



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

AYSLAN MATIAS BARBOSA LEITE

**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE PANDEMIA: um
estudo em uma escola pública da Bahia**

SERRA TALHADA - PE
2022

AYSLAN MATIAS BARBOSA LEITE

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE PANDEMIA: um estudo em uma escola pública da Bahia

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. João Gabriel de Lima Perdigão

SERRA TALHADA - PE

2022

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE PANDEMIA: um estudo em uma escola pública da Bahia

Ayslan Matias Barbosa Leite
ayslanmatias@hotmail.com

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Prof. Me. João Gabriel de Lima Perdigão
joao.perdigao@ufrpe.br

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

RESUMO

A pesquisa de clima organizacional é vista como uma ferramenta essencial para compreender a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho. Neste sentido, o presente trabalho tem como objetivo apresentar um estudo sobre o clima organizacional no contexto de pandemia da covid-19. Para tanto, foi realizada uma pesquisa em uma instituição pública de ensino no estado da Bahia, com o intuito de medir a percepção dos docentes sobre o clima organizacional no seu ambiente de trabalho. Para viabilizar o estudo, realizou-se uma pesquisa de levantamento (*survey*) através de um questionário com 25 perguntas objetivas que avaliaram os fatores internos que influenciam o clima organizacional da instituição. O questionário foi disponibilizado para os 56 docentes da instituição, dos quais 15 aceitaram participar voluntariamente do estudo, ou seja, uma amostra correspondente a 26,78% do quadro docente. Conforme os resultados do estudo, destacam-se como pontos positivos a satisfação dos docentes quanto ao orgulho de trabalhar e de desempenhar suas atividades na instituição. Como pontos negativos que precisam de mais atenção destacam-se os cursos e treinamentos fornecidos pela instituição que na opinião dos docentes não são suficientes para o exercício das suas atividades, os docentes também relataram que a pandemia afetou diretamente seu desempenho e o clima organizacional da instituição.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Cultura Organizacional. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

Organizational climate research is seen as an essential tool to understand the perception of employees in relation to the work environment. In this sense, the present work aims to present a study on the organizational climate in the context of the covid-19 pandemic. Therefore, a survey was carried out in a public educational institution in the state of Bahia, in order to measure the perception of teachers about the organizational climate in their work environment. To make the study viable, research was carried out through a questionnaire with 25 objective questions that evaluated the internal factors that influence the organizational climate of the institution. The questionnaire was made available to the institution's 56 professors, of which 15 voluntarily agreed to participate in the study, that is, a sample corresponding to 26.78% of the faculty. According to the results of the study, the satisfaction of professors regarding the pride of working and performing their activities in the institution stands out as positive points. As negative points that need more attention, the courses and training provided by the institution stand out, which in the opinion of the professors are not sufficient for the exercise of their activities, the professors also report that the pandemic directly affected their performance and the organizational climate of the institution.

Keywords: Organizational Climate. Organizational Culture. Work Environment.

1 INTRODUÇÃO

O investimento em capital humano surge como um diferencial competitivo e qualitativo para as organizações públicas ou privadas, tornando-se um dos principais objetivos estratégicos das instituições, pois para existir progresso na gestão é importante que as organizações atuem com foco nas pessoas que as compõem (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014).

De acordo com Alexandre (2018) diariamente as organizações e os colaboradores enfrentam diversas mudanças e estímulos decorrentes de rápidas e inesperadas modificações no ambiente interno e externo da organização, reagindo com diferentes percepções a essas situações. Por isso, torna-se extremamente necessário analisar o clima organizacional, principalmente em época de crise como a vivenciada durante a pandemia, onde as incertezas atingem diretamente tanto as organizações quanto os seus colaboradores.

Uma das ferramentas para auxiliar no progresso e diagnosticar os fatores relevantes na vida das organizações, é a pesquisa de clima organizacional, que é amplamente utilizada na gestão de pessoas para o planejamento de estratégias que visam à melhoria do ambiente de trabalho (SANTOS; NEIVA; MELO, 2013).

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta estratégica de gestão de pessoas que mede a satisfação no trabalho dos colaboradores e permite definir ações que contribuam para o crescimento e desenvolvimento das pessoas, além de alavancar ou manter a produtividade e a qualidade das atividades desenvolvidas. É uma forma de mapear o ambiente interno de uma organização para corrigir problemas e melhorar esse ambiente (CODA, 2016).

A pesquisa de clima organizacional permite que os gestores acompanhem as métricas de resultados, intervenham de forma decisiva, minimizem ou até mesmo prevejam eventuais insatisfações que possam surgir no ambiente de trabalho, e permite a potencialização dos pontos positivos que possam trazer vantagens para a organização (FLORES; SILVA, 2018).

O clima organizacional envolve as percepções coletivas das pessoas sobre as políticas, estruturas, culturas, normas e valores organizacionais por meio da experiência prática, desse modo, com base em uma análise das condições financeiras, políticas, administrativas e estruturas organizacionais, incluindo diferenças nas percepções e visões dos colaboradores, a pesquisa de clima organizacional é a interpretação e reação, positiva ou negativa, quanto à imagem da organização (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014).

Assim, o clima organizacional atesta a sua importância na contextualização do ambiente de trabalho, pois entender como as experiências dos membros do grupo são compartilhadas e como essas experiências influenciam as percepções, cognições, comportamentos e desempenho do grupo é um tópico importante (LINDELL; BRANDT, 2000).

A pandemia da covid-19, declarada oficialmente pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, fez diversos países adotarem medidas para conter os casos de infecções do novo coronavírus que se espalharam rapidamente em todo o mundo. Com o início das medidas impostas pelos países para tentar conter a nova doença, como a aplicação do isolamento social durante longos períodos, acabou afetando e restringindo as atividades de diversos setores da economia global (OPAS, 2020).

Um dos principais setores afetados pelas medidas foi o setor educacional, o qual a pandemia veio evidenciar a situação precária das atividades docentes, onde houve ainda mais pressão pela produtividade, planejamento e adaptação às atividades remotas, além de aumentar a força de trabalho dos profissionais da educação em todos os níveis, o que ocasionou impactos emocionais nos professores, como o aumentando de estresse e ansiedade. Desse modo, a pandemia impôs aos professores de forma inesperada, novos ambientes e meios de trabalho com os quais a maioria não estava familiarizada. Os professores repentinamente mudaram suas formas de trabalho, suas rotinas e sua casa tornou-se uma extensão do seu ambiente de trabalho. (SANTOS *et al.* 2021).

Assim, no caso das instituições de ensino, a pesquisa de clima organizacional torna-se indispensável, pois a relação entre os professores, alunos e a instituição com o ambiente organizacional e as dificuldades de implementação das novas rotinas impostas pela pandemia, aumentam significativamente a probabilidade de insatisfação e estresse com o ambiente organizacional.

Nessa perspectiva, o presente estudo tem como objetivo analisar as percepções dos docentes sobre o clima organizacional de uma escola pública do estado da Bahia durante o período de pandemia da covid-19. Para viabilizar o estudo foi realizada uma pesquisa em uma escola pública no estado da Bahia. O estudo tem a intenção de estimular o debate acerca desse tema, levando em consideração a situação atípica onde as organizações públicas ou privadas, de uma forma geral, tiveram que se adaptar e reinventar as formas de relações no ambiente de trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Clima Organizacional

As premissas para o estudo do clima organizacional podem ser encontradas em um experimento clássico de Elton Mayo em 1927 realizado em uma fábrica da *Western Electric Company* localizada em Hawthorne na cidade de Chicago nos Estados Unidos. Mayo em seu estudo conhecido como Experimento de Hawthorne, descobriu que mudanças no ambiente físico e social do trabalho podem levar a alterações significativas no humor e no comportamento dos colaboradores, como fadiga, acidentes de trabalho, rotatividade e redução de desempenho e produtividade (MENEZES; GOMES, 2010).

Em torno desse tema, surgiram os primeiros estudos que visam avaliar a percepção dos indivíduos sobre os elementos e as condições de trabalho a que estão submetidos, o impacto no ambiente e as relações na realização das atividades, entre outras influências. Tais investigações levaram a um novo campo de pesquisa chamado Clima Organizacional (SANTOS; VÁSQUES, 2012).

O conceito de clima organizacional envolve uma estrutura ampla e flexível de influências internas e externas sobre a organização. De acordo com Chiavenato (2021) o clima organizacional é a qualidade ou característica do ambiente organizacional que os membros da organização percebem, vivenciam e que influenciam fortemente os seus comportamentos. Santos *et al.* (2010) relata que na perspectiva de todos os colaboradores, é válido conceituar o clima organizacional como o clima de trabalho da empresa, em relação aos fatores intrínsecos ou não à organização, onde influenciam as pessoas e os resultados da mesma.

Para Ostroff *et al.* (2012) o clima organizacional pode ser definido como as percepções e significados compartilhados e associados às políticas, práticas e procedimentos que os funcionários vivenciam, assim como os comportamentos os quais observam que são recompensados, apoiados e esperados. Luz (2003) define o clima organizacional como o estado de espírito do funcionário e sua satisfação com a organização. Portanto, por ser uma atmosfera psicológica, está em constante movimento, ou seja, mudando com os sentimentos que surgem nas atividades cotidianas.

2.2 Tipos de Clima Organizacional

De acordo com Luz (2003) o clima organizacional pode ser definido como bom, prejudicado ou ruim. O clima é considerado bom quando prevalece uma atitude positiva, trazendo

um tom favorável ao ambiente de trabalho. Diz-se que o clima é bom quando a maioria dos colaboradores estão felizes, confiantes, entusiasmados, dedicados, engajados, satisfeitos, motivados e comprometidos. Quando os funcionários indicam seus conhecidos e parentes para trabalhar na empresa, e quando se orgulham de fazer parte dela, considera-se que a empresa tem um bom clima. A baixa rotatividade e as longas permanências na empresa são bons indicadores desse clima.

Além disso, Luz (2003) avalia que o clima organizacional é prejudicado ou ruim quando alguma variável organizacional tem efeito negativo e duradouro sobre o moral da maioria dos funcionários, produzindo indícios de tensão, discórdia, desunião, competição, hostilidade, conflito, desinteresse em realizar tarefas e resistência aparente ou passiva às ordens. Em empresas em que o clima é predominantemente ruim, a rotatividade costuma ser alta, com alguns funcionários até omitindo sua experiência profissional ao invés de mencioná-la no currículo por medo de “manchar” sua imagem no mercado de trabalho. Esse é o sentimento típico de vergonha e desaprovação dos funcionários da empresa. Assim, o que diferencia o clima prejudicado para o clima ruim é a intensidade dos acontecimentos.

Bispo (2006) caracteriza três tipos de clima organizacional, o clima desfavorável, o clima mais ou menos e o clima favorável. O clima desfavorável é caracterizado pela frustração, falta de integração entre a empresa e seus funcionários, falta de retenção de talentos, baixa produtividade, alta rotatividade, alta abstenção e pouca dedicação. O clima mais ou menos é exemplificado por fatores como a indiferença, apatia, baixa retenção de talentos, média rotatividade, média abstenção e média dedicação. Por fim, o clima favorável demonstra alta motivação e confiança mútua entre a empresa e seus colaboradores, alta retenção de talentos, baixa rotatividade, baixa abstenção e alta dedicação.

Para Lacombe (2012) quando o clima organizacional é bom, as pessoas tendem a ser proativas, a compartilhar conhecimento, confiar em superiores, colegas e subordinados, buscar inovação, tomar a iniciativa e agir com um forte senso de pertencimento. Se o clima for ruim, os colaboradores tendem a fazer o mínimo para continuar trabalhando, agindo com descrença e revolta, aumentando a rotatividade e o absenteísmo, que muitas vezes são sintomas de um clima organizacional negativo.

2.3 Clima e Cultura Organizacional

A cultura organizacional é citada em vários conceitos de clima organizacional. Alguns autores veem clima e cultura como semelhantes, sempre fazendo questão de mencionar a cultura quando se referem ao clima. Isso ocorre porque a cultura afeta muito a atmosfera de uma empresa. Sendo assim, cultura e clima são vistos como dois lados da mesma moeda, com questões complementares (LUZ, 2003).

A cultura organizacional pode ser definida como um padrão de crenças e valores compartilhados pelos membros de uma organização que define as regras do comportamento dentro da organização. As crenças podem ser divididas em crenças orientadoras e crenças cotidianas, sendo as primeiras as crenças que fornecem o contexto para que as crenças cotidianas ocorram na vida diária (SUN, 2008).

Dessa forma o clima organizacional pode ser entendido como um resultado parcial da cultura organizacional, influenciada pela concepção pessoal, no sentido de determinar como as normas, valores e práticas que transpassam o ambiente da organização interferem na percepção dos colaboradores sobre a organização e o seu trabalho (LIMA; ALBANO, 2002).

O clima é o resultado de variáveis culturais presentes na organização, e quando essas variáveis mudam, conseqüentemente causam mudanças no clima. Vale destacar que o clima é considerado mais notório comparado a sua fonte causal. Podemos dizer que é semelhante ao perfume, onde você pode sentir os efeitos sem ter conhecimento dos seus ingredientes, mas sabendo que alguns deles às vezes podem ser identificados (SOUZA, 1978, p. 38, apud ROCHA *et al.*, 2013).

Cameron e Quinn (2006) abordam as diferenças entre cultura e clima organizacional. Para os autores, a cultura está diretamente relacionada aos costumes e valores das organizações, por isso é considerado um fator mais estável, já o clima está diretamente relacionado aos sentimentos dos colaboradores com a instituição, por isso é considerado um fator mais instável. A cultura tem por característica ser algo que está implícito e que muitas vezes se torna imperceptível dentro das organizações, enquanto o clima tem por característica ser algo mais explícito tornando-se mais evidente nas instituições. A cultura é construída através dos valores e princípios fundamentais que determinam como as organizações devem ser, o clima por sua vez é construído através das percepções individuais e o modo de agir dos colaboradores, que mudam de acordo com as situações vivenciadas no cotidiano das instituições.

2.4 Trabalho docente no contexto de pandemia

A pandemia da covid-19 e as medidas implementadas pelos países para evitar a propagação do coronavírus representaram um grande desafio para os diferentes setores da economia. O setor de educação, em particular, foi muito afetado, tanto as instituições públicas quanto as privadas de vários níveis de ensino foram fechadas, e o convívio nas instituições de ensino que antes era presencial passaram a ser no formato virtual. Com a adoção do ensino remoto os professores passaram a enfrentar diferentes desafios, como exemplo as barreiras tecnológicas, assim como a interferência de familiares durante as aulas remotas, a dificuldade em manter os alunos focados e engajados e as experiências dos professores com as ferramentas tecnológicas e a capacidade de entender como elas funcionavam (SILVA *et al.*, 2021).

Além dos vários desafios que os professores já enfrentavam, a pandemia da covid-19 fez com que os professores transformassem suas casas em uma extensão do seu ambiente de trabalho. Desse modo, com a disseminação da pandemia, o consequente distanciamento social, e a paralisação das aulas presenciais, os docentes tiveram que lidar com uma nova realidade, onde houve um aumento na falta de recursos para o exercício das suas atividades docentes, o que resultou em uma sobrecarga de trabalho. No caso dos docentes de instituições de ensino particulares somou-se às consequências já citadas, o medo do desemprego devido aos impactos financeiros causados pela pandemia (PAZ *et al.*, 2021).

Em pesquisa divulgada pelo Instituto Península, observou-se que após os impactos causados pela pandemia, professores da educação básica relataram se sentir mais ansiosos e sobrecarregados com o trabalho. Os dados do estudo demonstram que 67% dos docentes relataram ter sofrido com ansiedade, além disso, 38% relataram cansaço e 36% relataram tédio no decorrer das suas atividades. A pesquisa também revelou que para 88% dos docentes entrevistados o ensino remoto era uma novidade, e por esse motivo não se sentiam preparados para lidar com a modalidade de ensino (OLIVEIRA, 2020).

Em estudo realizado por Cipriani, Moreira e Carius (2021) para saber a perspectiva dos docentes em relação a volta às aulas presenciais, os docentes enfatizaram que algumas mudanças tecnológicas em decorrência da pandemia irão continuar, pois serão necessárias para a inovação na dinâmica de ensino. No entanto, afirmam que a saúde mental de alunos e professores levará tempo para se reajustar após a pandemia. Além de se preocuparem com o impacto emocional, eles também ressaltaram a preocupação em serem bem-vindos na volta presencial ao ambiente escolar. Nesse

sentido, destacaram a importância da escuta e do diálogo, ainda que acreditem que haverá grandes diferenças e lacunas entre os níveis de aprendizagem e convívio.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Área de estudo

A instituição escolhida para a pesquisa foi a Escola Municipal Vereador João Bosco Ribeiro, uma escola pública que está situada na cidade de Paulo Afonso no estado da Bahia. A escola comporta alunos do ensino fundamental das séries iniciais e finais. A instituição de ensino apresenta 56 docentes ativos no seu quadro de funcionários. Respeitando o caráter ético e voluntário da pesquisa, a direção da escola e os professores foram formalmente informados que o estudo tem por finalidade ser meramente acadêmico-científico. Dessa forma, com a devida autorização da gestão escolar para a realização da pesquisa, dos 56 docentes que trabalham na instituição, 15 aceitaram participar do estudo, o que corresponde a uma amostra de 26,78% do quadro docente da instituição.

3.2 Tipo de pesquisa

O presente estudo tem por objetivo analisar as percepções dos docentes sobre o clima organizacional da instituição durante a pandemia da covid-19. Para viabilizar a análise foi realizado uma pesquisa de levantamento (*survey*) que de acordo com Michel (2015) a pesquisa de levantamento ou pesquisa *survey* é um método de pesquisa que busca dados ou informações coletivas de um grupo de pessoas (amostra) analisando as suas características, comportamentos ou opiniões por meio de questionários com escalas de medição. É a abordagem certa para a pesquisa quantitativa, cujo objetivo é medir e quantificar opiniões e atitudes. Os métodos utilizados pela pesquisa *survey* são aplicados a uma amostra populacional semelhante ao processo utilizado em um censo, que normalmente envolve a enumeração de toda a população.

Quanto a abordagem da pesquisa trata-se de uma pesquisa quantitativa, conforme Prodanov e Freitas (2013) que considera a pesquisa quantitativa como a forma de traduzir em números as opiniões e informações para que assim seja possível analisar e classificar as mesmas por meio de técnicas estatísticas como porcentagem, média, moda e mediana. Normalmente essa abordagem é utilizada para analisar o comportamento de determinadas variáveis, compreender e categorizar os

processos dinâmicos vivenciados por grupos sociais, expor contribuições no desenvolvimento de mudança, criação ou formação de um grupo e permitir uma explicação mais aprofundada de comportamentos ou atitudes individuais.

O estudo quanto aos meios, classifica-se como uma pesquisa exploratória, a qual segundo Gil (2017) a pesquisa exploratória visa estabelecer maior conhecimento com o problema estudado para torná-lo mais explícito ou estabelecer hipóteses. Seus métodos tendem a ser muito flexíveis, pois é interessante considerar os mais diversos aspectos relevantes ao fato ou fenômeno que está sendo estudado. Devido a essa flexibilidade, a pesquisa exploratória é difícil de rotular na maioria dos casos, mas podem ser identificados exemplos como os estudos bibliográficos, estudos de caso ou pesquisas de levantamento.

Quanto aos fins, classifica-se como uma pesquisa descritiva, visto que, segundo Michel (2015) a pesquisa descritiva busca analisar com a maior precisão possível a natureza e as características de fatos ou fenômenos, buscando observar, documentar e analisar suas relações, conexões e perturbações, procurando compreender e comparar diversas situações que envolvem o comportamento humano, de indivíduos, grupos sociais ou organizacionais, nas suas vertentes social, econômica e cultural.

3.3 Técnicas de coleta e análise de dados

Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário aplicado de forma presencial contendo um total de 25 perguntas objetivas e um espaço livre para comentários dos docentes. Gil (2019) define os questionários como técnicas de pesquisa que consistem em um conjunto de perguntas que são submetidas a pessoas com o objetivo de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, desejos, medos, comportamentos presentes ou passados. Como tal, é uma técnica essencial para a coleta de dados em pesquisas de levantamento e é uma das ferramentas mais usadas nas ciências sociais.

O questionário aplicado trata-se de uma adaptação do modelo de Bispo (2006) apresentado no seu estudo intitulado “Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional” o qual sugere um modelo para o levantamento dos fatores internos de influência do relacionamento entre os funcionários e a organização. As perguntas que compõem o questionário abordam os seguintes fatores internos: vida profissional, estrutura organizacional, incentivos profissionais, remuneração, segurança profissional, nível sociocultural, ambiente de trabalho, burocracia, cultura

organizacional e instituição no contexto de pandemia. A pesquisa foi realizada entre os dias 8 e 10 de agosto de 2022, após a coleta dos dados foi utilizado o *Software Excel* para organizar e analisar os resultados obtidos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Vida Profissional

O fator vida profissional estabelece o grau de identificação profissional do docente com a instituição, tentando medir o nível de seu orgulho em relação à instituição e de seu sucesso profissional. Conforme demonstrado na Tabela 1 pode-se destacar como ponto positivo o orgulho dos docentes em trabalhar na instituição, onde 93,3% dos docentes concordaram com a afirmativa e 6,7% concordaram parcialmente. Além disso, 100% dos docentes relataram se sentir orgulhosos por estarem atuando como professores da instituição. Corroborando com a satisfação referente a instituição e as atividades nela desempenhadas, 100% dos docentes relatam se preocuparem com o futuro da escola. Em 2022, devido a volta às aulas presenciais após a paralisação causada pela pandemia e a necessidade de docentes nas escolas a secretaria de educação do município a qual pertence a instituição em estudo realizou um processo seletivo simplificado para a contratação de novos professores, perguntados se indicariam a instituição como uma alternativa de emprego para amigos e parentes 80% dos docentes relatam que fariam a indicação, corroborando mais uma vez com a satisfação quanto ao ambiente de trabalho. De acordo com Souza *et al.* (2019) devido às diversas mudanças e incertezas que atingem o ambiente organizacional, o sucesso da organização está intimamente relacionado à satisfação das pessoas que a compõe, pois, a satisfação e uma boa qualidade de vida no trabalho (QVT) são fatores que afetam diretamente a motivação dos colaboradores e conseqüentemente o desempenho da organização.

Apesar do relato de sentirem orgulho da sua profissão 33,3% dos participantes do estudo concordaram parcialmente quanto a estarem obtendo sucesso na carreira profissional e os outros 66,7% concordaram plenamente com a afirmativa. O ponto que demanda atenção é referente ao plano de carreira, apenas 26,7% concordaram integralmente que a instituição oferece um bom plano de carreira para os docentes, 53,3% concordaram parcialmente e outros 20% discordaram da afirmativa. De acordo com Furbino (2008) um bom plano de carreira contribuirá para a valorização dos profissionais da instituição, vendo-os como pessoas que possuem talentos, conhecimentos,

habilidades, aspirações e necessidades diversas que podem fazer a diferença e contribuir muito com a instituição.

Já como ponto negativo destaca-se que 60% discordam que dependem dos seus próprios esforços para obter sucesso na carreira e na profissão dentro da instituição, além disso 53,3% dos docentes relataram que os cursos e treinamento oferecidos pela instituição não são suficientes para o desenvolvimento das atividades docentes. Um dos voluntários da pesquisa ainda ressaltou a importância dos cursos de treinamento, pois assim como todos os profissionais os professores precisam estar em constante aperfeiçoamento. Mota, Campelo e Freitas (2012) classificam os cursos e treinamentos para os profissionais como uma ferramenta para desenvolver rapidamente as habilidades dos funcionários com foco nas atividades organizacionais. Seu principal objetivo é potencializar o desenvolvimento profissional dos indivíduos, bem como preparar e aprimorar competências, aumentando assim o capital intelectual da instituição.

Tabela 1 - Vida Profissional

Perguntas	Sim	Mais ou Menos	Não
1- Sinto orgulho de trabalhar nesta instituição.	93,3%	6,7%	0%
2- Sinto orgulho da minha atividade nesta instituição.	100%	0%	0%
3- Acho que a instituição me oferece um bom plano de carreira.	26,7%	53,3%	20%
4- Costumo indicar esta instituição como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.	80%	13,3%	6,7%
5- Eu me preocupo com o futuro desta instituição.	100%	0%	0%
6- Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional.	66,7%	33,3%	0%
7- Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira na instituição.	20%	20%	60%
8- Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.	13,3%	33,3%	53,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.2 Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional mede o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos docentes. Observa-se na Tabela 2 que 40% dos docentes estão satisfeitos com a estrutura hierárquica, ou seja, a relação

entre gestão e docentes a qual estão submetidos, enquanto 40% ficaram no meio termo sobre o assunto, 20% não concordam com a hierarquia a qual estão vinculados. Por se tratar de um ambiente de trabalho escolar, onde os indivíduos são formados e transformados, com crianças e profissionais envolvidos no processo, segundo Silva (2021) uma boa relação entre a gestão escolar e os docentes é de fundamental importância, visto que o papel da gestão é essencial para que tudo possa funcionar satisfatoriamente.

Tabela 2 - Estrutura Organizacional

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
9- Estou satisfeito com a estrutura hierárquica a que estou vinculado.	40%	40%	20%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.3 Incentivos Profissionais

Os incentivos profissionais visam estabelecer o nível de reconhecimento profissional dos docentes. Assim, como constatado na Tabela 3, 60% consideram que têm o seu trabalho reconhecido e valorizado pela instituição, enquanto 40% concordam apenas parcialmente com a afirmativa. Porém, o reconhecimento e a valorização por parte da família, assim como o reconhecimento e a valorização por parte dos amigos e parentes apresentam um índice bem melhor se comparado com o da instituição, pois 93,3% dos profissionais concordam integralmente com as afirmativas. Quando o colaborador é reconhecido e valorizado pela instituição, isso se transforma em um incentivo para que os colaboradores possam desempenhar e se engajar cada vez mais em suas funções, reduzindo assim o absenteísmo e a rotatividade e consequentemente aumentando a produtividade e os ganhos da organização (DINIZ, 2013).

Tabela 3 - Incentivos Profissionais

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
10- Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela instituição.	60%	40%	0%
11- Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.	93,3%	0%	6,7%
12- Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes.	93,3%	6,7%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.4 Remuneração

O fator remuneração avalia se este item está de acordo com as atividades prestadas à instituição. A Tabela 4 demonstra que apenas 26,7% dos entrevistados acham justo o atual salário que recebem e 46,7% estão no meio termo sobre este quesito, já para 26,7% dos professores o salário atual não é justo pela atividade desempenhada. Perguntados se o patrimônio que possuem é condizente com os esforços que desempenham pela instituição, 40% afirmaram que sim, enquanto 40% concordaram parcialmente e 20% relatam que o seu patrimônio não está de acordo com os esforços que fazem pela instituição. Chiavenato (2010), destaca que cada colaborador está disposto a investir na organização com trabalho, dedicação e esforço pessoal, com seus conhecimentos e habilidades desde que, em contrapartida, receba uma retribuição adequada da organização. Assim, um bom programa de remuneração e incentivos pode ser considerado um dos fatores mais eficazes de recompensas, agindo diretamente na motivação dos colaboradores.

Tabela 4 - Remuneração

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
13- Acho justo o meu salário atual.	26,7%	46,7%	26,7%
14- O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pela instituição.	40%	40%	20%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.5 Segurança Profissional

A segurança profissional avalia o risco de demissão sem motivo percebido pelos entrevistados. Observa-se na Tabela 5 que 66,7% dos professores se sentem seguros no seu emprego, enquanto 13,3% concordam parcialmente com a afirmativa, já para 20% dos professores os seus empregos estão sujeitos a uma demissão mesmo que sem motivos. Vale ressaltar que uma parte dos docentes desta instituição são servidores estatutários enquanto outra parte tem seu vínculo através de contratos, dessa forma, essas variáveis podem influenciar na percepção dos professores. Segundo Dizik (2017) para os colaboradores, as incertezas no emprego não se referem apenas à possibilidade de demissão, mas também à ansiedade quanto ao futuro do seu cargo na organização. Assim, a preocupação em não ser mais necessário na função e sentir-se impotente devido às mudanças no ambiente de trabalho podem afetar diretamente o desempenho dos colaboradores.

Tabela 5 - Segurança Profissional

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
15- Meu emprego é seguro na instituição, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.	66,7%	13,3%	20%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.6 Nível Sociocultural

O nível sociocultural procura estabelecer se os níveis intelectual, cultural e social dos docentes estão de acordo com as necessidades inerentes às suas atividades. Como é observado na Tabela 6 este fator demonstra bons índices, 80% dos docentes concordam que os níveis culturais e intelectuais são suficientes para o exercício das suas atividades, enquanto 20% acham parcialmente suficientes. Já sobre o nível social, 100% dos docentes afirmaram que têm um nível social suficiente para desempenhar suas atividades na instituição. A qualificação sociocultural do colaborador amplia fundamentalmente a possibilidade de permanência no emprego, além de possibilitar a busca futura por cargos que o remunerem de forma compatível com sua nova capacidade produtiva. Além disso, as qualificações socioculturais refletem positivamente na autoestima e habilidades sociais dos indivíduos, levando em consideração que esses fatores fundamentais afetam o ambiente de trabalho (ROCHA-VIDIGAL e VIDIGAL, 2012).

Tabela 6 - Nível Sociocultural

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
16- O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na instituição.	80%	20%	0%
17- O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na instituição.	100%	0%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.7 Ambiente de Trabalho

O fator ambiente de trabalho estabelece o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho, necessário para realização das atividades individuais ou coletivas. Perguntados se o ambiente de trabalho favorece a atividade docente na instituição, a Tabela 7 mostra que 73,3% dos docentes afirmaram que sim. Já sobre o relacionamento com seus colegas de trabalho 86,6% relatam que as interações entre eles favorecem a execução das suas atividades. De acordo com

Silva e Faria (2018) a qualidade de vida no trabalho (QVT) não diz respeito apenas a altos salários ou certos benefícios, mas também à satisfação dos indivíduos desenvolvendo sua carreira e vida pessoal por meio dos recursos proporcionados por um ambiente de trabalho agradável e bem planejado. Essa satisfação é percebida por meio do entendimento das necessidades de cada colaborador, criando oportunidades de desenvolvimento e fornecendo ferramentas suficientes para atingir os objetivos desejados.

Tabela 7 - Ambiente de Trabalho

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
18- O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na instituição.	73,3%	26,7%	0%
19- O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades na instituição.	86,7%	13,3%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.8 Burocracia

A burocracia avalia se este item está compatível com as atividades realizadas pelos docentes. Na Tabela 8 observa-se que 53,3% dos entrevistados afirmam que as burocracias existentes na instituição favorecem as suas atividades, já para 46,7% dos entrevistados a burocracia adotada favorece parcialmente as suas atividades. De acordo com a teoria weberiana, a burocracia não é naturalmente ruim, é apenas uma forma especial de organização, onde não há espaço para preconceitos ou paternalismos e onde as regras são explícitas e devem ser cumpridas objetivamente pelos agentes (ENDEAVOR, 2017).

Tabela 8 - Burocracia

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
20- A burocracia adotada na instituição favorece a execução das minhas atividades na instituição.	53,3%	46,7%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.9 Cultura Organizacional

A cultura organizacional avalia o nível de interferência que as tradições, práticas e costumes, adotados informalmente na instituição, exercem sobre os docentes e suas atividades. A Tabela 9 descreve a opinião dos professores referente a cultura organizacional da instituição, onde

40% concordam que a cultura organizacional favorece a execução das atividades dos mesmos, já 60% dos professores concordam de forma parcial que a cultura da instituição favorece as suas atividades. De acordo com Fleury (1987) a cultura organizacional é vista como um conjunto de valores e crenças compartilhados pelos membros de uma organização, e por esse motivo deve estar de acordo com outras variáveis organizacionais como estrutura, tecnologia, estilo de liderança. Por isso o sucesso de uma organização depende diretamente do alinhamento da cultura organizacional com os diversos fatores que constituem a organização.

Tabela 9 - Cultura Organizacional

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
21- A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na instituição que não estão previstos em qualquer regra) adotada na instituição favorece a execução das minhas atividades na instituição.	40%	60%	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.10 Instituição no contexto de pandemia

O fator instituição no contexto de pandemia avalia a percepção dos docentes em relação aos impactos da covid-19 no ambiente de trabalho. Quando questionados sobre a satisfação quanto às medidas implementadas pela instituição para conter a disseminação do novo coronavírus, a Tabela 10 demonstra que 46,7% dos docentes consideram as medidas satisfatórias, enquanto 40% demonstra-se parcialmente satisfeitos, já para 13,3% dos docentes as medidas adotadas não foram satisfatórias. Em relação à segurança com a saúde dos docentes no ambiente de trabalho, 46,7% relatam se sentirem seguros, 33,3% se sentem parcialmente seguros, enquanto 20% relatam não sentir segurança quanto a sua saúde no ambiente de trabalho no atual contexto de pandemia.

Questionados se a pandemia da covid-19 afetou o clima organizacional da instituição a Tabela 10 demonstra que 73,3% dos docentes afirmaram que o clima organizacional da instituição mudou com a pandemia, enquanto 13,3% opinaram que o clima foi afetado parcialmente e para 13,3% dos docentes o clima organizacional da instituição não foi afetado pela pandemia. Quanto a pergunta se a pandemia da covid-19 afetou o desempenho dos docentes na instituição, os entrevistados se mostraram bastante divididos, sendo que 33,3% afirmaram que sim, 33,3% relatam que foram afetados parcialmente e 33,3% afirmam não ter o desempenho afetado pela pandemia.

Tabela 10 - Instituição no contexto de pandemia

Pergunta	Sim	Mais ou Menos	Não
22- As medidas implementadas pela instituição para evitar o contágio da covid-19 no ambiente de trabalho são satisfatórias.	46,7%	40%	13,3%
23- Sinto segurança no ambiente de trabalho em relação a minha saúde no atual contexto de pandemia.	46,7%	33,3%	20%
24- A pandemia da covid-19 afetou o clima organizacional da instituição.	73,3%	13,3%	13,3%
25- A pandemia da covid-19 afetou meu desempenho na instituição.	33,3%	33,3%	33,3%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os impactos nos diversos setores da economia causados pela pandemia da covid-19, este estudo trouxe como tema a pesquisa de clima organizacional no contexto de pandemia. O estudo obteve êxito e alcançou o seu objetivo de analisar as percepções dos docentes sobre o clima organizacional de uma escola pública do estado da Bahia durante a pandemia da covid-19.

Nessa propositura, os resultados da análise apontam que os docentes se sentem orgulhosos e satisfeitos por fazer parte da instituição e por desempenhar suas atividades docentes. Uma parte considerável dos entrevistados se sentem valorizados pela instituição, porém, a maioria não concorda com a remuneração que recebe por suas atividades prestadas. Ressalta-se ainda a insatisfação dos docentes quanto aos cursos e treinamentos disponibilizados pela instituição.

No geral, os docentes consideram que a instituição tem um bom ambiente de trabalho, mas sentiram que o clima organizacional mudou devido à pandemia. Já em relação ao desempenho durante a pandemia os professores se mostraram bastante divididos, onde alguns relatam que tiveram seu desempenho afetado pela pandemia e outros relatam que foram afetados parcialmente ou não foram afetados.

Assim, o presente estudo contribuiu para estimular o debate acerca do impacto causado pela pandemia da covid-19 no ambiente das organizações, levando em consideração a situação atípica onde as organizações de modo geral tiveram que se adaptar e reinventar as formas de interação no ambiente organizacional.

Quanto à limitação do estudo voltou-se a metodologia, visto que abrangeu apenas uma amostra de voluntários de uma única instituição pública de ensino da rede municipal. Dessa forma,

sugere-se para futuros estudos a abrangência para outras instituições públicas de ensino e também comparações com instituições privadas do setor educacional.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, M. Pesquisa de Clima Organizacional: um estudo de caso. **e3 - Revista de Economia, Empresas e Empreendedores na CPLP**, v. 4, n. 1, p. 39-54, jul. 2018.

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

BUROCRACIA e produtividade das empresas no Brasil. **Endeavor**, 2017. Disponível em:< <https://endeavor.org.br/ambiente/precisamos-falar-sobre-burocracia-e-productividade-das-empresas-brasil/>>. Acesso em: 14 ago. 2022.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture**. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CIPRIANI, F. M.; MOREIRA, A. F. B.; CARIUS, A. C. Atuação Docente na Educação Básica em Tempo de Pandemia. **Educação & Realidade**, v. 46, n. 2, set. 2021.

CODA, R. **Competências comportamentais: Como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

DINIZ, D. P. **Guia de Qualidade de Vida: saúde e trabalho**. 2. ed. São Paulo: Manole, 2013.

DIZIK, Aline. Por que o medo de ser demitido prejudica a produtividade do funcionário a longo prazo. **BBC News Brasil**. 2017. Disponível em:< <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-41044721>>. Acesso em: 14 ago. 2022.

FLEURY, M. T. L. Estórias, mitos, heróis - cultura organizacional e relações de trabalho. **RAE - Revista de administração de empresas**, v. 27, n. 4, out./dez. 1987.

FLORES, R. T.; SILVA, S. A. F. A Influência do Clima Organizacional nas Empresas e nas Pessoas. **Revista Conbrad**, v. 3, n. 02, p. 41-55, 2018.

FURBINO, Marizete. Plano de Carreira: sua empresa tem que fazer um. **Administradores.com**, 2008. Disponível em:<<https://administradores.com.br/artigos/plano-de-carreira-sua-empresa-tem-que-fazer-um>>. Acesso em: 14 ago. 2022.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HISTÓRICO DA PANDEMIA DE COVID-19. **OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: 25 jul. 2022.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMA, S. M. B.; ALBANO, A. B. G. Um estudo sobre clima e cultura organizacional na concepção de diferentes autores. **Rev. CCEI - URCAMP**, v. 6, n.10, p. 33-40, ago. 2002.

LINDELL, M. K.; BRANDT, C. J. Climate Quality and Climate Consensus as Mediators of the Relationship Between Organizational Antecedents and Outcomes. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 3, p. 331-348, 2000.

LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria**. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense. Niterói, p. 182. 2003.

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010.

MICHEL, M. H. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOTA, A.A.; CAMPELO, M.P.S.; FREITAS, L.R. A Importância do treinamento para os Resultados Organizacionais. **Id on Line Revista de Psicologia**, v. 1, n. 18, p. 116-124, nov. 2012.

OLIVEIRA, Vinícios. Pesquisa mostram o impacto da pandemia em diferentes áreas da educação. **Porvir.org**, 2020. Disponível em:< <https://porvir.org/pesquisas-mostram-os-impactos-da-pandemia-em-diferentes-areas-da-educacao/>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

OSTROFF, C.; KINICKI, A. J.; MUHAMMAD, R.S. Organizational culture and climate. **Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology**, v. 12, n. 2, p. 643-676, set. 2012.

PAZ, Eduarda *et al.* Ser professor na pandemia: impactos na saúde mental. **Revista Arco**. Santa Maria, set. 2021. Disponível em:< <https://www.ufsm.br/midias/arco/saude-mental-professores-pandemia>>. Acesso em: 4 ago. 2022.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROCHA, L. C. S. *et al.* Cultura e clima organizacionais: um estudo em indústrias de laticínios do Estado do Rio Grande do Norte. **Revista Gestão e Produção**, v. 20, n. 2, p. 455-468, 2013.

ROCHA-VIDIGAL, C. B.; VIDIGAL, V. G. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 34, n. 1, p. 41-48, mar. 2012.

SANTOS, J. G. *et al.* Clima organizacional: um estudo de caso em uma empresa varejista em Campina Grande-PB. **VII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2010.

SANTOS, J. N.; NEIVA, R. E.; MELO, E. A. A. Relação entre Clima Organizacional, Percepção de Mudança Organizacional e Satisfação do Cliente. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 31-39, jan./mar. 2013.

SANTOS, L. C.; VÁSQUES, O. C. A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 17, n. 1, p. 43-63, mar. 2012.

SANTOS, R. G. B., *et al.* Processos de precarização do trabalho docente em tempos de pandemia da covid-19. **Revista Labor**, v. 1, n. 26, p. 33-53, nov. 2021.

SILVA, A. C. P. O impacto da liderança na contribuição da gestão escolar: uma revisão da literatura. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 10, n. 7, p. 36-56, jul. 2021.

SILVA, K. A. S. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115–129, jul. 2018.

SILVA, R. R. V. *et al.* Pandemia da covid-19: insatisfação com o trabalho entre professores(as) do estado de Minas Gerais, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, n. 12, dez. 2021.

SOUZA *et al.* Qualidade de vida no trabalho em uma cooperativa de reciclados. **RECAPE**, v. 9, n. 3, p. 332-348, set./dez. 2019.

STEFANO, S. R.; KOSZALKA, J. A.; ZAMPIER, M. A. Clima organizacional: elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma instituição de ensino superior paranaense. **Gestão e Regionalidade**, v. 30, n. 88, p. 96-106, jan./abr. 2014.

SUN, S. Organizational culture and its themes. **International Journal of Business and Management**, v. 13, n. 12, dez. 2008.

APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

1 - Sinto orgulho de trabalhar nesta instituição.

() Sim () Mais ou Menos () Não

2 - Sinto orgulho da minha atividade nesta instituição.

Sim Mais ou Menos Não

3 - Acho que a instituição me oferece um bom plano de carreira.

Sim Mais ou Menos Não

4 - Costumo indicar esta instituição como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.

Sim Mais ou Menos Não

5 - Eu me preocupo com o futuro desta instituição.

Sim Mais ou Menos Não

6 - Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional.

Sim Mais ou Menos Não

7 - Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

8 - Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.

Sim Mais ou Menos Não

9 - Estou satisfeito com a estrutura hierárquica a que estou vinculado.

Sim Mais ou Menos Não

10 - Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela instituição.

Sim Mais ou Menos Não

11 - Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.

Sim Mais ou Menos Não

12 - Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes.

Sim Mais ou Menos Não

13 - Acho justo o meu salário atual.

Sim Mais ou Menos Não

14 - O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pela instituição.

Sim Mais ou Menos Não

15 - Meu emprego é seguro na instituição, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.

Sim Mais ou Menos Não

16 - O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

17 - O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

18 - O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

19 - O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

20 - A burocracia adotada na instituição favorece a execução das minhas atividades na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

21 - A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na instituição que não estão previstos em qualquer regra) adotada na instituição favorece a execução das minhas atividades na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

22 - As medidas implementadas pela instituição para evitar o contágio da covid-19 no ambiente de trabalho são satisfatórias.

Sim Mais ou Menos Não

23 - Sinto segurança no ambiente de trabalho em relação a minha saúde no atual contexto de pandemia.

Sim Mais ou Menos Não

24 - A pandemia da covid-19 afetou o clima organizacional da instituição.

Sim Mais ou Menos Não

25 - A pandemia da covid-19 afetou meu desempenho na instituição.

Sim Mais ou Menos Não

Espaço livre:
