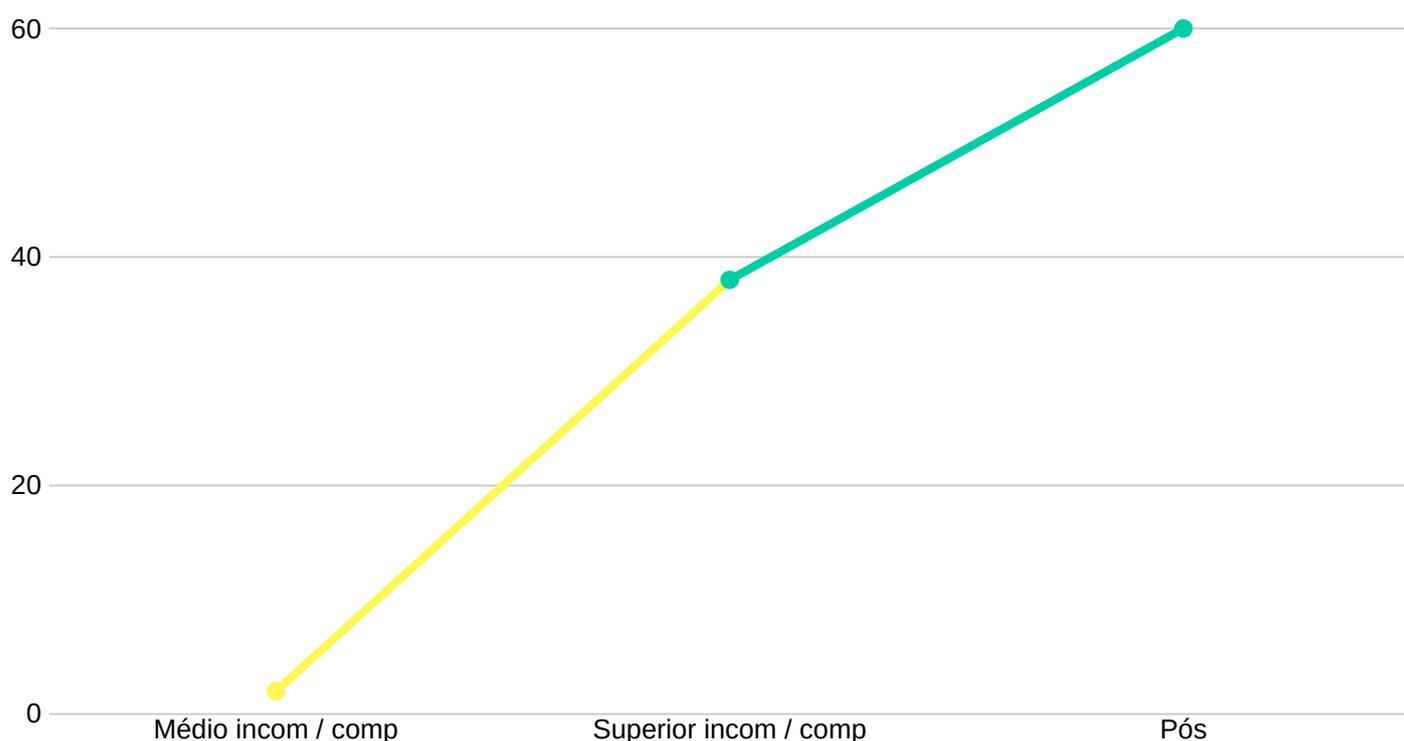


IDADE



O perfil etário da Semace é: 18 a 40 anos (72,70% estão nessa faixa etária); 41 a 65 anos (25,00% estão nesse intervalo de idades) e acima de 65 anos temos apenas 2,30% de pessoas. Diante desses dados observa-se que a maioria dos funcionários encontram-se na faixa etária de adultos e adultos jovens.

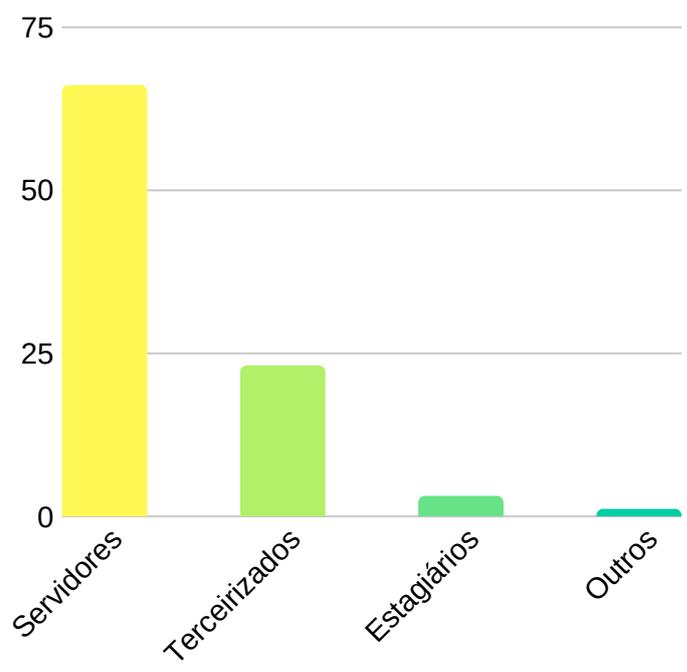
Observa-se que pessoas com nível médio (completo e incompleto) representam 2,00% do total de questionários respondidos, nível superior (completo e incompleto) representam 38,00%, enquanto as pessoas com especialização, mestrado e doutorado representam 60,00% do total de respondentes. Disso, se depreende que na Semace a maioria dos funcionários têm um bom nível de escolaridade.



ESCOLARIDADE



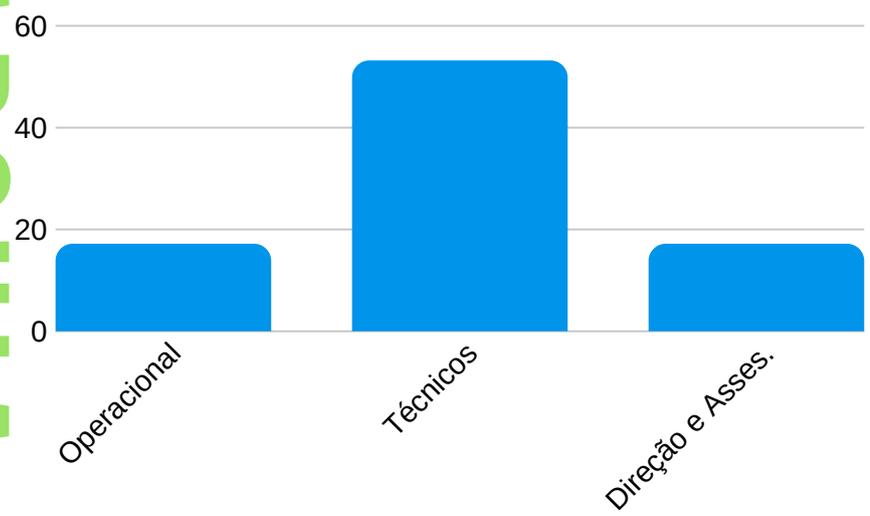
Categoria funcional: servidores (66,00%), terceirizado (23,00%), estagiário(3,00%) e outros(1,00%), denotando que a maioria dos funcionários encontram-se na categoria de servidores, seguido dos terceirizados. A média de tempo em que os funcionários estão na instituição é de oito anos.



CATEGORIA



Nível hierárquico: operacional (apoio administrativo, secretariado) representam 17,00%, técnicos (fiscais, gestores, procuradores) são 53,00% do total, enquanto as assessorias, gerentes, diretores etc, representam 17,00%. Percebe-se, que a maioria dos funcionários são servidores que realizam atividades finalísticas e de preponderante respaldo às ações que a organização se propõe a executar para cumprir com sua missão.

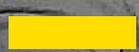


HIERARQUIA





DIMENSÃO SOCIAL

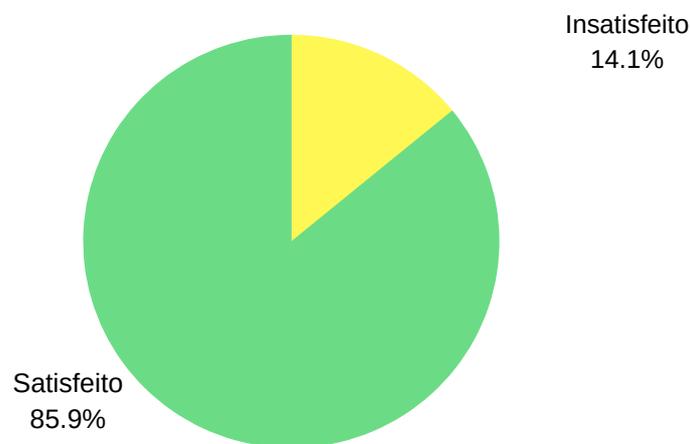


Tomando-se por base as categorias já mencionadas, passamos a avaliar as dimensões existentes do total das questões que foram respondidas, sobre: socialização (questão 7 a 11), ambiente laboral (questão 12 a 17) e gestor (questão 18 a 30), observando em seu potencial o grau de satisfação e insatisfação de cada dimensão.

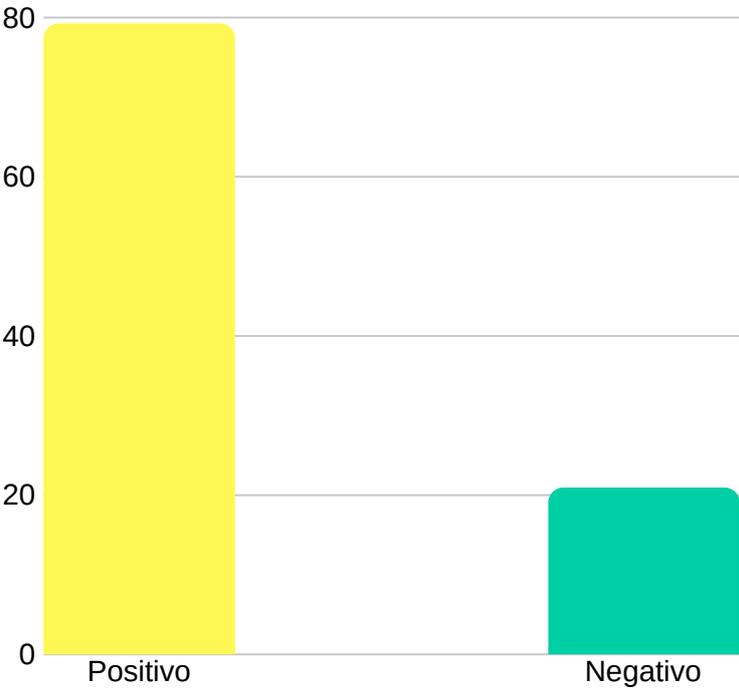
Para facilitação do trabalho padronizou-se que o grau de insatisfação ficaria no intervalo de 0% a 44%, o percentual mediano ficaria de 45% a 59%, enquanto o grau de satisfação estaria no intervalo de 60% a 100%.

Conforme o total de dados coletados (Anexo), as questões de 7 a 11 avaliam o grau de socialização existente entre os funcionários e o ambiente de trabalho.

Primeiro, se pergunta se os funcionários são tratados com respeito, independente do cargo que ocupam: 85,92% responderam como satisfatório, enquanto 14,08% consideram insatisfatório.



O funcionário considera a empresa um bom lugar para se trabalhar: 79,16% responderam positivamente e 20,84% responderam que não.

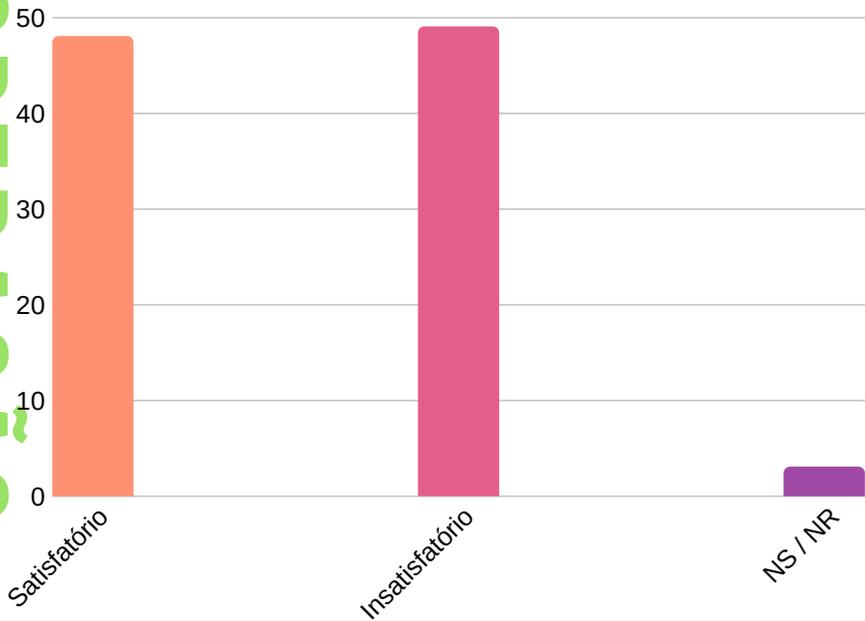


BOM LUGAR



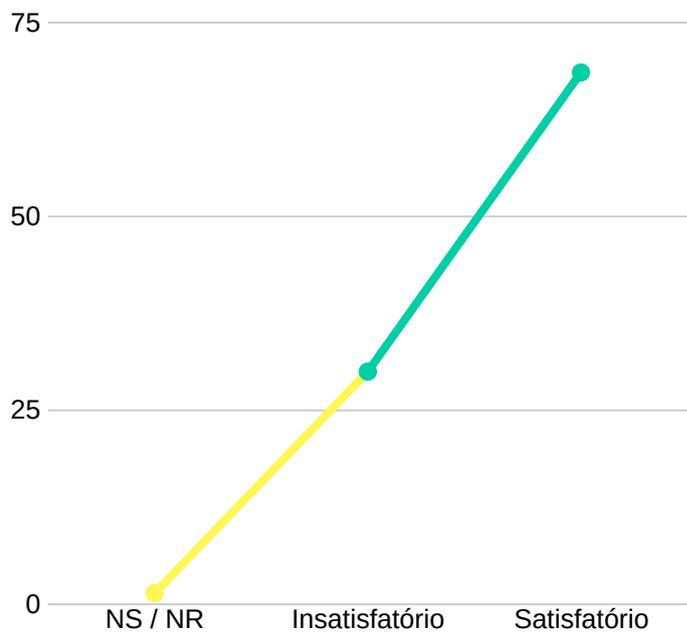
COOPERAÇÃO

Quanto ao relacionamento de cooperação entre os setores: 48% consideram satisfatório, enquanto 49% dizem ser insatisfatório, 3% não responderam.



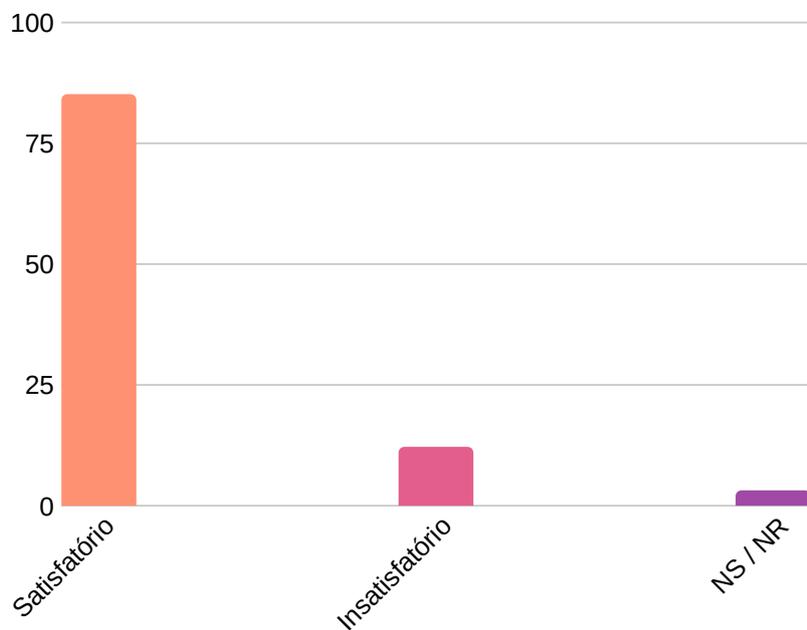
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Sobre os conflitos no ambiente de trabalho, se estes são resolvidos adequadamente: 68,57% dizem ser resolvidos satisfatoriamente, enquanto 30% apontam para insatisfação.



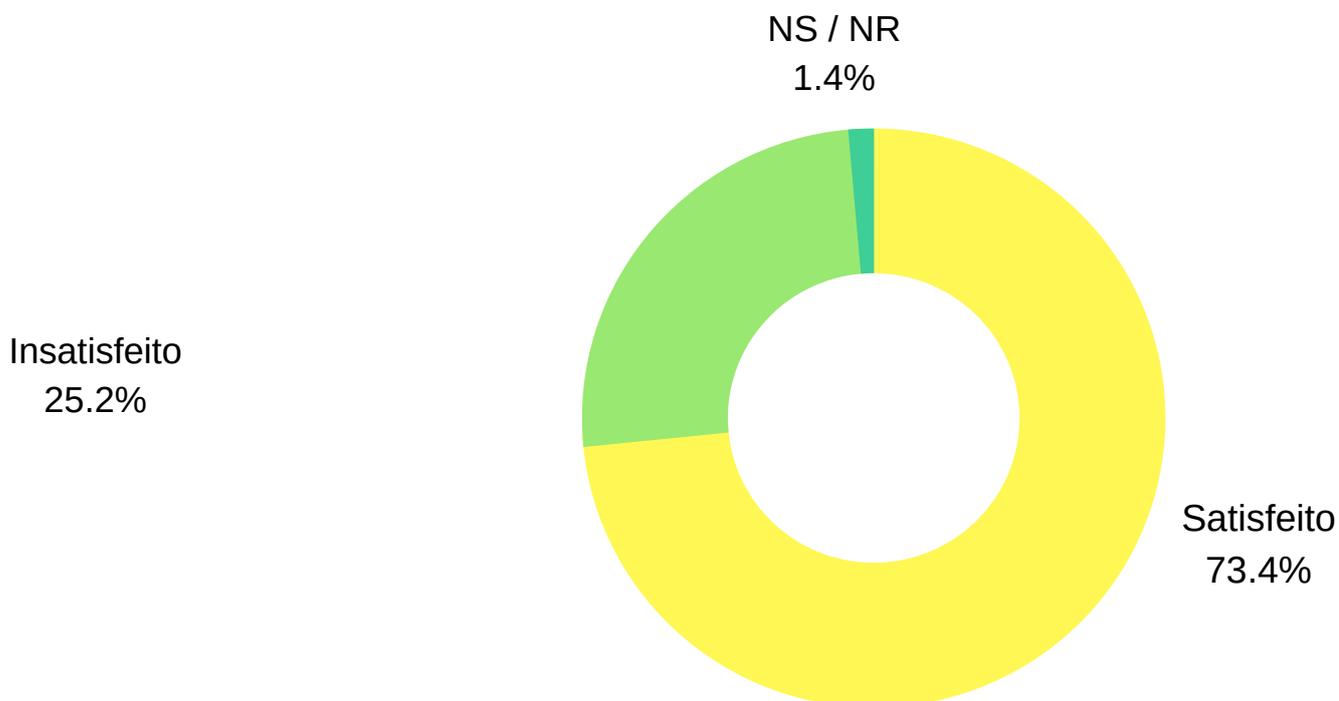
Ainda quanto ao grupo de trabalho se relacionar de forma harmoniosa: 85% afirmam ser satisfatório, enquanto 12% falam ser insatisfatório.

RELAÇÕES HARMÔNICAS



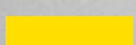
A amostra total referente à socialização estabelece um perfil satisfatório, com 73,40% de satisfação entre os funcionários contra 25,20% de insatisfação, conforme gráfico abaixo.

Observando-se os dados, percebe-se que **o grau de socialização entre os funcionários é favorável para integração embora o percentual de insatisfação tenha sido acrescido em 3,2% comparando-se com a pesquisa do ano de 2018.**



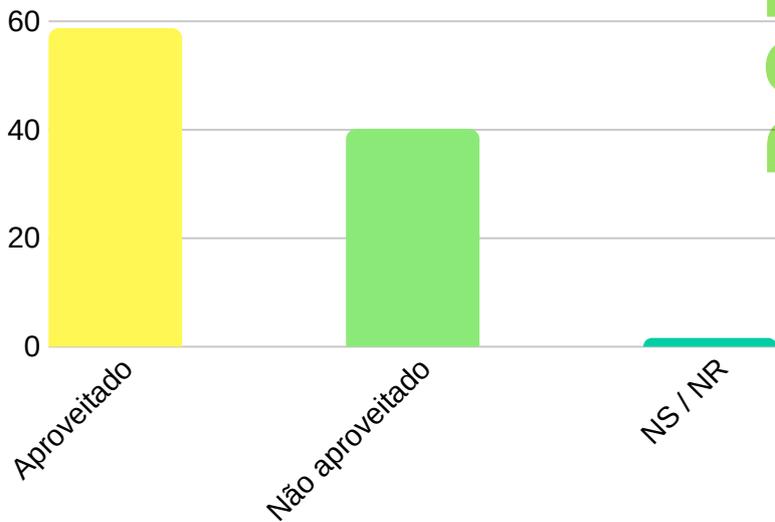


DIMENSÃO LABORAL



Nas questões 12 a 17 encontram-se perguntas relacionadas às percepções que o funcionário possui quanto ao espaço no trabalho.

Quando perguntado se consideram que o potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado 58,57% afirmam que sim, enquanto 40% dizem que não.

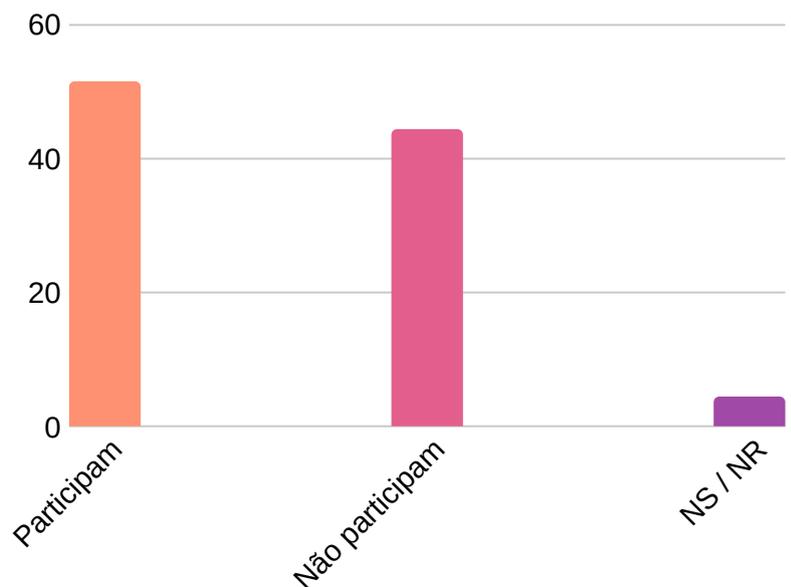


POTENCIAL



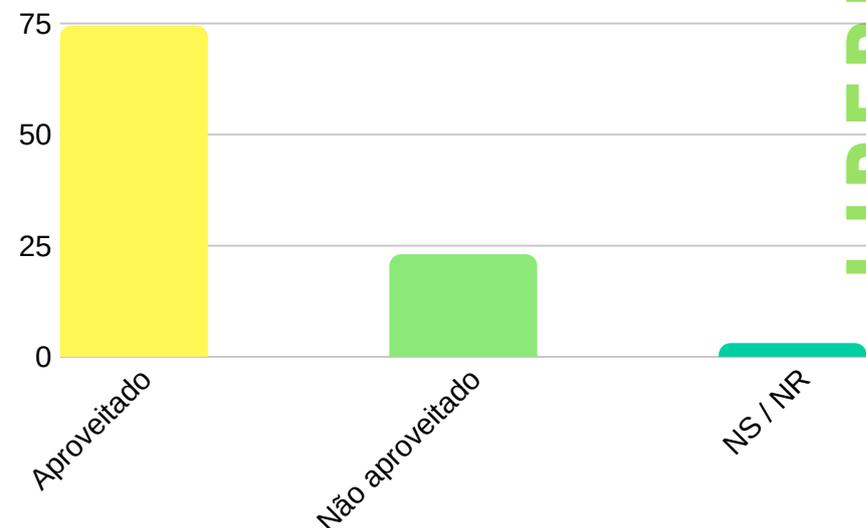
TOMADA DE DECISÕES

Com relação a equipe na qual trabalham é indagado se os assuntos são debatidos antes de serem tomadas quaisquer decisões: 51,43% responderam que participam das tomadas de decisões, enquanto 44,28% discordam.



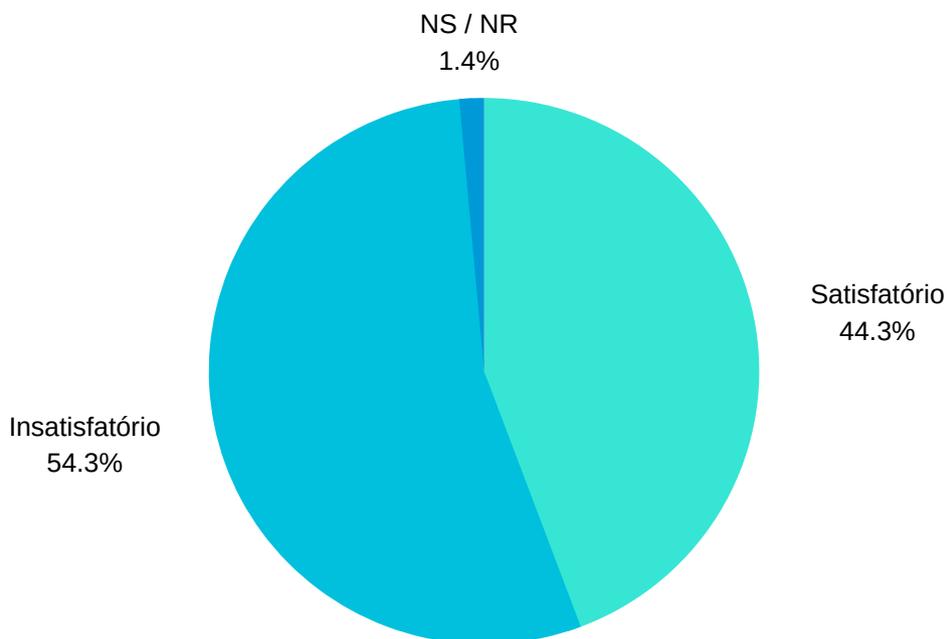
Quanto à liberdade para que possam realizar o trabalho da forma que consideram melhor: 74,29% afirmam positivamente, enquanto 22,85% dizem não conseguir realizar seu trabalho da forma como gostariam.

LIBERDADE

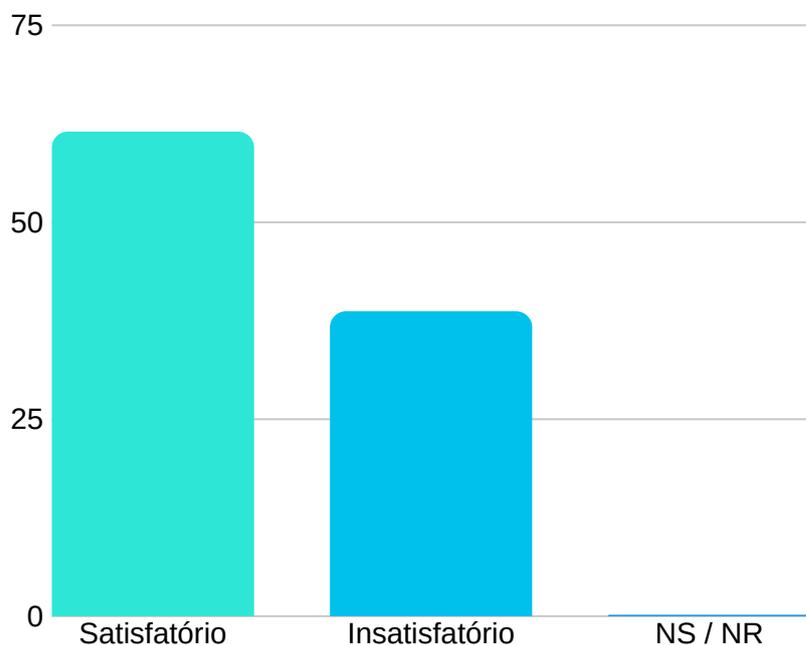


CAPACITAÇÃO

Quando indagado se a Semace dá condições de treinamento/desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus funcionários: 44,28% consideram satisfatório, observando a importância do aprimoramento do capital intelectual do quadro de funcionários, e 54,28% afirmam ser insatisfatório o grau de investimento da organização.



Quanto a resposta se o espaço físico é adequado ao desenvolvimento do trabalho: 61,38% disseram ser satisfatório, enquanto 38,57% afirmaram ser insatisfatório.

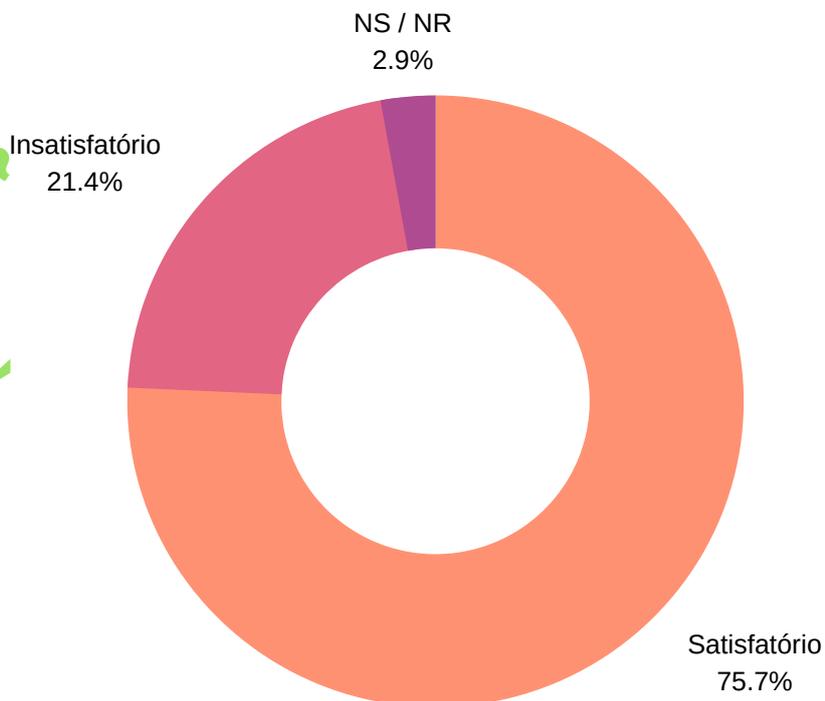


INSTALAÇÕES



SUGESTÕES À CHEFIA

A pergunta sobre as sugestões dadas à chefia, se são acatadas sem dificuldades, 75,71% responderam de modo satisfatório e 21,43% disseram ser insatisfatório.



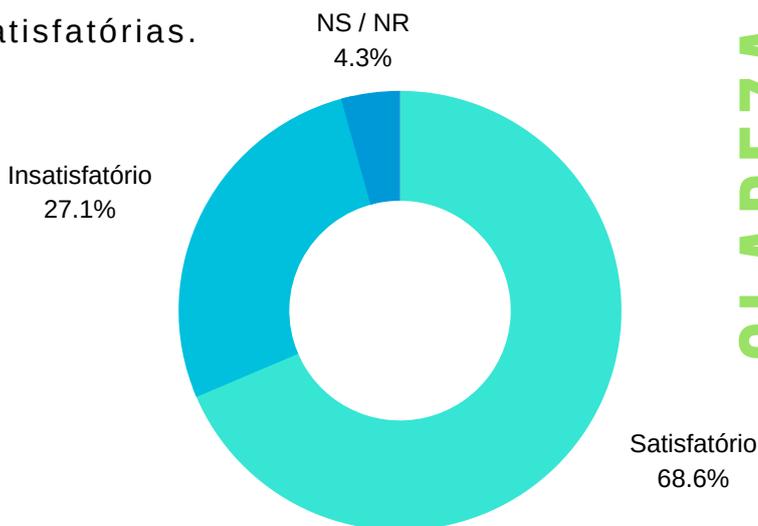


DIMENSÃO GESTÃO



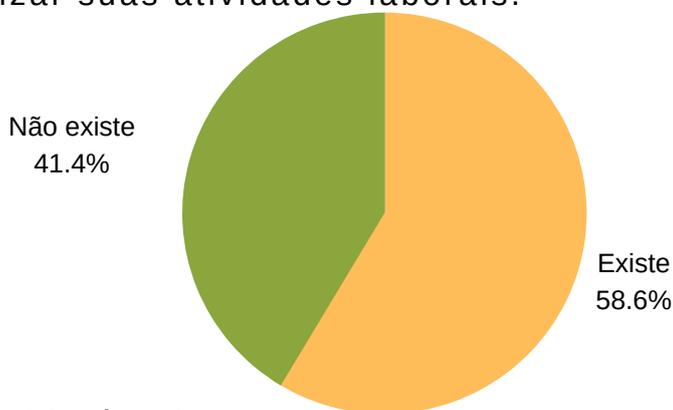
Ao se perguntar se as orientações que recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas, responderam 68,57% serem satisfatórias e 27,14% disseram que são insatisfatórias.

CLAREZA NAS ORIENTAÇÕES



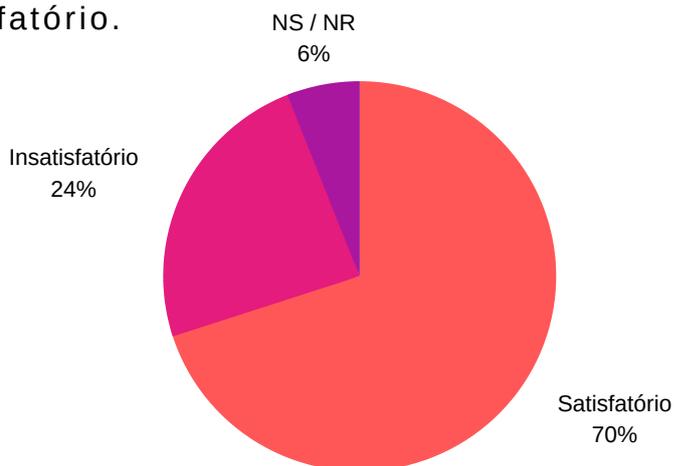
Quando indagado se existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho, 58,57% afirmaram positivamente enquanto, 41,43% disseram ser insatisfatória, ou seja, um número significativo de funcionários considera que existe pressão para realizar suas atividades laborais.

PRESSÃO



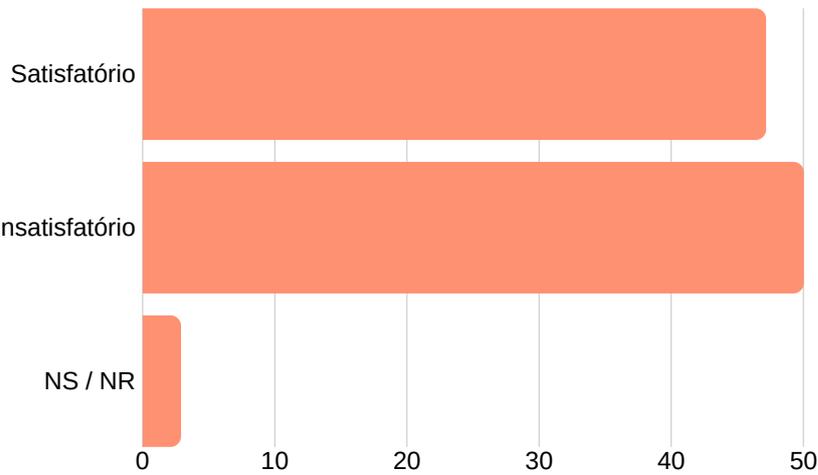
Ao se perguntar se o superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe, 70% afirmaram de modo satisfatório, enquanto 24% disseram ser insatisfatório.

TRABALHO EM EQUIPE



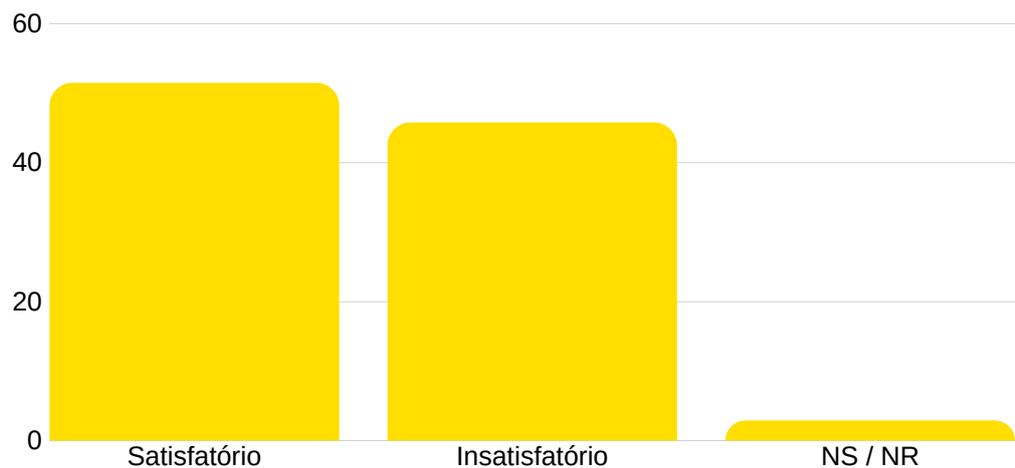
Diante da pergunta se existe reconhecimento no trabalho realizado, 47,14% responderam satisfatoriamente, enquanto 50,00% afirmaram ser insatisfatório.

RECONHECIMENTO



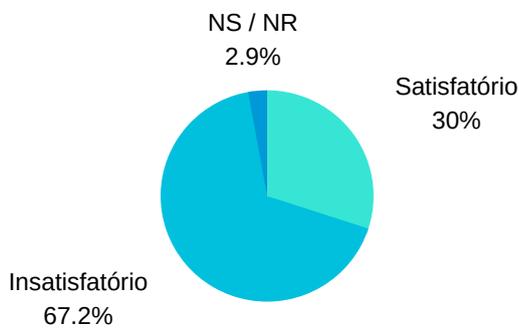
DESEMPENHO

Quando se indaga se o funcionário é informado sobre o que o chefe acha do seu desempenho: 51,43% disseram ser satisfatório, enquanto 45,72% afirmaram ser insatisfatório.



Sobre ter ciência de oportunidades de crescimento dentro da empresa, 30% afirmaram de modo satisfatório, enquanto 67,15% disseram ser insatisfatório. Isso denota que um maior número de funcionários percebem a empresa como um lugar sem muitas perspectivas de crescimento ou que há uma comunicação precária acerca deste tema.

OPORTUNIDADES



Quando se pergunta se o gestor/chefe apresenta boa capacidade de liderança, 71,43% afirmaram como satisfatório, enquanto 24,29% disseram ser insatisfatório. Se depreende que um grande percentual de funcionários percebe seus superiores como sendo bons líderes.

LIDERANÇA



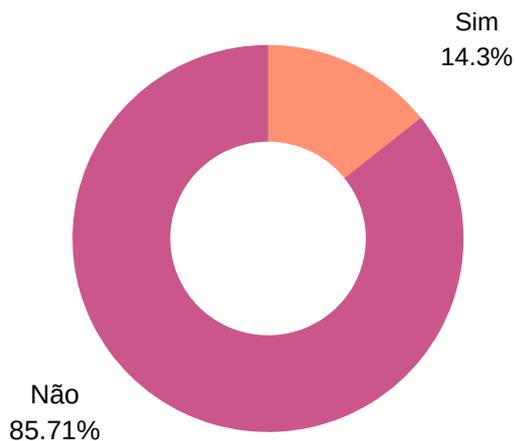
SEGURANÇA

Quando a pergunta se refere ao fato do funcionário se sentir seguro em dizer o que pensa: 65,72% tiveram posição satisfatória e 32,86% posição insatisfatória, o que sugere que o ambiente laboral é de boas relações e em sua maioria confiáveis.



Quando indagados se gostariam de mudar de setor, apenas 14,29% responderam que tinham interesse e 85,71% disseram não.

MOBILIDADE DE SETORES



Na questão que indaga se o gestor/chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos seus funcionários, 75,71% responderam de modo satisfatório, enquanto 20% disseram ser insatisfatório. Portanto, percebe-se que as relações entre gestor/chefe e funcionários é boa.

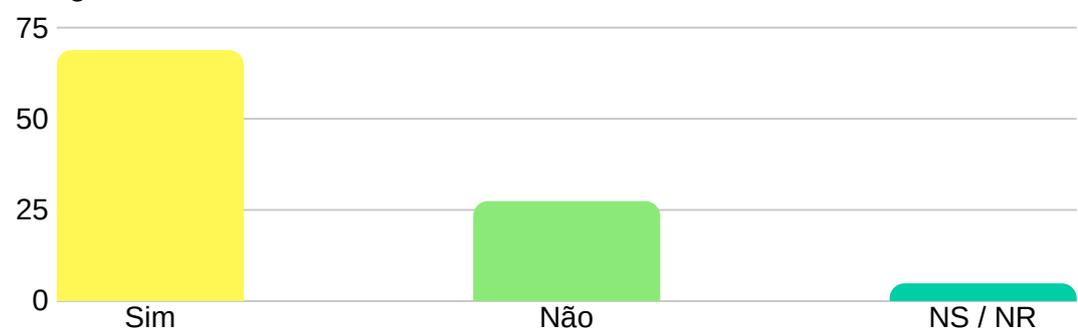
DISPONIBILIDADE



COMUNICAÇÃO COM A CHEFIA

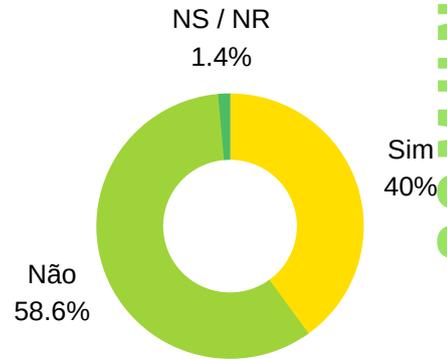


Ao se indagar se o gestor/chefe explica adequadamente ao funcionário o motivo de suas decisões: 68,57% responderam como satisfatório, enquanto 27,14% disseram ser insatisfatório. Mais uma vez se observa que existe uma percepção da maioria que o chefe/gestor se comunica e interage bem com seus comandados.



No quesito referente se a comunicação da Semace é clara e objetiva, 40% responderam como satisfatória, enquanto 58,57% disse ser insatisfatória. Não é possível perceber, pelas respostas o que o funcionário entende por comunicação institucional clara e objetiva, o que se depreende é que a maioria das opiniões considera a comunicação não satisfatória.

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL



Nas questões relacionadas a dimensão laboral a maioria dos respondentes sinalizou como satisfatória, apenas no quesito em que se indaga se a Instituição dá condições de treinamento / desenvolvimento para que o funcionário tenha um aprendizado contínuo, a maioria se posicionou como insatisfatório.

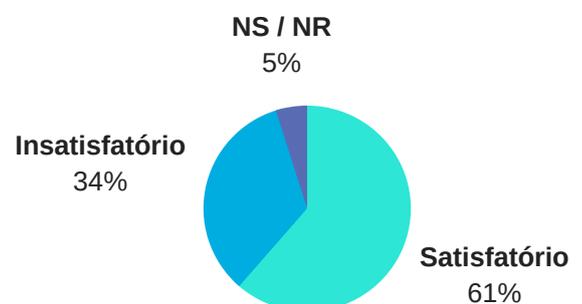
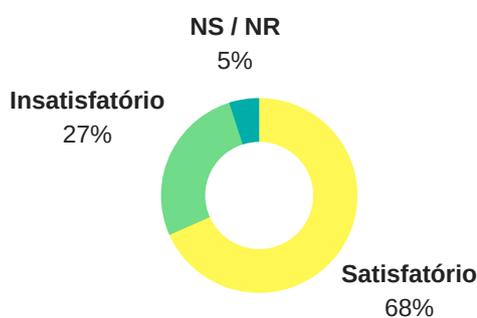
Nas questões relacionadas à gestão, a grande maioria apresentou-se como satisfatória, entretanto no quesito relacionado à *percepção de que existem oportunidades de crescimento* na empresa, a maioria respondeu como insatisfatória. Novamente, esse resultado denota a necessidade da execução de ação que promova a socialização de oportunidades, quando existentes.

Na questão “*existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho*”, as respostas foram divididas dando a inferir que um grupo considerável de funcionários sentem-se pressionados a realizar suas atribuições. Fato este que sinaliza a necessidade de uma intervenção.

Quando indagados se desejam *mudar de setor* apenas uma minoria respondeu de modo satisfatório e os locais mais citados para a mudança de setor foram: Licenciamento Ambiental, Escritório de Projetos, Diretoria Florestal, Cadastro Ambiental Rural, Recursos Humanos, Monitoramento Ambiental, Secretaria do Meio Ambiente (Sema) e Procuradoria Jurídica.

Na questão se a *comunicação institucional* é clara e objetiva, as respostas foram divididas. Deduz-se, portanto, que metade dos que responderam consideram que a comunicação institucional não é clara e objetiva.

Realizando uma média simples dos percentuais, verifica-se que na dimensão laboral o resultado das respostas satisfatórias é 68,36%, enquanto as insatisfatórias é 26,69%. Na dimensão da gestão, o resultado da média das respostas satisfatórias fica em 62,11% e as insatisfatórias em 34,13%.





**TALENTOS,
OPINIÕES &
INTERESSES**

Ao se indagar os fatores que trazem **maior satisfação** em trabalhar na Semace, as respostas em sua maioria foram: estabilidade no emprego, o trabalho realizado, as relações com o grupo que trabalha e o ambiente da Instituição.

Quando se pergunta qual(is) fator(es) que traz(em) **insatisfação no trabalho**, as respostas foram: remuneração, falta de reconhecimento, falta de oportunidade de crescimento profissional, falta de infraestrutura no trabalho etc.

Na pergunta solicitando sugestões para uma maior integração entre os setores da Semace foram apontadas pela maioria: reuniões mais constantes entre servidores, colaboradores e gestores, melhorar a comunicação interna e externa, elaborar um plano de comunicação, melhorar relações interpessoais, realizar eventos para propiciar conhecimento dos trabalhos realizados pelos setores, reconhecimento oficial de trabalhos realizados pelos servidores, melhores condições de trabalho, RH com psicólogos atraindo desenvolvimento pessoal, reuniões trimestrais entre direção geral e setores de modo individualizado para explicar normas, procedimentos e atualizações de informações.

Em uma avaliação acerca do clima organizacional da Semace a média geral ficou em 6,7 pontos (escala 0 a 10), variando-se de 4,1 a 9,0. Observa-se que 59% consideram-se satisfeitos em trabalhar na Instituição enquanto 38% estão insatisfeitos.

Em relação aos resultados gerais das questões da pesquisa, a dimensão da socialização obteve o maior percentual de satisfação, 73% e a insatisfação ficou em 25%, quando comparado com as outras duas dimensões. No item da socialização as questões com maior percentual de satisfação foram: "meu grupo de trabalho se relaciona com harmonia" e "na sua opinião os funcionários da Semace são tratados com respeito, independente do cargo / função que ocupam".

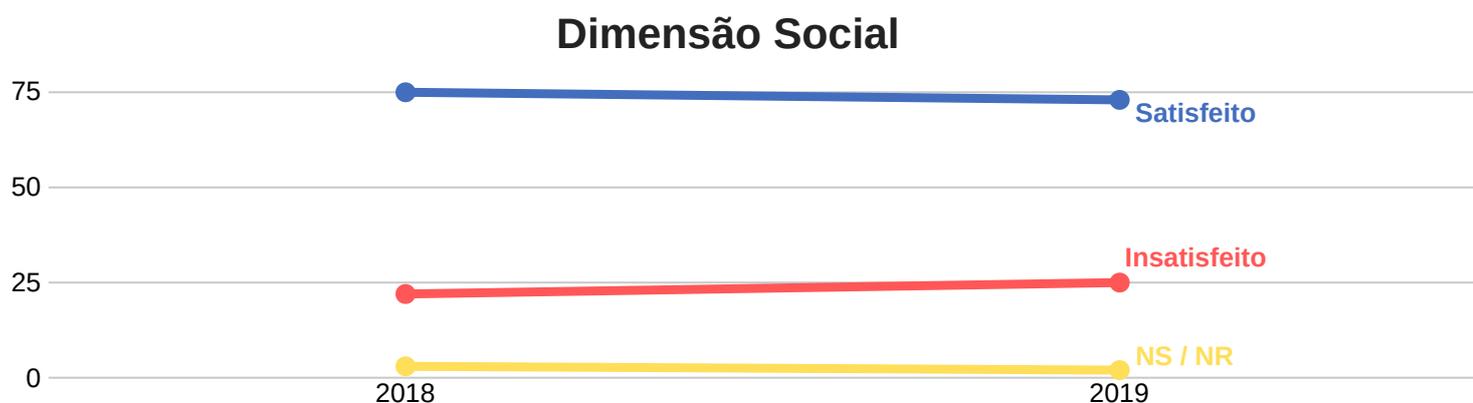
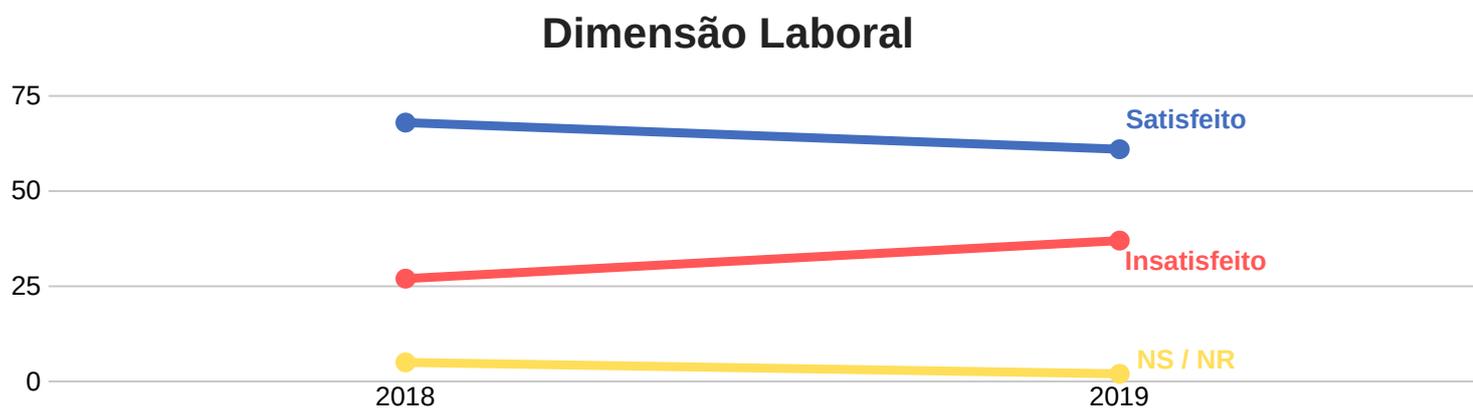
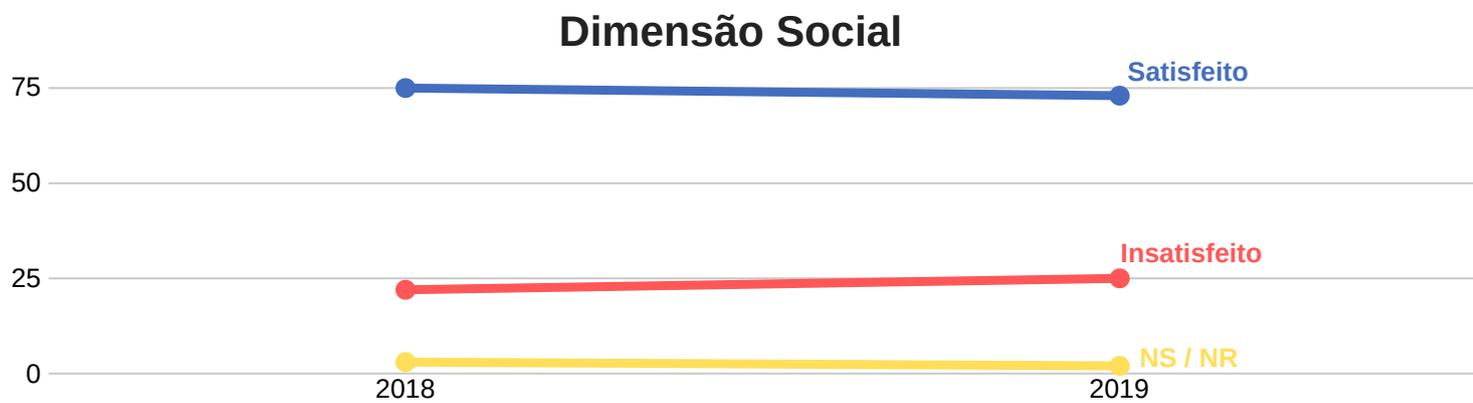
No item sobre ambiente laboral, a amostra representativa apresentou um grau de satisfação de 61% e de insatisfação de 37%. As questões que apresentaram maiores percentuais de satisfação foram: "*quando dou sugestões meu chefe as aceita sem dificuldades*" e "*você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma que considera melhor?*". .

Sobre a amostra representativa relacionada a gestão, as questões com maior índice de satisfação representam 59% e as que representam insatisfação têm o valor de 38%. As questões que apresentam maior índice de satisfação são: "*o gestor/chefe apresenta boa capacidade de liderança*", "*o gestor/chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos funcionários*" e "*o seu superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe?*"



CONCLUSÕES & PROPOSIÇÕES DE INTERVENÇÕES





Com base nas respostas coletadas na pesquisa, juntamente com os dados qualitativos expostos nas questões 31, 32 e 33, apresentamos algumas propostas de possíveis intervenções quanto à socialização, ambiente laboral e gestão com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho da Semace.

A dimensão social foi a que apresentou o mais elevado índice de satisfação, inferindo que o ambiente de trabalho exibe uma boa relação interpessoal entre seus funcionários. Porém, mesmo diante desse quadro favorável, é notória a necessidade do acompanhamento das pessoas que compõem o quadro de funcionários da instituição e dos que vão se agregando. Existe a necessidade de realizar um trabalho de gestão que integre os setores, de modo a melhorar a comunicação e compartilhar saberes e informações. Ao mesmo tempo é reivindicado um trabalho que oportunize melhorar as relações interpessoais e o autoconhecimento.

É importante frisar que promover a proximidade entre organização e funcionários é o diferencial para estimular o sentimento de pertencimento de um grupo junto à instituição.

Quanto ao ambiente laboral, apresenta-se como satisfatório a flexibilidade para realizar o trabalho da maneira que consideram melhor, assim como o fato de ter as sugestões acatadas pelo chefe. Todavia, percebe-se pelo resultado das respostas do questionário a necessidade de desenvolver **capacitações sistemáticas** como possibilidade de estar sempre atualizando os profissionais e estimular o crescimento profissional, facilitando a participação em eventos científicos e cursos técnicos, ao mesmo tempo realizando o reconhecimento oficial por trabalhos realizados.

Outra demanda se refere ao espaço físico. É de conhecimento geral que as reformas recentes trouxeram melhorias e que a Direção Geral está trabalhando com vistas à construção de uma nova sede. Porém enquanto isso não se torna realidade, há que se buscar algumas adequações interventivas com o olhar da ergonomia, ou seja, procurar a **integração das condições de trabalho**, capacidades e limitações físicas e psicológicas do trabalhador, voltando-se à otimização dessas condições. Isso porque se observa em alguns setores, uma grande quantidade de pessoas dividindo a mesma sala sem as divisões necessárias. Sabe-se ainda que ruídos e barulhos em excesso atrapalham na concentração e desempenho do trabalho.

Finalmente, os dados referentes à gestão merecem uma boa atenção, pois 38% consideraram a gestão insatisfatória. Boa parte dos funcionários dizem não receber feedback dos chefes quanto ao seu desempenho, assim como sentem-se pressionados para realizar suas tarefas em tempo exíguo, gerando um sentimento de opressão. Também se ressentem de não verem perspectiva de crescimento profissional dentro da instituição, gerando uma desmotivação e a vontade de mudar de organização. Outra constatação da percepção dos funcionários se refere à comunicação institucional, pois não se apresenta de modo objetivo e claro.

Sugere-se então a manutenção da realização das **reuniões sistemáticas** do grupo diretivo da Semace (Comitê Executivo) para que sejam apresentadas as demandas setoriais e discutidas possíveis soluções às questões relacionadas ao trabalho. Ao mesmo tempo, se poderia realizar **treinamento de liderança**, para que se desenvolva uma melhor ambiência entre gestores e funcionários, favorecendo melhores feedback e comunicação entre todos que fazem à instituição.

Uma boa estratégia para desenvolver a integração e melhorar a comunicação são os **eventos integrativos** e de favorecimento às relações interpessoais a exemplo de fóruns e seminários com temáticas de interesse dos funcionários. Os "diálogos ambientais" que já está na terceira edição é um bom exemplo de fomento de participação do público interno e externo.

Outras questões citadas pelos funcionários dizem respeito ao Plano de Cargos e Vencimentos Salariais, às diárias recebidas (hoje estão aquém da necessidade) e ao pouco contingente de funcionários nas funções finalísticas da instituição, inferindo a necessidade de um concurso público. É sabido que alguns passivos crônicos da organização podem ser minimizados com **mutirões**, mas devido ao volume constante de processos que chega à instituição, somente com um **maior contingente de pessoal devidamente valorado e valorizado associado com boas práticas procedimentais e avançadas ferramentas tecnológicas esse problema será sanado**.

Finalmente, uma melhor comunicação interna e externa é necessária para que os fluxos de processos e de informações aconteçam de modo harmônico e as pessoas possam trabalhar com satisfação, logo sugere-se a criação de um **plano de comunicação** e um **plano de marketing** que foquem no fortalecimento da reputação, imagem e transmissão das informações dentro e fora da Semace.

Síntese das Informações

Uma pesquisa de Clima Organizacional proporciona que os trabalhadores percebam seu ambiente de trabalho através da avaliação de como ocorrem as relações e como as percepções são compartilhadas por aqueles que fazem a organização. Esse instrumento busca entender como o ambiente de trabalho interfere nos comportamentos laborais dos funcionários, retratando as relações com gestores, colegas de trabalho, a relação com a organização e demais variáveis que surgirão no contexto, envolvendo a análise da organização e das relações sócio-profissionais que potencializam o sentimento de prazer ou de sofrimento no trabalho.

Com base no exposto acima, em 2019 a Semace disponibilizou questionários para que, servidores e colaboradores, pudessem manifestar sua opinião e considerações acerca de diversos quesitos relativos as dimensões social, laboral e da gestão. A proposta da pesquisa é perceber o clima organizacional da Semace, partindo do contexto de trabalho de todos os trabalhadores da sede Fortaleza e das regionais do Crato e Sobral. Ao todo foram respondidos 88 questionários, o que denota um índice de participação de 88,90%, do total de questionários recebidos nos e-mails funcionais.

Com base nas respostas coletadas na pesquisa, juntamente com os dados qualitativos, apresentamos algumas propostas de possíveis intervenções quanto à socialização, ambiente laboral e gestão com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho da Semace. É importante frisar que promover a proximidade entre organização e funcionários é o diferencial para estimular o sentimento de pertencimento de um grupo junto à instituição.

Dentre as três dimensões elencadas para categorizar a pesquisa (social, laboral e gestão) a que teve maior percentual de satisfação dentre os funcionários foi a social (73,33%) onde as questões que suscitaram essa elevação foram Semace ser um lugar que trata com respeito o funcionário e o grupo de trabalho ter harmonia. Em sequência veio a questão laboral (68,36%) e, por último, a gestão (62,11%).

Síntese das Informações

No item sobre ambiente laboral, a amostra representativa apresentou um grau de satisfação de 68,36%. As questões que apresentaram maiores percentuais de satisfação foram: “quando dou sugestões meu chefe as aceita sem dificuldades” e “você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma que considera melhor?”

Sobre a amostra representativa relacionada a gestão, as questões com maior índice de satisfação representam 59%. Foram as seguintes: "o gestor/chefe apresenta boa capacidade de liderança", e o “gestor/chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos funcionários ” e ainda, “o seu superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe?”

A dimensão social foi a que apresentou o mais elevado índice de satisfação 73%, inferindo que o ambiente de trabalho exibe uma boa relação interpessoal entre seus funcionários. Porém, mesmo diante desse quadro favorável, é notória a necessidade do acompanhamento das pessoas que compõem o quadro de funcionários da instituição e dos que vão se agregando. Existe a necessidade de realizar um trabalho de gestão que integre os setores, de modo a melhorar a comunicação e compartilhar saberes e informações. Ao mesmo tempo é reivindicado um trabalho que oportunize melhorar as relações interpessoais e o autoconhecimento.

Quanto ao ambiente laboral, apresenta-se como satisfatório a flexibilidade para realizar o trabalho da maneira que consideram melhor, assim como o fato de ter as sugestões acatadas pelo chefe. Todavia, percebe-se pelo resultado das respostas do questionário a necessidade de desenvolver capacitações sistemáticas como possibilidade de estar sempre atualizando os profissionais e estimular o crescimento profissional, facilitando a participação em eventos científicos e cursos técnicos, ao mesmo tempo realizando o reconhecimento oficial por trabalhos realizados.

Síntese das Informações

Outra demanda se refere ao espaço físico. É de conhecimento geral que as reformas recentes trouxeram melhorias e que a Direção Geral está trabalhando com vistas à construção de uma nova sede.

Finalmente, os dados referentes à gestão merecem uma boa atenção. 38% consideraram a gestão insatisfatória. Boa parte dos funcionários dizem não receber feedback dos chefes quanto ao seu desempenho, assim como sentem-se pressionados para realizar suas tarefas em tempo exíguo, gerando um sentimento de opressão.

Também se ressentem de não verem perspectiva de crescimento profissional dentro da instituição, gerando uma desmotivação e a vontade de mudar de organização. Outra constatação da percepção dos funcionários se refere à comunicação institucional, pois não se apresenta de modo objetivo e claro.

Observa-se pelas análises percorridas no trabalho que boa parcela dos funcionários percebem a instituição de modo positivo, entretanto, considera que existem pressões no ambiente de trabalho para que os processos sejam realizados com mais celeridade em face da existência de uma disfuncionalidade devido uma carência de servidores em algumas funções gerando desmotivação e estresse.

Além da queixa acerca do valor precário das diárias e falta de um plano de cargos, carreiras e vencimentos, outra queixa recorrente é da falta de comunicação eficaz entre os setores e a ineficiente comunicação institucional.

Por fim, cabe ressaltar o crédito que os funcionários estão depositando na nova administração acreditando que está em consonância com seus anseios.

A stack of books is shown on a shelf, with the word 'BIBLIOGRAFIA' overlaid in large yellow letters. The books are stacked vertically, and the text is positioned in the lower-left quadrant of the image. A small yellow horizontal bar is located below the text.

BIBLIOGRAFIA



CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 6 reimpressão.

EMMENDOERFER, M.; VIEIRA, E.; BALBI, R. **Clima Organizacional: Retrato representativo da motivação para o trabalho em organizações de serviços? Um estudo em restaurantes de um shopping Center de Belo Horizonte/MG**. Curitiba:Juruá Editora, 2009.

LIKERT, R. A. **Technique for the Measurement of Attitudes**, Archives of Psychology 140: pp. 1-55, 1932.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. 2008.

60



ANEXOS



1.- Dados Demográficos

*1. Qual seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não responder
- Outro

*2. Qual sua idade?

- 18 a 40 anos
- 41 a 65 anos
- Acima de 65 anos

*3. Qual seu nível de escolaridade?

- Fundamental Incompleto
- Fundamental Completo
- Médio Incompleto
- Médio Completo
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado
- Outra (Por favor, especifique)

2.- Dados Laborais

4. Há quanto tempo trabalha na Semace (em anos)?

*5. Qual sua categoria funcional?

- Estagiário(a) Terceirizado(a) Servidor(a) Outro

*6. Nível Hierárquico

- Operacional (Apoio Administrativo, Secretariado, por exemplo)
 Técnico (Fiscais, Gestores, Procuradores, Articuladores, por exemplo)
 Liderança (Assessoria, Gerentes, Diretores, por exemplo)
 Outra (Por favor, especifique)

3.- Clima Organizacional

*7. Na sua opinião, os funcionários na Semace são tratados com respeito, independentemente do cargo/posição que ocupam?

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 NS/NR

*8. Você considera a Semace um bom lugar para se trabalhar?

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 NS/NR

*9. Na sua opinião, existe um relacionamento de cooperação entre os diversos setores da Semace?

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 NS/NR

***10. Meu grupo de trabalho se relaciona com harmonia?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***11. As divergências são resolvidas adequadamente no ambiente de trabalho?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***12. Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***13. Na sua equipe de trabalho os assuntos relacionados ao convívio entre os funcionários são debatidos antes de se tomar uma decisão?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***14. Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***15. Quando dou sugestões, meu chefe as aceita sem dificuldades?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***16. A Semace dá condições de treinamento/desenvolvimento para que você tenha um aprendizado contínuo?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***17. O espaço físico é adequado ao desenvolvimento das atividades de trabalho?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***18. As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***19. Existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***20. O seu superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***21. Existe reconhecimento no trabalho realizado?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***22. Eu sou informado por meu chefe sobre o que ele acha do meu desempenho?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***23. Tenho ciência de oportunidades de crescimento profissional na SEMACE?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***24. O gestor/chefe apresenta boa capacidade de liderança?**

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

25. Você se sente seguro em dizer o que pensa?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

***26. Você tem interesse em mudar de setor?**

Escolher um <

27. Se respondeu SIM na questão anterior, para qual setor?

*28. O gestor/chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus funcionários?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

*29. O gestor/chefe explica adequadamente aos funcionários o motivo das decisões que toma?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

*30. Na sua opinião a Comunicação Institucional da Semace é clara e objetiva?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- NS/NR

*31. Em uma escala de 0 (zero) a 10 (dez), onde 0 (zero) é péssimo e 10 (dez) é ótimo, como você classificaria o clima organizacional da Semace neste ano em comparação ao mesmo período de 2018?

0



*32. Marque o principal fator que traz mais SATISFAÇÃO no seu trabalho.

- Ambiente da instituição
- Benefícios
- Estabilidade no emprego
- O trabalho em si
- Oportunidades de crescimento profissional
- Oportunidades de treinamento
- Reconhecimento
- Relacionamento com a liderança
- Relacionamento com o grupo
- Remuneração
- NS/NR
- Outra (Por favor especifique)

***33. Marque o principal fator que traz mais INSATISFAÇÃO no seu trabalho.**

- Ambiente da instituição
- Excesso de trabalho
- Falta de infraestrutura para trabalhar
- Falta de oportunidades de crescimento profissional
- Falta de reconhecimento
- Instabilidade no emprego
- Instalações inapropriadas da empresa
- Jornada de trabalho
- O trabalho em si
- Pouca autonomia profissional
- Pouco treinamento
- Relacionamento com a liderança
- Remuneração
- NS/NR
- Outra (Por favor especifique)

34. Finalmente, sugira ações para termos uma maior integração entre os setores na instituição.

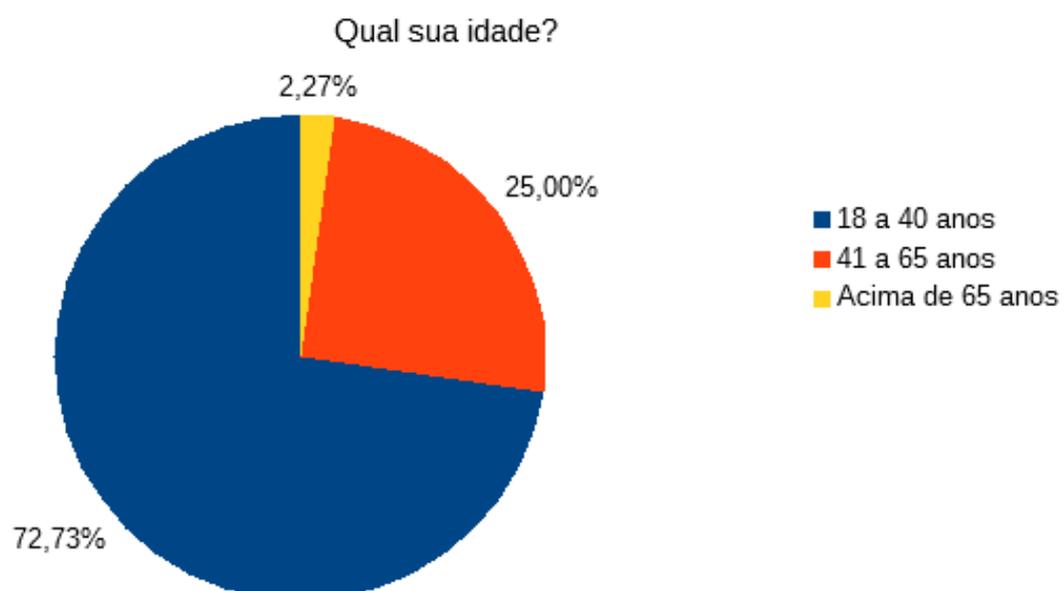
0/4000

Consolidação das respostas

Pesquisa de Clima Organizacional 2019



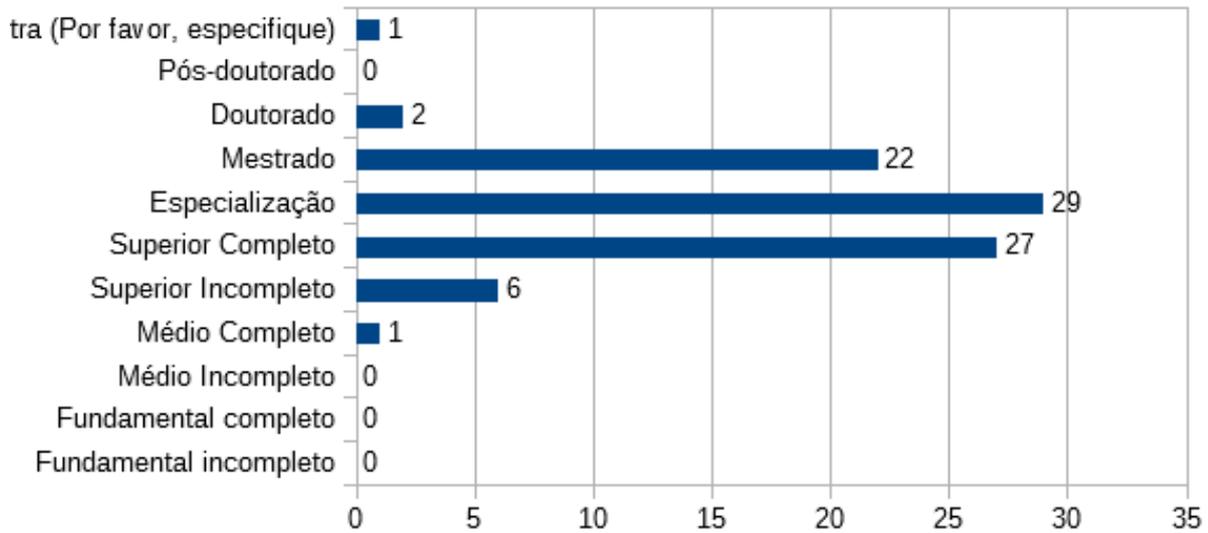
Pesquisa de Clima Organizacional 2019



Consolidação das respostas

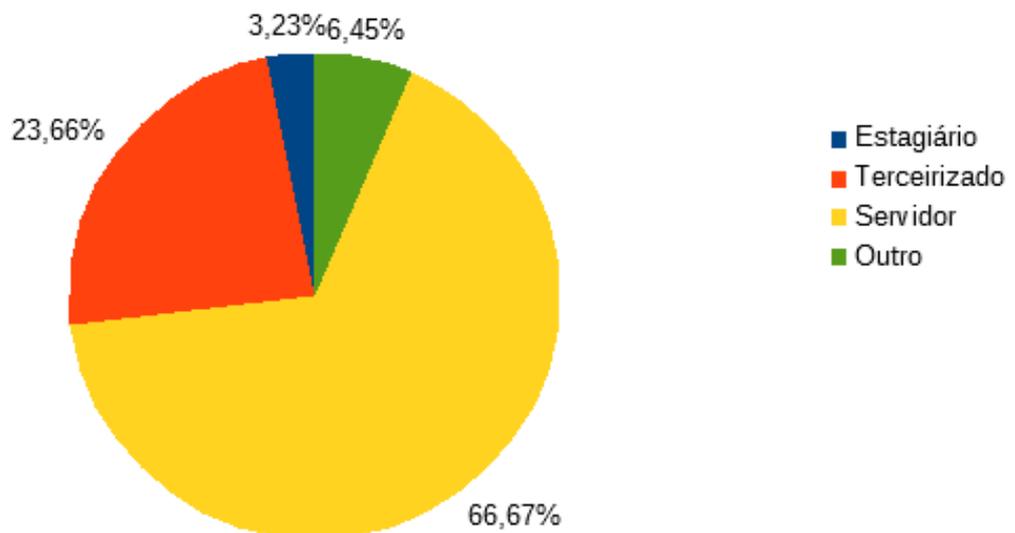
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

Qual seu nível de escolaridade?



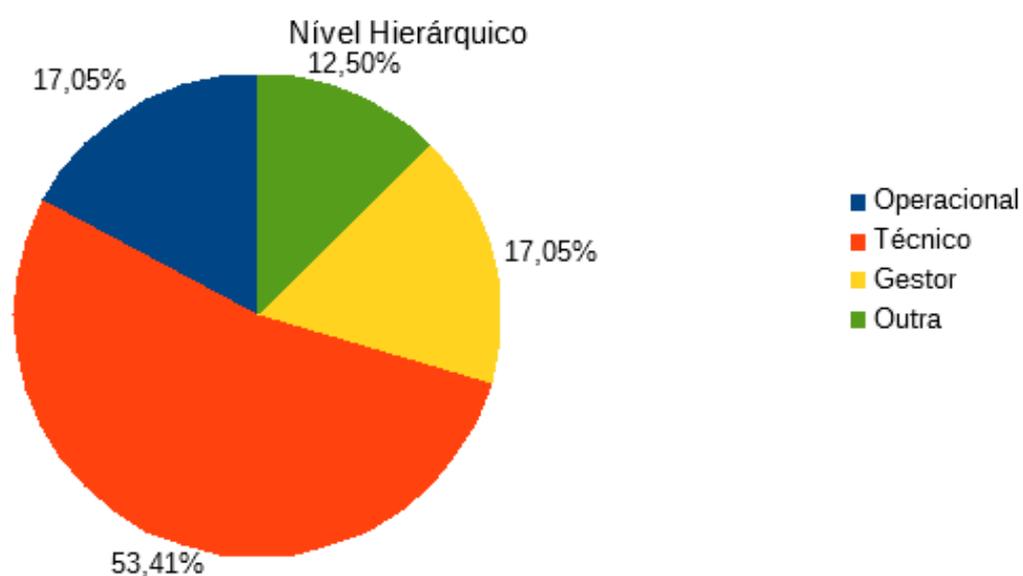
Pesquisa de Clima Organizacional

Qual sua categoria funcional?



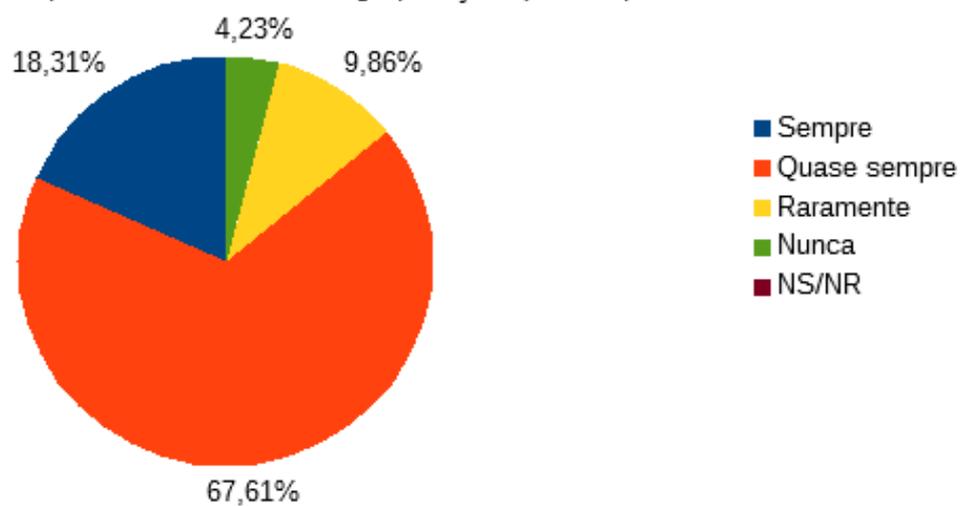
Consolidação das respostas

Pesquisa de Clima Organizacional 2019



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

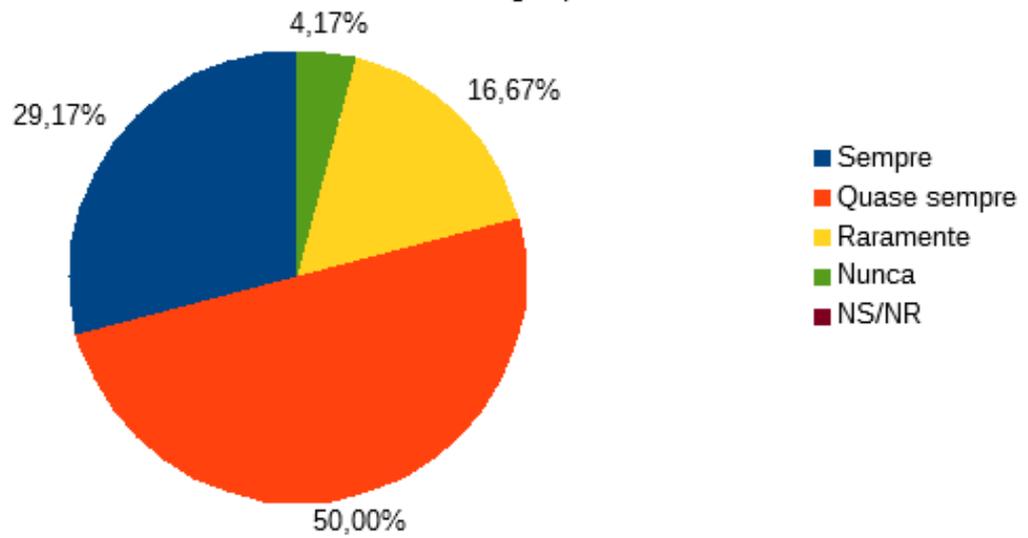
Na sua opinião, os funcionários na Semace são tratados com respeito, independentemente do cargo/posição que ocupam?



Consolidação das respostas

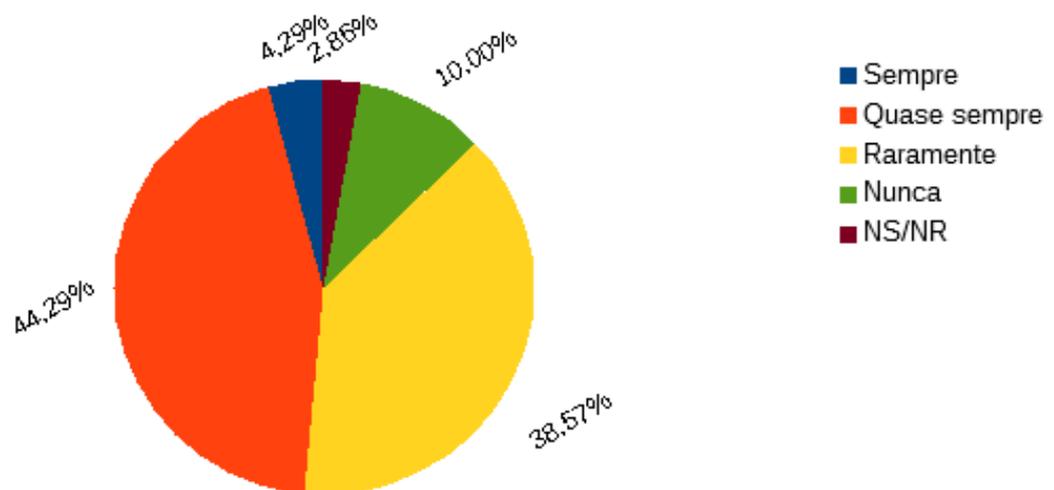
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

Você considera a Semace um bom lugar para se trabalhar?



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

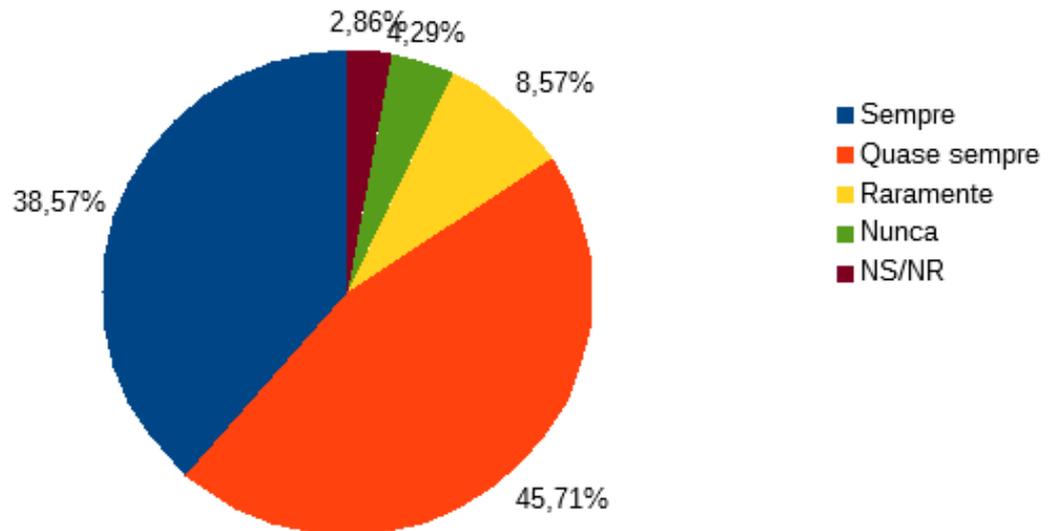
Na sua opinião, existe um relacionamento de cooperação entre os diversos setores da Semace?



Consolidação das respostas

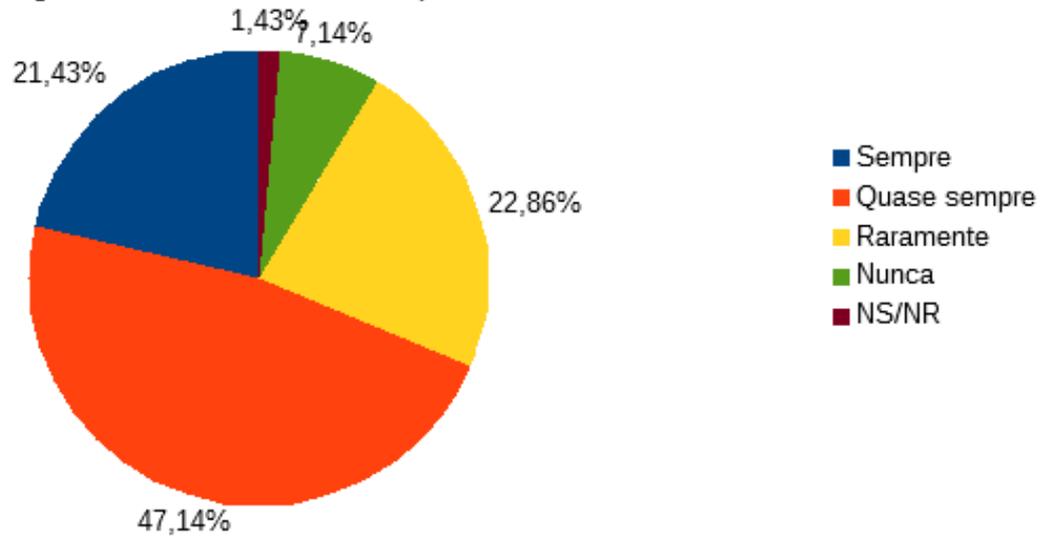
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

Meu grupo de trabalho se relaciona com harmonia?



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

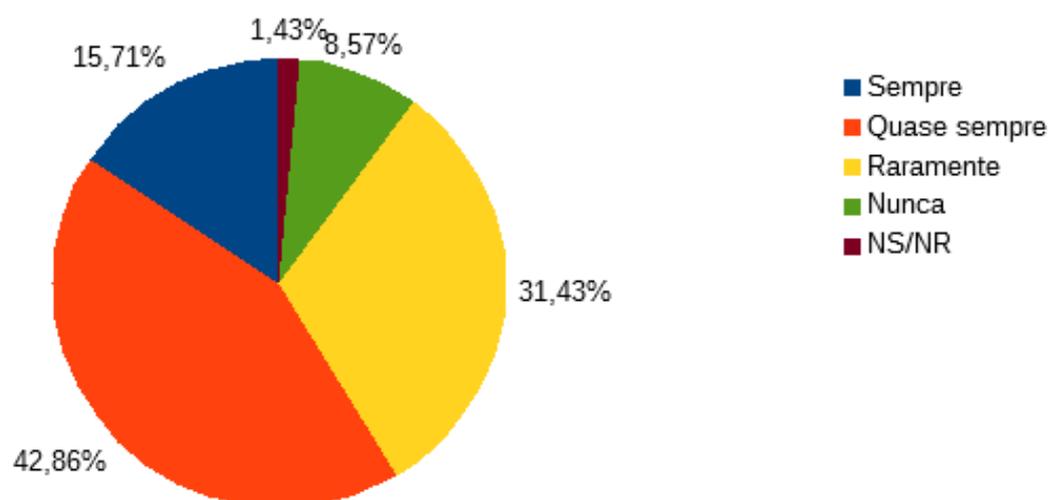
As divergências são resolvidas adequadamente no ambiente de trabalho?



Consolidação das respostas

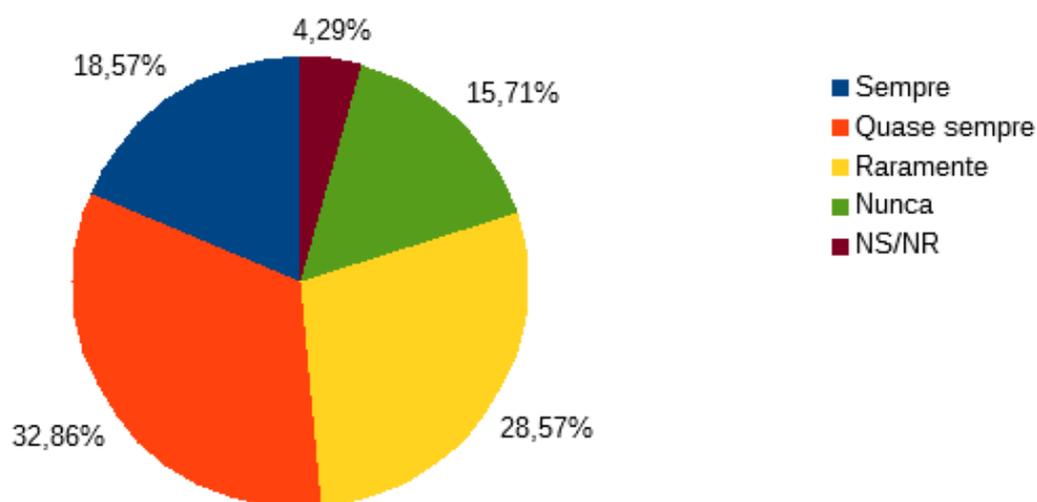
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

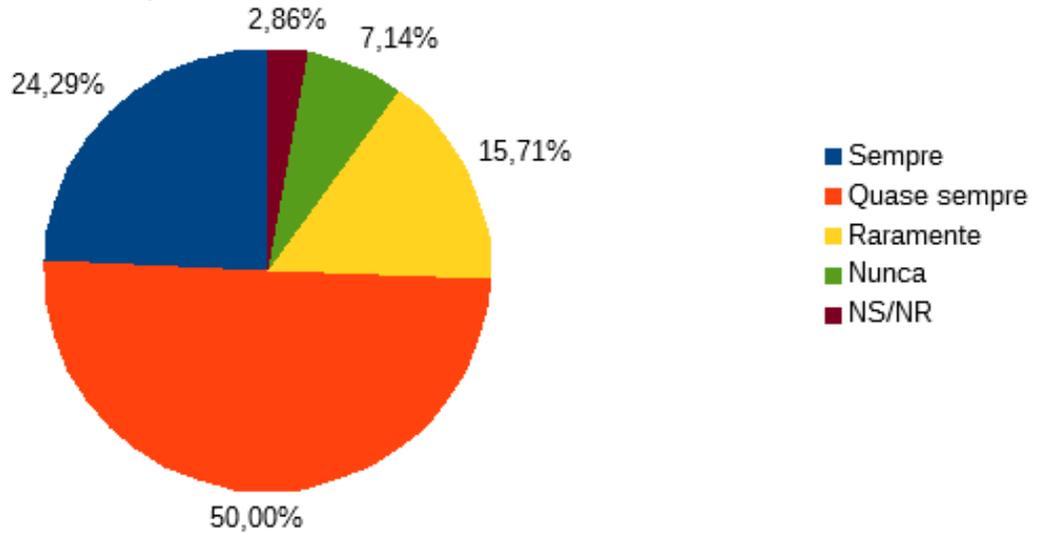
Na sua equipe de trabalho os assuntos relacionados ao convívio entre os funcionários são debatidos antes de se tomar uma decisão?



Consolidação das respostas

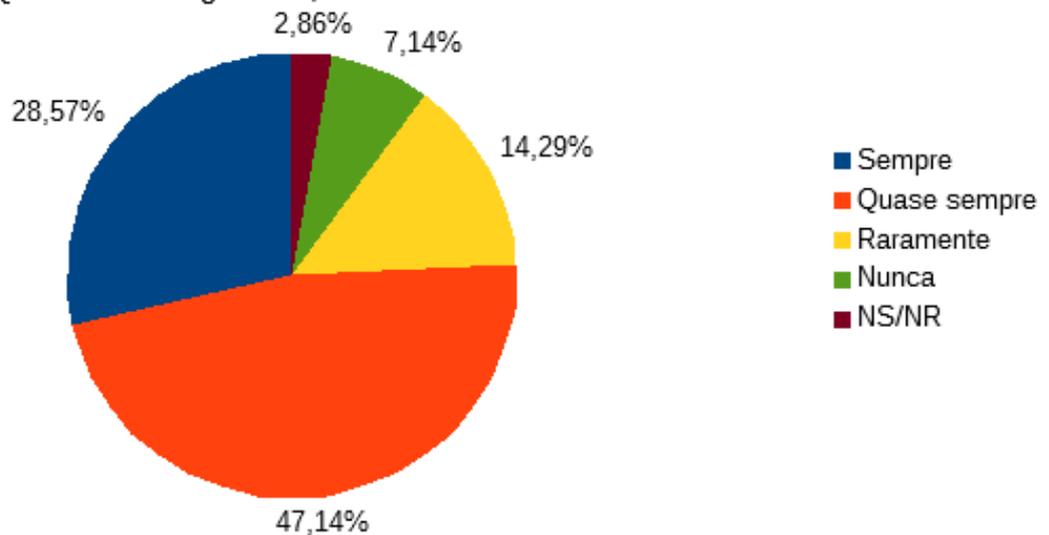
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

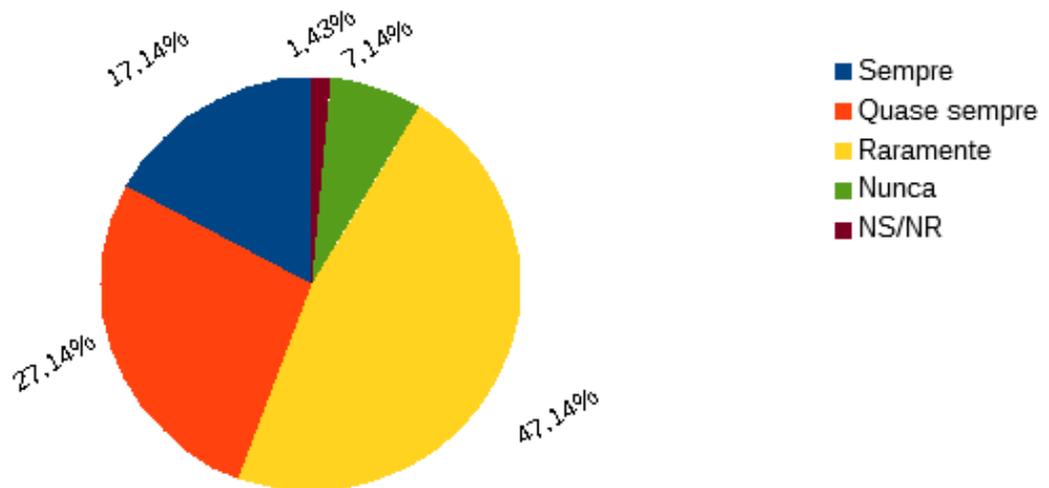
Quando dou sugestões, meu chefe as aceita sem dificuldades?



Consolidação das respostas

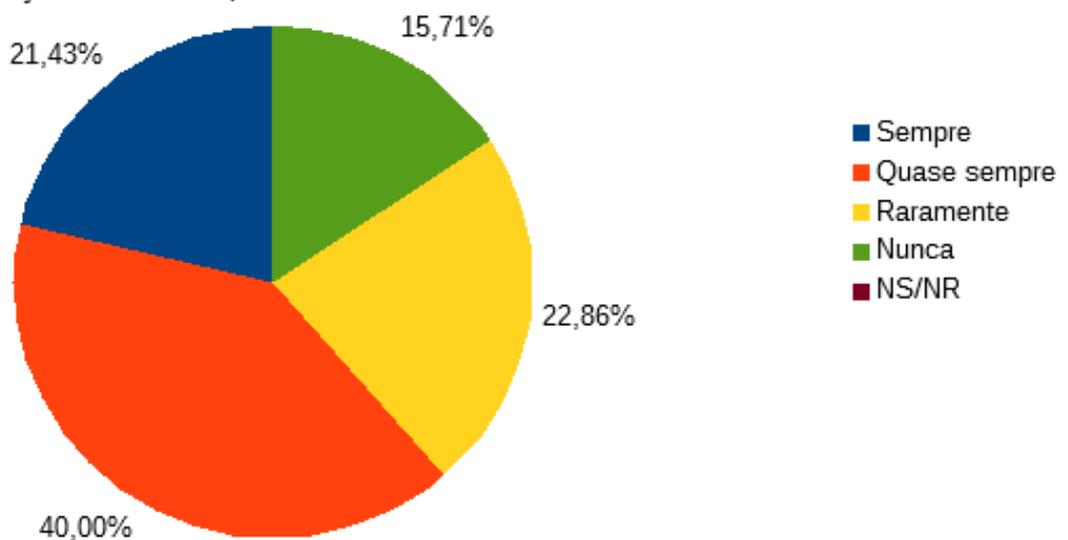
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

A Semace dá condições de treinamento/desenvolvimento para que você tenha um aprendizado contínuo?



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

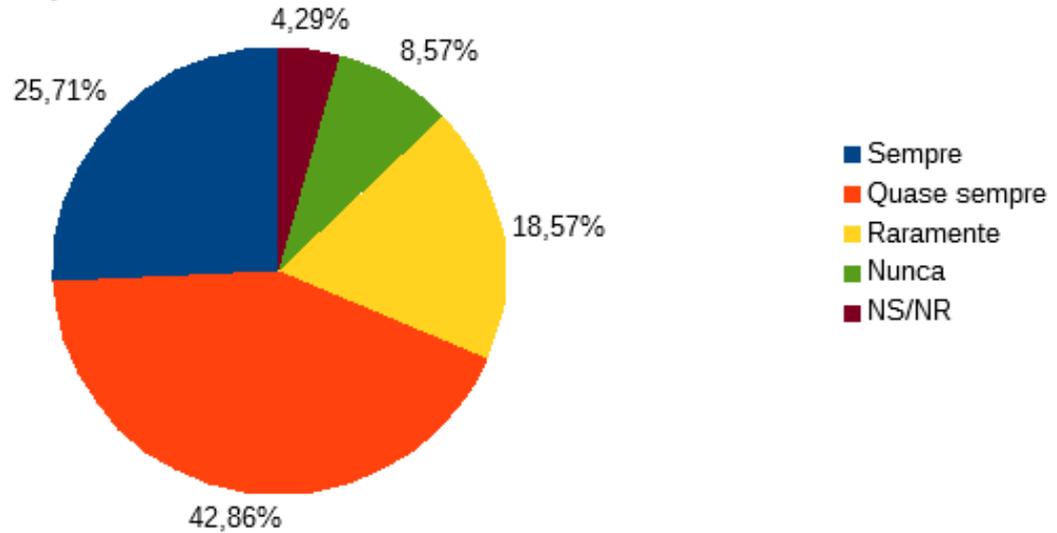
O espaço físico é adequado ao desenvolvimento das atividades de trabalho?



Consolidação das respostas

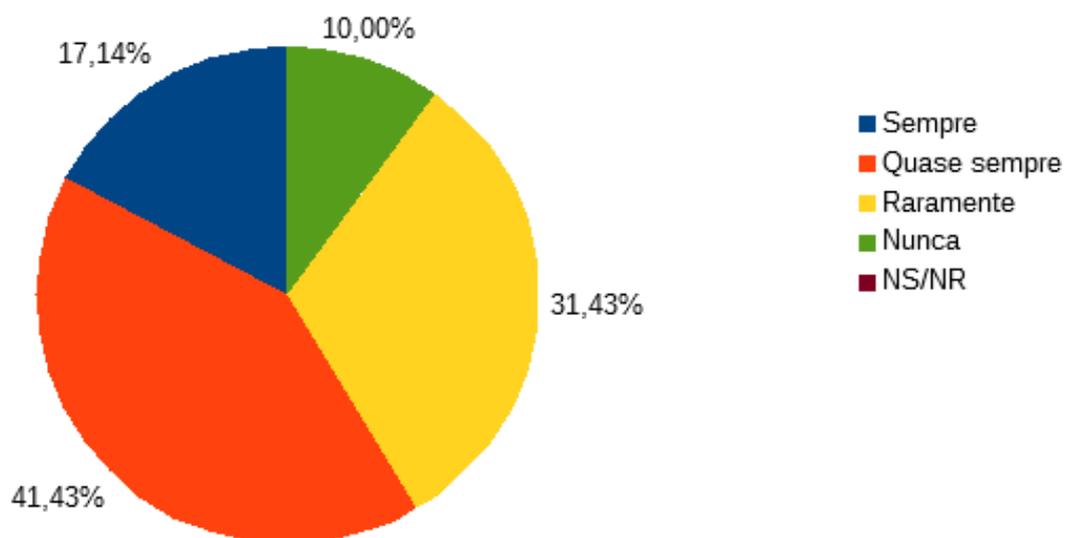
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas?



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

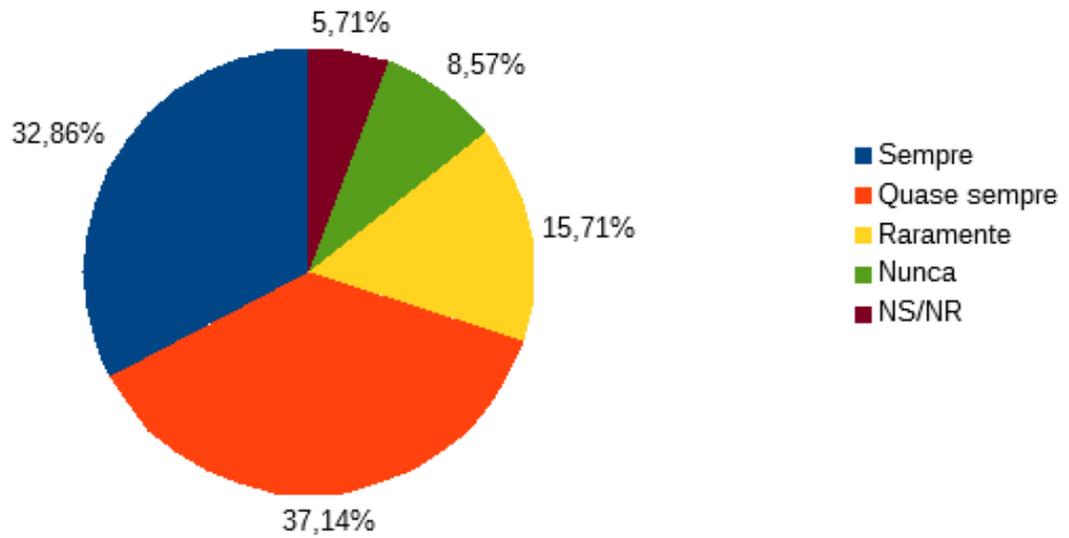
Existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho?



Consolidação das respostas

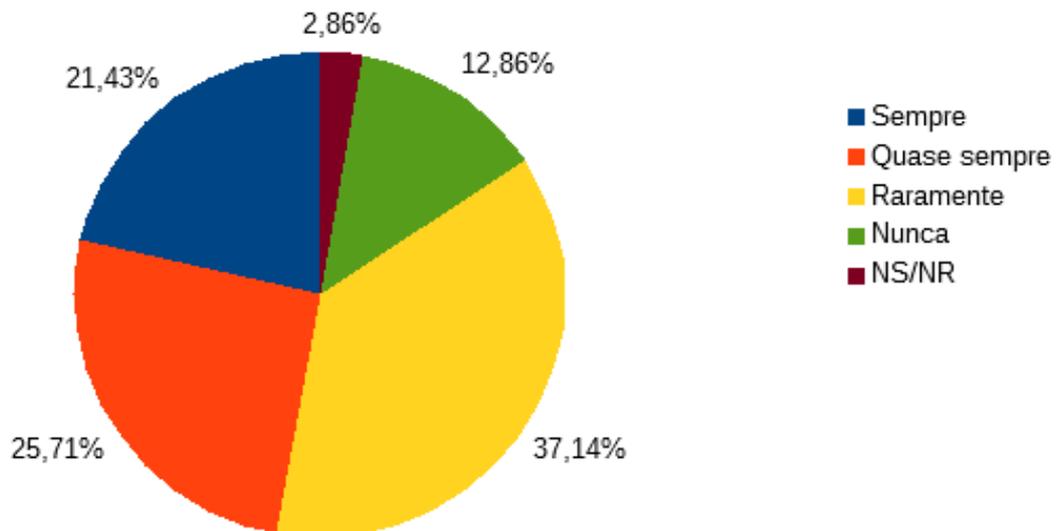
Pesquisa de Clima Organizacional 2019

O seu superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe?



Pesquisa de Clima Organizacional 2019

Existe reconhecimento no trabalho realizado?



Consolidação das respostas

Pesquisa de Clima Organizacional 2019

Eu sou informado por meu chefe sobre o que ele acha do meu desempenho?

