

RESERVADO



www.policiamilitar.sp.gov.br
6emppm@policiamilitar.sp.gov.br

Exemplar Nº _____, de 67 cópias.

SÃO PAULO – SP

041600ABR11

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL *ON-LINE* DA POLÍCIA MILITAR

DIRETRIZ Nº PM6-001/40/11

- Referência:** 1) Sistema de Gestão da Polícia Militar – GESPOL[®];
- 2) Modelo de Excelência da Gestão da Fundação Nacional da Qualidade 2.008;
- 3) Plano Estratégico de Comando 2.011-2.012;
- 4) Diretriz nº PM5-001/50/98, alterada pela Ordem Complementar Nº PM5-001/50/99.

1. FINALIDADE

Regular a implantação da Pesquisa de Clima Organizacional *On-Line* da Polícia Militar (PCOPM *On-Line*), estabelecendo metodologia para realizar a coleta de pesquisa de opinião dos policiais militares e encaminhamento dessas informações as OPM interessadas, para conhecimento, análise e implantação de ações que visem melhorar o ambiente de trabalho e o atendimento às expectativas dos policiais militares.

2. SITUAÇÃO

- 2.1. a Polícia Militar possui consolidado, desde 13AGO98, uma pesquisa de avaliação do público interno, conforme normatiza a Dtz Nº PM5-001/50/98, alterada pela OC Nº PM5-001/50/99;
- 2.2. tem-se notado que tal instrumento de pesquisa não tem atendido as necessidades da Instituição pelos motivos a seguir:
- 2.2.1. limitação do conteúdo da pesquisa não possibilitando uma análise aprofundada das necessidades e anseios da força de trabalho a serem atendidos;
- 2.2.2. periodicidade trimestral;
- 2.2.3. não-realização em todas as áreas de atuação da PMESP;

RESERVADO

- 2.2.4. a limitação do universo pesquisado não representa a opinião dos integrantes da Instituição Policial Militar;
- 2.2.5. não há garantia de sigilo na pesquisa o que reduz a credibilidade das respostas dos entrevistados;
- 2.3. por outro lado, a estratégia de valorização do policial militar e modernização da Instituição Policial Militar, exige que a PMESP seja informada constantemente sobre o clima organizacional, visando a tomada de decisões que possibilitem melhorar o ambiente e as condições de trabalho, promovendo a motivação, a cooperação e a voluntariedade dos policiais militares, tendo por objetivo a ampliação da satisfação da força de trabalho e da produtividade corporativa;
- 2.4. um dos fundamentos da excelência é a valorização das pessoas.

3. OBJETIVOS

- 3.1. garantir a todos os escalões de comando, a partir do nível Cia PM, o conhecimento do clima organizacional de sua OPM e a responsabilidade pela análise crítica do ambiente pela adoção de medidas que visem a satisfação da força de trabalho e o aumento da produtividade policial militar, conferindo excelência à gestão da polícia ostensiva;
- 3.2. valorizar o policial militar, ao atender suas expectativas e melhorar o clima organizacional em que está inserido, fortalecendo o senso de pertencimento;
- 3.3. adotar ferramentas gerenciais que possam melhorar o nível de relacionamento entre a Instituição e o policial militar;
- 3.4. estabelecer mecanismos que permitam o acompanhamento, quantitativo e qualitativo, dos conteúdos desenvolvidos, por meio de rotinas automatizadas;
- 3.5. identificar oportunidades de melhoria;
- 3.6. promover o desenvolvimento da força de trabalho e identificar necessidades de treinamento.

4. MISSÃO

A PMESP, a partir da publicação desta, desencadeará o funcionamento do PCOPM *On-Line*, visando assegurar aos titulares de Comando, Direção e Chefia o conhecimento do clima organizacional de sua OPM, bem como estimular a análise crítica da situação apresentada pela pesquisa e a tomada de decisão destinada à melhoria do ambiente e do atendimento das expectativas da força de trabalho.

5. EXECUÇÃO

5.1. **Conceitos**

5.1.1. **Valorização das pessoas:** fundamento da excelência que consiste na criação de condições para que as pessoas se realizem profissional e humanamente, maximizando seu desempenho por meio do comprometimento, do desenvolvimento de competências e de espaços para empreender¹;

5.1.2. **Clima organizacional:** conjunto de valores, atitudes e padrões de comportamento, formais e informais, existentes em uma organização, que afetam a maneira como as pessoas se relacionam umas com as outras e com a própria organização. Clima Organizacional: *envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu comportamento. Refere-se ao ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes*²;

5.1.3. **Pesquisa de Clima Organizacional:** ferramenta destinada à coleta de dados sobre a percepção dos colaboradores em relação aos diversos fatores que afetam os seus níveis de motivação e desempenho. Possibilita, enquanto meio de comunicação, a utilização do conhecimento tácito dos colaboradores para a resolução de problemas com os quais eles têm contato diário, assegurando à organização, a avaliação de seu momento atual e o planejamento de ações, em um processo de melhoria contínua:

5.1.3.1. a análise, o diagnóstico e as sugestões, proporcionados pela pesquisa, são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para a melhoria da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas;

5.1.3.2. clima organizacional favorável possibilita a satisfação e motivação da força de trabalho; a integração e credibilidade da organização com seus colaboradores; a retenção de talentos; a integração pessoal e entre as OPM; a alta produtividade; a adaptação às mudanças; a alta participação no sistema de sugestões; a baixa rotatividade (*turnover*); o baixo absenteísmo; a alta dedicação; a alta qualidade dos serviços executados; clientes satisfeitos; bons resultados nas avaliações de desempenho; baixo desperdício de material; baixa quantidade de queixas no serviço médico; aproveitamento nos

¹ Fundamentos da Excelência: Fundação Nacional da Qualidade, 2.008.

² CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 7. ed, 2.003.

treinamentos; baixo número de doenças psicossomáticas, dentre outros benefícios;

5.1.3.3. a análise de clima é importante instrumento para estabelecer a ligação entre o nível individual e o organizacional;

5.1.4. **PCOPM On-Line**: é um canal de comunicação estabelecido, de forma eletrônica, entre os integrantes da Instituição e o Comando, para que as expectativas e necessidades de cada policial militar possam ser conhecidas, analisadas e atendidas, aperfeiçoando a gestão organizacional, valorizando o ser humano como agente da excelência dos serviços policial-militares e melhorando a produtividade;

5.1.5. **Colaborador**: é o policial militar da ativa, de qualquer posto ou graduação, incluindo o voluntário que presta serviços à Instituição, que será objeto da pesquisa de campo;

5.1.6. **OPM receptora da pesquisa**: é a OPM, a partir do escalão Cia PM ou equivalente, de determinada área de gestão, responsável pelo conhecimento, análise e atendimento das expectativas apuradas na PCOPM On-Line;

5.1.7. **Reunião de Análise Crítica de Cenário Organizacional (RACCO)**: é a reunião destinada à análise da pesquisa de clima, ao estudo de alternativas para o atendimento as expectativas do colaborador na melhoria do ambiente organizacional;

5.2. **Metodologia Aplicada**

5.2.1. a pesquisa de opinião é uma técnica de coleta de dados a fim de orientar ações de uma organização fornecendo quantidade de informações mensuradas;

5.2.2. **Método de Coleta**

5.2.2.1. o instrumento utilizado é a aplicação de questionário, conforme anexo “A”, via preenchimento de formulário eletrônico, baseado na *Intranet* e no Portal da *Internet* da PMESP, a todos os policiais militares, a ser respondido no mês de aniversário do colaborador por ocasião do cadastramento anual;

5.2.2.2. a entrevista é formada, em sua maioria, por perguntas fechadas que compreendem três respostas alternativas: sim, mais ou menos e não;

5.2.2.3. a abordagem deve deixar claro ao entrevistado a garantia do sigilo das informações prestadas e de sua identidade, principalmente em relação a OPM a que pertence:

5.2.2.3.1. a mensagem que será remetida ao policial militar convidando-o a participar da entrevista deverá informar o objetivo do trabalho;

5.2.3. Amostragem

5.2.3.1. todos os policiais militares;

5.2.4. Tabulação dos dados

5.2.4.1. a tabulação e a apresentação dos resultados por meio de gráficos, estratificados por OPM, a partir do escalão Cia PM ou equivalente, será realizada por meio eletrônico, a ser desenvolvido pela DTel, por intermédio do CPD;

5.3. Desenvolvimento

5.3.1. a pesquisa será composta pelas perguntas insertas no anexo “A” e poderão ser alteradas sempre que o Cmdo G entender necessário aos objetivos presentes nesta Dtz;

5.3.2. a pesquisa será aplicada mensalmente e compreenderá todos os policiais militares que fizerem aniversário no mês:

5.3.2.1. o policial militar será convidado a participar da pesquisa com o preenchimento de um formulário eletrônico, conforme anexo “A”, por ocasião do recadastramento anual;

5.3.2.2. após consolidada a pesquisa referente ao mês anterior ao preenchimento, o Cmt de OPM, a partir do escalão Cia PM ou equivalente, receberá o resultado correspondente a sua OPM para avaliação e adoção de providência pertinentes, conforme item 5.4.2.2.1. a 5.4.2.2.2:

5.3.2.2.1. para que cada Cmt possa avaliar se as medidas adotadas estão tendo eficácia, os dados consolidados em gráfico serão apresentados estratificados nos seguintes períodos: mensal, trimestral, semestral e anual;

5.3.2.2.2. as OPM superiores receberão as informações globais e estratificadas por OPM subordinada, até o escalão Cia PM ou equivalente, observados os mesmos períodos de avaliação;

5.3.3. as informações consolidadas da PMESP serão encaminhadas mensalmente, ao Cmdo G, Subcmdo, Coord Op, DEC, DP, DTel, DFP, DPCDH, CIPM, C Com Soc, Correg PM e todas as Seções do EM para conhecimento, análise e providências que entenderem necessárias para a melhoria do clima organizacional da Instituição;

5.3.4. o sistema gerará automaticamente mensagem eletrônica de controle nas seguintes oportunidades:

- 5.3.4.1. quando o policial militar tiver terminado o preenchimento da pesquisa e encaminhá-la para processamento;
- 5.3.4.2. quando a OPM encaminhar seu plano de ação;
- 5.3.5. a pesquisa será sigilosa, classificada como reservado:
- 5.3.5.1. essa medida visa assegurar o sigilo da fonte e garantir a seriedade da pesquisa possibilitando ao policial militar que responda aos quesitos de forma independente e sincera;
- 5.3.6. as ações de melhorias implementadas em decorrência da pesquisa de clima organizacional deverão ser amplamente divulgadas por intermédio de avisos em quadros de aviso, em ocasiões de reuniões com a tropa, em revistas de início de serviço, dentre outros;

5.4. Atribuições particulares

5.4.1. Colaborador

- 5.4.1.1. conhecer o funcionamento do PCOPM *On-Line* antes de responder ao questionário, o que contribuirá para o melhor desenvolvimento do sistema e aproveitamento da pesquisa;
- 5.4.1.2. preencher, no mês de seu aniversário, por ocasião do cadastramento anual, todos os campos do formulário digital do PCOPM *On-Line*, notadamente quanto a: dados cadastrais, vida profissional, incentivos profissionais, remuneração, segurança profissional, ambiente de trabalho, rotina organizacional, cultura organizacional, assistência aos policiais militares, investimentos e despesas familiares, convivência familiar, situação financeira, saúde, condições ambientais e responsabilidade social;

5.4.2. OPM receptora da pesquisa

- 5.4.2.1. a pesquisa abrange toda a Instituição, a partir do escalão Cia PM ou equivalente e será segmentada pela diversas OPM que formam a PMESP;
- 5.4.2.2. mensalmente, as OPM a partir do escalão Cia PM, receberão os resultados da pesquisa de campo referente ao mês anterior de coleta:
 - 5.4.2.2.1. os resultados deverão ser objeto de análise em RACCO pelo comando da OPM, visando o mapeamento dos problemas e a adoção de um plano de ação que vise melhorar o ambiente organizacional, registrando tudo em ata própria, conforme anexo “B”;
 - 5.4.2.2.2. o plano de ação deverá, se necessário, comportar medidas de curto e longo prazos para solução definitiva do(s) problema(s) levantado(s), devendo ainda para cada medida

criar um indicador de desempenho que possa monitorar ao longo do tempo o progresso da(s) medida(s);

5.4.2.2.3. para a formulação do plano poderá ser empregada a ferramenta 4Q1POC (5W2H - O que será feito? Quando será feito? Quem será o responsável pela ação? Quanto custará? Por que será feito? Onde será feito? Como será feito?);

5.4.2.3. a reunião de Análise Crítica deverá adotar a seguinte metodologia:

5.4.2.3.1. reunião propriamente dita;

5.4.2.3.2. análise da **PCOPM On-line**;

5.4.2.3.3. identificação das oportunidades de melhoria;

5.4.2.3.4. identificação das causas de não-conformidades;

5.4.2.3.5. definição de ações corretivas;

5.4.2.3.6. definição de planos de ação (incluindo para ações preventivas, se for o caso e as corretivas);

5.4.2.3.7. acompanhamento da implementação das ações;

5.4.2.3.8. nova reunião;

5.4.2.4. as ações adotadas em benefício dos colaboradores e do clima geral da organização, frutos da pesquisa de clima, deverão ser divulgados aos policiais militares, visando consolidar a credibilidade do instrumento de pesquisa e da importância da força de trabalho;

5.4.2.5. os planos de ação decorrentes da RACCO deverão ser inseridos em campo próprio da **PCOPM On Line**, até o último dia útil do mês subsequente ao da análise;

5.4.3. Centro de Comunicação Social

5.4.3.1. divulgar o sistema sazonalmente e eventuais alterações, sempre que necessário;

5.4.3.2. difundir amplamente as ações de melhoria, oriundas da pesquisa de clima organizacional quando o alcance for corporativo;

5.4.4. 6ª Seção do Estado-Maior

5.4.4.1. apresentar ao CPD os requisitos de funcionamento da PCOPM On-Line, assegurando que as ações do processo sejam automatizadas, de modo a permitir o mínimo de erros provocados pela interface humana e a impedir que sejam geradas rotinas desnecessárias para todas as OPM envolvidas;

5.4.4.2. monitorar o funcionamento da PCOPM On-Line, providenciando, quando necessário, o seu constante aperfeiçoamento;

5.4.4.3. propor sugestões para aperfeiçoamento do tutorial do sistema ao CPD;

5.4.4.4. agregar ao Observatório de Boas Práticas de Gestão, as melhores ações implementadas pelas OPM, oriundas da pesquisa de clima organizacional;

5.4.5. Diretoria de Telemática (DTel)

5.4.5.1. por intermédio do Centro de Processamento de Dados (CPD):

5.4.5.1.1. segundo orientação da 6ª EM/PM, fornecer suporte, responsabilizando-se pelas atividades de desenvolvimento, personalização, implantação, treinamento e manutenção da estabilidade da infraestrutura (*hardware, software* e suporte técnico) do PCOPM *On-Line*;

5.4.5.1.2. criar e manter atualizado, com base no conteúdo enviado pela 6ª EM/PM, o tutorial do PCOPM *On-Line*;

5.4.6. Diretoria de Finanças e Patrimônio

5.4.6.1. apoiar as iniciativas das OPM que visem melhorar o clima organizacional;

5.4.6.2. incluir, sazonalmente, na página do holerite, mensagem reforçando a necessidade de preenchimento do questionário de clima organizacional;

5.4.7. Diretoria de Ensino e Cultura

5.4.7.1. elaborar Vídeo Treinamento e ICC sobre o sistema.

6. PRESCRIÇÕES DIVERSAS

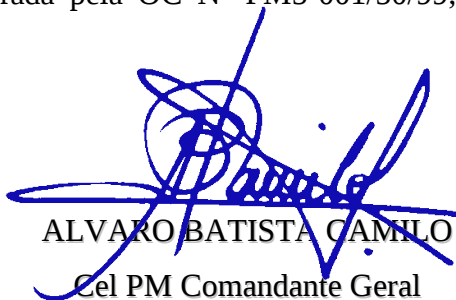
6.1. a *PCOPM On-Line* deverá ser amplamente divulgada, visando a conscientização e sensibilização de todos os policiais militares no sentido de demonstrar o objetivo e a finalidade da pesquisa de clima organizacional:

6.1.1. para que seja possível obter dados íntegros que possam suportar as decisões do Cmdo nos seus diversos escalões, as respostas à pesquisa têm que ser sinceras, possibilitando que seja apurado adequadamente o nível de relacionamento entre a Instituição e sua força de trabalho;

6.1.2. quanto maior for a adesão dos policiais militares à pesquisa, mais real será o cenário apurado, favorecendo a adoção de medidas que possam solucionar eventuais distorções que estejam ocorrendo no relacionamento entre a Instituição e seus integrantes;

6.1.3. é importante que mensalmente seja reiterado ao policial militar que faz aniversário da necessidade de preenchimento da pesquisa de clima, uma vez que ausência de divulgação continuada, pode contribuir para sua baixa adesão;

- 6.2. no resultado final, com a consolidação dos dados, que será disponibilizado para todos os Cmt dos diversos escalões de comando, não poderá constar qualquer nome de entrevistado;
- 6.3. as perguntas que integram a *PCOPM On-Line*, conforme anexo “A”, poderão ser alteradas sempre que a necessidade de avaliação de outros fatores do relacionamento institucional indicar;
- 6.4. revoga-se a Dtz N° PM5-001/50/98, alterada pela OC N° PM5-001/50/99, que trata da pesquisa de público interno da PMESP.



ALVARO BATISTA CAMILO
Cel PM Comandante Geral

ANEXOS

- A** - Relação de perguntas da Pesquisa de Clima Organizacional da PMESP;
- B** - Modelo de Ata.

DISTRIBUIÇÃO

CMil, Assessorias (cada).....	11
Seções do EM/PM, DSA/CG (cada).....	7
Correg PM, CIPM, CComSoc (cada)	3
Diretorias, CPC, CPM, CPI(1 a 10), CPChq, CPAmb, CPRv, CCB (cada)	23
CBM, CBI, CAES, APMBB, ESSgt, ESSd, EEF, ESB (cada)	8
CPA(1 a 12), CPTran, GRPAe (cada)	14
Gab Cmt G (para conhecimento).....	1
Total	67

RESERVADO



www.policiamilitar.sp.gov.br
6empm@policiamilitar.sp.gov.br

SÃO PAULO – SP

041600ABR11

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL ON-LINE DA POLÍCIA MILITAR

ANEXO “A” À DIRETRIZ Nº PM6-001/40/11

Prezado **policial militar**.

Mais uma vez me dirijo a você para esclarecer que a Pesquisa de Clima Organizacional é um instrumento destinado à valorização do policial militar e que visa melhorar o nível de relacionamento entre a Instituição e você.

Todos os policiais militares serão convidados, no mês de seu aniversário e por ocasião do Recadastramento Anual, a participar da pesquisa.

As informações extraídas da pesquisa servirão para que os Cmt, a partir do escalão Cia PM ou congênere, possam adotar ações que promovam a melhoria do ambiente organizacional.

A confidencialidade da pesquisa está assegurada, portanto sua identidade será preservada e protegida contra a sua revelação não autorizada.

As eventuais ações de melhoria do clima organizacional serão amplamente divulgadas, garantindo ao entrevistado acompanhar o resultado da pesquisa.

A participação efetiva do entrevistado, com o fornecimento de informações precisas e sinceras, é fundamental para a melhoria das condições de trabalho na Polícia Militar.

Caso necessite de maiores informações, acesse a página da 6ª EM/PM na Intranet/PM.

Conte sempre com o Comando!

ALVARO BATISTA CAMILO
Cel PM Comandante Geral

Relação de perguntas da Pesquisa de Clima Organizacional da PMESP

Dados cadastrais

1. Qual o círculo a que pertence?

- ☐ Oficial Superior
- ☐ Oficial Intermediário
- ☐ Oficial Subalterno
- ☐ Praça Especial
- ☐ Subten e Sgt PM

RESERVADO

- ☐ Cb e Sd PM
- ☐ Sd PM Temp

2. Qual sua OPM?

3. Há quanto tempo faz parte da Polícia Militar?

- ☐ 0 a 5 anos
- ☐ 6 a 10 anos
- ☐ 11 a 20 anos
- ☐ 21 a 30 anos
- ☐ + de 30 anos

4. Qual atividade desempenha na Polícia Militar?

- ☐ Administrativa
- ☐ Bombeiros
- ☐ CAD/COPOM
- ☐ Radiopatrulhamento 190
- ☐ Policiamento Escolar
- ☐ Policiamento Integrado
- ☐ Policiamento de Trânsito
- ☐ Força Tática
- ☐ Policiamento de Apoio Comunitário
- ☐ Policiamento com o Apoio de Motocicletas
- ☐ Policiamento à Pé
- ☐ Policiamento com Bicicletas
- ☐ Radiopatrulhamento Aéreo
- ☐ Policiamento de Choque
- ☐ Policiamento Ambiental
- ☐ Policiamento Rodoviário
- ☐ Escolta
- ☐ Guarda
- ☐ PROERD
- ☐ Outros

Levantamento dos fatores internos de influência do relacionamento entre os policiais militares e a Polícia Militar

Vida profissional

1. Sinto orgulho de trabalhar na Polícia Militar?

- ☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

2. Sinto orgulho da minha atividade na Polícia Militar?

- ☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

3. Faço o que gosto na PMESP?

- ☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

4. Acho que a Polícia Militar me oferece uma boa carreira?

- ☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

RESERVADO

fl. 3

5. Costumo indicar a Polícia Militar como alternativa de emprego para meus amigos e parentes?
() não () mais ou menos () sim
6. Gostaria que meu(s) filho(s) trabalhasse(m) na Polícia Militar?
() não () mais ou menos () sim
7. Eu me preocupo com o futuro da Polícia Militar?
() não () mais ou menos () sim
8. Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional?
() não () mais ou menos () sim
9. Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira na Polícia Militar?
() não () mais ou menos () sim
10. Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades?
() não () mais ou menos () sim
11. Acesso habitualmente a intranet PM?
() não () mais ou menos () sim
12. Tem conhecimento das mensagens do Comando Geral?
() não () mais ou menos () sim
13. Se positivo, por qual canal de comunicação?
() *Intranet*
() *Internet*
() Mensagem via holerite
() Informativo do Comandante
() Quadro de Avisos
() Programa da PM na TV Câmara
() ICC
() Programa Vídeo treinamento
() *Blog*
() *Twitter*
() Redes sociais

Incentivos Profissionais

14. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela Polícia Militar (sou elogiado, agraciado com medalhas quando faço jus a elas)?
() não () mais ou menos () sim
15. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família?
() não () mais ou menos () sim
16. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes?
() não () mais ou menos () sim
17. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela sociedade?
() não () mais ou menos () sim

RESERVADO

Remuneração

18. Acho justo o meu salário atual?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

19. O meu patrimônio é condizente com o que a sociedade imagina?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Segurança Profissional

20. Tenho medo de dizer que sou policial militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

21. Sinto-me seguro na minha atividade?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Ambiente de Trabalho

22. A minha OPM é um bom local para se trabalhar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

23. Gostaria de trabalhar em outra OPM?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

24. Tenho pleno conhecimento do que devo realizar no dia-a-dia?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

25. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na Polícia Militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

26. O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades na Polícia Militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

27. A relação com meus superiores favorece a execução das minhas atividades na Polícia Militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

28. Sou estimulado a contribuir com melhorias (sugestões) para a execução do serviço?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

29. Sou estimulado a trabalhar em equipe?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

30. Sinto-me seguro em dizer o que penso a meus superiores?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

31. Tenho pleno conhecimento dos resultados que meus superiores esperam do meu trabalho?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

32. Sou informado das novidades da Polícia Militar de forma clara e objetiva?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

33. Tenho conhecimento do esforço do comando com a valorização profissional?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

34. Tomei conhecimento dos vários convênios com entidades de ensino destinadas ao policial militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

35. Tomei conhecimento da atividade delegada?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

36. Tomei conhecimento das alterações do ALE?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

37. Sua atividade poderia ser mais eficaz se melhorasse:

37.1. Estrutura física

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

37.2. Equipamento

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

37.3. Relacionamento pessoal no trabalho

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

37.4. Treinamento

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Rotina organizacional

38. A rotina adotada pela Instituição favorece a execução das minhas atividades na Polícia Militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

39. Conheço as estratégias da Polícia Militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Cultura Organizacional

40. A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na Instituição que não estão previstos em qualquer regra) adotada na Polícia Militar favorece a execução das minhas atividades?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

41. Considero a Polícia Militar idônea e transparente?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

42. Conheço a missão, visão e valores da Polícia Militar?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Assistência aos policiais militares

43. A assistência médica adotada na Polícia Militar favorece a execução das minhas atividades?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

RESERVADO

fl. 6

44. A assistência odontológica adotada na Polícia Militar favorece a execução das minhas atividades?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

45. A assistência psicológica adotada na Polícia Militar favorece a execução das minhas atividades?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

46. A assistência social adotada na Polícia Militar favorece a execução das minhas atividades?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Levantamento dos fatores externos de influência do relacionamento entre os policiais militares e a Polícia Militar

Investimentos e Despesas Familiares

1. Estou satisfeito com a alimentação que estou podendo proporcionar à minha família?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

2. Estou satisfeito com a educação que estou podendo proporcionar aos meus dependentes?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Convivência Familiar

3. Estou vivendo bem com a minha esposa/companheira ou o meu marido/companheiro (se possuir vida conjugal)?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

4. Estou vivendo bem com os meus filhos (se tiver filhos)?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Situação Financeira

5. Estou satisfeito com a minha residência?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

6. Estou satisfeito com o meu carro?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

7. Estou satisfeito com o vestuário que estou podendo proporcionar à minha família?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

8. Estou com a minha situação financeira em ordem?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

9. Estou satisfeito com o meu patrimônio?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

10. Realizo com frequência empréstimos pessoais?

☐ não ☐ sim

11. Atualmente possuo empréstimos pessoais?

☐ não ☐ sim

RESERVADO

RESERVADO

fl. 7

12. Conheço a Palestra de Administração Financeira Familiar do CAS?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Saúde

13. Estou satisfeito com as minhas práticas desportivas?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

14. Estou satisfeito com o meu estado físico?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

15. Estou satisfeito com o meu estado mental?

☐ não ☐ mais ou menos ☐ sim

Condições Ambientais

16. Indique as condições de seu ambiente de trabalho em sua OPM:

Ambiente de trabalho	Muito bom	Bom	Razoável	Ruim	Inexistente
Sala de aula/instrução	☐	☐	☐	☐	☐
Banheiro	☐	☐	☐	☐	☐
Vestiário/alojamento	☐	☐	☐	☐	☐
Copa	☐	☐	☐	☐	☐
Sala de reunião	☐	☐	☐	☐	☐
Rancho	☐	☐	☐	☐	☐
Gabinete Odontológico	☐	☐	☐	☐	☐
Gabinete Médico	☐	☐	☐	☐	☐
Serviço de Dia	☐	☐	☐	☐	☐
COPOM	☐	☐	☐	☐	☐
Sede da OPM	☐	☐	☐	☐	☐

17. Indique a qualidade dos serviços prestados a você em sua OPM:

Serviços prestados	Muito bom	Bom	Razoável	Ruim	Inexistente
Pessoal (vencimentos, direitos, etc)	☐	☐	☐	☐	☐
Logística (EPI, fardamento, etc)	☐	☐	☐	☐	☐
Operacionais (escalas, etc)	☐	☐	☐	☐	☐
Odontológico	☐	☐	☐	☐	☐
Médico	☐	☐	☐	☐	☐
Psicológico	☐	☐	☐	☐	☐
Assistência Social	☐	☐	☐	☐	☐
Treinamento Físico	☐	☐	☐	☐	☐

Responsabilidade Social

18. Realizo ações sociais?

☐ sim ☐ não

19. Em que horário (caso realize ações sociais)?

☐ de serviço ☐ de folga ☐ ambos

RESERVADO

20. Sugestões para a valorização do policial militar:

20.1. na OPM em que trabalha: _____

20.2. na Corporação: _____

Quartel em São Paulo, 4 de abril de 2.011.



DANILO ANTÃO FERNANDES

Cel PM Subcmt PM

RESERVADO



www.policiamilitar.sp.gov.br
6emppm@policiamilitar.sp.gov.br

SÃO PAULO – SP

041600ABR11

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL *ON-LINE* DA POLÍCIA MILITAR

ANEXO “B” À DIRETRIZ Nº PM6-001/40/11

Modelo de Ata

 POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO	ATA DE REUNIÃO N.º 000/00/11
--	---

DADOS			
OBJETIVO	REFERÊNCIA		
LOCAL DA REUNIÃO	DATA	HORÁRIO (INÍCIO / TÉRMINO)	
ANEXOS:			

[illegible]

ENTRADAS DA ANÁLISE CRÍTICA
ANÁLISE CRÍTICA
SÁIDAS DA ANÁLISE CRÍTICA

RESERVADO

RESERVADO

fl. 2

FORA DE PAUTA	

SECRETÁRIO		PRESIDENTE		
DATA	ASSINATURA	PRÓXIMA REUNIÃO		
		LOCAL	DATA	HORÁRIO
		DATA ATUAL	CARIMBO E ASSINATURA	

Quartel em São Paulo, 4 de abril de 2.011.



DANILO ANTÃO FERNANDES

Cel PM Subcmt PM

RESERVADO