

# CLIMA ORGANIZACIONAL: UM NOVO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO PARA A UTFPR



**CASSANDRA DE OLIVEIRA**  
**PROF. DRA. HILDA ALBERTON DE CARVALHO**  
Produto Técnico/Tecnológico  
PROFIAP/UTFPR 2023



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

## INTRODUÇÃO

As instituições de ensino são organizações cuja atuação e serviços fornecidos dependem prioritariamente das pessoas, de modo que as condições de trabalho disponibilizadas impactam diretamente nos resultados da organização. Nesses casos, a Gestão de Pessoas é competência primordial para gerir esse principal ativo da instituição.

Há diversos balizadores para as ações da Gestão de Pessoas nas organizações públicas, que derivam de um dos principais conceitos da Administração Pública: o princípio da legalidade, contido no art. 37 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). De acordo com França (2014), esse princípio define que a administração pública tem a execução de seus atos definidos de acordo com a previsão legal, podendo apenas fazer (ou deixar de fazer) aquilo que a lei expressamente define (diferente do significado de legalidade para o particular, que está livre em suas ações até o limite do que a lei proíbe).

No entanto, algo que está ao alcance de cada instituição é medir o clima organizacional e atuar para melhorá-lo. A escassez de recursos, somada à cobrança por eficiência e eficácia das organizações públicas, demanda flexibilidade e capacidade de adaptação, assim como a melhor gestão de pessoal, de maneira a atingir os objetivos do que se espera do setor público (SCHIKMANN, 2010).

Rizzatti (2002) discorre sobre diversas conceituações e explicações sobre clima organizacional existentes na literatura, que variam a partir de uma linha de raciocínio que entende o clima organizacional como a percepção dos indivíduos sobre as organizações em que trabalham. E, ao mesmo tempo que é uma aferição da organização, que também influencia o comportamento dos indivíduos. A maneira como as pessoas se sentem no trabalho afeta seu modo de trabalhar, sua produtividade e eficiência.

De acordo com Bispo (2006), o clima organizacional favorável está relacionado à satisfação, motivação, produtividade, comprometimento com a qualidade, baixa rotatividade, menor incidência de doenças psicossomáticas, dentre outros fatores que interferem diretamente no desempenho do trabalho. Pesquisar o clima organizacional de uma organização fornece informações significativas acerca das necessidades da instituição, aspectos a serem trabalhados, áreas que demandam atenção, constituindo-se uma ferramenta valiosa para a Gestão de Pessoas e demais áreas de uma organização.

## DESCRIÇÃO DO PRODUTO

Rizzatti (2002) sustenta que as universidades são organizações complexas, com características próprias e por isso demandam um estudo de clima organizacional voltado para suas especificidades. A partir dessa afirmação, este trabalho tem como objetivo propor o aprimoramento do instrumento para avaliação de clima organizacional na UTFPR.

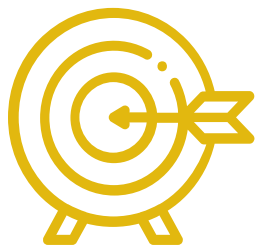
Este documento é resultado da dissertação elaborada para conclusão do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP/UTFPR, que construiu uma proposta de instrumento novo a partir da pesquisa de modelos existentes na literatura e de questionários utilizados por outras instituições federais de ensino.

Foram analisados os instrumentos das universidades: Universidade Federal de Pernambuco, Universidade Federal de Sergipe, Universidade Federal do ABC, Universidade Federal do Rio de Janeiro e Universidade Federal do Rio Grande do Sul; juntamente com os instrumentos de Luz (2003), Rizzatti (1995), UTFPR (2019a) e Ministério da Economia (FUNASA, 2022), que também é o modelo da Universidade Federal do Ceará.

A análise dos dados foi feita a partir da perspectiva da análise de conteúdo, de Bardin (2011). Foi relacionada uma série de categorias iniciais que foram utilizadas como referência para a categorização da totalidade dos itens dos documentos coletados. Na sequência, os dados foram refinados em uma sequência de leituras e análises, até a construção da proposta final.

Foram selecionados 68 questões para o documento final, com padrão de resposta em escala *Likert* de cinco pontos. Foram inseridas também duas últimas questões abertas, uma para comentários sobre pontos positivos a ressaltar e outra para comentários sobre o que poderia melhorar, considerando a disponibilidade para o servidor de um espaço em que possa inserir elementos que considere relevantes.

O questionário resultante da pesquisa realizada foi formulado com termos que não remetem à UTFPR especificamente, com o intuito de que possa ser um modelo plenamente adaptável a outras instituições que possam ter interesse na sua utilização.



# Proposta: novo instrumento de avaliação de clima organizacional

(continua)

3

Padrão de resposta para as questões (exceto abertas):	
<input type="checkbox"/> Concordo	
<input type="checkbox"/> Concordo parcialmente	
<input type="checkbox"/> Não concordo, nem discordo / neutro	
<input type="checkbox"/> Discordo parcialmente	
<input type="checkbox"/> Discordo	
Categoria	Componentes
Capacitação e desenvolvimento profissional	Meu desenvolvimento profissional é apoiado pela minha chefia imediata.
	A instituição me estimula a participar das ações de treinamento e capacitação necessárias para o meu desenvolvimento profissional.
	As capacitações que a Universidade oferece atendem às minhas necessidades.
	Os programas de treinamento, cursos ou eventos internos e externos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional.
	Participo da construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), solicitando treinamentos e capacitações.
	A Instituição possibilita a participação dos servidores em cursos de qualificação (Especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado).
Comportamento das chefias	Minha chefia imediata incentiva a participação dos servidores na tomada de decisões que afetam o meu setor
	Minha chefia imediata é acessível e fornece o suporte necessário para a realização do trabalho.
	A chefia imediata trata todos com cordialidade e respeito.
	Estou satisfeito com o nível de autonomia que tenho para realizar o meu trabalho.
	Minha chefia imediata é competente e conhece bem as atividades do setor.
	Minha chefia imediata coordena o trabalho adequadamente e é justa na distribuição de tarefas.
	Meu desempenho no trabalho é reconhecido pela minha chefia imediata.
	Minha chefia imediata transmite à equipe as informações necessárias para a realização do trabalho.
	Tenho liberdade para expressar minhas ideias para a minha chefia imediata.
	O nível de pressão e de controle exercidos pela minha chefia imediata são adequados ao andamento do trabalho
	A atitude da minha chefia imediata favorece a resolução de conflitos.
	As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas.
	Estou satisfeito com a atuação da minha chefia imediata.

Categoria	Componentes
Comunicação institucional	As informações importantes são repassadas pela instituição de maneira clara e objetiva para todos.
	Os gestores mantêm os servidores informados sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização
	O diálogo é utilizado para resolver os problemas da instituição
	A opinião dos servidores é levada em consideração pelas chefias em todos os níveis.
	Meu setor é informado das decisões que o envolvem.
Infraestrutura e condições de trabalho	A infraestrutura é adequada para o desenvolvimento do meu trabalho (ambiente, equipamentos, materiais).
	Os sistemas informatizados são adequados à demanda de trabalho.
	O ambiente físico da instituição é acessível para pessoas com dificuldade de locomoção.
	Esta instituição demonstra preocupação com a segurança no trabalho.
Gestão e planejamento institucional	Os gestores envolvem os servidores em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho
	A instituição é organizada no que se refere a normas e procedimentos.
	Nesta instituição os procedimentos internos são ágeis.
	O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho.
	Em caso hipotético de assédio moral no ambiente de trabalho, me sinto protegido institucionalmente.
	Os gestores têm interesse no bem-estar dos servidores e tomam providências para sanar dificuldades no trabalho.
	As funções de chefias são ocupadas por pessoas com habilidade gerencial.
	A gestão da Universidade é participativa.
	Considero efetivos os processos institucionais de construção coletiva (PDI, PPI, PDP, Avaliações institucionais, colegiados).
Esta instituição mantém coerência entre diretrizes, metas e ações.	
Imagem institucional	Esta instituição valoriza seus servidores.
	Tenho um sentimento de identificação com esta instituição.
	O que acontece nesta instituição é importante para mim.
	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente do cargo que ocupam.
	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade
	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia
	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero
	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual
	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de serem pessoas com deficiência
	Considero que o público atendido pelo meu setor está satisfeito com o serviço prestado.
	Considero esta instituição um bom lugar para trabalhar.

Categoria	Componentes
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe	Pode-se contar com a colaboração das pessoas no setor em que trabalho.
	Procuo ajudar as demais pessoas do setor em suas tarefas quando necessário.
	Tenho liberdade para expressar minhas ideias para os colegas de trabalho.
	Considero que há uma boa relação entre os integrantes do setor em que trabalho.
	Percebo que quando há conflitos em meu setor, a própria equipe consegue resolver.
	Existe uma relação de cooperação entre os diversos setores/ departamentos da instituição
	Quando preciso de ajuda ou de informações de outros setores, consigo sem dificuldades.
	Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os docentes.
	Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os alunos.
	Considero que há uma boa relação entre os docentes e os alunos.
	Estou satisfeito com meus colegas de trabalho.
Satisfação pessoal no trabalho	Gosto de trabalhar no setor em que estou.
	Sinto-me motivado com o trabalho que desenvolvo na UTFPR.
	Considero que meu trabalho é reconhecido.
	Acredito que a universidade promove impactos positivos para a sociedade.
	Esta instituição é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar.
	Considero que a instituição é comprometida com qualidade de vida do servidor.
	Estou satisfeito com minhas atribuições e responsabilidades atuais.
	De maneira geral, estou satisfeito com meu trabalho.
Questões abertas	Espaço para comentários sobre pontos positivos que você deseje ressaltar.
	Espaço para comentários sobre o que poderia melhorar.

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos achados da pesquisa (2023)

## REFERÊNCIAS

BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, v. 16, n. 2, p. 258–273, ago. 2006. .

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 set. 2022.

FRANÇA, V. da R. Princípio da legalidade administrativa e competência regulatória no regime jurídico-administrativo brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, n. Ano 51, nº 202, p. 7–29, jun. 2014. .

RIZZATTI, G. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. 2002. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/84206/186334.pdf?sequencia=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 out. 2022.

SCHIKMANN, R. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público. **Gestão de Pessoas: bases teóricase experiências no setor público**. Brasília: Enap, 2010. p. 11–28.

**Produto Técnico/ Tecnológico derivado da Dissertação de Mestrado intitulada:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL: PROPOSTA DE UM NOVO INSTRUMENTO DE  
AVALIAÇÃO PARA A UTFPR**

Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP/UTFPR

Discente: Cassandra de Oliveira

Orientadora: Profa. Dra. Hilda Alberton de Carvalho

Curitiba/2023

