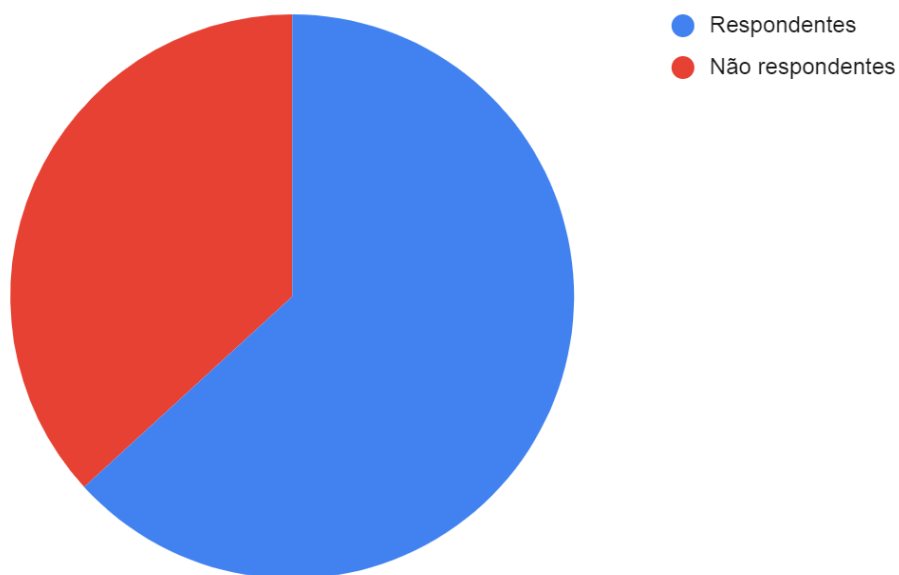


---

## Relatório de dados Gerais da Pesquisa de Clima Institucional - Reitoria 2025

*Histórica:* a pesquisa foi idealizada e concebida em 2019 pelas então psicólogas da reitoria, Luiziane Schirmer e Taline Costa, em parceria com a administradora e Coordenadora de Desenvolvimento e Qualidade de Vida à época, Suelen Lapa.

No ano de 2025, a pesquisa foi realizada via formulário online, entre os servidores da reitoria, no período de 30 de junho a 14 de julho. Participaram 79 servidores, do total de 125 servidores que estavam em trabalho no período de levantamento dos dados, o que indica uma porcentagem de 63,2% de participantes.



### Perfil dos respondentes

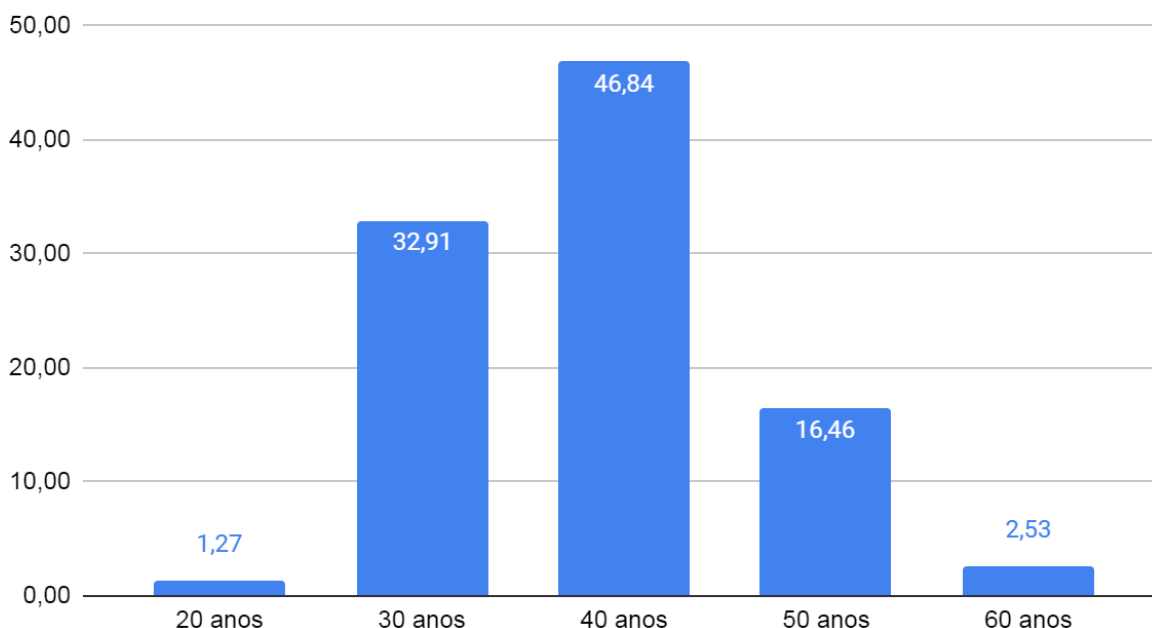
Quanto ao perfil dos respondentes, é possível afirmar que a maioria (46,84%) está na faixa etária de 40 anos e é do sexo feminino (57%), tendo como situação familiar o casamento (58,2%), entretanto 50,6% não tem filhos.

---

Quanto à formação, a maioria dos respondentes possui ensino superior completo ou mais (84%), faz parte da categoria dos técnicos administrativos no nível E (50,6%) e não ocupa função de chefia atualmente (59,5%). Além de um corpo de respondentes qualificado, também possui experiência institucional, sendo que 51,9% tem mais de 10 anos de serviço no IFMS. A carga horária de trabalho semanal preponderante foi de 40 horas semanais (89,9%) e 74,7% aderiu ao PGD (Programa de Gestão e Desempenho), a minoria que não aderiu atribui isso à ocupação de cargos de chefia.

Seguem alguns gráficos ilustrativos dos dados mais gerais levantados por meio da Pesquisa de Clima Institucional da Reitoria do IFMS em 2025.

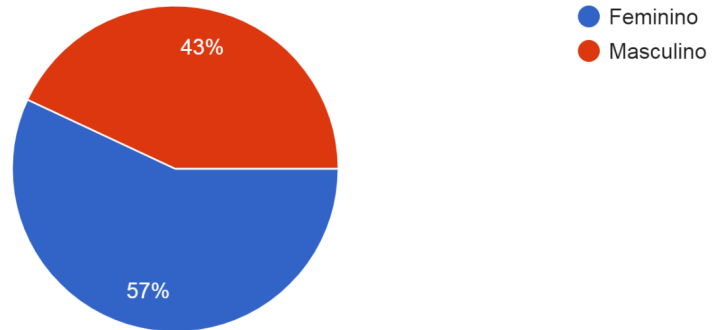
### Faixa etária



---

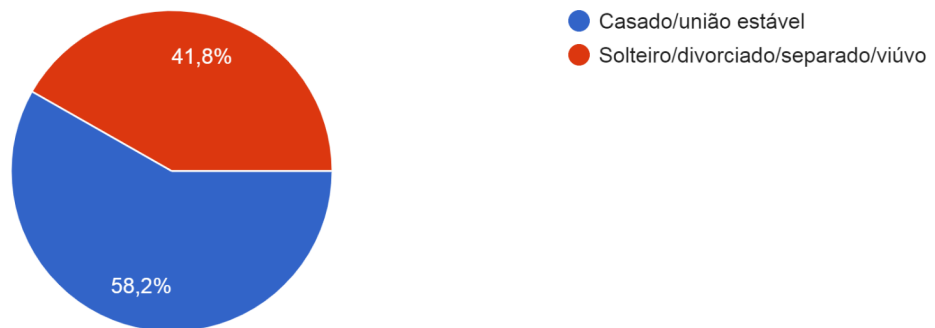
### Sexo:

79 respostas



### Situação Familiar

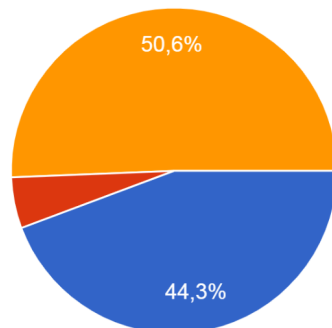
79 respostas



---

## Possui filhos?

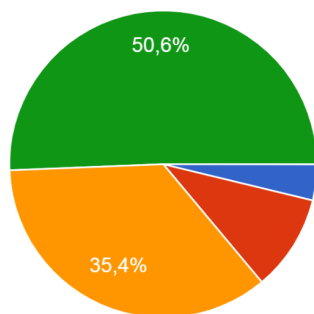
79 respostas



- Sim, resido com eles.
- Sim, mas não resido com eles.
- Não.

## Cargo (caso você precise, uma consulta ao seu Suap pode lhe auxiliar a responder as questões deste item)

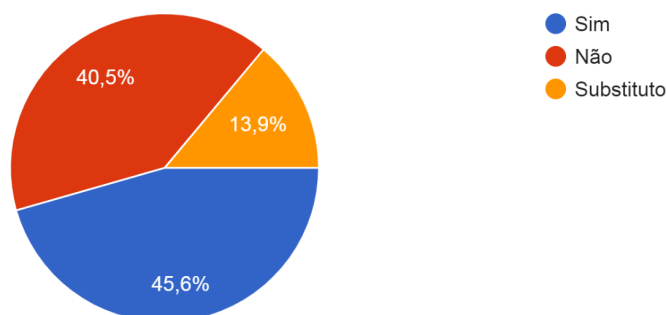
79 respostas



- Docente
- Técnico-Administrativo: Nível C
- Técnico-Administrativo: Nível D
- Técnico-Administrativo: Nível E

## Ocupa função de chefia?

79 respostas



## Dados de agravos à saúde

55,7% já se afastou, em algum momento, por motivo de doença e os fatores informados pelos servidores respondentes que mais ensejam consultas médicas são: urgências (38%), problemas ortopédicos (29,1%), acompanhamento de consulta (filhos, pais, cônjuges) (27,8%), problemas gástricos (25,3%) e infecções (gripes, dengue) (24,1%), de acordo com o informado.

Além disso, no que se refere à saúde mental, 43% dos respondentes nunca fez psicoterapia e 49,4% já se submeteu ao procedimentos após o ingresso no IFMS, sendo que 25,3% realiza(va) psicoterapia quando respondeu ao questionário. 54,4% dos respondentes nunca realizou acompanhamento psiquiátrico.

## Opiniões sobre trabalho

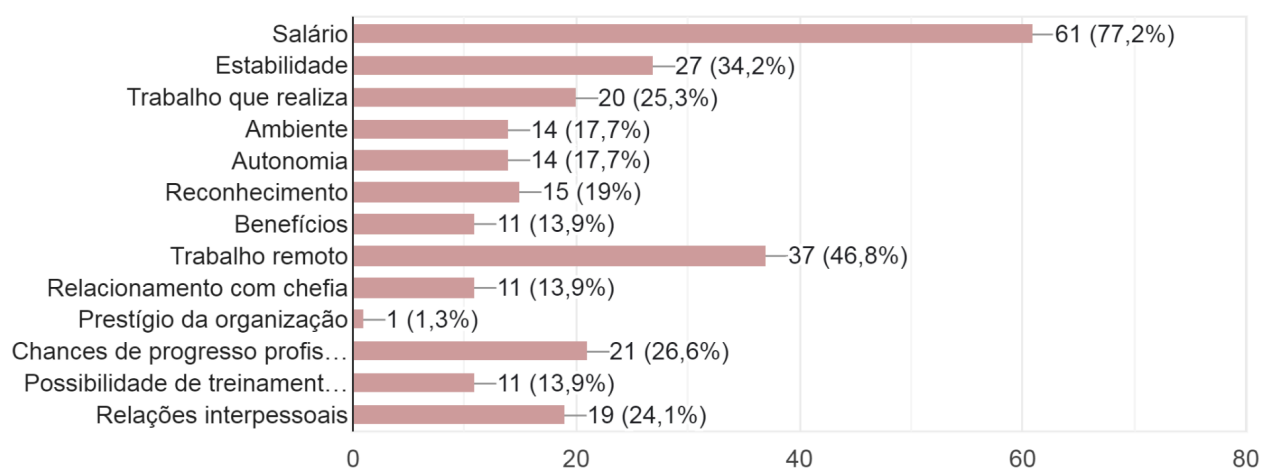
Os dados referentes a concepções a respeito de trabalho fornecidos pelos respondentes apontam que a maioria considera importante: ter boas condições físicas no local de trabalho (100%), ter um bom relacionamento com a chefia e ter regras e normas transparentes (98,7%). 70,88% dos respondentes prefere dinamicidade no cotidiano do trabalho. Apenas 21,5% dos

respondentes ainda considera o registro do ponto importante para controle.

Entre os três principais aspectos apontados como componentes do trabalho ideal, os mais citados foram, nesta ordem: salário, trabalho remoto e estabilidade. Isso permite compreender que a maioria dos servidores respondentes da reitoria busca primordialmente, em um trabalho ideal, pelo menos dois de três aspectos que encontram aqui: estabilidade e trabalho remoto. O trabalho remoto teve destaque como aspecto positivo em diversos momentos da pesquisa.

Indique 3 (três) principais razões pelas quais escolheria um trabalho considerado ideal:

79 respostas



### Sobre o trabalho na reitoria do IFMS:

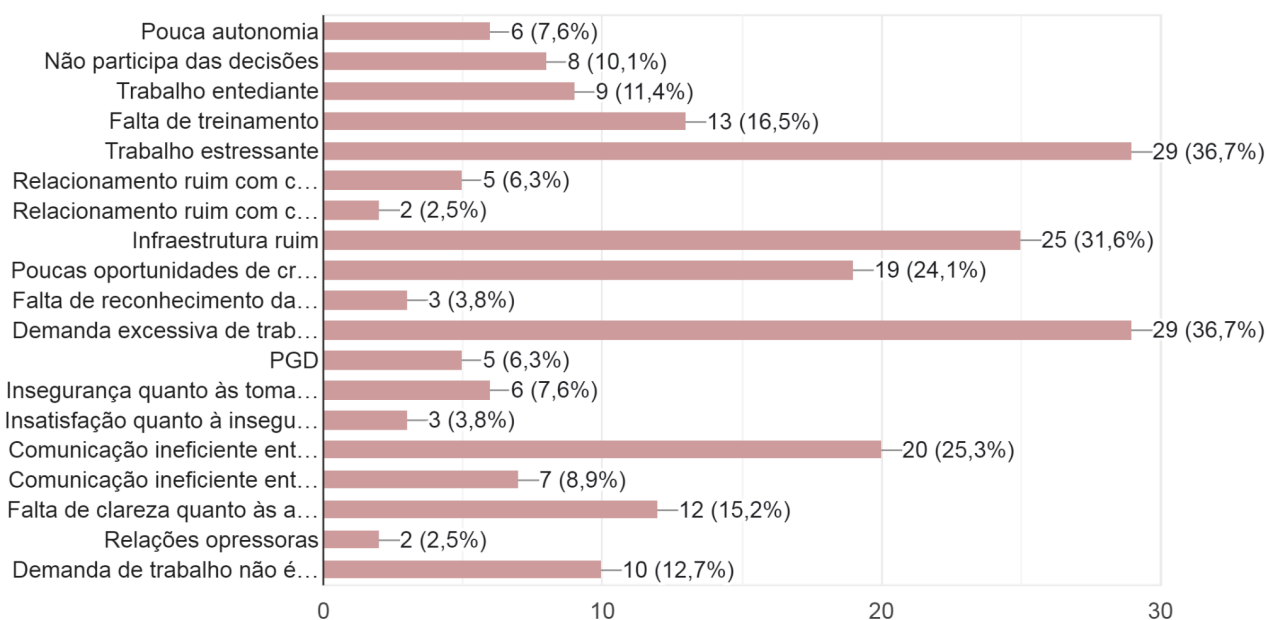
Quanto aos aspectos diretamente relacionados com o trabalho na reitoria do IFMS que foram mencionados pelos respondentes, podem ser destacadas percepções como: insatisfação por não serem informados sobre temas que lhes sejam pertinentes, escolhas das chefias não ser realizada pelo mérito, certo descontentamento com o valor do salário e com a infraestrutura.

Existe a percepção de que os colegas de trabalho não expressam claramente suas ideias, por um lado. E, por outro lado, de

que não é possível se expressar espontaneamente, de forma que os dados corroboram apontando para um processo retroalimentado de dificuldades em manifestações espontâneas e primazia das veladas/implícitas. Informações que também podem ser consideradas correlacionadas são as de que os colegas não recebem bem as críticas e de insegurança contra arbitrariedades.

Marque os 3 (três) principais aspectos negativos em sua rotina de trabalho:

79 respostas



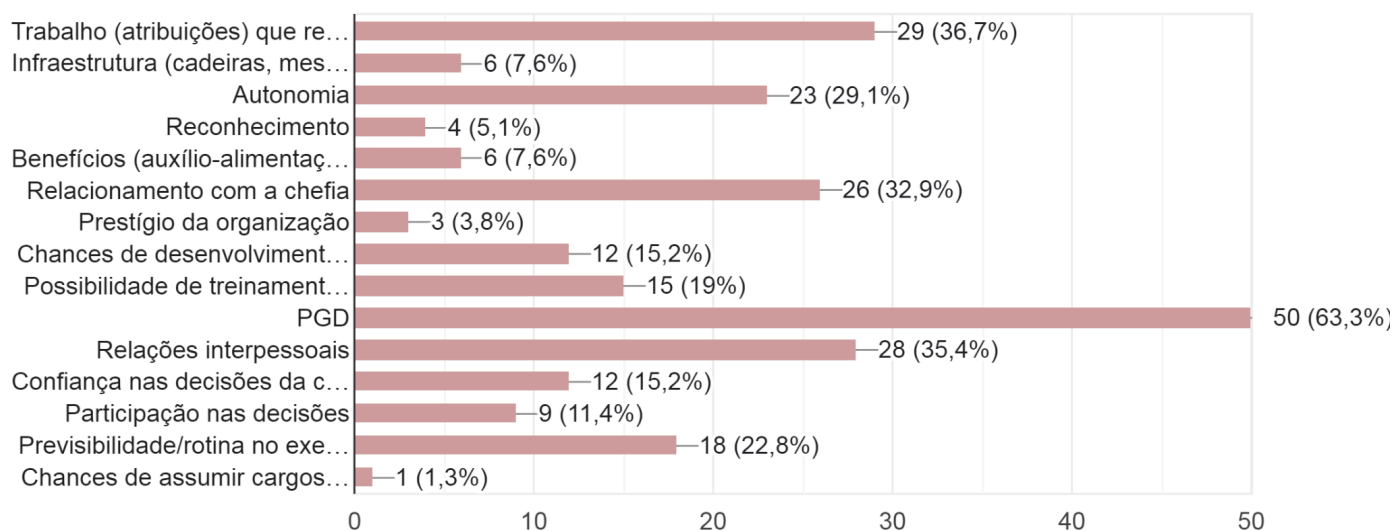
Quanto ao volume de trabalho, os dados apontam para servidores que se sentem sobrecarregados, embora exista, em algum grau, a percepção de que os colegas têm menor quantidade de trabalho, uma “conta que não fecha”, mas um indício de percepção centrada no próprio estresse, que foi um dos aspectos negativos mais citados de se trabalhar na reitoria do IFMS, junto com a demanda excessiva de trabalho (ambas apontadas por 36,7% dos respondentes) e infraestrutura ruim (31,6%). Sobre a infraestrutura, mencionou-se dificuldades com barulhos no ambiente de trabalho, cadeiras inapropriadas e desconfortáveis, localização e falta de estacionamento, dificuldade de espaço para unidade entre os setores, banheiros sujos, falta de banheiros e de salas com

privacidade, dificuldade com tecnologias que funcionem bem, melhor acesso à internet e “sistemas que não dêem problemas recorrentes”. Outros aspectos negativos apontados foram a liderança/chefia, dificuldade de planejamento e de reuniões periódicas. Por outro lado, no que se refere aos aspectos positivos, a liderança/chefia também foi referida como indicador promissor, a depender do setor respondente.

O principal aspecto positivo apontado foi a existência do trabalho remoto (PGD), tendo sido indicado em 63,3% das respostas. Também foram mencionados como aspectos positivos: a natureza do trabalho em si (36,7%), relações interpessoais (35,4%), além de estabilidade e autonomia. Primordialmente, é apontada pela maioria das respostas a cooperação nos grupos de trabalho, a participação na tomada de decisões, o estímulo à participação em capacitações e treinamentos. Também predomina (embora não seja unanimidade) a satisfação pelas tratativas das chefias e no trabalho do setor.

Marque os 3 (três) principais aspectos positivos em sua rotina de trabalho:

79 respostas



Algumas sugestões apontadas foram: aumento da carga-horária de PGD, contratações de consultorias, padronização de procedimentos e processos, inclusão de símbolos nacionais (como a bandeira) no ambiente, desburocratização dos processos.



---

Exemplos de respostas:

“Tentativa de se manter um clima de amizade”

“Bom relacionamento entre todos do setor”

“Ambiente de trabalho saudável”

## 2. Liderança e Chefia

Chefias acessíveis e humanas são percebidas como diferencial positivo. Em alguns casos, o PGD é citado como alívio frente a chefias opressivas.

Palavras associadas: chefia, liderança, comunicação, empatia, abertura, confiança, parceria, apoio

Exemplos de respostas:

“Tenho ótima relação com minhas chefias imediatas”

“Chefia defende os colegas do setor”

“Chefias comprometidas com o clima organizacional”

## 3. Comprometimento, Organização e Desempenho

O comprometimento da equipe e a clareza nos objetivos e processos institucionais são destacados como aspectos positivos.

Palavras associadas: comprometimento, organização, metas, resultados, controle de processos, melhoria, dedicação

Exemplos de respostas:

---

“Comprometimento da equipe com resultados coletivos”

“Organizado, metas bem estabelecidas e boa orientação da chefia”

#### 4. Autonomia e Valorização Profissional

A autonomia no trabalho e o reconhecimento de competências pessoais aparecem como pontos positivos para o bem-estar e engajamento.

Palavras associadas: autonomia, oportunidade, conhecimento, compatibilidade, realização, competência, potencialidade

Exemplos de respostas:

“Tenho autonomia nas decisões pessoais”

“Tarefas compatíveis com meus conhecimentos e interesses”

#### 5. Relação entre Liderança e Clima Organizacional

Lideranças empáticas e abertas geram ambientes colaborativos e harmônicos.

Exemplo: “Liderança confiável, positiva e com forte orientação humana”

#### 6. Relação entre Comprometimento e Autonomia



---

Com base nas palavras recorrentes, é possível destacar os seguintes eixos temáticos nas respostas:

### 1. Trabalho e servidores

Há uma percepção intensa de sobrecarga de trabalho e desproporção na distribuição de tarefas, indicando desequilíbrios operacionais. Também aparece a baixa gratificação emocional ou institucional pelo volume de entregas.

### 2. Pessoas e gestão

O aspecto interpessoal é um ponto sensível. Aparecem sentimentos como isolamento, medo da chefia e dificuldade de diálogo, o que afeta o ambiente psicológico e a participação efetiva.

### 3. Servidores

O relato mais frequente é a insuficiência de pessoal, associada a uma má distribuição entre setores (lotacionograma desbalanceado). Isso se conecta diretamente à sobrecarga de trabalho e à insatisfação geral.

### 4. Gestão

Falta clareza no planejamento, decisões instáveis, repasses mal comunicados sugerem problemas de gestão estratégica e comunicação vertical. Isso afeta diretamente o engajamento e a autonomia dos servidores.

## CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS

A reitoria não apresenta um clima institucional único, senão vários, permeados especialmente pela percepção das rotinas de trabalho e relacionamento interpessoal e com as chefias. Por esse motivo, realizou-se também um levantamento intersetorial e pretende-se que os dados subsidiem ações em nível de gestão.

---

A dinâmica estabelecida no cotidiano do trabalho, ou seja, no setor, é determinante inclusive para a percepção de questões macro, tais como a avaliação dos servidores sobre os níveis mais altos da gestão, a vontade de conviver (ou não) com os colegas ou a interação com os campi.

O PGD não tem sido sempre utilizado com todo o seu potencial de foco em resultados, em especial nos setores em que os resultados almejados, prazos e distribuição de demandas não são planejados de forma clara e participativa. Mas, especialmente nesses setores, parece estar sendo realizado no atendimento servilista de demandas solicitadas aos poucos e como uma válvula de escape das tensões de convivência.

Entretanto, o PGD foi destacado como o principal aspecto positivo no contexto de trabalho da reitoria, tanto por favorecer o enfoque nas atividades a serem desenvolvidas em detrimento do controle da presença física do servidor, como por permitir a fuga de servidores de setores nos quais as relações interpessoais foram apontadas como fragilizadas e/ou conflituosas.

### **Ações em Andamento**

As devolutivas estão sendo apresentadas diretamente aos gestores de cada setor da Reitoria. Mais do que a entrega do relatório, esse processo busca promover um espaço de diálogo e parceria entre as lideranças e a Psicologia Organizacional, que compõe a Governança de Pessoal.

### **Sugestões de Ações Institucionais**

<b>Área</b>	<b>Ações Sugeridas</b>
Trabalho	Redistribuição de tarefas com base em demandas; mapeamento de processos para identificar falhas, retrabalhos; reconhecimento institucional por esforço extra por meio de ações concretas voltadas à

---

	qualidade de vida (parcerias, investimento em desenvolvimento, liberação para atenção à saúde física e mental). Descentralização de procedimentos com maior autonomia aos subsetores e aos campi.
Pessoas	Promover mediações internas, espaços de acolhimento; incentivo à cultura de feedback mútuo.
Gestão	Reforçar reuniões com foco em alinhamento, realizar pactos de resultados desejados claros com prazos intermediários e finais bem definidos; Redução de reuniões informativas e criação de mecanismos para participação efetiva nas decisões setoriais.