

O CLIMA ORGANIZACIONAL DO SETOR FINANCEIRO ESTATAL NO MUNICÍPIO DE TOMÉ-AÇU DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Eduardo Correia Rodrigues¹; Miguel Wileno Mendes Almeida²; Darlane Dias do Carmo³, Shirlaine Moraes e Souza⁴, Gilvandro Figueiredo Souza⁵.

1 INTRODUÇÃO

As organizações do setor financeiro estatal fazem parte do grande esforço de recuperação e desenvolvimento do sistema nacional, principalmente, durante o período pandêmico da COVID-19, sendo responsáveis pela expansão do crédito e ampliação da capacidade instalada de inúmeras empresas (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2021). Essa crise sanitária causou inúmeras situações de vulnerabilidade econômica tanto para as pessoas quanto para as organizações públicas e privadas, assim como diversas interferências do convívio entre as pessoas.

O cenário pandêmico fez com que inúmeros modelos de negócios, públicos e privados, aproveitassem as diversas oportunidades surgidas nessa crise (CASNICI; MONTICELLI, 2021). Os bancos, por exemplo, passaram a utilizar serviços digitais (RODRIGUES, 2021). Essas mudanças alteram significativamente o *status quo* das organizações e as pesquisas de Clima Organizacional (CO) podem ser uma forma de identifica-lo. Para Maragoni (2014), a identificação do CO pode facilitar ao gestor o reconhecimento das múltiplas variáveis que influenciam a produtividade e tomadas de decisões gerenciais. Nestes termos, torna-se essencial identificar essas variáveis (MOREIRA, 2008).

Essas variáveis podem ser avaliadas a partir do “apoio da chefia e da organização”, caracterizado pela adesão dos gestores com a finalidade de tornar o ambiente mais acolhedor, receptivo e integrador ao colaborador, além de envolver o aumento da produtividade organizacional (CASTRO; SANCHES, 2015). As “recompensas” revelam como os benefícios e incentivos estão disponibilizados ao trabalhador fazendo com que os mesmos se sintam mais

¹ Graduando em Administração Bacharelado pela Universidade Federal Rural da Amazônia-UFRA, 555.eduardo2000@gmail.com.

² Graduando em Administração Bacharelado pela Universidade Federal Rural da Amazônia-UFRA, miguel.wileno@gmail.com.

³ Graduanda em Administração Bacharelado pela Universidade Federal Rural da Amazônia-UFRA, darlanydias43@gmail.com.

⁴ Professora do Curso de Administração Bacharelado pela Universidade Federal Rural da Amazônia-UFRA, Coorientadora, shirlaine.souza@ufra.edu.br.

⁵ Professor do Curso de Administração Bacharelado pela Universidade Federal Rural da Amazônia-UFRA, Orientador, gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

valorizados e motivados com o trabalho, contribuindo com a lucratividade da organização (SOUZA; SOUZA, 2016). O “conforto físico” está relacionado aos fatores higiênicos que se relacionam à percepção das condições de trabalho e seu desempenho laboral (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2013). O “controle e pressão” podem afetar positivamente ou negativamente no desempenho do colaborador, além de influenciar e/ou atrapalhar o desenvolvimento do trabalho em equipe (MARTINS, 2008). A “Coesão entre os colegas” envolve as motivações dos colaboradores sobre a convivência entre os membros de determinado grupo (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2014).

2 OBJETIVOS

Como objetivo geral traçou-se comparar a percepção do Clima Organizacional de duas agências bancárias públicas, do município de Tomé-Açu, durante a pandemia do COVID-19. Como objetivos específicos traçou-se avaliar a percepção do clima organizacional dos colaboradores de dois bancos públicos do município de Tomé-Açu, identificar o perfil sociodemográfico dos colaboradores de ambas agências bancárias e apontar as questões mais e menos relevantes distribuídas em cada fator do clima organizacional.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A presente pesquisa trata-se de um estudo de caso comparativo entre duas agências bancárias públicas de economia mista. O Banco A, atua no fomento e empregabilidade da região amazônica, responsável pelo desenvolvimento da agricultura, indústria e desenvolvimento local. O Banco B atua nos setores bancário, cartões de crédito, seguros, previdência, capitalização, incluindo mercado de capitais, etc. Participaram desta pesquisa, oito colaboradores do Banco A e sete do Banco B, de ambos os sexos, de diferentes áreas de atuação. Foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Clima Organizacional – ECO (MARTINS, 2008), avaliadas em 5 pontos de concordância, composta por 63 itens, distribuído entre os fatores: Apoio da Chefia e da Organização, Recompensa, Conforto Físico, Controle e Pressão e Coesão entre os Colegas. O fator controle e pressão é analisado inversamente na escala de 5 pontos de concordância, indicadores com médias ≥ 4 indicam alto controle e pressão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Do total de participantes, nas duas agências bancárias, mais de 57% eram casados e do sexo masculino. No Banco A, 76% tinham idades entre 31 a 45 anos e no Banco B, 43% dos colaboradores tinham mais de 46 anos de idade. Quanto à escolaridade, mais de 43% dos colaboradores tinham o nível superior completo em ambos os bancos. Mais de 62% trabalhavam em regime celetista e mais de 50% trabalham nas instituições por mais de 10 anos (Ver Tabela 1).

Tabela 1. Percentuais do Perfil Sociodemográfico dos Colaboradores das Instituições Estatais.

Questões Sociodemográficas	Categorias	Banco A	Banco B
Sexo	Feminino	38%	43%
	Masculino	62%	57%
Estado Civil	Solteiro (a)	13%	29%
	Casado (a)	63%	57%
	União Estável/ Outro.	25%	14%
Faixa Etária	18 a 30 anos	0%	28%
	31 a 45 anos	76%	29%
	+ 46 anos	25%	43%
Escolaridade	Fundamental Completo	13%	0%
	Ensino Médio Completo	25%	14%
	Ensino Superior Incompleto	0%	43%
	Ensino Superior Completo	64%	43%
Regime de Trabalho	Celetista	62%	71%
	Terceirizado	38%	29%
Tempo de Atuação na Organização	4 a 12 meses	0%	14%
	1 a 10 anos	50%	29%
	mais de 10 anos	50%	57%

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Pode-se perceber que se trata de uma equipe madura e capaz de reconhecer o ambiente organizacional, seus princípios e regras. Portanto, os indicadores de CO revelam que em ambos os bancos a “Coesão Entre os Colegas” (4,20/4,14) e o “Conforto Físico” (4,13/4,07) apresentaram alto indicador de concordância para uma satisfatória atmosfera de trabalho. Esse resultado corrobora com Robbins et al. (2014), quando e Carvalho et al. (2013) que apontam que estes dois fatores estão relacionados com a motivação dos trabalhadores e o aumento do desempenho laboral. Já os fatores de “Recompensa” (3,19/3,84) e “Apoio da chefia” (3,77) para o Banco A, foram considerados neutros, ou seja, os colaboradores não conseguiram identificar tais elementos no CO, exceto para o Banco B que apresentou alta percepção para o apoio da chefia (4,22). Sobre o fator “Controle/Pressão”, para ambos os bancos, o CO foi considerado de baixa pressão e controle. Em aspectos gerais, o CO de ambos os bancos foi considerado

neutro, aspectos como recompensas e apoio da chefia foram elementares para este resultado (Ver Tabela 2).

Tabela 2: Percepção do CO por Fator.

FATORES	BANCO A	BANCO B
Apoio da Chefia e da Organização	3,77	4,22
Recompensa	3,19	3,81
Conforto Físico	4,13	4,07
Controle / Pressão	3,06	3,63
Coesão Entre os Colegas	4,20	4,14
Média Geral	3,67	3,97

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Sobre os indicadores com maior relevância para o Banco A, o item 59. “Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades” (4,50), demonstra um forte envolvimento dos colaboradores nas atividades em equipe, assim como, a presença de *onboarding* no processo de integração de novos funcionários. No Banco B, o item 5. “Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas” (4,86), evidencia o bom relacionamento do gestor com os seus subordinados e a manutenção do alcance dos objetivos e metas organizacionais. Os itens com menor percepção do CO, para ambos os bancos, foi o item 48. “Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários” (2,86) e (2,38), demonstram a rigidez da liderança perante os processos e metas, típico do exercício da função pública quanto a burocracia e preceitos legais da administração pública. Em aspectos gerais, mesmo diante de uma pandemia, o CO de ambos os bancos foi considerado imperceptível como ruim para os colaboradores. Contudo, as questões de recompensas no ambiente público são mais complexas de se administrar, pois há uma obediência legal antes de programar esse tipo de benefício.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O CO geral, em ambos os bancos, foi considerado neutro com alto grau de concordância para os fatores “conforto físico” e “coesão entre colegas”. Esses indicadores podem demonstrar que as empresas públicas tomam cuidado com a ergonomia do ambiente de trabalho, além de criar um ambiente favorável para a cooperação da equipe. A neutralidade da percepção sobre as recompensas pode demonstrar que os colaboradores não reconhecem que as recompensas sejam suficientes para gerar motivação. Contudo, esse resultado não indica um grau de insatisfação com os programas de recompensas que esses bancos públicos fornecem. Futuras pesquisas podem investigar se recompensas são as questões consideradas mais relevantes na percepção do CO. O efeito da pandemia, por mais que tenha trazido efeitos psicológicos e econômicos para a maioria dos brasileiros, pode não ter afetado diretamente o CO dessas

unidades de bancos públicos. Além de levar em conta que se trata de pequenas agências, com poucos colaboradores em circulação de trabalho. As mudanças digitais trazidas pela pandemia também poderiam ser uma variável a ser investigadas em futuras pesquisas. A conclusão do presente estudo é que durante a pandemia de COVID-19, a percepção geral do CO foi considerada neutra para ambos os casos, ou seja, os colaboradores não conseguiram perceber uma atmosfera organizacional satisfatória nestes dois ambientes organizacionais.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Vieira; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléia Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage learning, 2013.

CASNICI, Cyntia Vilasboas Calixto; MONTICELLI, Jefferson Marlon. **Estratégia pós-Covid-19**. GV EXECUTIVO, v. 20, n. 1, p. 40-42, 2021.

CASTRO, A. L. de.; e SANCHES, J.P. dos S. **Relação entre a percepção do clima organizacional e o comportamento organizacional positivo**: Estudo no setor de obras da prefeitura de Tamboara-PR. Reunir: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade. Campina Grande, v.5, n.3, Dez, 2015.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. Nota Técnica - NT nº 253 - **Uma visão panorâmica das empresas estatais federais e possibilidades de atuação no pós-pandemia** - março/2021.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009. – p. 61.

MARANGONI, Sílvia Grasiela. Estudo de caso: **Análise da influência da implantação do Código de Ética no clima organizacional do escritório de vendas da BETA**. In: BEHNK, Mônica Terezinha (Org.). **Gestão de pessoas: artigos reunidos**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

MARTINS, et al. Clima organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias Siqueira. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 33-41.

MARTINS, M. do C. F. Clima Organizacional. In: SIQUEIRA M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 29-40.

MOREIRA, Ellen Gongorra. **Clima organizacional**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson, 2014.

RODRIGUES, Paulo Henrique *et. al.* **Atendimento bancário na pandemia de Covid-19**: percepção de bancários e de clientes diante da transformação digital. Dissertação de Mestrado. 2021. Disponível em: <<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/tede/2857/2/PauloHenriqueRodriguesDissertacao2021.pdf>> Acesso em: 22 de março de 2022.

SOUZA, Maria Zélia de almeida; SOUZA, Vera Lúcia. **Gestão de pessoas: Uma vantagem competitiva?** Rio de Janeiro: FGV, 2016.