

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DÉBORA HERREIRA ALVES MARINS

ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DO COLÉGIO PROFESSORA REGINA  
MARY BARROSO DE MELLO

CURITIBA  
2013

DÉBORA HERREIRA ALVES MARINS

ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DO COLÉGIO ESTADUAL  
PROFESSORA REGINA MARY BARROSO DE MELLO

Projeto Técnico apresentado ao Departamento de Administração Geral e Aplicada do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública

Orientador: Professora Márcia Ramos May

CURITIBA  
2013

## RESUMO

Este projeto técnico teve como objetivo principal identificar o nível do clima organizacional do Colégio Estadual Professora Regina Mary Barroso de Mello, localizado em Paranaguá, no estado do Paraná. Foram abordados alguns conceitos teóricos de diversos autores que serviram de base para o desenvolvimento da pesquisa. Além disso, foi aplicado um questionário aos funcionários do Colégio para fazer a análise. Após o término da análise, os resultados mostraram um ambiente satisfatório para se trabalhar, porém alguns aspectos estão gerando algum desconforto entre os funcionários, principalmente devido à proximidade das eleições para direção e direção auxiliar. Outros fatores desfavoráveis para o clima organizacional são em relação às atividades básicas da gestão, como a transparência das informações e a sua presença nas questões do dia a dia do Colégio.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional, Gestão Escolar e Satisfação no Ambiente de Trabalho.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
1.1	PROBLEMÁTICA	4
1.2	OBJETIVOS	4
1.2.1	OBJETIVO GERAL	4
1.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.3	JUSTIFICATIVA	5
<b>2</b>	<b>REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA</b>	<b>6</b>
2.1	CLIMA ORGANIZACIONAL	6
2.2	CLIMA E CULTURA NAS ORGANIZAÇÕES ESCOLARES	7
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>A ORGANIZAÇÃO</b>	<b>9</b>
4.1	DESCRIÇÃO GERAL	9
4.1.1	DAS FINALIDADES E OBJETIVOS	9
4.2	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	10
4.2.1	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS	8
4.2.1.1	ANÁLISE DOS DADOS PESSOAIS	9
4.2.1.2	ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA ORGANIZAÇÃO	13
4.2.1.3	QUESTÕES ABERTAS	26
<b>5</b>	<b>PROPOSTA</b>	<b>27</b>
5.1	DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA	27
5.2	PLANO DE IMPLANTAÇÃO	28
5.3	RECURSOS	28
5.4	RESULTADOS ESPERADOS	28
5.5	RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS	28
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>30</b>
	REFERÊNCIAS	31
	APÊNDICES	33

## 1. INTRODUÇÃO

A Gestão do Clima Organizacional é uma forma de mapear o ambiente interno e externo da organização para assim atacar efetivamente os principais focos de problemas e melhorar o ambiente de trabalho. É a visão que os funcionários têm do Colégio, através de práticas, políticas, estrutura, processos e sistemas. É de comprometimento da direção e da direção auxiliar determinar, com o auxílio da equipe pedagógica um resultado padrão ideal da satisfação de seus funcionários.

Esse padrão ideal no ambiente público pode ser considerado como de difícil satisfação pelos aspectos burocráticos que a organização possui, mas que pode ser realizada com um ambiente agradável de trabalhar, encontrando fatores que podem ser acrescentados à pesquisa do Clima Organizacional.

### 1.1 PROBLEMÁTICA

O presente trabalho tem como objetivo analisar, qualitativa e quantitativamente, o Clima Organizacional do Colégio Estadual Professora Regina Mary Barroso de Mello, localizado na cidade de Paranaguá – PR, através da aplicação de um questionário aos funcionários, e após a análise apresentar sugestões de melhorias quanto ao clima da organização.

Fonte: Regimento Escolar.

### 1.2 OBJETIVOS

#### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o clima organizacional do Colégio Estadual Professora Regina Mary Barroso de Mello, que vise à melhoria da qualidade de vida dos funcionários no ambiente profissional como um todo.

#### 1.2.2 Objetivos Específicos

1. Elevar as possibilidades de relacionamento interpessoal entre funcionários.

2. Apresentar o nível de satisfação no ambiente profissional.
3. Minimizar os problemas existentes.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

É importante que a direção do Colégio Estadual Professora Regina Mary Barroso de Mello tenha conhecimento em saber como os funcionários se sentem no ambiente profissional, sobre as condições de trabalho, assim como a valorização do seu trabalho e de sua pessoa, dentre outros. A direção do Colégio tem estado aquém das tarefas básicas para o cargo ao qual foi eleito e isso tem afetado o ambiente de trabalho.

Outro fator que está criando a divisão entre os funcionários e tem gerado um pouco de desconforto, é em relação à próxima eleição para direção e direção auxiliar do Colégio que ocorrerá no fim do ano.

Após aplicar o questionário, coletar os dados e fazer a análise, espera-se melhorar o ambiente de trabalho mantendo o que está satisfatório e melhorando as questões onde há insatisfação.

A importância do gestor (diretor) do Colégio Estadual Professora Regina Mary Barroso de Mello em saber como os funcionários e professores se sentem no ambiente do colégio, como as condições de trabalho, a valorização do seu trabalho e de sua pessoa, dentre outros, é desta forma, que o gestor necessita conhecer o perfil dos funcionários em geral com o qual trabalha, a fim de buscar com estes funcionários a contribuição para a melhoria do colégio, participando das decisões e sendo responsáveis também pela condução do colégio.

## 2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

### 2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

São muitas as pesquisas do clima organizacional que vem sendo realizadas, que permitem às organizações identificar as tendências de satisfação ou insatisfação das pessoas inseridas nelas. Este tema envolve as pessoas e o comportamento de cada uma delas, a fim de estabelecer uma ligação entre elas e a organização, tornando o clima organizacional um desafio.

De acordo com Sbragia (1983) o clima organizacional está relacionado ao psicológico da pessoa, produzindo efeitos no desempenho e na satisfação do indivíduo quanto ao trabalho.

Bennis (1972, p.92) ressalta que o clima organizacional é “um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam umas com as outras, tais como sinceridade, honestidade, autoridade, relações sociais, etc”.

De acordo com Luz (1996), o clima organizacional é reflexo do estado de espírito das pessoas, que predomina na organização por um determinado período, ou seja, o clima é instável e ao sofrer influências internas pode melhorar ou piorar.

Toledo e Milioni (1979) definem o clima como um conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento que ocorrem dentro de uma determinada organização que podem ser formais e/ou informais.

O autor Luz (2003, p.13) acrescenta que o clima organizacional é a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários.

O clima organizacional, a partir das definições apresentadas pelos autores, influi diretamente tanto na motivação da equipe, quanto no grau de satisfação e na qualidade de seu trabalho. Por isso, é tão importante para as organizações avaliar essa percepção que os funcionários têm dela, ou seja, o clima organizacional.

## 2.2 CLIMA E CULTURA NAS ORGANIZAÇÕES ESCOLARES

O colégio permite criar um ambiente com clima e cultura diferente das outras organizações/empresas, pela forma de organização que são apresentadas peculiaridades inerentes ao seu ambiente.

Define-se clima como o conjunto de crenças, valores e atitudes que interagem entre os alunos, professores e administradores para definir os parâmetros de comportamento aceitável e normas para a escola (Koth; Bradshaw; Leaf, 2008), enquanto que a cultura está constituída por elementos compartilhados, diferente do clima que consisti em percepções compartilhadas (TAMAYO, 1999).

Griffith (1999) afirma que:

O Clima da escola facilita as interações sociais e individuais, satisfazendo a identidade dos membros do grupo e necessidades interpessoais, chamada expressiva ou emocional ela está dividida em duas formas: Ordem Social que refere-se à estrutura social nas escolas, como os objetivos da escola, normas e valores, papéis definidos de funcionários e alunos, clima social e a Ação Social relacionada às interações do dia-a-dia entre os alunos, funcionários da escola e os pais.

De acordo com estes conceitos, entende-se que para haver um ambiente favorável, é preciso ter um ambiente físico adequado além do clima social do colégio acerca das relações interpessoais, as relações de poder, senso de pertencimento e valorização dos funcionários no ambiente escolar (MILICIC, 1999).

### 3. METODOLOGIA

Para fazer a análise do Clima organizacional do Colégio Estadual Professora Regina Mary Barroso de Mello, foi realizada uma pesquisa de campo e aplicado através de um questionário conforme a escala *Likert*, com perguntas abertas e fechadas aos professores e funcionários para coleta de dados, visando um levantamento qualitativo e quantitativo, baseado em pesquisas que abordam como tema principal o clima organizacional, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho e o relacionamento interpessoal, assim como apresentar o nível de satisfação dos funcionários no ambiente profissional e minimizar os problemas existentes nos relacionamentos profissionais.

## 4. A ORGANIZAÇÃO

O Colégio Estadual “Prof.<sup>a</sup> Regina Mary Barroso de Mello” – Ensino Fundamental e Médio, está situado na Rua Sapucaí, s/nº - Jardim Santos Dumont – Paranaguá – Paraná, mantido pelo Governo do Estado do Paraná, e-mail [pngreginademello@seed.pr.gov.br](mailto:pngreginademello@seed.pr.gov.br), sítio [www.pngreginademello.seed.pr.gov.br](http://www.pngreginademello.seed.pr.gov.br).

### 4.1 DESCRIÇÃO GERAL

O Colégio Estadual “Prof.<sup>a</sup> Regina Mary Barroso de Mello” – Ensino Fundamental e Médio tem como entidade mantenedora o Governo do Estado do Paraná, criado pela Resolução nº 04/82, de 11 de março de 1982, autorizado a funcionar pelo prazo de 5 (cinco) anos e a ministrar o ensino às quatro primeiras séries do 1º Grau.

A inauguração da Escola ocorreu no dia 16 de abril de 1982 e contou com a presença de autoridades, professores, alunos e pais.

O espaço físico atualmente é composto de sala de Direção, secretaria, 10 (dez) salas de aula, uma sala adaptada para biblioteca e sala de recursos, cozinha, banheiros (02 – docentes M/F, 04 – discente F, 02 – discente M e 01 para deficiente físico), quadra esportiva, pátio interno e externo, horta escolar e cantina. Dispõe também de um laboratório de informática. O espaço físico é todo voltado para o perfeito funcionamento da escola, visando ao aprimoramento do conhecimento tanto discente como docente e, proporcionando um conjunto de práticas preestabelecidas com o propósito de contribuir para que os alunos se apropriem de conteúdos sociais e culturais de maneira crítica e construtiva.

Fonte: Regimento Escolar.

#### 4.1.1 Das finalidades e objetivos

O Colégio Estadual “Prof.<sup>a</sup> Regina Mary Barroso de Mello” – Ensino Fundamental e Médio tem a finalidade de efetivar o processo de apropriação do conhecimento, respeitando os dispositivos constitucionais Federal e Estadual, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBEN nº 9.394/96, o Estatuto da

Criança e do Adolescente – ECA, Lei nº 8.069/90 e a Legislação do Sistema Estadual de Ensino.

O Estabelecimento de Ensino garante o princípio democrático de igualdade de condições de acesso e de permanência na escola, de gratuidade para a rede pública, de uma Educação Básica com qualidade em seus diferentes níveis e modalidades de ensino, vedada qualquer forma de discriminação e segregação.

O Estabelecimento de Ensino objetiva a implementação e acompanhamento do seu Projeto Político-Pedagógico, elaborado coletivamente, com observância aos princípios democráticos, e submetido à aprovação do Conselho Escolar.

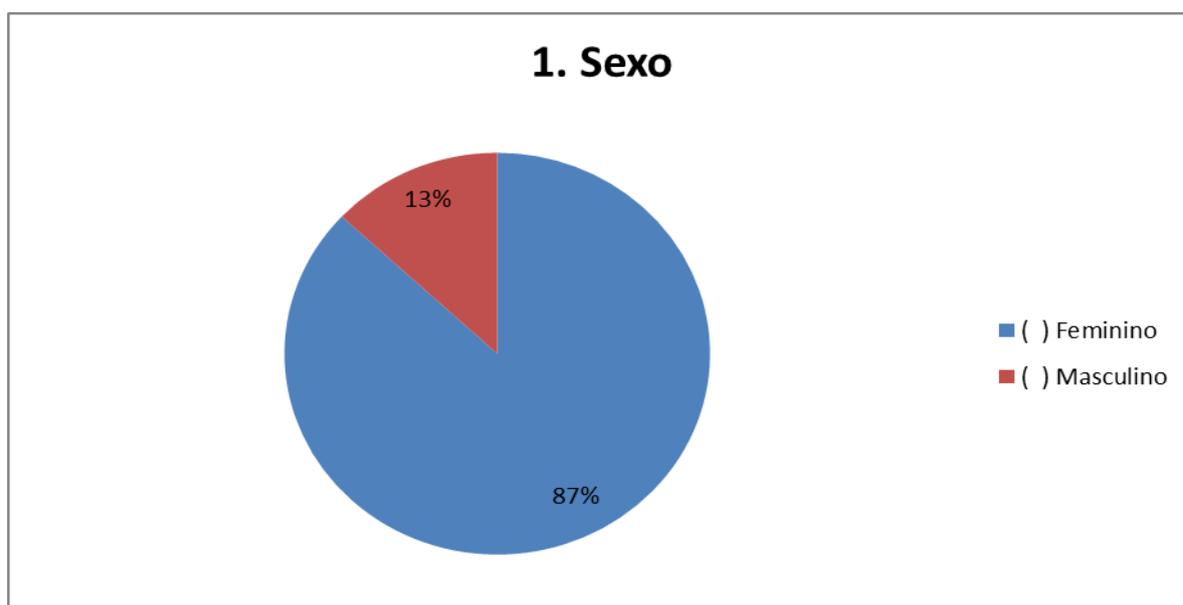
Fonte: Regimento Escolar.

## 4.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

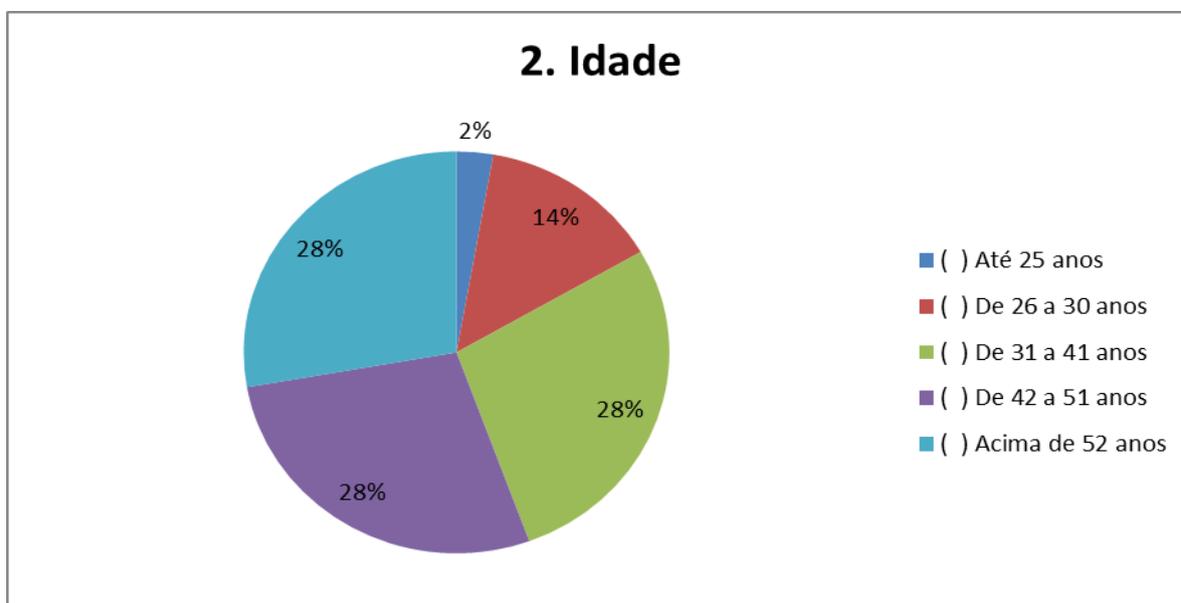
Após a aplicação do questionário para a coleta de dados junto aos professores e funcionários, foi realizado um levantamento dos resultados para a verificação do Clima Organizacional atual da organização, onde foram detectados pontos fracos e as oportunidades para a melhoria do ambiente organizacional.

### 4.2.1 Apresentação dos resultados do questionário aplicado aos funcionários

#### 4.2.1.1 Análise dos dados pessoais



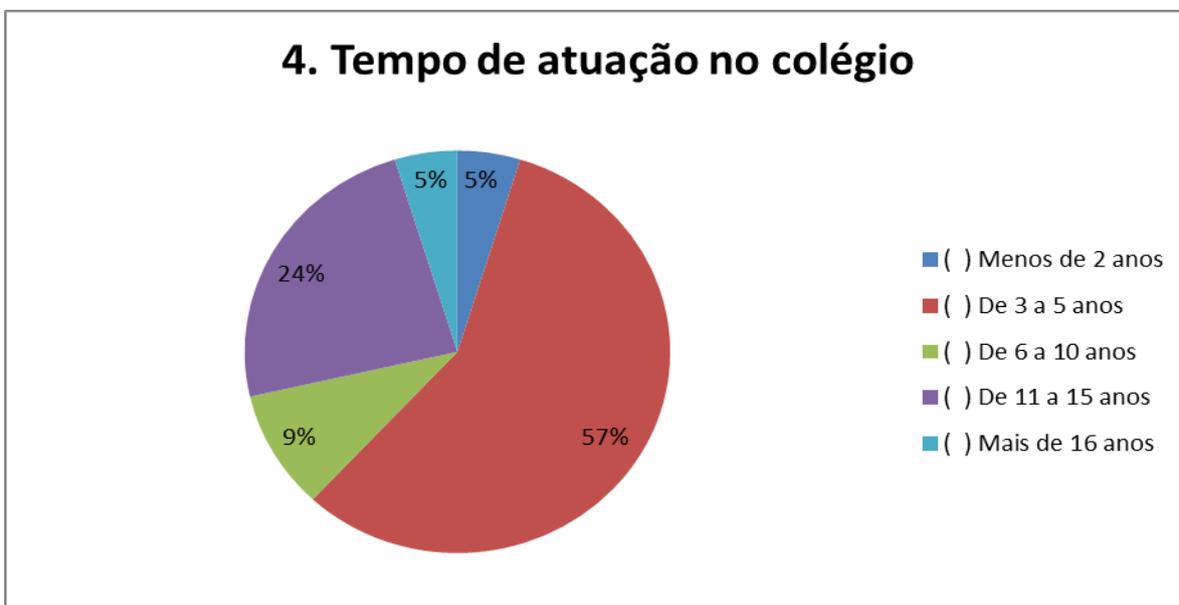
Quanto à questão sexo, 87% dos entrevistados são do sexo feminino, sobressaindo à predominância das mulheres na organização.



Em relação a idade dos funcionários, vemos que 28% tem acima de 52 anos, 28% de 42 a 51 anos, 28% de 31 a 41 anos, 14% de 26 a 30 anos e apenas 2% tem até 25 anos.



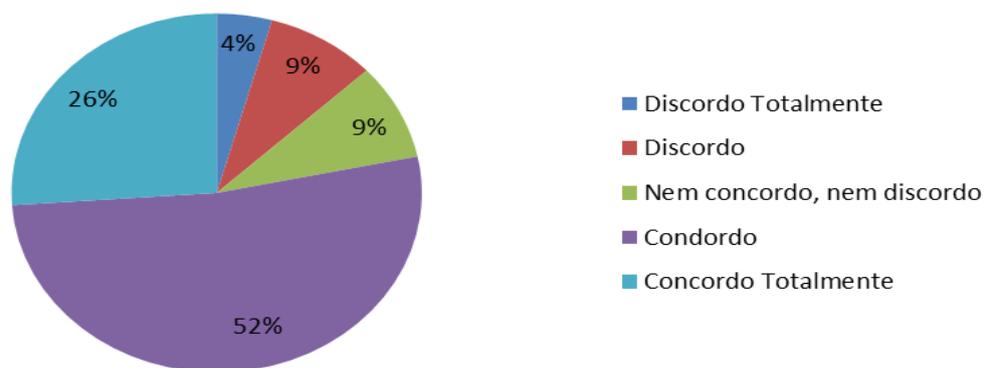
Em relação aos funcionários da organização, os professores, constituído por 67% representam o maior número de funcionários por setor, ficando 33% de funcionários agentes educacionais.



Os resultados, em percentagem, referentes ao tempo de atuação no colégio, 5% estão a menos de 2 anos, 57% de 3 a 5 anos, 9% de 6 a 10 anos, 24% de 11 a 15 anos e 5% há mais de 16 anos. Nota-se que a maioria dos funcionários estão trabalhando de 3 a 5 anos.

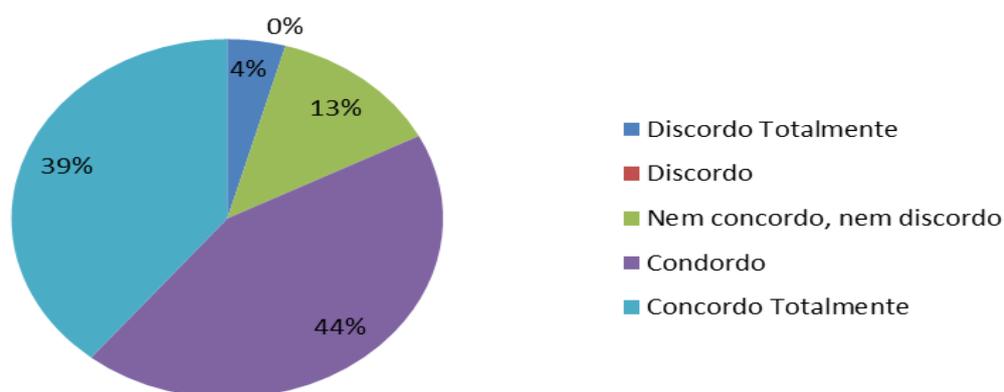
#### 4.2.1.2 Análise do clima organizacional da organização

### 1. Tenho conhecimento do Projeto Político Pedagógico/Regimento escolar do Colégio.

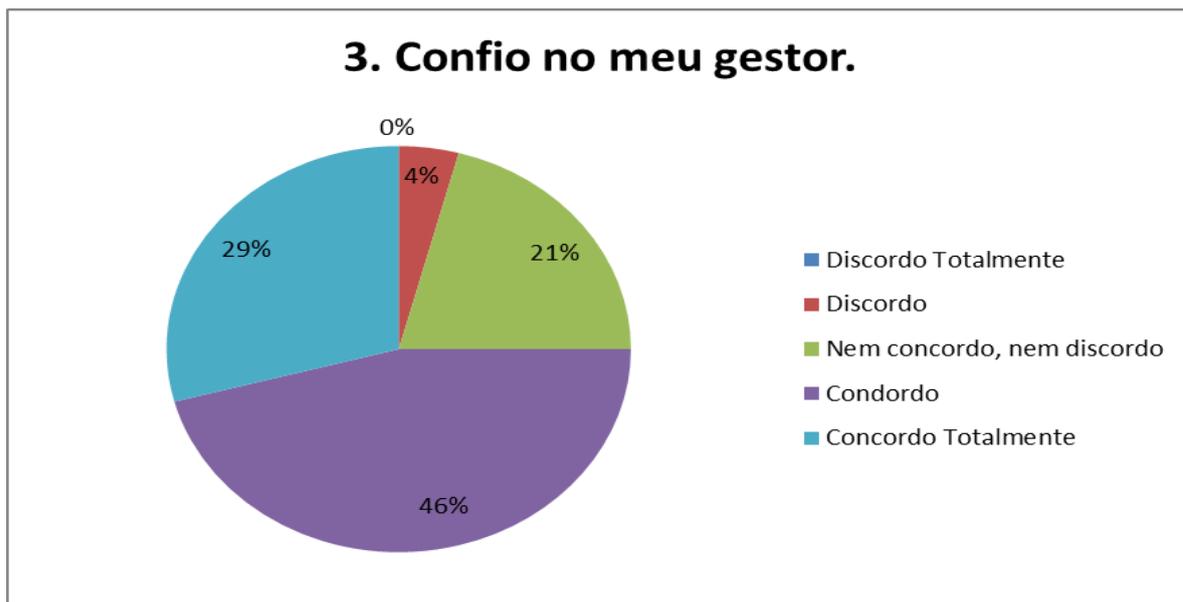


Nesse aspecto, pode-se notar que a maioria, sendo 26% que concordam totalmente, e 52% concordam que conhecem o Projeto Político Pedagógico ou o Regimento escolar do Colégio.

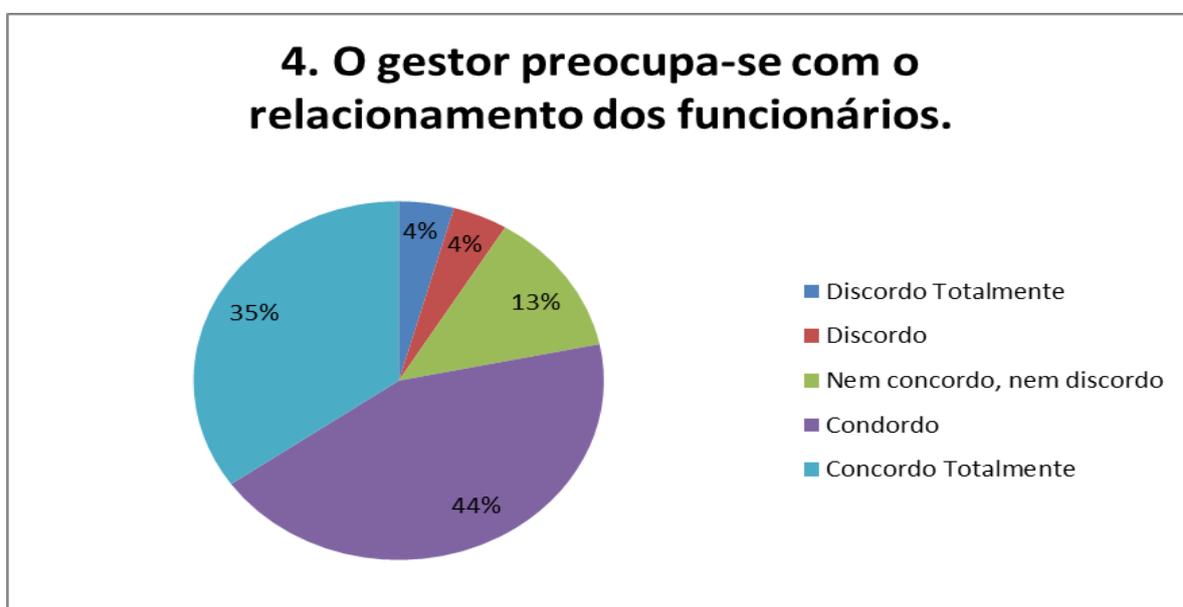
### 2. Tenho um bom relacionamento com o gestor.



De acordo com os dados acima, 44% dos funcionários entrevistados concordam que tenham um bom relacionamento com o gestor. Assim pode-se afirmar que não há problemas nesta variável na organização.

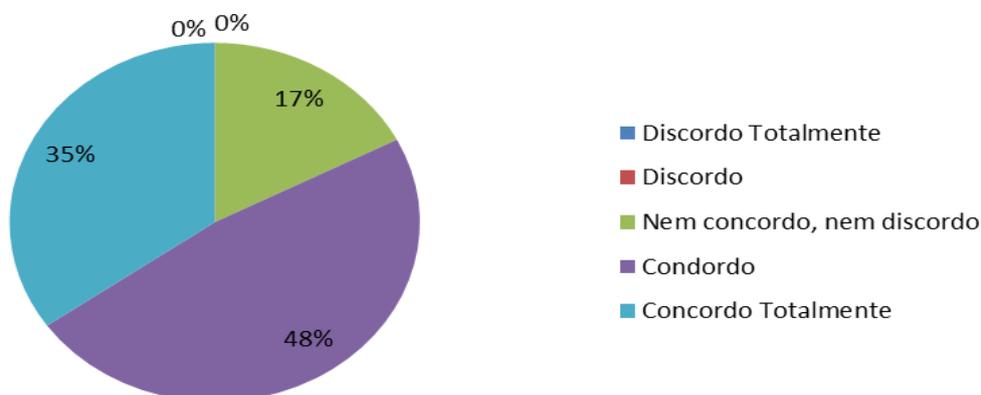


De acordo com a confiança no gestor, observa-se que o nível de concordância é satisfatório, apresentando 75% dos respondentes, 21% nem concordam e nem discordam e somente 4% discordam desta confiança e nenhum respondente discorda totalmente desta questão.



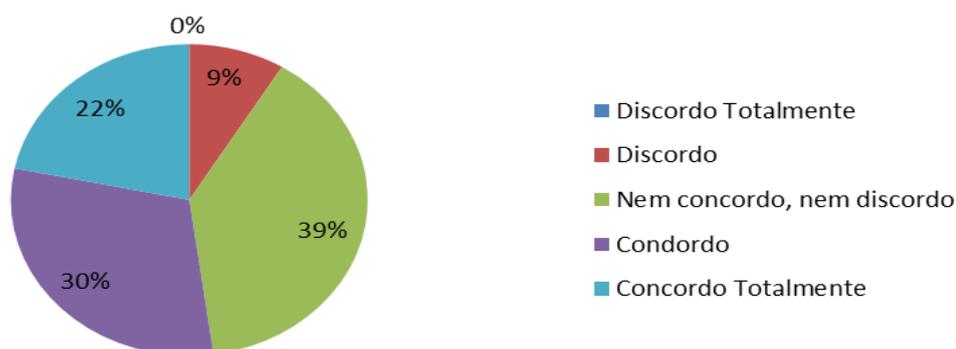
Em relação a preocupação da gestão com o relacionamento dos funcionários, 44% dos respondentes concordam com a questão, 35% concordam totalmente, 13% nem concordam e nem discordam, 4% discordam e 4% discordam totalmente da questão.

### 5. Tenho reconhecimento do gestor pelo meu desempenho.



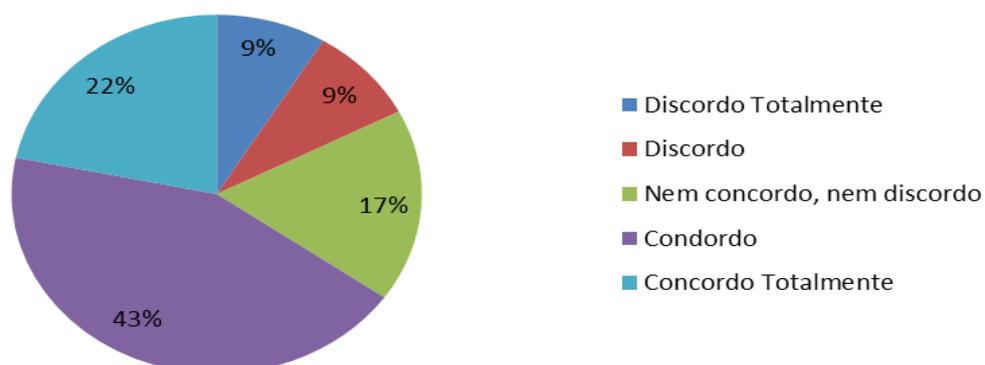
Referente ao reconhecimento do gestor pelo desempenho de cada funcionário, 48%, a qual foi a maioria, concordam que este reconhecimento existe, pode-se notar que nenhum funcionário discordou desta questão.

### 6. O gestor acompanha o processo de planejamento, desenvolvimento e avaliação de suas atividades.



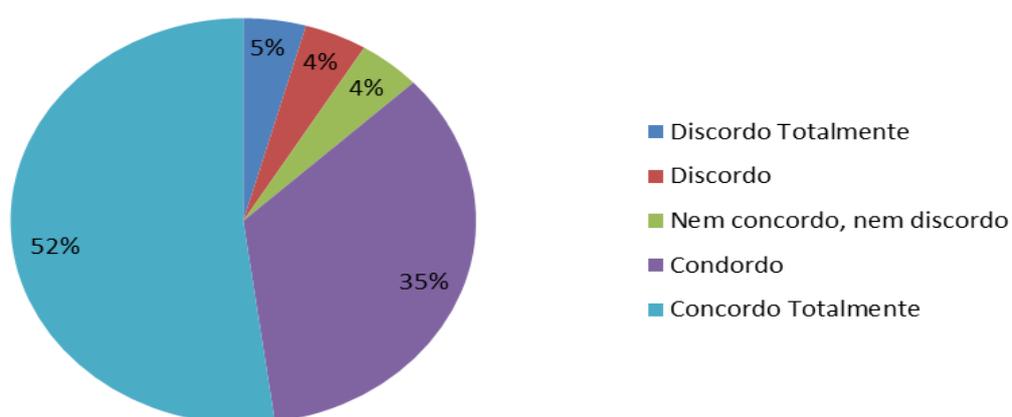
No aspecto do acompanhamento do gestor no processo de planejamento, desenvolvimento e avaliação das atividades dos funcionários, 39% nem concordam e nem discordam que a gestão os acompanha, 30% concordam que existe este acompanhamento, 22% concordam totalmente, 9% discordam e nenhum funcionário discorda totalmente da afirmação.

### 7. O gestor compartilha com os funcionários as informações de interesse coletivo.



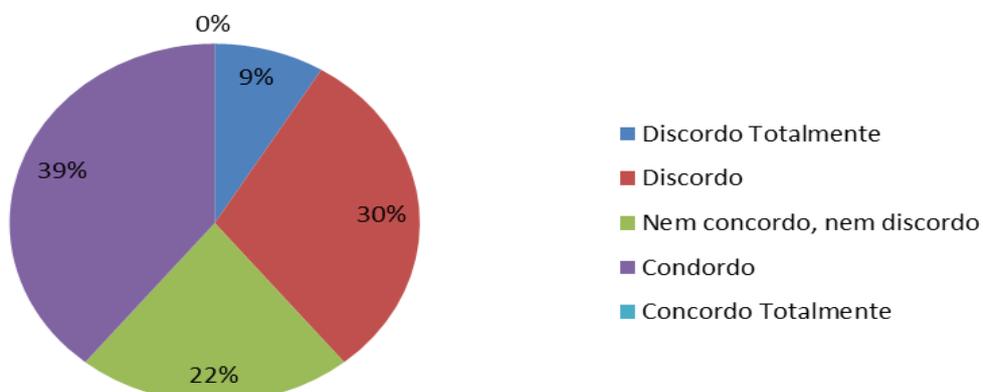
De acordo com a questão de que o gestor compartilha com os funcionários as informações de interesse coletivo, 43% concordam que recebem informações, 22% concordam totalmente, 17% nem concordam e nem discordam, 9% discordam e 9% discordam totalmente.

### 8. Tenho fácil acesso ao gestor do Colégio.



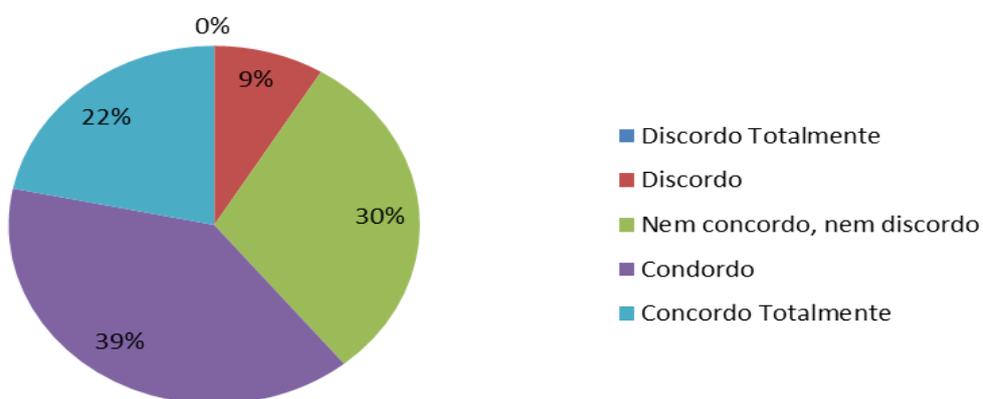
De acordo com o acesso ao gestor do colégio ser fácil, o nível de concordância é de 87%, e somente 9% de nível de discordância, mais 4% que nem concordam e nem discordam da questão.

### 9. Me reúno socialmente com os funcionários fora do Colégio.



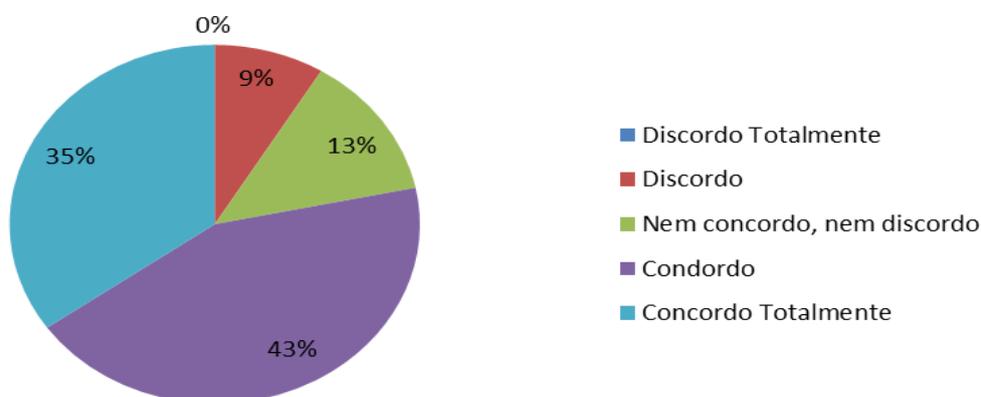
No aspecto das reuniões sociais com os funcionários fora do colégio, 39% concordam, 30% discordam, 22% nem concordam, nem discordam, 9 % discordam totalmente, nenhum funcionário respondeu que concorda totalmente com a questão.

### 10. O trabalho que realizo me deixa motivado.



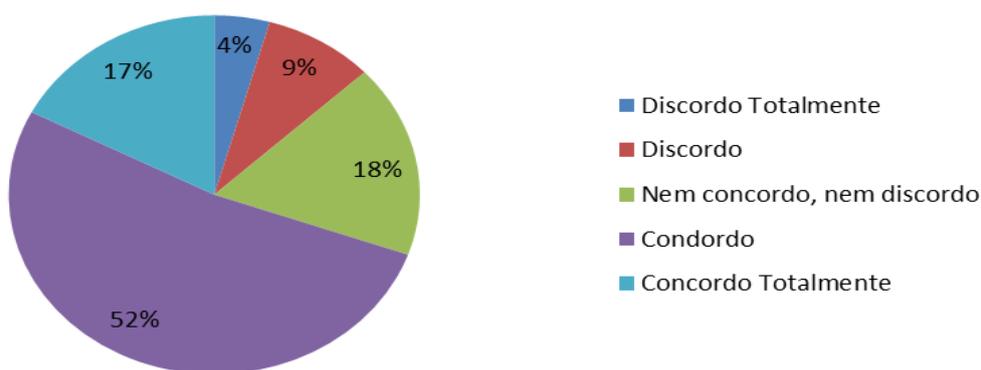
Referente ao trabalho realizado deixar os funcionários motivados, 39% concordam, 30% nem concordam, nem discordam, 22% concordam totalmente e 9% discordam.

### 11. Existe respeito mútuo entre os funcionários.



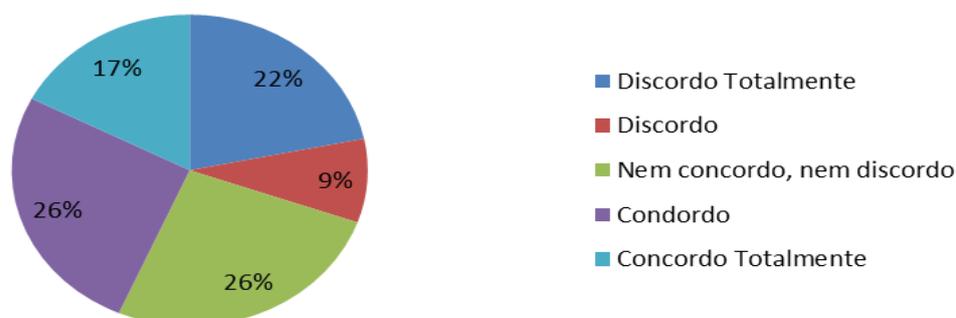
De acordo com os dados acima, o respeito mútuo entre os funcionários tem um alto nível de concordância de que ele existe na organização, sendo 78% de concordância e somente 9% de discordância, ficando apenas 13% que nem concordam e nem discordam da questão.

### 12. Existe uma boa comunicação interna no colégio com os diversos funcionários.



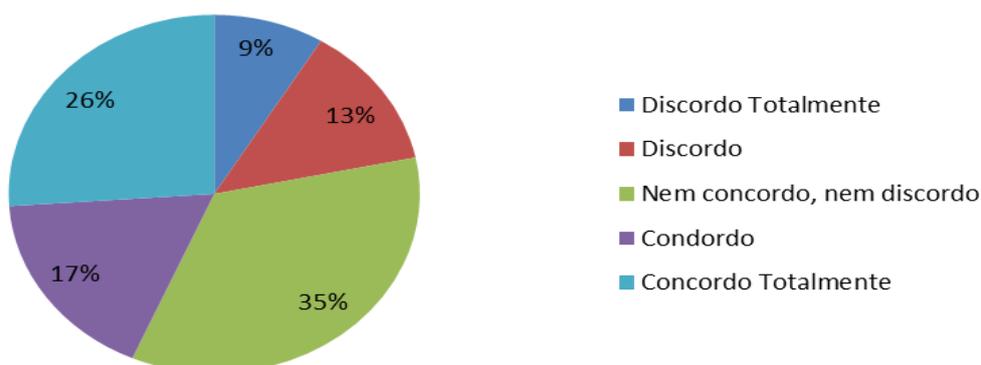
Em relação a boa comunicação interna no colégio com os diversos funcionários, nota-se que 52% concordam que ela existe, 17% que concordam totalmente, 18% nem concordam e nem discordam da questão, 9% discordam e apenas 4% discordam totalmente da boa comunicação interna.

### 13. O colégio oferece recursos materiais e tecnológicos adequados para a realização do meu trabalho.



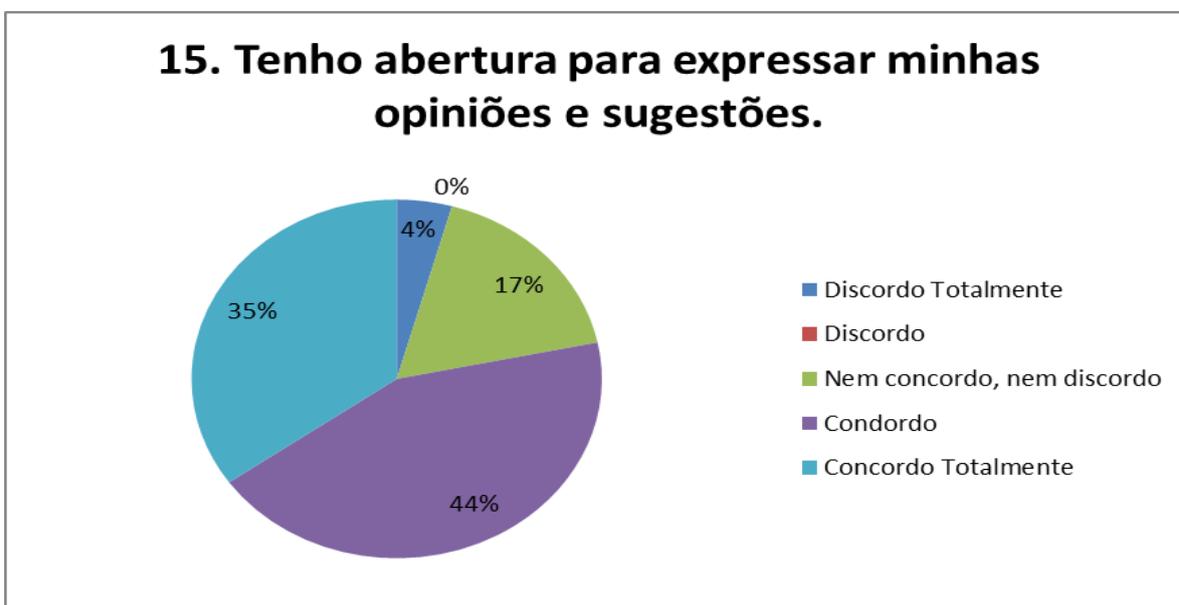
De acordo com os dados acima, 26% nem concordam e nem discordam de que o colégio oferece recursos materiais e tecnológicos adequados para a realização de seu trabalho, outros 26% concordam com esta afirmativa, 17% concordam totalmente, 22% discordam totalmente e somente 9% discordam, pode-se notar que esta quase equilibrada esta afirmação.

### 14. O colégio oferece condições de segurança no trabalho.

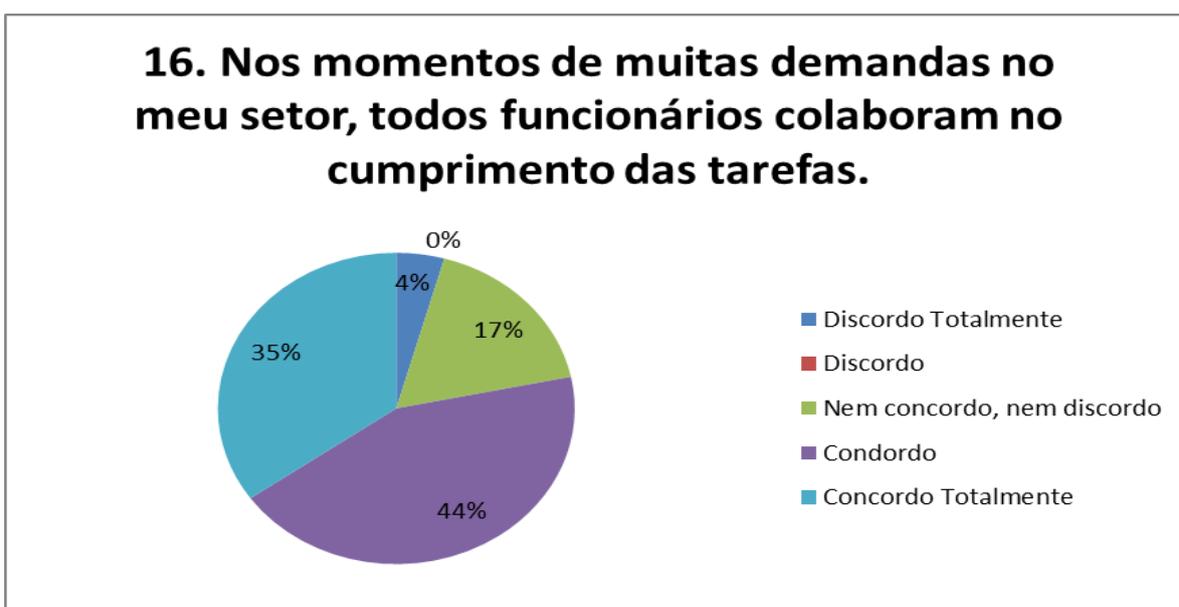


Em relação as condições de segurança no trabalhado, apenas 9% discordam totalmente que esta segurança existe, e 13% somente discordam,

ficando 35% que nem concordam e nem discordam, 17% concordam e 26% concordam totalmente.

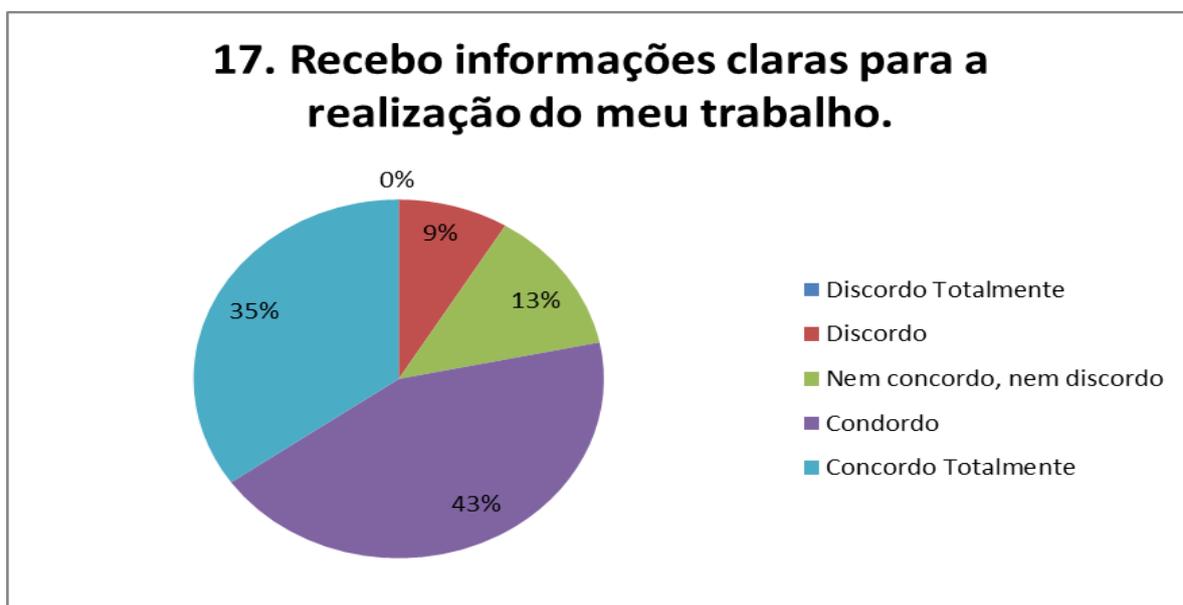


Comparando os percentuais de concordância, 79%, e os de discordância, 4%, percebe-se que os funcionários tem a abertura de expressão suas opiniões e sugestões para a organização. Além disso 17% dos entrevistados não concordaram nem discordaram desta afirmação.

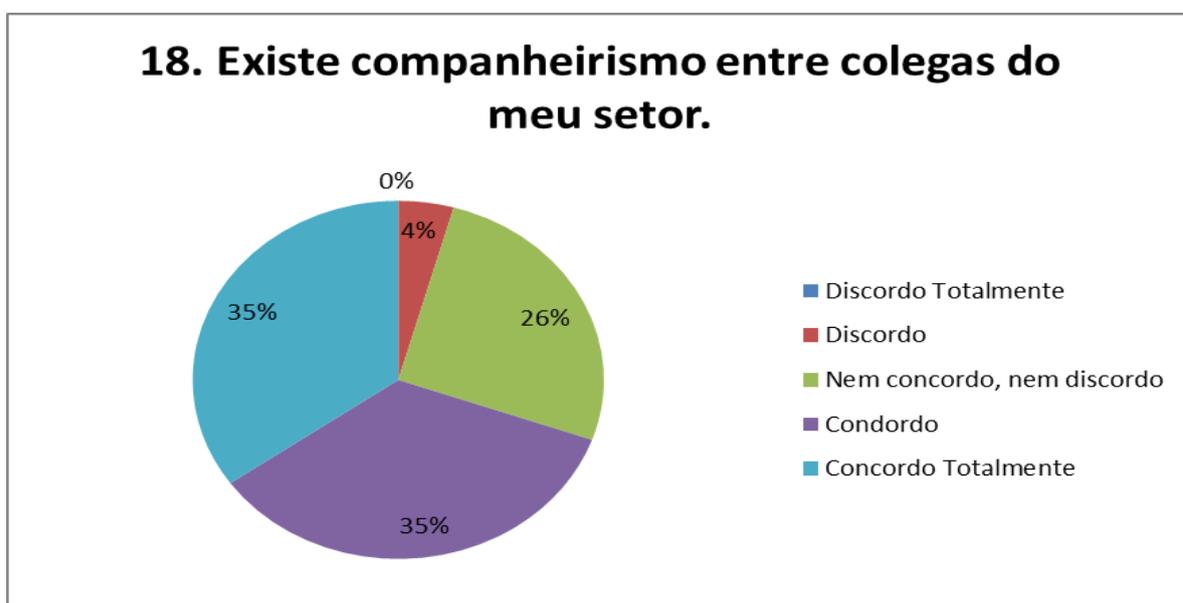


Os respondendem concordam que nos momentos de muitas demandas no setor, todos funcionários colaboram no cumprimento das tarefas, sendo 79% de

nível de concordância, 17% que nem concordam e nem discordam e 4% discordam totalmente que existe esta colaboração.

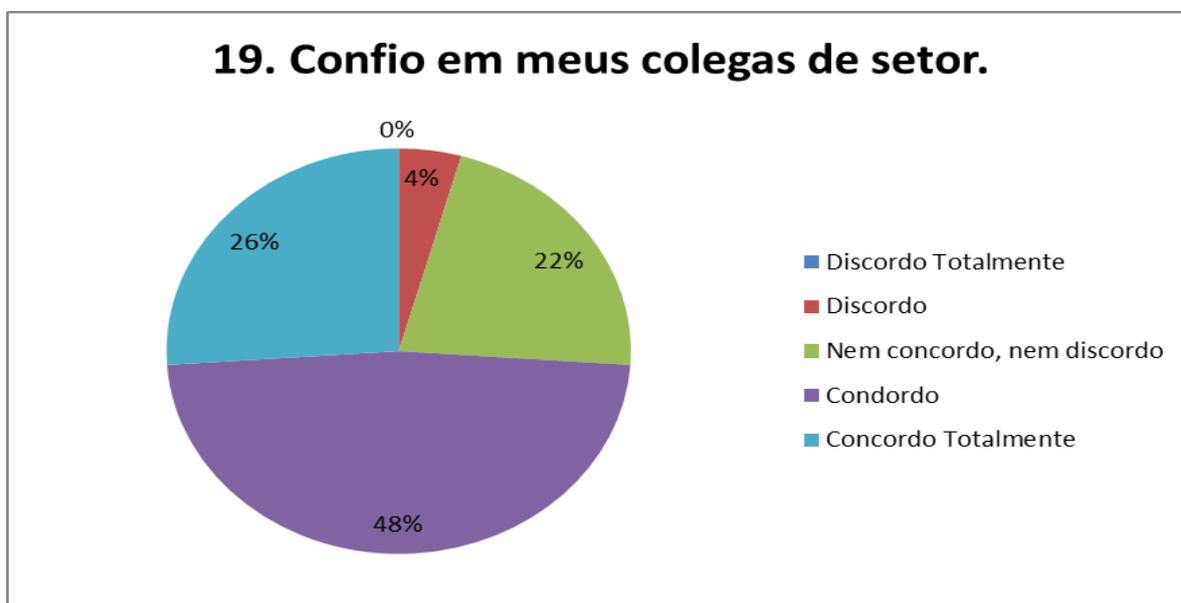


De acordo com a clareza que as informações são passadas para realização do trabalho, 43% concordam, 35% concordam totalmente, 13% nem concordam, nem discordam e 9% discordam da afirmação.

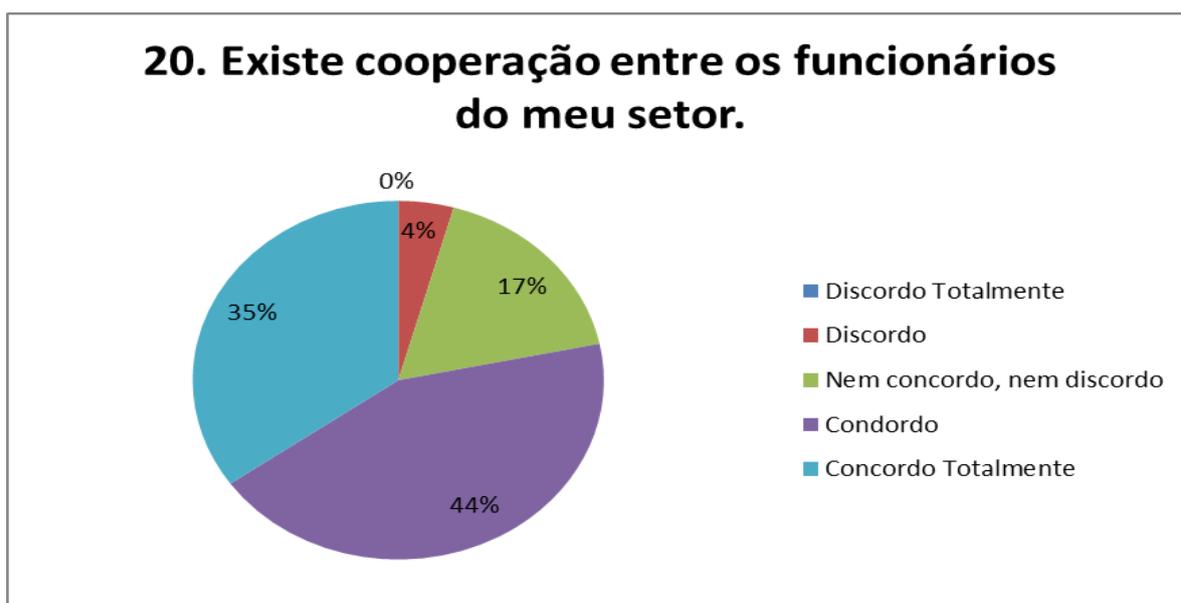


No aspecto de companheirismo entre colegas do setor, nota-se que a maioria, sendo que 35% dos entrevistados concordam totalmente desta questão,

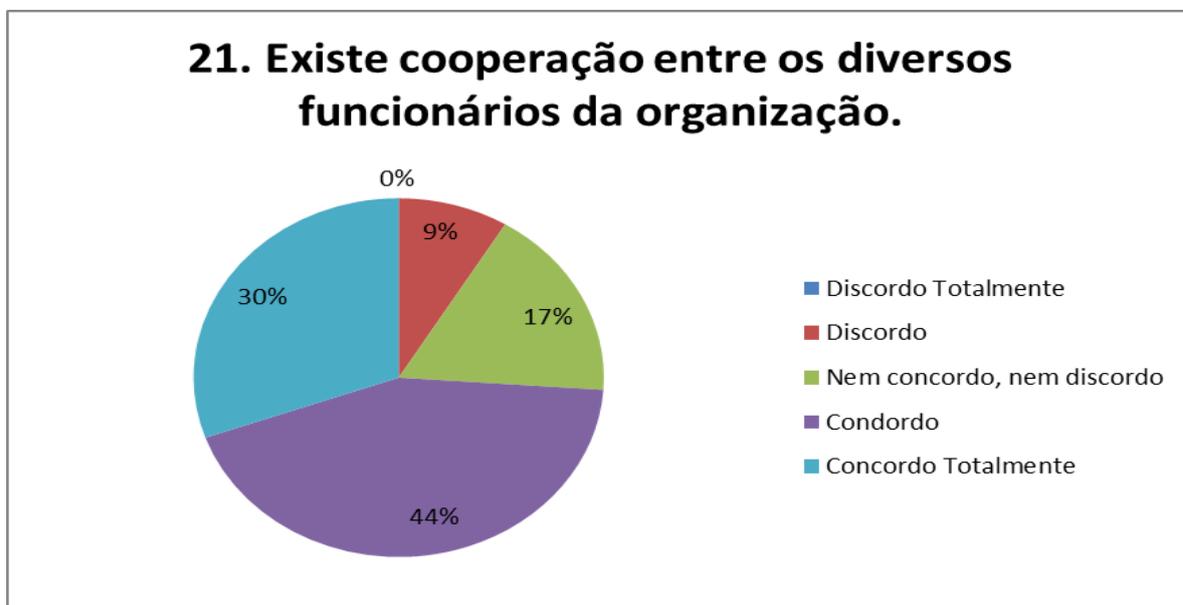
35% concordam, 26% nem concordam e nem discordam e 4% discordam, sendo que ninguém discordou totalmente.



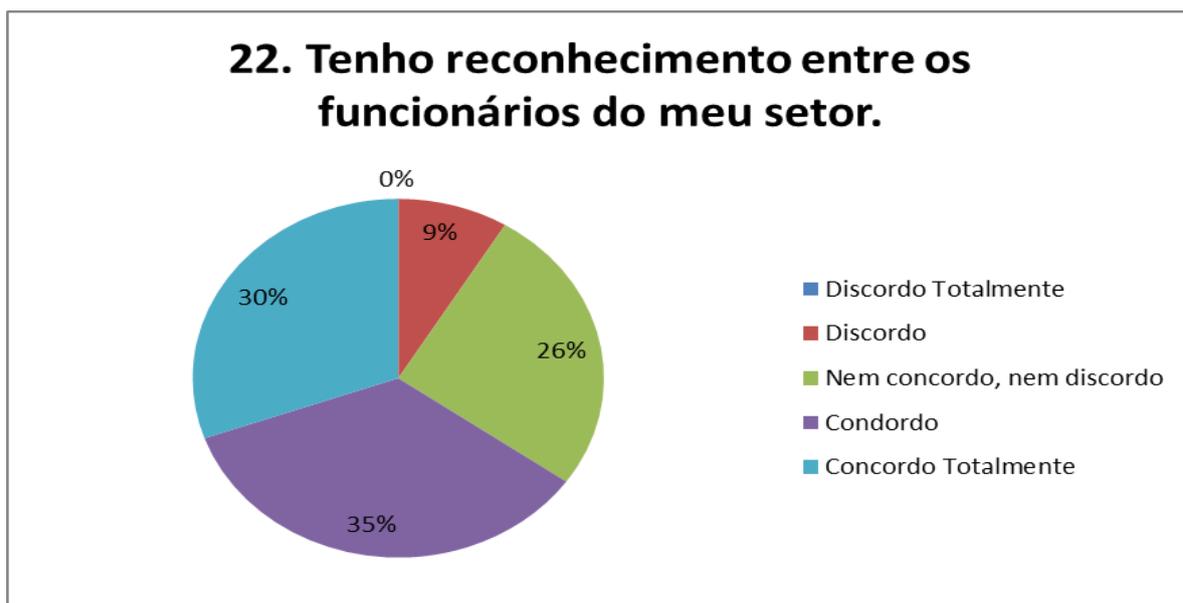
No que se refere a confiança entre os colegas de setor, pode-se verificar que esta confiança existe, sendo que 48% concordaram e 26% concordaram totalmente, sendo um percentual alto em relação a discordância de 4%, e dos que nem concordam e nem discordam que ficou em 22%.



Observa-se que 44% dos funcionários concordam, em parte, que existe cooperação entre os funcionários do setor, enquanto 35% concordam totalmente com esta questão.

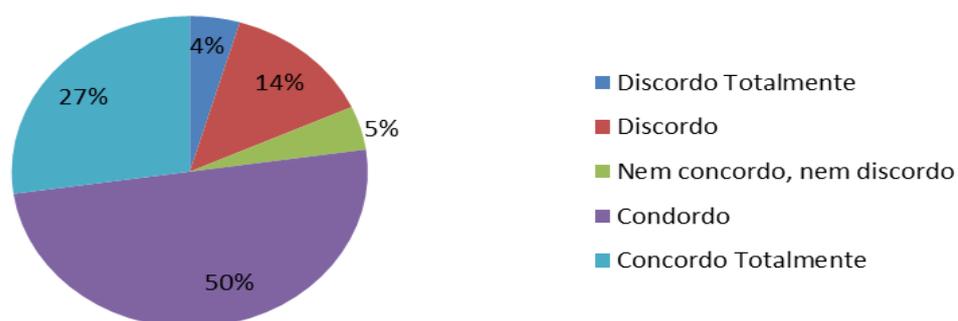


De acordo com a existência da cooperação entre os diversos funcionários da organização, o nível de concordância com esta questão é de 74%, 17% nem concordam, nem discordam, e 9% discordam que existe esta cooperação.



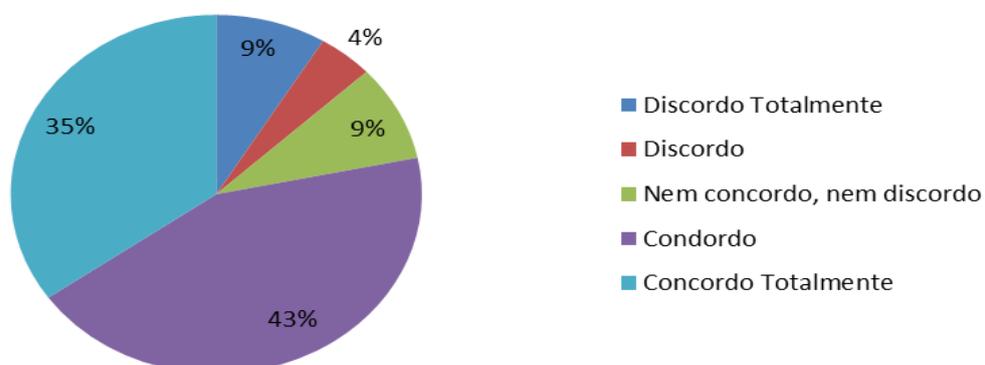
Em relação ao reconhecimento entre os funcionários do próprio setor, nota-se que 35% concordam com a questão, 30% concordam totalmente, 26% nem concordam, nem discordam e 9% discordam, ninguém discordou totalmente.

### 23. As atividades no meu setor são distribuídas de acordo com o perfil de cada funcionário.



No que se refere as atividades do setor serem distribuídas de acordo com o perfil de cada funcionário, 50% concordam, 27% concordam totalmente, 14% discordam, 4% discordam totalmente e 5% nem concordam, nem discordam.

### 24. No meu setor as taferas são bem distribuídas entre os funcionários.



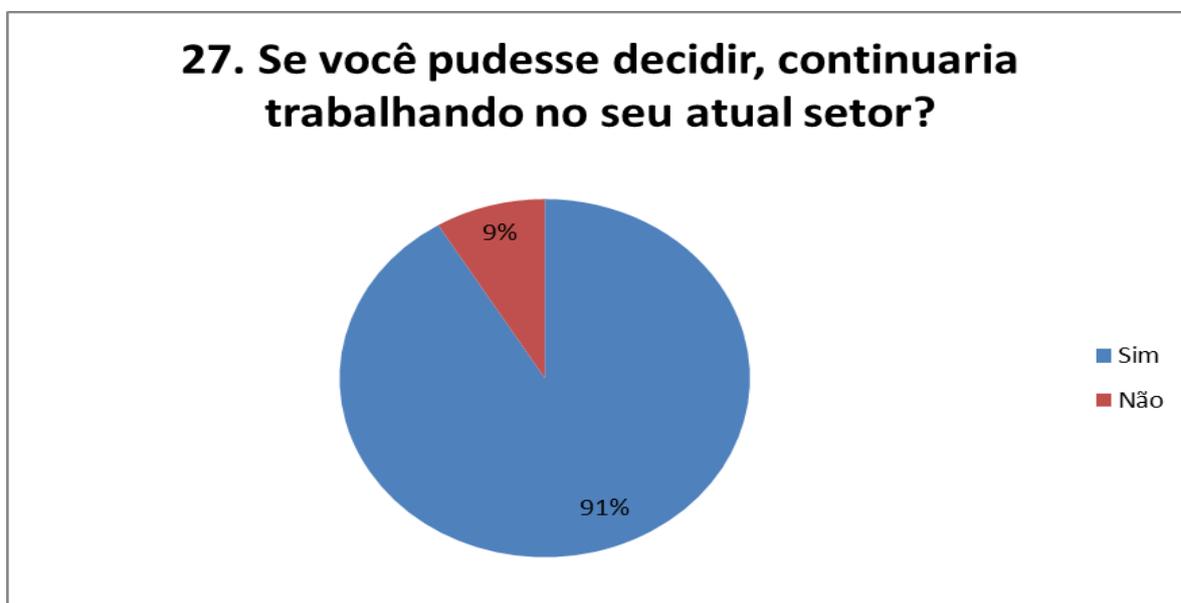
De acordo com a questão acima, nota-se que 43% dos respondentes concordam que as tarefas do setor são bem distribuídas entre os funcionários, 35% concordam totalmente, 9% nem concordam, nem discordam, 9% discordam totalmente e 4% discordam da questão.



Pode-se notar que a grande parte dos funcionários indicariam o colégio para outras pessoas trabalharem, e apenas 13% não indicariam.



Observa-se que a maioria, 91% dos funcionários estão satisfeitos em trabalhar no colégio, e apenas 9% não sentem orgulho em trabalhar nele.



Nota-se grande parte, ou seja, 91% dos entrevistados continuariam trabalhando no atual setor em que se encontram, e isso mostra a satisfação dos funcionários.

#### 4.2.1.3 Questões abertas

Na questão de sugestões, apenas 4% dos entrevistados responderam e 96% deixaram a questão em branco.

Dos funcionários que responderam foi realizada a seguinte síntese: Os funcionários gostariam que todos os envolvidos na organização se interessassem mais em tentar melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o democrático e participativo. Em relação à gestão, eles sugerem que haja mais transparência das informações relacionadas ao Colégio e solicitam mais a presença da gestão no dia a dia do Colégio apoiando os funcionários quando não conseguem suprir a demanda de serviços.

## 5. PROPOSTA

A partir da análise dos dados coletados por meio da pesquisa realizada no Colégio Estadual “Prof.<sup>a</sup> Regina Mary Barroso de Mello”, junto aos funcionários, verificou-se a necessidade de propor algumas mudanças para melhorar o clima organizacional na organização objeto do presente estudo, que só acontecerá se todos os envolvidos colaborarem com as propostas.

### 5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA

Para tentar estimular e motivar os funcionários do Colégio, nada melhor que propor melhorias aos poucos itens que foram considerados motivo de descontentamento de acordo com a análise da pesquisa.

Independente do tempo que a direção ainda tem no cargo, espera-se que esta retome as atividades das quais é responsável e faça-as com um mínimo de eficiência. Dentre estas atividades estão a apresentação das informações coletivas referentes à situação do Colégio, como quando, onde e quais valores recebidos estão sendo aplicados para a melhoria do Colégio, já que é uma das questões mais preocupantes de acordo com os resultados do questionário. Outra proposta referente à direção é uma presença assídua no Colégio, e conseqüentemente auxiliaria os pedagogos nas questões que eles não conseguem resolver ou não cabe a eles.

Outro fator importante para manter o ambiente profissional agradável, é que todos os funcionários esperem para comentar e decidir as questões referentes à eleição para direção e vice direção, que deverá ocorrer no mês anterior a data da eleição, que deverá ocorrer no mês de outubro, data que será confirmada pelo Núcleo Regional de Educação.

Por último e não menos importante, que haja mais respeito entre os funcionários, e a colaboração entre eles independente da função de cada um seja maior, tornando o ambiente harmônico.

## 5.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO

Para a implantação do plano, será necessário apresentar os resultados detalhados aos funcionários e ao gestor, solicitando o envolvimento e o comprometimento de todos para a melhoria do clima organizacional no ambiente de trabalho.

Estes resultados serão apresentados na reunião que acontecerá antes do início do segundo semestre de 2014, visto que todos os funcionários estarão reunidos, debatendo exclusivamente assuntos referentes ao Colégio, o que torna este momento oportuno.

## 5.3 RECURSOS

Para a implantação da proposta, não será necessário o uso de quaisquer recursos, sejam eles humanos, financeiros, materiais, etc.

## 5.4 RESULTADOS ESPERADOS

Com a análise dos resultados, espera-se que haja uma melhora no sentimento de valorização do servidor, contribuindo para a melhoria do relacionamento interpessoal, e que dessa forma também traga uma melhora considerável para o trabalho em equipe.

## 5.5 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS

Mudar conceitos e atitudes de pessoas não é um trabalho simples, sabe-se que há resistência, por isso, se faz necessário que todos os que fazem parte do ambiente organizacional façam sua parte, caso contrário, todo trabalho realizado não terá qualquer efeito na melhoria do clima organizacional.

As eleições para a escolha dos gestores ocorre de 3 em 3 anos, sendo que a próxima será realizada no ano de 2014, e a troca ocorrerá no início do ano de 2015. Devido a essa troca, espera-se que as gestões futuras sintam-se motivadas em dar continuidade ao trabalho.

Como medida preventiva e como as mudanças no clima organizacional podem acontecer por diversas ocasiões, sugere-se que sejam realizadas pesquisas anuais para avaliar o clima organizacional do Colégio.

## 6. CONCLUSÃO

As organizações educacionais precisam realizar regularmente pesquisas que levam informações e que monitorem o seu clima organizacional, fornecendo uma visão da situação atual do colégio, com a intenção de mudanças que consiste no fato de traçar sugestões que ajudem com a melhoria do fator de relacionamentos e motivacional para manter o bom andamento das demandas de serviços, e também para aprimorar a qualidade do serviço prestado.

Os resultados mostram a situação real do Colégio, e baseado nesses resultados foram encontrados alguns problemas que necessitam de maior atenção e precisam ser melhorados rapidamente.

Mesmo assim, apesar dos problemas encontrados, o nível de satisfação no ambiente profissional revelou-se positivo, segundo a percepção dos funcionários. Com um índice de aprovação satisfatório, pode-se inferir, pelos resultados encontrados, que existe um clima bastante favorável e propício ao desempenho profissional de seus funcionários, bem como uma alta qualidade de vida.

Resumindo, a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta poderosa e muito importante e que, se usada da maneira adequada poderá contribuir para um melhor desempenho, não só dos colaboradores e dos grupos de trabalho como da organização como um todo. É a partir dela que pretendemos atingir os objetivos geral e específicos traçados neste projeto.

## REFERÊNCIAS

BENNIS, W. G. **Desenvolvimento Organizacional**: sua natureza, origens e perspectivas. São Paulo: Edgar Blucher, 1972.

CHRISTAKIS, Daiane M. **O Clima Organizacional da Secretaria Municipal de Educação de Paranaguá**. 37 f. Projeto Técnico (Especialização em Gestão Pública), Universidade Federal do Paraná, Paranaguá, 2011.

GRIFFITH, J. **School Climate as “Social Order” and “Social Action”**: A Multi-Level Analysis of Public Elementary School Student Perceptions. *Social Psychology of Education*. v. 2, p. 339–369, 1999.

KOTH, C. W.; BRADSHAW, C. P.; LEAF, P. J. **A Multilevel Study of Predictors of Student Perceptions of School Climate**: The Effect of Classroom-Level Factors. *Journal of Educational Psychology*. v. 100 n. 1 p. 96 -104.

LUZ, Ricardo S. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

LUZ, Ricardo S. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MACHADO, A; GOULART, A. **Análise de Clima Organizacional**: estudo de caso em uma agência bancária.

MILICIC, Neva; ARÓN, Ana Maria. **Climas sociales toxicos y climas sociales nutritivos para el desarrollo personal en el contexto escolar**. Disponível em <<http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=204598>>. Acesso em 06 de ago. 2013.

PEREIRA, Vladenice M. **Clima Organizacional e qualidade nos serviços em uma instituição de ensino**: um estudo de caso. 92 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2006.

SBRAGIA, Roberto. **Um estudo empírico sobre clima organizacional em Institutos de pesquisa**. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, FEA – USP, abr/jun, vol.18, 1983.

TAMAYO, A.; PAZ, M.G..T. **Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos.**  
Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

TOLEDO, F.; MILIONI, B. **Dicionário de Administração de Recursos Humanos.**  
Rio de Janeiro, Expressão e Cultura, 1979.



7. O gestor compartilha com os funcionários as informações de interesse coletivo.					
8. Tenho fácil acesso ao gestor do Colégio.					
9. Me reúno socialmente com os funcionários fora do Colégio.					
10. O trabalho que realizo me deixa motivado.					
11. Existe respeito mútuo entre os funcionários.					
12. Existe uma boa comunicação interna no colégio com os diversos funcionários.					
13. O colégio oferece recursos materiais e tecnológicos adequados para a realização do meu trabalho.					
14. O colégio oferece condições de segurança no trabalho.					
15. Tenho abertura para expressar minhas opiniões e sugestões.					
16. Nos momentos de muitas demandas no meu setor, todos os funcionários colaboram no cumprimento das tarefas.					
17. Recebo informações claras para a realização do meu trabalho.					
18. Existe companheirismo entre colegas do meu setor.					
19. Confio em meus colegas de setor.					
20. Existe cooperação entre os funcionários do meu setor.					
21. Existe cooperação entre os diversos funcionários da organização.					
22. Tenho reconhecimento entre os funcionários do meu setor.					
23. As atividades no meu setor são distribuídas de acordo com o perfil de cada funcionário.					
24. No meu setor as tarefas são bem distribuídas entre os funcionários.					

25. Você indicaria o colégio para alguém trabalhar? ( ) Sim ( ) Não

26. Você sente orgulho em trabalhar neste colégio? ( ) Sim ( ) Não

27. Se você pudesse decidir, continuaria trabalhando no seu atual setor?

( ) Sim ( ) Não

28. Sugestões: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_