

## **CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE UM MUNICÍPIO DE SERGIPE.**

Tema: Clima Organizacional (conforme Divisão GPR – Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD – Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração)

Amanda Souza Santana\*

### **RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo principal analisar e avaliar o clima organizacional dos colaboradores da Prefeitura Municipal do município de Salgado/SE, a fim de identificar os fatores que interferem na relação dos aspectos do ambiente organizacional e a maneira de como os funcionários interagem uns com os outros em seu setor de trabalho. Para isso foi feita uma pesquisa com os colaboradores da empresa, utilizando-se de um estudo descritivo e exploratório. Como instrumento de coleta de dados foi aplicado um questionário fechado, composto por perguntas pessoais e sobre Clima Organizacional, para uma amostra de 20 funcionários de diversos setores. Verificou-se que a compreensão sobre este tema está ligada diretamente a perspectiva que cada um tem do seu local de trabalho.

Palavras-chave: clima Organizacional, satisfação profissional, etc.

### **ABSTRACT**

This work aims to analyze and evaluate the organizational climate in the municipal administration company Salgado / SE.

---

\*Amanda Souza Santana, graduada em Gestão de Recursos Humanos. Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe- FANESE. Assistente Administrativo. Email: amandasouzasantana@otmail.com

In order to identify the factors that interfere in relation to the environment aspects of the organization and the way of how employees interact with each other and their work sector. For it was made a survey of the company's employees, using itself a descriptive study and exploratory, as data collection instruments, It was applied a questionnaire closed composed of personal questions about the organizational climate, for a sample of 20 employees from various sectors, it was found that the comprehension on this subject to be linked directly the prospect that everyone has your workplace.

Key word:organizational climate,professional satisfaction.

## **1. INTRODUÇÃO**

Neste artigo será conceituado o clima organizacional na empresa publica Prefeitura Municipal de Salgado com o objetivo de avaliar o relacionamento dos funcionários e colaboradores.

Quando uma pessoa começa a trabalhar em uma determinada empresa, começa também a percorrer um longo caminho no decorrer de seu dia e procura dar o melhor de si em suas tarefas e na convivência com o grupo de trabalho, buscando sua realização profissional. Naturalmente existe neste grupo indivíduos que são diferentes uns dos outros, seja na maneira de pensar ou de agir.

Com o passar do tempo, começam a ocorrer às situações negativas que atingem diretamente a relação no trabalho, influenciando diretamente o Clima Organizacional vivido diariamente na empresa. Se esta situação durar muito tempo, a desmotivação do indivíduo será inevitável, ocasionando uma baixa produtividade da empresa. Por outro lado, se houver motivação e o Clima vivenciado for positivo, o ambiente de trabalho tornar-se-á prazeroso aos funcionários, fazendo com que os resultados sejam melhores, assumindo um compromisso com a empresa.

Em todas elas, são desenvolvidas várias ferramentas para melhorar o nível de relacionamento entre empresa e funcionários. Uma dessas ferramentas é a pesquisa sobre Clima Organizacional, que tem papel importante na descoberta de problemas reais. As informações adquiridas através da pesquisa de clima organizacional são valiosíssimas, são as respostas para o sucesso na melhoria da qualidade, desempenho e produtividade dos funcionários na empresa.

O clima organizacional pode ser compreendido como a visão que os colaboradores têm da empresa e está intimamente ligado a fatores de satisfação, motivação, qualidade e produtividade no trabalho.

Alguns sintomas podem indicar como anda o clima entre os colaboradores que podem ser referente à aplicação de novas idéias, atitudes positivas e dedicação, assim como a falta de comunicação, rotatividade de colaboradores, erros freqüentes e tensão indicam que as aplicações de algumas medidas devem ser avaliadas. (Gasparetto 2012).

Sendo assim, conhecer o grau de satisfação, as necessidades, aspirações e expectativas do grupo de trabalho constitui-se em importante ferramenta para melhorar o ambiente de trabalho promovendo, assim, a motivação e a melhoria na qualidade dos serviços prestados.

Alguns servidores municipais da Prefeitura de Salgado participaram da pesquisa sobre Clima Organizacional, que tem como objetivo avaliar o nível de satisfação dos mesmos com relação aos aspectos do ambiente de trabalho e a maneira como as pessoas interagem entre si. A pesquisa vai externar a percepção e expectativas que o servidor tem do seu ambiente de trabalho. “E a Prefeitura quer usar os resultados para melhorar as condições de trabalho e as relações internas para, assim, oferecer um melhor serviço à população”. Neste âmbito o Clima Organizacional é um fator importante no trabalho, pois mostra a satisfação e os resultados na organização.

Assim, pode-se concluir que o Clima Organizacional é o termômetro indicador do desempenho e do sucesso ou insucesso da empresa.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Revisão da literatura:**

Nesta seção são apresentadas as pesquisas em torno do clima organizacional, com o objetivo de mostrar a evolução e as contradições que estão ligadas ao tema. Ao realizar isso, esse artigo também contribui para mostrar as fragilidades e as lacunas a serem preenchidas por novas pesquisas.

### **2.2. Clima Organizacional**

Para Sobrinho e Porto (2012), o clima impacta no bem-estar e o trabalho é a parte central para favorecer esse nível de bem estar dos trabalhadores. Sob essa ótica o ato de lidar com as demandas do ambiente de trabalho também colabora como bem-estar isso reforça o papel do líder e de seus funcionários na atribuição de significado à dinâmica organizacional.

Assim sendo, o clima deve ser favorável e proporcionar estímulo à motivação e o interesse dos funcionários, dando oportunidade uma boa relação entre ele se a empresa, especialmente com as rápidas mudanças organizacionais que ocorrem com a era da informação.

Um clima organizacional favorável pressupõe, por exemplo, baixo nível de estresse, alto nível de autonomia, forte coesão, suporte da supervisão e baixo nível de pressão decorrente das atividades (NASURDIN et al.,2006).

Clima Organizacional é o indicador que mede o nível de satisfação das pessoas de uma empresa, em relação a diversos aspectos, tanto no ambiente interno quanto no ambiente externo à organização, tais como: campo profissional, estrutura, organizacional, remuneração, ambiente de trabalho, comunicação organizacional, convivência familiar, saúde, situação financeira, entre outros. (ROBSON REBECHI, 2011).

De acordo com Clima e cultura organizacional são duas construções alternativas para conceituar a maneira que as pessoas experimentam e descrevem seus locais de trabalho. (ANPAD 2015 artigo de Luiz Gabriel e Bruno Henrique, 2015)

Segundo o Portal Educação é um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, existentes em uma organização. Uma avaliação de até que ponto as expectativas das pessoas estão sendo atendidas dentro da empresa.

Segundo Chiavenato (2008) toda organização possui Clima Organizacional que é constituído pelo meio interno, ou seja, uma atmosfera psicológica própria de cada uma delas. Esse Clima Organizacional está relacionado com o moral e a satisfação daquilo que os membros têm por necessidades, podendo ser: saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório. Está sujeito ao estado em que cada membro se sente em relação à empresa.

De acordo como portal ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração), cada vez mais são desenvolvidas ferramentas que visam aprimorar o nível de relacionamento entre a empresa e seus clientes, o que não ocorre na mesma intensidade quando se trata de mecanismos gerenciais que visem uma melhora no relacionamento entre empresa e funcionário.

De modo geral, a literatura demonstra que a satisfação no trabalho tem sido atribuída a causas que variam desde características da personalidade do indivíduo até os fatores do contexto onde o indivíduo trabalha. Sendo assim, um dos aspectos formadores da satisfação do colaborador diz respeito a questões referentes ao clima organizacional instaurado no ambiente de trabalho. (ANPAD 2015).

O termo clima organizacional tem sido usado de diferentes maneiras, sendo um conceito importante para descrever as percepções dos trabalhadores em relação à empresa e ao seu ambiente de trabalho. Assim como há vários conceitos de clima de segurança, há também diversos instrumentos que se propõem a medi-los; observa-se, porém, que algumas dimensões são comuns à maioria deles, como o envolvimento e o comprometimento da supervisão e da gerência com a

segurança.(WAGNER DOMINGOS, VERA CANÇADO, WANDERLEY RAMALHO, DOMINGOS GIROLETTI, 2015).

Menezes e Gomes (2010) e Rahimic (2013) asseguram que o grande uso de pesquisas de clima organizacional por parte das empresas se deve à abrangência teórica desse construto e à capacidade de avaliar características complexas, que são expressas em termos de variáveis tais como liderança, relacionamento interpessoal, reconhecimento e recompensa, entre outras, com base nas percepções dos trabalhadores da organização, entre outros.

Clima organizacional é o nome dado para o produto dos sentimentos. Os sentimentos e as percepções que estão ligadas a realidade objetiva da organização são: satisfação, insatisfação e indiferença, sendo que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. Tudo influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa (MAXIMIANO, 2010).

Apesar dessas contradições, não se pode deixar de observar que os conflitos inerentes às definições de clima organizacional, não tem impedido esse tema de transcender as pesquisas acadêmicas para se tornar uma ferramenta de diagnóstico gerencialista. Isso atesta a relevância desse tema, ainda mais em organizações pouco pesquisadas, tais como as organizações e empresas públicas. (MARGARETH BARTHASAR, EDSON KUBO, EDUARDO OLIVA 2015).

De acordo com WEI e MORGAN (2004 citado por Rahimic, 2013), Clima Organizacional é definido como as percepções dos empregados sobre os eventos, práticas, procedimentos e os tipos de comportamentos que são recompensados, apoiados e esperados dentro da organização.

Na realidade, se cada um fizer a sua parte, a empresa pode ter um bom ambiente de trabalho. Não depende só da empresa; também depende das pessoas que nela trabalham. É fundamental o espírito de equipe, a comunicação aberta e a confiança entre todos os membros da equipe. ( ANPAD 2015).

## **2.3. SATISFAÇÃO PROFISSIONAL**

Em seguida, para (SIQUEIRA, 2008), a satisfação no trabalho adentra o século XXI, como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com seu emprego, sendo apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado de envolvimento e comprometimento organizacional afetivo, (SIQUEIRA e PADOVAM SIQUEIRA 2008).

O relacionamento interpessoal garante um ambiente agradável tanto para o grupo quanto para a organização, proporcionando as pessoas, mais prazer em trabalhar. Segundo Moscovici (2002) o relacionamento interpessoal e o clima influenciam se recíproca e circularmente, caracterizando um ambiente agradável e estimulante ou desagradável, podendo causar a satisfação ou insatisfação, necessário para manter a relação entre os indivíduos na organização.

## **3. METODOLOGIA**

### **3.1 DADOS ESTATÍSTICOS**

A Estatística é uma ferramenta valiosa para a pesquisa e está ao alcance de todos, mesmo para aqueles que optaram por metodologias de cunho qualitativo, pois complementa e enriquece o trabalho científico (Martins e Domingues, 2014).

Para o desenvolvimento deste artigo foi utilizada uma amostragem aleatória simples, com variáveis qualitativas e quantitativas.

De acordo com JOHN WILEY e SONS(1953), Amostragem Aleatória Simples, são amostras retiradas de uma população que contém um número finito de unidades. Como os dados são obtidos de apenas uma pequena fração do agregado, as despesas são menores que se for empreendido um censo integral. Os dados são adquiridos mais rapidamente, com maior amplitude e flexibilidade e os resultados são adquiridos com mais exatidão.

**POPULAÇÃO:** É um conjunto de indivíduos ou objetos que apresentam pelo menos uma característica em comum que pode ser finita ou infinita. (FONSECA e MARTINS, 2010).

A população pesquisada foi composta por um total de 20 colaboradores, os quais correspondem a 74,04 % do quadro de funcionários de uma das unidades do setor administrativo, sendo que 44,44% são do sexo feminino e 29,63% são do sexo masculino.

Os cargos variaram entre diretores, chefes e cargos efetivos diversos, onde este foi predominante, com 60% dos avaliados. O tempo de serviço variou entre 1 a 20 anos, sendo que 67% dos colaboradores possuem mais de cinco anos de tempo de serviço público.

**VARIÁVEIS:** é o conjunto dos resultados possíveis de um fenômeno. (ARNOT CRESPO 2004).

As variáveis podem ser:

**VARIÁVEIS QUALITATIVAS:** são as variáveis que seus valores são expressos por atributos. Ex. População: Candidatos a um exame de vestibular.

**VARIÁVEIS QUANTITATIVAS:** são as variáveis que seus valores são expressos em números. Podem ser subdivididas em discretas (assumem valores enumeráveis, números inteiros não-negativos, contagens) e contínuas (assumem valores num certo intervalo, medições).

#### **4. MATERIAL E MÉTODOS:**

Para realização deste trabalho foi aplicado um questionário fechado. De acordo com Gasparetto (2008) o questionário é o instrumento de pesquisa de clima organizacional mais utilizado; compõe-se de questões ou afirmações que indicarão o

pensamento dos clientes internos sobre uma série de aspectos da empresa. É mais abrangente que a entrevista, é uma pesquisa quantitativa, embora também possa ser utilizado como medida qualitativa se as questões forem abertas ou respondidas de forma dissertativa, e não de múltipla escolha (sim-não).

Este questionário foi aplicado a uma população de tamanho n=20, para os funcionários da Prefeitura Municipal de Salgado/SE e foi utilizado o Excel para a tabulação e resultados dos dados.

Com o questionário foi analisados o perfil dos entrevistados, a faixa etária, gênero, nível de escolaridade, tempo de experiência profissional, tempo de trabalho e cargo ocupado. Durante a aplicação da pesquisa, verificou – se reclamações, quanto ao ambiente físico, desvalorização do profissional e salários atrasados.

## 5. RESULTADOS

As informações que se seguem mostram os resultados da tabulação de dados do questionário aplicado. Analisando as questões centrais da caracterização da Empresa, clima organizacional, escolaridade e remuneração, à luz do referencial teórico, é possível desenvolver algumas considerações.

Os resultados mostram que o clima organizacional não está relacionado com o grau de escolaridade, clima organizacional, sentimento de equipe ou cargo ocupado.

**Tabela 1- Identificação**

<b>Gênero</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
FEMININO	12	44,44
MASCULINO	8	29,63
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>74,07</b>

Fonte: Elaboração do autor

Nota – se na tabela 1 que o número de mulheres é maior que o número de homens que foram entrevistados. No total temos 44,44% mulheres e 29,63% homens.

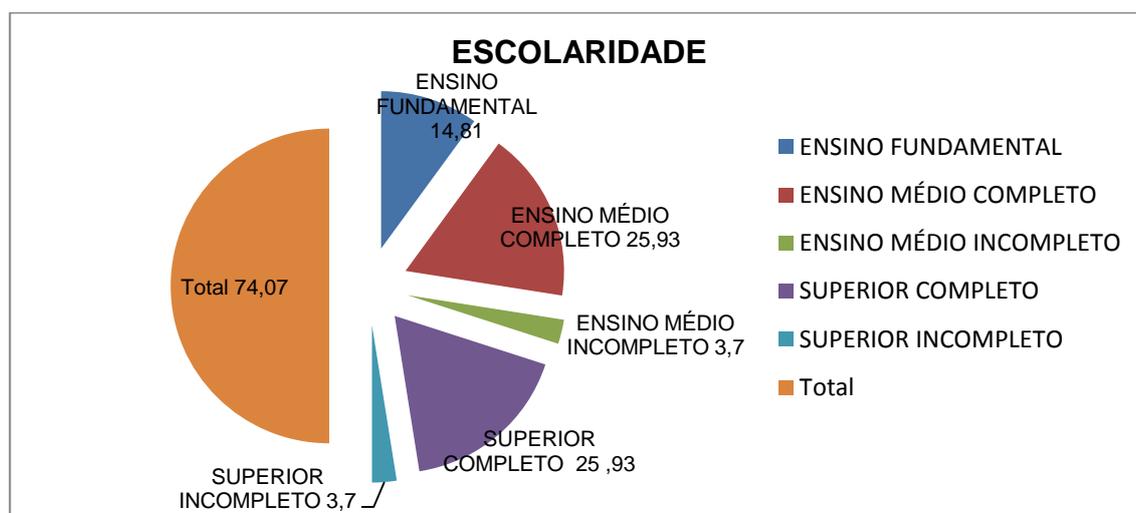
**Tabela 2 - Escolaridade**

	f	%
ENSINO FUNDAMENTAL	4	14,81
ENSINO MÉDIO COMPLETO	7	25,93
ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	1	3,70
SUPERIOR COMPLETO	7	25,93
SUPERIOR INCOMPLETO	1	3,70
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>74,07</b>

Fonte: Elaboração do autor

Analisando os resultados, na tabela 2 o numero de pessoas com ensino fundamental é de 14,81%, considerando as exigências do mercado de trabalho hoje, tem muita gente sem formação na empresa ocupando cargos que não condiz com a escolaridade. Tanto ensino médio completo como superior completo tem 25,93% cada.

Gráfico 1



Fonte: Elaboração do autor

**Tabela 3 - Remuneração**

<b>Cargo ocupado</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
BOM	7	25,93
ÓTIMO	1	3,70
RAZOÁVEL	8	29,63
RUIM	4	14,81
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>74,07</b>

Fonte: Elaboração do autor

Os dados apresentados na tabela 3 indicam que os trabalhadores não estão satisfeito com os seus respectivos salários, pois não está de acordo com o cargo ocupado. Os resultados indicam que apenas 3,70% estão realmente satisfeito com o salário e o cargo que ocupa.

**Tabela 4 – Clima Organizacional**

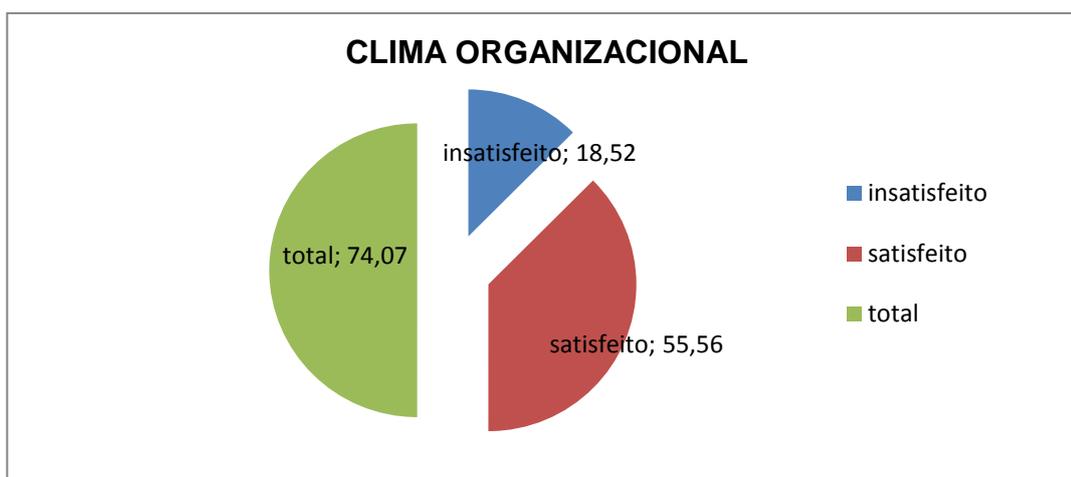
<b>Clima Organizacional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
NÃO	5	18,52
SIM	15	55,56
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>74,07</b>

Fonte: Elaboração do autor

Referente ao Clima Organizacional, na tabela 4, percebe-se que dos 74,07% dos colaboradores entrevistados, 55,56% estão satisfeito com o clima organizacional entre a equipe de trabalho. Apenas 18,52% estão insatisfeitos.

O gráfico acima mostra a distribuição em porcentagem referente ao Clima Organizacional entre os colaboradores entrevistados.

GRÁFICO 2



Fonte: Elaboração do autor

Tabela 5 - comparação entre o Clima Organização e Escolaridade

Clima Organizacional	ESCOLARIDADE					
	fundamental	Médio completo	Médio incompleto	Superior completo	Superior incompleto	Total
NÃO	1	2	1	1		5
SIM	3	5		6	1	15
<b>Total geral</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>20</b>

Fonte: Elaboração do autor

A tabela 5 deixa claro que o clima organizacional não está relacionado com a escolaridade. Em todos os níveis de escolaridade, mas da metade dos entrevistados estão satisfeito com o clima organizacional de sua equipe.

## 6. CONCLUSÃO

O Clima organizacional tem se antecipado em abordar sobre desempenho e satisfação com o trabalho e por isso é cada vez mais necessário a sua avaliação constantemente. Avaliar Clima organizacional dentro de um órgão público é um grande desafio e o Clima Organizacional dentro do órgão público analisado não foi negativo. É claro que como qualquer outra instituição, seja de ordem privada ou pública, existe sim fatores que colaboram para que o Clima Organizacional não seja tão favorável, mas em contrapartida, existem diversas variáveis que colaboram positivamente para um Clima Favorável. Considerando que o servidor público, em sua maioria, passa anos de sua vida nesse mesmo órgão, fica aqui um alerta aos demais órgãos públicos que prezem pelo seu Clima organizacional, que realizem mais pesquisas na área.

Com a análise das variáveis qualitativas, vários fatores foram observados. Dentre eles clima organizacional, satisfação, escolaridade, salários e cargos ocupados. O número de pessoas com ensino fundamental é de 14,81%, considerando as exigências do mercado de trabalho hoje, o número de pessoas sem é alto formação na empresa ocupando cargos que não condiz com a escolaridade e para ensino médio e ensino superior completo, observou-se uma média de 25,93% respectivamente. Quanto à satisfação salarial, apenas 3,70% dos entrevistados estão satisfeitos com o cargo que ocupa e o salário atual.

Referente ao Clima Organizacional percebe-se que dos 74,07% dos colaboradores entrevistados, 55,56% estão satisfeito com o clima organizacional entre a equipe de trabalho e apenas 18,52% estão insatisfeitos. Isto significa dizer que o Clima Organizacional na empresa entrevistada é positivo.

## 7. REFERÊNCIAS

CARLOS ALBERTO FERREIRA BISPO-EESC – USP. Disponível em: <http://www.scielo.br>

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 7ª. edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

Clima Organizacional entre Guardas Civis Municipais (GCMs) da Região do ABC  
Autoria: Margareth Toscano Martinez Barthasar, Edson Keyso de Miranda Kubo, Eduardo de Camargo Oliva. 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br> Acessado em 12 de março de 2016.

Clima Organizacional e Clima de Segurança: A Percepção de Trabalhadores de uma Empresa de Manutenção de Máquinas Pesadas  
Autoria: Wagner Luiz Domingos, Vera L. Cançado, Wanderley Ramalho, Domingos Antônio Giroletti. 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acessado em 06 de janeiro de 2016.

FARIAS, Caroline. Clima Organizacional. Disponível em: <HTTP://www.infoescola.com/administração/climaorganizacional>. Acessado em: 06 de janeiro de 2016.

GASPARETTO, Luiz Eduardo. UGF – Unidade de Gestão e Formação. Clima Organizacional. Disponível em: <HTTP://www.ugf.com.br/climaorganizacional>. Acessado em: 07 de janeiro de 2016.

MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à Administração. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. 12. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2002.

NASURDIN, A.M.; RAMAYAH, T. e BENG, Y.C. Organizational structure and organizational climate as potential predictors of job stress: evidence from malaysia. *International Journal of Commerce & Management*, v.16, n.2. p.116-129. 2006.

REBECHI, R. A Estruturação do Planejamento Estratégico de Recursos Humanos de uma Empresa Baseada em uma Pesquisa de Clima Organizacional. In: VIII SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA - SEGeT, 2011, Resende. VIII SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA - SEGeT, 2011. Disponível em: <http://www.aedb.br>. Acessado em: 07 de janeiro de 2016.

SIMON, Jairo da Fonseca e MARTINS, Gilberto de Andrade. Curso de Estatística. 6ª edição. São Paulo, SP. Editora Atlas S.A. 2010.

SIQUEIRA, M. M. M.(org). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOBRINHO, F.R.; PORTO, J.B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *RAC-Revista Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v.16, n.2, art.5. mar/abr/2012.

## **NA INTERNET:**

<http://www.ugf.com.br> acessado em 07 de janeiro de 2016 às 19h56minh.

<http://www.anpad.org.br> acessado em 21 de janeiro de 2016 às 22h45minh.

<http://www.machadosobrinho.com.br> acessado em 12 de março de 2016 às 23h59minh.

<http://www.aedb.br> acessado em 31 de março de 2016 às 23h07minh.

## **8. ANEXOS**

### **8.1 QUESTIONÁRIO**

FANESE – FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS

Aluno(a): Amanda Souza Santana

Questionário sobre clima organizacional.

O objetivo da Pesquisa de Clima Organizacional é definir o nível de satisfação dos colaboradores com relação aos aspectos do ambiente organizacional e a maneira como as pessoas interagem umas com as outras dentro da empresa.

IDENTIFICAÇÃO

Quem é você:  Masculino  Feminino

- Escolaridade:  1º grau incompleto  1º grau completo

2º grau incompleto  2º grau completo

superior incompleto  superior completo

- Há algum motivo na empresa para você continuar estudando:  Sim  Não

- Tempo de empresa:  Menos de 1 ano  1 a 3 anos  3 a 5 anos  5 a 10 anos

acima de 10 anos

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

1. As condições gerais no seu local de trabalho (Higiene, limpeza, temperatura, instalação dos banheiros, refeitório, uniforme) são:

Ótimas  boas  razoáveis  ruins

2. As pessoas aqui têm vontade de vir para o trabalho?

Sim  Não

COOPERAÇÃO

3. A cooperação entre os empregados de seu setor é:

Ótima  boa  razoável  ruim

4. Até que ponto o pessoal está motivado para o trabalho?

Totalmente  Depende do dia  Falta motivação

5. Por quanto tempo mais você pretende trabalhar na empresa?

Até arrumar outro emprego melhor  Até ser dispensada (o) pela empresa  Até o fim da carreira (aposentadoria)

REMUNERAÇÃO

6. Considerando o cargo que você ocupa, como você classificaria seu salário:

Ótimo  bom  razoável  ruim

7. Como você classificaria os benefícios oferecidos pela empresa:

Ótimos  bons  razoáveis  ruins

#### GERÊNCIA

8. O desempenho profissional do seu gerente/chefe é:

Ótimo  bom  razoável  ruim

9 A maneira como seu gerente resolve os problemas humanos no trabalho é:

Ótima  boa  razoável  ruim

10. O apoio que você tem de seus superiores para resolver seus problemas técnicos no trabalho é:

Ótimo  bom  razoável  ruim

11. Seu superior se preocupa com o treinamento de seus subordinados:

Sim  Não

12. As coisas aqui são resolvidas rapidamente:

Sim  Não

13. Os chefes deixam claro o que esperam de seu trabalho:

Sim  Não

14. Os chefes confiam no bom trabalho das pessoas sem precisar vigiá-las:

Sim  Não

15. Os chefes agem de acordo com o que falam:

Sim  Não

16. Sou bem tratado independente da minha posição na empresa:

Sim  Não

17. Existe o sentimento de equipe por aqui:

Sim  Não

#### EQUIDADE DE TRATAMENTO

18. As normas e procedimentos gerais da empresa são aplicados igualmente para todos empregados:

Sim  Não  Às vezes

19. Os proprietários são justos no tratamento com seus subordinados:

Sim  Não  Às vezes

20. As oportunidades de crescimento profissional são dadas às pessoas que realmente merecem:

Sim  Não  Às vezes

#### ORIENTAÇÃO PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL

21. Você consegue levar facilmente ao seu superior um problema que lhe afeta?

Sim  Não  Às vezes

22. Quando tudo vai bem no seu trabalho seu esforço é reconhecido?

Sim  Não  Às vezes

23. Seu desempenho profissional é avaliado de forma justa e objetiva?

Sim  Não  Às vezes