

# Centro: Gestao

## Curso: Administração

**Título:** CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FERRAMENTA DE GESTÃO: ESTUDO DE CASO DE UM BANCO PÚBLICO.

**Autores:** Ribeiro, F.M. Fischer, L.T. Almeida, L.I.R.

**Email:** lu\_infantini@yahoo.com.br

**IES:** FESV

**Palavra Chave:** Clima Organizacional Trabalho Plano de Ação Gestão de Pessoas

### Resumo:

Clima Organizacional é um fenômeno que interfere e orienta os comportamentos individuais dos empregados em uma organização. Muitas empresas preocupadas com o desempenho e produtividade de seus funcionários, já adotaram a pesquisa de Clima Organizacional como ferramenta de gestão, ou seja, se utilizam dos resultados das mesmas para mensurar, avaliar e melhorar a satisfação dos seus funcionários. Este estudo buscou identificar como as pesquisas de Clima Organizacional são utilizadas em Banco Público de direito privado que, embora vise o lucro, é um agente de execução de diversas políticas públicas federais direcionadas para o âmbito social. **Objetivo:** Analisar as pesquisas de Clima Organizacional realizadas por um Banco Público, agência de Vitória-ES, nos anos de 2005, 2007 e 2009 a fim de identificar se as mesmas contribuíram para melhorar o Clima Organizacional da instituição e quais ações de melhorias foram tomadas. **Metodologia:** Foi realizado um estudo de caso em uma agência de um banco público de direito privado, situada em Vitória-ES. O método utilizado foi uma análise documental das pesquisas de Clima realizadas nos anos de 2005, 2007 e 2009 e dos planos de ação gerados. **Resultados:** Os resultados mostram que a empresa utiliza a pesquisa como ferramenta para melhorar o Clima Organizacional e realiza ações de melhorias alinhadas com suas estratégias. A pesquisa de 2005, por exemplo, revelou que um dos fatores críticos do clima foi "Sobrecarga e Estresse". Para isso a empresa tomou as seguintes medidas: Implementar ações para a promoção de qualidade de vida no trabalho; Respeitar a jornada de trabalho e revisar a carga de trabalho por empregado, revisar e desburocratizar processos. Outro fator que não obteve uma boa nota na pesquisa de 2005 foi "Justiça e Transparência". As ações de melhorias foram: Desenvolver critérios e procedimentos para valorização do mérito na modelo de valorização e ascensão; Estabelecer equidade no tratamento dispensado aos empregados; Disseminar os valores éticos da Caixa; Respeitar a jornada de trabalho e Promover processos seletivos transparentes. Na pesquisa de Clima de 2007 foi observada melhora dos fatores apontados como críticos em 2005. Mas outros pontos foram considerados críticos. O item "Relacionamento com a Chefia", obteve uma queda em relação à pesquisa anterior. Para promover melhora desse fator, foi implementado Programas de Desenvolvimento em Liderança Educadora. O fator "Remuneração e Reconhecimento", obteve uma melhora significativa de 2007 para 2009, passou de insatisfeito para satisfeito. Foi observado que, para isso, o Banco adotou ações voltadas para clarificar os critérios para a ascensão profissional na empresa, baseados nas ações já citadas no fator Justiça e Transparência. Além disso, definiu uma política interna de Reconhecimento e Valorização do Empregado. **Conclusão:** Após os comparativos de todas as pesquisas, foi possível perceber que as ações realizadas foram percebidas pelos funcionários e que, na maioria dos fatores, essas ações foram suficientes para aumentar seus níveis de satisfação. Com isso pode-se observar que a gestão do Clima Organizacional pode funcionar como uma ferramenta que auxilia os gestores a canalizar a atenção para aspectos relevantes para organização e para o desenvolvimento humano.

