

RELACIONADOS AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Indicador	Índice	Interpretação	Cálculo
	1. Reclamações trabalhistas	Quanto menor, melhor.	Este indicador retrata o percentual de colaboradores que recorrem à justiça para reivindicar direitos legais. Portanto, ter um percentual alto nesse indicador pode indicar falhas em inúmeros aspectos organizacionais, tais como: condições de trabalho, política de pagamentos e recolhimentos de tributos, formas de tratamento etc. Em caso de ganho de causa em favor do colaborador, a empresa se vê obrigada a indenizá-lo com o valor estipulado pelo juiz. Desse modo, ter um número elevado de trabalhadores solicitando seus direitos judicialmente pode comprometer de modo sério a saúde financeira da empresa.	<p>Reclamações trabalhistas $(\text{Nº de pedidos de demissão} \div \text{total de saídas}) \times 100 = \text{reclamações trabalhistas}$</p>
	2. Clima organizacional	Quando maior, melhor.	<p>Tal indicador é apurado junto aos colaboradores, mediante aplicação de pesquisa chamada pesquisa de clima. Na oportunidade da aplicação de tal ferramenta de gestão, todos os colaboradores têm oportunidade de responder questões sobre o modo de gestão, o trabalho e o incentivo adotado pela empresa. Após a compilação das respostas, tem-se disponível o grau de satisfação da equipe em relação a cada um dos tópicos pesquisados, oportunizando, assim, uma visão ampla dos pontos fortes e fracos da gestão.</p> <p><i>*Com o avanço da tecnologia, as empresas têm diversas opções para implementar instrumentos de avaliação de desempenho e pesquisa de clima. Além dos instrumentos físicos, podem ser utilizados recursos gratuitos, como Google Forms e Microsoft Forms, ou até mesmo contratar softwares especializados, de acordo com suas necessidades e os recursos disponíveis.</i></p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Este indicador é analisado de forma mais subjetiva, tendo em vista que não se faz uso de uma fórmula matemática para apurá-lo.</p> <p>Para retratar a satisfação dos colaboradores em relações aos mais variados aspectos e áreas da empresa, é desenvolvida a pesquisa de clima organizacional.</p> <p>A pesquisa de clima nada mais é do que um questionário desenvolvido pelos gestores das áreas juntamente com os analistas de RH, o qual contém questionamentos acerca de temáticas consideradas relevantes que servem para medir o clima na empresa. Cada empresa desenvolve pesquisa própria.</p> <p>Nessa pesquisa, não há necessidade de identificação do colaborador. As respostas são objetivas e indicam se ele está muito satisfeito, satisfeito, indiferente, insatisfeito ou muito insatisfeito com os benefícios, as políticas e a estrutura da empresa.</p> <p>Após a compilação dos dados, tem-se um mapeamento da satisfação dos colaboradores em</p>

				relação à empresa como um todo, permitindo aos gestores tomarem decisões alinhadas com as expectativas dos colaboradores.
	3. Diversidade e inclusão	Quanto melhor.	maior,	<p>A diversidade fala sobre as diferentes características entre as pessoas, sejam elas referentes a etnia, idade, gênero, religião, orientação sexual, condições físicas e mentais etc.</p> <p>Você pode criar indicadores que mensurem a representatividade em todos os níveis da organização e a proporcionalidade nos cargos de liderança.</p> <p>Porém, mais importante que medir é analisar se o objetivo do indicador está alinhado com as estratégias ou com a mudança de cultura que sua empresa deseja.</p>
	4. Avaliação de desempenho	Quanto melhor.	maior,	<p>É uma ferramenta que mede o aproveitamento dos potenciais humano e empresarial, bem como o desenvolvimento do indivíduo dentro da organização.</p> <p><i>*Com o avanço da tecnologia, as empresas têm diversas opções para implementar instrumentos de avaliação de desempenho e pesquisa de clima. Além dos instrumentos físicos, podem ser utilizados recursos gratuitos, como Google Forms e Microsoft Forms, ou até mesmo contratar softwares especializados, de acordo com suas necessidades e os recursos disponíveis.</i></p>
	5. Tempo de fechamento de vagas	Quanto melhor.	menor,	<p>Define o tempo médio do processo de recrutamento e seleção, da abertura de vaga ao fechamento. O objetivo desse indicador é monitorar o período que a empresa fica com o cargo vago, impactando sua produtividade.</p> <p>Esse indicador também ajuda a entender o poder de captação da empresa e a identificar as vagas mais difíceis que buscam por profissionais considerados raros no mercado de trabalho e os gargalos do processo.</p> <p>Soma do tempo utilizado em todas as contratações/número de profissionais contratados</p>
	6. eNPS	Quanto melhor.	maior,	<p><i>Net promoter score</i> de funcionários é uma métrica que permite avaliar o engajamento, a satisfação e a adesão dos funcionários à cultura de uma organização. É inspirado e adaptado do <i>net promoter score</i> (NPS) tradicional, que é utilizado para medir a satisfação do cliente.</p> <p>Com base em suas respostas, os funcionários são classificados em três categorias: promotores</p> <p>NPS% = empregados promotores% - empregados detratores%</p> <p>Um resultado positivo indica a prevalência de promotores, enquanto um resultado negativo indica a prevalência de detratores.</p> <p>O eNPS também pode ser utilizado dentro de</p>

			(funcionários engajados que recomendam a empresa), neutros (funcionários satisfeitos, mas não o suficiente para recomendar a empresa) e detratores (funcionários insatisfeitos).	outros aspectos da gestão de pessoas e em etapas específicas da jornada do colaborador. Exemplos: <i>onboarding</i> , <i>employee experience</i> , <i>endobranding</i> . A facilidade do método permite que seja usado com mais frequência, promovendo agilidade das ações e na tomada de decisão.
--	--	--	--	---

Indicadores relacionados ao ambiente organizacional
Fonte: Senac EAD (2024)