

# PROMOÇÃO NA CARREIRA.

*Servidor, fique atento ao “Minas Gerais” e se sua Avaliação de Desempenho está no SISAD. Saiba quais as condições necessárias para requerer sua promoção por escolaridade adicional na **página 02**.*

**IPSEMG** *Página 02.*  
**DESCENTRALIZA**  
**CONSULTAS.**

## O QUE É AJUSTAMENTO FUNCIONAL?



*O que acontece quando o servidor público não pode mais desempenhar as funções do seu cargo? Por que isso acontece?*

*Página 03.*

*Oi, psiu!*

**ALUNOS,**  
*envie seus bons trabalhos, habilidades e reivindicações ligados à educação para publicação neste jornal.*

**PROFESSORES,**  
*publique resumo de monografia de conclusão de curso de pós-graduação ou os seus bons projetos educativos.*

*Veja nosso endereço no expediente, pág. 02.*

## ALFABETIZAÇÃO “ANIMAL”!



*Socialização do projeto “Os Animais” na E.E. Professor Agnelo Correa Viana.*

*Página 04.*

A ESCOLA E O  
**CLIMA** ORGANIZACIONAL

*O Clima Organizacional retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho, influenciando profundamente a produtividade do indivíduo e da empresa. O Clima é um fenômeno resultante da interação entre cultura, conceitos, preceitos, caráter, políticas, valores, tradições, estilos gerenciais, comportamentos, processos operacionais, conhecimento e tecnologia.*

*Página 08.*

## expediente

SECRETARIA DE ESTADO DE  
EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS - SEE/MG  
www.educacao.mg.gov.br



Av. Portugal, 2315 - Santa Amélia  
Belo Horizonte / MG - CEP 33.555.000  
Tel.: 31 3441-6545 - Ramais 215 ou 212  
sre.metropc.divrh@educacao.mg.gov.br  
Blog: www.divrh.tk

### INFORMATIVO TRIMESTRAL DA SRE C

Secretária de Estado de Educação - SEE/MG  
**Vanessa Guimarães Pinto**

Diretora da Superintendência Regional de Ensino - SRE C  
**Maria Lúcia Martins da Silva**

Assessoria da SRE C  
**Maria Jósima Dias Azevedo**

Diretora de Administração e Finanças - DAFI  
**Alda Bambirra Lara**

Diretora Educacional A - DIRE A  
**Cláudia Aparecida Lara Augusto de Melo Afonso**

Divisão de Capacitação de Recursos Humanos - DIVRH  
**Elisa Maria Soares**

Diretora Educacional B - DIRE B  
**Dyrce Martins de Carvalho**

Editora Chefe  
**Adma Campos Saldanha (DIVRH)**

Projeto Gráfico / Diagramação  
**Victor de Paiva Naves Ataíde (Núcleo de Tecnologia Educacional - NTE)**  
**Adma Campos Saldanha (DIVRH)**

Revisão  
**Maurício Vieira dos Santos (Divisão Financeira-DIVOF)**

Apoio  
**Servidores da DIVRH e da DIVOF**

Colaboração  
**Álvaro César de Assis Vasconcelos (DAFI)**  
**Edilene Cássia Souza (DIVRH)**  
**Liliana Souza Silveira (DIVRH)**

Tiragem: 600 exemplares

Impressão  
Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais  
Telefone: (31) 3237-3475

# PROMOÇÃO PARA O SERVIDOR!

**S**ervidor, fique atento às publicações do “Minas Gerais” e verifique, na sua escola, se sua avaliação de desempenho está inserida no SISAD -Sistema de Avaliação de Desempenho. Foi publicada em 19 de maio de 2009, a Resolução SEE nº 1326, estabelecendo normas para requerer a promoção por escolaridade adicional dos profissionais da Educação Básica. O artigo 2º, inciso IV, da Resolução, descreve quantas avaliações de desempenho são necessárias para requerer a promoção.

São requisitos para a promoção: conclusão de curso de formação superior à exigida para o nível do cargo em que estiver posicionado na carreira; conclusão do Estágio Probatório; avaliações de desempenhos satisfatórias (acima de 70 pontos) e sua inserção no SISAD. O servidor, depois de fazer a inscrição pela internet, deve encaminhar a documentação seguinte para a SRE: comprovante de inscrição, via internet; declaração de conclusão do Estágio Probatório, emitida

pela chefia imediata; cópia da tela do SISAD com registro da pontuação nas avaliações de desempenho; diploma da escolaridade adicional. A chefia imediata deve autenticar as cópias com seu nome, cargo e masp legíveis.

**Mas, leia a Resolução antes de efetuar a sua inscrição no site [www.educacao.mg.gov.br](http://www.educacao.mg.gov.br)**

### CRONOGRAMA DAS INSCRIÇÕES:

Para quem concluiu cursos entre 04/06/06 e 30/06/06, o período de inscrição é do dia 29/05/09 à 22/06/09.

Conclusão de curso até 30/06/07 e 30/06/08, o período de inscrição é do dia 29/05/09 à 22/06/09.

Conclusão de curso até 30/06/09, o período de inscrição é de 08/02/2010 à 08/03/2010.

Conclusão de curso até 30/06/2010, o período de inscrição é de 20/09/2010 à 17/10/2010.



Desde 02 de fevereiro, do corrente ano, que os beneficiários do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (Ipsemg) podem providenciar a marcação de consultas diretamente nos consultórios dos médicos credenciados, agendar exames diretamente nos consultórios, clínicas e hospitais conveniados. Há exceções para alguns exames que exigem a autorização prévia do Instituto e existem cotas mensais de atendimento nesses consultórios, clínicas e hospitais.

A partir de maio, os servidores do interior podem solicitar marcação de consultas no Centro de Especialidades Médias, de Belo Horizonte, por *e-mail*, cujo atendimento deve ocorrer em 30 dias.

Entre no site [www.ipsemg.mg.gov.br](http://www.ipsemg.mg.gov.br), abaixo do menu **Saúde**, clicar no link **Catálogo de Credenciados**; **Selecionar**: escolha um município, todos os ramos, todas as especialidades e nome do credenciado; telefonar e programar o agendamento.

**A** descentralização de competências e atribuições dos serviços públicos, a partir da década de 80, foi o ponto central da Reforma do Estado. Delegação, desconcentração e transferência de atribuições são formas de gestão da coisa pública, cujas potencialidades esperadas se ancoram na democratização de acesso aos serviços públicos, eficiência e eficácia da gestão. Passou-se a associar descentralização com democracia e eficiência que elevariam o bem estar da população; e associar centralização à práticas não democráticas de decisão, ausência de transparência, impossibilidade de controle sobre as ações do governo e à ineficácia das políticas públicas. Porém, várias das

expectativas positivas que repousam sobre estas associações não são resultado de um processo automático. Ou seja, descentralizou, melhorou; centralizou os serviços públicos, piorou!

A transferência bem sucedida de competências e atribuições, de uma instância para outra, requer que se examine as condições sob as quais esta descentralização tem se processado: os princípios e os valores de soberania popular, de igualdade e justiça distributiva, de inclusão, de esclarecimento, de participação e controle social, consciência cívica, o desempenho econômico e a probidade administrativa têm sido respeitados? Descentralização e centralização são estratégias administrativas que podem ou não representar estes princípios. É inegável que a descentralização de programas sociais, como por exemplo a merenda escolar, livro didático, programas de habitação, tornaram-se mais eficientes. Nem por isto, o controle social e a avaliação/satisfação do usuário podem deixar de existir.

Pense nisto!!!

*Referência: ARRETICHE, Marta.T.S. Mais democracia e eficiência nas políticas pública? Revista Brasileira de Ciências Sociais, no. 31, ano 11, junho de 1996.*

# CAPACITA SRE!

**A** operacionalização dos *processos* da administração pública, somente por meio de papéis, não atende ao Estado contemporâneo ágil e globalizado. Informatização e inclusão digital são indicadores de modernização da sociedade atual. Pensando nisto, começou no mês de abril, deste ano, e foi até junho, uma **capacitação sobre Informática Básica** para os servidores da SRE-C. A iniciativa é da própria Regional.

Os técnicos pedagógicos do Núcleo de Tecnologia Educacional - NTE (DIVRH), Alcione Alves, Edilene Cássia, Denísia e Marcos Alves, receberam capacitação no

SENAI para multiplicar o curso aos Auxiliares de Secretária das escolas integrantes do Projeto Escola Viva, Comunidade Ativa, durante o ano de 2008. Em 2009, oferecem o curso na SRE, com os conteúdos seguintes: programa *Open Office* e seus aplicativos: *Calc, Impress*; gerenciador de arquivos: *Metasys*; noções de *internet* e *e-mail*. A carga horária é de 20 horas presenciais e 10 à distância.

A capacitação visa o desenvolvimento de habilidades e competências nos funcionários para lidar com a informatização dos *processos*, projetos e atividades da SRE que estão interligados e subordinados às *estruturas* do sistema educacional como um todo. A proposta é apoiar, desenvolver e dar continuidade às ações de capacitação de recursos humanos, previstas no *Choque de Gestão*, proporcionando agilidade, *eficiência (fazer certo a coisa)*, *eficácia (fazer a coisa certa)* e *efetividade (problemas resolvidos)* no atendimento aos usuários da Educação Pública.

# PROFUNCIONÁRIO!

Começou o Programa Profuncionário, que é uma parceria da SEE/MG com o governo federal ([www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)). É um curso de educação à distância, técnico, em **nível médio**, com duração de aproximadamente 18 meses, voltado para os trabalhadores que exercem funções administrativas nas escolas das redes públicas estaduais e municipais de educação básica. Os encontros presenciais ocorrerão aos sábados na **E.E. Santos Dumont**, no bairro Venda Nova, em Belo Horizonte. A diretora da escola, **Ana Maria Costa Diniz de Souza**, cedeu, gentilmente, 02 salas, auditório e equipamento audiovisual. Cada encontro tem a duração de 06 horas. Serão 32 encontros presenciais e 16 Módulos. A **habilitação técnica** é Gestão Escolar. Os **conteúdos dos primeiros Módulos são:**

Módulo 1 – Funcionários de escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores;

Módulo 2 – Educadores e educandos: tempos históricos;

Módulo 3 - Homem, pensamento e cultura: abordagem filosófica e antropológica;

Módulo 4 – Relações interpessoais: abordagem psicológica;

Módulo 5 – Educação, sociedade e trabalho: abordagem sociológica da educação;

Módulo 6 – Gestão da Educação Escolar;

Módulo 7 – Informática básica;

Módulo 8 – Produção textual na educação escolar;

Módulo 9 – Direito Administrativo e do trabalho.

O trabalho de tutoria é das servidoras **Clara Lúcia Bortoloto**, professora da E.E. Santos Dumont e **Nilza do Carmo Antenor Leal**, supervisora da E.E. Nilo Maurício T. Figueiredo, de Lagoa Santa. A analista **Maria das Graças Lara Ribeiro**, da SRE

de Pará de Minas, é a Professora Orientadora. Todas foram capacitadas, no final de 2008 e aceitaram o desafio do trabalho, sem remuneração, pois estão pensando no ganho intelectual e profissional que desenvolverão com o Programa.

## SOBRE O SERVIDOR MULTIPLICADOR DE CURSOS.

Constantemente o servidor é chamado para ser multiplicador de cursos. Um problema recorrente das capacitações é a não responsabilização do servidor que desiste de ser multiplicador, depois que a instituição pública já investiu recurso financeiro nele. Um outro lado da questão é a não remuneração e a falta de incentivo para o trabalho extra em programas e projetos.

Foram capacitadas, nesta Metropolitana, mais 07 servidoras que desistiram da tutoria, pois não concordaram com o caráter voluntário e extra do trabalho, mesmo sendo avisadas antecipadamente. Os técnicos da Divisão de Capacitação de Recursos Humanos da SRE, responsáveis administrativos e operacionais por diversas capacitações, já solicitaram à SEE/MG combinar um Termo de Compromisso com o servidor capacitado (com ônus para o Estado) para ser multiplicador. O objetivo é garantir que o recurso público aplicado alcance o objetivo da ação para o qual foi destinado (**eficácia pública**) e resolva o problema identificado (**efetividade pública**).

O Estado foi **eficiente** capacitando servidores, com uma boa relação custo/benefício. Mas, a ação não foi **eficaz** (o objetivo da capacitação não foi totalmente alcançado) e não houve **efetividade** (o grau de resolução do problema foi baixo). O planejamento do Programa, em 2007, foi para 06 cursos de Gestão Escolar e 02 de Alimentação Escolar. Inicialmente, o número de servidores/alunos inscritos era 276; com a desistência das tutoras este número reduziu para 54. Com isto, a organização pública, as escolas e a sociedade perdem investimento e servidores públicos mais preparados para o desempenho de suas funções. Pense nisto!!!

A Editora.

## O QUE É O AJUSTAMENTO FUNCIONAL DE SERVIDOR?

Aconteceu um encontro com os servidores em *ajustamento funcional* das escolas com o objetivo de oferecê-los a oportunidade de trabalhar na SRE. Foi uma determinação da SEE/MG, realizar o encontro.

**O que é o Ajustamento Funcional? É quando o servidor público se torna inapto para exercer as funções específicas do cargo, em decorrência de problema de saúde (advindo do trabalho ou não), sendo ajustado em outras atividades, compatíveis com sua capacidade física e grau de escolaridade dentro da instituição.**

No serviço público estadual, no setor da educação, acredita-se que o *estresse*, a depressão, as dores renitentes e os problemas na voz são os motivos mais comuns de ajustamento funcional do professor, devido as suas condições de trabalho e a falta de informação sobre sua profissão. Não esquecendo das doenças que são adquiridas fora do trabalho, ou seja, por questões orgânicas, congênitas ou causais.

Segundo a perícia, da Diretoria de Perícia Médica (DSO), responsável por indicar o ajustamento funcional do servidor, muitos ficam deprimidos e se sentem incapazes quando recebem a notícia de que serão ajustados.

Existem procedimentos técnicos e administrativos a serem rigorosamente seguidos para que o servidor entre em Ajustamento, como por exemplo: a perícia médica para ajustamento funcional será solicitada por médico perito após 180 dias de licença para tratamento de saúde e a prorrogação ou o retorno às atividades inerentes ao cargo deverão ser solicitados posteriormente pelo servidor. Durante o período de Ajustamento Funcional só será concedida licença para tratamento de saúde ao servidor se houver agravamento da patologia que motivou o ajustamento ou em razão de moléstia diversa.

O Programa Profuncionários, que é uma capacitação à distância em Gestão Escolar

ou Alimentação Escolar, para os funcionários não docentes das escolas, deu preferência para que servidores em ajustamento fossem tutores no Programa, o que fez com que eles ficassem satisfeitos, pois querem voltar a trabalhar mais com o conhecimento acadêmico. Esta valorização do servidor em ajustamento é muito importante, pois, a Organização Mundial da Saúde (OMS) prevê que até 2020 a depressão será a segunda maior causa de incapacitação para o trabalho, perdendo apenas para doenças cardíacas. Busque mais informações sobre **Saúde Ocupacional: relações entre trabalho, saúde e qualidade de vida**. Muitas doenças advêm da inexistência de saúde ocupacional na empresa ou na instituição, por falta de informação e orientação sobre o exercício correto da profissão e sobre as condições de trabalho.

O ajustamento funcional, embora seja um direito do servidor público, só é concedido quando a saúde e a qualidade de vida estão comprometidos provisoriamente, ou para o resto da vida. A prevenção é o melhor remédio! Muitas vezes, em casos genéricos e/ou particulares, a prevenção de doenças ocupacionais (**ou doenças não advindas do trabalho**) depende mais do funcionário do que da instituição na qual trabalha. Informe-se e tenha bom senso no trabalho e na vida.

### LEGISLAÇÃO:

- A Constituição Estadual já regulamentava o Ajustamento Funcional do servidor público no Art.30 § 2º, *in verbis*: “Ao servidor público que, por acidente ou doença, tornar-se inapto para exercer as atribuições específicas de seu cargo, serão assegurados os direitos e vantagens a ele

*inerentes, até seu definitivo aproveitamento em outro cargo.”*

- O Decreto nº 43.661/2003, dispõe sobre a concessão de licença para tratamento de saúde para servidores de cargo efetivo no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

- A Portaria nº 003/2002, da SEPLAG, dispõe sobre o instituto do ajustamento funcional, considerando a necessidade de estabelecer procedimentos visando a extensão da participação multidisciplinar e agilização do processamento da marcação.

- A **Instrução Normativa Nº 001, de 02 de setembro de 2008**, dispõe sobre o instituto do ajustamento funcional.

A Editora.



## ALFABETIZAÇÃO “ANIMAL”!

Na E.E. Professor Agnelo Correia Viana, de Belo Horizonte, as professoras do 1º ano do ciclo inicial de alfabetização, Flávia Cristina e Maria Efigênia, com o apoio da supervisora Simone Aparecida, buscaram inserir os alunos no mundo das letras com o tema “Os Animais”. Os objetivos deste projeto eram conhecer o alfabeto através da associação das letras com o nome dos animais, chamando a atenção para a inicial de cada nome; reconhecer a sua importância e preservação; trabalhar músicas, parlendas, trava-línguas relacionados ao tema; comparar diversos tipos de animais; reconhecê-los como seres vivos; refletir sobre as características; conhecer as doenças que transmitem aos homens; desenvolver a escrita, a leitura e a criatividade; saber identificar animais domésticos e selvagens, úteis e nocivos ao homem, reprodução e habitat.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento das atividades incluiu: vídeos e álbuns de fotos de animais; livros como “Arca de Noé”; visita ao zoológico; músicas do livro Cantalê como “A Velha a Fiar” e “Toma lá-da-cá”; quebra-cabeça, cruzadinhas; textos como “A Rã Sábia” e “O gato Pingado”; fazer dobraduras



referentes aos textos lidos; confecção de cartazes; pesquisas; atividades com desafios; recortar letras do alfabeto para colar e fixar os nomes dos animais.

As músicas, trava-línguas, recortes de revistas e histórias contadas são conhecidas de todos nós e envolveram as letras do alfabeto da seguinte forma: letra A= Abelinha que dá o mel; letra B= A barata diz que tem...; C = Corre cutia de noite e de dia; D = Dinossauros; E = O elefante que queria voar; F = A formiga da roça endoideceu; G = A galinha do vizinho; H = Um hipopotâmo incomoda muita gente; I – Indiazinha Iracema; J, Q, V, W, X e Z = recortes de revistas e parlendas; L = Leãozinho Léio; M = Macaquinho Pirueta; O = A ovelha Loli e Ovelha Negra; P = Lá vem o pato...; R = O rato roeu a roupa do rei de Roma; S = O sapo não lava o

pé; T = Lá vem a tartaruga devagar; U = O ursinho memel.

### RELATO DAS PROFESSORAS:

#### Professora Flávia:

“Ao iniciar o trabalho com meus 24 alunos, do 1º ano do ciclo inicial de alfabetização, identifiquei através de avaliações diagnósticas que vários já tinham uma coordenação motora bem desenvolvida e assimilavam as letras do alfabeto, mas outros alunos apresentavam dificuldades e desinteresse por não saberem. Como toda criança gosta de colecionar figurinhas, montar álbuns, brincar ou ter bichos em casa, pensei em fazer um álbum sobre animais. Foi uma longa caminhada. No zoológico, diante da realidade, muitos alunos tentavam ler os avisos e placas sobre os animais para outros que ainda tinham dificuldade. A interação aluno-realidade foi muito importante! Quase no final do ano letivo de 2008, os alunos já se encontravam os seguintes níveis de alfabetização: 13 alunos já dominavam a leitura, a escrita e a interpretação de pequenos textos com palavras simples e complexas; 08 alunos já dominavam a leitura, a escrita e a interpretação de textos simples e 03 alunos dominavam a leitura e a escrita do alfabeto.”

Professora Maria Efigênia:

#### Professora Maria Efigênia:

“A parceria com a professora Flávia, nos fez assumir um compromisso de fazer com que nossos alunos adquirissem um bom aprendizado até o final do ano de 2008. A metodologia utilizada possibilitou aos educandos desempenhar algumas metas traçadas em no Plano de Intervenção Pedagógica (PIP), elaborado com base na avaliação do PROALFA (Programa de Avaliação da Alfabetização), tais como: ouvir e entender vários tipos de texto; produzir textos curtos de acordo com o nível da turma; conhecer o alfabeto e diferentes tipos de letras; ler, escrever e compreender textos curtos. A minha turma, no final do ano se encontrava nos seguintes níveis de alfabetização: 08 alunos já dominavam a leitura, a escrita e a interpretação de pequenos textos com palavras simples e complexas; 10 alunos já dominavam a leitura, a escrita e a interpretação de textos simples; 03 alunos dominavam a leitura e a escrita do alfabeto, compreendem a junção das sílabas canônicas e 03 alunos estavam iniciando a escrita de algumas letras do alfabeto.”

## A WALKYRIA!

A Educadora que deixou pegadas...

São 70 anos de idade e uma mulher forte, batalhadora, incansável e educadora sem igual. Walkyria, diretora da E.E. Prof. Batista Santiago, de BH, sempre soube enfrentar os desafios que a vida lhe impôs.

Na sua vida de educadora, encaminhou crianças e famílias. Sempre foi companheira das professoras, cuidando para que o trabalho fosse desenvolvido plenamente, de maneira prazerosa e harmoniosa. Comemoramos seu aniversário dia 19/02/2009, quando lhe agradecemos por nestes anos ter sido mãe, educadora, companheira, protetora, amiga, conselheira...

Sabemos que a vida consiste em escolhas. Walkyria fez a opção de aprender algo novo todos os dias e apon-



tar o lado positivo da vida. Através de seu testemunho, nos ensina que, para viver a palavra de Deus é preciso fundir numa só luz renovadora a oração e o fazer o bem

ao próximo. Seu colo acolhedor, seu abraço envolvente, sua lágrima, muitas vezes escondida, sua alegria contagiante, sua retidão, seu senso de justiça e até a “braveza” são amor que promove.

Sua fé nos mostra que a vida só tem sentido se tocarmos o coração das pessoas. Nós, seus amigos, seus familiares, sentimos-nos honrados todos os dias, com suas dádivas. E orgulhosos de tê-la conosco como mãe, amiga maior, de uma árvore grande, frondosa e frutífera que é a nossa escola. Toda a comunidade escolar “Batista Santiago” celebrou junto com Padre Juarez em Ação de Graças seu aniversário (70 anos de idade) e sua aposentadoria (compulsória, por idade). Desejamos a Walkyria um caminhar cheio de luz, paz, saúde e felicidade!

Carinhosamente, os alunos, em todos os turnos, comemoraram esta data com apresentações artísticas, coordenadas pelas suas professoras e equipe pedagógica.

## 4º DIA TEMÁTICO: EDUCAÇÃO E DIREITOS.

Com o objetivo de valorizar o voluntariado na escola e discutir assuntos que influenciam diretamente a qualidade de vida de nossa comunidade escolar, a E.E. “Professor Batista Santiago” reuniu-se com sua comunidade para participar do 4º Dia Temático – “Educação e Direitos”. Os alunos do 4º Ano de Escolaridade fizeram a abertura, apresentando a música “Sou eu assim sem você”, cantada e coreografada. A vice-diretora, Maria do Carmo Xavier Andrade, explanou sobre a importância da participação das famílias na vida da escola, agradecendo por terem aceito o convite.

Foram proferidas palestras por voluntários parceiros de nossa escola: coordenadora da Equipe de Zoonose (PBH – Regional Venda Nova) Srª Magda Elizabeth Vitor, falou sobre Dengue e Leishmaniose – doenças que atingem nosso dia a dia.

A Sgt. Fabiana Aparecida Pereira da 15ª Cia PMMG, proferiu palestra sobre Vizinhança Solidária (Projeto já implantado em vários bairros de Belo Horizonte e em fase de implantação em nossa região) com resultados notáveis na redução da violência, segundo relato de moradora da Rua Coelho Neto, no nosso bairro, onde já está funcionando esta parceria PMMG e moradores. Sobre Direitos e Deveres, a conselheira tutelar Srª Berenice Ferreira de Lima, explanou, sensibilizando a todos.

O objetivo desse dia foi amplamente alcançado, pois os que aqui vieram tiveram brilhantes palestras e com certeza, daqui saíram enriquecidos. Ao refletir sobre a importância da “Educação e Direitos” nossa comunidade escolar ganha novo impulso na vida pessoal e coletiva.

Por: Walkyria L. de Castro, diretora da escola.

## VISITA ILUSTRE!

Por: Liliana Souza Silveira, pedagoga, Mestra em Educação, Analista Educacional da DIVRH.

Alunos, professores e funcionários da **EE José Bonifácio Nogueira** foram contemplados com a visita e as palavras sábias de Dom Serafim Fernandes de Araújo, Arcebispo Emérito de Belo Horizonte, que sempre esteve envolvido com a educação e a cultura mineira.

Na quadra da escola, improvisada como auditório, Dom Serafim contou sua história de vida aos alunos, incentivando-os na caminhada. Concluiu sua fala abordando dois aspectos. O primeiro diz respeito à família. “*O melhor valor humano que temos é a família*”. Enfatizou que nenhuma família é perfeita e deve ser respeitada e valorizada. O segundo aspecto diz respeito a Deus. “*Ninguém fica sem Deus. Ou a gente tem o Deus verdadeiro, ou a gente faz o nosso próprio Deus*”. Deu ênfase naquilo que é colocado no lugar de Deus: dinheiro, drogas, ganância, poder etc. Os alunos ouviram com muita atenção. No final todos cantaram a música “Deixa a luz do céu entrar”. Foi um dia marcante na vida da escola. Que a mensagem deixada por Dom Serafim também ecoe nas mentes e corações dos nossos leitores.



## CAFÉ LITERÁRIO NA E.E. GERALDO TEIXEIRA DA COSTA.



A culminância do projeto pedagógico “Café Literário”, na **E.E. Geraldo Teixeira da Costa**, de Santa Luzia, se deu com o trabalho interdisciplinar das professoras de português Paula Emília Silva e Rosana Gabrich, que procuraram envolver as áreas do conhecimento de Português, História, Geografia, Biologia e Artes. Participaram dele, alunos da 8ª série do ensino fundamental ao 3º ano do ensino médio do turno da manhã.

O objetivo principal do projeto foi ampliar a cultura literária dos alunos, ao trazer para o cotidiano escolar a vida e obra de grandes escritores da literatura brasileira e portuguesa. Durante um mês, os alunos, por turma, pesquisa-

ram autores como: Machado de Assis, Camões, Guimarães Rosa, Castro Alves, Drummond, Monteiro Lobato, Cecília Meireles, José de Alencar, Tomaz Antonio Gonzaga, Mário Quintana e outros. Após pesquisa e estudo, cada turma criou dentro da escola um espaço cultural sobre o escritor estudado. Daí, ocorreram apresentações musicais, palestras, teatro, declamações de poesias e um apetitoso lanche, oferecido por cada turma.

Os próprios alunos acreditaram que este projeto foi interessante, trouxe cultura, união, força de vontade, amizade entre eles mesmos e estímulo para criar e se envolver com outros projetos da escola.

Por: Equipe de educadores da escola.

### O MARCO DE ASSIS

A nossa literatura tem um marco importante. Um homem muito humilde, com uma história interessante.

Pai, descendente de escravos, mãe de origem portuguesa. Mas, apesar de tudo, ele era esperto com certeza.

Não se formou numa escola, porém, vendeu doces lá. E só de ficar olhando, sozinho foi estudar.

Era gago, epilético

e canhoto também. Tinha a saúde frágil esforçava-se igual ninguém.

Ao trabalhar numa padaria, conheceu um homem lá. O mesmo ensinou sua língua e francês passou a falar.

Também aprendeu inglês. Muitos livros traduziu, ele marcou o Realismo e a História do Brasil.

De um amor à primeira vista, surgiu Dona Carolina.

Mulher por ele considerada doce, meiga e divina.

Por trinta e cinco anos com ela foi casado. Foram anos em que ele amou e foi amado.

Todos os livros por ele publicado foi algo que deixou todos por seu trabalho admirado.

Teve Quincas Borbas, Helena, O Alienista, Memórias Póstumas de Brás Cubas,

também está em sua lista.

Não podemos nos esquecer das Crônicas e Poesias. Ele era consagrado Por tudo que fazia.

Um homem tão humilde, mas sempre muito feliz. Agora todos conhecem quem foi: Joaquim Maria Machado de Assis.

Por Luiza Prates, 3º ano do ensino médio

## FAZ 100 ANOS.

A escola E.E. São José, de Pedro Leopoldo, faz 100 anos e, apesar da idade, encontra-se muito bem estruturada em termos de instalações físicas, materiais e humanas. Existir por 100 anos é “ver” muita coisa mudar, é acompanhar e presenciar a demolição e a construção de estruturas políticas e sociais. A cada ano que passa, toda escola deve se renovar, os problemas que existiam há anos não existem mais, novos desafios são criados para entender o mundo. É por isto que a função social da escola é: “formar cidadãos críticos e bem informados, em condições de compreender e atuar no mundo em que vive”. (UNESCO).

Criada por meio de Decreto, em 26 de janeiro de 1909, a escola recebeu o nome de Grupo Escolar de Pedro Leopoldo. O Grupo foi construído num terreno

doado pela Cia. Fabril Cachoeira Grande. Em 1926 foi construído um novo prédio num terreno doado pela Câmara Municipal, para oferecer melhor espaço físico. Recebeu o nome de Escola Reunida, depois, em 1950, o nome de Escola Estadual Luiz de Mello Viana Sobrinho e, em 1974, por meio de Resolução, a denominação atual. Para comemorar seu centenário, a diretora da escola, Deuciléia Rodrigues de Souza, sua equipe gestora, colegiado, professores, demais funcionários e alunos organizaram uma programação especial para o ano todo: carreatas e missas de abertura, apresentações musicais, palestras, momento cultural, congregação com todas as escolas do município, show artístico, teatro infantil, baile de gala, lançamento de livro, revista e CD do centenário.

## PIP NA E.E. NILA FARAJ.

Aconteceu no dia 25/03/09, na **E.E. Nila Faraj**, em Vespasiano, o repasse do 1º encontro do Programa de Intervenção Pedagógica - PIP. Participaram do encontro, os professores do 1º ao 3º Ano do Ensino Fundamental de 9 anos, especialistas da educação das Escolas Estaduais Nila Faraj, Padre José Senabre e os especialistas da rede Municipal de Ensino. As professoras Márcia Moraes e Sandra Barbosa foram as responsáveis por repassar a capacitação aos colegas e aos analistas da SRE-C.

A Resolução SEE Nº 916, de 02 julho de 2007, instituiu o dia “TODA ESCOLA PODE FAZER A DIFERENÇA” (dia 04 de julho) e o dia “TODOS DEVEM PARTICIPAR” (dia 07 de julho), na Programação Foco nos Resultados dos Alunos das escolas da rede estadual de en-

sino. O Plano de Intervenção Pedagógico - PIP visa elaborar um plano para a superação das limitações diagnosticadas nas avaliações-PROEB e PROALFA. No dia 04 de julho a equipe técnica pedagógica das SRE's, serviço pedagógico e professores das escolas devem elaborar o PIP. No dia 07 de julho, a escola, numa ação conjunta com os pais dos alunos, devem discutir o PIP.

Aumentar o nível de *proficiência* dos alunos é meta para todas as escolas estaduais. As metas constam no *Acordo de Resultados da Educação (Contrato de Gestão)*, que gera o *Prêmio por Produtividade do servidor*.

Os resultados do SIMAVE/PROEB/PROALFA estão no site da Educação.

# UM “ESTRANHO” NA POLÍTICA.

*Colegiado Escolar: mais participação na administração pública e na eleição de diretor escolar?*

Por: Adma Campos Saldanha, pedagoga, pós-graduada em Administração Pública/Gestão de Pessoas.

Órgão representativo da Comunidade Escolar, o Colegiado foi criado legalmente em Minas Gerais na década de 80 para a melhoria administrativa, pedagógica e financeira da escola. Assume, junto com o Diretor, a gestão da escola e tem por objetivo organizar a participação da Comunidade na tomada de decisões.

## COMO SE FORMA UM COLEGIADO ESCOLAR?

A Resolução SEE/MG nº 1059/2008, de 22/02/2008, que dispõe sobre a estrutura e o funcionamento do Colegiado na rede estadual de ensino de Minas, determina que os membros do Colegiado (titulares e suplentes) devem ser **indicados por eleição** secreta pela Comunidade Escolar, para um mandato de 02 anos. A última eleição ocorreu em 18/03/08. O Colegiado tem o diretor da escola como presidente e membro compulsório e deve ser composto por representantes nas Categorias e nos Segmentos abaixo descritos:

### 1 - Categoria “profissionais em exercício na escola”:

- a) segmento de professor regente de turma e aula;
- b) segmento de especialista da educação, professor fora da regência e demais servidores do quadro da escola;

### 2 - Categoria “comunidade atendida pela escola”:

- a) segmento de alunos matriculados e frequentes no ensino médio;
- b) segmento de pais ou responsáveis por alunos matriculados e frequentes no ensino fundamental.

A **representação** no Colegiado deve ser paritária: 50% de representantes da Categoria Profissionais da Escola e 50% da Comunidade Atendida. A paridade oferece igualdade de participação e decisão. O número de membros depende do número de alunos da escola: máximo de 14, mínimo de 06, com exceção do diretor que é membro nato.

## COMO MANTER A LEGITIMIDADE DE UM COLEGIADO?

Um **Colegiado** só é **legítimo** se estiver completo, ou seja, com os Segmentos devidamente representados. Quando um titular sair, o suplente assume a condição de titular. Se o suplente também sair, o Segmento faltoso deve escolher outro numa Lista de Reserva (formada pelos candidatos com menos votos) ou por meio de nova eleição do Segmento desfalcado, caso não haja tal lista. Nas escolas apenas de ensino fundamental, há somente o *Segmento de pais ou responsáveis pelos alunos*, que os representam. Nas escolas que oferecem apenas o ensino médio, só há o *Segmento de alunos matriculados*. Nas escolas dentro de presídios, só existe a *Categoria de profissionais da escola*: os alunos/detentos não são chamados a participar na sua redução.

As **reuniões** do Colegiado devem acontecer ordinariamente, a cada mês e extraordinariamente, sempre que necessário. Precisam contar com a presença de no mínimo metade mais um dos titulares, para reunir e tomar decisões. A justificativa de que não se consultou o Colegiado pela dificuldade de reunir todos os membros não é mais uma “desculpa” para não consultá-lo. Quando um membro titular não comparecer a mais de três reuniões, sem justificativa, será substituído pelo suplente.

O Colegiado, agora, pode convocar reuniões com a solicitação de dois terços de seus membros titulares ou por demanda da comunidade escolar, cabendo ao seu presidente acatar e presidir as reuniões na sede da escola. Reuniões são abertas a toda Comunidade Escolar, que tem direito a voz, mas sem direito a voto. Quando da **tomada de decisão**, os membros podem permanecer sozinhos no recinto da reunião.

## UM “ESTRANHO” NA POLÍTICA?!

As **competências** do Colegiado estão descritas no art 6º da supracita Resolução, porém, vamos tratar delas num próximo artigo. Estas competências tem sido ampliadas, dando maior visibilidade ao Colegiado e mais expressão às gestões democrática e participativa na administração pública. Adiantamos que, atualmente, o Colegiado indica alguns membros para compor a Comissão de Avaliação de Desempenho do servidor público, que antes eram indicados pela chefia imediata (o que tornava mais fácil a manipulação nas Comissões).

Por suas atribuições deliberativa, consultiva, de monitoramento e avaliação da gestão da escola, o Colegiado é instrumento de *participação da sociedade civil na administração pública*. Apesar das competências delegadas pela lei, há dificuldade de se

efetivar a *gestão participativa*. Os entraves à participação advem desde fatores inerentes à própria dificuldade do cidadão de se envolver até o que Tânia Keinert (2000) chama de *matriz Estadocêntrica*: o Estado (governo) é tido como público e decide tudo. Em contraposição à *matriz Sociocêntrica*: visa fortalecer a participação da sociedade nas políticas públicas e redefinir a cidadania. A sociedade deve ser sujeito que determinar o Estado. Este é objeto, não o contrário. Qualquer Reforma do Estado deve ser tarefa da sociedade também, não um monopólio do Estado.

Entretanto, Estado e sociedade são limitados em reunir os cidadãos à participação, mesmo numa sociedade globalizada e tecnológica, onde o fenômeno da informação e da comunicação não tem limite. O cidadão parece se sentir um estranho no campo político, mesmo sabendo que sua vida depende deste espaço. A maioria da população, diante da corrupção e das injustiças sociais, não acredita que a participação individual mudaria alguma coisa. A repartição do processo decisório não é uma tarefa fácil, há o apego dos gestores às decisões unilaterais. As raízes do **patrimonialismo** (quando os gestores se apropriam do público como se fosse privado) e do **corporativismo** (quando prevalecem os interesses de grupos como se fossem os da nação) resistem aos movimentos que pretendem modificar a administração pública patrimonialista. (BRESSER PEREIRA, 1996).

A 3ª Reforma do Estado no Brasil (implementada pelo ex ministro Bresser Pereira, no governo FHC, na década de 90.) denominada *Administração Pública Gerencial*, baseada nas práticas do setor privado, parece acreditar que a participação da sociedade nos Colegiados, Conselhos e similares não é necessária. Mais importante é prover a administração de um corpo *tecnoburocrático* (intelectuais e empresários), pois são mais “competentes” para decidir questões técnicas. A premissa desta Reforma parece aplicar a *Pedagogia do Oprimido*, de Paulo Freire, à população. Ou seja, a população deve afasta-se de variadas atividades, áreas ou setores, pois é incapaz de aprender e/ou entender sobre eles. A população pode não entender tecnicamente de diversas situações, mas sente na pele seus efeitos. Isto justifica a necessidade de sua participação.

## SOBRE A ELEIÇÃO DE DIRETOR ESCOLAR

Fomentando as competências do Colegiado, a Resolução SEE/MG nº 852/2006, que normatiza a escolha do diretor escolar, determinou-lhe coordenar o processo de indicação de diretor nas escolas estaduais de Minas Gerais: da inscrição das chapas, à formação da Comissão Eleitoral, até a apuração de votos. Onde não houve chapa inscrita ou não foi referendada pelo Colegiado, ocorreu uma segunda alternativa: o Colegiado emitiu parecer nos *Curriculum Vitae* dos capacitados ao cargo. Nos casos de vacância ou afastamento temporário do diretor, e a escola possuir mais de um Vice-diretor, coube ao Colegiado indicar qual dos Vices assumiria o cargo. Quando a escola não tinha Vice-diretor ou este se recusou a assumir o cargo, coube à SEE/MG indicar um servidor, mas não sem antes ouvir o Colegiado.

A última **indicação de diretor**, em Minas Gerais, ocorreu em 2006, e a legislação, em seu artigo 8º, estabeleceu os seguintes **critérios aos candidatos ao cargo**:

I) ser detentor do cargo de professor ou especialista da educação básica efetivo ou designado; II) ter sido aprovado em exame de *Certificação Ocupacional de Dirigente Escolar* da SEE/MG, no caso de diretor; III) possuir formação para o magistério, conforme especificação; IV) estar em exercício na escola que pretende candidatar-se; V) ter obtido pontuação igual ou superior a 70 pontos na última avaliação de desempenho, no caso de servidor efetivo; VI) estar apto para exercer a movimentação financeira e bancária da presidência da Caixa Escolar; VII) não estar respondendo a processos administrativos, civil e penal e não ter sido punido disciplinarmente nos últimos 05 anos. Não se determinou a duração do mandato do diretor que, via de regra, termina após à gestão do governo estadual. Deverá ter uma nova *Certificação Ocupacional de Dirigentes Escolares* (prova de conhecimento específico) antes da eleição, como critério para ser candidato ao cargo.

**Referências:** MINAS GERAIS. Resolução SEE/MG Nº 1.059/08, de 22/02/08. PAULA. Ana P.P. Por uma nova administração pública. Rio de Janeiro. Ed. FGV. 2005.



# PESSOAS SATISFEITAS PRODUZEM MAIS!

Por Adma Campos Saldanha. Texto baseado na monografia de conclusão de curso de pós-graduação lato sensu da Fundação João Pinheiro, 2007.

## A GESTÃO DE PESSOAS E A TEORIA CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO.

Toda organização, seja pública ou privada, possui uma *hierarquia* (comando). Sua estrutura se divide conforme a natureza de suas *atividades* (departamentalização) e a *comunicação* dá suporte à estrutura, para que as pessoas realizem os objetivos organizacionais. Para atingir os objetivos organizacionais, que Gestão de Pessoas tem predominado na sociedade contemporânea?

As críticas relacionadas a seguir pretendem contribuir para elucidar as visões simplificadas e parciais das organizações atuais que se orientam **unicamente** pelos preceitos da *Teoria Clássica da Administração*, de Taylor (ênfase nas tarefas organizacionais) e Fayol (ênfase nas estruturas das organizações):

- ao enfatizar as estruturas formais de autoridade, de responsabilidade e de comunicação, a Teoria Clássica da Administração desconsidera as estruturas informais da organização que acontecem simultaneamente às formais, operacionalizadas nas relações sociais dos empregados;
- ao evidenciar as condições físicas de trabalho, coloca à margem o seu capital humano, bem como as relações psicossociais destes;
- as estruturas verticais de comunicação e de especialização das atividades impedem soluções rápidas para situações críticas bem como a criatividade das pessoas envolvidas com a empresa;
- a determinação de um manual de normas e de procedimentos não consegue cobrir todas as situações passíveis de acontecerem num ambiente onde o ser humano é o ator principal e as ordens dadas, inclusivamente por escrito, tornam as atividades morosas;
- ao concentrar-se no modo de produção das indústrias, a Teoria Clássica mostra-se insuficiente para responder novas formas de produção de bens (objetos mutáveis e competitivos) e de serviços (relação interpessoal);
- a elevada especialização das pessoas numa área técnica torna-as profundas co-

necedoras dos problemas da área, mas, num mundo de rápidas transformações, o conhecimento e as pessoas tendem a se tornar obsoletos, não contribuindo para a produtividade e competitividade da organização;

- o desenvolvimento tecnológico acelerado do mundo atual fez com que as tarefas e estruturas de uma organização tendessem ao constante aperfeiçoamento, principalmente o das pessoas;
- quando as solicitações de trabalhos são feitas através de chefes para chefes, estabelecendo-se uma unidade de comando, o trabalho tende à morosidade, prejudicando a eficiência no atendimento aos objetivos organizacionais e levando à frustração as necessidades de inter-relacionamento pessoal dos funcionários;
- as formas de departamentalização das atividades e pessoas podem não atender aos objetivos organizacionais ao engessar as atividades em si mesmas, bem como alienam os funcionários do todo orgânico que é uma empresa e, a conexão com outras atividades e / ou áreas afins que, embora pareçam independentes, são interdependentes e se completam para a busca da eficiência e da eficácia.

Estas críticas e, outras não apontadas aqui, tendem a confirmar o fator psicossocial das organizações e a necessidade de constante aprendizagem das empresas e das pessoas. Pesquisas iniciadas a partir da segunda década do século XX já demonstravam que as pessoas produzem mais quando são mais autônomas e estão satisfeitas. No mundo tecnológico e globalizado, as reações e os sentimentos, o desenvolvimento social dos grupos, a liderança participativa, as condições e as relações de trabalho, a comunicação horizontal e/ou diagonal, a democratização e a humanização das relações é uma tendência da *Teoria da Administração Contemporânea*.

### REFERÊNCIAS:

CHIAVENATTO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

DUTRA, J.S. *Gestão de Pessoas. Modelos, processos, tendências e perspectivas. Capítulo I: A gestão de pessoas passada a limpo*. São Paulo: Atlas 2002.

## PROVA PROALFA!

A equipe da Diretoria Pedagógica, desta Metropolitana, está se preparando para a 4ª aplicação da prova do PROALFA (Programa de Avaliação da Alfabetização), criado em 2005, que integra o SIMAVE (Sistema Mineiro de Avaliação), criado no ano de 2002 e aperfeiçoado em 2003.

O PROALFA, é uma avaliação em larga escala, universal, aplicada nas três primeiras séries do Ensino Fundamental: 2º ano, 3º ano, e 4º ano, através de amostra ou do censo escolar. Verifica os níveis de leitura e escrita alcançados pelos alunos e indica a necessidade de intervenções para a correção dos problemas pedagógicos das redes municipais e estaduais. Os alunos matriculados nestes anos são avaliados anualmente em Língua Portuguesa, através de um caderno de teste com múltiplas questões, que contemplam os conhecimentos, competências e habilidades específicas em leitura e escrita.

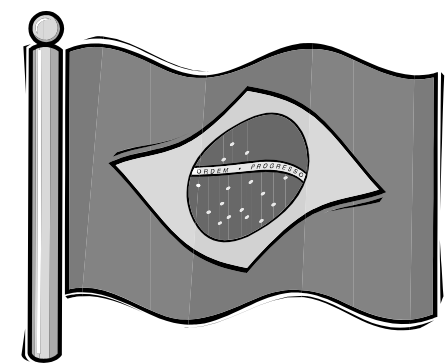


O PROALFA, realizado anualmente, é uma parceria do governo estadual com o Centro de Alfabetização, Leitura e Escrita (Ceale), da Faculdade de Educação da UFMG. O Ceale é responsável pela elaboração das provas, que serão aplicadas de 29/06/09 à 03/07/09.

## PROVA BRASIL!

A Prova Brasil será aplicada em outubro, deste ano, e avalia as habilidades em Língua Portuguesa (foco em leitura) e Matemática (foco na resolução de problemas). Avalia apenas estudantes de ensino fundamental, de 4ª e 8ª séries das escolas públicas localizadas em área urbana. Sua primeira edição foi em 2005, e em 2007 houve nova aplicação. Como avaliação que compõe o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Saeb), a Prova Brasil é desenvolvida e realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), autarquia do Ministério da Educação (MEC). A avaliação é quase universal: todos os estudantes das séries avaliadas, de todas as escolas públicas urbanas do Brasil com mais de 20 alunos na série, devem fazer a prova. Por ser universal, expande o alcance dos resultados oferecidos pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Saeb). Como resultado, fornece as médias de desempenho para o Brasil, regiões e unidades da Federação, para cada um dos municípios e escolas participantes.

A Prova Brasil foi idealizada para produzir informações sobre o ensino oferecido por município e escola, individualmente, com o objetivo de auxiliar os governantes nas decisões e no direcionamento



de recursos técnicos e financeiros, assim como a comunidade escolar no estabelecimento de metas e implantação de ações pedagógicas e administrativas, visando à melhoria da qualidade do ensino.

As avaliações federais, as estaduais e as municipais são independentes. A Prova Brasil e o Saeb são conduzidos nacionalmente pelo Governo Federal, enquanto as avaliações estaduais e municipais podem ter metodologia própria e são concebidas e realizadas pelos governos estaduais e municipais. Em muitos casos há a cooperação técnica entre governo federal, estadual e municipal, ou seja, há congruência entre algumas avaliações estaduais com a Prova Brasil e o Saeb.

Fonte: [www.provabrasil.inep.gov.br](http://www.provabrasil.inep.gov.br), acesso em 28/01/09.

# A ESCOLA E O CLIMA ORGANIZACIONAL

*O que é uma organização? A definição etimológica do termo é organom= órgão. Pode-se dizer que organização é um sistema de atividades coordenadas por pessoas que cooperam uns com os outros para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria. Ao ingressar numa organização, o indivíduo busca, de modo geral, satisfazer suas necessidades de pertencer a um grupo social e de se autorealizar.*

O Clima Organizacional retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho, influenciando profundamente a produtividade do indivíduo e da empresa. O Clima é um fenômeno resultante da interação entre cultura, conceitos, preceitos, caráter, políticas, valores, tradições, estilos gerenciais, comportamentos, estrutura, processos operacionais, conhecimento e tecnologia.

Normalmente, **o que motiva uma pesquisa de Clima nas organizações** são: o elevado número de licenças para tratamento de saúde, alta rotatividade e constante absenteísmo. Pesquisas científicas estão mostrando que o modelo de gestão das organizações influencia na segurança e na saúde do trabalhador. Os assuntos pesquisados, que podem estar gerando insatisfação e/ou doença nos operários, dizem respeito às **Variáveis Organizacionais: gestão, salários, relações interpessoais, grau de participação, grau de satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa, grau de satisfação com a empresa, grau de satisfação com a segurança no trabalho, mobilidade** dentro da empresa.

O diagnóstico do Clima Organizacional é uma estratégia para identificar oportunidades de me-

lhorar no ambiente de trabalho. Não se trata de uma caça aos culpados, o objetivo é identificar oportunidades de correção de problemas. Através da pesquisa de Clima, a área de Recursos Humanos passa a conhecer os aspectos críticos que devem ser melhorados. Normalmente, não há o acompanhamento funcional, sistemático, do trabalhador por parte dos RHs das empresas, sobretudo no serviço público.

Elabore um caderno-questionário com folhas de respostas (impressos) com 30 perguntas e opções de respostas, conforme modelo abaixo, que abordarão as Variáveis Organizacionais citadas anteriormente. Não existe fórmula mágica para mudar o clima e a cultura da organização, mas refletir sobre o Clima através de uma metodologia adequada pode-se buscar, a médio ou longo prazos, medidas e mecanismos para um Clima mais favorável à produtividade das pessoas e da organização.

*Referência Bibliográfica:*

LUZ, Ricardo. *Gestão do Clima Organizacional*. RJ: Qualitymark, 2003.

*A Editora.*

## SUGESTÕES DE PERGUNTAS PARA UMA PESQUISA DE CLIMA:

- 1 - Você é tratado com respeito no local de trabalho?  
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 2 - Você é informado adequadamente sobre decisões dos superiores, que afetam o trabalho que você executa?  
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 3- Existe reconhecimento pelos trabalhos bem-feitos pelos operários?
- 4 - A direção da empresa tem interesse no bem-estar dos operários?
- 5- Sua remuneração é adequada ao trabalho que você faz?
- 6- Como você compara o seu salário ao de outras pessoas que executam tarefas semelhantes às suas em outras empresas?  
( ) Melhor ( ) Igual ( ) Pior
- 7- Em que circunstância você indicaria um amigo para trabalhar na sua empresa?  
( ) Sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 8- Os gestores da empresa dão bons exemplos aos seus funcionários?  
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 9- Como você considera o relacionamento entre os funcionários do seu setor?  
( ) Excelente ( ) Bom ( ) Regular ( ) Péssimo ( ) Não tenho opinião
- 10- Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam?  
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 11- Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?
- 12 - Você considera que é sua responsabilidade contribuir para o sucesso da empresa?
- 12- A empresa poderia melhorar se: Assinale a principal alternativa  
( ) Pagasse melhores salários  
( ) Proporcionasse mais estabilidade no emprego  
( ) Tratasse melhor os funcionários  
( ) Proporcionasse mais oportunidades de crescimento  
( ) Desse mais treinamentos  
( ) Oferecesse mais benefícios
- 13- Os benefícios oferecidos pela empresa atendem às suas necessidades?  
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 14- Você se sente bem informado sobre os benefícios da empresa?
- 15- Você tem idéia de quanto os seus benefícios representam em relação ao seu salário?
- 16- Você acredita nas informações transmitidas pelos gestores da empresa aos funcionários?
- 17- Você recebe o reconhecimento devido quando realiza um bom trabalho?
- 18- O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?
- 19- Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?
- 20- Você está satisfeito por trabalhar na empresa?
- 21 - As condições físicas de trabalho na empresa são satisfatórias (ruído, temperatura, higiene, mobiliário, etc.)?
- 22 - A direção da empresa está comprometida em melhorar a segurança dos funcionários no local de trabalho?
- 23 - Os equipamentos de segurança da empresa são adequados para proteger os funcionários no trabalho?
- 24 - Onde geralmente você resolve os problemas do trabalho que lhe afetam?  
( ) No sindicato ( ) Com o meu superior imediato ( ) Com o Departamento Pessoal  
( ) Com os colegas de trabalho.
- 25 - A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?  
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 26 - Como você se imagina daqui a dois anos?  
( ) - Trabalhando na empresa, no mesmo cargo  
( ) - Trabalhando na empresa num cargo melhor  
( ) - Trabalhando em outra empresa, no mesmo cargo  
( ) - Trabalhando em outra empresa, num cargo melhor  
( ) - Trabalhando por conta própria  
( ) - Sem opinião
- 27 - As pessoas competentes são as que tem as melhores oportunidades na empresa?  
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião
- 28 - Você gostaria de trabalhar em outro setor da empresa?
- 29 - Até que ponto a empresa cumpre as promessas oficialmente feitas aos funcionários?
- 30 - Você se considera bem informado sobre o que se passa na empresa?