

DESENVOLVIMENTO DE UMA FERRAMENTA PARA COLETA DE DADOS DE PESQUISAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA INDÚSTRIA DO RAMO METALÚRGICO

176

Bacharelado em Sistemas de Informação
5º período

Orientadora
Profª Doutora Ana Vanali

Autores
Gabriel Domingues do Padro
Geovani Possenti Bernardino
Juan Carlo Martins Perdoncim
Rafael Gomes Ramos
Vinicius Vieira Braz Laureano

Resumo:

O presente artigo apresenta os resultados de um estudo de caso conduzido durante o 5º semestre de 2023 em uma empresa do setor metalúrgico. O desafio proposto pela empresa consistiu em apresentar uma aplicação existente ou desenvolvida pela equipe que fosse inovadora para a coleta de dados e aplicação de pesquisas sobre clima organizacional. Diante disso, o objetivo geral deste estudo foi elaborar uma proposta inovadora para esse processo, visando alcançar o número esperado de respondentes e garantir a satisfação dos colaboradores. Os objetivos específicos estabelecidos foram: identificar as causas da situação atual do problema, buscar alternativas de solução e apresentar um plano de ação.

Para atingir o objetivo geral, foram adotados os seguintes métodos e técnicas de coleta de dados: estudo de caso, brainstorming, pesquisa documental, pesquisa na internet, pesquisa bibliográfica e entrevista informal. A análise dos dados coletados foi realizada por meio da matriz SWOT. Para a apresentação do plano de ação, foram utilizados o método 5W2H e a ferramenta *Trello*.

Os resultados obtidos atenderam plenamente às expectativas, uma vez que foi possível abordar de maneira bem-sucedida todos os principais pontos destacados pela empresa. Além disso, foi possível desenvolver uma aplicação adequada a esse contexto, que se mostrou clara e eficiente. Em conclusão, este estudo evidencia que a aplicação proposta foi capaz de contribuir significativamente para a melhoria do processo de coleta de dados e realização de pesquisas de clima organizacional na empresa estudada.

Palavras-chave: Clima Organizacional, Inovação, Gestão de Pessoas, Solução.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo é o trabalho final da disciplina de Jornadas de Aprendizagem do 5º período do curso de Bacharelado em Sistemas de Informação realizado durante o 1º semestre do ano de 2023. O estudo foi dividido em quatro partes principais:

A primeira parte aborda os conceitos iniciais utilizados para compreender e fundamentar os desafios enfrentados pela empresa em estudo. Isso inclui a explicação do desafio específico deste semestre, a problemática subjacente e sua justificativa, bem como os objetivos gerais e específicos estabelecidos. Além disso, são apresentadas as bases teóricas utilizadas para embasar o estudo. Por fim, é detalhada a metodologia adotada para a execução e planejamento deste artigo.

Na segunda parte, são apresentados detalhes sobre a empresa em estudo, incluindo seu ramo de atuação. Além disso, é realizada uma análise do problema atual utilizando o método da matriz SWOT, que tem como objetivo destacar as principais ameaças e fraquezas do método atualmente empregado pela empresa.

Na terceira parte, são apresentados os estudos de caso que foram utilizados para elaborar e confirmar o plano de ação proposto. Esses estudos de caso fornecem exemplos concretos que embasam e sustentam as decisões tomadas, trazendo validação e respaldo ao plano desenvolvido.

Na quarta parte, é apresentada a aplicação desenvolvida com o objetivo de solucionar a demanda identificada pela empresa. Nessa seção, são detalhados todos os métodos e técnicas utilizados para modelar a aplicação, garantindo uma explicação abrangente do processo de desenvolvimento. Além disso, são fornecidas capturas de tela que evidenciam e demonstram os resultados obtidos com o sistema desenvolvido. Essas capturas de tela oferecem uma visão concreta e visual do funcionamento e eficácia da aplicação.

Por fim tem-se as considerações finais com uma reflexão sobre o processo de elaboração do presente artigo e indicação de tema para estudos futuros.

1.1 MÃOS NA MASSA

Este tópico abordará os principais aspectos do tema, exemplificando o desafio do semestre, o objetivo geral e objetivos específicos e a fundamentação teórica.

1.2 Inovação em Processos de Negócios

Com a crescente competição no mercado, a inovação em processos de negócios tem se tornado cada vez mais relevante para as empresas. De acordo com os autores Davenport e Short (1990), a inovação em processos de negócios se refere a melhorias significativas na forma como o trabalho é realizado, resultando em maior eficiência, qualidade e satisfação do cliente.

Para inovar em processos de negócios, é necessário compreender a dinâmica dos processos, identificar as oportunidades de melhoria e implementar mudanças com foco na maximização de resultados. Segundo Hammer e Champy (1993), é preciso "reinventar" os processos, não apenas melhorá-los, a fim de obter vantagem competitiva. Para isso, é fundamental utilizar ferramentas de análise e modelagem de processos, como a análise de fluxo de valor (*Value Stream Mapping*) e a notação BPMN (*Business Process Model and Notation*), que permitem visualizar e compreender os processos de negócios de forma clara e objetiva. Essas ferramentas permitem a identificação de gargalos, desperdícios e oportunidades de melhoria nos processos.

Além disso, é importante adotar uma abordagem centrada no cliente, buscando entender as necessidades e expectativas dos clientes em relação aos processos de negócios. Segundo Womack e Jones (2003), a abordagem *Lean* é uma forma de inovação em processos de negócios que se concentra na redução de desperdícios e no aumento da qualidade dos produtos e serviços entregues aos clientes.

Outra abordagem interessante é a melhoria contínua, que se baseia no ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*), proposto por Deming (1986). Essa abordagem busca identificar oportunidades de melhoria, implementar mudanças, avaliar os resultados e ajustar os processos continuamente, visando à maximização de resultados.

Por fim, é importante destacar que a inovação em processos de negócios não é uma tarefa simples e exige comprometimento e envolvimento de todos os membros da organização. É necessária uma cultura de melhoria contínua e a utilização de metodologias e ferramentas adequadas para obter sucesso nessa empreitada.

1.3 O Desafio do Semestre

O desafio deste semestre proposto pela Empresa Estudada consiste em apresentar uma ferramenta inovadora para a coleta de dados em pesquisas de clima organizacional. O objetivo geral é analisar o nível de satisfação dos colaboradores da empresa e apresentar oportunidades de melhoria em outros indicadores da organização, além de atender às metas dos respondentes/participantes e do grau de satisfação dos funcionários com a empresa.

Dessa forma, nosso projeto tem como objetivo criar uma ferramenta inovadora que permita a coleta de dados de pesquisa de clima organizacional. O intuito é analisar o nível de satisfação dos colaboradores da Empresa Estudada, identificar oportunidades de melhoria em outros indicadores da organização e atingir a satisfação dos respondentes/participantes, aumentando o grau de satisfação dos funcionários com a empresa. Acreditamos que, com essa abordagem, podemos ajudar a Empresa Estudada a melhorar a experiência de seus funcionários, aumentar a produtividade e, consequentemente, obter maior sucesso nos negócios.

1.4 Problemática e Justificativa

Considerando que a empresa vem enfrentando dificuldades na realização da pesquisa de clima organizacional, tendo um número abaixo do esperado de colaboradores que responderam à pesquisa e um grau de satisfação insatisfatório, o intuito é solucionar esses problemas, propor a criação de um sistema inovador que utilize a programação de software para coletar e fornecer dados específicos. O objetivo deste trabalho é desenvolver um sistema que atenda aos padrões tecnológicos e às necessidades da indústria, de forma a melhorar a eficiência e eficácia da pesquisa de clima organizacional.

1.5 Objetivo Geral e Objetivos Específicos

Neste item serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos deste projeto.

1.5.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste projeto é elaborar uma proposta inovadora para o processo de pesquisa de satisfação do clima organizacional, visando atingir o número esperado de respondentes e aumentar a satisfação dos colaboradores. O projeto terá como foco o processo de preenchimento da pesquisa, com o objetivo de aprimorar sua efetividade e eficiência.

1.5.2 Objetivos Específicos

Neste item, serão apresentados os objetivos específicos, que são:

- a) Levantar as causas da situação atual do problema;
- b) Buscar alternativas de solução para o problema;
- c) Apresentar um plano de ação para o problema.
- d) Desenvolver a aplicação proposta;
- e) Realizar testes na aplicação desenvolvida.

1.6 Fundamentação Teórica

Neste tópico, serão apresentadas revisões de pesquisas e discussões de autores sobre os temas abordados no projeto.

1.6.1 Recursos Humanos

A área de Recursos Humanos (RH) é um conjunto de métodos, habilidades, práticas, políticas e técnicas que tem como objetivo gerenciar os comportamentos internos das empresas e desenvolver o capital humano. O RH é responsável por selecionar, coordenar e promover os funcionários na direção dos objetivos e metas da organização. De acordo com França (2011), as principais atividades de treinamento estão relacionadas à necessidade de preparar os colaboradores para substituir aqueles que vão saindo, preparar os profissionais para novas tarefas e funções, desenvolver gestores que se movimentem

horizontal e verticalmente e adaptar-se à rápida modificação do conteúdo do trabalho e das transformações tecnológicas.

Com a adoção de uma abordagem estratégica, o setor de RH assume um papel cada vez mais importante nas empresas. Marras (2011, p. 9) ressalta que foi somente em 1960 que surgiu a denominação que associava essa área às ciências humanas, momento em que se definiu que seria apropriado chamar essa função de "gerente de relações humanas" ou "gerente de recursos humanos". Essa mudança não foi apenas uma questão de nomenclatura, mas também de ampliação das subáreas dentro do RH, tornando-o mais abrangente e complexo.

1.6.2 Clima Organizacional

A pesquisa de clima organizacional é uma das principais ferramentas para a avaliação da satisfação e do engajamento dos colaboradores em uma organização. Através dela, é possível identificar os pontos fortes e fracos do ambiente de trabalho, bem como as necessidades e expectativas dos funcionários em relação à empresa.

Segundo Chiavenato (2014), a pesquisa de clima organizacional é uma técnica de pesquisa que tem como objetivo medir o grau de satisfação dos colaboradores em relação a diversos aspectos do ambiente de trabalho, tais como: liderança, comunicação, clima organizacional, benefícios, salários, entre outros. Segundo o autor, a pesquisa de clima é uma importante ferramenta para a gestão de pessoas, pois permite que a empresa identifique os pontos que precisam ser melhorados e adote medidas para aperfeiçoar o ambiente de trabalho.

De acordo com Robbins, Judge e Millet (2015), o clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico em que os funcionários realizam suas atividades. O clima organizacional é formado pela percepção que os colaboradores têm dos valores, normas, políticas, práticas e procedimentos da empresa. Portanto, a pesquisa de clima organizacional é uma técnica que busca avaliar a percepção dos colaboradores em relação aos aspectos que compõem o clima organizacional.

Para realizar uma pesquisa de clima organizacional, é necessário seguir alguns passos importantes. Segundo Marras (2011), o primeiro passo é definir os objetivos da pesquisa e os aspectos que serão avaliados. Em seguida, deve-se definir a metodologia da pesquisa, escolhendo as técnicas que serão utilizadas para coletar os dados, tais como

questionários, entrevistas ou grupos focais. Também é importante definir o público-alvo da pesquisa, ou seja, quem serão os participantes e como será feita a amostragem.

Em resumo, a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta importante para a gestão de pessoas, pois permite que a empresa avalie a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho e adote medidas para melhorar o clima organizacional. É fundamental que a pesquisa seja realizada de forma clara, objetiva e transparente, para que os resultados sejam efetivos e contribuam para o desenvolvimento da empresa.

1.6.2.1.1 Cultura Organizacional

Segundo Freitas (1999), Cultura Organizacional refere-se ao conjunto de valores, crenças, práticas, hábitos, tradições e comportamentos que são compartilhados por uma organização ou empresa. Essa cultura é moldada pelo ambiente social e psicológico em que os membros da organização interagem entre si, com clientes e outras partes interessadas. A cultura organizacional é influenciada por vários fatores, incluindo a história da organização, sua estrutura, liderança, política de gestão de pessoas, objetivos e valores, bem como a cultura mais ampla da sociedade em que a organização está inserida. Ela pode ser expressa através de símbolos visuais, rituais, histórias, linguagem, normas e atitudes que são compartilhados e transmitidos entre os membros da organização.

A cultura corporativa pode ter uma influência significativa na eficácia da organização, na satisfação dos colaboradores, na motivação e na retenção de talentos, além da percepção dos clientes e da comunidade em geral. Por essa razão, é crucial que as empresas tenham consciência da sua cultura organizacional e busquem proativamente promover valores e comportamentos que estejam alinhados com sua missão, visão e objetivos estratégicos. (LANZER, 2017).

1.6.3 PHP

O PHP (*Hypertext Preprocessor*) foi criado em 1994 como uma linguagem de programação orientada a objetos, destinada a desenvolver sistemas *web* no *back-end*. Segundo Niederauer (2023), Rasmus Lerdorf, seu criador, a desenvolveu inicialmente para uso pessoal, mas, com o trabalho contínuo em sua evolução, a linguagem ganhou popularidade entre os desenvolvedores em todo o mundo. Atualmente, o PHP é uma das

linguagens mais conhecidas e utilizadas em todo o mundo para o desenvolvimento de sistemas web.

Conforme Converse (2023), o PHP é uma linguagem de *scripts* que pode ser combinada com HTML ou utilizada como um binário independente. Ele destaca muitas razões para utilizar o PHP, como o fato de ser um *software* de código-fonte aberto e gratuito, sua estabilidade, velocidade e tecnologias do lado do cliente, entre outras vantagens. Além disso, o PHP não é baseado em *tags* e é capaz de ser usado em várias plataformas, o que o torna uma linguagem flexível e versátil.

1.6.4 Laravel

O Laravel é um *framework* lançado por volta de 2010 e desenvolvido para ser usado em conjunto com a linguagem PHP. Atualmente, ele é amplamente utilizado na comunidade de desenvolvimento de aplicações e projetos semelhantes.

Conforme Gabardo (2017), o Laravel tem como base uma ferramenta de apoio ao PHP voltada para o desenvolvimento de sistemas web. Seu principal objetivo é fornecer suporte durante a execução do software, especialmente para aplicações que demandam alto nível de segurança. O framework também se destaca por oferecer melhor desempenho e agilidade, simplificando as tarefas de programação e gerando um código mais limpo. Além disso, o Laravel promove o uso de boas práticas de programação e adota padrões estabelecidos na área.

Segundo Pelizza, Bertolini e Silveira (2017), o Laravel representa um avanço no desenvolvimento de sistemas web, proporcionando uma abordagem mais eficiente e segura. Com o framework, os desenvolvedores têm acesso a recursos e funcionalidades que facilitam a criação de aplicações robustas e escaláveis.

No geral, o Laravel se estabeleceu como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de aplicações PHP, tornando o processo mais eficiente, seguro e simplificado. Sua adoção tem crescido significativamente devido aos benefícios que oferece em termos de produtividade e qualidade de código.

1.6.5 Javascript

O JavaScript é uma linguagem de programação interpretada e estruturada. O núcleo da linguagem JavaScript consiste em alguns benefícios comuns da programação que

permite a você fazer coisas como: Armazenar conteúdo útil em variáveis, criar APIs, entre outros. As APIs (*Application Programming Interfaces* - Interface de Programação de Aplicativos) são conjuntos prontos de blocos de construção de código que permitem que um desenvolvedor implemente programas que seriam difíceis de se implementar. Um uso muito comum do JavaScript é modificar dinamicamente HTML e CSS para atualizar uma interface do usuário, por meio da API do *Document Object Model* (DOM). (JAVASCRIPT, 2022).

Cada guia do navegador tem seu próprio espaço para executar código (esses espaços são chamados de "ambientes de execução", em termos técnicos), isso significa que na maioria dos casos o código em cada guia está sendo executado separadamente, e o código em uma guia não pode afetar diretamente o código de outra guia ou até mesmo de outro website. Isso é uma boa medida de segurança para sistemas web. (MDN, 2021)

1.6.6 Banco de Dados Relacional

Conforme Date (2004), um sistema de banco de dados é um conjunto de informações que visa gerenciar o armazenamento, a busca e a modificação dessas informações, para isso é necessário definir estruturas para o armazenamento de informações (tabelas), e dispor de mecanismos para a manipulação desses dados com o *CRUD* (*Create, Read, Update e Delete*).

Para os autores Silberschatz, Sundarshan e Korth (2006), o modelo de banco de dados relacional é o modelo de dados mais utilizado em aplicações comerciais de processamento de dados. Um banco de dados relacional consiste em uma coleção de tabelas, cada uma com um nome único atribuído.

1.7 Metodologia

Neste item serão apresentadas as metodologias utilizadas desde a coleta de dados e requisitos da empresa até as técnicas aplicadas para estruturar e ordenar o projeto.

1.7.1 Métodos e Técnicas de Pesquisa para Levantamento de Dados

1.7.1.1 Estudo de Caso

O estudo de caso é uma abordagem de pesquisa amplamente utilizada nas ciências sociais e aplicadas, que busca analisar um fenômeno complexo em seu contexto real. Segundo Yin (2018), o estudo de caso é uma investigação empírica que examina um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

Conforme Yin (2018), destaca que o estudo de caso é adequado para responder a questões do tipo "como" e "por que" em situações em que o controle sobre os eventos é mínimo e quando os eventos a serem estudados ocorrem naturalmente. O autor salienta a importância de selecionar adequadamente os casos, buscando representatividade e relevância para o fenômeno em estudo.

Em resumo, o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que busca investigar fenômenos complexos em seu contexto real, permitindo uma compreensão aprofundada e contextualizada.

Neste projeto, utilizou-se o estudo de caso para analisar os processos atuais da empresa em questão, de forma a coletar e sistematizar os dados resgatados de outros processos utilizados, e unificá-los em uma proposta sólida e com seus principais objetivos definidos.

1.7.1.2 Brainstorming

O *Brainstorming*, também conhecido como tempestade de ideias, foi desenvolvido por Alex Osborn em 1953 com o objetivo de aumentar a quantidade e qualidade das ideias para um determinado projeto, aproveitando a criatividade e opiniões dos integrantes da equipe sem críticas ou julgamentos, permitindo assim o trabalho em cima de uma ideia mais sólida e compreendida por todos os membros da equipe (BUCHELE; TEZA; SOUZA; DANDOLINI, 2017).

Durante o projeto, o método foi utilizado sempre que a equipe precisou tomar decisões sobre algum assunto, listando todas as ideias sobre o tema e complementando-as conforme a demanda necessária, a fim de encontrar a melhor opção viável.

1.7.1.3 Pesquisa Documental

A pesquisa documental é uma técnica de coleta de dados que se concentra em documentos, escritos ou não, tais como filmes, vídeos, fotos e slides. Esses documentos são usados para obter informações e esclarecimentos sobre processos ou informações necessárias para a pesquisa.

Segundo Oliveira (2013, p. 69), a pesquisa documental caracteriza-se pela busca de informações em documentos que ainda não receberam nenhum tratamento científico, tais como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras formas de divulgação. Esse método foi utilizado durante todo o trabalho como forma de realizar investigações em diferentes pontos de vista.

1.7.1.4 Pesquisa na Internet

Durante o planejamento e execução deste projeto, foram utilizadas diversas ferramentas e recursos disponíveis na internet para pesquisa de referências, tais como livros e artigos científicos, bem como para a utilização de ferramentas de gestão de projetos. Além disso, a internet também foi utilizada para a pesquisa de tecnologias e ferramentas que foram adotadas no desenvolvimento do projeto, assim como para a realização de reuniões com a equipe e colaboradores da empresa, entre outras formas de interação e comunicação.

1.7.1.5 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica é uma atividade essencial no meio acadêmico, pois permite a construção de uma base estruturada de conceitos e métodos que são fundamentais para o desenvolvimento de trabalhos, artigos e obras científicas. Neste projeto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para aprimorar o conhecimento e embasar as atividades desenvolvidas.

Conforme Andrade (2010), a pesquisa bibliográfica é uma habilidade fundamental para a formação acadêmica, pois é uma base para todas as atividades. Seja para a realização de pesquisas de laboratório ou de campo, ou para o desenvolvimento de trabalhos exploratórios, é fundamental realizar uma pesquisa bibliográfica preliminar para

a fundamentação dos conceitos e métodos utilizados. Segundo o autor, "todos os alunos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas" (ANDRADE, 2010, p. 25).

1.7.1.6 Entrevista Informal

A entrevista informal é uma técnica frequentemente empregada em diversas esferas. Ela envolve um diálogo informal entre o entrevistador e o entrevistado, com a abordagem de tópicos específicos. Pode ser realizada pessoalmente ou de modo virtual, com a duração variando em função da complexidade do tópico e dos objetivos do diálogo. Segundo Severino (2017), a entrevista informal é um recurso de pesquisa qualitativa com o intuito de adquirir informações sobre um assunto específico, do ponto de vista do entrevistado. É de suma importância ressaltar a necessidade de se realizar a entrevista de forma adequada e respeitando os preceitos éticos.

No dia 06 de abril de 2023 no horário letivo, foi realizada a primeira entrevista informal com dois dos funcionários da empresa nas dependências da Faculdade da Indústria – São José dos Pinhais.

1.7.2 Métodos e Técnicas de Pesquisa para Análise de Dados

1.7.2.1 Matriz SWOT

De acordo com Fernandes (2012), a matriz SWOT é uma técnica de análise ambiental que visa identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças de uma organização. Embora não haja uma comprovação documental da sua origem, acredita-se que ela tenha sido desenvolvida em dois momentos distintos: primeiro, pelo professor Albert Humphrey, da Universidade de Stanford, por volta de 1960, e segundo, pelos professores de Harvard George Albert Smith Jr, C. Roland Christensen e Kenneth Andrews, no início da década de 1950.

Atualmente, a matriz SWOT é amplamente utilizada em todo o mundo como parte do planejamento estratégico das organizações, juntamente com outras ferramentas e técnicas. Um dos principais atrativos da matriz SWOT é a possibilidade de cruzar as forças e fraquezas da organização com as oportunidades e ameaças do ambiente externo. Dessa

forma, é possível avaliar o nível de preparo da organização para lidar com o futuro desenhado na matriz.

Essa metodologia pode ser utilizada para analisar o cenário de empresas, como foi o caso da Empresa Estudada, onde a matriz SWOT foi aplicada para compreender as causas dos desafios enfrentados pela organização.

1.7.3 Métodos e Técnicas de Pesquisa para Elaborar um Plano de Ação

1.7.3.1 5W2H

De acordo com Vergara (2006), o plano de ação 5W2H é um conjunto de diretrizes administrativas que consiste em atividades, prazos e responsabilidades a serem executadas pelos participantes de um projeto. Seu propósito principal é estabelecer de maneira clara as ações a serem realizadas em um projeto específico ou aplicação. Essa abordagem é amplamente utilizada para mapear e padronizar processos, estabelecer procedimentos associados e elaborar planos de ação. O termo 5W2H é derivado das iniciais de sete palavras em inglês que representam perguntas essenciais no planejamento: *What* (o que será feito?), *Why* (por que será feito?), *Where* (onde será feito?), *When* (quando será feito?), *Who* (por quem será feito?), *How* (como será feito?) e *How Much* (quanto custará?).

1.7.3.2 Trello

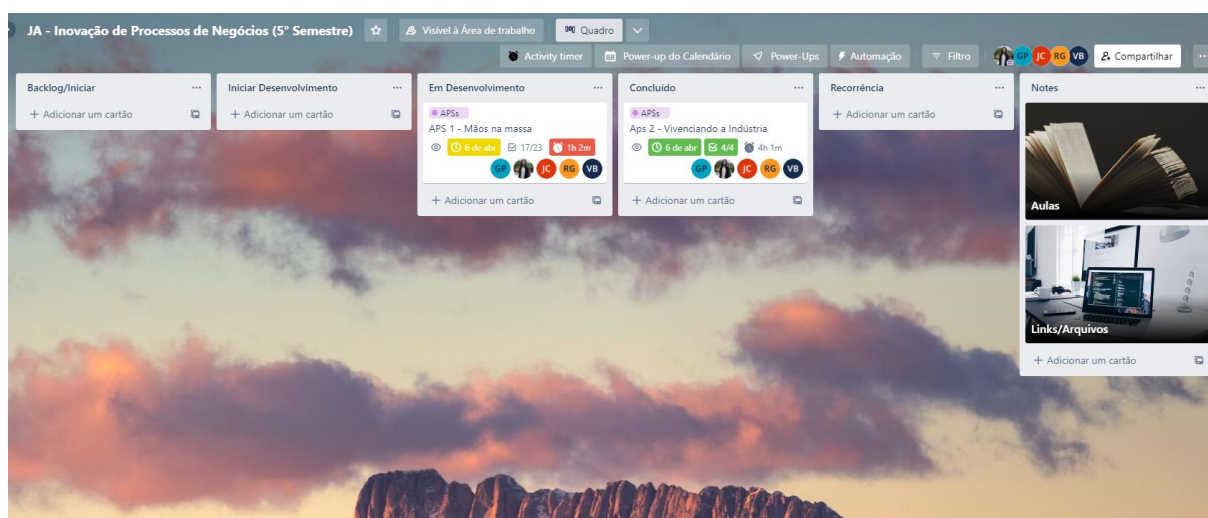
O gerenciamento de projetos e equipes em qualquer contexto, seja empresarial ou educacional, é uma tarefa complexa que envolve um planejamento e controle eficiente para garantir que as funções, prazos e prioridades de cada membro estejam claros e evidentes. Embora existam várias ferramentas e métodos para alcançar esse objetivo, é crucial analisar e selecionar a melhor opção para cada projeto específico. Gray e Larson (2009, p.10) destacam que um dos principais motivos que impulsionam a demanda por gerenciamento de projetos eficiente é a diminuição da vida útil dos produtos no mercado, pois novos conceitos e propostas frequentemente surgem para preencher novos horizontes.

Uma alternativa possível para criar uma gestão de projetos prática e eficiente no dia a dia da equipe é a ferramenta web *Trello*. Johnson (2017) afirma que essa ferramenta

permite aos usuários organizar equipes e projetos de acordo com as necessidades individuais, criando um plano de ação visual em forma de painéis que permitem a subdivisão de atividades para cada responsável, incluindo a atribuição de listas de tarefas e prazos de conclusão, entre outras possibilidades.

Para essa importante tarefa, o *Trello* utiliza um método chamado *Kanban*, que, de acordo com Brechner (2015), é uma técnica simples de gerenciamento de projetos que visualiza o fluxo de trabalho do projeto e destaca os problemas que ocorrem durante o desenvolvimento, incentivando a equipe a resolvê-los da melhor maneira possível e o mais rápido possível. Assim como ilustra a figura 1, o *Trello* funciona de forma linear, utilizando listas para organizar as tarefas do projeto, permitindo aos usuários manipular cartões com várias funções e configurações, como a atribuição de datas, membros, checklists dinâmicos, links, documentos, comentários e outras possibilidades para personalizar o fluxo de trabalho do projeto.

Figura 1 - Imagem do Quadro do Trello.



Fonte: elaboração dos autores (2023).

Além disso, o *Trello* possui métodos eficientes para monitorar o progresso de cada tarefa, como ilustrado na figura 1. Na seção de tarefas concluídas, é possível notar que a cor verde-clara é utilizada para destacar as tarefas que já foram finalizadas. A ferramenta também exibe claramente quais membros da equipe são responsáveis por cada tarefa, exibindo suas fotos ao lado de cada uma.

Neste projeto utilizamos o *Trello* para acompanhar e listar todas as atividades do projeto e seus respectivos responsáveis, mantendo tudo organizado e garantindo que todos os prazos estabelecidos fossem cumpridos.

2 VIVENCIANDO A INDÚSTRIA

Este tópico abordará os principais aspectos relacionados à empresa que estabeleceu uma parceria com a Faculdade da Indústria - SJP, suas dificuldades e possíveis soluções. Para isso, será realizada uma contextualização inicial sobre o assunto, a fim de permitir uma abordagem clara e objetiva do projeto.

2.1 Empresa Estudada Metalúrgica Industrial

A Empresa Estudada é uma empresa de metalurgia com uma história de longa data, tendo sido estabelecida em 1971 na cidade de São José dos Pinhais, Paraná, no Brasil. Desde sua fundação, a empresa tem se dedicado à fabricação de peças e conjuntos montados, tendo iniciado sua jornada no mercado de cofres de segurança. (EMPRESA ESTUDADA, 2023).

Ao longo dos anos, a Empresa Estudada ampliou seu portfólio de produtos e expandiu sua atuação em diversos mercados, incluindo agricultura, construção civil, indústria automotiva pesada, ferrovias e equipamentos para a construção civil. A empresa conquistou importantes clientes, como New Holland, Volvo, Mercedes, Scania, John Deere, AGCO e Caterpillar. (EMPRESA ESTUDADA, 2023).

Ademais, a Empresa Estudada consolidou-se como uma referência na conformação de materiais estruturais, tendo sua estrutura utilizada como laboratório no desenvolvimento de novas ligas, como o material LNE 500. A empresa também se destaca pelo seu sistema de produção eficiente, que se inicia com a Visão de Produção da empresa e utiliza um fluxo de trabalho colaborativo para assegurar agilidade e qualidade em todo o processo produtivo. (EMPRESA ESTUDADA, 2023).

Segundo a Empresa Estudada (2023) a empresa continua a buscar novos desafios e expandir seu portfólio de clientes e parceiros. Com sua vasta experiência, tecnologia de ponta e dedicação, a empresa está preparada para enfrentar novos compromissos e desafios em um mercado cada vez mais competitivo.

2.2 Ramo de Atuação

De acordo com Paulo Spanholi, presidente do Sindicato da Indústria de Materiais Metalúrgicos, Mecânicos e Eletrotécnicos (Simecs) de Caxias do Sul e região, os últimos dois anos foram extremamente positivos. Com base nesse desempenho, acredita-se que o setor será capaz de manter um ritmo sólido em 2023, com um crescimento estimado de 2% em relação a 2022. O ano de 2022 deve encerrar com um aumento entre 4% e 5%. Essa confiança está fundamentada principalmente na continuidade da expansão do agronegócio, que continua se beneficiando dos altos preços das commodities no mercado internacional, juntamente com a expectativa de safras recordes de grãos. (HUNOFF, 2022).

2.3 Contexto Atual da Empresa

A pesquisa de clima organizacional é uma prática comum nas empresas que se baseia na crença gerencial de que a opinião dos funcionários é crucial para identificar áreas que precisam de melhorias. Na Empresa Estudada, essa pesquisa é realizada a cada dois anos, mas as últimas duas edições, em 2019 e 2021, não alcançaram as metas de número de participantes e satisfação dos colaboradores (EMPRESA ESTUDADA, 2023).

A atual pesquisa é composta por 32 questões, e é enviada anonimamente aos colaboradores por *WhatsApp* ou *Email*. A empresa estipula um prazo de 10 dias para responder ao questionário. O objetivo principal da empresa é de inovar a pesquisa de clima organizacional, buscando uma maior adesão dos colaboradores e mais informações coerentes e relevantes para a análise de clima organizacional.

A pesquisa atualmente é realizada pela ferramenta *Google Forms*, e a empresa garante o anonimato das respostas dos colaboradores, buscando tranquilizar os colaboradores que muitas vezes tem medo de não ter sua privacidade respeitada. Para a Empresa Estudada, é fundamental que a pesquisa seja respondida por cerca de 90% dos colaboradores, um objetivo que também é valorizado por alguma norma ISO, embora não se saiba qual.

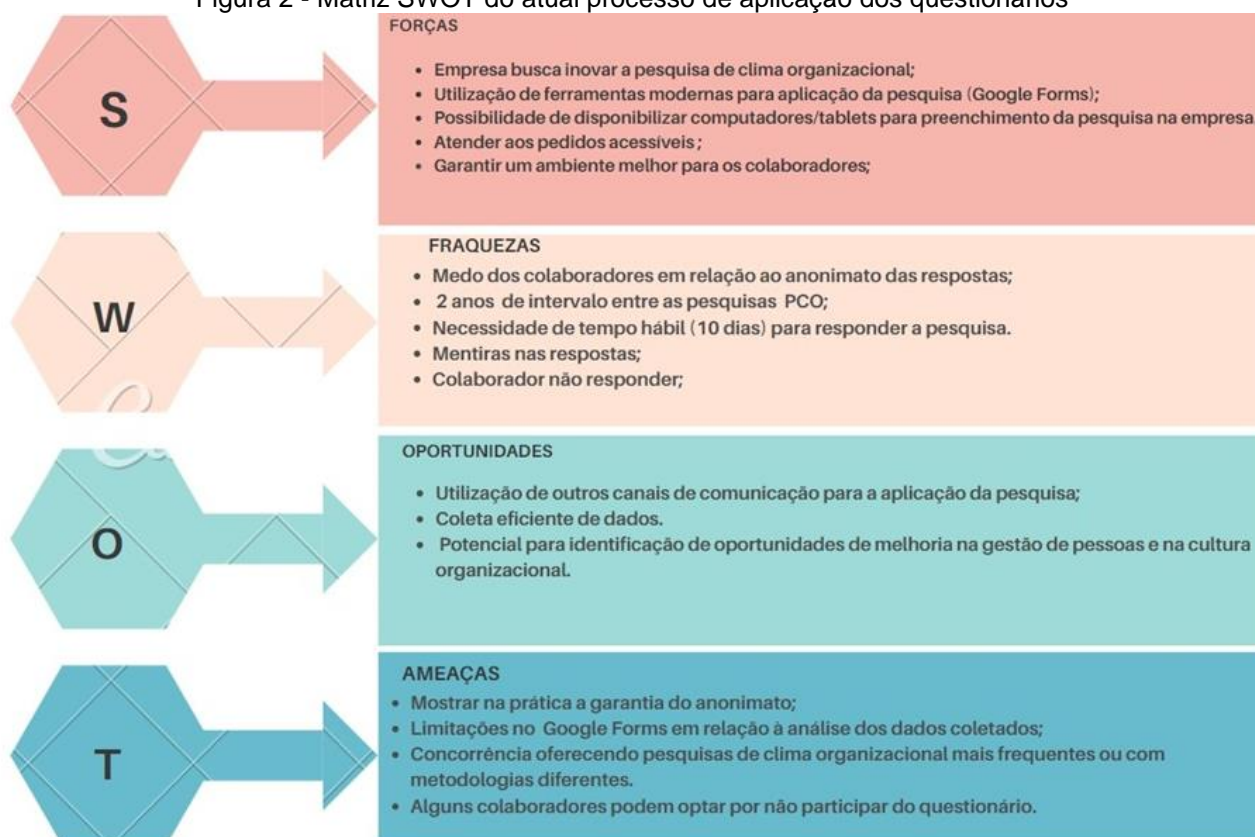
Atualmente, ela conta com cerca de 1280 colaboradores, e busca manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo, garantindo a satisfação e a motivação de seus colaboradores. A pesquisa de clima organizacional é uma das ferramentas utilizadas pela empresa para avaliar a sua cultura organizacional e implementar melhorias contínuas,

sempre com foco no bem-estar de seus colaboradores. Neste contexto, a empresa estudada levantou 3 pontos que devem ser levados em consideração no desenvolvimento da aplicação, sendo:

- Segurança nos dados armazenados das pesquisas, utilizando de práticas e conceitos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), para garantir que estes dados estejam seguros quando armazenados.
- Garantir que os funcionários não sejam identificados após o preenchimento da pesquisa de clima organizacional, ou seja, garantir que a pesquisa seja realizada de forma totalmente anônima.
- Que a aplicação possua alguma forma de visualizar e identificar indicadores e resultados das pesquisas respondidas até o momento da consulta.

A figura 3 ilustra a matriz SWOT elaborada com o intuito de identificar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças do processo atual de aplicação de questionários da Empresa Estudada.

Figura 2 - Matriz SWOT do atual processo de aplicação dos questionários



Fonte: elaboração dos autores (2023).

Assim como exemplifica a figura 3, nesta matriz SWOT podemos destacar as seguintes forças:

- a) Empresa busca inovar a pesquisa de clima organizacional: a organização demonstra um compromisso sólido com a inovação da pesquisa de clima organizacional, refletindo uma postura proativa em relação ao engajamento dos colaboradores e à melhoria contínua do ambiente de trabalho.
- b) Utilização de ferramentas modernas para aplicação da pesquisa: uma abordagem moderna é adotada através da utilização de ferramentas avançadas, como o *Google Forms*, para a aplicação da pesquisa. Essa escolha estratégica facilita o processo de coleta de dados, permitindo uma abordagem mais eficiente e ágil na obtenção das respostas dos colaboradores.
- c) Possibilidade de disponibilizar computadores/tablets: a disponibilização de computadores ou tablets para o preenchimento da pesquisa dentro da empresa oferece uma conveniência adicional aos colaboradores, tornando o acesso à pesquisa mais acessível e contribuindo para o aumento da taxa de resposta.
- d) Atender aos pedidos acessíveis: A empresa demonstra uma postura empática ao atender às demandas dos colaboradores, levando em consideração suas necessidades. Essa abordagem empática contribui para a construção de uma cultura organizacional baseada na confiança e na colaboração, incentivando a participação ativa dos funcionários na pesquisa. O objetivo da pesquisa de clima organizacional é criar um ambiente de trabalho melhor, demonstrando uma preocupação genuína com o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Esse compromisso visa promover um local de trabalho saudável e produtivo, beneficiando tanto os colaboradores quanto a empresa como um todo.

Podemos destacar as seguintes fraquezas:

- a) Medo dos colaboradores com o anonimato: O receio dos colaboradores em relação à confidencialidade das respostas pode impactar a sinceridade e a franqueza nas informações fornecidas. É fundamental tratar essa preocupação com transparência e assegurar a confidencialidade dos dados.

- b) Intervalo entre as pesquisas de 2 anos: O período de dois anos entre as pesquisas de clima organizacional pode restringir a frequência do feedback e a identificação de mudanças ao longo do tempo. Levar em consideração a possibilidade de realizar pesquisas com maior frequência pode contribuir para obter uma visão mais atualizada do clima organizacional.
- c) Tempo hábil para respostas da pesquisa: O prazo necessário de 10 dias para responder à pesquisa pode representar um desafio para a participação dos colaboradores com agendas ocupadas. Para estimular uma maior adesão dos funcionários, é recomendável oferecer prazos flexíveis e comunicar claramente a importância da participação. Dessa forma, os colaboradores terão a oportunidade de ajustar sua programação e se engajar ativamente na pesquisa.
- d) Mentiras nas respostas: A existência de respostas falsas pode comprometer a precisão e a confiabilidade dos dados coletados, minando a validade da pesquisa. É crucial ressaltar a importância da honestidade nas respostas, evidenciando que o propósito da pesquisa é aprimorar o ambiente de trabalho. Ao encorajar a sinceridade e a transparência, podemos garantir que os dados coletados sejam confiáveis e representem fielmente a realidade, possibilitando uma análise precisa e embasada para a implementação de melhorias significativas no ambiente organizacional.

Como oportunidades podemos destacar:

- a) Utilização de outros canais de comunicação para a aplicação da pesquisa: Ao utilizar diferentes canais de comunicação para realizar a pesquisa, é possível ampliar as opções de coleta de dados e alcançar colaboradores que possam ter preferências por métodos distintos. Essa abordagem diversificada contribui para aumentar a representatividade dos resultados e engajar uma maior diversidade de funcionários. Ao oferecer opções como questionários online, entrevistas individuais ou até mesmo pesquisas em formato físico, podemos garantir que todos os colaboradores tenham a oportunidade de participar de acordo com suas preferências, promovendo uma maior inclusão e uma visão mais abrangente do clima organizacional.

- b) Coleta eficiente dos dados: A coleta de dados eficiente por meio do uso de ferramentas modernas facilita a análise e interpretação dos resultados, proporcionando uma tomada de decisão mais ágil e embasada em informações concretas.

Como ameaças podemos destacar:

195

- a) Garantia do anonimato: A garantia do anonimato dos participantes é um aspecto crítico nas pesquisas de clima organizacional, pois incentiva a honestidade e a transparência nas respostas. No entanto, a prática efetiva da garantia do anonimato pode ser desafiadora. Os participantes podem ter preocupações legítimas quanto à confidencialidade de suas respostas, especialmente em organizações em que há falta de confiança entre colaboradores e gestores. É essencial que os pesquisadores adotem medidas adequadas para proteger a identidade dos participantes e comunicar claramente as salvaguardas implementadas, a fim de reduzir as barreiras ao anonimato e aumentar a taxa de participação.
- b) Limitações do Google Forms na análise de dados: embora essa ferramenta seja popular para a coleta de dados em pesquisas de clima organizacional, é importante reconhecer suas limitações em relação à análise dos dados coletados. A plataforma oferece recursos básicos de análise, como a geração de gráficos e tabelas, mas pode não ser suficiente para análises mais avançadas, como a realização de análises estatísticas complexas. Para lidar com essa ameaça, os pesquisadores podem considerar o uso de softwares especializados em análise de dados ou buscar parcerias com profissionais especializados nessa área, a fim de extrair insights mais aprofundados dos dados coletados.

3 TROCANDO IDEIAS

Neste tópico serão apresentados os estudos de caso levantados para utilização no planejamento e execução deste projeto.

3.1 Estudo de Caso 1: Multilit Fibrocimento

A tabela 1 ilustra o primeiro estudo de caso realizado, no qual os dados foram coletados por meio de uma entrevista informal conduzida com um funcionário da empresa em estudo.

Tabela 1 – Estudo de caso 1 – Multilit Fibrocimento.

Fonte	Através de uma entrevista informal com Lucas Viera, Operador de Máquinas da empresa estudada. (VIERA, 2023).
Qual era o problema?	O processo de pesquisas da empresa, era realizado de forma manual, com os colaboradores da empresa preenchendo manualmente as pesquisas que a empresa disponibilizava.
O que foi feito?	Foi implementado a ferramenta Google Forms para aplicação das pesquisas da empresa.
Como foi feito?	Realizando a implementação da ferramenta Google Forms, o link do questionário foi disponibilizado via <i>WhatsApp</i> para as equipes e colaboradores, o tempo em que os colaboradores tinham para responder a pesquisa era de 15 dias. O questionário era composto por 28 questões ao todo.
Quando foi feito?	Foi realizado a implementação no ano de 2020.
Resultados obtidos	Os resultados obtidos foram substancialmente benéficos para a empresa, de forma que foi possível manter as pesquisas mesmo durante a pandemia, e a possibilidade de organização das pesquisas em forma de planilha, facilitando e muito a análise das informações obtidas por parte do setor responsável.

Fonte: elaboração dos autores (2023).

Os estudos de caso têm sido uma ferramenta valiosa no ambiente de trabalho, e o exemplo mencionado destaca seu impacto positivo. No caso em questão, o problema enfrentado pela empresa era o processo manual de coleta de dados por meio de pesquisas preenchidas pelos colaboradores. No entanto, ao implementar o uso do *Google Forms* como uma solução, a empresa obteve resultados significativos.

Essa mudança resultou em uma abordagem mais eficiente para coletar e analisar dados, ajudando a empresa a tomar decisões embasadas em informações concretas. Os estudos de caso como esse fornecem exemplos práticos de como soluções inovadoras podem melhorar processos internos e impulsionar o sucesso de uma organização.

3.1 Estudo de Caso 2: Clínica Florence

A tabela 2 ilustra o segundo estudo de caso realizado.

Tabela 2 – Estudo de Caso 2.

Fonte	Navas (2023).
Qual era o problema?	A empresa tinha um baixo engajamento em pesquisas de clima organizacional por parte dos colaboradores.
O que foi feito?	Foi implementado a ferramenta de gestão de RH clima organizacional e engajamento da empresa Pulse.
Como foi feito?	A ferramenta foi adquirida pela empresa estudada e implementada com fins de buscar um melhor engajamento por parte dos colaboradores.
Quando foi feito?	Não foi possível estimar uma data com base no documento verificado, porém estima-se que a implementação tenha sido realizada entre os anos de 2020 e 2022.
Resultados obtidos	Os resultados obtidos foram significativos dentro da empresa, já que houve um engajamento 12% maior por parte dos colaboradores, sendo que a partir desta implementação, 98% dos colaboradores se declaram engajados no direcionamento das decisões da empresa. Também é possível notar que o NPS (<i>Net Promoter Score</i>) da empresa aumentou de 71% para 90%.
Observações	A ferramenta citada anteriormente da empresa Pulse, e seu módulo de Pesquisa de Clima Organizacional e Engajamento é uma ferramenta que permite os gestores da empresa criar um canal contínuo de escuta as opiniões e sugestões de seus colaboradores, e ela realiza o apontamento de indicadores com base nas informações fornecidas à aplicação. Com isso o departamento de RH pode ter uma plataforma central para manter todos os dados relacionados a cultura organizacional.

Fonte: elaboração dos autores (2023).

Essa experiência destaca a importância dos estudos de caso, pois eles permitem que outras organizações compreendam os desafios enfrentados por seus pares e identifiquem soluções eficazes. A implementação da ferramenta de gestão de clima organizacional e engajamento da Pulse demonstrou como uma abordagem estruturada e baseada em dados pode gerar resultados positivos e fortalecer a cultura organizacional.

3.2 Estudo de Caso 3: Escola Salesiana do Trabalho – Belém PA

A tabela 3 ilustra o terceiro estudo de caso realizado.

Tabela 3 – Estudo de Caso 3.

Fonte	Foi utilizado o trabalho acadêmico de conclusão de curso dos autores Borges e Carvalho (2021).
Qual era o problema?	Em virtude da pandemia no ano 2020, surgiu-se a demanda de implementar uma virtualização do ambiente de aprendizagem dos cursos profissionalizantes das instituições, com isso o presente estudo se originou para investigar qual a percepção dos alunos e colaboradores das instituições, sobre a necessidade desta virtualização repentina.
O que foi feito?	Foi realizado uma pesquisa pela ferramenta Google Forms, na escola Salesiana do Trabalho, localizada na cidade de Belém-PA, com o objetivo de levantar opiniões e sugestões dos alunos e colaboradores sobre a virtualização do ambiente de aprendizagem destes cursos.
Como foi feito?	Foi realizada uma pesquisa pela ferramenta Google Forms, não foi informado qual o método utilizado para compartilhar o link de acesso do formulário, e não foi possível encontrar a quantidade de perguntas em cada questionário.
Quando foi feito?	A pesquisa foi continuamente fornecida entre o período de novembro de 2020 e fevereiro 2021.
Resultados obtidos	Ao total foram recebidos 196 questionários, de um total de 600 alunos nesta instituição, e em cerca de 84,69% dos questionários respondidos, os alunos possuíam um celular próprio em que poderiam acessar e utilizar a ferramenta de virtualização.

Fonte: elaboração dos autores (2023).

Este estudo de caso sobre a virtualização do ambiente de aprendizagem dos cursos profissionalizantes em decorrência da pandemia oferece uma valiosa contribuição para o trabalho. Ao investigar a percepção dos alunos e colaboradores e fornecer insights sobre a viabilidade e aceitação da virtualização, esse estudo possui relevância acadêmica e prática, podendo influenciar pesquisas futuras e contribuir para o aprimoramento do ensino virtual.

3.3 Estudo de Caso 4

A tabela 4 ilustra o quarto estudo de caso realizado.

Tabela 4 - Estudo de Caso 4.

Fonte	Silva (2018).
Qual era o problema?	Havia uma necessidade da implantação de um sistema de ponto eletrônico na instituição IF sertão PE, com isso foi necessário o levantamento de informações dos colaboradores quanto a taxa de adesão e satisfação à está implantação.
O que foi feito?	Foi realizado uma pesquisa com questionários, contando com 16 perguntas objetivas e 3 subjetivas, utilizando a ferramenta Google Forms. Que foram

	destinados a todos os colaboradores da instituição afim de coletar e analisar posteriormente todos os dados levantados.
Como foi feito?	Foram aplicados questionários por meio do Google Forms, porém, não foi mencionado o método de envio do link para que os respondentes pudessem acessar o formulário, tampouco foi estabelecido um prazo para a conclusão da pesquisa. Ao todo, a pesquisa consistia em 19 perguntas, das quais 16 eram objetivas e 3 eram subjetivas.
Quando foi feito?	Não foi possível afirmar com clareza qual o período em que essa pesquisa foi realizada, porém estima-se que o período seja no ano de 2018.
Resultados obtidos	Os resultados obtidos à partir desta pesquisa foram 54% de respondentes, levando em consideração o número máximo de colaboradores nesta instituição, destes dados, destacam-se uma aderência a implementação do ponto eletrônico apenas de 7 colaboradores, sendo que 38 não concordam e 14 concordam parcialmente com está implementação.

Fonte: elaboração dos autores (2023).

Os resultados desse estudo de caso podem contribuir de diferentes maneiras para o trabalho. Primeiramente, durante a pesquisa foi fornecido um exemplo concreto de como a implantação de um sistema de ponto eletrônico pode ser percebida pelos colaboradores de uma instituição específica, possibilitando a análise das razões por trás da adesão limitada e das opiniões divergentes.

Em resumo, esse estudo de caso oferece uma oportunidade de investigação sobre a percepção dos colaboradores em relação à implantação de um sistema de ponto eletrônico. Os resultados obtidos podem enriquecer a discussão teórica, fornecer insights práticos e contribuir para a compreensão dos desafios enfrentados na implementação de sistemas semelhantes em outras organizações.

3.4 Estudo de Caso 5

A tabela 5 ilustra o quinto estudo de caso realizado.

Tabela 5 – Estudo de Caso 5.

Fonte	Gupy (2023)
Qual era o problema?	A Google buscava entender as necessidades de qualificação dos gerentes de suas equipes, que, em grande maioria, eram engenheiros de software.
O que foi feito?	Foi desenvolvido o projeto Oxygen para avaliar as competências de gestão e liderança dos gerentes de equipe.

	<p>Foram contratados um grupo de estatísticos para avaliar as diferenças entre os gerentes com classificação mais alta e mais baixa.</p> <p>Foram realizadas análises qualitativas referentes à satisfação no trabalho, retenção e outros indicadores para reconhecer quais características poderiam antecipar o sucesso de um gestor frente à equipe.</p> <p>Os dados foram coletados usando a análise de pessoas, com ferramentas como avaliações de desempenho anteriores, pesquisas com funcionários, entrevistas e outras fontes de feedback que não fossem tão ligadas nem com a liderança ou diretoria.</p>
Como foi feito?	<p>Foram usadas ferramentas de análise de pessoas, como avaliações de desempenho anteriores, pesquisas com funcionários, entrevistas e outras fontes de feedback que não fossem tão ligadas nem com a liderança ou diretoria.</p> <p>Foram contratados estatísticos para avaliar as diferenças entre os gerentes com classificação mais alta e mais baixa.</p> <p>Foram realizadas análises qualitativas referentes à satisfação no trabalho, retenção e outros indicadores para reconhecer quais características poderiam antecipar o sucesso de um gestor frente à equipe.</p>
Quando foi feito?	O projeto iniciou no ano de 2008, e durou cerca de 5 anos.
Resultados obtidos	<p>Os dados coletados provaram que uma boa gestão realmente faz a diferença e que a qualidade de um gerente afeta sim a performance de um time.</p> <p>Após pesquisas com equipes, líderes e ex-profissionais, foi possível entender os padrões de comportamento que fazem um bom líder.</p>
Observações	<p>O projeto Oxygen da Google foi baseado no feedback dos funcionários, incentivando a compra e a confiança deles.</p> <p>O uso da análise de pessoas deu ao projeto maior credibilidade.</p> <p>Os dados concretos ajudaram a convencer os gerentes por que eles precisavam melhorar seu estilo de gerenciamento.</p>

Fonte: elaboração dos autores (2023).

Esse estudo de caso pode contribuir significativamente para o trabalho ao fornecer uma análise aprofundada sobre a importância da gestão e liderança eficazes no ambiente de trabalho, especialmente em equipes compostas por profissionais altamente qualificados, como engenheiros de software. Os resultados obtidos, bem como as abordagens metodológicas adotadas, podem servir de referência para a elaboração de estratégias de desenvolvimento de líderes e gestores em outras organizações.

Além disso, o estudo de caso destaca a relevância do feedback dos funcionários e do uso de dados concretos na tomada de decisões relacionadas à gestão. Isso pode contribuir para a discussão acadêmica sobre a importância do envolvimento dos

colaboradores e do uso de métodos analíticos para promover um ambiente de trabalho produtivo e satisfatório.

4 HORA DE FALAR

201

Neste tópico, serão abordados diversos elementos essenciais relacionados à aplicação desenvolvida. Serão apresentadas capturas de tela do sistema, requisitos funcionais e não funcionais, diagramas indispensáveis para a modelagem do sistema, bem como as causas priorizadas evidenciadas na matriz SWOT.

4.1 Causas Priorizadas

Como já evidenciado pela matriz SWOT, as causas priorizadas foram as fraquezas e ameaças identificadas no contexto atual da Empresa Estudada. Para a maioria destas causas, a alternativa de solução se concentra em desenvolver uma aplicação personalizável, utilizando ferramentas e tecnologias para o desenvolvimento de uma aplicação direcionada a este propósito, que permita os gestores manipularem os questionários, resultados e afins, de forma sistematizada e facilitada.

Com isso, é possível evidenciar as seguintes causas priorizadas: colaboradores com receio do anonimato, muito intervalo entre as pesquisas, o pouco tempo para preenchimento das pesquisas, não sinceridade dos colaboradores no ato de responder as questões subjetivas, falta de comprometimento com o preenchimento da pesquisa.

Desta forma, para solucionar estas causas apontadas acima, será desenvolvido pela equipe, um sistema *web* utilizando tecnologias e linguagens de programação, juntamente com o desenvolvimento de um banco de dados relacional responsável por armazenar e alimentar a aplicação, com todos os dados e informações necessárias nos processos descritos pela empresa.

Na tabela 6, é possível visualizar o 5W2H que evidencia o responsável e as informações necessárias para o desenvolvimento do sistema web proposto.

Tabela 6 - Tabela 5W2H das causas priorizadas.

What?	Desenvolver uma aplicação web de aplicação e avaliação de pesquisas de clima organizacional
Why?	Informatizar processos, desenvolver uma ferramenta personalizável, manter anonimato dos colaboradores.
Where?	Empresa Empresa Estudada.
When?	De março até junho de 2023.
Who?	RH Empresa Estudada: cliente final. Empresa Estudada TI: intermediário. Acadêmicos Faculdade da Indústria: proposta de sistema.
How?	Programação do sistema proposto, utilizando conhecimento prévios.
How Much?	Sem valor definido inicialmente, é necessária uma análise complementar posteriormente.

Fonte: elaboração dos autores (2023).

202

4.2 Plano de ação

Com as informações e objetivos pré-estabelecidos, é possível desenvolver um plano de ação para cumprir com as requisições necessárias, desta forma, desenvolveu-se um plano de ação em forma de tópicos onde é evidenciado as etapas necessárias em cada fase do trabalho.

São os seguintes passos no plano de ação pré-estabelecido:

- Avaliar possibilidades com a empresa para a criação de uma aplicação por parte dos alunos, utilizando conhecimento prévio ou das demais matérias.
- Examinar possíveis soluções utilizando os softwares que a empresa já possui, de forma a facilitar a implementação e usabilidade.
- Avaliar se é viável a utilização de alguma ferramenta pré-estabelecida, com as devidas adequações para que cumpra o objetivo requerido.
- Definir o plano de ação com base em todas as informações levantadas e prosseguir com o desenvolvimento do projeto, utilizando dos recursos de gestão de projetos.
- Definir prazos e metas de forma a esclarecer o tempo necessário para conclusão do projeto, termo estimado de cada tarefa e o tempo real gasto por parte dos alunos.
- Utilizar de recursos e ferramentas de gestão de projetos para obter o controle de atividades durante o desenvolvimento do projeto, de forma a organizar e delimitar atividades entre o grupo.
- Elaborar os documentos e diagramas necessários para auxiliar na execução do projeto, de acordo com a demanda necessária.
- Debater sobre os possíveis problemas durante o desenvolvimento, de forma a minimizar retrabalhos e trabalho extra além do esperado.

- i) Examinar se os resultados obtidos no desenvolvimento do projeto cumprem os requisitos levantados inicialmente.
- j) Realizar testes na ferramenta desenvolvida afim de encontrar possíveis erros e solucioná-los antes que possam atrapalhar a usabilidade da ferramenta.

4.3 O Sistema Proposto

Neste tópico, serão apresentadas as capturas de tela da aplicação, juntamente com uma explicação detalhada de seu funcionamento. Além disso, serão compartilhados os diagramas e informações relevantes que foram utilizados na modelagem da aplicação.

4.3.1 Tecnologias Envolvidas

Para o desenvolvimento desta aplicação, foram empregadas as linguagens de programação e tecnologias mencionadas na fundamentação teórica deste trabalho. A linguagem PHP em conjunto com o framework Laravel foi utilizada para estruturar e modelar o software da aplicação. Para a construção e estilização das telas, empregou-se a linguagem de marcação HTML e o CSS. Além disso, para a implementação de funcionalidades interativas na página, foi adotada a linguagem e programação Javascript. Quanto ao gerenciamento do banco de dados, optou-se pelo MySQL. Essa combinação de tecnologias proporcionou uma aplicação robusta e eficiente, atendendo aos requisitos propostos neste projeto.

4.3.2 Requisitos Funcionais e Não Funcionais

Segundo Martins (2004), requisito é uma característica ou capacidade que o sistema precisa apresentar. O projeto precisa ser planejado e conduzido de modo a incorporar facilmente as mudanças, identificando os requisitos mais importantes, que têm maior influência no custo e nos aspectos técnicos.

Os requisitos de uma aplicação, podem ser divididos de acordo com sua classificação de funcionalidade, sendo assim, os requisitos funcionais e não funcionais. Segundo Sommerville (2016), os requisitos funcionais são descrições dos serviços que o sistema deve fornecer ao usuário, ou seja, eles significam qual a tarefa a ser cumprida em determinada parte do sistema. Já os requisitos não funcionais, trata-se de delimitações do

sistema, sendo desde restrições de tempo de resposta da aplicação, padronizações e especificidades relacionadas à proposta de negócio ou até mesmo o sistema operacional onde a aplicação deve rodar.

Adiante, é possível visualizar os requisitos funcionais da aplicação consequente da proposta de projeto, com isso, o sistema deve as seguintes funções:

- a) O sistema deve possuir de um método de login, onde o usuário/colaborador pode efetuar o acesso por meio do *email* e senha.
- b) O sistema precisa dispor de uma funcionalidade para manter os cadastros de etapas, perguntas e respostas dos questionários da pesquisa.
- c) O sistema precisa dispor de uma funcionalidade para cadastro do período em que os formulários vão ficar disponíveis para os colaboradores preencherem.

Com os requisitos funcionais definidos, é possível definir os requisitos não funcionais, adiante é possível visualizar estes requisitos não funcionais.

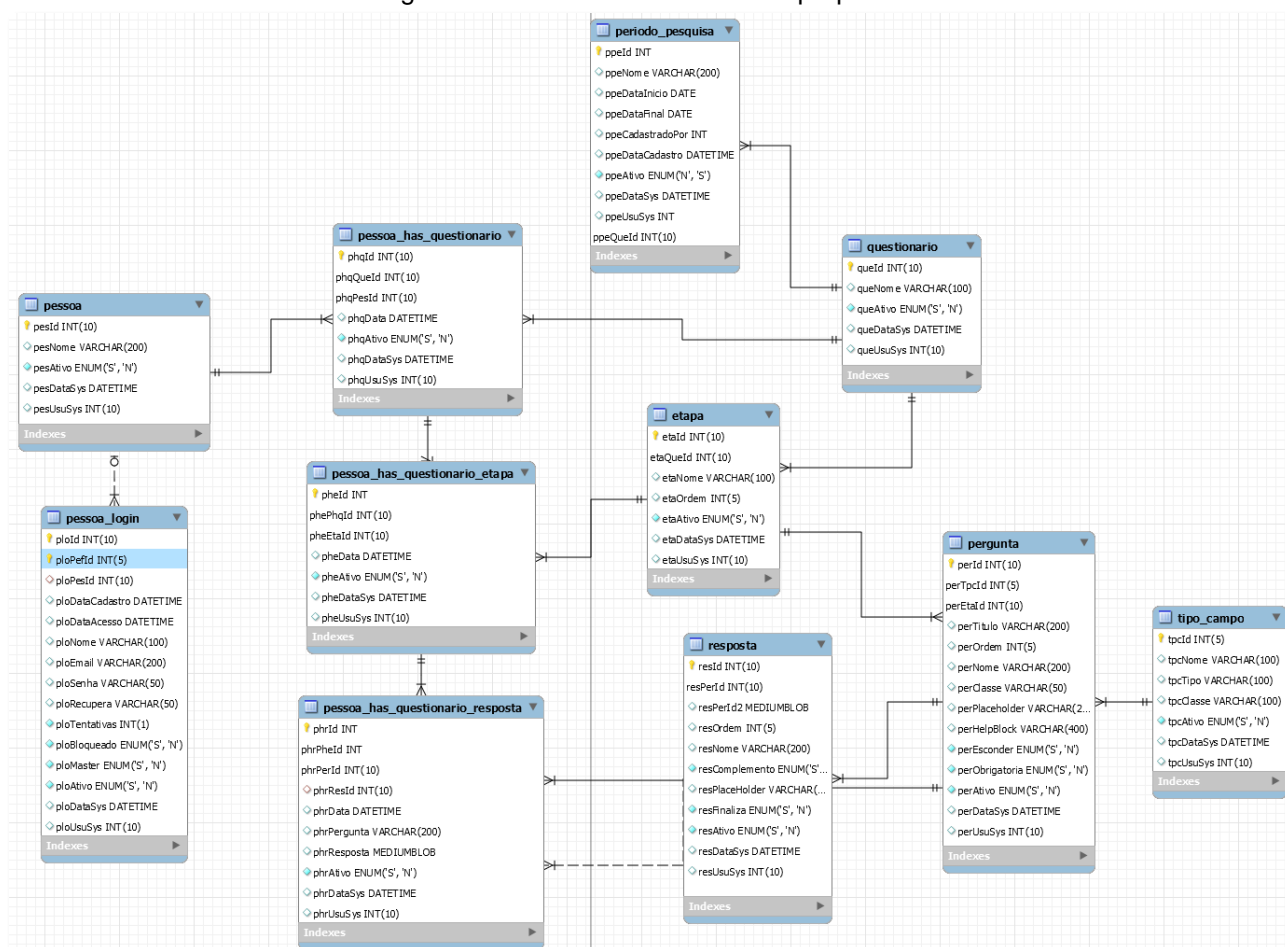
- a) Na função de login, o usuário precisa digitar login e senha corretos para acessar à aplicação, caso ele digite as informações incorretas é necessário que o sistema exiba um alerta na tela.
- b) Caso o usuário digite corretamente suas credenciais de login, ele deve ser redirecionado para a tela principal do sistema.
- c) As credenciais do usuário precisam ser criptografadas antes de ser armazenadas no banco de dados.
- d) Quando um usuário que não tiver o perfil de administrador, tentar acessar páginas que só são permitidas à usuários com este perfil, o sistema precisa recusar esta requisição e exibir uma mensagem de acesso restrito.
- e) É importante estabelecer uma distinção clara entre as telas do perfil de colaborador e administrador, garantindo que os usuários com perfil de colaborador possam acessar apenas a tela de preenchimento do formulário da pesquisa, enquanto o perfil de administrador tenha acesso a todas as funcionalidades do sistema.

4.3.3 DER

O Diagrama de Entidade-Relacionamento (DER) é uma abordagem sistemática para descrever e definir processos de negócios. Como exemplificado na Figura 4, o DER desenvolvido para a construção deste sistema ilustra todas as entidades, seus atributos, tipos e os relacionamentos presentes entre as tabelas.

Na figura 4, podemos observar a modelagem do banco de dados da aplicação proposta. As caixas com cabeçalho azul representam as tabelas, e logo abaixo delas estão listadas as colunas de cada tabela. Além disso, os relacionamentos entre as tabelas são indicados por setas que as conectam. Essa representação visual clara e organizada permite uma compreensão mais precisa da estrutura do banco de dados e das interações entre as diferentes entidades envolvidas na aplicação.

Figura 3 - DER do banco de dados proposto.



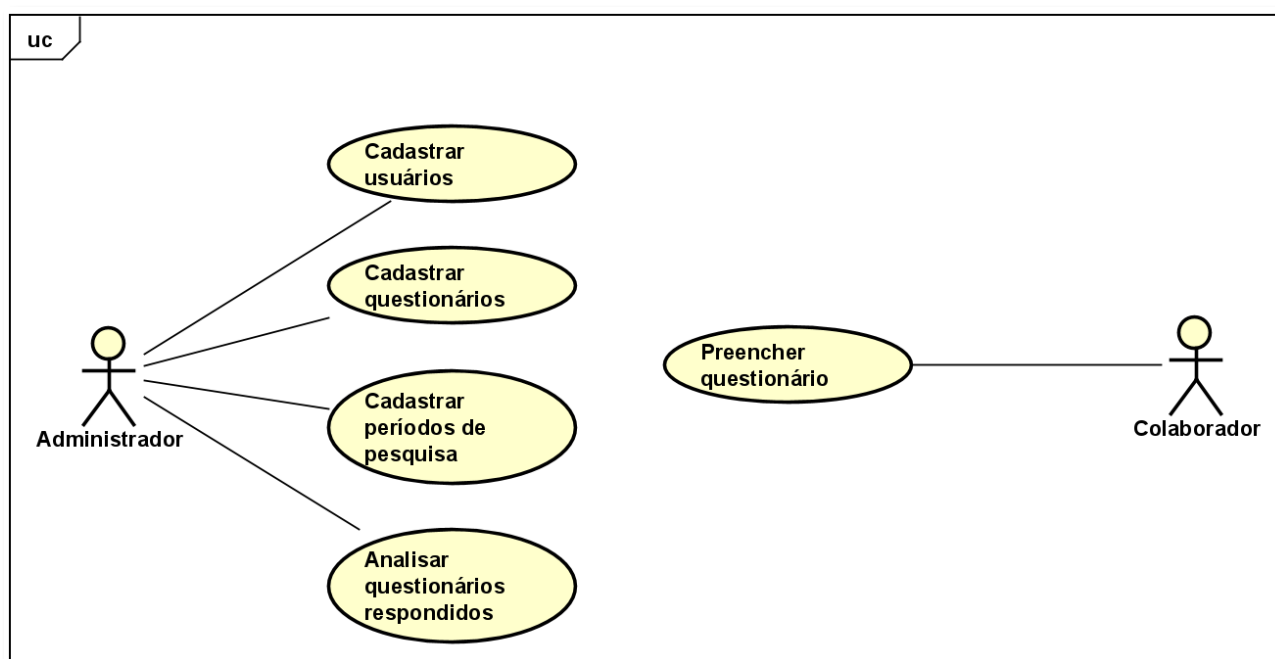
Fonte: elaboração dos autores (2023).

4.3.4 Diagrama de Caso de Uso

O diagrama caso de uso é algo essencial para um sistema, é por ele que sabemos tudo que cada indivíduo terá permissão para fazer dentro da aplicação, um caso de uso utiliza-se de atores para exemplificar estas permissões ou ações. Segundo Martins (2004), os diagramas de caso de uso são usados para capturar os requisitos funcionais do sistema. Geralmente os casos de uso são agrupados em pacotes, contendo casos de uso com alta coesão e baixo acoplamento.

A seguir, exemplificado na figura 5, é representado o diagrama de caso de uso dos atores de administradores e colaboradores. Nele, é ilustrado todas as funcionalidades que ambos podem acessar quando efetuar o login, sendo para o perfil de administrador, cadastrar usuários, cadastrar questionários, cadastrar períodos de pesquisa e analisar questionários respondidos. Já o ator de colaborador possui apenas um caso de uso, que é de realizar o preenchimento do questionário disponível no momento.

Figura 4 – Caso de uso dos perfis de administrador e colaborador.



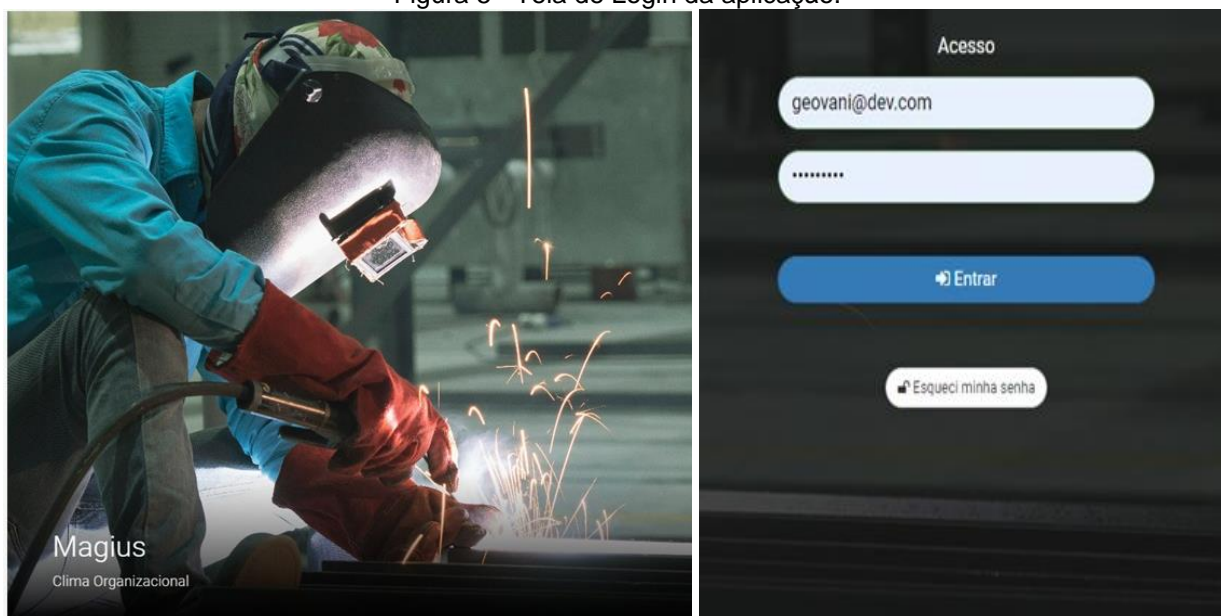
Fonte: elaboração dos autores (2023).

4.3.5 Tela de Login

Como exemplifica a figura 6, a tela de *login* se faz necessária, justamente para manter a segurança e permissão de quem poderá acessar as informações pertinentes no

sistema. Nela, existe um mini formulário com campos de *e-mail* e senha, onde o colaborador, ou responsável do departamento de recursos humanos, deve digitar as credenciais, se elas estiverem de acordo com o cadastro prévio de acesso, o usuário poderá acessar a aplicação normalmente, mas caso as informações digitadas sejam inválidas, a aplicação nega a requisição e exibe um alerta para o usuário, alertando que as informações digitadas não correspondem a nenhum usuário previamente cadastrado. Com isso, é possível construir um controle de acesso para a aplicação, visto que somente pessoas autorizadas podem acessá-la.

Figura 5 - Tela de Login da aplicação.

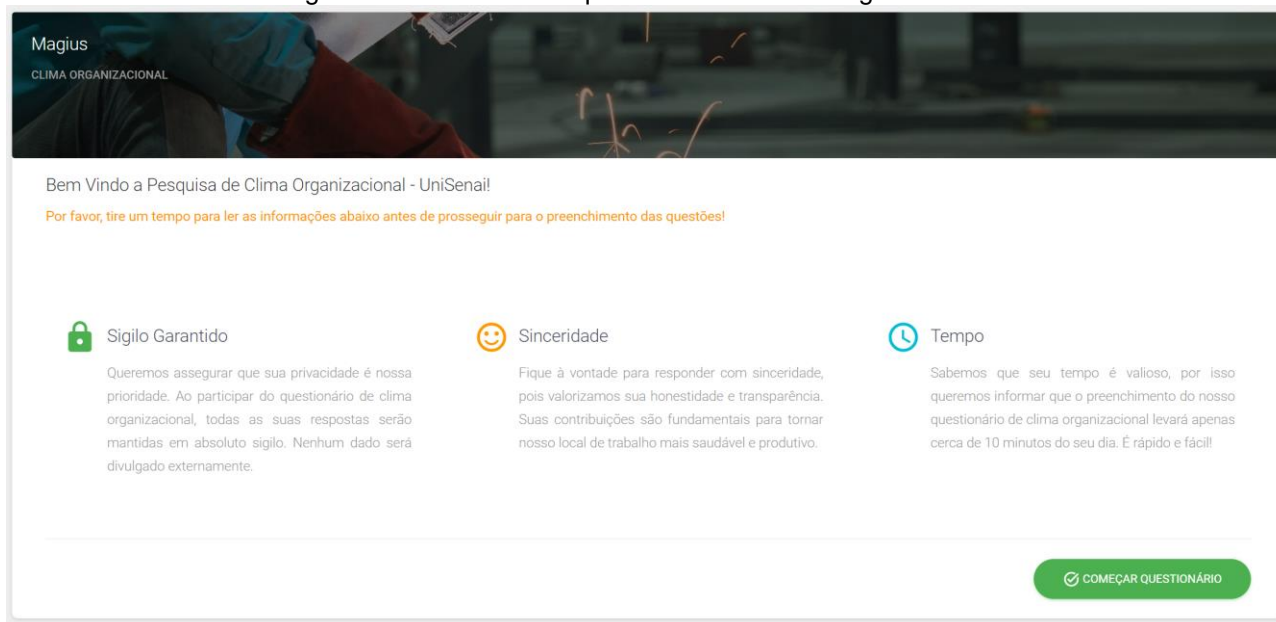


Fonte: elaboração dos autores (2023).

4.3.6 Tela Principal - Usuário

A figura 7 e 8, exemplifica a tela do formulário da pesquisa de clima organizacional, desenvolvida para coletar informações e percepções dos funcionários sobre o ambiente de trabalho e a cultura de uma organização. O objetivo é medir e avaliar o clima organizacional, ou seja, o conjunto de percepções, atitudes e valores compartilhados pelos membros de uma empresa.


Figura 6 - Tela Inicial do questionário de clima organizacional.



Magius
CLIMA ORGANIZACIONAL


Bem Vindo a Pesquisa de Clima Organizacional - UniSenai!

Por favor, tire um tempo para ler as informações abaixo antes de prosseguir para o preenchimento das questões!




Sigilo Garantido

Queremos assegurar que sua privacidade é nossa prioridade. Ao participar do questionário de clima organizacional, todas as suas respostas serão mantidas em absoluto sigilo. Nenhum dado será divulgado externamente.



Sinceridade

Fique à vontade para responder com sinceridade, pois valorizamos sua honestidade e transparência. Suas contribuições são fundamentais para tornar nosso local de trabalho mais saudável e produtivo.



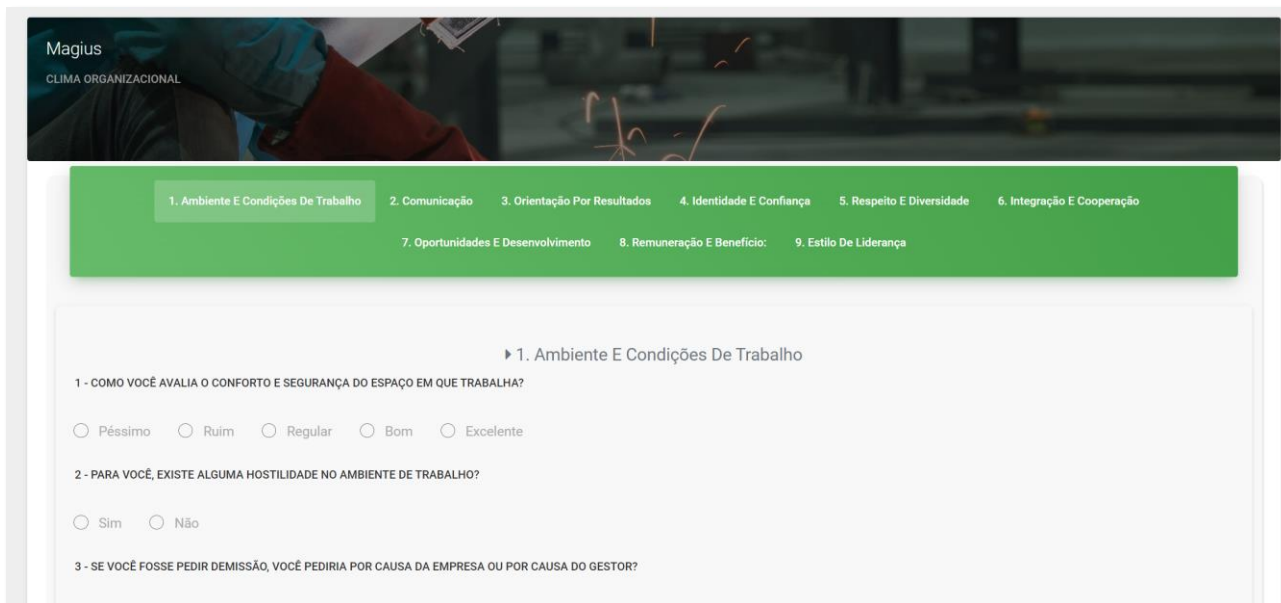
Tempo

Sabemos que seu tempo é valioso, por isso queremos informar que o preenchimento do nosso questionário de clima organizacional levará apenas cerca de 10 minutos do seu dia. É rápido e fácil!

[COMEÇAR QUESTIONÁRIO](#)

Fonte: elaboração dos autores (2023).

Figura 7 – Tela do questionário de clima organizacional.



Magius
CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Ambiente E Condições De Trabalho
2. Comunicação
3. Orientação Por Resultados
4. Identidade E Confiança
5. Respeito E Diversidade
6. Integração E Cooperação
7. Oportunidades E Desenvolvimento
8. Remuneração E Benefício:
9. Estilo De Liderança

► 1. Ambiente E Condições De Trabalho

1 - COMO VOCÊ AVALIA O CONFORTO E SEGURANÇA DO ESPAÇO EM QUE TRABALHA?

☐ Péssimo ☐ Ruim ☐ Regular ☐ Bom ☐ Excelente

2 - PARA VOCÊ, EXISTE ALGUMA HOSTILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO?

☐ Sim ☐ Não

3 - SE VOCÊ FOSSE PEDIR DEMISSÃO, VOCÊ PEDIRIA POR CAUSA DA EMPRESA OU POR CAUSA DO GESTOR?

Fonte: elaboração dos autores (2023).

A interface do formulário é projetada de forma amigável e intuitiva para facilitar a interação do usuário. Ao acessar a tela, o usuário é apresentado a uma série de perguntas relacionadas ao ambiente de trabalho, comunicação, liderança, motivação,

reconhecimento, desenvolvimento profissional, entre outros aspectos relevantes para avaliar o clima organizacional.

Além das perguntas de múltipla escolha, o formulário também pode incluir campos de texto abertos para que os funcionários possam fornecer comentários adicionais, sugestões ou detalhes sobre suas respostas. Esses campos permitem uma maior riqueza de informações qualitativas, complementando as respostas quantitativas das perguntas de escala. O formulário completo de questões, pode ser encontrado no Anexo A.

Para garantir a privacidade e confidencialidade dos funcionários, é importante ressaltar que as respostas são coletadas de forma anônima, a menos que seja solicitado o fornecimento de informações pessoais opcionais, como nome ou departamento, para fins de segmentação ou análise específica.

Após o preenchimento do formulário, o usuário pode enviar suas respostas, que serão processadas e armazenadas em um banco de dados seguro. Esses dados podem ser analisados posteriormente por especialistas em recursos humanos, gestores ou equipes de análise organizacional, que utilizarão as informações para identificar pontos fortes e áreas de melhoria no clima organizacional da empresa.

Este formulário de clima organizacional é uma ferramenta valiosa para promover a participação dos funcionários e obter insights sobre a percepção coletiva do ambiente de trabalho. Com base nos resultados obtidos, a organização pode tomar medidas para melhorar a cultura interna, fortalecer a comunicação, aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores, proporcionando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

4.3.7 Tela Principal – Administrador

A tela principal do administrador, exemplificada pela figura 9, é a central de controle do sistema de avaliação do clima organizacional. Nesta tela, o administrador tem acesso a todas as informações relevantes coletadas por meio dos questionários respondidos pelos funcionários. A interface é projetada de forma clara e intuitiva, fornecendo uma visão abrangente das percepções dos colaboradores.

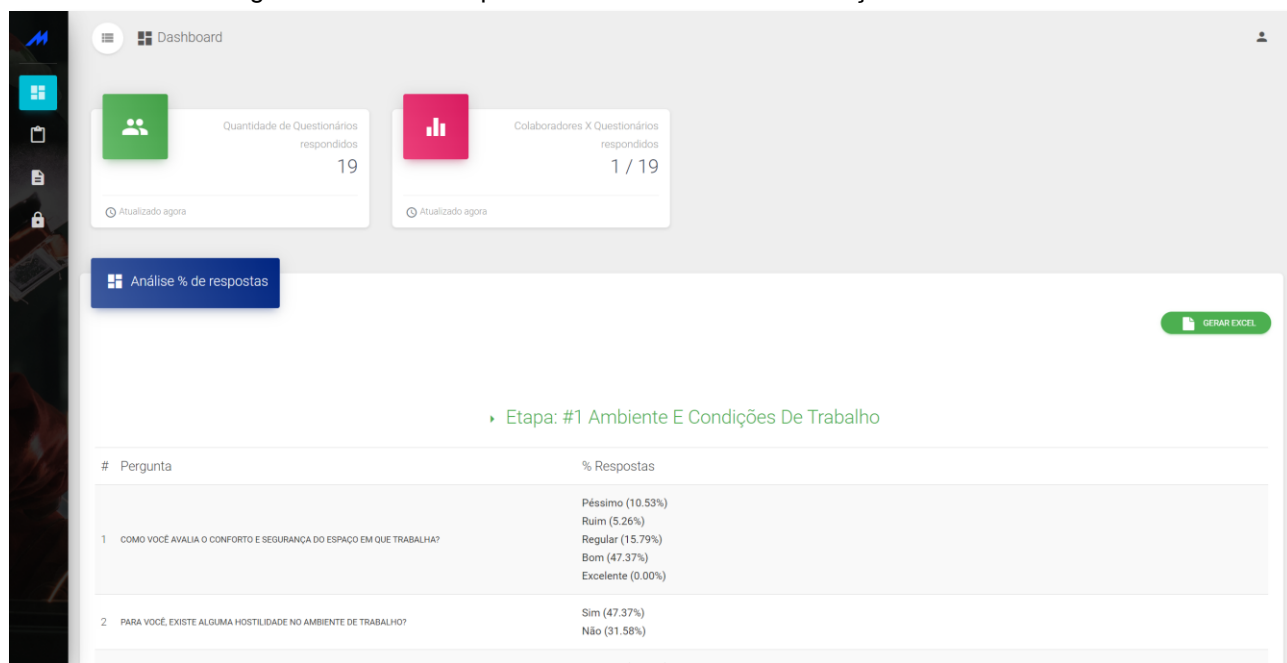
Ao acessar a tela principal, o administrador é recebido com uma visão geral dos resultados do questionário de clima organizacional. Uma lista das perguntas é exibida, acompanhada pela porcentagem de escolhas para cada resposta possível.

Por exemplo, suponhamos que uma das perguntas seja: "Você se sente valorizado(a) pela empresa?". Na tela principal, o administrador visualiza a pergunta e, ao lado dela, um texto exibe a porcentagem de funcionários que responderam "Concordo totalmente", "Concordo parcialmente", "Neutro", "Discordo parcialmente" e "Discordo totalmente".

Essas informações são valiosas para o administrador tomar decisões estratégicas em relação ao clima organizacional. Com base nos dados obtidos, podem ser implementadas ações direcionadas, como programas de treinamento, revisão de políticas internas, iniciativas de reconhecimento dos colaboradores e melhorias nas práticas de liderança.

Em resumo, a tela principal do administrador apresenta uma visão consolidada das respostas dos questionários de clima organizacional, exibindo a porcentagem de escolhas para cada pergunta. Essa ferramenta fornece uma compreensão abrangente do ambiente de trabalho e auxilia na identificação de oportunidades de aprimoramento para criar um ambiente mais saudável, produtivo e engajador para os colaboradores.

Figura 8 – Tela Principal do administrador – visualização do resultado.



Fonte: elaboração dos autores (2023)

5 Considerações Finais

Durante este trabalho, foi possível analisar a importância dos formulários de pesquisa de clima organizacional como ferramentas essenciais para compreender o ambiente de trabalho e o bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, o objetivo principal desta pesquisa foi identificar formas de aprimorar tais formulários, buscando obter resultados mais precisos e significativos.

Os resultados obtidos revelaram que os formulários de pesquisa de clima organizacional desempenham um papel fundamental na obtenção de informações valiosas sobre a percepção dos colaboradores em relação ao clima organizacional. No entanto, também ficou claro que há oportunidades de melhoria em relação à estrutura e ao conteúdo dos formulários.

Uma das principais descobertas desta pesquisa foi a necessidade de revisar e atualizar regularmente os formulários de pesquisa de clima organizacional, a fim de garantir a relevância e a atualidade das perguntas. Além disso, a inclusão de questões mais específicas e direcionadas às necessidades da organização, assim como a utilização de escalas de resposta adequadas, mostrou-se uma prática eficaz para obter resultados mais precisos.

A respeito da ferramenta proposta, obtivemos êxito em alcançar o objetivo estabelecido pela equipe desde o início. Desenvolvemos uma aplicação utilizando as linguagens e tecnologias adequadas, e por meio dessa ferramenta, conseguimos personalizar e fornecer informações sobre as pesquisas de clima organizacional. O processo de desenvolvimento da aplicação transcorreu conforme o planejado, seguindo etapas bem definidas e assegurando funcionalidade e usabilidade adequadas.

Com essa aplicação, alcançamos nosso objetivo inicial de aprimorar a coleta e o processamento dos dados, resultando em uma análise mais precisa e abrangente do clima organizacional da empresa. A utilização do sistema revelou-se uma estratégia eficiente para facilitar a participação dos colaboradores e aprimorar a qualidade dos dados coletados.

Por fim, um dos principais aspectos a serem aprimorados no futuro diz respeito à visualização das informações da pesquisa de clima. É essencial realizar uma análise mais detalhada e minuciosa dos dados brutos gerados pelo sistema, a fim de obter *insights* úteis e relevantes para os gestores e responsáveis do departamento de recursos humanos da

Empresa Estudada. Isso possibilitará uma compreensão mais aprofundada dos resultados e fornecerá subsídios para a tomada de decisões de forma mais embasada.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BORGES, Antonio Carlos Barros; CARVALHO, Danilo Caetano de. **A implementação do ambiente virtual de aprendizagem google classroom em cursos profissionalizantes no ensino remoto emergencial**. Orientador: Larissa Sato Farias. 2021. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Computação) – Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus Belém, 2021.

BRECHNER, Eric. **Agile project management with Kanban**. Washington: Microsoft Press, 2015.

BUCHELE, Gustavo Tomaz; TEZA, Pierry; SOUZA, João Artur; DANDOLINI, Gertrudes Aparecida. **Métodos, técnicas e ferramentas para inovação: o uso do brainstorming no processo de design contribuindo para a inovação**. **Pensamento & Realidade**, v. 32, n. 1, p. 61-61, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CONVERSE, A. **Why I Love PHP**. Disponível em: <https://www.php.net/manual/en/intro-whatcando.php>. Acesso em: 16 mar. 2023

DATE, Christopher J. **Introdução a sistemas de bancos de dados**. 8 ed. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2004.

DAVENPORT, T. H.; SHORT, J. E. **The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Process Redesign**. Sloan Management Review, v. 31, n. 4, p. 11-27, 1990.

DEMING, W. E. **Out of the Crisis**. Cambridge: MIT Press, 1986.

FERNANDES, Djair Roberto. **Uma visão sobre a análise da Matriz SWOT como ferramenta para elaboração da estratégia**. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 13, n. 2, 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2011.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: Formação, Tipologias e Impacto**. Makron Books do Brasil Editora Ltda, 1999.

GABARDO, Ademir. **Laravel para ninjas**. São Paulo: Novatec, 2017.

GRAY, Clifford; LARSON, Erik. **Gerenciamento de projetos**. 4 ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2009.

GUPY. **Cases de sucesso**: conheça empresas que estão investindo em People Analytics. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/cases-de-sucesso-people-analytics>. Acesso em 04 mai. 2023.

HAMMER, Michael.; CHAMPY, James. **Reengineering the Corporation**: A Manifesto for Business Revolution. New York: Harper Business, 1993.

HUNOFF, Roberto. **Indústria metalúrgica projeta nova expansão para 2023**. Jornal do Comercio, 16 de dez. de 2022. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/especiais/perspectivas/2022/12/876962-industria-metalurgica-projeta-nova-expansao-para-2023.html>. Acesso em: 10 de jun. de 2023.

JAVASCRIPT. **Métodos básicos de Javascript**. Disponível em: <https://www.javascript.com/learn/strings>. Acesso em: 19 mar 2023.

JOHNSON, Heather A. Trello. **Journal of the Medical Library Association: JMLA**, v. 105, n. 2, p. 209, 2017.

LANZER, Fernando. **Clima e Cultura Organizacional**: entender, manter e mudar. 2. ed. Holanda: LCO Partners VB, 2017.

EMPRESA ESTUDADA, Empresa Estudada Metalúrgica Industrial. **Site oficial**. Disponível em: <https://EmpresaEstudada.com.br/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo: Futura, 2011.

MARTINS, José C. C. **Gerenciando projetos de desenvolvimento de software com PMI, RUP E UML**. Rio de Janeiro: Brasport, 2004.

MDN. **O que é JavaScript?**. Abril de 2021. Disponível em: https://developer.mozilla.org/pt-BR/docs/Learn/JavaScript/First_steps/What_is_JavaScript. Acesso em: 16 mar. 2023.

Navas, Renato. **Clima Organizacional nas empresas**: conheça 5 cases de sucesso. Disponível em: <https://www.pulses.com.br/blog/clima-organizacional-nas-empresas/>. Acesso em 03 mai. 2023.

NIEDERAUER, J. **A evolução do PHP**. Disponível em: <https://blog.geekhunter.com.br/a-evolucao-do-php/>. Acesso em: 16 mar. 2023.

OLIVEIRA, Maria Marly. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 5 ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

PELIZZA, Angelica; BERTOLINI, Cristiano; SILVEIRA, Sidnei. **Um estudo sobre Técnicas de Teste de Software no Framework Laravel**. Departamento de Tecnologia da Informação (UFSM), 2017.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; MILLET, Bruce. **OB: Essential**. Pearson Higher Education AU, 2015.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 24 ed. São Paulo: Cortez, 2017.

SILBERSCHATZ, Abraham; SUNDARSHAN, S.; KORTH, Henry F. **Sistema de banco de dados**. 5 ed. Editora Campus, 2006.

SILVA, Francismário Almeida. **Percepção versus satisfação**: um estudo de caso sobre a implementação do ponto eletrônico no IF Sertão PE, campus Floresta. TCC (Graduação em Gestão da Tecnologia da Informação) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, Campus Floresta, 61f., 2018.

SOMMERVILLE, Ian. **Software Engineering**. 10. ed. Harlow, Inglaterra: Pearson Education, 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão da Qualidade**. 3 ed. Rio de Janeiro: FGV. 2006.

VIERA. **Entrevista de Lucas Viera**, Operador de Máquinas da Multilit, concedida à equipe no dia 03 de maio de 2023.

WOMACK, J. P.; JONES, D. T. **Lean Thinking**: Banish Waste and Create Wealth in Your Corporation. New York: Free Press, 2003.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2018.

ANEXOS**Anexo A – Formulário de Clima Organizacional.**

Formulário disponibilizado pela equipe 1 do curso de administração.

**FACULDADES DA
INDÚSTRIA**

ANA
BIANCA
EVELIN
GABRIELA
JESSICA
NUBIA

PERGUNTAS PARA OS COLABORADORES.

- 1- Ambiente e condições de trabalho:
 - Como você avalia o conforto e segurança do espaço em que trabalha?
Péssimo / ruim / regular / bom / excelente
 - Para você, existe alguma hostilidade no ambiente de trabalho?
Sim / não
 - Se você fosse pedir demissão, você pediria por causa da empresa ou por causa do gestor?
() empresa, () gestor
 - Na sua opinião, existem melhorias ergonômicas para serem feitas?
Sim / não
 - Se a resposta for **sim**, quais?
A refeição da empresa é variada? Os alimentos são frescos?
() variadas e frescos () não são
 - Existe um espaço adequado para descanso com mesas de jogos, televisão, poltronas confortáveis?
Sim / não
 - Os seguranças do trabalho são pessoas gentis prontas a ajudar e orientar?
Sim / não
 - Seu trabalho é seguro para ser executado?
Sim / não
- 2- Comunicação:
 - Você tem orgulho de dizer onde trabalha? Indicaria para amigos e familiares?
Sim / não / indicaria?
 - Como você se comunica com os gestores, para entender suas necessidades e oferecer soluções adequadas?
RESPOSTA:.....
 - A empresa está aberta a receber sugestões de operadores de produção?
SIM / NÃO
- 3- Orientação por resultados:
 - As metas e os objetivos são claros?
SIM / NÃO / AS VEZES
 - Você se sente confortável em receber feedback informal do seu gestor?
SIM / NÃO
 - Você tem dúvidas de como funciona as funções de outros setores?
SIM / NÃO
 - Você conhece todos os setores da empresa e cada função que ele desempenha?
SIM / NÃO / ALGUNS

4- Identidade e confiança:

- Você se sente confortável com sua equipe de trabalho?
SIM / NÃO
- Você se sente confortável em falar com colegas de trabalho sobre a sua vida pessoal?
SIM / NÃO

5- Respeito e diversidade:

- A gestão da diversidade é feita de maneira respeitosa e harmoniosa?
SIM / NÃO / DE A SUA OPINIÃO
- Qual a proporção do sexo feminino em cargos de liderança?
RESPOSTA:....
- Como você lida com comentários ou atitudes preconceituosas no ambiente de trabalho?
RESPOSTA:....
- Como a empresa pode criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo para pessoas de diferentes origens e identidades?
RESPOSTA:....
- Você mulher, se sente confortável na linha de produção?
1 Á 3 RUIM
4 Á 6 BOM
7 Á 10 OTIMO

6- Integração e cooperação:

- Há realmente gestão de pessoas ou basicamente gestão de processos burocráticos?
GESTAO DE PESSOAS / GESTAO DE PROCESSOS
- Qual o tempo médio de permanência dos colaboradores na empresa? Passa uma ideia de segurança ou de estagnação?
6 MESES A 1 ANO
1 ANO A 2 ANOS
2 A MAIS ANOS
()SEGURANCA / ()ESTAGNAÇÃO

7- Oportunidades e desenvolvimento:

- Há flexibilidade de horário para você poder estudar?
SIM / NÃO
- Você enxerga seu crescimento dentro da empresa?
SIM / NÃO
- Você entende quais são as entregas necessárias para alcançar novas posições?
SIM / NÃO
- Estagiários possuem oportunidades de efetivação em todas as áreas?
SIM / NÃO
- Estagiários executam funções de analistas?
SIM / NÃO
- Estagiários recebem feedback regularmente?
SIM / NÃO

8- Remuneração e benefício:

- O seu salário está de acordo com o mercado de trabalho? Lembre-se também dos benefícios.
SIM / NÃO
- Existe algum benefício que você sente falta de receber?
QUAIS:
- As formas de bonificações e recompensas fazem sentido para você?
SIM / NÃO
- Sobre o plano de saúde ele atende as suas expectativas?

SIM / NÃO

9- Estilo de liderança:

- Seu gestor é líder (exemplo/patrocinador positivo) ou “gerentão” à moda antiga (autoritário/patrocinador negativo)?
☐ exemplo/patrocinador positivo /
☐ autoritário/patrocinador negativo
- Você passaria mais quanto tempo trabalhando para essa mesma empresa, junto desse mesmo gestor?
☐ 6 MESES () 1 ANO () 2 ANOS () NÃO TEM LIMITE
- Você se sente confortável para pedir feedbacks ou desabafar com o seu chefe?
SIM / NÃO
- Seu chefe te incentiva a aprender e impulsionar sua carreira?
SIM / NÃO
COMO?
- Você sente que a sua opinião é levada em consideração para a tomada de decisões?
SIM / NÃO