

## A REMOÇÃO DE SERVIDORES PCCTAE E A INTERFERÊNCIA NO CLIMA ORGANIZACIONAL 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); Luiz Gustavo Paixão da Gama (5).

**Resumo:** O presente artigo teve por objetivo analisar a possível influência de mudanças internas (a proposta de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores) e mudanças externas (asfaltamento da BR-156), na rotatividade de servidores Técnico-Administrativos no *Campus* e no Clima Organizacional no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá *Campus* Laranjal do Jari, através da aplicação de uma adaptação do modelo de Bispo (2006). De modo geral, percebe-se que o Clima Organizacional pode estar sendo negativamente e positivamente influenciado pelos mais diversos tipos de fatores internos e externos ao IFAP, entre os quais: satisfação dos servidores em trabalhar no instituto, entretanto, não sentem que o seu trabalho é valorizado, se preocupam com o futuro da família, estado mental, entre outros.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional, técnicos, IFAP.

### Introdução

De acordo com Luz (2003), a cultura organizacional é constituída de aspectos que dão às organizações um modo particular de ser, estando para a organização, assim como a personalidade está para o indivíduo e representando o conjunto de crenças, valores, estilos de trabalho e relacionamento que distingue uma organização das outras. Já o clima organizacional (CO) é como um retrato da organização em determinado do tempo. Para Chiavenato (2004), o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento. Dias (2003) afirma que o clima organizacional está diretamente relacionado com o grau de satisfação, expectativas e necessidades dos integrantes de uma organização. Há uma relação de causalidade entre clima e cultura, sendo a cultura a causa e o clima a consequência.

De acordo com Rizzatti (2002), o estudo de clima é um excelente instrumento de feedback e de intervenção organizacional, trazendo contribuições valiosas para o conhecimento e o manejo do funcionamento das organizações. A análise do clima organizacional, por sua vez, converte-se em instrumento de avaliação de gestão de política de desenvolvimento organizacional (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2004). Nesse contexto destaca-se o modelo de Bispo (2006), que, sob a ótica político-econômico, sociocultural e ecológico nacional e internacional das últimas décadas, optou por uma abordagem a nível macro, abarcando além dos fatores internos da organização, todos os fatores externos que influenciam a mesma, além de influenciar cada um de seus membros.

Em relação ao clima organizacional no setor público, para Jacobsen *et al.* (2012), percebe-se que as políticas buscam valorizar e tratar bem os servidores mediante a democratização das relações



de trabalho, da carreira e remuneração, da gestão por competência, da avaliação de desempenho, saúde, previdência, e benefícios, entre outras medidas. Contudo, a implementação dessas políticas vem sendo um dos desafios da gestão administrativa e acadêmica dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, sendo importante fomentar um equilíbrio entre o sucesso dos servidores e o da Instituição nas políticas de gestão de pessoas no serviço público federal (JACOBSEN *et al.*, 2012).

Em 2008, a Lei 11.892 cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET), 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. Estas unidades 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 (BRASIL, 2008).

A cidade de Laranjal do Jari está localizada aproximadamente 272 km da capital do Estado, Macapá, cujo acesso se dá via terrestre pela BR-156. Pela precariedade desta rodovia, a vida de muitos servidores torna-se impraticável aqui na região e por diversos motivos apresentam pedidos de remoção, muitas vezes deferidos pela justiça federal, o que ocasiona transtornos de toda ordem emocional, comprovando a fragilidade do clima organizacional. A remoção de servidores no *Campus* Laranjal do Jari/AP vem sendo uma característica que influencia diretamente no clima organizacional da instituição. A remoção de servidores no *Campus* Laranjal do Jari/AP pode interferir no clima organizacional da instituição. Após seis anos de atividades acadêmicas, sendo referência na educação profissional da região, a constante remoção de servidores passou a ser um problema para gestão administrativa. Nossa região é de difícil acesso e a cultura econômica está basicamente estruturada no extrativismo vegetal.

Nos dias 30 e 31 de março de 2016 foi divulgada pelo Fórum de Gestão de Pessoas (Forgep) uma proposta que será submetida no segundo semestre de 2016, ao Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Conif), que trata do pagamento de um Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores. Caso aprovada pelo Conif, a proposta seguirá para apreciação dos Ministérios da Educação (MEC) e do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG).

Esta pesquisa teve o objetivo de analisar a possível influência de mudanças internas (a proposta de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores) e mudanças externas (asfaltamento da BR-156), na rotatividade de servidores Técnico-Administrativos no *Campus* e no Clima



Organizacional no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá *Campus Laranjal do Jari*, através da aplicação de uma adaptação do modelo de Bispo (2006).

## **Metodologia**

Quanto aos fins, classificou-se este estudo como descritivo. Segundo Triviños (1987), estudos descritivos descrevem os fenômenos da mudança na sua totalidade, contextualizando-os e relacionando-os aos significados que o ambiente lhes outorga.

Ademais, esta pesquisa trata-se de um estudo de caso que, segundo Gil (2007), é um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, que permite seu conhecimento amplo e detalhado. Vergara (2005) assinala que o estudo de caso tem caráter de profundidade e detalhamento e pode ou não ser realizado no campo. Neste caso, analisou-se o caso dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP). *Campus Laranjal do Jari*.

Quanto aos meios, para a análise pretendida utilizou-se como base o modelo de Bispo (2006) adaptado ao contexto no qual se enquadra a organização estudada. O questionário, que visou avaliar o ambiente interno e externo ao IFAP, contou com questões fechadas e abertas, adicionada com o intuito de possibilitar a livre expressão de informações adicionais por parte dos entrevistados. O questionário contou com a participação de 18 servidores Técnico-Administrativos, do *Campus Laranjal do Jari*, vinculados às respectivas coordenações de cursos e à Direção de Administração e Planejamento, sem que houvesse a necessidade de identificação, de forma a garantir o sigilo das informações, de um total de 30 ativos na instituição, o que equivale a 60% do total.

## **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 (72,2%), 1 a 2 anos (0%), 2 a 3 anos (5,6%), 3 a 4 anos (5,6%), 4 a 5 anos (5,6%) e 5 a 6 (11,1). Em relação ao sexo, 50% dos respondentes são do sexo masculino e 50% do sexo feminino. Sobre a questão: “Você é natural do Estado do Amapá ou considera-se do mesmo devido ao tempo em que mora aqui?”, 77,8% responderam “Sim” e 22,2% responderam que “Não”.



A primeira parte desta pesquisa envolveu o levantamento dos fatores internos de influência do relacionamento entre os servidores técnico-administrativos e o IFAP. 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 técnico-administrativos e o IFAP

Questão "1. Sinto orgulho da minha atividade no Instituto": "Sim" (77,8%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (0%).	Questão "15. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família": "Sim" (94,4%), "Mais ou menos" (5,6%) e "Não" (0%).
Questão "2. Sinto orgulho de trabalhar neste Instituto": "Sim" (88,9%), "Mais ou menos" (11,1%) e "Não" (0%).	Questão "16. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes": "Sim" (77,8%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (0%).
Questão "3. Acho que o IFAP me oferece um bom plano de carreira": "Sim" (66,7%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (5,6%).	Questão "17. Acho justo o meu salário atual": "Sim" (44,4%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (33,3%).
Questão "4. Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (0%).	Questão "18. O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pelo IFAP": "Sim" (55,6%), "Mais ou menos" (5,6%) e "Não" (38,9%).
Questão "5. Eu me preocupo com o futuro do Instituto": "Sim" (100%), "Mais ou menos" (0%) e "Não" (0%).	Questão "19. Meu emprego no IFAP é seguro": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (0%).
Questão "6. Gostaria que meus filhos trabalhassem no IFAP": "Sim" (61,1%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (11,1%).	Questão "20. O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades no IFAP": "Sim" (55,6%), "Mais ou menos" (38,9%) e "Não" (5,6%).
Questão "7. Minha formação e os cursos de aperfeiçoamento que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades no IFAP": "Sim" (27,8%), "Mais ou menos" (55,6%) e "Não" (16,7%).	Questão "21. O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades no IFAP": "Sim" (88,9%), "Mais ou menos" (11,1%) e "Não" (0%).
Questão "8. Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira no IFAP": "Sim" (27,8%), "Mais ou menos" (16,7%) e "Não" (55,6%).	Questão "22. Tenho tido problemas com o transporte casa-instituto/instituto-casa": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (22,2%).
Questão "9. Costumo indicar o IFAP como alternativa de emprego para meus amigos e parentes": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (5,6%).	Questão "23. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades": "Sim" (38,9%), "Mais ou menos" (50%) e "Não" (11,1%).
Questão "10. Eu confio plenamente no meu chefe imediato": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (16,7%) e "Não" (11,1%).	Questão "24. O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades no IFAP": "Sim" (77,8%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (0%).
Questão "11. O meu chefe imediato é um líder": "Sim" (77,8%), "Mais ou menos" (16,7%) e "Não" (5,6%).	Questão "25. A burocracia adotada favorece a execução das minhas atividades no IFAP": "Sim" (38,9%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (33,3%).
Questão "12. O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa": "Sim"	Questão "26. A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados no IFAP que não estão

(72,2%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (5,6%).	previstos em qualquer regra) adotada favorece a execução das minhas atividades": "Sim" (27,8%), "Mais ou menos" (55,6%) e "Não" (16,7%).
Questão "13. Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado no IFAP": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (16,7%) e "Não" (11,1%).	Questão "27. A assistência de psicólogo e a assistência social adotadas no IFAP favorecem a execução das minhas atividades": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (33,3%) e "Não" (16,7%).
Questão "14. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelo IFAP": "Sim" (38,9%), "Mais ou menos" (44,4%) e "Não" (16,7%).	

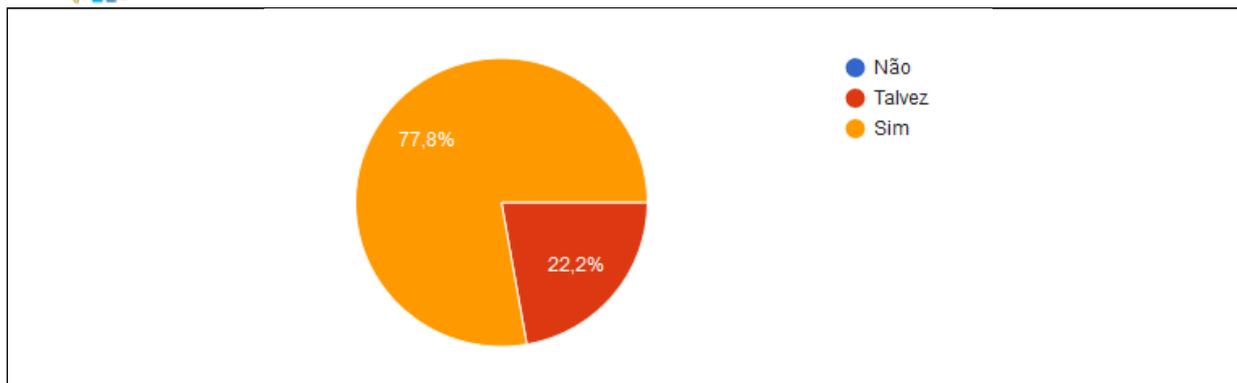
Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação aos fatores internos de influência do relacionamento entre os servidores técnico-administrativos e o IFAP, as questões de 1 a 6 obtiveram um alto percentual, mostrando que a maior parte dos técnicos relaciona-se positivamente com o instituto. Contudo, com base na resposta da Questão 7, percebe-se que a formação e os cursos de aperfeiçoamento não se apresentaram satisfatoriamente suficientes para o exercício das atividades dos técnicos no IFAP, o que pode estar relacionado com o interesse por cursos de capacitação. Além disso, a Questão 8 mostra que a maior parte dos técnicos acredita que não depende apenas dos seus próprios esforços para obter sucesso profissional e de carreira no IFAP, além de indicarem o IFAP como alternativa de emprego para amigos e parentes ("Sim" 72,2%). As respostas das questões 9 a 13 indicam, devido ao maior percentual de respostas "sim", que os técnicos sentem que seu trabalho é influenciado positivamente pelo chefe imediato e/ou pela estrutura hierárquica no IFAP, além de sentirem que seu trabalho não é satisfatoriamente reconhecido e valorizado pelo IFAP ("Mais ou menos" - 44,4%), porém é pela família ("Sim" - 94,4%) e pelos amigos e parentes ("Sim" - 77,8%). As questões 17 e 18, relacionadas percebe-se que não há uma satisfação tão expressiva em relação a questões financeiras. Com base nas respostas da Questão 23 e 26, percebe-se que não há uma grande satisfação com o ambiente de trabalho e com a cultura organizacional do IFAP.

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.

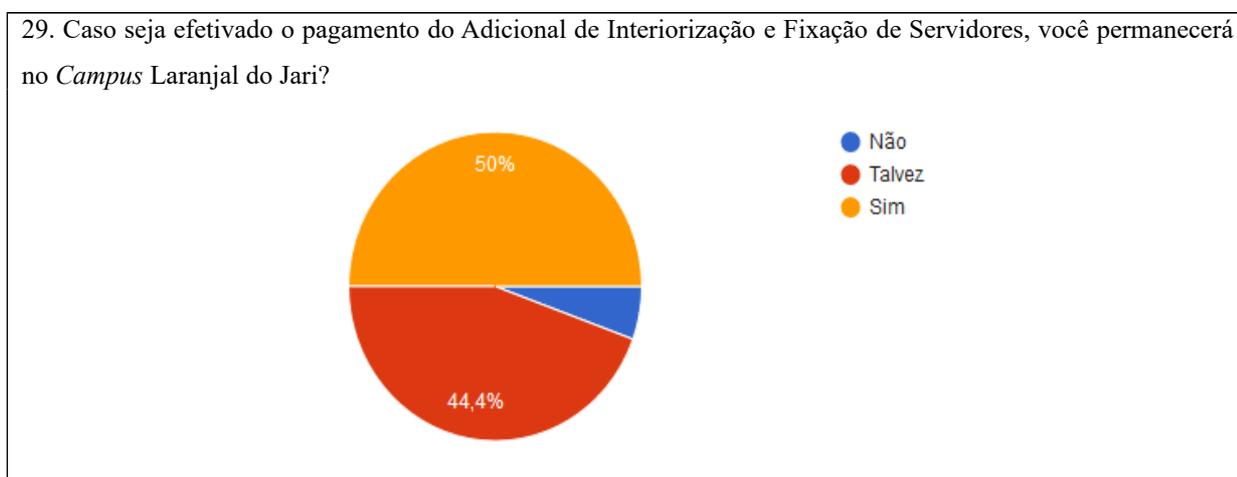
Figura 1 – Questão 28

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), visando à criação do benefício para os servidores técnico-administrativos e docentes lotados em unidades da Rede Federal localizadas em regiões de difícil acesso e com altos índices de rotatividade da força de trabalho. Caso seja efetivado o pagamento desse adicional, você terá mais ânimo no seu trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 2 – Questão 29



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à proposta de Adicional de Interiorização e Fixação de Servidores, os resultados mostram que 77,8% dos técnicos teriam mais ânimo no trabalho caso a mesma fosse aceita. Contudo, o percentual reduz ao se perguntar se, com o aceite da mesma, o técnico permaneceria no *Campus* (“Sim” - 50%), o que pode ser um indício de que esse fator não é preponderante para a permanência dos técnicos.

A segunda parte desta pesquisa envolveu o levantamento dos fatores externos de influência do relacionamento entre os servidores técnico-administrativos e o IFAP. 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 técnico-administrativos e o IFAP

Questão "1. Eu tenho motivos para me preocupar com o futuro da minha família": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (27,8%)	Questão "18. Estou satisfeito com o meu estado físico": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (33,3%) e "Não" (16,7%)
---	--



menos" (5,6%), "Não" (11,1%) e "Não se aplica" (11,1%).	(16,7%).
Questão "2. Eu tenho motivos para me preocupar com o futuro dos meus filhos": "Sim" (44,4%), "Mais ou menos" (5,6%), "Não" (5,6%) e "Não se aplica" (44,4%).	Questão "19. Estou satisfeito com o meu estado mental": "Sim" (77,8%), "Mais ou menos" (16,7%) e "Não" (5,6%).
Questão "3. Estou satisfeito com a alimentação que estou podendo proporcionar à minha família": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (27,8%), "Não" (16,7%) e "Não se aplica" (5,6%).	Questão "20. Estou satisfeito com a minha vida afetiva": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (5,6%).
Questão "4. Estou satisfeito com a educação que estou podendo proporcionar aos meus filhos": "Sim" (22,2%), "Mais ou menos" (16,7%), "Não" (5,6%) e "Não se aplica" (55,6%).	Questão "21. Estou satisfeito com a minha vida sexual": "Sim" (77,8%), "Mais ou menos" (11,1%) e "Não" (11,1%).
Questão "5. Estou vivendo bem com a minha esposa/companheira ou o meu marido/companheiro": "Sim" (33,3%), "Mais ou menos" (11,1%), "Não" (5,6%) e "Não se aplica" (50%).	Questão "22. Estou satisfeito com o time de futebol para o qual eu torço": "Sim" (44,4%), "Mais ou menos" (11,1%), "Não" (0%) e "Não se aplica" (44,4%).
Questão "6. Estou vivendo bem com os meus filhos": "Sim" (27,8%), "Mais ou menos" (11,1%), "Não" (5,6%) e "Não se aplica" (55,6%).	Questão "23. Estou satisfeito com as minhas últimas férias": "Sim" (50%), "Mais ou menos" (16,7%) e "Não" (33,3%).
Questão "7. Estou satisfeito com a minha residência atual": "Sim" (33,3%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (44,4%).	Questão "24. Estou planejando para que as minhas próximas férias sejam muito boas": "Sim" (77,8%), "Mais ou menos" (11,1%) e "Não" (11,1%).
Questão "8. Estou satisfeito com o meu meio de transporte": "Sim" (27,8%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (44,4%).	Questão "25. Estou satisfeito com o atual estágio da segurança pública": "Sim" (5,6%), "Mais ou menos" (5,6%) e "Não" (88,9%).
Questão "9. Estou satisfeito com o vestuário que estou podendo proporcionar a mim e/ou a minha família": "Sim" (44,4%), "Mais ou menos" (38,9%) e "Não" (16,7%).	Questão "26. A corrupção altera o meu estado de ânimo": "Sim" (72,2%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (5,6%).
Questão "10. Estou com a minha situação financeira em ordem": "Sim" (33,3%), "Mais ou menos" (44,4%) e "Não" (22,2%).	Questão "27. A violência altera o meu estado de ânimo": "Sim" (83,3%), "Mais ou menos" (11,1%) e "Não" (5,6%).
Questão "11. Estou satisfeito com o meu patrimônio": "Sim" (33,3%), "Mais ou menos" (16,7%) e "Não" (50%).	Questão "28. A impunidade altera o meu estado de ânimo": "Sim" (94,4%), "Mais ou menos" (0%) e "Não" (5,6%).
Questão "12. Estou satisfeito com o meu nível social": "Sim" (55,6%), "Mais ou menos" (38,9%) e "Não" (5,6%).	Questão "29. Estou satisfeito com o atual estágio da política nacional": "Sim" (0%), "Mais ou menos" (11,1%) e "Não" (88,9%).
Questão "13. Estou satisfeito com o meu convívio social": "Sim" (66,7%), "Mais ou menos" (22,2%) e "Não" (11,1%).	Questão "30. Estou satisfeito com o atual estágio da política estadual": "Sim" (0%), "Mais ou menos" (0%) e "Não" (100%).
Questão "14. Estou satisfeito com o meu nível intelectual": "Sim" (38,9%), "Mais ou menos" (44,4%) e "Não" (16,7%).	Questão "31. Estou satisfeito com o atual estágio da política municipal": "Sim" (0%), "Mais ou menos" (0%) e "Não" (100%).
Questão "15. Estou satisfeito com o meu nível cultural": "Sim" (55,6%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (16,7%).	Questão "32. As crises políticas alteram o meu estado de ânimo": "Sim" (66,7%), "Mais ou menos" (27,8%) e "Não" (5,6%).
Questão "16. Estou satisfeito com a minha religião": "Sim" (66,7%), "Mais ou menos" (5,6%), "Não" (5,6%) e "Não se aplica" (22,2%).	Questão "33. As crises econômicas alteram o meu estado de ânimo": "Sim" (61,1%), "Mais ou menos" (33,3%) e "Não" (5,6%).
Questão "17. Estou satisfeito com as minhas práticas desportivas": "Sim" (38,9%), "Mais ou menos" (5,6%) e "Não" (55,6%).	Questão "34. As crises internacionais alteram o meu estado de ânimo": "Sim" (27,8%), "Mais ou menos" (66,7%) e "Não" (5,6%).

Fonte: Dados da pesquisa.



No que se refere aos fatores externos de influência do relacionamento entre os servidores técnico-administrativos e o IFAP, a Questão 1 mostra que há uma preocupação com o futuro da família, por parte dos técnicos, porém as questões 2, 4, 5 e 6 mostram que boa parte dos técnicos não possuem filhos e cônjuge. Já as questões 7 e 8 indicam que boa parte dos técnicos não está plenamente satisfeita com a residência atual e com seu meio de transporte, além de, com base nas respostas da questão 11, não estarem satisfeitos com seu patrimônio. As respostas da Questão 14 indicaram uma insatisfação, por parte dos técnicos, com seu nível intelectual. Com base nas respostas da Questão 17, a maior parte dos técnicos não está satisfeita com suas práticas desportivas, contudo, 50% dos mesmos estão satisfeitos com seu estado físico (Questão 18). Já as respostas da questão 25 a 33, indicaram que os técnicos 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 vistos nas Figuras 3 e 4.

Figura 3 – Questão 35

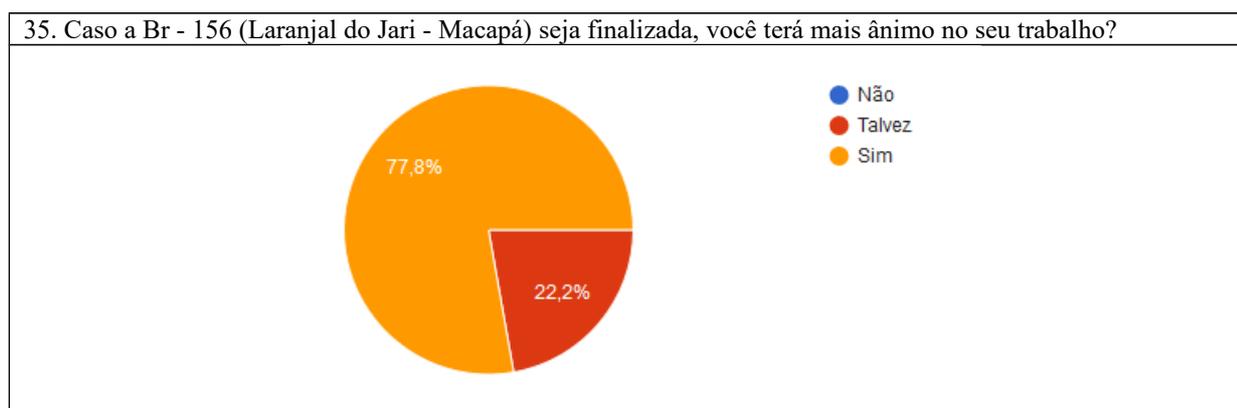
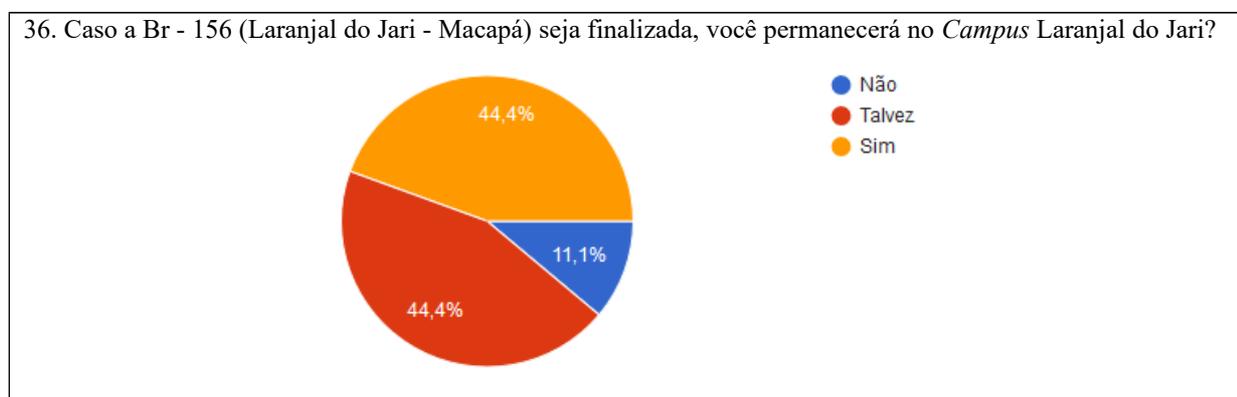


Figura 4 – Questão 36





A Questão 35 mostrou que um percentual expressivo (77,8%) dos técnicos terá mais ânimo no trabalho caso a BR - 156 seja finalizada. Contudo, com base nas respostas da Questão 36, o percentual de técnicos que afirmam que permaneceriam no *Campus* caso a mesma seja finalizada reduziu para 44,4%, 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 técnicos no IFAP *Campus* Laranjal do Jari. Assim, percebe-se que esse fator influencia negativamente os técnicos.

O 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.

- “Primeiramente queria deixar claro a satisfação que tenho em fazer parte da equipe do *Campus* Laranjal do Jari, lógico que tenho vontade de voltar para Macapá, pois minha família esta toda lá. Porém se conseguirmos o adicional de interiorização e se a Br for finalizada isso poderia facilitar não só as minhas viagens mais também de todos os colegas que aqui trabalham e tem família na Capital e com isso quem sabe permanecer no *Campus*. Mais reitero, estou muito orgulhoso em fazer parte do *Campus* Laranjal do Jari.”
- “Parabéns pela pesquisa! É muito importante ouvir os "atores" do Ifap que somos nós servidores. O clima organizacional precisa melhorar e muito. Em termos principalmente de transparência sobre o que acontece. Precisamos de mais agilidade na resolução dos problemas. As nossas chefias imediatas deveriam promover reuniões, nos ouvir mais. A Gestão precisa ser mais participativa e deixar algumas práticas antigas, sendo mais flexível quando precisa ser. Há alguns privilégios para uns e nada para outros. Isso causa-nos revolta e descrença! Deve haver mais integração entre os servidores (docentes e técnicos administrativos). A comunicação social precisa ser valorizada no *Campus*. Devemos excluir todo e qualquer "ruído" comunicacional. As coisas não precisam ser feitas de "última hora", mas com planejamento, tendo em vista o foco em onde querem chegar e como querem. O *Campus* precisa avançar de maneira estrutural. A gente olha o *Campus* e sente uma certa tristeza e nostalgia por aquilo que poderia ser e não o é. O nosso *Campus* tem tudo para ser uma referência na região, mas infelizmente estamos longe desse patamar. O *Campus* precisa de uma reforma urgente! Precisa haver mais compromisso por parte de todos...”
- “Gostei do questionário, creio que será muito útil para a melhoria do clima organizacional do *Campus*. Parabéns a equipe pelo esforço de realizar esta pesquisa.”
- “A maior dificuldade que percebo no *Campus* hoje, se refere à falta de estrutura física para o desenvolvimento adequado das atividades, bem como para o conforto e satisfação de servidores e

alunos. Mas, entendo que essa situação é provisória e não depende diretamente da gestão do *Campus*. Outra situação preocupante é a falta de responsabilidade e comprometimento de alguns colegas com o serviço público, uma vez que não cumprem horários e prazos, concorrendo para a morosidade de algumas situações que poderiam ser evitadas se todos cumprissem com as suas atribuições de forma efetiva.”

- “Ainda estamos longe de ser uma instituição que desejo porém, vejo que estamos na direção certa vejo ainda a necessidade de ver a instituição valoriza mais seus servidores capacitação deveria se uma prioridade em todos os setores o que faria grande diferença em setores estratégicos do *Campus*.”
- “Acompanho o andamento e o desenrolar das atividades no *Campus*, desde dezembro de 2013. Durante esse tempo vivenciei alguns avanços, e alguns retrocessos: Dentre os avanços positivos as relações pessoais e interpessoais dos servidores de modo geral teve uma considerável melhora, e isso é algo positivo que precisa ser mantido para o bem de toda a comunidade do *campi*. Por outro lado, vejo como um retrocesso a morosidade em se efetivar a aquisição de matérias para a manutenção e conservação do *Campus*, o atendimento ao discente em suas necessidades básicas no sentido de apoio, tais como: Acesso a internet para pesquisas, serviço de copias, e etc. S.D.S”
- “Parabéns pelo trabalho! Mostra que tem interesse em analisar como realmente se apresenta o clima organizacional do Instituto.”

Fonte: Dados da pesquisa.

## Conclusões

Os fatores internos de influência no Clima Organizacional, em relação aos servidores técnico-administrativos do IFAP mostraram-se positivamente influenciados, sobretudo, pela satisfação dos servidores em trabalhar no instituto, pelo chefe imediato e/ou pela estrutura hierárquica no IFAP e pelo reconhecimento e valorização de seu trabalho pelas suas famílias e amigos. Por outro lado, o clima apresentou-se negativamente influenciado pela incoerência entre sua formação e as atividades exercidas no IFAP, por não acreditarem que podem alcançar sucesso profissional apenas através de seus próprios esforços, por sentirem que seu trabalho não é satisfatoriamente reconhecido e valorizado pelo IFAP, pela pouca satisfação com questões financeiras e com o ambiente de trabalho e com a cultura organizacional do IFAP. De modo geral, percebe-se que o Clima Organizacional pode estar sendo negativamente influenciado por fatores internos ao próprio IFAP.

Em relação aos fatores externos, as respostas mostram que boa parte dos técnicos não possuem filhos e cônjuge. Pode-se dizer que os mesmos se mostraram positivamente influenciados, principalmente, por fatores como: estado mental, vida social, afetiva e sexual e próximas férias. E negativamente influenciado por fatores como a preocupação com o futuro da família, a residência, o meio de transporte e o patrimônio, além do nível intelectual, as práticas desportivas e por fatores



como segurança pública, política e economia. De modo geral, percebe-se que o Clima Organizacional pode estar sendo negativamente influenciado pelos mais diversos tipos de fatores externos ao IFAP.

### **Referências**

- BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Produção* (São Paulo), v. 16, p. 258-273, 2006.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DIAS, R. **Cultura organizacional**. São Paulo: Alínea, 2003. (Coleção Administração e Sociedade).
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- JACOBSEN, A. L.; CERQUEIRA, R. L. B.; LIOTTO, M.; ALMEIDA, S. M.; PEREIRA, M.; SILVA, J. M. GESTÃO DE PESSOAS EM UM INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA. *Revista GUAL*, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 129-157, ago. 2012.
- LUZ, R. *Gestão do Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- RIZZATTI, Gerson. *Categorias de análise de clima organizacional em Universidades Federais Brasileiras*. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção)–Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.
- TACHIZAWA, T. FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. *Gestão com Pessoas: uma abordagem as estratégias de negócios*. 4 ed. Rio de Janeiro. FGV, 2004.
- TRIVIÑOS, Augusto N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.
- VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 6º. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

