

CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA SECRETARIA MUNICIPAL DE OBRAS URBANAS¹

Guilherme Alves Pinheiro

Graduando do 8º período do curso de Administração do UNIPAM.
E-mail: guilherme-a.p@hotmail.com

Adriene Sttéfane Silva

Professora orientadora do trabalho.
E-mail: sttiefane@unipam.edu.br

RESUMO: Este trabalho teve como finalidade elaborar um estudo sobre o clima organizacional e seus fatores dentro da Secretaria Municipal de Obras Urbanas da Prefeitura de Patos de Minas, através de uma pesquisa e aplicação de questionário para 60 servidores, abrangendo variáveis que identificam os fatores que influenciam o CO positivo ou negativo da organização. Os resultados apresentaram informações a fim de realizar melhorias para assim manter um clima organizacional o mais agradável na organização.

PALAVRAS-CHAVE: Clima Organizacional; Comunicação; Satisfação.

ABSTRACT: This work had the purpose of elaborating a study about the organizational climate and its factors within the Municipal Secretariat of Urban Works of the Municipality of Patos de Minas, through a research and application of questionnaire for 60 servers, covering variables that identify the factors that influence the Positive or negative CO of the organization. The results presented information in order to make improvements to maintain an organizational climate that is the most pleasant in the organization.

KEYWORDS: Organizational Climate; Communication; Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

O clima organizacional dentro de uma empresa não é fácil de ser analisado, pois é apresentado de forma complexa, ainda mais quando se trata de um setor público, onde a organização deixa a desejar. O clima organizacional é um conjunto de valores e comportamentos adotados pelos servidores dentro da organização. Para se obter um bom funcionamento é viável que clima organizacional esteja sempre sendo de forma positiva entre ambos colaboradores.

Mesmo nas organizações públicas o clima organizacional é fundamental para uma boa convivência entre todos os servidores. Desse modo, com a pesquisa de clima

¹ Trabalho apresentado na área temática 1 - Novas tecnologias e ferramentas para gestão empreendedora do XIV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

organizacional e a utilização de suas ferramentas para a coleta de dados e informações dos servidores públicos, poderá obter benefícios para melhorar a relação entre os funcionários e o secretário da secretaria para oferecer cada vez mais condições melhores de trabalho.

A partir das informações coletados através das informações adquiridas dos servidores da secretaria e da utilização das ferramentas da administração é possível compreender o comportamento, os problemas e as insatisfações dos servidores, e observar o comportamento dentro da organização, habilidades e desempenhos desenvolvidos pelos colaboradores.

A satisfação com o trabalho é uma atitude geral do servidor em relação ao trabalho que realiza na organização, sendo construída a partir do somatório de diferentes elementos como: Satisfação ou insatisfação com o trabalho, remuneração, convivência com colegas e superiores, obediência a regras e políticas organizacionais, alcance de padrões de desempenho e aceitação de condições de trabalho, por exemplo (ROBBINS, 2002).

O presente estudo foi realizado na Secretaria de Obras Urbanas de Patos de Minas-MG, utilizando-se das variáveis da cultura organizacional e das relações interpessoais como pilares para uma avaliação de como está o clima organizacional da secretaria e onde se obteve melhorias para que a mesma fique com um ambiente de trabalho mais agradável possível dentro da organização.

Diante disso, o objetivo geral deste trabalho é analisar o clima organizacional da Secretaria Municipal de Obras Urbanas de Patos de Minas/MG. Para se atingir esse objetivo foi necessário catalogar os seguintes objetivos específicos: realizar um levantamento bibliográfico acerca do tema; aplicar uma pesquisa com os servidores da secretaria com a finalidade de coletar sua opinião sobre o clima organizacional; propor um conjunto de ações, mostrar o comportamento organizacional, a satisfação e a insatisfação dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Obras Urbanas de Patos de Minas, com o intuito de obter e produzir conhecimento para a compreensão do funcionamento da organização do serviço público e prestar auxílio para o melhor funcionamento da organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A estrutura organizacional de uma empresa se dá por todo o ambiente que é formada, passando por todos os níveis desde os mais baixos até os mais altos da organização. Dessa forma, é viável e necessário que toda a organização esteja trabalhando com a mesma sintonia, para que todos os processos sejam produtivos e mantenham a mesma direção para obter um bom resultado.

De acordo com Chiavenato (2005, p.109):

A estrutura organizacional define como as tarefas são formalmente distribuídas, agrupadas e coordenadas. Existe uma variedade de formatos organizacionais adotados em função do ambiente, da tecnologia, do tamanho da organização, e principalmente, em função da estratégia adotada pela organização. As dimensões básicas do desenho

organizacional são ajustadas e alinhadas para resultar na estrutura organizacional mais adequada de modo a satisfazer todos aqueles condicionantes.

O organograma mostra as áreas em que a empresa está atuando e as formas de lidar com os mercados e os clientes. As descrições de cargos refletem as atividades que as pessoas devem realizar no dia a dia, orientados pelas políticas e planos operacionais. (MAXIMIANO, 2012).

Dessa forma, podemos perceber que a estrutura organizacional é fundamental para a empresa, pois ele passa por toda sua estrutura, desde a organização, divisão de atividades até os recursos finais.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Robbins (2002, p.498) “a cultura organizacional se refere a um sistema de valores, compartilhado pelos membros, de uma organização e que a difere de uma outra. Este sistema é em última análise um conjunto de características chave que a organização valoriza”.

Segundo Luz (2003, p.14):

A cultura organizacional influencia o comportamento de todos os indivíduos e grupos dentro da organização: suas decisões, as atribuições de seus funcionários, as formas de recompensas e punições, as formas de relacionamento com seus parceiros comerciais, a forma como seus funcionários se vestem e se portam no ambiente de trabalho, seu padrão arquitetônico, sua propaganda, e assim por diante.

Segundo o mesmo autor a cultura organizacional representa uma percepção comum mantida pelos membros da organização. Isso ficou explícito quando definimos cultura como um sistema compartilhado de valores. Devemos esperar, portanto, que indivíduos com diferentes históricos e em níveis diversos dentro da organização tendam a descrever a cultura organizacional em termos semelhantes.

A cultura pode ser: “Um conjunto de valores em vigor numa empresa, suas relações e suas hierarquias, definindo os padrões de comportamento e de atitudes que governam as ações e decisões mais importantes da administração” (LACOMBE,2005, p. 229).

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Luz (2003), “Clima organizacional é a qualidade ou prioridade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento”.

De acordo com Luz (2003, p.13), “O clima organizacional é a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.

Segundo Chiavenato (2005, pp.267-268):

Clima Organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia

poderosamente o seu comportamento. O conceito de clima organizacional envolve um quadro amplo e flexível da influência ambiental sobre a motivação. Referem-se especificadamente as propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aqueles aspectos da organização que levam a provocação de diferentes espécies nos seus participantes. Assim, o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes e elevação do moral. É desfavorável quando proporciona a frustração daquelas necessidades. Na verdade, o clima organizacional influencia o estado motivacional das pessoas, e é por ele influenciado.

O clima organizacional dentro de uma empresa não é fácil de ser analisado, pois é apresentado de forma complexa, ainda mais quando se trata de um setor público, onde a organização deixa a desejar. O clima organizacional é um conjunto de valores e comportamentos adotados pelos servidores dentro da organização. Para se obter um bom funcionamento é viável que o clima organizacional esteja sempre sendo de forma positiva entre ambos colaboradores.

2.4 COMUNICAÇÃO

Para Maximiano (2007), o processo de comunicação é entendido como o envio de informações e significados, dele depende a eficácia das relações interpessoais da organização.

Segundo Davis, Newstron (1992, p.04):

Comunicação é a transferência de informação e compreensão de uma pessoa para a outra. É uma forma de atingir os outros com ideias, fatos, pensamentos e valores. Ela é uma ponte do sentido entre as pessoas, de tal forma que elas podem compartilhar aquilo que sentem e sabem. Utilizando esta ponte, uma pessoa pode cruzar com segurança o rio de mal-entendidos que muitas vezes a áspera.

Desta forma, entende-se a comunicação como uma chave essencial para o sucesso da organização, pois ela engloba quatro funções básicas: controle, motivação, expressão emocional e informação, dentro de um grupo ou de uma organização.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho se caracteriza com o foco na análise dos fatores que influenciam o clima organizacional na Secretaria Municipal de Obras Urbanas. A abordagem foi quantitativa e qualitativa. Quantitativa, pois sua aplicação foi através de questionários que possibilita transformar em números as informações coletadas, e qualitativas, pois propõe a colher e analisar dados descritivos obtidos diretamente da situação estudada.

Com o intuito de avaliar os fatores que influenciam o clima organizacional, foi elaborado como pesquisa, um questionário contendo perguntas abertas e fechadas de múltipla escolha de forma clara e objetiva para coleta de dados, que abordaram as condições físicas e ambientais da organização. A pesquisa foi realizada através de aplicação de questionários para 60 servidores, no mês de julho de 2018 na Secretaria Municipal de Obras Urbanas. Amostra caracteriza-se por como não probabilística não

intencional, por conveniência. O questionário utilizado para a coleta de dados foi construído com 24 perguntas de múltipla escolha, através de aspectos relacionados com o clima organizacional.

Após tubular os dados, buscou-se encontrar os pontos críticos e fazer o tratamento dos dados de forma estatística e representados através de percentuais, no qual foi feito por meio do programa de Microsoft Excel, para as pesquisas quantitativas através de tabelas e gráficos. O questionário também apresentou uma pergunta aberta, com o intuito de obter sugestões de melhoria do clima organizacional da organização, possibilitando uma análise mais profunda de dados de caráter qualitativo permitindo melhores condições de interpretação.

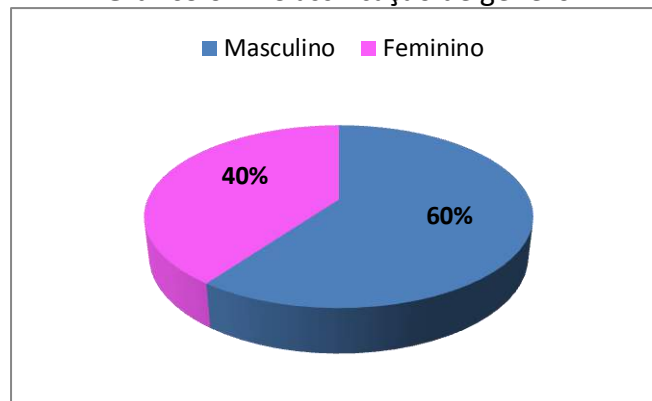
4 RESULTADOS E DISCUSÕES

Nesta seção foram descritos e analisados os dados coletados através da pesquisa que visa demonstrar a opinião dos colaboradores da Secretaria Municipal de Obras Urbanas, cumprindo com os objetivos geral e específicos propósitos no trabalho e analisando os fatores que influenciam no clima organizacional da organização. Segue o resultado da pesquisa analisada, no qual identificou os fatores que influenciam o clima organizacional em relação a organização, onde estão detalhados e analisados os dados referentes as perguntas do questionário.

4.1 PERFIL DO FUNCIONÁRIO

As questões a seguir têm como objetivo geral identificar o perfil dos servidores, levando em consideração sua o gênero, sexo, tempo de trabalho na empresa, renda percapta.

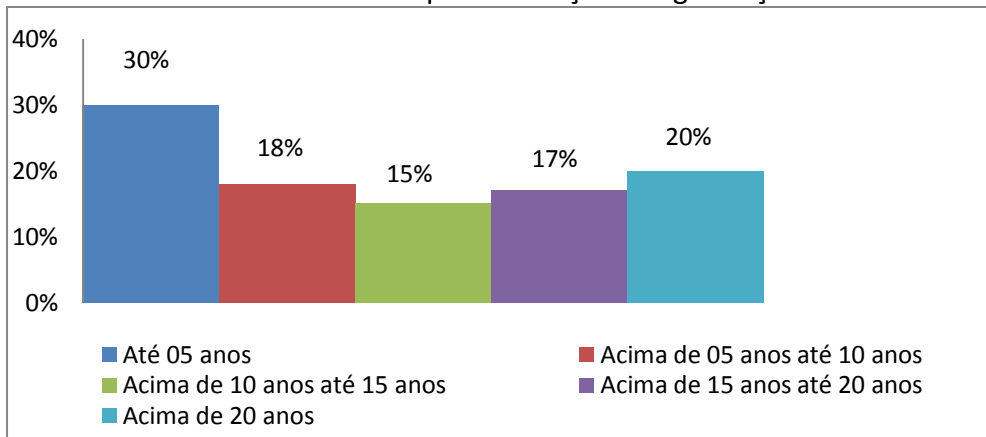
Gráfico 01 – Classificação de gênero



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

De acordo com o gráfico 01, dos servidores cadastrados na Secretária Municipal de Obras Urbanas, 60% representam o sexo masculino e 40% representa o sexo feminino. Este percentual representa a participação dos servidores em todas as areas de atuação da secretaria.

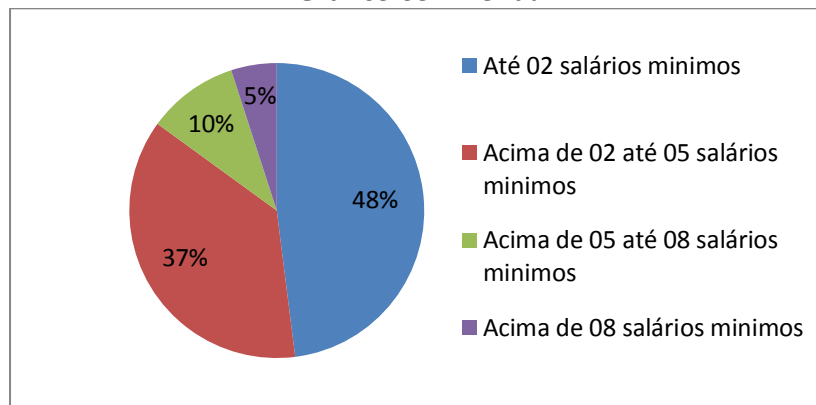
Gráfico 02 – Tempo de serviço na organização



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O gráfico 02, refere-se ao tempo de trabalho dos servidores municipais na Secretaria de Obras, no qual 30% dos servidores tem até 05 anos de trabalho, 18% possui de 06 a 10 anos de trabalho, os servidores de 11 anos até 15 anos representam 15%, 17% representa os servidores que possuem acima de 15 anos até 20 anos de trabalho e 20% representa os servidores que possuem mais de 20 anos de empresa.

Gráfico 03 – Renda



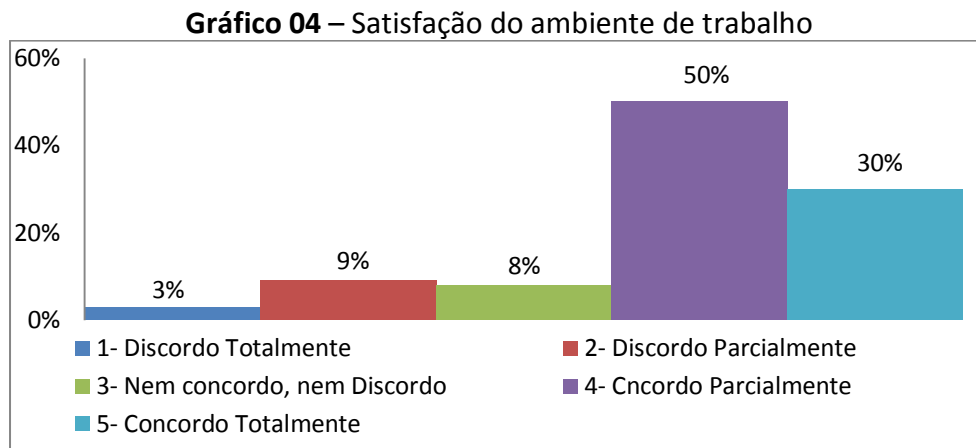
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O gráfico 03 refere-se à renda dos servidores, onde 48% dos servidores recebem até 02 salários mínimos, 37% recebem acima de 02 salários até 05 salários, 10% recebem acima de 05 salários até 08 salários mínimos e 5% recebem acima de 08 salários mínimos.

Quando uma organização projeta seu pacote geral de remuneração, ela precisa olhar para além do simples salário-hora ou salário anual. Ela deve levar em conta um outro elemento, os benefícios aos funcionários, que são vistos como adicionais que refletem a um considerável esforço realizados pelos mesmo (ROBBINS, DECENZO, 2004, p. 135).

4.2 COOPERAÇÃO E AMBIENTE DE TRABALHO

Lacombe (2005), afirma que o ambiente é tudo o que envolve o sistema organizacional, ou seja, ambientes macroeconômicos e microeconômicos, sendo que o primeiro refere-se aos aspectos tecnológicos, científicos, democráticos, políticos, econômicos, sociais e culturais e o segundo são sistemas próximos a empresa, abrangendo os fornecedores, os clientes e concorrentes.

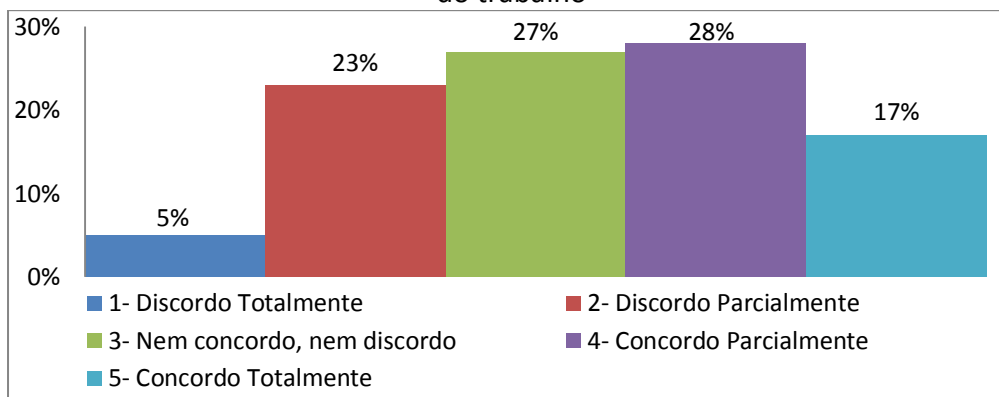


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

De acordo com Gil (2001) a motivação pode ser determinada como energia que uma pessoa desenvolve para atuar em suas atividades. Diversas maneiras de comportamentos são provocadas pelos desejos das pessoas, servindo de aspiração motivacional.

Conforme o gráfico 04 verifica-se, que 50% concordam totalmente em relação a satisfação do ambiente do trabalho, 30% concordam parcialmente, 9% discorda parcialmente, 8% nem concorda nem discorda e 3% discordam totalmente.

Gráfico 05 – Satisfação dos servidores em relação aos equipamentos para realização do trabalho

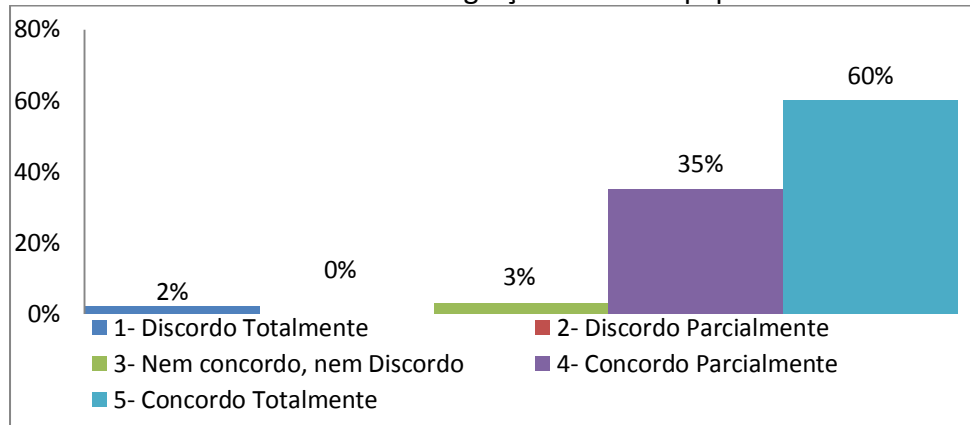


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

De acordo com o gráfico 05, 28% concordam parcialmente que possuem equipamentos necessários para realizarem suas funções de trabalho, 27% nem

concordam, nem discordam, 23% discordam parcialmente, 17% concordam totalmente e 5% discordam totalmente. Através do gráfico podemos perceber que os funcionários possuem parcialmente equipamentos de trabalho, mas a organização deve rever as condições de trabalhos de seus servidores e buscar materiais e equipamentos necessários para melhorar as condições de trabalho de acordo com a função de cada colaborador.

Gráfico 06 – Integração entre a equipe

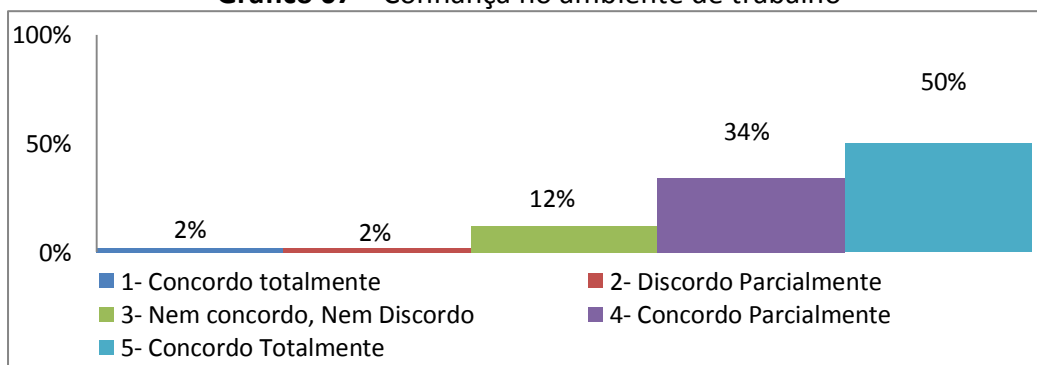


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Para os servidores da secretaria de Obras a integração da equipe como observado no gráfico 06, 60% concordam totalmente na equipe de trabalho, 35% concordam parcialmente, 3% nem concorda, nem discorda e 2% discorda totalmente. Podemos verificar que há uma boa integração entre os servidores. Uma empresa com uma boa cooperação entre todos seus departamentos, possui um clima mais agradável e a sua produtividade tende a crescer tanto no lado pessoal quanto profissional.

Segundo Lacombe (2005) equipe é um grupo de pessoas com metas em comuns, que cooperam com os demais, agindo de forma consciente em benéficos de todos.

Gráfico 07 – Confiança no ambiente de trabalho



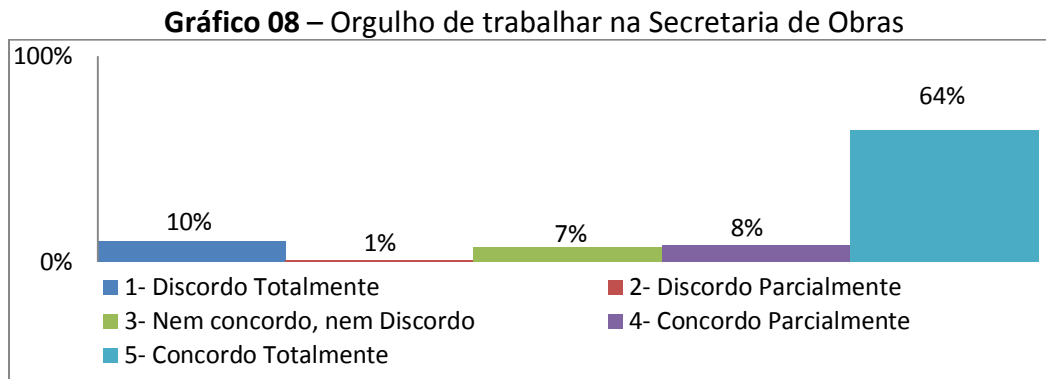
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Conforme apresentado no gráfico 07, identificou-se que 50% concordam totalmente que confiam em seus colegas de trabalho, 34% concordam parcialmente, 12% nem concordam, nem discordam, 2% concordam totalmente e 2% parcialmente.

Um bom relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho gera confiança, integração que influenciam de forma positiva no clima organizacional.

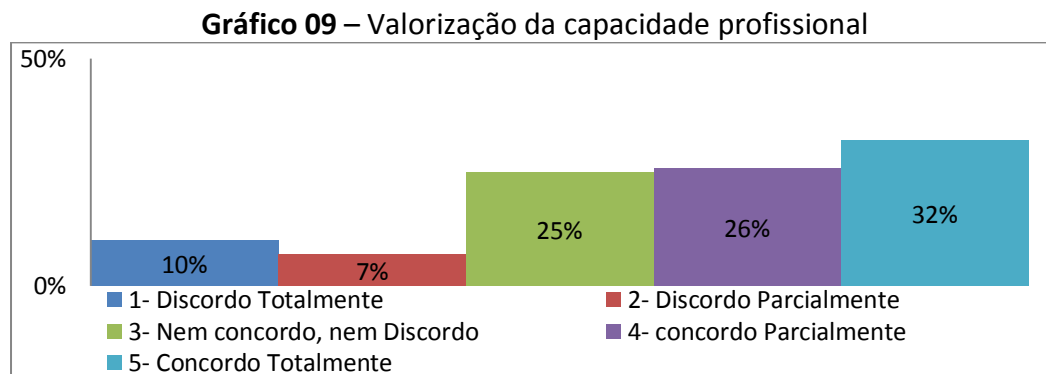
4.3 RECONHECIMENTO E IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

Para Dutra (2007) o reconhecimento e a valorização das pessoas podem ser medidas através de recompensas, sendo elas: recompensas econômicas, crescimento pessoal, projeto social e possibilidades de expressão por meio do trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Os servidores foram questionados, sobre se sentem orgulhosos de trabalhar na empresa, como mostra o gráfico 08, onde 65% sentem-se totalmente satisfeitos em trabalhar na organização, 18% se sentem parcialmente satisfeitos, 10% se sentem insatisfeitos, 7% indiferentes e 1% discorda parcialmente.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

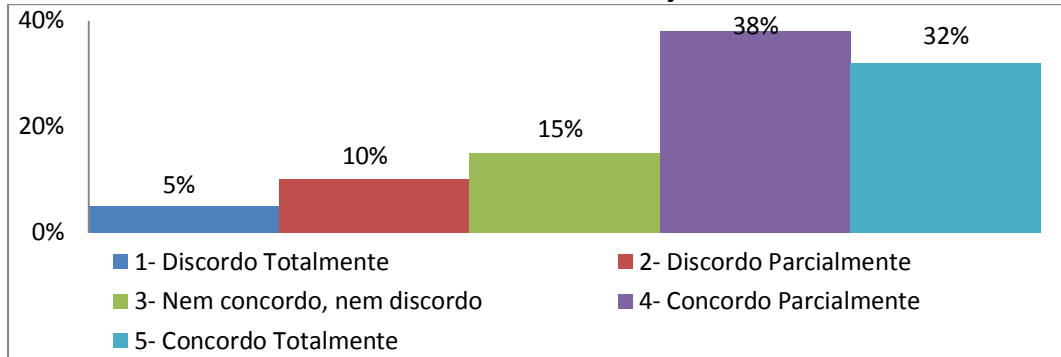
Os servidores foram questionados sobre sua capacidade profissional é valorizada, conforme gráfico 09, 32% concordam totalmente, 26% concordam parcialmente, 25% ficaram neutros, nem discordam, 10% discordam em sua totalidade e 7% discordam parcialmente.

4.4 COMUNICAÇÃO E CONFLITO

Segundo com Davis, Newstron (1992), Comunicação é uma transparência de

informação e compreensão de uma pessoa para outra. É uma forma de atingir os outros com ideias, fatos, pensamentos, sentimento e valores.

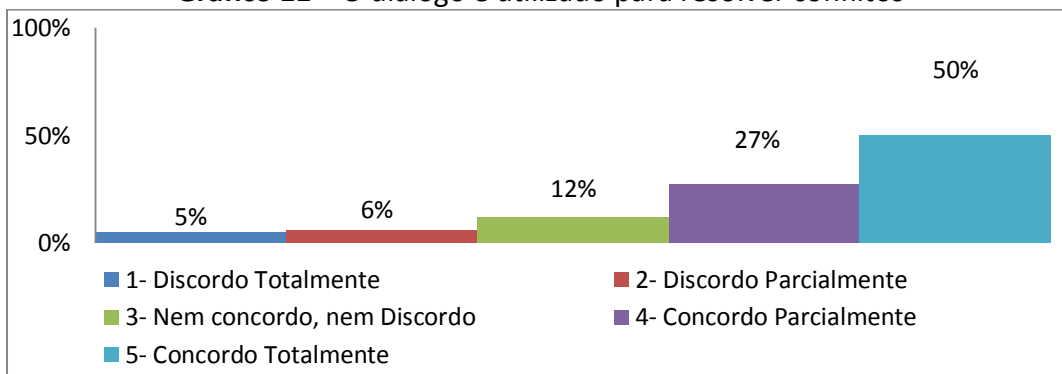
Gráfico 10 – Comunicação



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Conforme exposto no gráfico 10, foi perguntado aos servidores se existe uma boa comunicação com seu supervisor direto, no qual 38% responderam que concordam parcialmente com a afirmação, 38% concordam totalmente, 15% nem concordam, nem discordam, 10% corresponde aos que discordam parcialmente e 5% discordam totalmente.

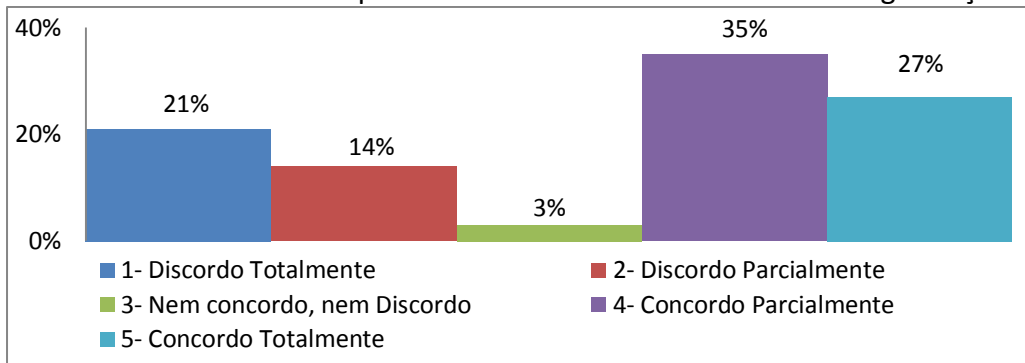
Gráfico 11 – O diálogo é utilizado para resolver conflitos



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Conforme o gráfico 11, 50% metade dos funcionários concordam totalmente que existe dialogo para a resolução dos problemas, 27% concordam parcialmente, 12% nem concordam, nem discordam, 6% discordam parcialmente e 5% discordam totalmente.

Gráfico 12 – Autonomia para resolver conflitos e melhorias na organização



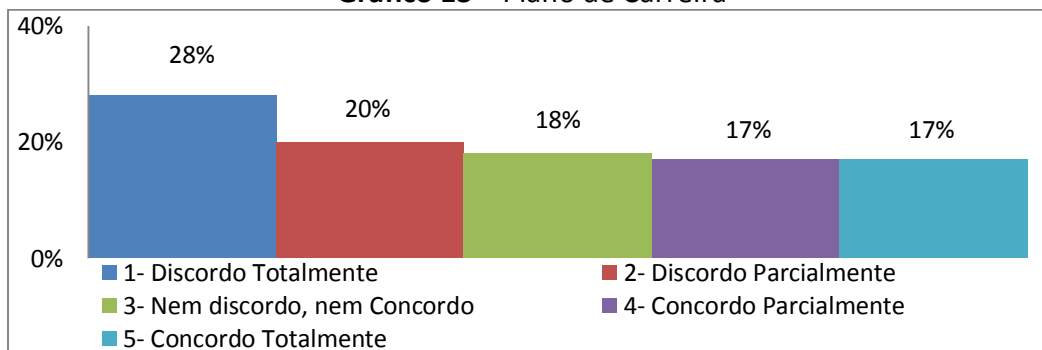
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O gráfico 12 demonstra se os funcionários tem autonomia para resolver conflitos/melhorias na organização, no qual 35% dos servidores relatam que tem autonomia para resolver problemas, 27% corresponde aos que concordam totalmente, 21% relatam que não tem autonomia para resolver problemas, 14% concordam parcialmente e 3% ficaram neutros.

4.5 REMUNERAÇÃO E ESTABILIDADE

A remuneração pode ser influenciada pelo tipo de negocio, pelo ambiente que cerca o emprego, pela localização geográfica, pelos níveis de desempenho e pelo tempo de serviço dos funcionários (ROBBINS, DECENZO, 2004, p.134).

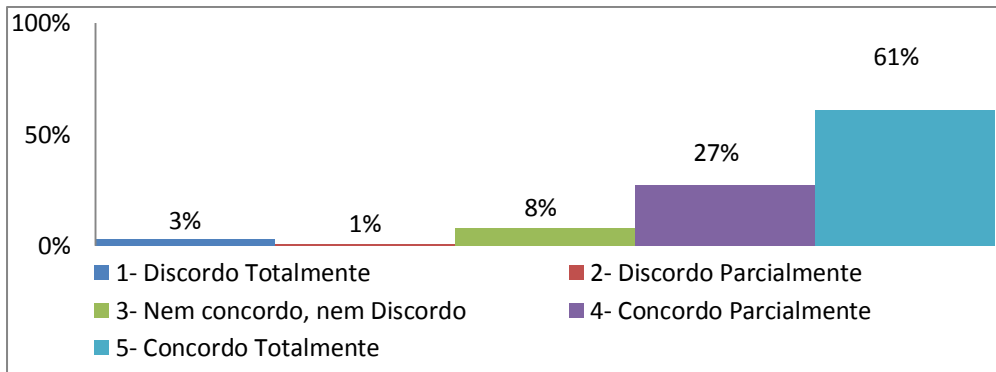
Gráfico 13 – Plano de Carreira



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Conforme o gráfico 13, 28% dos servidores afirmam que não tem plano de carreira na organização, 20% discordam parcialmente, 18% foram indiferentes, 17% concordam parcialmente e 17% concordam totalmente. Foi questionado também se os funcionários possuem uma estabilidade no trabalho.

Gráfico 14 – Estabilidade no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Como mostra o gráfico 14, abaixo, onde 61% afirmam que existe estabilidade no trabalho, 27% concordam parcialmente, 8% são indiferentes, 3% afirmam que não possuem estabilidade no ambiente de trabalho e 1% são indiferentes.

Na questão 15 foi questionado aos servidores qual sugestão de melhoria eles recomendariam para melhorar o clima organizacional da organização, no qual foi mais comentado:

“O clima organizacional desta, só seria melhor se todos trabalhassem com o mesmo objetivo, visando fazer correto para atender as demandas solicitas” (Entrevistado 1).

“A empresa deveria optar por um plano de carreira para os funcionários e também deveria ter um bom senso dos empregadores com o empregado para um melhor desenvolvimento do trabalho” (Entrevistado 3).

{“Precisa de mais apoio com matérias como ferramentas”, “Proporcionar matérias para o desenvolvimento do trabalho”, “Melhorar os equipamentos de trabalho, equipamento de segurança e treinamento para a utilização destas ferramentas”}.

A partir da análise da resposta dada pelos servidores podemos perceber que este é um ponto a ser melhorado uma vez que a organização esta escassa de matérias e equipamento de segurança. No presente momento, este é um quesito que necessita de muita atenção, afinal a sem ferramentas e equipamentos de segurança é impossível obter resultados positivos referentes aos serviços prestados pela organização. Podemos observar que a organização precisa focar mais na valorização da organização, haver mais cooperação e motivação para poder conseguir driblar os problemas e atingia as metas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar e identificar os fatores que influenciam o clima organizacional da Secretaria Municipal de Obras Urbanas da Prefeitura de Patos de Minas, através de fatores como ambiente de trabalho, cooperação, reconhecimento profissional e identificação com a empresa, dialogo, conflitos, remuneração e estabilidade profissional. Uma pesquisa de clima organizacional é muito importante, no qual é uma pesquisa extremamente complexa e

detalhista, onde há muitos fatores externos que podem influenciar os fatores internos dentro da organização, um vez que CO observado não pode ser visto como permanente, mas como os funcionários estão percebendo naquele determinado momento, ele é temporário e pode sofrer alterações no decorrer do tempo em função de varias variáveis, sendo elas internas ou externas.

Com base nas informações obtidas, identificou-se em relação aos critérios avaliados que o clima organizacional de modo geral encontra-se positivo. Das variáveis analisadas a satisfação em trabalhar na organização e a estabilidade foram as que apresentaram maior índice de satisfação, pode-se observar que a organização traz para os funcionários uma estabilidade no trabalho gerando um clima organizacional mais positivo, as variáveis trabalho em equipe, confiança nos colegas de trabalho e o diálogo apresentam uma porcentagem geral significativa positiva, e também há uma quantidade considerável de servidores que se posicionam de forma negativa, no qual deve ter um olhar maior para estas areas que cabe a empresa a percebê-los e tomar as devidas atitudes para não ressaltar em prejuízos e melhorar o clima.

As variáveis autonomia para resolver conflitos/problemas no trabalho e plano de carreira foram as que apresentaram o menor índice de satisfação entre os servidores, sendo este fator muito importante na relação de trabalho, sua insatisfação pode contribuir para um CO mais pesado, neste caso deve ser tomadas as devidas providencias necessárias para a resoluções destes problemas e melhoria para a organização.

Pode-se verificar que grande parte dos funcionários sugere o dialogo, a motivação, valorização profissional e melhorias nos equipamento de trabalho e segurança como sendo os fatores de maior relevância a serem melhorados. No qual pode ser dado como sugestões de melhorias o estímulo de treinamentos, reconhecimento profissional, melhores condições de trabalho e equipamentos de segurança adequados para cada função e manutenção dos pontos fortes da organização e das relações interpessoais, buscando melhorar as fraquezas, resolver as intrigas e problemas para assim manter um clima organizacional o mais agradável possível dentro da organização.

Pode-se se concluir que a realização deste diagnostico organizacional foi importante para alcançar o objetivo proposto, uma vez que a pesquisa de clima organizacional é um instrumento de suma importância para as empresas, pois e através dela que se pode analisar os efeitos dos fatores internos e externos que influenciam de forma positiva ou negativa entre a organização e seus colaboradores. Neste sentido, aconselha-se novas pesquisas focando nas partes especificas e visando a melhoria do clima organizacional.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto, I. Introdução à teoria geral da administração. São Paulo: Campus, 2005.

DAVIS, Keith; NEWSTRON, John w. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira, 1992.

DUTRA, Joel Silva, *Gestão de pessoas por competência: Um novo modelo de gestão ou modismo*. São Paulo, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMINIANO, A. C. A. M. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**/Antonio Cesar Amaru Maximiano. 7. ed. São Paulo: Atlas. 2012.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, David A. Decenzo. **Fundamentos da administração: conceitos essenciais e aplicações**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.