

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edição 2023



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 possibilitarão 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 trás 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

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



A pesquisa foi realizada durante o mês de Dezembro de 2023. O questionário foi encaminhado para **326** e-mails de funcionários, sendo estes da Semace sede e dos escritórios de Sobral e Crato. Foram respondidos 130 questionários, perfazendo um total de 39,87% de adesão. O questionário da pesquisa de clima organizacional 2023 (anexo), foi construído tendo como base a pesquisa realizada em 2022 alterando-se algumas perguntas e suprimindo-se outras, 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. Neste questionário tabularam-se 35 questões, sendo estas divididas em dados do perfil do servidor (itens 01 a 06), da Dimensão Social (itens 07 a 12), da Dimensão laboral (itens 13 a 20) e a gerencial (itens 21 a 35).

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 326 emails enviados, 130 foram respondidos, perfazendo uma adesão de 39,87 %. Com os dados tabulados se procedeu a análise dos resultados que ensejaram propostas de algumas ações.

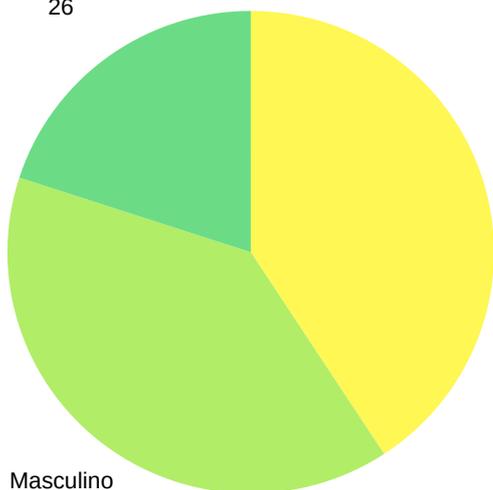




PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL



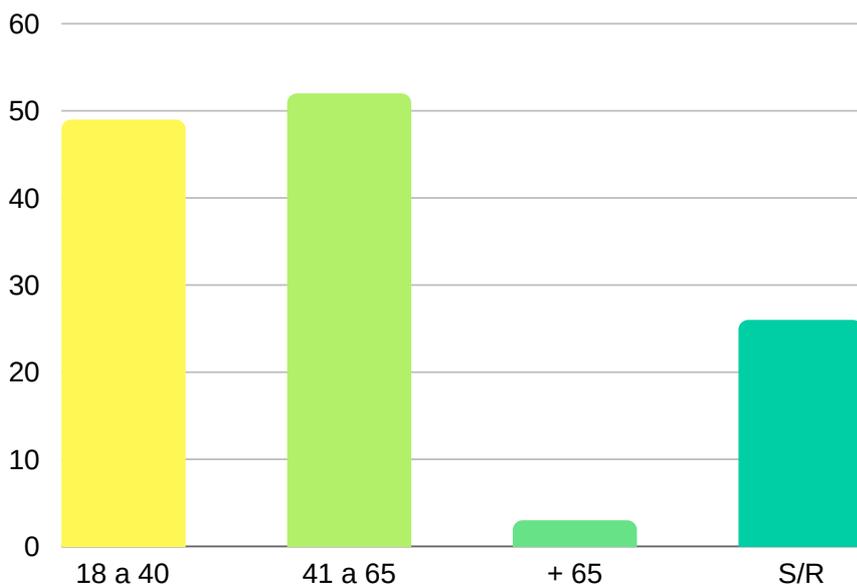
Sem resposta
26



Feminino
53

Masculino
51

GÊNERO

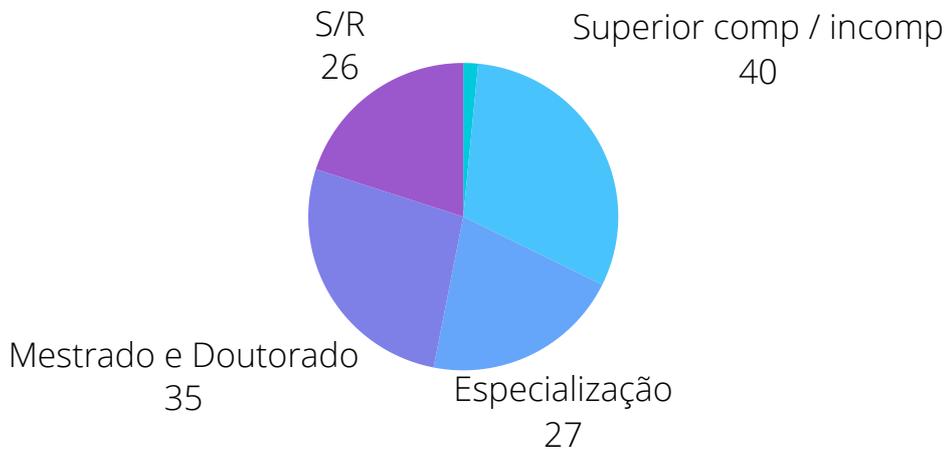


Segundo levantamento da pesquisa, o quadro de funcionários da SEMACE é composto em sua maioria pela sexo feminino (53 dos respondentes). Em relação ao perfil etário temos que, 18 a 40 anos (37,69%); 41 a 65 anos (40%) e acima de 65 anos temos apenas 2,31 % de pessoas. Diante desses dados observa-se que a maioria dos funcionários encontram-se na faixa etária de adultos e adultos jovens.

IDADE



Observa-se que pessoas com nível médio completo representam 1,54%. Nível superior (completo e incompleto) representa 30,80% das respostas, enquanto as pessoas com especialização (20,77%), mestrado e doutorado representam 26,92%. Dito isso, se depreende que na Semace a maioria dos funcionários apresentam um bom nível de escolaridade.



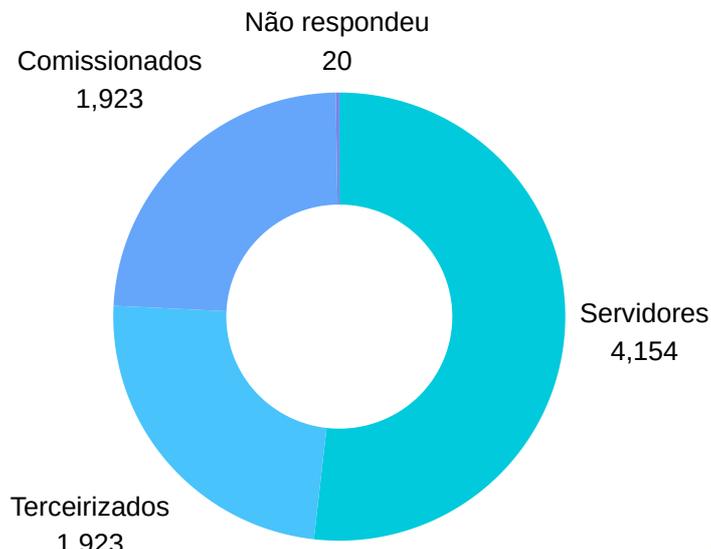
- Quantidade em números totais.

ESCOLARIDADE



Em relação ao tempo de trabalho, tem-se que, menos de 01 ano tem-se 9 pessoas, de 01 a 03 anos: 12 pessoas, de 04 a 06 anos: 13 pessoas. 6 anos ou mais : 70 pessoas, sem resposta: 26.

Tratando se da constituição da Semace em relação a Categoria funcional tem se que, 41,54% são servidores ; 19,23% são terceirizados e, 19,23% são Cargos Comissionados.



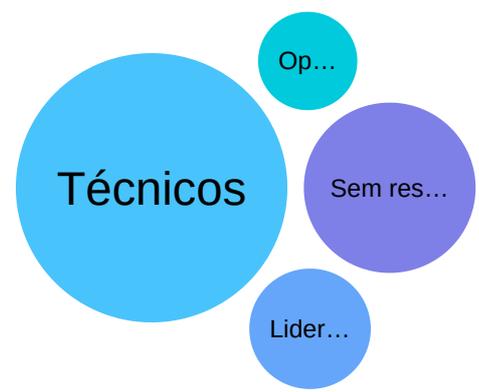
• Quantidade em percentual

CATEGORIA



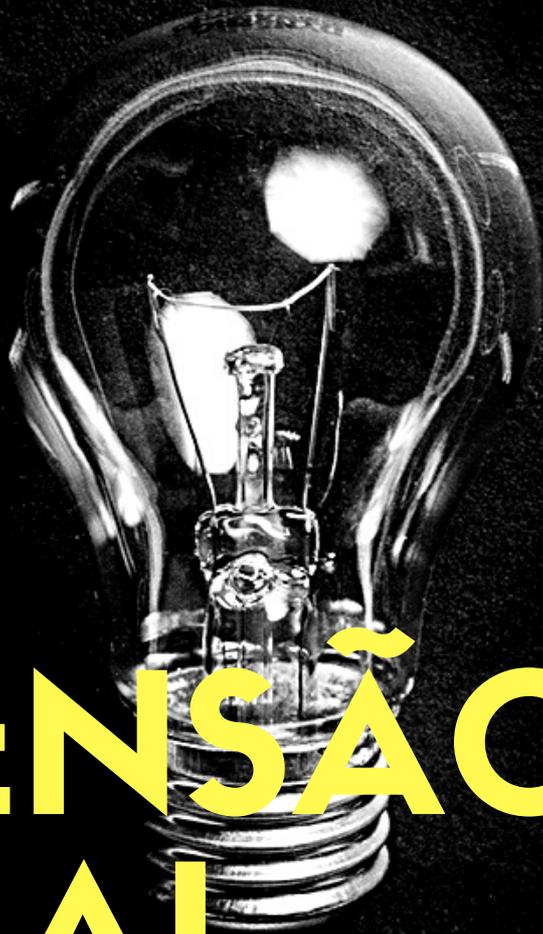
Em relação aos Níveis hierárquicos, o Operacional (apoio administrativo, secretariado) representa 7,69% dos respondentes, os Técnicos (Fiscais, Gestores, Procuradores) compreendem 57,69 % do total, enquanto as Assessorias, Gerentes, Diretores etc representam 11,54 %. Percebe-se, que significativa parte 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



• Quantidade em percentual





DIMENSÃO SOCIAL

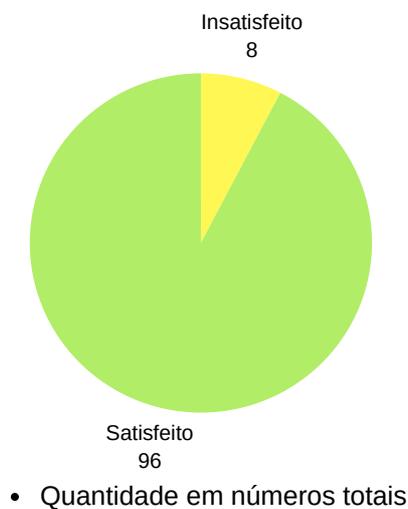


Tomando-se por base as categorias já mencionadas, passamos a avaliar as dimensões existentes do total das questões que foram respondidas, sobre: socialização (questão 7 a 12), ambiente laboral (questão 13 a 20) e gestão (questão 21 a 35), observando em seu potencial o grau de satisfação e insatisfação 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 12 avaliam o grau de socialização existente entre os funcionários e o ambiente de trabalho.

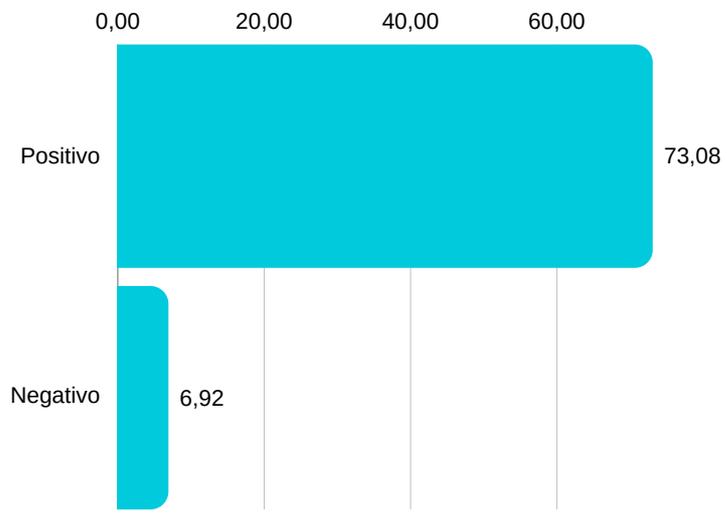
Primeiro, se pergunta se os funcionários são tratados com respeito, independente do cargo que ocupam: 96 responderam como satisfatório, enquanto 8 consideram insatisfatório e, 26 pessoas não completaram a resposta.



**RESPEITO NAS
RELAÇÕES**



O funcionário considera a empresa um bom lugar para se trabalhar? 95 pessoas esponderam positivamente e 9 responderam de forma negativa. 26 pessoas não responderam.



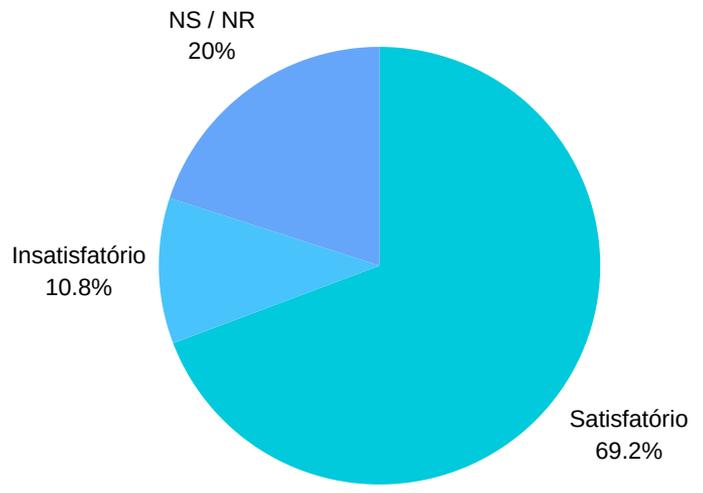
• Quantidade em percentual

BOM LUGAR



COOPERAÇÃO

Quanto ao relacionamento de cooperação entre os setores: 69,24% consideram satisfatório, enquanto 10,77% dizem ser insatisfatório, 20% não responderam.



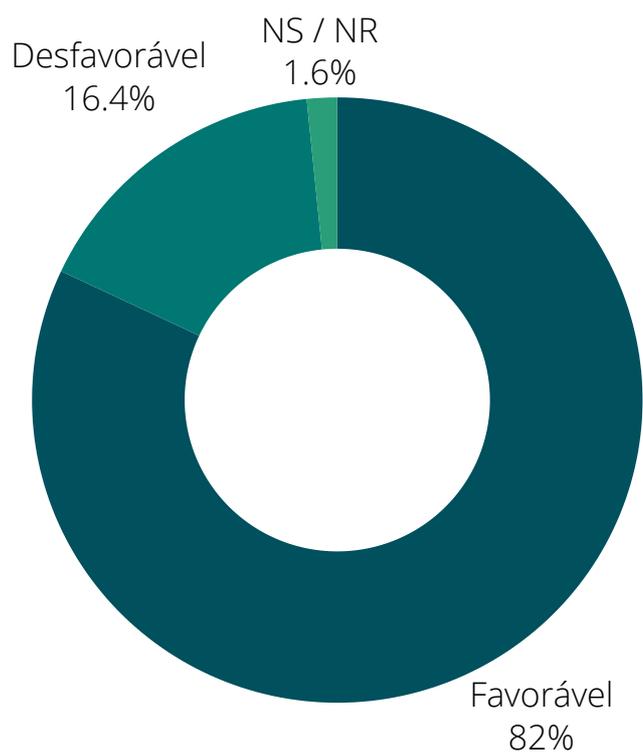
Ainda quanto ao grupo de trabalho se relacionar de forma harmoniosa: 75,39% afirmam ser satisfatório, enquanto 4,62% falam ser insatisfatório. Sem respostas totalizam 20%.



RELAÇÕES HARMÔNICAS

Se tratando de trabalho remoto, 76,93% informaram acreditar que o modelo impacta positivamente nos andamento dos trabalhos. Já para 3,08%, afirmaram avaliar de forma negativa trabalho remoto. Sem respostas teve-se 20%.

Ainda avaliando o Tele Trabalho, 70,77% consideram satisfatório o nível de cooperação dos setores, visando um bom andamento das atividades. Já para 9,23% o trabalho remoto não proporciona uma boa cooperação. 20% não responderam ou não completaram a resposta.



DIMENSÃO LABORAL

7 Di

8 Mi

9 Do

10 Fr

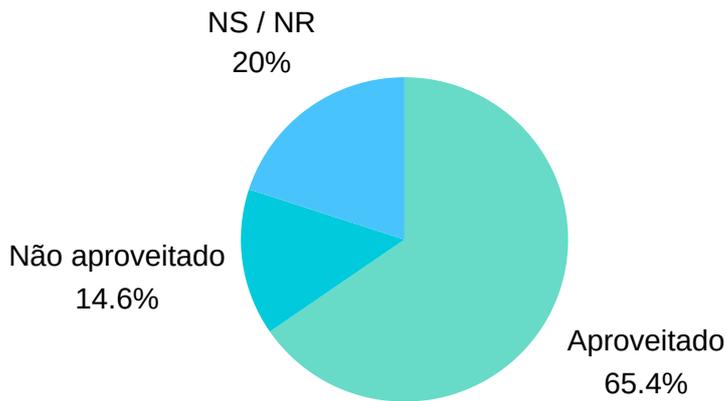
11 Sa

12 So

13 Mo

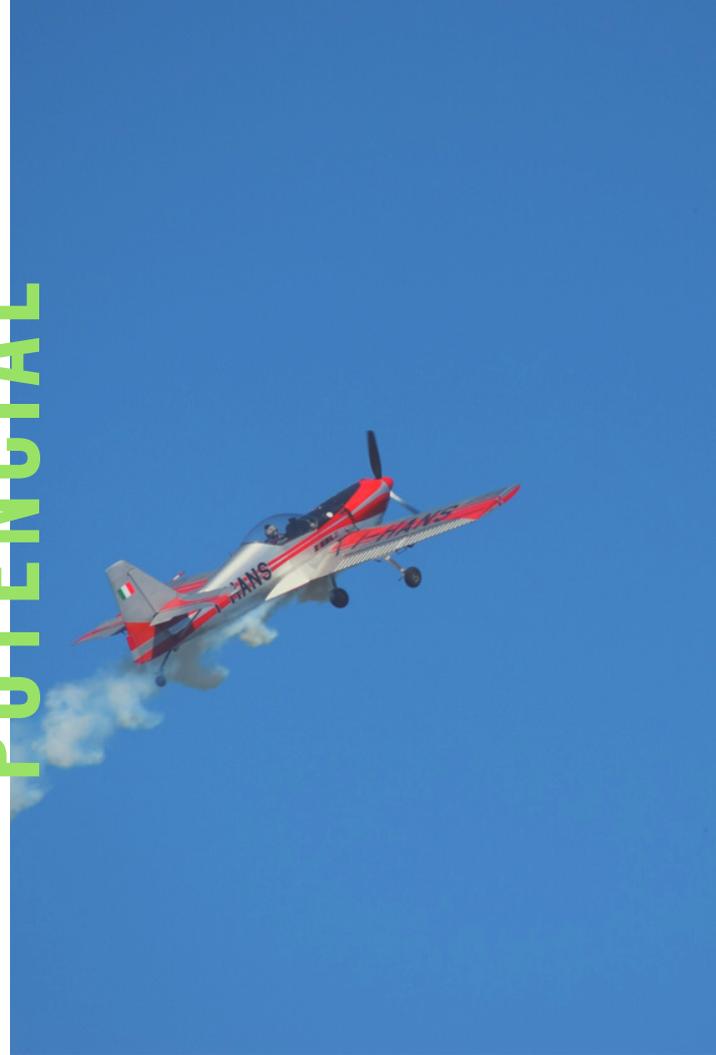
Nas questões 13 a 20 encontram-se perguntas relacionadas às percepções que o funcionário possui quanto ao espaço no trabalho.

Quando perguntado se consideram que o potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado 65,39 % afirmam que sim, enquanto 14,62 % dizem que não. 20% não responderam.



- Quantidade em percentual.

POTENCIAL



TOMADÃ DE DECISÕES

Indagando se gostariam de mudar de setor, 16,15% responderam de modo positivo e, 63,85% afirmaram que não mudariam. 20% não responderam.

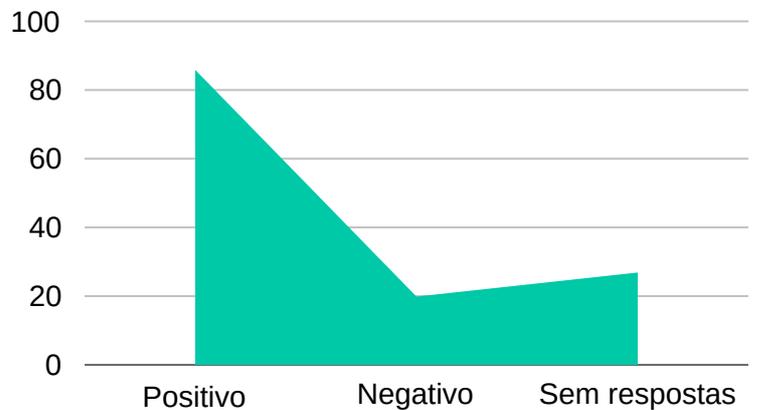
Quanto à liberdade para que possam realizar o trabalho da forma que consideram melhor: 74,62% afirmam positivamente, enquanto 5,39% dizem não conseguir realizar seu trabalho da forma como gostariam. 20% não responderam.

LIBERDADE



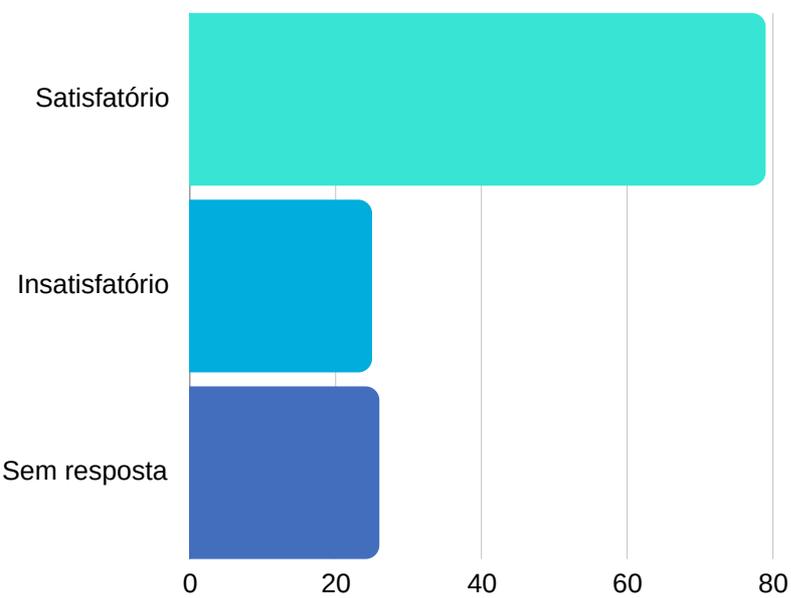
CONFLITO

Foi questionado também acerca da resolução de conflitos por parte dos gestores, se eram considerados adequadas. Foi respondido de forma positiva por 85 funcionários, enquanto para 19 dos respondendo afirmaram que não são resolvidos adequadamente. 26 pessoas não responderam.



- Quantidade de números totais.

Quando indagado se a Semace dá condições de treinamento/ desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus funcionários: 79 funcionários consideram satisfatório ; 25 insatisfatório e, 26 não responderam.

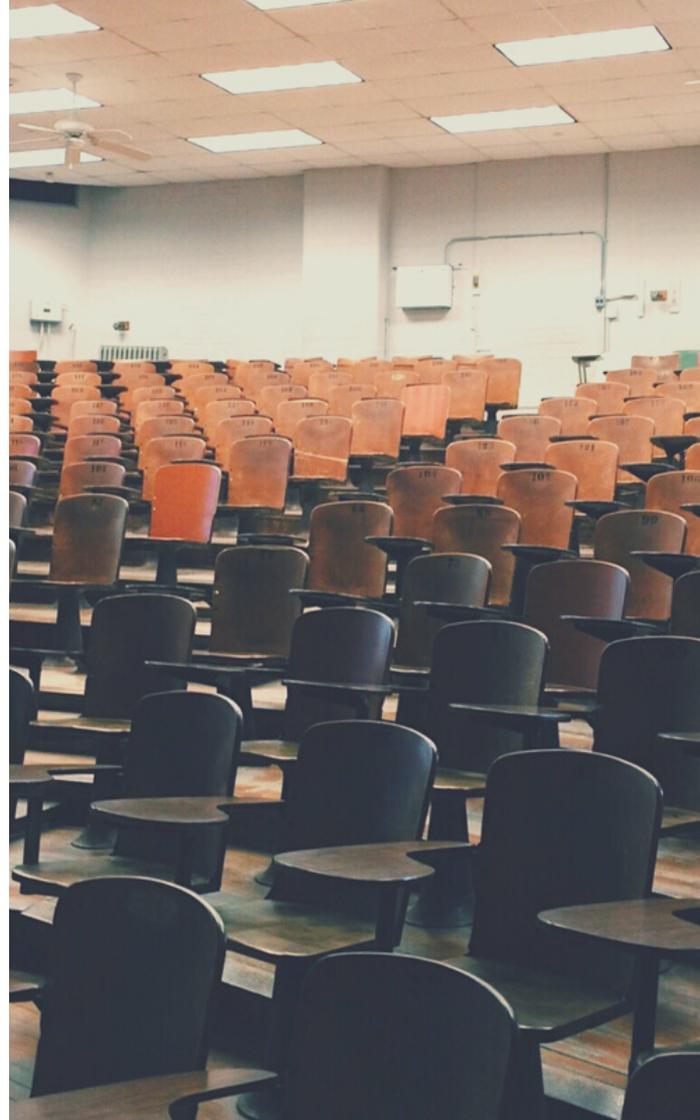


CAPACITAÇÃO

CRESCIMENTO
PROFISSIONAL



Em anexo na questão 18, está a relação de todas as sugestões de cursos/ capacitações que foram sugeridas nas respostas do questionário. Algumas dessas cursos/ capacitações já estão contempladas no Plano de Capacitação 2024 da SEMACE. Ressalta-se que 59,24% das pessoas disseram preferir a modalidade de curso EAD ou Híbrido, enquanto 20,77% preferem a modalidade presencial. 20% não responderam.



SUGESTÕES



Em relação aos cursos elencados na questão 18, na pergunta de número 20 estão listadas as diversas instituições sugeridas para os cursos indicados.

DIMENSÃO GESTÃO



Nas questões 21 a 35 encontram-se perguntas relacionadas às percepções que o funcionário possui quanto a sua relação com seus superiores.

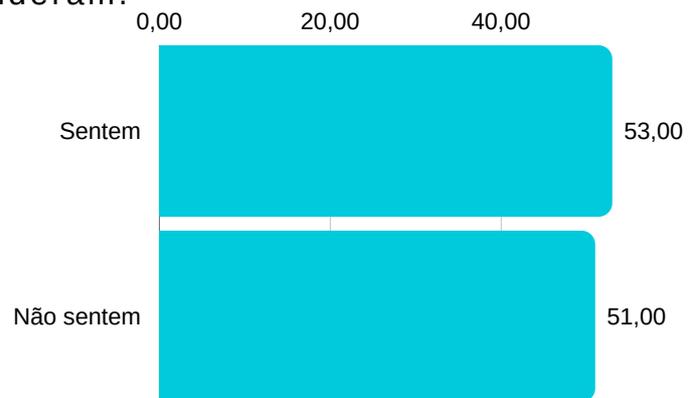
Ao se perguntar se as orientações que recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas, para 99 pessoas as orientações são satisfatórias enquanto que para 5 afirmaram ser insatisfatórias. 26 não responderam.

CLAREZA NAS ORIENTAÇÕES



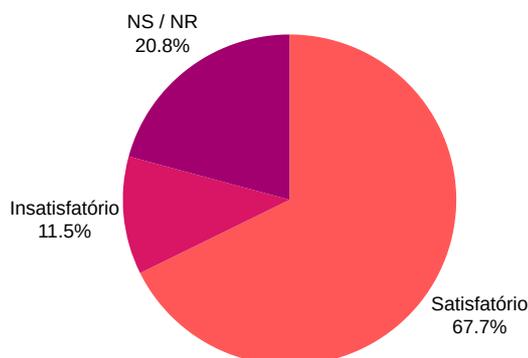
PRESSÃO

Quando indagado se existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho, 53 funcionários afirmaram sentir pressão. Para 51, não. 26 não responderam.



- Quantidade em números totais.

Ao se perguntar se o superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe, 67,69 % afirmaram de modo satisfatório, enquanto 11,54 % disseram ser insatisfatório; 20,77% não responderam.



- Quantidade em percentual

TRABALHO EM EQUIPE



RECONHECIMENTO

Diante da pergunta se gostariam de ser reconhecido profissionalmente na SEMACE pelo trabalho realizado, 30,77 responderam que gostariam que seu reconhecimento fosse por Certificações; 35,38% por publicações no DOE CE e, 24,62% por divulgação e elogios no INTRANET. 7,56% outros meios e, 15,38% não sabem. Não responderam 19,23%.



DESEMPENHO

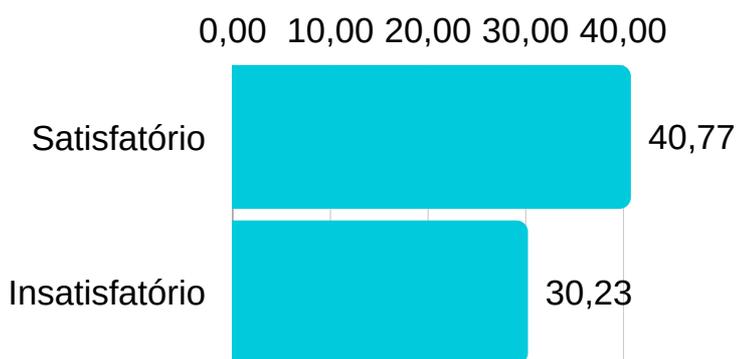


Quando se indaga se o funcionário é informado sobre o que o chefe acha do seu desempenho, para 66 pessoas disseram ser satisfatório, enquanto 38 afirmaram ser insatisfatório e 26 não responderam ou não sabem.

Quando se pergunta se existe reconhecimento no trabalho realizado, 70 pessoas responderam satisfatoriamente. Enquanto 34 foram respostas de insatisfatoriamente.

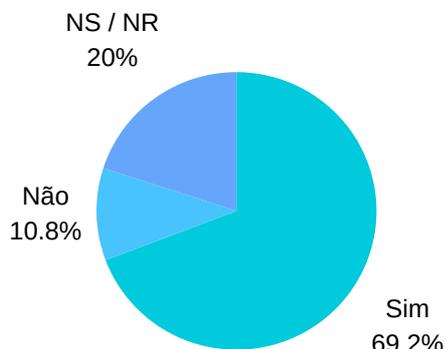
No quesito relacionado à percepção de que existem oportunidades de crescimento na empresa, 30,23% respondeu como insatisfatória, enquanto 40,77% responderam de modo satisfatório.

OPORTUNIDADES



- Quantidade em percentual

Quando se pergunta se o gestor/ chefe apresenta boa capacidade de liderança, 69,23% afirmaram como satisfatório, enquanto 10,77% disseram ser insatisfatório e 20% não responderam ou não sabem. Se depende que um grande percentual de funcionários percebe seus superiores como sendo bons líderes



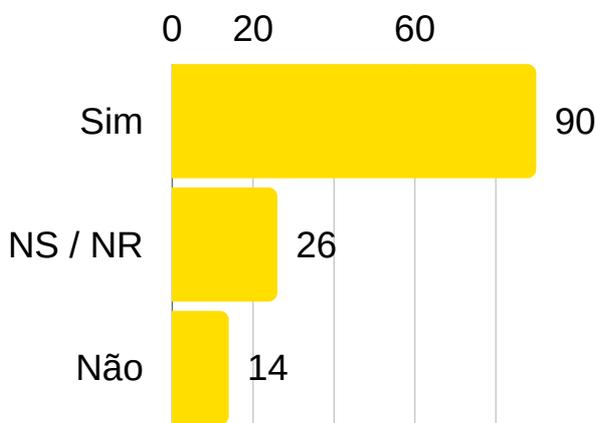
• Quantidade em percentual

LIDERANÇA



SEGURANÇA

Quando a pergunta se refere ao fato do funcionário se sentir seguro em dizer o que pensa: 90 pessoas tiveram posição satisfatória e 14 posição insatisfatória . 26 não responderam, o que sugere que o ambiente laboral é de boas relações e em sua maioria confiáveis.



• Quantidade em número total.

MOBILIDADE DE SETORES



Foi questionado também se, quando se dá sugestões, o gestor aceita sem dificuldade. Foi respondido pela maioria (92 pessoas) que sim, e para 12 dos respondentes a resposta foi não. 26 não responderam

DISPONIBILIDADE



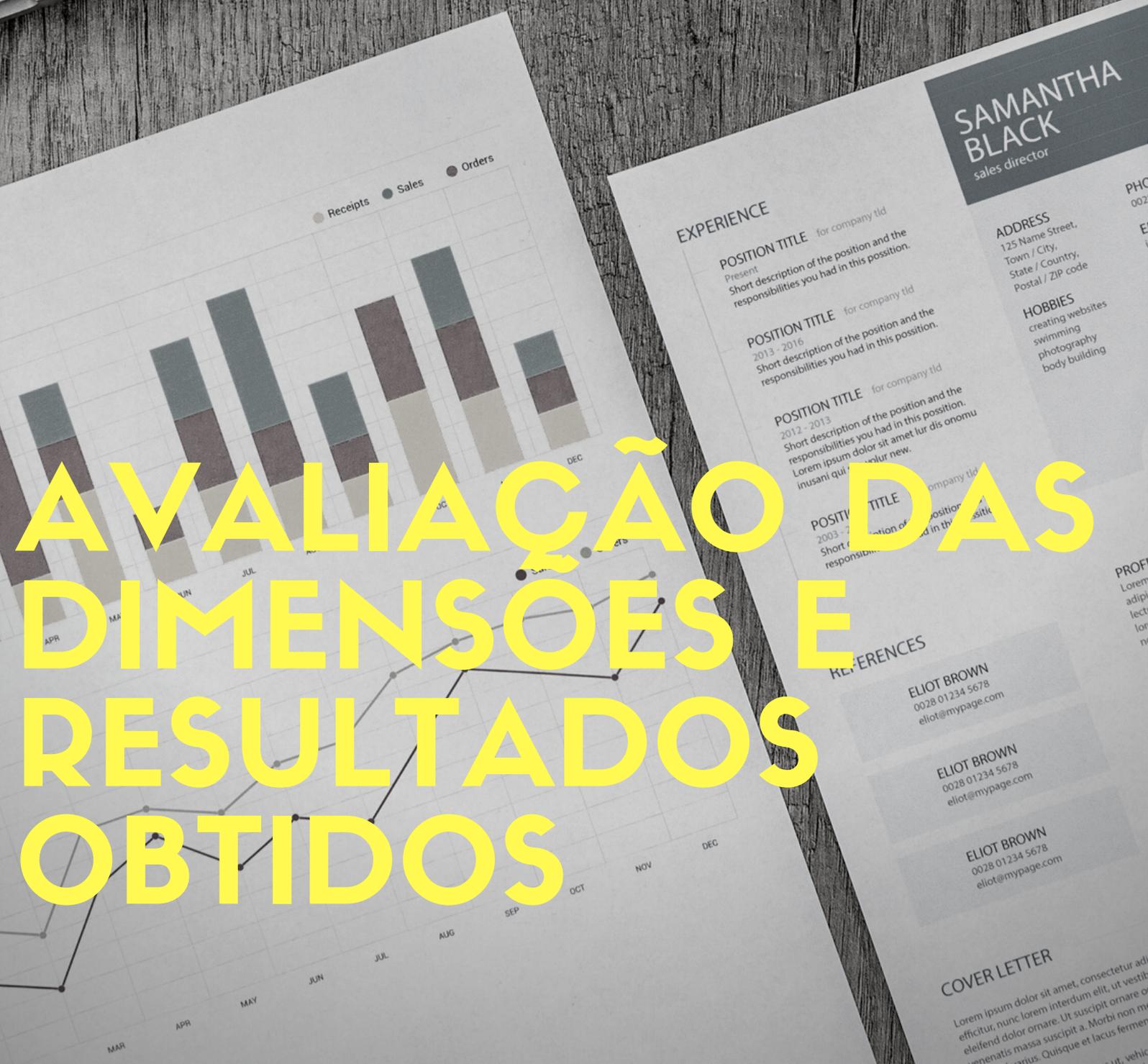
COMUNICAÇÃO COM A CHEFIA

Ao se indagar se o gestor/ chefe explica adequadamente ao funcionário o motivo de suas decisões: 68,46 % responderam como satisfatório, enquanto 11,54 % disseram ser insatisfatório e 20 % não responderam. Mais uma vez se observa que existe uma percepção da maioria que o chefe/ gestor se comunica e interage bem com seus comandados.

Na questão que indaga se o gestor/ chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos seus funcionários, 91 funcionários responderam de modo satisfatório, enquanto 13 disseram ser insatisfatório. 26 não responderam. Portanto, percebe-se que as relações entre gestor/ chefe e funcionários é considerada boa por um grande numero de funcionários que responderam ao questionário.

OPINIÕES





SAMANTHA BLACK
sales director

EXPERIENCE

POSITION TITLE for company tld
Present
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

POSITION TITLE for company tld
2013 - 2016
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

POSITION TITLE for company tld
2012 - 2013
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.
Lorem ipsum dolor sit amet tur dis onomu inusani qui...ular new.

POSITION TITLE for company tld
2003 - 2011
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

ADDRESS
125 Name Street,
Town / City,
State / Country,
Postal / ZIP code

HOBBIES
creating websites
swimming
photography
body building

REFERENCES

ELIOT BROWN
0028 01234 5678
eliot@mypage.com

ELIOT BROWN
0028 01234 5678
eliot@mypage.com

ELIOT BROWN
0028 01234 5678
eliot@mypage.com

COVER LETTER

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adi
efficitur, nunc lorem interdum elit, ut vestib
eleifend dolor ornare. Ut suscipit ornare or
venenatis massa suscipit a. Morbi non m
arius. Quisque et lacus fermentum
ut, vehic

Análise das Dimensões

Emails encaminhados (unid) : 326

Respondidos(unid): 130 (39,87%)

Principais pontos:

Dimensão Social:

- Existe na Semace um relacionamento positivo de cooperação?

Responderam de modo afirmativo 69,24%

Responderam de modo negativo 10,77%

- Existe um bom nível de cooperação entre os setores, visando um bom andamento das atividades no trabalho remoto?

Responderam de modo afirmativo 70,77%

Responderam de modo negativo 9,23%

Dimensão laboral:

-A Semace dá condições de treinamento/desenvolvimento para que o funcionário tenha um aprendizado contínuo?

Responderam de modo positivo 60,77%

Responderam de modo negativo 9,23%

Obs: 34,62% disseram que preferem a modalidade EAD; 24,62% afirmaram preferir

a modalidade híbrida, enquanto 20,77% preferem a modalidade presencial.

Análise das Dimensões

Dimensão Gestão:

-Você tem conhecimento das oportunidades de crescimento profissional na Semace?

Responderam de modo afirmativo 40,77%

Responderam de modo negativo 30,23%

-Você sente que existe pressão nas atividades desenvolvidas no trabalho?

Responderam de modo afirmativo 40,77%

Responderam de modo negativo 30,23%

-Seu gestor informa regularmente o que acha do seu desempenho funcional?

Responderam de modo afirmativo 50,77%

Responderam de modo negativo 29,33%

Detalhamento das Análises das Dimensões

A maioria das pessoas que responderam a pesquisa são do sexo feminino(40,77 %), estão na faixa etária de 41 a 65 anos (40%), possuem como nível de escolaridade a Especialização (20,77%) e, nível superior (27,69%). Quando se acrescenta todos os que possuem nível mestrado e doutorado, esse percentual fica em 75,38 %.

A média de tempo de serviço dos que responderam a pesquisa foi mais de 6 anos. São servidores 41,54%, terceirizados 19,23% e técnicos 19,23 %.

Nas questões relacionadas a dimensão social a maioria dos respondentes sinalizou como satisfatória principalmente nos quesitos:

- Instituição trata os funcionários com respeito (96% responderam satisfatoriamente);
- Quanto ao relacionamento de cooperação entre os setores (69,24% responderam de modo satisfatório);
- Quando indagados se consideram a instituição um bom lugar para trabalhar (73,08% afirmaram de modo satisfatório) e também quando se indaga se existe harmonia no grupo de trabalho (75,39 % responderam de modo positivo)

A Dimensão Social apresentou o maior percentual (73,20%), demonstrando mais uma vez que existe uma boa relação nos grupos de trabalho e uma percepção de que a Instituição apesar de todas as dificuldades é um bom lugar para se trabalhar.

Quando indagados se desejam mudar de setor, 16,15% responderam, de modo positivo.

Nas questões relacionadas à Dimensão Laboral, os melhores percentuais foram apresentados nas questões: quando se indaga se existe liberdade para que o funcionário realize seu trabalho da forma que considera melhor (74,62 % disseram ser satisfatório); quando se pergunta se as sugestões dadas à chefia são acatadas sem dificuldades (92% afirmaram positivamente) e quando indagados se consideram que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado (65,39% afirmaram satisfatoriamente).

A Dimensão Laboral obteve um percentual de 66,54%, guardando uma certa similaridade com a pesquisa de 2020 . É compreensível, tendo em vista que algumas das reivindicações, ainda estão sendo agilizadas ou em trâmite de avaliação por outras instâncias governamentais, tais como: a nova sede e majoração de diárias.

Foi questionado se a Semace promovia condições de treinamento/desenvolvimento para que se tenham um aprendizado contínuo, o que foi respondido pela maioria (79%) que sim!

Nas questões relacionadas à gestão, boa parte apresentou-se como satisfatória, tais como:

- Se as orientações recebidas sobre o trabalho são claras e objetivos (76,16%);
- Se o funcionário se sente seguro em dizer o que pensa (69,23%);
- Se o superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe (67,69%);
- Se o gestor/ chefe tem boa capacidade de liderança (69,23%);
- Se o gestor/ chefe explica adequadamente ao funcionário o motivo de suas decisões (68,46%).

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 no sentido de diminuir a sobrecarga de trabalho, principalmente nas áreas finalísticas que lidam com prazos.

Quanto ao reconhecimento do trabalho, pelo superior, como se o mesmo é aberto a receber as opiniões e contribuições de seus funcionários, a maioria respondeu de forma positiva.

Na questão se a comunicação institucional é clara e objetiva, as respostas foram 63,08% satisfatórias e 16,93% insatisfatórias. Da mesma forma, responderam quando foram indagados quanto à comunicação interna da Semace. 65,38% responderam de modo positivo e 14,62% de modo negativo.

Na questão que solicita a opinião quanto ao que traz mais satisfação no trabalho, o que mais foi citado: a estabilidade, o trabalho em si, relacionamento com o grupo e o ambiente da instituição. Ressalta-se que as respostas a este quesito, coincidem com as respostas da pesquisa de clima do ano de 2022.

A Dimensão da Gestão obteve um percentual de 62 %, entretanto, observa-se que o percentual de insatisfação passou 10,92% para 17,24%, o que sugere a elevação da insatisfação diante de reivindicações antigas não atendidas tais como: aumento das diárias e capacitação continuada .

Com base nas respostas coletadas na pesquisa, juntamente com os dados qualitativos expostos na questão 35, apresentamos algumas propostas de possíveis intervenções quanto à socialização, ambiente laboral e gestão com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho da Semace.

De forma geral, a dimensão social continua sendo a que apresentou o mais elevado índice de satisfação (73,20%), 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 aprimorar 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, daí a importância da comunicação do projeto " SEMACE INTEGRA ", que tem como principal objetivo trabalhar as relações intersetoriais da instituição.

A capacitação das lideranças seria primordial para a construção de uma cultura organizacional pautada em consonância com a missão, os valores e objetivos perseguidos pela instituição. Ao mesmo tempo, há que existir diversas estratégias de envolvimento de todos os funcionários para desenvolver o sentimento de pertencimento institucional, para tanto, sugere-se: projeto de reconhecimento de mérito funcional; reuniões sistemáticas setoriais e também intersetoriais para avaliar e alinhar procedimentos, reconhecer falhas, mas também e principalmente, reconhecer os bons trabalhos ; promover palestras motivacionais; etc.

Quanto ao ambiente laboral, o índice geral de satisfação foi de 66,54%. Os mais elevados índices de satisfação, se refere a flexibilidade para realizar o trabalho da maneira que consideram melhor, assim como o fato de ter os conflitos resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho, tanto pelos gestores como entre os demais funcionários.

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 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.

Os dados referentes à gestão tiveram um índice geral de 62%. Boa parte dos funcionários (70,77%) relatam que quando dão sugestões, seu gestor as aceita sem dificuldades.

Entretanto, os funcionários sentem-se pressionados para realizar suas tarefas, gerando um sentimento de opressão. Também se ressentem de não terem conhecimento das oportunidades de crescimento profissional dentro da instituição, gerando desmotivação.

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 e encaminhamentos com perspectivas de melhorar a motivação dos funcionários , condições de trabalho e, trabalhos relacionados as relações intersetoriais.

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 o Projeto " Semace Integra", e de seminários com temáticas de interesse dos funcionários.

É sabido que a Semace possui um grande quantitativo de processo que chegam a instituição e que, somente com um maior contingente de pessoal devidamente valorizado, associado com boas práticas procedimentais e avançadas ferramentas tecnológicas, esse problema será sanado. No entanto, a atual gestão vem trabalhando no sentido de facilitar o atendimento ao cliente, simplificando processos, tornando o atendimento virtual mais eficaz, bem como, a comunicação. Agilizando assim, as respostas e diminuindo os prazos de atendimento.

O homeoffice veio facilitar a vida de muitos funcionários, assim como deixou as normas e procedimentos transparentes e acessíveis para quem quisesse optar por essa modalidade. Tanto que uma das reivindicações é que seja efetivado.

Os funcionários estão citando de modo enfático nas várias pesquisas já realizadas, a necessidade de um projeto institucional que realize de modo sistemático o reconhecimento de funcionários que se destacaram pelo mérito funcional, daí a necessidade de ações e projetos de reconhecimento de modo a elevar a motivação dos funcionários. Disponibilizar no SOU SEMACE , informações que promovam reconhecimento e valorização do servidor/colaborador.

Da mesma forma, sempre é citado a baixa integração entre os setores da Semace, ressaltando a necessidade que cada setor saiba o trabalho desenvolvido pelo outro, bem como , promover um trabalho visando desenvolver o sentimento de pertencimento para com a instituição e, mais transparência nas ações desenvolvidas pela instituição.

Devido a essa questão, foi implementado o Projeto “ SEMACE INTEGRA” que, durante o ano de 2022 realizou 11 seminários com os diversos setores da instituição. Consolidou-se os encaminhamentos para que possa existir uma continuidade. Para além do diálogo intersetorial , oportunizando ações integrativas é um espaço de troca de conhecimento e informação.

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma importante ferramenta para avaliar a percepção do servidor / colaborador quanto ao seu ambiente de trabalho. A SEMACE vem há vários anos realizando essa pesquisa e, com base nas respostas , propondo melhorias nas condições de trabalho.

O que podemos perceber ao longo do anos é que houve uma diminuição quanto ao percentual de pessoas que respondem a pesquisa. Acreditamos que o tele trabalho, embora tenha trazido algumas vantagens para o servidor / colaborador, afastou as pessoas da vida da instituição, principalmente desse pertencimento de se importar com o que se possa no órgão e, com os outros. Daí, mais uma vez, ressaltamos a importância do Projeto “Semace Integra”.

É crucial destacar a importância de implementar o planejamento estratégico realizado ainda em 2023, incluindo a elaboração de planos de ações setoriais bem como, comunicar a elaboração dos planos aos funcionários, a fim de envolvê-los no processo. Essas etapas são essenciais para o sucesso e a eficácia do processo estratégico da SEMACE.

Realizando uma análise das indagações nas três dimensões, temos as seguintes considerações a fazer:

-A Dimensão Social assim como nas últimas pesquisas(2021, 2022), permanece com o maior percentual de satisfação(68,63%), se comparado com as outras dimensões: Dimensão Laboral(61,34%), Dimensão Gestão(62,05%).

-Na Dimensão Social observa-se pelas respostas da pesquisa, que existe um bom entrosamento entre os funcionários, bem como um ambiente de trabalho satisfatório.

- Quanto a Dimensão Laboral, ressalta-se que os funcionários percebem a necessidade de uma melhor comunicação entre os setores da instituição.

-Na Dimensão Gestão observa-se pelas respostas que 30,23% dos funcionários consideram não ter conhecimento das oportunidades de crescimento profissional. Para melhorar os encaminhamentos baseados no que foi respondido, sugere-se que na próxima pesquisa indagar o que é considerado “crescimento profissional”.

No quesito que se pergunta se o funcionário recebe pressão quanto as atividades desenvolvidas, 30,23% responderam de modo afirmativo. Da mesma forma que no quesito anterior, será importante saber de que forma o Diretor /Gerente deveria agir na gestão do setor.

- Quando se indaga se o gestor informa regularmente o que acha de seu desempenho funcional, 29,33% responderam de modo negativo. Seria oportuno, na próxima pesquisa, perguntar como o gestor poderia melhorar a comunicação com os funcionários.

No geral, a pesquisa de Clima Organizacional 2023, apresentou respostas que são favoráveis à instituição, tanto na Dimensão Social, como nas dimensões Laboral e Gerencial.

...to Rebel. I couldn't make
and why he was here.

...and as he finished the
shirt, fight off his last
ear him laughing and crying until he
was gone.
375

...Go on, then.
391

...I thought. A great and
held an open Bible as big as he
407

BIBLIOGRAFIA



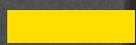
CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 6 reimpressão.

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.

ANEXOS



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL SEMACE 2023

Minuta de perguntas

1. Qual seu gênero?

Feminino
Masculino

2. Qual sua idade?

18 a 40 anos (A1) 48 40.34%
41 a 65 anos (A2) 33 27.73%
Acima de 65 anos (A3)

3. Qual seu nível de escolaridade?

Fundamental Completo
Fundamental Incompleto
Ensino Médio Completo
Ensino Médio Incompleto
Ensino Superior Completo
Ensino Superior Incompleto
Especialização
Mestrado
Doutorado
Pós- Doutorado

4. Há quanto tempo você trabalha na Semace?

Menos de 01 ano
01 a 03 anos
04 a 06 anos
Mais de 06 anos

5. Qual sua categoria funcional?

Servidor
Terceirizado
Cargo Comissionado
Estagiário

6. Qual seu nível hierárquico?

Operacional
Técnico
Liderança
Outros

7. Na sua opinião, os funcionários da Semace são tratados com respeito independente do cargo que ocupam?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

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

Sempre

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL SEMACE 2023

Minuta de perguntas

Quase sempre
Raramente
Nunca

9. Na sua opinião, existe entre os setores da SEMACE um relacionamento positivo de cooperação?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

10. Você acha que o trabalho remoto impacta de modo positivo o andamento dos trabalhos?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

11. Você sente um bom nível de cooperação entre os setores, visando um bom andamento das atividades no trabalho remoto?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

12. No seu grupo de trabalho as pessoas se relacionam de forma harmônica?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

13. Se tiver oportunidade, você gostaria de mudar de setor?

Sim
Não

14. Você acha que os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho, tanto pelos gestores como entre os demais funcionários?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

15. Dentro do possível, você tem liberdade para fazer seu trabalho da forma como considera melhor?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

SEMACE 2023

Minuta de perguntas

16. Você considera que seu potencial profissional tem sido bem aproveitado?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

17. Você acha que a SEMACE dá condições de treinamento/ desenvolvimento para que você tenha um aprendizado contínuo?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

18. Qual o Curso/Área de capacitação no qual você tem interesse?

ABERTA

19. Que modalidade se encaixa na sua rotina de atividades diárias?

- EAD
- Presencial
- Híbrido

20. Indique abaixo uma Instituição que ofereça o Curso/Capacitação.

ABERTA

21. Como você gostaria de ser reconhecido profissionalmente na SEMACE?

- Certificado
- Publicação no Diário Oficial do Estado (Servidores)
- Divulgação e elogio na Intranet
- Outros _____ ABERTA

22. Você tem conhecimento das oportunidades de crescimento profissional na SEMACE?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

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

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

24. Você sente que existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho?

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

SEMACE 2023

Minuta de perguntas

25. Em relação ao seu superior hierárquico, ele incentiva o trabalho em equipe?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

26. Seu gestor informa regularmente o que acha no seu desempenho funcional?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

27. Seu gestor apresenta boa capacidade de liderança?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

28. Você se sente seguro em expor o que pensa para seu gestor?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

29. Quando dá sugestões seu gestor as aceita sem dificuldade?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

30. Seu gestor explica adequadamente aos funcionários o motivo das decisões tomadas?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

31. Para você, existe reconhecimento no trabalho realizado?

Sempre
Quase sempre
Raramente
Nunca

32. Seu gestor/ chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus funcionários?

Sempre
Quase sempre
Raramente

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL SEMACE 2023

Minuta de perguntas

Nunca

33. Na sua opinião, a comunicação INSTITUCIONAL da Semace é clara e objetiva?

Sempre

Quase sempre

Raramente

Nunca

34. Na sua opinião, a comunicação INTERNA da Semace é clara e objetiva?

Sempre

Quase sempre

Raramente

Nunca

35. Marque o principal fator que te traz mais SATISFAÇÃO no trabalho?

Ambiente de instituição

Benefícios

Estabilidade no emprego

O trabalho em si

Oportunidade de crescimento profissional

Oportunidade de treinamento

Reconhecimento

Relacionamento com a liderança

Relacionamento com o grupo de trabalho

Remuneração

Não completo ou Não à mostra

36. Marque o principal fator que te traz mais INSATISFAÇÃO no trabalho?

Ambiente de instituição

Benefícios

Estabilidade no emprego

O trabalho em si

Oportunidade de crescimento profissional

Oportunidade de treinamento

Reconhecimento

Relacionamento com a liderança

Relacionamento com o grupo de trabalho

Remuneração

Não completo ou Não à mostra

Superintendente

Carlos Alberto Mendes Júnior

Idealização & Realização

Virgínia Adélia Rodrigues Carvalho

Tiago Bessa Aragão

Inahyê Dourado Lima Azevedo Pereira

