

*** MÓDULO 27: GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL****CAPÍTULO 2: PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E POLÍTICAS****1 INTRODUÇÃO**

O Sistema de Gestão do Clima Organizacional constitui-se em mais uma vertente da gestão global da Empresa. Envolve o diagnóstico, o planejamento, desenvolvimento, controle e avaliação continuada da percepção dos empregados vinculada às relações de trabalho. Tem como objetivo instrumentalizar a tomada de decisão da Diretoria na implementação de estratégias que estimulem os colaboradores a aplicar seus talentos buscando a excelência no desempenho, preservando a qualidade operacional e viabilizando o atingimento das metas corporativas.

2 PRINCÍPIOS:

a) a ECT acredita que, por meio do comprometimento de seus colaboradores, conseguirá atingir as metas organizacionais, de forma mais efetiva;

b) a Gestão do Clima Organizacional constitui-se em instrumento fundamental de apoio às decisões da Direção da Empresa;

c) o Clima Organizacional sofre impactos de fatores externos e internos à Empresa;

d) a gestão do clima organizacional na ECT necessita do engajamento da Direção da Empresa no processo;

e) o Sistema de Gestão do Clima Organizacional da ECT fundamenta-se no reconhecimento da motivação e de satisfação do empregado em trabalhar nos Correios;

f) a melhoria do clima organizacional é responsabilidade de todos que integram os quadros da Empresa.

3 DIRETRIZES:

a) o Sistema de Gestão do Clima Organizacional deverá compor o Plano Estratégico da Empresa;

b) o Sistema de Gestão do Clima Organizacional, por sua natureza e caráter corporativos, envolverá todas as áreas da empresa;

c) na gestão do clima organizacional serão considerados fatores situacionais vinculados às relações de trabalho, às relações com entidades representativas dos empregados e outras instituições que impactam diretamente na Política de Gestão de Pessoas da ECT;

d) as atividades inerentes à implantação e ao monitoramento dos planos de ação de melhoria do clima organizacional deverão compor os Planos de Trabalho de todas as



* unidades da ECT em âmbito corporativo, regional e local – AC, DRs, unidades administrativas, de atendimento e operacionais;

e) as ações inerentes à implantação da Gestão do Clima Organizacional deverão compor os Planos de Trabalho de todas as unidades da Empresa.

4 POLÍTICAS:

a) o Sistema de Gestão do Clima Organizacional deverá atender aos critérios de excelência do Modelo de Excelência dos Correios e os de Gestão da Fundação Nacional da Qualidade, no que tange aos itens relativos à qualidade de vida da força de trabalho, à liderança, às estratégias e planos e à informação e conhecimento;

b) as atividades desenvolvidas pelos Departamentos de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas-DESEN e Planejamento de Gestão de Pessoas-DEPGE, em relação à Gestão do Clima Organizacional, na ECT, deverão sempre apropriar as diversas experiências das Regionais, nos processos de melhoria e aprendizado, tendo a responsabilidade de manter e disseminar o capital intelectual da Empresa;

c) ao elaborar o planejamento das atividades inerentes à gestão do clima organizacional deve contemplar amplo e permanente processo de comunicação institucional, de modo a ensejar o envolvimento dos empregados da ECT;

d) a aplicação de pesquisas de clima deve estar atrelada a compromissos de ampla divulgação dos resultados e à efetiva implantação de ações que objetivem melhorar a percepção do empregado em relação ao trabalho na Empresa;

e) as Pesquisas de Clima Organizacional deverão atingir a totalidade dos empregados que atuam nas diferentes etapas do processo produtivo dos Correios;

f) a frequência de aplicação das Pesquisas de Clima Organizacional em âmbito nacional deverá ser estabelecida levando em conta o tempo necessário ao processamento, análise e divulgação dos resultados, à construção de planos de ação de melhoria do clima e à consolidação das melhorias implantadas, de modo que sejam efetivamente percebidas pelos empregados;

g) devido à importância da ação dos gestores na melhoria e manutenção do clima organizacional nas unidades, deverá ser viabilizada, por meio da Universidade Corporativa dos Correios, a capacitação permanente dos gestores, visando à difusão de conceitos relativos ao clima organizacional no ambiente de trabalho, bem como o monitoramento da implantação das ações de melhoria nas unidades, e ainda, a disseminação para todos os empregados, dos conhecimentos relacionados à sua participação no processo de gestão do clima organizacional na ECT.

* * * * *