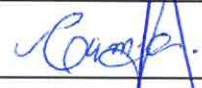

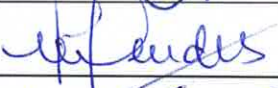


<b>Rotina e Fluxograma</b>	Código: RFL.ADM.GP.TRESP.001.
Administração	Versão: 001
Gestão de Pessoas	Data da Emissão: 19/01/2023
Treinamento e Desenvolvimento São Paulo	Vencimento: 02 anos após sua emissão

**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Histórico de Versões**

001 - Emissão inicial.

Fase	Nome	Setor/Unid.	Data	Assinatura
<b>Elaboração</b>	Camila de Oliveira Bezerra	Treinamento e Desenvolvimento	22/12/2022	
<b>Análise</b>	Wagner Reis	Gestão de Pessoas	18/01/2023	
<b>Aprovação</b>	Floriza de Jesus Mendes	Diretoria Executiva	19/01/2023	
	João Francisco Romano	Diretoria Executiva	19/01/2023	

Classificação da Informação: Uso Interno  
RFL.ADM.GP.TRESP.001.001

## 1. INTRODUÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta de diagnóstico e promoção de mudanças, para avaliar diversos fatores que interferem na satisfação e insatisfação do trabalhador em relação à organização.

É uma importante estratégia para o monitoramento do comportamento humano, avaliar o processo de comunicação, trabalho em equipe, liderança, tomada de decisão, comprometimento, as questões físicas do ambiente de trabalho, e as variáveis que influenciam as atitudes, condutas, satisfação, produtividade e motivação das pessoas

## 2. OBJETIVO

Verificar o clima organizacional da Instituição / unidade /serviços /ação existentes sob a ótica dos trabalhadores

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Identificar os fatores que influenciam na qualidade do clima organizacional;
- 2) Avaliar o nível de satisfação do clima organizacional da empresa, unidade e serviços;
- 3) Identificar a percepção do funcionário com relação ao clima organizacional;
- 4) Avaliar os pontos positivos e negativos do clima organizacional;
- 5) Propor ações que poderão ajudar na melhoria do clima organizacional.

## 3. ABRANGÊNCIA/ APLICAÇÃO

Este documento se aplica a toda Instituição, bem como os serviços de saúde gerenciados em parceria com poder público.

## 4. TERMINOLOGIA E CONCEITO

OSS: Organização Social de Saúde

PCO: Pesquisa de Clima Organizacional

CEJAM: Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim

T&D: Treinamento e Desenvolvimento

Classificação da Informação: Uso Interno  
RFL.ADM.GP.TRESP.001.001

Pág. 2 de 8

## 5. PARÂMETROS E DIRETRIZES

O clima organizacional representa um conjunto de fatores que não podem ser analisados isoladamente, e sim em conjunto. Podendo ser classificado em:

- Clima Satisfatório: possui bons valores, profissionais comprometidos, envolvidos e dedicados.
- Clima insatisfatório: por alta rotatividade, baixo desempenho e comprometimento dos funcionários, intrigas, ambiente ruim para trabalhar.

A pesquisa de clima organizacional quando aplicada de forma presencial terá sempre a participação de 02 colaboradores do T&D.

Com base nos resultados alcançados, será elaborado planos de ações que deve ser implementado visando a melhoria organizacional.

Os resultados sistêmicos permitirão ciclos de aprendizado organizacional e ações estratégicas de impacto para todo ecossistema CEJAM.

## 6. ROTINA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ETAPAS	PARTES ENVOLVIDAS	DESCRIÇÃO
01	Planejamento institucional da Pesquisa de Clima Organizacional.	Governança. Jurídico/Compliance Núcleos Técnicos Regionais. Setor da Qualidade.	Será estabelecido calendário anual para realização da pesquisa de clima, em todo ecossistema CEJAM.  Outras demandas poderão ser atendidas, com a aplicação da mesma metodologia, em caráter excepcional e determinadas por alçadas pertinentes, tais como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denúncias vindas do Compliance (SENSUS).</li> <li>• Governança.</li> <li>• Solicitação pela Gerência do Núcleos Técnicos Regionais.</li> </ul>

Classificação da Informação: Uso Interno  
RFL.ADM.GP.TRESP.001.001

Pág. 3 de 8

02	Agendamento para aplicação da pesquisa de clima organizacional.	T&D SP e Institucional. Serviços de Saúde.	<p>Setor de T&amp;D faz contato com o serviço para agendamento da pesquisa de clima e orienta a reservar uma sala privativa, com computador e acesso à internet.</p> <p>T&amp;D avaliar a necessidade da presença ou não do Gestor no serviço.</p> <p>Gestor do serviço comunica previamente aos profissionais sobre a aplicação da pesquisa de clima.</p>
03	Orientações prévias: Aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional.	T&D SP e Institucional. Serviços de Saúde. Responsável pelo RH das Unidades.	<p>Com base em calendário anual, T&amp;D SP e Institucional promove encontro com todas as unidades para apresentação de cronograma, sensibilização dos profissionais responsáveis pelo RH das Unidades e pesquisadores.</p> <p>O profissional que está realizando a pesquisa, se identifica, e orienta sobre o objetivo da realização da pesquisa: que não tem caráter punitivo e que poderá ser respondida de maneira anônima.</p> <p>A finalidade é coletar informações para aperfeiçoar o relacionamento entre líderes e colaboradores, planejar novas ações de melhoria e reestruturar processos alinhados às perspectivas de todos os colaboradores envolvidos, de acordo com o planejamento estratégico do CEJAM. Com o intuito de proporcionar um ambiente de trabalho mais agradável e produtivo.</p>

04	Aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional.	T&D SP e Institucional. Serviços de Saúde.	A pesquisa é realizada individualmente, por meio de um questionário online (anexo), de forma voluntária, e a identificação com o nome e categoria profissional é opcional, garantindo sigilo das informações. Sendo um colaborador de cada vez, por tempo indeterminado, deixando o colaborador à vontade no momento das respostas.
05	Finalização da aplicação da pesquisa de clima.	T&D SP e Institucional. Serviços de Saúde.	Após garantirmos que o maior número de colaboradores participe (com meta de 80%) o Link do formulário é fechado, para consolidação dos dados e formatação da apresentação.
06	Consolidação das informações.	T&D SP e Institucional. Recursos Humanos.	Os dados são consolidados e formatados para apresentação em dashboard.
07	Análise do resultado e divulgação ao serviço.	T&D SP e Institucional. Governança/ Compliance/Jurídico Serviços de Saúde.	Os dados são analisados e apresentados às partes envolvidas (Governança, Núcleos Regionais, Gestores) para elaboração do plano de ação, de acordo com os resultados e pontos de atenção. Se resultado satisfatório acima de 70% - enviar resultado para Gestor divulgar ao serviço. Resultado insatisfatório abaixo de 70% avaliar a conduta junto ao setor de governança, gestão de pessoas e Núcleo Técnico Regional.
08	Plano de Ação com base nos resultados alcançados	Serviços de Saúde T&D SP e Institucional. Núcleo Técnico Regional.	Em cada Unidade de Saúde haverá a formalização de Plano de Ação, em modelo padrão 5W2H com cronograma anual de implementação das ações. Considerar estes resultados para elaboração de cronograma anual de capacitações de cada serviço.

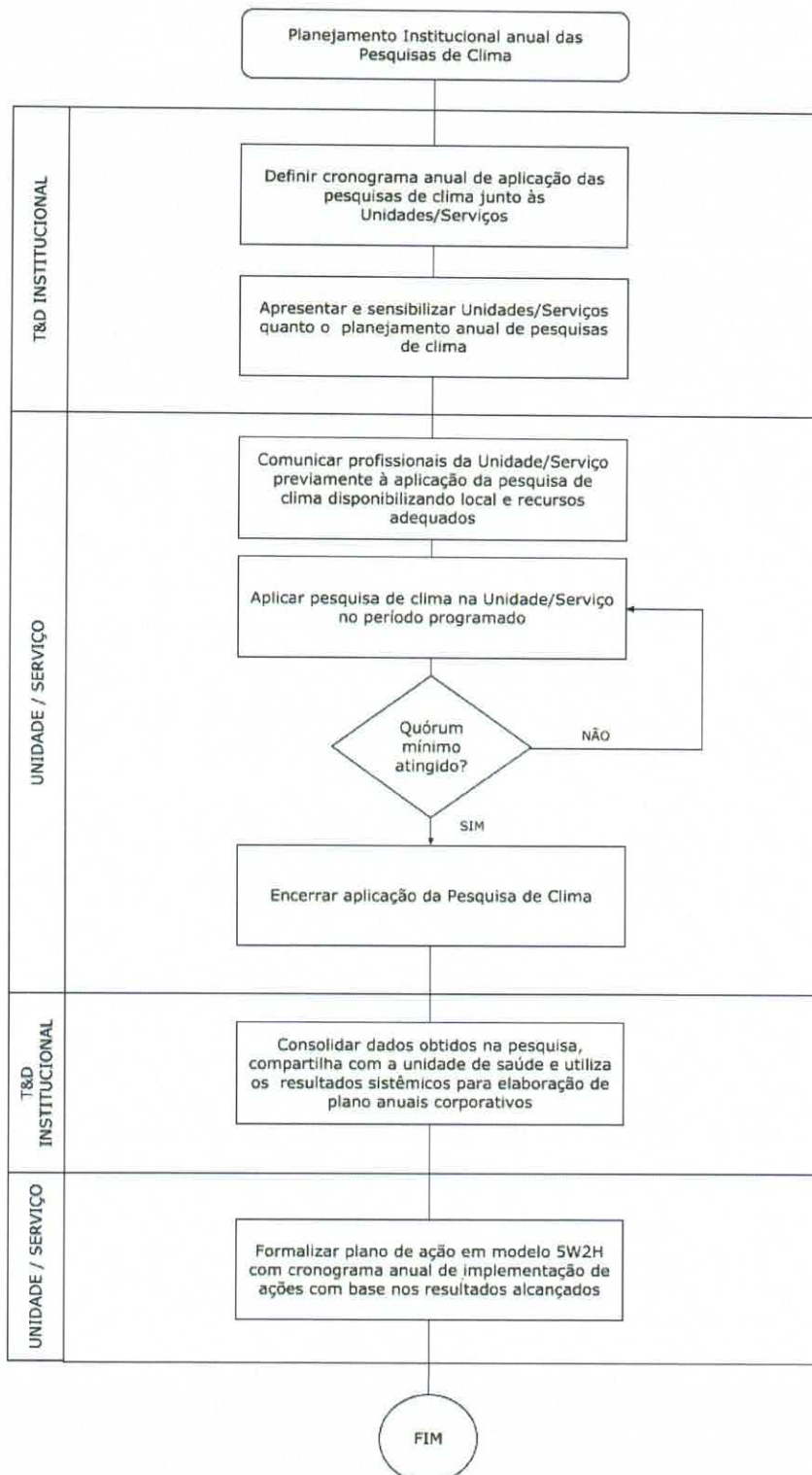
Classificação da Informação: Uso Interno  
RFL.ADM.GP.TRESP.001.001

Pág. 5 de 8

			Os resultados sistêmicos deverão ser considerados para elaboração de plano anual de educação permanente institucional e programa de qualidade de vida.
--	--	--	--



## 7. FLUXOGRAMA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Classificação da Informação: Uso Interno  
RFL.ADM.GP.TRESP.001.001

Pág. 7 de 8

## 8. PONTOS CRÍTICOS E RISCOS

<b>PARTES ENVOLVIDAS</b>	<b>RISCOS</b>	<b>AÇÕES / MEDIDAS PREVENTIVAS</b>
T&D.	Não agendamento da pesquisa de clima no tempo previsto.	Planejamento com cronograma e aviso prévio ao Gestor.
Serviços de Saúde.	Influência externas.	Manter a imparcialidade.
Serviços de Saúde.	Presença do Gestor no serviço. Sala inadequada. Instabilidade da internet. Alta demanda de atendimento, impossibilitando a participação do profissional.	Orientações aos gestores, adequação de sala apropriada. Rodízio dos profissionais para efetivação da participação. Agendamento em datas favoráveis à participação.
Recursos Humanos.	Atraso na entrega do dashboard.	Planejamento e envio prévio ao setor responsável por elaborar o dashboard.

## 9. DOCUMENTOS ASSOCIADOS E REFERÊNCIAS

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=8968def6-c993-4fe4-9fc6-df8a59feae%40redis>

[https://docs.google.com/forms/d/1VNaeloO0UeLQeJtSiRI5qppMjB7akFh7ZC7d7\\_X7-o/prefill](https://docs.google.com/forms/d/1VNaeloO0UeLQeJtSiRI5qppMjB7akFh7ZC7d7_X7-o/prefill)

