

CLIMA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO: O CASO DA ALTA ROTATIVIDADE DOCENTE NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ CAMPUS LARANJAL DO JARI

Mariúcha Nóbrega Bezerra (1); Marianise Paranhos Pereira Nazário (2); Paulo Cozzi de Oliveira (3); Rodrigo Leite Farias de Araújo (4)

Resumo: O presente estudo teve como objetivo analisar o Clima Organizacional (CO) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) *Campus* Laranjal do Jari, com o intuito de verificar se mudanças internas (a proposta de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores) e mudanças externas (asfaltamento da BR-156), poderiam afetar a alta rotatividade de docentes no Campus, mediante a aplicação do modelo de Bispo (2006) adaptado. Trata-se de um estudo de caso de natureza quali-quantitativa, descritiva, tendo sido analisados os docentes do IFAP *Campus* Laranjal do Jari. De modo geral, o clima organizacional mostrou-se positivamente relacionado aos fatores internos, obtendo respostas positivas ou neutras para a maior parte das questões. Pode-se dizer que clima organizacional se mostrou positivamente relacionado também aos fatores externos, com respostas positivas para a maior parte das questões. Um possível Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores e o asfaltamento da BR-156 não se apresentaram preponderantes para permanência dos docentes no campus, o que pode ser um indício de que outros fatores estejam influenciando mais fortemente o Clima Organizacional.

Palavras-chave: Clima Organizacional, docentes, IFAP.

Introdução

O ambiente de trabalho pode ser caracterizado pelas condições físicas e materiais e psicológicas e sociais. De acordo com Chiavenato (2014), os aspectos ambientais que impressionam os sentidos podem afetar o bem-estar físico, a saúde e integridade física das pessoas, e os aspectos ambientais que podem afetar o bem-estar psicológico e intelectual, a saúde mental e a integridade moral das pessoas. Nesse sentido, um ambiente de trabalho agradável melhora o relacionamento interpessoal e a produtividade, assim como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal (CHIAVENATO, 2014). Para Gil (2001), a Gestão de Pessoas é um ramo especializado da Ciência da Administração que contempla todas as ações empreendidas por uma organização, com o objetivo de integrar o colaborador no contexto da organização e aumentar sua produtividade. Dessa forma, pode-se dizer que a Gestão de Pessoas de uma organização tem influência direta na Cultura e no Clima Organizacional.

Para Dias (2003), Cultura Organizacional é um conjunto de valores, crenças, ideologias, hábitos, costumes e normas que compartilham os indivíduos na organização. Já o Clima Organizacional representa o ambiente psicológico e social que existe na organização, sendo entendido como a qualidade ou propriedade desse ambiente que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia/condiciona o seu comportamento (CHIAVENATO, 2004).

Segundo Luz (2006), o Clima Organizacional é o reflexo do estado de espírito ou de ânimo dos membros de uma organização, em um determinado período. Chiavenato (1994) afirma que o Clima Organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, elevando o moral interno, e é desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades.

Com a finalidade de identificar e avaliar as atitudes e os padrões de comportamento dentro de uma organização de modo a orientar políticas de ações e correção de problemas no relacionamento e no plano motivacional dos integrantes da organização, é realizada a pesquisa de clima organizacional (LUZ, 2006). A pesquisa de clima evoluiu bastante com o avançar da Teoria Geral da Administração, tendo foco basicamente nos estilos de liderança, nas décadas de 1930 a 1960. Segundo Barthasar (2014), já em 1970, Campbell, Dunnette, Lawler e Weick identificaram quatro fatores comuns em diversos estudos que realizaram pesquisa de clima, sendo: a autonomia individual, a recompensa, a consideração, o calor e o apoio. A partir daí, uma série de modelos de pesquisa de clima, baseados em diferentes constructos foram sendo desenvolvidos, sendo alguns dos autores pioneiros: Litwin e Stringer (1968); Kolb (1978); Sbragia (1983); Kozlowski (1989); Coda (1997); Rizzatti (2002); Bispo (2006) e Siqueira (2008) (BARTHASAR, 2014). Luz (2003) aponta que a pesquisa de clima organizacional é um canal de comunicação entre a direção e os demais colaboradores, sendo capaz de transformar diferentes aspectos que podem alavancar o sucesso da organização.

Bispo (2006), em seu modelo, apresenta 20 (vinte) fatores de influência interna e externa das organizações, enfatizando quais podem refletir nos comportamentos, atitudes e na tomada de decisões dos colaboradores. Os fatores internos são: ambiente de trabalho, assistência aos funcionários, burocracia, cultura organizacional, estrutura organizacional, nível sociocultural, incentivos profissionais, remuneração, segurança profissional, transporte casa/trabalho, vida profissional. Já os fatores externos incluem: convivência familiar, férias e lazer, investimentos e despesas familiares, política e economia, saúde, segurança pública, situação financeira, time de futebol, vida social. Desse modo, trata-se de um modelo holístico, sendo uma ferramenta interessante para se entender a situação da organização como um todo.

Dentre as organizações públicas ligadas à Educação, destacam-se os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET), criados em 2008, pela Lei 11.892/2008, visando oferecer educação profissional e tecnológica em todos os níveis e modalidades, além de promover a integração e verticalização da educação profissional, desde a educação básica à superior.

Para Brasil (2008), os IF's devem constituir-se como centros de excelência e referência na oferta do ensino das ciências de forma geral, bem como na capacitação técnica e atualização dos docentes.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP) *campus* Laranjal do Jari é instituição de ensino, integrante da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Rede EPCT), está localizado em uma região conhecida como “Vale do Jari”. Habitado anteriormente por indígenas Aparai-Waiana, depois por nordestinos atraídos pela extração da borracha, o Vale do Jari integra outros dois municípios, além de Laranjal do Jari: Vitória do Jari - AP (14.991 habitantes) e Almeirim – PA (33.195 habitantes), dados do IBGE (2017). Assim, o IFAP *campus* Laranjal do Jari cumpre um papel social importante no contexto do Vale do Jari, visto que os cursos ofertados foram planejados em função das demandas identificadas, por meio de Audiências Públicas com segmentos representativos da sociedade local.

No segundo semestre de 2016, o Fórum de Gestão de Pessoas (Forgep) pretende submeter uma proposta, divulgada nos dias 30 e 31 de março de 2016, de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores para apreciação do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif). Se aprovada pelo Conif, a proposta será apresentada aos Ministérios da Educação (MEC) e do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Assim, há uma tentativa de avaliar a adaptação de pessoas das mais diversas regiões do país, em uma região de difícil acesso, e se há um sentimento de pertencimento para envolverem-se com o desenvolvimento regional, missão da organização.

Assim, o presente estudo teve como objetivo analisar o Clima Organizacional (CO) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá *campus* Laranjal do Jari, com o intuito de verificar se mudanças internas (a proposta de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores) e mudanças externas (asfaltamento da BR-156), poderiam afetar a alta rotatividade de docentes no *campus*, mediante a aplicação do modelo de Bispo (2006) adaptado.

Metodologia

Gil (1991) e Vergara (1997) classificam os tipos de pesquisa científica segundo ótica dos fins a que se destina e dos meios de investigação adotados. Assim, em relação à caracterização desta pesquisa, a mesma pode ser classificada, quanto aos fins, como um

estudo de caso de natureza quali-quantitativa, descritiva. Quanto aos meios, esta pesquisa caracteriza-se como pesquisa de campo, documental e bibliográfica.

Segundo Yin (2010), estudo de caso é um modo de pesquisa empírica que investiga fenômenos contemporâneos em seu ambiente real, quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos; quando há mais variáveis de interesse do que pontos de dados; quando se baseia em várias fontes de evidências; e quando há proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise dos dados.

O universo da pesquisa foi composto pelos docentes efetivos do *campus* Laranjal do IFAP. Quanto à caracterização da amostra, a mesma foi definida por julgamento, que, de acordo com Malhotra (2011), é uma forma de amostragem por conveniência, segundo a qual os elementos são escolhidos deliberadamente com base no julgamento do pesquisador. Neste estudo, foi analisado o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP), *campus* Laranjal do Jari.

Tendo em vista o objetivo de descrever o clima organizacional no IFAP, esta pesquisa pode ser classificada como descritiva. De acordo com Ponte *et al.* (2007), estudos descritivos têm como característica mais significativa a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário.

O instrumento de pesquisa utilizado baseou-se no modelo de Bispo (2006), que tem o objetivo de avaliar o ambiente externo e interno de uma organização. Foram necessárias algumas adaptações ao modelo original em razão das particularidades da instituição analisada. Assim, houve a aplicação de um questionário estruturado, com respostas fechadas, além de uma questão aberta e opcional, como uma tentativa de entender melhor os fatores que influenciam o clima organizacional, devido à especificidade das características da região e do próprio Instituto. Os dados foram levantados com 34 dos 54 docentes do EBTT do *campus* Laranjal do Jari, o que equivale a 66,67% do total, vinculados às respectivas coordenações de cursos e ao Departamento de Ensino, sem que houvesse a necessidade de identificação, de forma a garantir o sigilo das informações, bem como a credibilidade do processo.

Resultados e Discussão

Inicialmente, foram identificados o tempo de atuação do servidor no IFAP *campus* Laranjal do Jari. As respostas incluíram os períodos: 0 a 1 ano (11,8%), 1 a 2 anos (23,5%), 2 a 3 anos (8,8%), 3 a 4 anos (0%), 4 a 5 anos (2,9%) e 5 a 6 anos (11,8%). Em relação ao sexo, 58,8% dos respondentes são do sexo masculino e 41,2% do sexo feminino.

A primeira parte desta pesquisa envolveu o levantamento dos fatores internos de influência do relacionamento entre os funcionários e o Instituto. O Quadro 1 trata-se de um quadro geral das respostas obtidas nesse aspecto, com as perguntas, as alternativas e os respectivos percentuais.

Quadro 1 – Levantamento dos fatores internos de influência do relacionamento entre os servidores docentes e o IFAP

Questão "1. Sinto orgulho da minha atividade no Instituto": "Sim" (79,4%), "Mais ou menos" (17,6%) e "Não" (2,9%).	Questão "15. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família": "Sim" (94,1%), "Mais ou menos" (5,9%) e "Não" (0%).
Questão "2. Sinto orgulho de trabalhar neste Instituto": "Sim" (76,5%), "Mais ou menos" (14,7%) e "Não" (8,8%).	Questão "16. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes": "Sim" (85,3%), "Mais ou menos" (14,7%) e "Não" (0%).
Questão "3. Acho que o IFAP me oferece um bom plano de carreira": "Sim" (79,4%), "Mais ou menos" (20,6%) e "Não" (0%).	Questão "17. Acho justo o meu salário atual": "Sim" (52,9%), "Mais ou menos" (29,4%) e "Não" (17,6%).
Questão "4. Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional": "Sim" (70,6%), "Mais ou menos" (26,5%) e "Não" (2,9%).	Questão "18. O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pelo IFAP": "Sim" (52,9%), "Mais ou menos" (32,4%) e "Não" (14,7%).
Questão "5. Eu me preocupo com o futuro do Instituto": "Sim" (91,2%), "Mais ou menos" (8,8%) e "Não" (0%).	Questão "19. Meu emprego no IFAP é seguro": "Sim" (73,5%), "Mais ou menos" (17,6%) e "Não" (8,8%).
Questão "6. Gostaria que meus filhos trabalhassem no IFAP": "Sim" (38,2%), "Mais ou menos" (29,4%) e "Não" (32,4%).	Questão "20. O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades no IFAP": "Sim" (70,6%), "Mais ou menos" (23,5%) e "Não" (5,9%).
Questão "7. Minha formação e os cursos de aperfeiçoamento que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades no IFAP": "Sim" (55,9%), "Mais ou menos" (23,5%) e "Não" (20,6%).	Questão "21. O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades no IFAP": "Sim" (85,3%), "Mais ou menos" (14,7%) e "Não" (0%).
Questão "8. Dependendo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira no IFAP": "Sim" (32,4%), "Mais ou menos" (32,4%) e "Não" (35,3%).	Questão "22. Tenho tido problemas com o transporte casa-instituto/instituto-casa": "Sim" (35,3%), "Mais ou menos" (17,6%) e "Não" (47,1%).
Questão "9. Costumo indicar o IFAP como alternativa de emprego para meus amigos e parentes": "Sim" (79,4%), "Mais ou menos" (11,8%) e "Não" (8,8%).	Questão "23. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades": "Sim" (35,3%), "Mais ou menos" (38,2%) e "Não" (26,5%).
Questão "10. Eu confio plenamente no meu chefe imediato": "Sim" (55,9%), "Mais ou menos" (23,5%) e "Não" (20,6%).	Questão "24. O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades no IFAP": "Sim" (55,9%), "Mais ou menos" (41,2%) e "Não" (2,9%).
Questão "11. O meu chefe imediato é um líder": "Sim" (52,9%), "Mais ou menos" (20,6%) e "Não" (26,5%).	Questão "25. A burocracia adotada favorece a execução das minhas atividades no IFAP": "Sim" (11,8%), "Mais ou menos" (44,1%) e "Não" (44,1%).
Questão "12. O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa": "Sim" (52,9%), "Mais ou menos" (23,5%) e "Não" (23,5%).	Questão "26. A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados no IFAP que não estão previstos em qualquer regra) adotada favorece a execução das minhas atividades": "Sim" (23,5%), "Mais ou menos" (52,9%) e "Não" (23,5%).
Questão "13. Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado no IFAP": "Sim" (38,2%), "Mais ou menos" (29,4%) e "Não" (32,4%).	Questão "27. A assistência de psicólogo e a assistência social adotadas no IFAP favorecem a execução das minhas atividades": "Sim" (35,3%), "Mais ou menos" (29,4%) e "Não" (35,3%).

Questão "14. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelo IFAP": "Sim" (41,2%), "Mais ou menos" (20,6%) e "Não" (38,2%).	
--	--

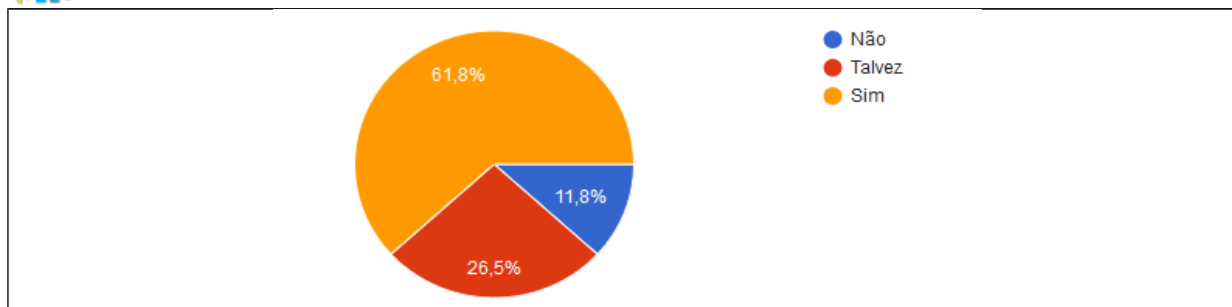
Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados relativos aos fatores internos indicaram que a maior parte dos docentes se relaciona positivamente com o instituto, com base nas respostas das questões 1 a 4. Por outro lado, ao serem questionados sobre a possibilidade de seus filhos trabalharem no IFAP, o percentual de respostas "sim" reduziu consideravelmente (38,2%). Em relação à Questão 7, percebe-se que muitos afirmam que a formação e os cursos de aperfeiçoamento não são (20,6%) ou são mais ou menos (23,5%) suficientes para o exercício das suas atividades no IFAP, o que pode estar relacionado com o fato de alguns exercerem cargos comissionados e/ou o interesse por cursos de capacitação, aspectos citados por alguns docentes durante o estudo. Quanto as respostas da Questão 8, o maior percentual obtido foi para a resposta "Não", afirmando que para obter sucesso profissional e de carreira no IFAP, o docente não depende apenas dos seus próprios esforços. Por outro lado, as respostas das questões 10 a 13 indicam, devido ao maior percentual de respostas "sim", que os docentes sentem que seu trabalho é influenciado positivamente pelo chefe imediato e/ou pela estrutura hierárquica no IFAP, além de se sentirem que seu trabalho é reconhecido e valorizado pelo IFAP ("Sim" - 41,2%), pela família ("Sim" - 94,1%) e pelos amigos e parentes ("Sim" - 85,3%). Quanto à Questão 23, percebe-se que os docentes não estão consideravelmente satisfeitos com as condições de trabalho, além de acharem que a burocracia não favorece a execução de suas atividades (Questão 25). Contudo, a maior parte dos docentes aponta que o relacionamento com os colegas favorece a execução das atividades. A maior parte das demais questões apresentaram percentuais equilibrados, não influenciando positiva nem negativamente os docentes.

As questões 28 e 29 relacionadas ao ambiente interno foram adicionadas com o intuito de captar especificidades do objeto de estudo. Os resultados podem ser visto nas Figuras 1 e 2.

Figura 1 – Questão 28

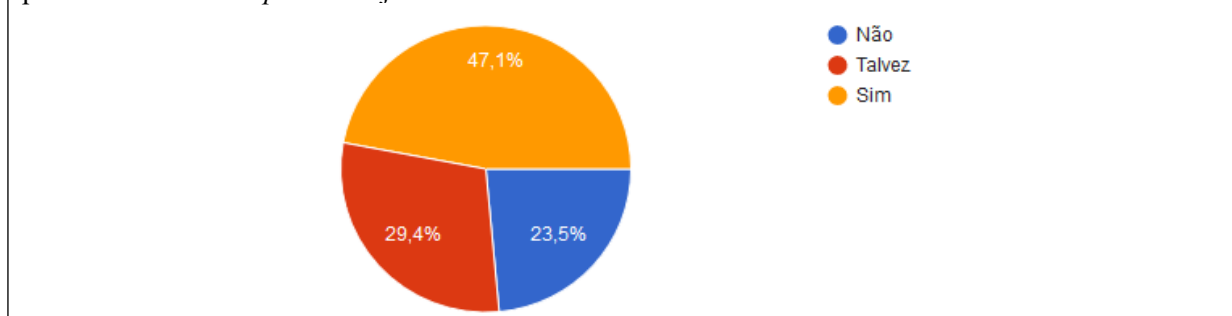
28. Existe uma proposta de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores submetida pelo Fórum de Gestão de Pessoas (Forgep) ao Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif). Caso seja efetivado o pagamento desse adicional, você terá mais ânimo no seu trabalho?
--



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 2 – Questão 29

29. Caso seja efetivado o pagamento do Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores, você permanecerá no *campus* Laranjal do Jari?



Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere à proposta de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores, os resultados indicam que 61,8% dos docentes teriam mais ânimo no trabalho caso a mesma fosse aceita. Todavia, o percentual reduz ao se perguntar se, com o aceite da mesma, o docente permaneceria no *campus* ("Sim" - 47,1%), o que pode ser um indício de que esse fator não é preponderante para a permanência dos docentes.

A segunda parte desta pesquisa envolveu o levantamento dos fatores externos de influência do relacionamento entre os funcionários e o Instituto. O Quadro 2 trata-se de um quadro geral das respostas obtidas nesse aspecto, com as perguntas, as alternativas e os respectivos percentuais.

Quadro 2 – Levantamento dos fatores externos de influência do relacionamento entre os servidores docentes e o IFAP

Questão "1. Eu tenho motivos para me preocupar com o futuro da minha família": "Sim" (76,5%), "Mais ou menos" (14,7%), "Não" (5,9%) e "Não se aplica" (2,9%).	Questão "18. Estou satisfeito com o meu estado físico": "Sim" (23,5%), "Mais ou menos" (44,1%) e "Não" (32,4%).
Questão "2. Eu tenho motivos para me preocupar com o futuro dos meus filhos": "Sim" (64,7%), "Mais ou menos" (11,8%), "Não" (5,9%) e "Não se aplica" (17,6%).	Questão "19. Estou satisfeito com o meu estado mental": "Sim" (55,9%), "Mais ou menos" (17,6%) e "Não" (26,5%).
Questão "3. Estou satisfeito com a alimentação que estou podendo proporcionar à minha família": "Sim" (47,1%), "Mais ou menos" (23,5%), "Não" (23,5%) e "Não se aplica" (5,9%).	Questão "20. Estou satisfeito com a minha vida afetiva": "Sim" (64,7%), "Mais ou menos" (20,6%) e "Não" (14,7%).

Questão "4. Estou satisfeito com a educação que estou podendo proporcionar aos meus filhos": "Sim" (20,6%), "Mais ou menos" (29,4%), "Não" (26,5%) e "Não se aplica" (23,5%).	Questão "21. Estou satisfeito com a minha vida sexual": "Sim" (64,7%), "Mais ou menos" (26,5%) e "Não" (8,8%).
Questão "5. Estou vivendo bem com minha esposa/companheira ou meu marido/companheiro": "Sim" (61,8%), "Mais ou menos" (17,6%), "Não" (11,8%) e "Não se aplica" (8,8%).	Questão "22. Estou satisfeito com o time de futebol para o qual eu torço": "Sim" (55,9%), "Mais ou menos" (11,8%), "Não" (11,8%) e "Não se aplica" (20,6%).
Questão "6. Estou vivendo bem com os meus filhos": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (8,8%), "Não" (14,7%) e "Não se aplica" (26,5%).	Questão "23. Estou satisfeito com as minhas últimas férias": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (20,6%) e "Não" (29,4%).
Questão "7. Estou satisfeito com a minha residência atual": "Sim" (47,1%), "Mais ou menos" (29,4%) e "Não" (23,5%).	Questão "24. Estou planejando para que as minhas próximas férias sejam muito boas": "Sim" (79,4%), "Mais ou menos" (17,6%) e "Não" (2,9%).
Questão "8. Estou satisfeito com o meu meio de transporte": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (14,7%) e "Não" (35,3%).	Questão "25. Estou satisfeito com o atual estágio da segurança pública": "Sim" (17,6%), "Mais ou menos" (5,9%) e "Não" (76,5%).
Questão "9. Estou satisfeito com o vestuário que estou podendo proporcionar a mim e/ou a minha família": "Sim" (55,9%), "Mais ou menos" (32,4%) e "Não" (11,8%).	Questão "26. A corrupção altera o meu estado de ânimo": "Sim" (73,5%), "Mais ou menos" (17,6%) e "Não" (8,8%).
Questão "10. Estou com a minha situação financeira em ordem": "Sim" (41,2%), "Mais ou menos" (35,3%) e "Não" (23,5%).	Questão "27. A violência altera o meu estado de ânimo": "Sim" (76,5%), "Mais ou menos" (17,6%) e "Não" (5,9%).
Questão "11. Estou satisfeito com o meu patrimônio": "Sim" (29,4%), "Mais ou menos" (50%) e "Não" (20,6%).	Questão "28. A impunidade altera o meu estado de ânimo": "Sim" (79,4%), "Mais ou menos" (11,8%) e "Não" (8,8%).
Questão "12. Estou satisfeito com o meu nível social": "Sim" (44,1%), "Mais ou menos" (38,2%) e "Não" (17,6%).	Questão "29. Estou satisfeito com o atual estágio da política nacional": "Sim" (5,9%), "Mais ou menos" (8,8%) e "Não" (85,3%).
Questão "13. Estou satisfeito com o meu convívio social": "Sim" (52,9%), "Mais ou menos" (29,4%) e "Não" (17,6%).	Questão "30. Estou satisfeito com o atual estágio da política estadual": "Sim" (5,9%), "Mais ou menos" (5,9%) e "Não" (88,2%).
Questão "14. Estou satisfeito com o meu nível intelectual": "Sim" (38,2%), "Mais ou menos" (35,3%) e "Não" (26,5%).	Questão "31. Estou satisfeito com o atual estágio da política municipal": "Sim" (5,9%), "Mais ou menos" (2,9%) e "Não" (91,2%).
Questão "15. Estou satisfeito com o meu nível cultural": "Sim" (41,2%), "Mais ou menos" (41,2%) e "Não" (17,6%).	Questão "32. As crises políticas alteram o meu estado de ânimo": "Sim" (70,6%), "Mais ou menos" (20,6%) e "Não" (8,8%).
Questão "16. Estou satisfeito com a minha religião": "Sim" (79,4%), "Mais ou menos" (14,7%), "Não" (0%) e "Não se aplica" (5,9%).	Questão "33. As crises econômicas alteram o meu estado de ânimo": "Sim" (70,6%), "Mais ou menos" (23,5%) e "Não" (5,9%).
Questão "17. Estou satisfeito com as minhas práticas desportivas": "Sim" (17,6%), "Mais ou menos" (38,2%) e "Não" (44,1%).	Questão "34. As crises internacionais alteram o meu estado de ânimo": "Sim" (41,2%), "Mais ou menos" (38,2%) e "Não" (20,6%).

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados relativos aos fatores externos indicaram que a grande maioria dos docentes acredita ter motivos pra se preocupar com o futuro de suas famílias e dos seus filhos (quando se aplica), o que pode está relacionado tanto a fatores intrínsecos a localidade quanto a fatores macro, ligados a atual conjuntura político-econômica do país. As respostas das questões 3 a 24 indicaram uma influência positiva dos fatores externos ao IFAP nos docentes, com exceção das questões 17 e 18 que indicaram certa insatisfação dos docentes em relação

às práticas desportivas e ao estado físico. Já as respostas da questão 25 a 33, indicaram que os docentes são influenciados negativamente por fatores como segurança pública, política e economia, indicando uma insatisfação considerável.

As questões 35 e 36 relacionadas ao ambiente externo foram adicionadas com o intuito de captar especificidades do objeto de estudo. Os resultados podem ser visto nas Figuras 3 e 4.

Figura 3 – Questão 35

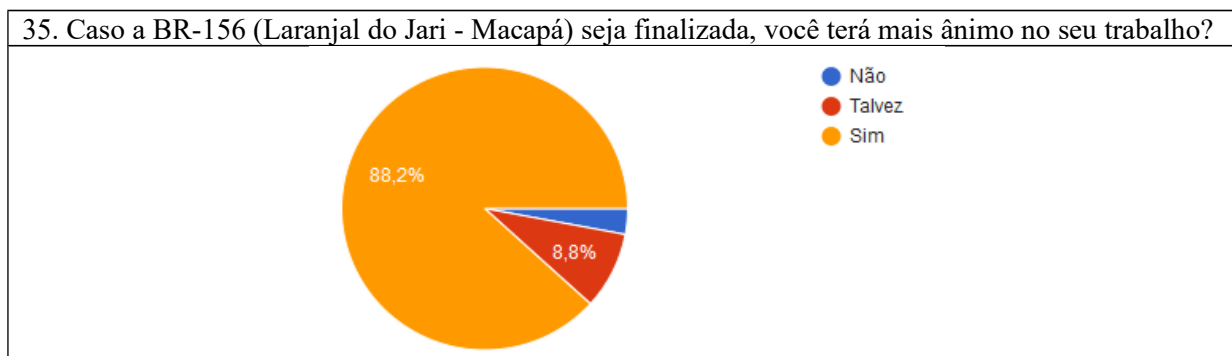
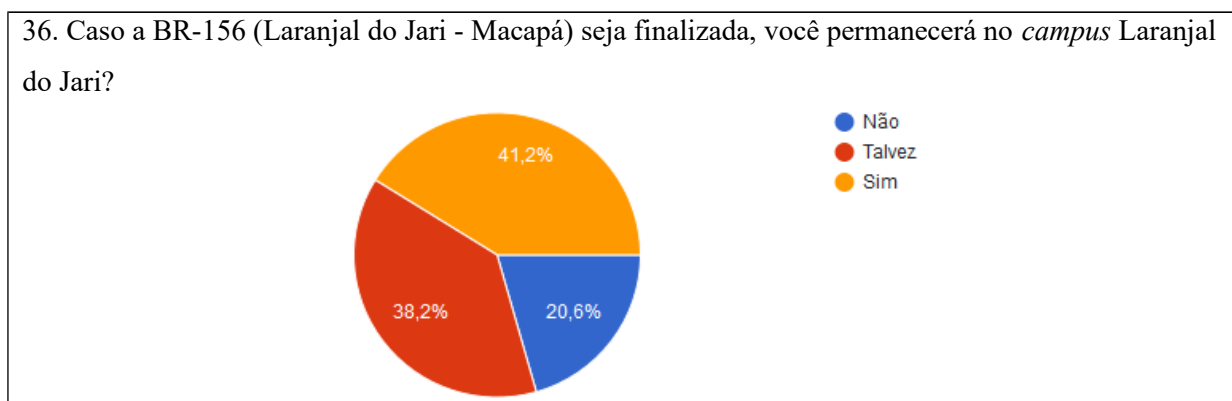


Figura 4 – Questão 36



A Questão 35 mostrou que um percentual expressivo (88,2%) dos docentes terá mais ânimo no trabalho caso a BR-156 seja finalizada. Contudo, com base nas respostas da Questão 36, o percentual dos docentes que afirmam que permaneceriam no *campus* caso a mesma seja finalizada reduziu para menos da metade da resposta anterior (41,2%), o que indica que, mesmo com mais ânimo para o trabalho, a finalização da BR-156 não seria um fator preponderante para a permanência dos docentes no IFAP *Campus* Laranjal do Jari. Assim, percebe-se que esse fator influencia negativamente os docentes.

Quadro 3 mostra Questão 37 (aberta e opcional) e as principais respostas obtidas.

37. Nesse espaço você pode relatar as suas observações, os seus comentários, as suas reivindicações, as suas queixas, as suas críticas, as suas sugestões ou os seus elogios a algum dos itens que constam nas duas fichas de pesquisa, referente ao Instituto, ao *campus* ou ao colegiado do qual você faz parte, ao seu chefe imediato, à estrutura hierárquica, ao sistema de trabalho, às instalações, às condições de trabalho, às normas de trabalho, à forma de tratamento recebida de seus chefes, aos seus colegas de trabalho, ao seu ambiente de trabalho, etc. Sinta-se à vontade para relatar e revelar tudo o que desejar sem constrangimentos. Lembre-se que você não precisa se identificar, a menos que queira fazê-lo. As suas sinceras observações serão valiosas para a pesquisa. Podem ser utilizadas quantas linhas forem necessárias.

Vejo uma necessidade extrema de adoção de critérios para escolha de pessoas nos cargos comissionados. Também vejo a necessidade de uma melhor comunicação interna, por exemplo, que os docentes e técnicos sejam ao menos informados das decisões da gestão.

Gostei da iniciativa. Nossa instituição precisa ser avaliada sem preconceito e criticada construtivamente. Acredito que se realmente temos interesse de melhorar nosso clima organizacional temos que mensurar através da pesquisa. Parabéns pelo trabalho. Contem sempre com meu apoio.

Considero toda e qualquer ação pleiteada junto à instituição demorada, cansativa e às vezes não obtenho resposta satisfatória às minhas demandas. Os e-mails enviados a quem de direito muitas vezes não são respondidos. Há necessidade de ficar cobrando diversas vezes respostas às solicitações enviadas, não havendo iniciativa por parte de quem as recebe em dar solução às demandas ou ao menos lhe dar um parecer ou uma satisfação a respeito. Há dificuldade da área administrativa em gerir contratos que acabam afetando outras áreas. É de conhecimento também a falta de instalações físicas para disponibilizar todos os alunos que tem que utilizar laboratórios como sala de aula.

Estou há apenas alguns meses no Instituto, mas nesse curto espaço de tempo já fiz algumas observações: 1) as condições de trabalho não são satisfatórias em virtude de problemas estruturais do *campus*; 2) algumas decisões são tomadas e apenas repassadas aos servidores, sem realmente haver uma tomada de decisão em conjunto. Ressalto que algumas vezes há uma "falsa democracia", na qual ocorrem as reuniões, mas as decisões já estão tomadas; 3) Acredito que não houve critérios para escolha de quais áreas seriam vinculadas à cada coordenação.

Insatisfeito com o modo como as direções e coordenação são atribuídas aos servidores. Deveria haver uma rotatividade entre os profissionais e não apenas indicação. A coordenadora do meio ambiente nunca mais foi vista no *campus*. Parece que quem coordena agora o curso é a estagiária, pois apenas ela fica na coordenação. As portarias para as coordenações de eventos sempre saem no nome das mesmas pessoas, como se decide isso? Há um "coleguismo" absurdo no Instituto. Um favorecimento a quem é mais "amigo" que desmotiva. A coordenação pedagógica é inoperante. Os assistentes de alunos não são mais vistos circulando pelo instituto, parece que depois da primeira semana em que entraram sumiram.

Precisa ter um transporte público que faça a viagem beira - IFAP durante todo o dia e não apenas em horários específicos.

Acredito ser importante destacar dois pontos: Primeiro, a política nacional em relação à educação e em seguida os procedimentos da gestão local. Quanto a questão política, é revoltante presenciar o descaso em nível nacional ao se tratar do incentivo e investimentos no setor educacional. Já quanto à gestão local, é perceptível a falta de autonomia e preparação de alguns dos principais membros, e isso está comprometendo fortemente o desempenho do *campus*.

A direção do *campus* não trabalha com transparência, muito menos demonstra querer executar uma gestão compartilhada. Há tempos escolhe gestores sem competência para exercer funções fundamentais que impactam no bom desempenho institucional.

Boa tarde. De uma maneira geral eu diria que estou satisfeita com o IFAP. Porém, não posso me omitir e dizer que é tudo maravilhoso. Temos alguns problemas e questões de estrutura, organização e afins que acredito

podermos melhorar. Em algumas das turmas em que dou aulas fazemos uso do material de retroprojeção. Porém para que possamos utiliza-los fica por conta do(a) professor(a) comprar extensão e cabos para conectar o retroprojeter ao computador e as tomadas. Ou seja, acabamos tendo que arcar com custos que deveriam ser supridos pelo Instituto. Uma sugestão seria emprestar a cada professor(a) um conjunto de cabos por meio de documento oficial no momento em que ele inicia suas atividades na instituição, tal como é feito com os livros didáticos, por exemplo. Logo ficaria a cargo do(a) docente zelar e devolver esses cabos caso este deixe o *campus* por algum motivo. Caso contrário, talvez devêssemos pensar em uma maior fiscalização do empréstimo e devolução desse material, para que seja possível mantê-lo sempre em bom estado e pronto para atender a demanda necessária. Muitos professores(as) ainda não têm armário disponível na sala dos professores, algo que não deveria levar tanto tempo para ser resolvido. Para além disso, muitas salas estão com trincos quebrados, janelas quebradas ou simplesmente com portas que deveriam ser trocadas prontamente. Pois muitas vezes nos vemos prejudicados(as) com o barulho das áreas externas, ou mesmo o próprio gasto com Ar condicionado que é lesado por conta desse estado crítico das instalações. Ademais, nas salas de laboratório de informática vemos inúmeros computadores que não podem ser ligados por falta de tomadas (segundo me foi informado pelos próprios estudantes e professores). Ou seja, um enorme investimento público não sendo aproveitado por um problema fácil de ser solucionado. Devemos procurar resolver essa questão para então fazermos um melhor proveito dessa tecnologia que nos é disponibilizada. Acredito ser importante ressaltar também que em muitas salas as lâmpadas estão queimadas ou estragadas, dificultando o trabalho, especialmente no período noturno. Buscando pensar em melhorias não podemos deixar de mencionar a questão da alimentação e do transporte que afetam estudantes, professores e funcionários. Os bebedouros têm uma taxa altíssima de cloro inviabilizando seu consumo. Sem contar que muitos desses aparelhos estão com problemas ou quebrados. Água de qualidade é o mínimo que deveria ser garantido. Mas acredito que a questão da alimentação também poderia ser pensada para buscar soluções. Um caminho possível seria promover licitações para disponibilizar um espaço para uma cantina, refeitório, enfim algo que atenda a necessidade de todos que passam pelo *campus* – e talvez pensar em um segmento semelhante ao adotado pelas universidades federais, em que o alimento disponibilizado é justamente o que é produzido localmente, promovendo assim uma garantia de segurança alimentar bem como um desenvolvimento no âmbito do território em que estamos inseridos. Ou ao menos, pensar em suprir parte da alimentação procurando suscitar um desenvolvimento local; e os demais alimentos que fossem comprados poderiam ser subsidiados pelo Instituto. Pensando em nosso município e nos estudantes que atendemos em nosso *campus* é muito complicado cobrar aprendizagem enquanto muitos deles estão com a barriga vazia passando fome. Quanto ao transporte, ainda que haja alternativa como o ônibus dos estudantes, este é insuficiente e precário. Sem querer me estender muito, ainda gostaria de falar sobre dois pontos. Um é o sistema acadêmico (sages). Não sei qual seria uma alternativa, mas este sistema é muito fraco e lento. Muito lento. Perdemos muito tempo tentando trabalhar com ele. E por fim, tenho sentido falta de suporte para trabalhar com aqueles estudantes com necessidades especiais. Já procurei a coordenação pedagógica algumas vezes, mas a pessoa encarregada nunca encontrasse disponível. O que acaba sobrecarregando nosso trabalho enquanto docente, e sem esse suporte os próprios alunos podem ser prejudicados. Eles precisam de um acompanhamento mais de perto. Obrigada.

Precisa-se acabar com o autoritarismo e assédio moral do IFAP, desde a reitoria até a direção do *campus* Laranjal do Jari. Precisa-se mais transparência nas informações e no diálogo com os docentes e discentes. Precisa-se respeito aos docentes, essencialmente por parte do Pedagógico.

O Instituto tem contribuído bastante para o município, mas o acesso até ele merece atenção e alguns profissionais precisam ser mais responsáveis pelo seu ambiente de trabalho.

Parabenizo, elogio e agradeço a preocupação dos responsáveis por essa pesquisa.

Fonte: Dados da pesquisa.



Conclusões

Os resultados relativos aos fatores internos indicaram que o Clima Organizacional do IFAP, em relação aos docentes, é influenciado positivamente por fatores ligados à satisfação em trabalhar no instituto, ainda que alguns não desejem que seus filhos trabalhem no mesmo, pelo chefe imediato e/ou pela estrutura hierárquica no IFAP e pelo reconhecimento e valorização do seu trabalho. Por outro lado, o clima parece ser influenciado negativamente por fatores ligados ao não alinhamento entre a formação dos docentes e seu exercício no IFAP, pelo entendimento de que apenas seus próprios esforços não serão suficientes para o sucesso no instituto e pelas condições de trabalho, inclusive a burocracia. De modo geral, o clima organizacional mostrou-se positivamente relacionado aos fatores internos, obtendo respostas positivas ou neutras para a maior parte das questões.

No que se refere aos fatores externos, os resultados indicam que o Clima Organizacional é influenciado positivamente por fatores ligados a preocupação dos docentes com o futuro de suas famílias, insatisfação dos docentes em relação às práticas desportivas e ao estado físico e por fatores como segurança pública, política e economia. Contudo, uma influência positiva por diversos outros fatores pessoais e sociais. Assim, pode-se dizer que clima organizacional se mostrou positivamente relacionado também aos fatores externos, com respostas positivas para a maior parte das questões. Um possível Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores e o asfaltamento da BR-156 não se apresentaram preponderantes para permanência dos docentes no campus, o que pode ser um indício de que outros fatores estejam influenciando mais fortemente o Clima Organizacional.

Referências

- BARTHASAR, M. T. M. Clima organizacional: um estudo empírico com as guardas civis municipais da região do ABC. São Caetano do Sul: USCS-Universidade Municipal de São Caetano do Sul, 2014. 114 p.
- BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. Produção (São Paulo), v. 16, p. 258-273, 2006.

BRASIL. Decreto n.º 5.154, de 23 de julho de 2004. Educação profissional e tecnológica: legislação básica – técnico de nível médio. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. 7 ed. Brasília: MEC, SETEC, 2008, p. 75-77.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. Gerenciando Pessoas. 3ª edição. São Paulo: Makron books, 252 p, 1994.

DIAS, R. Cultura organizacional. São Paulo: Alínea, 2003. (Coleção Administração e Sociedade).

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papos profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

IBGE. Estimativas de população para 1º de julho de 2017. https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2017/estimativa_dou.shtm

LUZ, R. Gestão do Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

LUZ, R. Gestão do Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 350 p

MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing: foco na decisão. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2011.

Ponte, V. M. R.; OLIVEIRA, M. C. de; Moura, H. J. de; Barbosa, J. V. ANÁLISE DAS METODOLOGIAS E TÉCNICAS DE PESQUISAS ADOTADAS NOS ESTUDOS BRASILEIROS SOBRE BALANCED SCORECARD: UM ESTUDO DOS ARTIGOS PUBLICADOS NO PERÍODO DE 1999 A 2006. anpcont, 2007.

RIZZATTI, G. Categorias de análise de clima organizacional em Universidades Federais Brasileiras. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 1997.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.