

	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH-010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

1.APRESENTAÇÃO

A Sociedade Pernambucana de Combate ao Câncer – SPCC/HCP Gestão, comprometida com a valorização das pessoas, a melhoria contínua dos processos de gestão e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, institui a presente Política de Pesquisa de Clima Organizacional.

A Pesquisa de Clima Organizacional constitui uma importante ferramenta estratégica de gestão de pessoas, permitindo identificar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, as práticas de liderança, os processos institucionais, as condições laborais e os fatores que influenciam o engajamento e a satisfação profissional.

Os resultados obtidos por meio da pesquisa subsidiam a tomada de decisões, a implementação de ações de melhoria e o fortalecimento da cultura organizacional, contribuindo para a excelência dos serviços prestados pela instituição e para a promoção do desenvolvimento humano e organizacional.

2.OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para a realização da Pesquisa de Clima Organizacional na SPCC/HCP Gestão, visando avaliar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, identificar oportunidades de melhoria, fortalecer o engajamento das equipes e subsidiar decisões estratégicas voltadas ao desenvolvimento organizacional.

2.1 Objetivos Específicos

São objetivos específicos desta política:

- Avaliar o nível de satisfação e engajamento dos colaboradores;
- Identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no ambiente organizacional;
- Monitorar a percepção dos colaboradores sobre liderança, comunicação, desenvolvimento profissional e condições de trabalho;
- Promover a participação dos colaboradores nos processos de melhoria institucional;
- Subsidiar a elaboração de planos de ação voltados à melhoria do clima organizacional;

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 1 de 12

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH- 010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

- Fortalecer a cultura organizacional e os valores institucionais;
- Apoiar a retenção de talentos e a melhoria contínua dos resultados institucionais.

3.APLICAÇÃO

Esta política aplica-se a todos os colaboradores vinculados à SPCC/HCP Gestão e às unidades sob sua administração, independentemente do cargo, função, vínculo empregatício ou área de atuação.

4.DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Código de Ética e Conduta da SPCC/HCP Gestão;
- Manual do Colaborador;
- Regulamento Interno;
- Política de Gestão de Pessoas;
- Política de Desenvolvimento de Lideranças;
- Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);
- Normas internas do Sistema de Gestão da Qualidade.

5. CONCEITOS

- **Clima Organizacional:** percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, práticas de gestão, relacionamentos interpessoais e condições oferecidas pela organização.
- **Pesquisa de Clima Organizacional:** ferramenta de gestão utilizada para mensurar a percepção dos colaboradores acerca dos fatores que influenciam sua satisfação, engajamento e desempenho.
- **Plano de Ação:** conjunto de medidas corretivas, preventivas ou de melhoria elaboradas a partir dos resultados obtidos na pesquisa.
- **Índice Geral de Clima Organizacional (IGCO):** indicador consolidado que representa o nível geral de satisfação dos colaboradores.

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 2 de 12

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH- 010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

- **Favorabilidade:** percentual de respostas positivas obtidas em determinada dimensão avaliada.

6. PRINCÍPIOS

A Pesquisa de Clima Organizacional observará os seguintes princípios:

- Ética;
- Segurança Psicológica;
- Transparência;
- Confidencialidade;
- Anonimato dos participantes;
- Respeito à diversidade;
- Imparcialidade;
- Participação voluntária;
- Não retaliação;
- Melhoria contínua;
- Utilização responsável das informações coletadas.

Nenhum colaborador poderá sofrer qualquer tipo de constrangimento, prejuízo, discriminação ou retaliação em decorrência de sua participação ou das opiniões expressas na pesquisa.

7. DIRETRIZES GERAIS

A Pesquisa de Clima Organizacional deverá ser utilizada como instrumento permanente de diagnóstico organizacional e melhoria contínua.

A pesquisa será conduzida de forma padronizada, garantindo:

- Sigilo das informações;
- Tratamento estatístico dos dados;
- Divulgação apenas de resultados consolidados;

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 3 de 12

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH- 010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

- Participação ampla dos colaboradores;
- Transparência na apresentação dos resultados;
- Elaboração de planos de ação decorrentes dos resultados obtidos.

Os resultados deverão ser utilizados exclusivamente para fins institucionais e de desenvolvimento organizacional.

8. DIMENSÕES AVALIADAS

A Pesquisa de Clima Organizacional poderá contemplar, entre outras, as seguintes dimensões:

8.1 Liderança e Gestão

Avalia a percepção dos colaboradores quanto à atuação dos gestores, comunicação, apoio, desenvolvimento das equipes, respeito e condução dos processos de trabalho.

8.2 Comunicação Organizacional

Avalia a clareza, efetividade e transparência das informações institucionais.

8.3 Reconhecimento e Valorização

Avalia a percepção dos colaboradores quanto ao reconhecimento profissional, valorização das contribuições individuais e coletivas e equidade nas relações de trabalho.

8.4 Desenvolvimento Profissional

Avalia oportunidades de aprendizagem, capacitação, crescimento e desenvolvimento de carreira.

8.5 Condições de Trabalho

Avalia infraestrutura, recursos disponíveis, organização do trabalho e suporte institucional.

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 4 de 12

	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH-010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

8.6 Saúde, Segurança e Bem-Estar

Avalia aspectos relacionados à qualidade de vida, saúde ocupacional e segurança do trabalho.

8.7 Relacionamento Interpessoal

Avalia a cooperação, respeito, trabalho em equipe e relacionamento entre colegas e lideranças.

8.8 Cultura Organizacional

Avalia o alinhamento dos colaboradores com a missão, visão, valores e propósito institucional.

8.9 Engajamento Organizacional

Avalia o orgulho de pertencer à instituição, comprometimento e intenção de permanência.

8.10 Employee Net Promoter Score (eNPS)

O Employee Net Promoter Score (eNPS) é um indicador utilizado para mensurar o nível de engajamento, pertencimento e satisfação dos colaboradores em relação à instituição.

A aferição será realizada por meio da seguinte pergunta:

"Em uma escala de 0 a 10, o quanto você recomendaria a SPCC/HCP Gestão como um excelente lugar para trabalhar?"

Os resultados serão utilizados como métrica complementar para avaliação da experiência do colaborador, fortalecimento da cultura organizacional e monitoramento do engajamento institucional.

9. PERIODICIDADE

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 5 de 12

	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH-010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

A Pesquisa de Clima Organizacional deverá ser realizada, preferencialmente, uma vez por ano.

Poderão ser realizadas pesquisas extraordinárias sempre que houver necessidade institucional, incluindo:

- Implantação de novos contratos de gestão;
- Processos de reestruturação organizacional;
- Fusões ou mudanças significativas na gestão;
- Determinação da Superintendência Geral.

Além da Pesquisa de Clima Organizacional anual, poderão ser realizadas pesquisas de pulso (Pulse Survey), compostas por questionários simplificados e direcionados, com o objetivo de monitorar continuamente a percepção dos colaboradores sobre temas específicos ou acompanhar a efetividade das ações implementadas.

10. METODOLOGIA DE APLICAÇÃO

A pesquisa será realizada por meio eletrônico dentro do portal de RH (RH GESTOR) utilizado pela SPCC ou outro instrumento institucional definido pelo RH Corporativo.

O questionário deverá conter perguntas objetivas e claras, utilizando metodologia padronizada que permita análise quantitativa e qualitativa dos resultados.

A participação dos colaboradores será voluntária, sendo assegurado o anonimato das respostas.

O questionário poderá contemplar a metodologia Employee Net Promoter Score (eNPS), considerada uma das principais métricas internacionais para avaliação da experiência e do engajamento dos colaboradores.

Para fins de cálculo do indicador, os participantes serão classificados em:

- Promotores (notas 9 e 10);
- Neutros (notas 7 e 8);
- Detratores (notas de 0 a 6).

O resultado será obtido pela diferença entre o percentual de promotores e o percentual de detratores.

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 6 de 12

O RH Corporativo definirá anualmente o cronograma de aplicação, divulgação e consolidação dos resultados.

11. CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

A Pesquisa de Clima Organizacional será conduzida em conformidade com a legislação vigente de proteção de dados pessoais.

Fica assegurado que:

- As respostas serão tratadas de forma confidencial;
- Os dados serão analisados de forma consolidada;
- Não serão divulgadas informações que permitam a identificação individual dos respondentes;
- Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins institucionais;
- O acesso às informações será restrito aos responsáveis pelo processo.

12. ANÁLISE E DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

Após a conclusão da pesquisa, o RH Corporativo realizará a consolidação dos dados e emitirá relatório gerencial contendo:

- Índice Geral de Clima Organizacional;
- Índices por dimensão avaliada;
- Principais fortalezas identificadas;
- Principais oportunidades de melhoria;
- Recomendações para elaboração dos planos de ação.

12.1 MATRIZ DE CRITICIDADE DOS RESULTADOS

Classificação dos Resultados		
Resultado	Classificação	Ação
≥ 90%	Excelente	Manter e disseminar boas práticas

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 7 de 12

80% a 89,9%	Muito Bom	Melhoria contínua
70% a 79,9%	Satisfatório	Plano de melhoria recomendado
60% a 69,9%	Atenção	Plano de ação obrigatório
< 60%	Crítico	Plano de ação prioritário

12.2 Devolutiva dos Resultados

Os resultados serão apresentados à Superintendência, às diretorias, às lideranças e aos colaboradores, respeitando os critérios de confidencialidade estabelecidos nesta política.

Os resultados consolidados deverão ser apresentados em prazo máximo de 90 dias após o encerramento da pesquisa, contendo:

- Principais fortalezas identificadas;
- Oportunidades de melhoria;
- Plano de ação institucional;
- Responsáveis e prazos de implementação.

Toda dimensão que apresentar resultado inferior a 70% deverá obrigatoriamente possuir plano de ação formalizado, aprovado pela liderança responsável e acompanhado pelo RH Corporativo.

13. PLANO DE AÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Com base nos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional, deverão ser elaborados planos de ação destinados à melhoria dos fatores avaliados.

Os planos de ação deverão conter:

- Problema identificado;
- Objetivo da ação;
- Medidas corretivas ou de melhoria;
- Responsável pela execução;

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 8 de 12

- Prazo de implementação;
- Indicador de acompanhamento.

14. INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO

Indicador	Meta
Participação na Pesquisa	≥ 80%
Índice Geral de Clima	≥ 80%
eNPS	≥ 50
Favorabilidade da Liderança	≥ 80%
Comunicação Organizacional	≥ 75%
Planos de ação concluídos	≥ 90%
Prazo de execução dos planos	≥ 90%

O RH Corporativo realizará o monitoramento periódico da execução das ações e do alcance dos resultados previstos.

15. CRIAÇÃO DE COMITÊ DE CLIMA ORGANIZACIONAL

15.1 Comitê de Clima Organizacional

Deverá ser constituído Comitê de Clima Organizacional composto por representantes:

- RH Corporativo;
- RH das Unidades;
- Lideranças;
- Qualidade;
- Segurança do Trabalho;
- Diretoria de Gestão de Pessoas.

Competências:

- Avaliar resultados;
- Priorizar ações;

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 9 de 12

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH- 010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

- Acompanhar indicadores;
- Monitorar planos de melhoria.

16. DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional poderá contemplar avaliações relacionadas à promoção da diversidade, equidade, inclusão, respeito às diferenças e prevenção de qualquer forma de discriminação, assédio ou violência no ambiente de trabalho.

17. ARQUIVOS DE DOCUMENTOS

Os registros da Pesquisa de Clima Organizacional deverão permanecer arquivados pelo prazo mínimo definido na Tabela de Temporalidade Institucional, podendo ser apresentados em auditorias internas, externas, processos de acreditação ou fiscalizações dos órgãos competentes.

18. RESPONSABILIDADES

18.1 Responsabilidade da Superintendência

- Aprovar as diretrizes desta política;
- Avaliar os resultados institucionais da pesquisa;
- Apoiar a implementação das ações de melhoria.

18.2 Responsabilidade dos Gestores

- Incentivar a participação dos colaboradores;
- Apoiar a aplicação da pesquisa;
- Analisar os resultados de sua área;
- Elaborar e acompanhar os planos de ação;
- Promover melhorias contínuas no ambiente de trabalho.

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 10 de 12

 ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH- 010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

18.3 Responsabilidade dos Colaboradores

- Participar da pesquisa de forma voluntária e responsável;
- Fornecer informações verdadeiras e construtivas;
- Contribuir para a melhoria contínua do ambiente organizacional.

18.4 Responsabilidade do RH da Unidade

- Apoiar a divulgação e aplicação da pesquisa;
- Esclarecer dúvidas dos colaboradores;
- Apoiar os gestores na elaboração dos planos de ação;
- Acompanhar a execução das melhorias locais.

18.5 Responsabilidade do RH Corporativo da SPCC/HCP Gestão

- Coordenar o processo de Pesquisa de Clima Organizacional;
- Definir metodologia e cronograma;
- Consolidar e analisar os resultados;
- Elaborar relatórios gerenciais;
- Monitorar indicadores e planos de ação;
- Revisar periodicamente esta política.

19. DISPOSIÇÕES ÉTICAS

É vedado:

- Identificar participantes da pesquisa;
- Utilizar os resultados para punições ou medidas disciplinares;
- Coagir colaboradores a responder ou deixar de responder à pesquisa;
- Influenciar respostas de forma direta ou indireta;
- Divulgar informações individuais obtidas durante o processo.

O descumprimento destas disposições poderá ensejar a adoção das medidas administrativas cabíveis.

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 11 de 12

	POLÍTICA DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	SPCC/HCPG.POL.DRH-010
UNIDADE: SPCC/HCP GESTÃO		

20. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pesquisa de Clima Organizacional constitui instrumento estratégico para o fortalecimento da cultura institucional, da qualidade das relações de trabalho e da melhoria contínua dos processos organizacionais.

O compromisso das lideranças, dos colaboradores e da gestão de pessoas é fundamental para assegurar a efetividade desta política e promover um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, participativo e alinhado aos valores da SPCC/HCP Gestão.

A presente política deverá ser revisada periodicamente ou sempre que houver necessidade de atualização decorrente de alterações legais, estratégicas ou organizacionais.

Elaborador:	ELIZABETH MELO/ RITA TAVARES			
Aprovador:	ANNA PAULA FERRAZ			
Homologador:	SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE			
Data da Emissão: 06/09/2024	Revisão: 00	Data da Revisão: 06/10/2028	Data de Validade: 06/10/2028	Página: 12 de 12