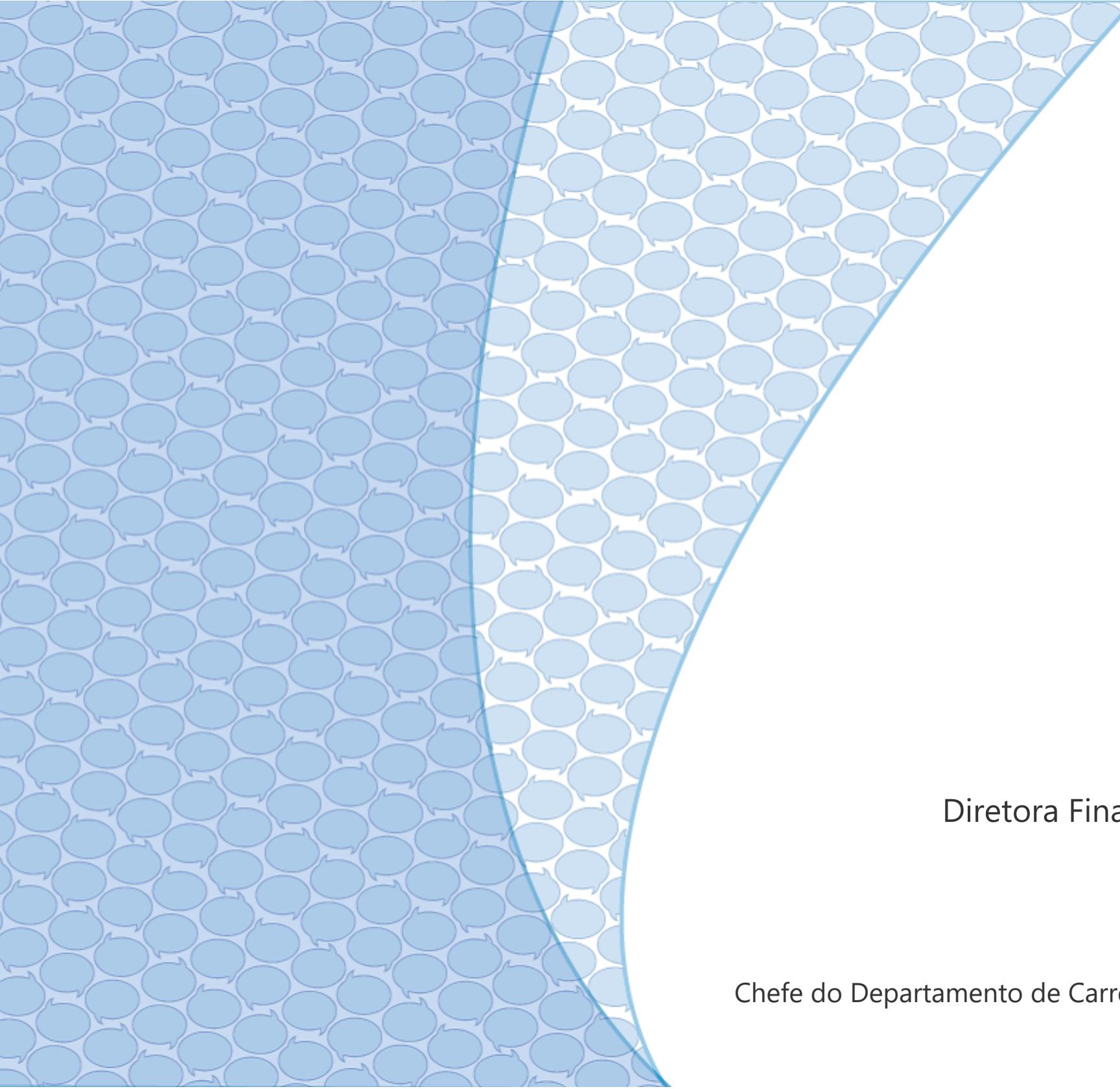


PESQUISA DE
CLIMA ORGANIZACIONAL
DAS EMPRESAS ELETROBRAS

Resultado
2018



Eletrobras



Wilson Ferreira Junior
Presidente

Aracilba Alves da Rocha
Diretora de Administração

Lucia Casasanta
Diretora de Conformidade

Antônio Varejão de Godoy
Diretor de Distribuição

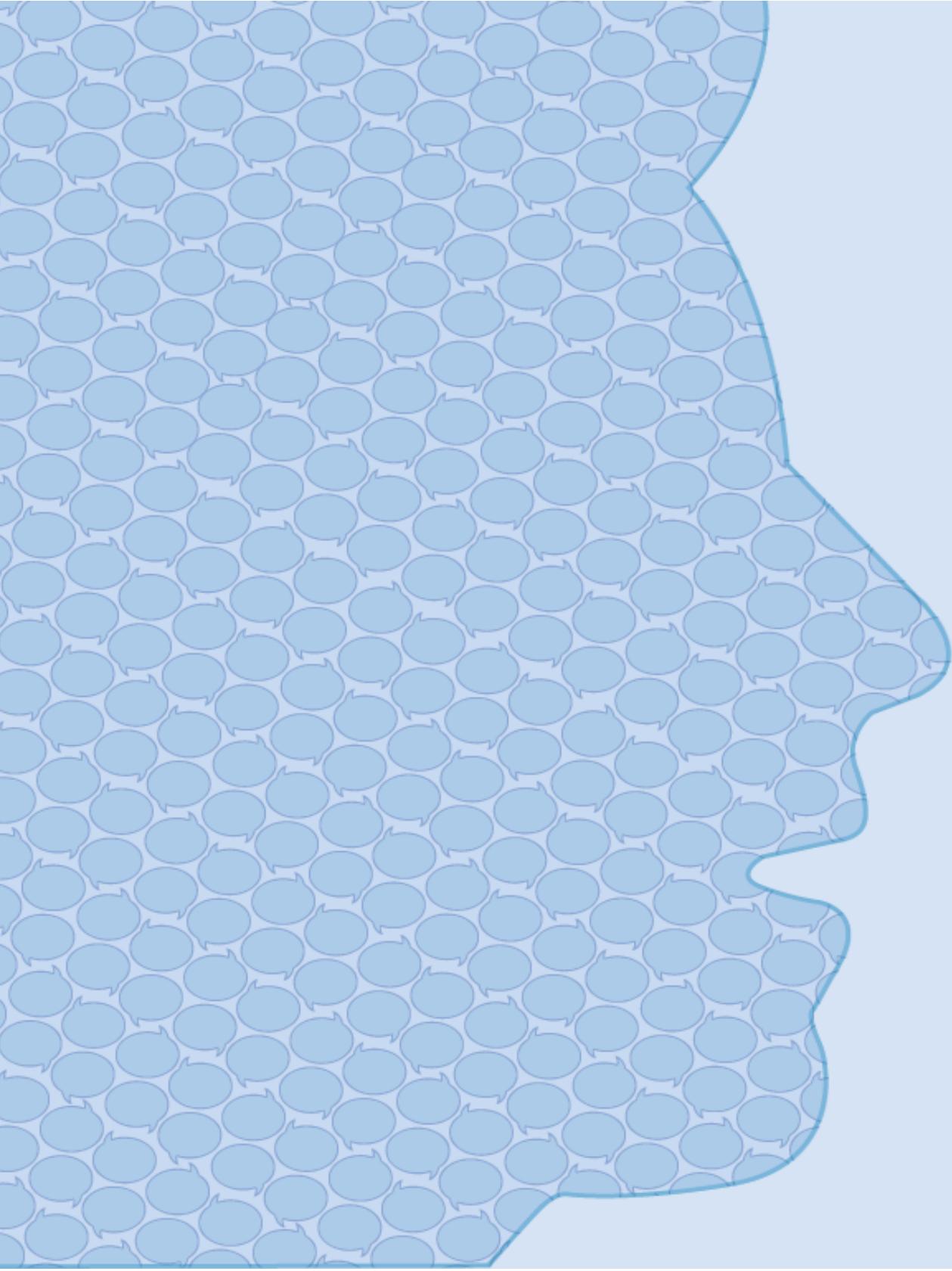
Antônio Varejão de Godoy
Diretor de Geração

José Antonio Muniz Lopes
Diretor de Transmissão

Elvira Baracuchy Cavalcanti Presta
Diretora Financeira e de Relações com os Investidores

Responsável pela Pesquisa de Clima Organizacional:

Thadeu Figueiredo Rocha
Chefe do Departamento de Carreira, Remuneração e Desenvolvimento de Pessoas
dapd@eletrobras.com



A pesquisa

Dimensões e fatores

O modelo de clima organizacional é formado pelas seguintes dimensões: **Motivação, Gestão de Pessoas, Filosofia de Gestão e Ambiente de Trabalho**. Para cada dimensão existe um conjunto de fatores a serem pesquisados:



Definição por fatores | Dimensão: Motivação

Fator	Definição
Identidade	Avalia o orgulho que o colaborador tem por trabalhar na empresa, o grau de estabilidade por ela oferecido e até que ponto contribui para o sucesso da organização na qual atua e para a integração das Empresas Eletrobras.
Liderança	Avalia a satisfação em relação às lideranças, levando em conta o relacionamento com a equipe, habilidades técnicas e humanas demonstradas, o grau de autonomia para condução dos trabalhos, além de seu compromisso com o diálogo, envolvimento dos colaboradores nas decisões, desenvolvimento da equipe e credibilidade de suas ações.
Relacionamento Interpessoal	Avalia o grau de cooperação e integração entre os colegas de trabalho, bem como sua influência no alcance dos resultados.

Definição por fatores | Dimensão: Gestão de Pessoas

Fator	Definição
Benefícios	Avalia a percepção e satisfação dos colaboradores com relação à política de benefícios e seu papel para a permanência do colaborador na empresa.
Carreira e Remuneração	Avalia a percepção e satisfação dos colaboradores em relação à política de carreira e remuneração, oportunidades de crescimento na carreira, salário e compatibilidade da sua remuneração com as suas atribuições e responsabilidades.
Educação Corporativa	Avalia as oportunidades, a aplicabilidade e a eficácia das ações educacionais oferecidas para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.
Reconhecimento	Avalia a satisfação do colaborador quanto às práticas de reconhecimento e valorização de bons resultados no trabalho.

Definição por fatores | Dimensão: Filosofia de Gestão

Fator	Definição
Clareza Organizacional	Avalia o conhecimento dos colaboradores sobre as estratégias e metas organizacionais, bem como seus impactos e alinhamento com as metas de equipes e individuais. Considera também a percepção do colaborador sobre os impactos dos projetos de fortalecimento das empresas Eletrobras e seu comprometimento com a política ambiental.
Comunicação	Avalia a qualidade, agilidade, clareza e eficácia do conteúdo e dos veículos de comunicação utilizados pela empresa, bem como o acesso dos colaboradores às informações necessárias ao desempenho de suas atividades.
Ética e Integridade	Avalia a percepção dos colaboradores quanto à disseminação da cultura ética na empresa, bem como a adoção de práticas de integridade para a identificação e prevenção de condutas ilícitas.
Imagem Institucional	Avalia as percepções dos colaboradores sobre a imagem da empresa junto à sociedade e ao mercado, bem como a excelência dos produtos e serviços oferecidos.
Sustentabilidade e Direitos Humanos	Avalia as percepções dos colaboradores sobre a adoção de práticas sustentáveis associadas às questões sociais, econômicas e ambientais. Os direitos humanos são direitos inerentes aos seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição, INCLUINDO o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre e muitos outros.

Definição por fatores | Dimensão: Ambiente de Trabalho

Fator	Definição
Condições de Trabalho	Avalia as percepções dos colaboradores sobre as instalações físicas e equipamentos, a adequação entre sua carga de trabalho e suas condições físicas e emocionais, e sobre a relação existente entre sindicato e empresa.
Segurança e Saúde Ocupacional	Avalia a percepção dos colaboradores quanto a sua segurança na execução do trabalho, à preocupação da empresa em apoiar as ações e programas de segurança e saúde ocupacional e em atender às reclamações e sugestões relativas ao tema. Avalia também, a preocupação da empresa com a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

Indicadores

Índice de Favorabilidade (IF): Corresponde à razão entre o somatório do produto da frequência apurada em cada alternativa de resposta pelo número que identifica cada alternativa e a alternativa de número máximo.

Potencial de Melhoria (PM): Corresponde à margem disponível para melhorar a influência positiva de cada assertiva. É calculado pela diferença entre o valor máximo do Índice de Favorabilidade (100%) e o valor apurado.

Respostas Favoráveis (RF): Corresponde à razão entre a frequência de respostas que expressam opiniões positivas em relação a cada assertiva (alternativas de resposta de números 8 a 10) e a quantidade total de respostas.

Respostas Neutras (RN): Corresponde à razão entre a frequência de respostas que expressam a falta de uma opinião formada por parte do participante em relação a cada assertiva (alternativa de resposta de números 4 e 7) e a quantidade total de respostas.

Respostas Desfavoráveis (RD): Corresponde à razão entre a frequência de respostas que expressam opiniões negativas em relação a cada assertiva (alternativas de resposta de números 1 a 3) e a quantidade total de respostas.

Indicadores

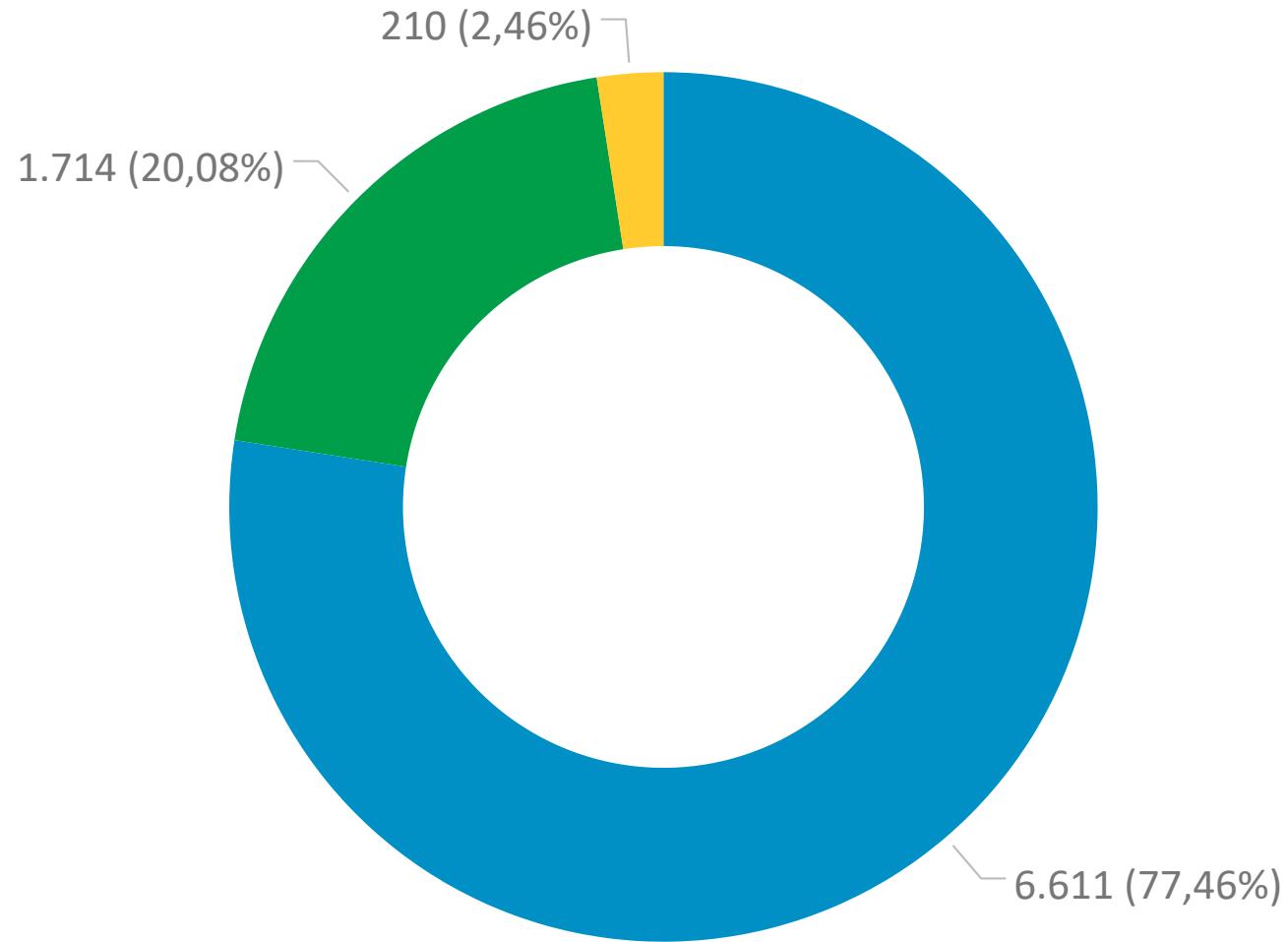
Classe de Favorabilidade (CF): De acordo com o valor do Índice de Favorabilidade (IF) as assertivas pesquisadas são agrupadas em “Classes de Favorabilidade”, de forma a facilitar a análise dos resultados e a formulação posterior do Plano de Ação para Melhoria do Clima Organizacional, de acordo com a tabela a seguir.

Índice de Favorabilidade ▼	Classe de Favorabilidade
$85\% < IF \leq 100\%$	Alto
$70\% < IF \leq 85\%$	Médio
$55\% < IF \leq 70\%$	Baixo
$0\% \leq IF \leq 55\%$	Crítico

Empresa
Empresas Eletrobras

Respondentes por Sexo

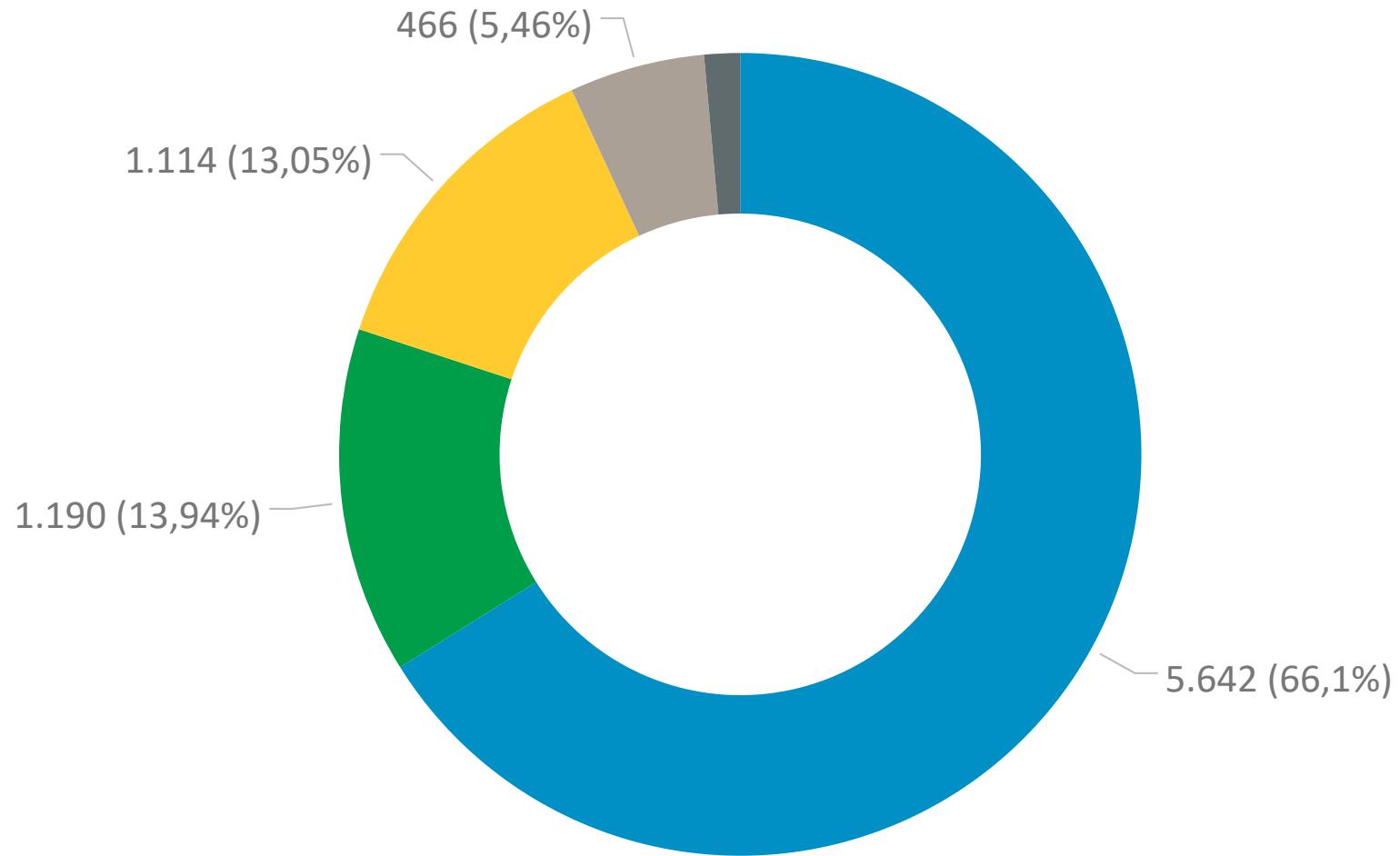
● Masculino ● Feminino ● Não informado



Empresa
Empresas Eletrobras

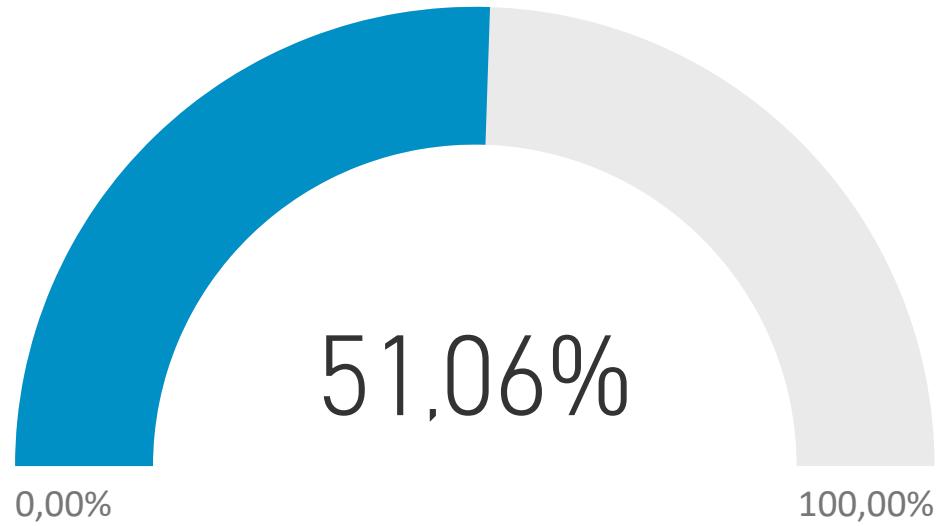
Respondentes por Raça / Cor

● Branca ● Negra ● Não informado ● Amarela ● Indígena



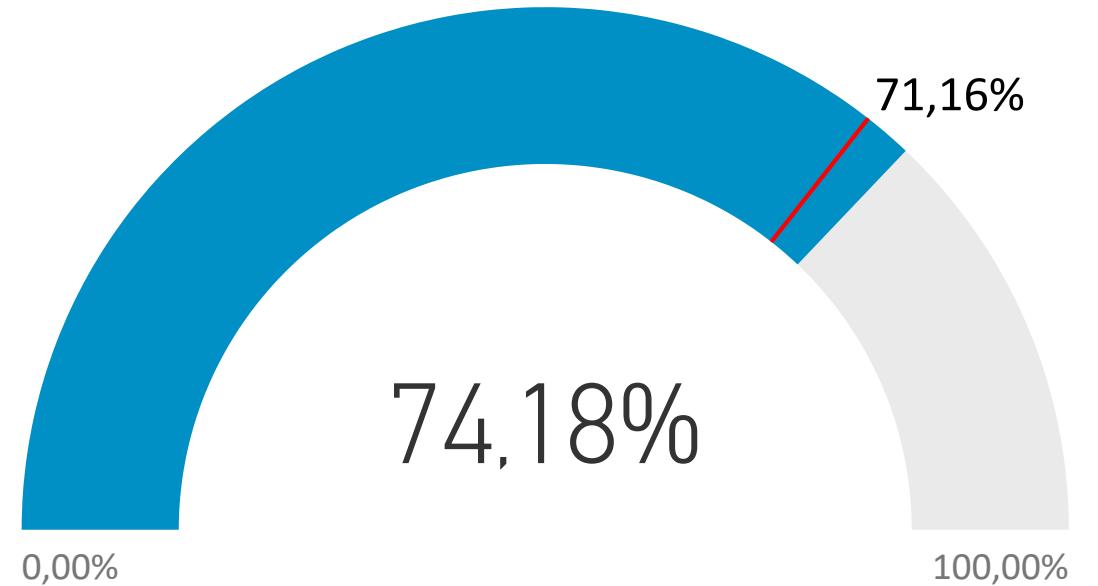
Empresa
Empresas Eletrobras

Participação



Índice de Favorabilidade

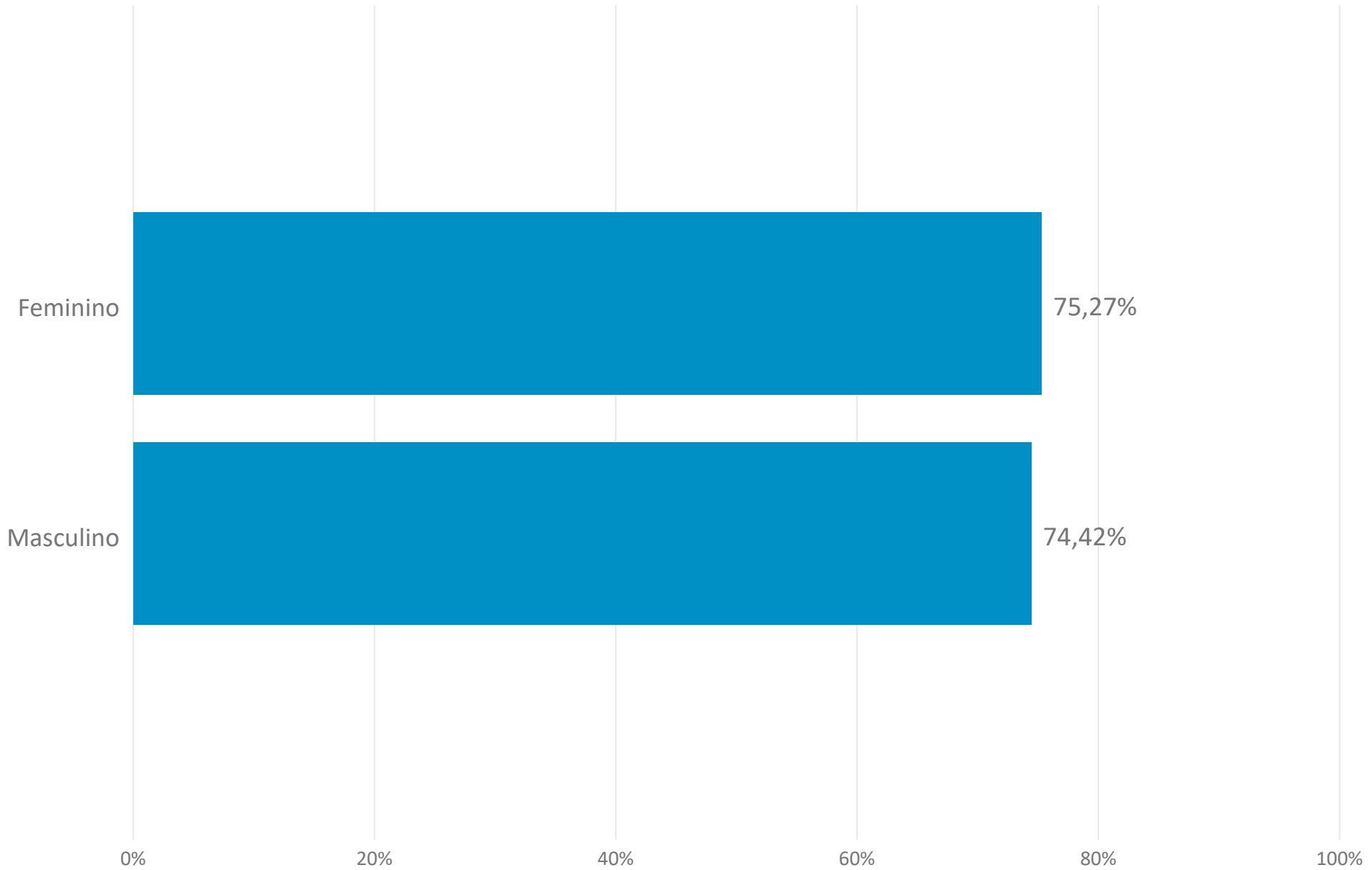
■ Meta CMDE



CMDE – Contrato de Metas de Desempenho Empresarial pactuado entre a Eletrobras e suas empresas controladas, que estabelece indicadores e metas em conformidade com os resultados e objetivos estratégicos a serem alcançados, estabelecidos no PDNG – Plano de Diretor de Negócios e Gestão.

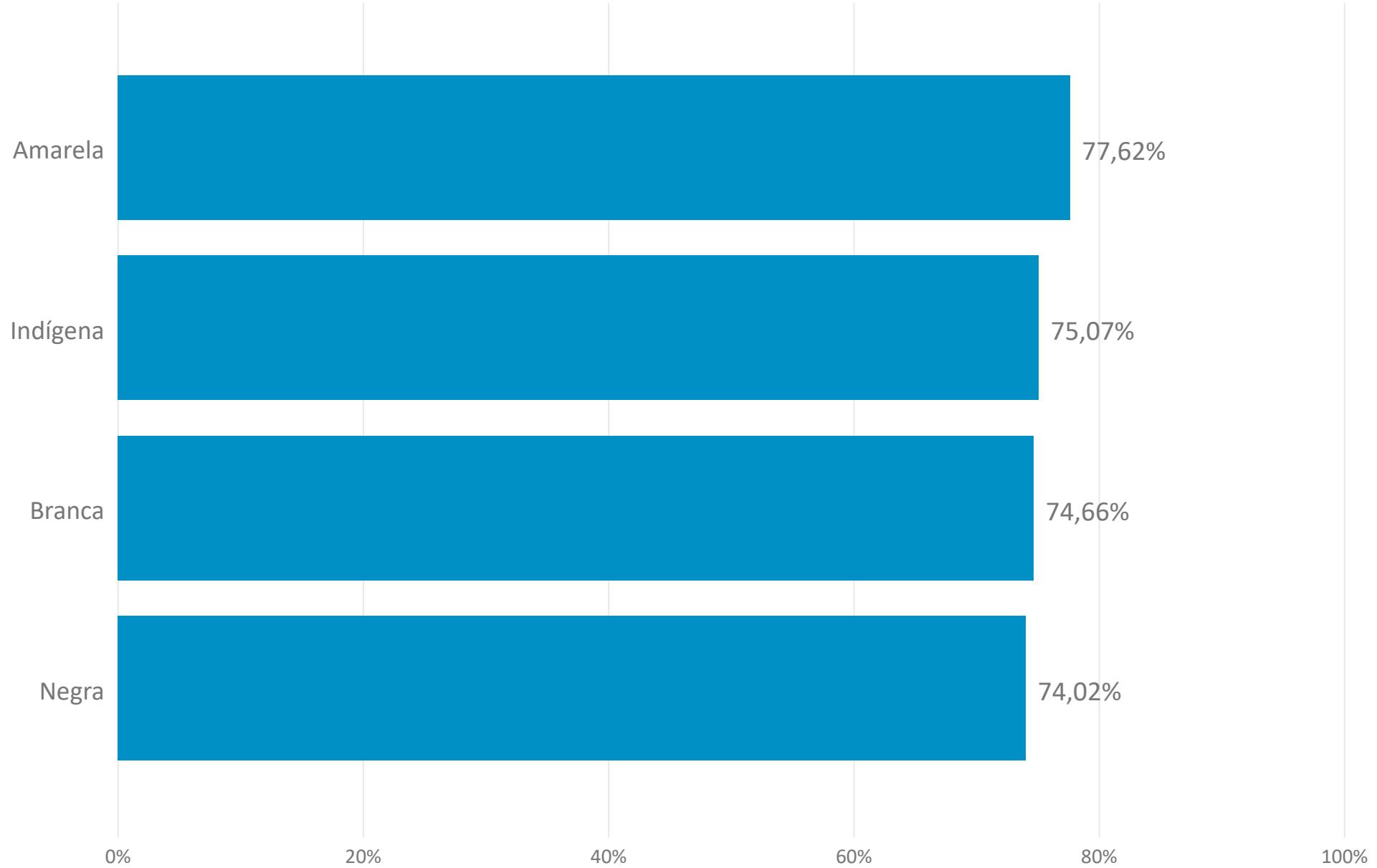
Empresa
Empresas Eletrobras

Índice de Favorabilidade por Sexo



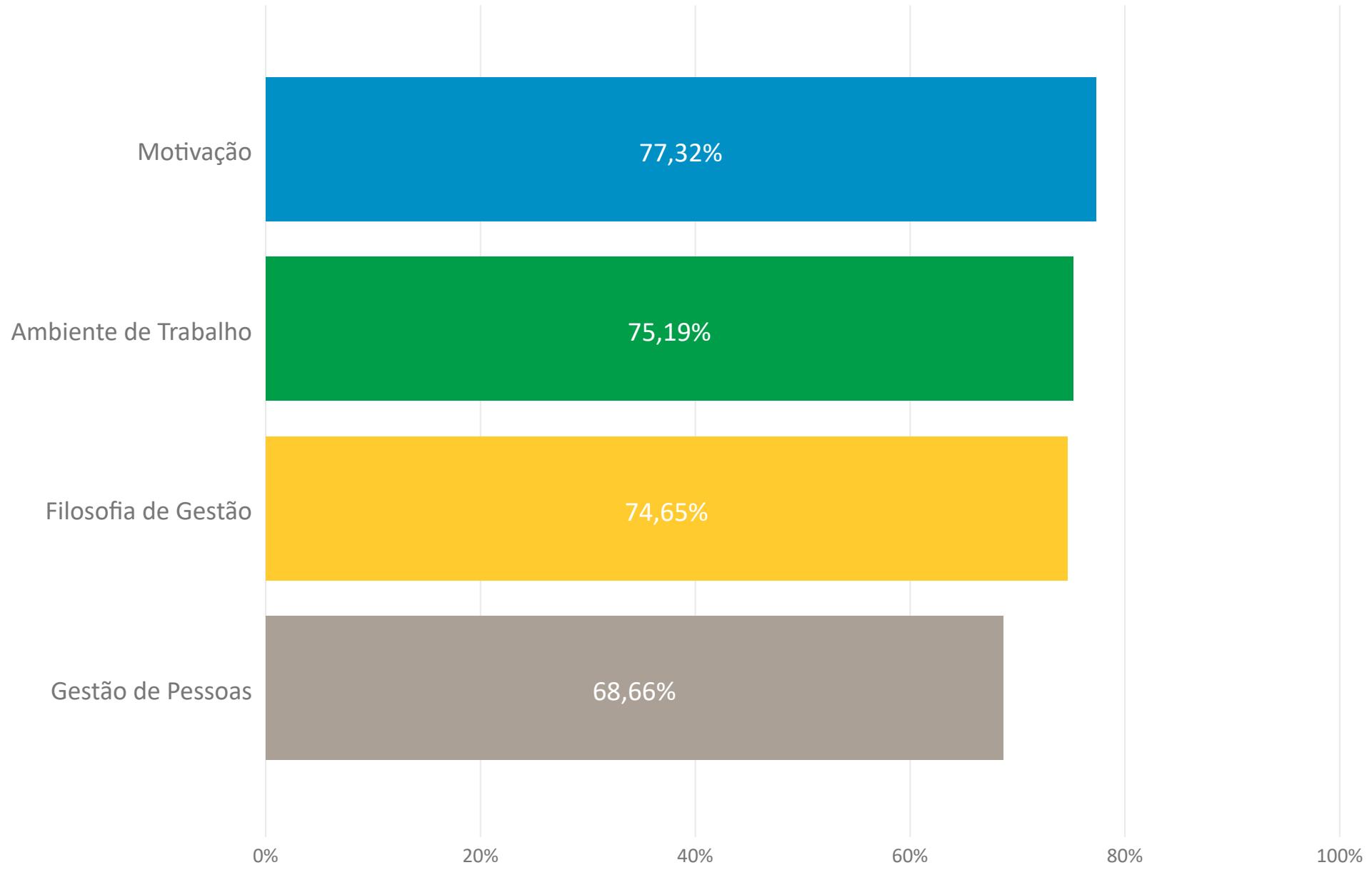
Empresa
Empresas Eletrobras

Índice de Favorabilidade por Raça / Cor



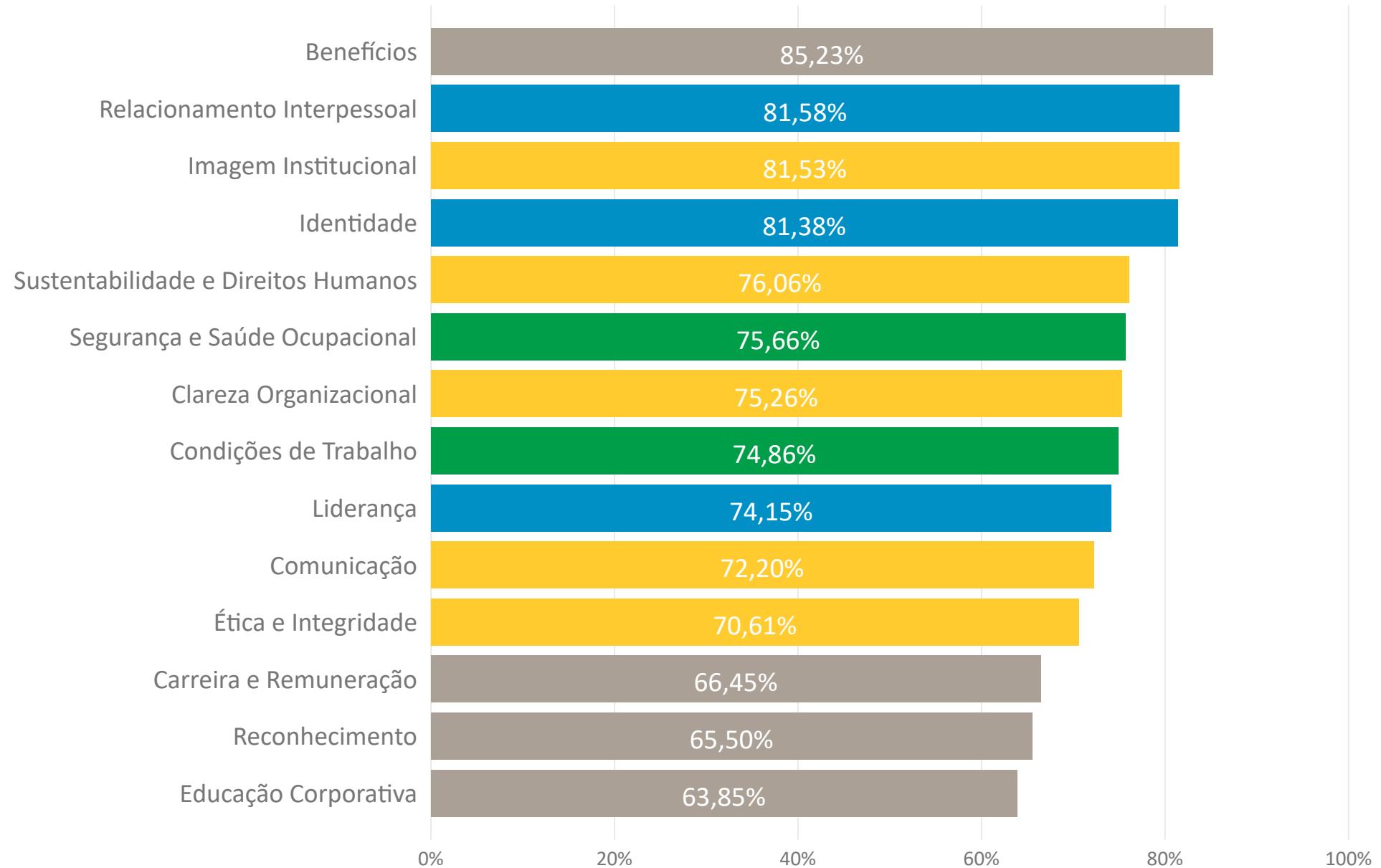
Empresa
Empresas Eletrobras

Índice de Favorabilidade por Dimensão



Empresa
Empresas Eletrobras

Índice de Favorabilidade por Fator





Eletrobras