

Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	<b>DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO</b>	 <b>QUANTICA</b>
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	

## INTRODUÇÃO

Apresenta-se, a seguir, a síntese dos resultados da pesquisa diagnóstica de Qualidade de Vida Organizacional realizada com os servidores e colaboradores terceirizados da Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia, no período de 21/08 a 06/09/2017, com o objetivo de orientar a construção da correspondente política para a SEFAZ.

O presente resumo apresenta o número de respondentes na pesquisa, as dimensões de Qualidade de Vida Organizacional e Bem-estar Pessoal nas Organizações e os respectivos resultados, a caracterização do Perfil Cultural da SEFAZ e os conteúdos obtidos com as respostas à questão aberta.

### 1. Adesão dos Servidores à pesquisa

UNIDADE	População (P)	Amostra (A)	(A/P)
GAB SECRETÁRIO	149	93	62,4%
GAB DG	142	81	57,0%
GAB SAF	96	80	83,3%
GAB SGF	132	103	78,0%
GAB SPF	15	12	80,0%
GAB SAT	285	163	57,2%
GAB DAT NORTE	406	239	58,9%
GAB DAT SUL	393	239	60,8%
GAB DAT METRO	478	224	46,9%
Não informado	-	58	-
Total	2096	1292	61,6%

CATEGORIA FUNCIONAL	Freq.	%
À disposição	3	,2
Agente de Tributos	483	37,4
Analista Técnico	40	3,1
Auditor Fiscal	425	32,9
Auxiliar Administrativo	19	1,5
Cargo comissionado sem vínculo	115	8,9
Especialista em Políticas Públicas	9	,7
Gestão Governamental	3	,2

Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	<b>DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO</b>	 <b>QUANTICA</b>
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	

Reda	6	,5
Técnico Administrativo	131	10,1
Não informado	58	4,5
Total	1292	100,0

## 2. Adesão dos terceirizados à pesquisa

ÁREA ATUAÇÃO	População (P)	Amostra (A)	(A/P)
Atendimento	32	24	75,0%
TI	299	112	37,5%
Não informado	-	8	
Total	331	144	43,5%

## 3. Resultados

Os resultados obtidos no diagnóstico são apresentados por meio de médias, desvios-padrão e coeficientes de variação. As estatísticas foram obtidas a partir dos instrumentos aplicados na pesquisa, com as escalas codificadas de 1 (hum) a 5 (cinco).

### 3.1 Dimensões da Qualidade de Vida Organizacional

A Qualidade de Vida Organizacional – QVO se refere a ambientes de trabalho positivos e saudáveis que favorecem o bem-estar da coletividade organizacional.

- a) **Suporte à execução do trabalho:** referente à infraestrutura material, suporte tecnológico, ambiente físico saudável, jornada de trabalho, sistema de comunicação e liberdade de execução do trabalho;
- b) **Relacionamento interpessoal:** aborda as relações sociais entre os pares e entre chefia e subordinado, o respeito entre eles e o apoio dos superiores;
- c) **Respeito:** relacionado à valorização do trabalho dos indivíduos pela organização e ao respeito aos direitos trabalhistas, à privacidade e liberdade de expressão dos trabalhadores;
- d) **Incentivo ao crescimento profissional:** envolve apoio da organização no desenvolvimento pessoal do trabalhador, investimento para que sinta orgulho por fazer parte dela e não queiram dela sair, treinamento, programas de qualidade de vida nas organizações e a realização profissional dos seus membros;
- e) **Recompensas:** refere-se à remuneração, promoções, reconhecimento dos funcionários quanto à qualidade do serviço prestado e a sua lealdade, recompensas por competência e promoção de lazer.

Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	<b>DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO</b>	 <b>QUANTICA</b>
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	

### Resultados Servidores

FATOR	N	Média (*)	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação
SUPORE À EXECUÇÃO DO TRABALHO	1248	2,63	0,76	0,29
RELAÇÕES INTERPESSOAIS	1248	2,88	0,86	0,30
RESPEITO	1248	2,89	0,78	0,27
INCENTIVO AO CRESCIMENTO PROFISSIONAL	1249	2,57	0,85	0,33
RECOMPENSAS	1249	2,31	0,78	0,34

(\*) A média foi obtida a partir das respostas às escalas aplicadas na pesquisa, com valores que variam de 1 (um) a 5 (cinco)

### Resultados Terceiros

FATOR	N	Média (*)	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação
SUPORE À EXECUÇÃO DO TRABALHO	143	3,11	0,76	0,25
RELAÇÕES INTERPESSOAIS	143	3,41	0,86	0,25
RESPEITO	143	3,30	0,73	0,22
INCENTIVO AO CRESCIMENTO PROFISSIONAL	143	2,83	0,87	0,31
RECOMPENSAS	143	2,68	0,79	0,29

(\*) A média foi obtida a partir das respostas às escalas aplicadas na pesquisa, com valores que variam de 1 (um) a 5 (cinco)

## 3.2 Dimensões do Bem-estar Pessoal nas Organizações

O Bem-estar pessoal é concebido como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenharem seus papéis na organização.

- a) **Realização pessoal** refere-se à realização de desejos e objetivos pessoais via organização.
- b) **Apoio organizacional à execução do trabalho** refere-se à percepção de apoio da organização no fornecimento de infraestrutura do ambiente físico, relacional e funcional.

### Resultado Servidores

FATOR	N	Média (*)	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	1203	3,81	0,63	0,17
APOIO ORGANIZACIONAL À EXECUÇÃO DO TRABALHO	1203	3,44	0,67	0,20

(\*) A média foi obtida a partir das respostas às escalas aplicadas na pesquisa, com valores que variam de 1 (um) a 5 (cinco)

Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	<b>DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO</b>	 <b>QUANTICA</b>
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	

### Resultado Terceiros

FATOR	N	Média (*)	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	134	<b>3,66</b>	0,67	0,18
APOIO ORGANIZACIONAL À EXECUÇÃO DO TRABALHO	134	<b>3,31</b>	0,77	0,23

(\*) A média foi obtida a partir das respostas às escalas aplicadas na pesquisa, com valores que variam de 1 (um) a 5 (cinco)

### 3.3 Perfil Cultural

A Cultura organizacional corresponde a formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização. Duas variáveis foram consideradas para traçar o perfil cultural da SEFAZ/BA:

**Estilos de funcionamento organizacional** se caracterizam como padrões de comportamento apresentados pela maioria das pessoas que integram um contexto de trabalho, padrões esses decorrentes de relações simbólicas estabelecidas pelos indivíduos com a organização.

Quatro tipos culturais são considerados para análise dos estilos de funcionamento organizacional:

1. Estilo de funcionamento individualista: modos de pensar, sentir e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados na necessidade de atenção individualizada e de ter seus interesses pessoais atendidos enfaticamente.
2. Estilo de funcionamento burocrático: modos de pensar, sentir e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados no controle, no cumprimento rígido de normas, regras, ordem e hierarquia.
3. Estilo de funcionamento afiliativo: modos de pensar, sentir e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados na união, coesão e identificação com o grupo de trabalho e com a organização.
4. Estilo de funcionamento empreendedor: modos de pensar, sentir e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados na realização profissional e na produtividade articuladas às trocas profissionais e à cidadania.

Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO	
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	

**Valores organizacionais** são princípios orientadores do comportamento organizacional. Quatro tipos culturais são considerados para análise dos valores organizacionais:

1. Clã: modos de sentir, pensar e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados em funcionamento grupal em consonância com as regras pelo grupo definidas, com comprometimento e lealdade para com a organização.
2. Hierarquia: modos de sentir, pensar e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados em previsibilidade, conformidade, eficiência, controle e *status*, havendo impessoalidade nas relações.
3. Adhocracia: modos de sentir, pensar e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados no compromisso com inovação e desenvolvimento e na disposição de enfrentar novos desafios, expor e correr riscos.
4. Sociedade: modos de sentir, pensar e proceder compartilhados pelos membros da organização, centrados em ações que a tornam competitiva, voltadas para resultados que a destacam no contexto social em que atua e entre outras instituições.

### Resultado Servidores

ESCALA	FATOR	N	Média (*)	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
VALORES ORGANIZACIONAIS	CLÃ	600	2,88	0,82	0,28
	ADHOCRACIA	599	2,54	0,81	0,32
	SOCIEDADE	599	2,87	0,81	0,28
	HIERARQUIA	599	3,12	0,73	0,23
ESTILOS DE FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL	AFILIATIVO	595	2,76	0,60	0,34
	BUROCRÁTICO	595	2,88	0,47	0,25
	EMPREENDEDOR	595	2,62	0,72	0,44
	INDIVIDUALISTA	595	2,48	0,69	0,46

(\*) A média foi obtida a partir das respostas às escalas aplicadas na pesquisa, com valores que variam de 1 (um) a 5 (cinco)

Para os servidores a maior média identificada foi no fator Hierarquia, indicando ser este o traço mais característico do perfil cultural da SEFAZ/BA, O estilo de

Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO	
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	

funcionamento burocrático obteve a segunda média mais alta, também compondo o perfil cultural da organização.

### Resultados Terceiros

ESCALA	FATOR	N	Média (*)	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação
VALORES ORGANIZACIONAIS	CLÃ	130	3,03	0,83	0,27
	ADHOCRACIA	130	2,55	0,72	0,28
	SOCIEDADE	130	2,75	0,68	0,25
	HIERARQUIA	130	3,12	0,67	0,22
ESTILOS DE FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL	AFILIATIVO	133	2,98	0,64	0,21
	BUROCRÁTICO	133	2,83	0,46	0,16
	EMPREENDEDOR	133	2,86	0,77	0,27
	INDIVIDUALISTA	133	2,27	0,65	0,29

(\*) A média foi obtida a partir das respostas às escalas aplicadas na pesquisa, com valores que variam de 1 (um) a 5 (cinco)

Para os terceirizados a maior média identificada foi no fator Hierarquia, indicando ser este o traço percebido como o mais característico do perfil cultural da SEFAZ/BA, seguido pelo estilo afiliativo.

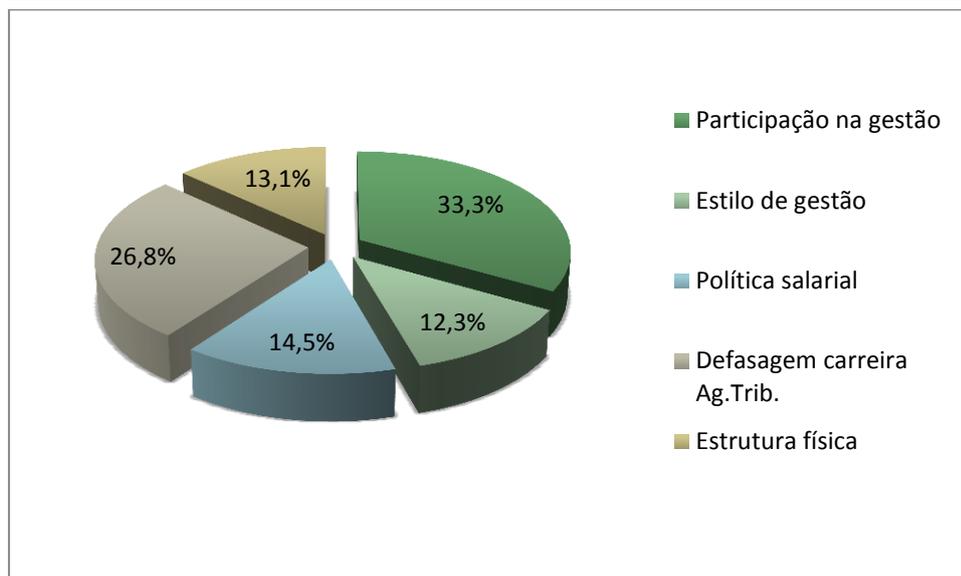
### Questão aberta

Os resultados obtidos a partir da análise das respostas à questão aberta, por meio do software utilizado para análise das verbalizações, possibilitaram o reconhecimento de determinados conteúdos e significados e disponibilizaram dados indicativos das representações de servidores e colaboradores relativas ao mal estar na SEFAZ.

A questão aberta foi proposta na pesquisa da seguinte forma: ***Informe e descreva a seguir, de acordo com a sua opinião, se existe na SEFAZ/BA situações geradoras de mal estar no trabalho?***

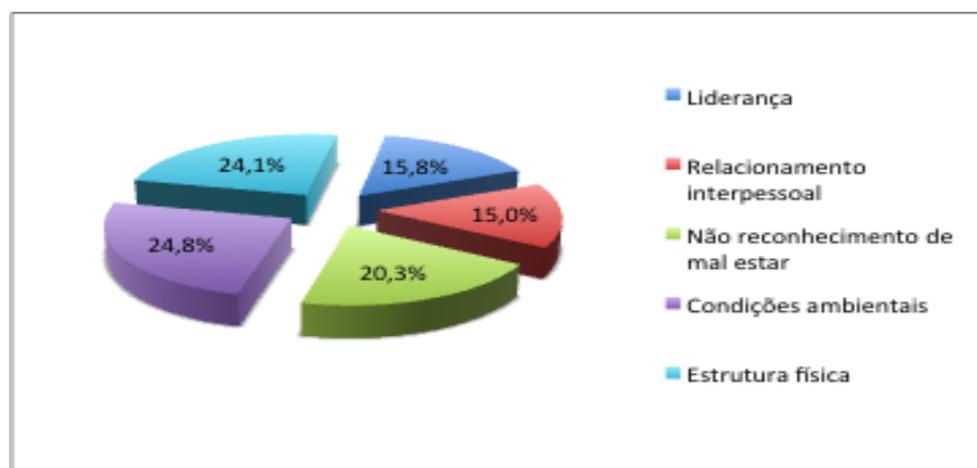
Dos 1292 servidores respondentes, 992 apresentaram alguma verbalização sobre a questão. Cinco classes foram identificadas na análise das respostas e são apresentadas no gráfico a seguir:

Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO	
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	



As classes retratam : 1) **Participação na gestão** - ênfase na necessidade dos servidores terem espaço de fala nos processos de gestão; 2) **Estilo de gestão** - as características de um estilo de gestão mais autoritário e politizado; 3) **Política salarial** - a insatisfação com a falta de justiça dos salários e da distribuição entre cargos; 4) **Defasagem na carreira de Agente de Tributos** - a queixa dos agentes de tributos direcionada à defasagem em relação à carreira de auditor; 5) **Estrutura física** - a precariedade da estrutura física e a inadequação dos equipamentos.

Em relação aos terceiros as verbalizações também foram agrupadas em cinco classes apresentadas no gráfico abaixo com os seguintes conteúdos:



Secretaria de Fazenda do Estado da Bahia	DIAGNÓSTICO QUALIDADE DE VIDA ORGANIZACIONAL - QVO	 QUANTICA
	<b>RESUMO EXECUTIVO RESULTADOS</b>	

As classes retratam: 1) **Não reconhecimento de mal estar** - não identificação de situações geradoras de mal estar na SEFAZ; 2) **Relacionamento interpessoal** - dificuldades no estabelecimento de relações saudáveis entre os colaboradores, com situações de abuso frequentes; 3) **Condições ambientais** - condições insalubres do ambiente de trabalho no que se refere a higiene, temperatura, espaço; 4) **Liderança** - a gestão dos líderes sobrepondo direitos de um em detrimento de outros; 5) **Estrutura física** - a precariedade da estrutura física e a inadequação dos equipamentos.

Brasília, 23 de outubro de 2017.

**QUANTICA CONSULTORIA E SERVIÇOS**