

SUPERINTENDENCIA ESTADUAL DO MEIO  
AMBIENTE - SEMACE

# PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resultado da Pesquisa de Clima Organizacional  
julho de 2021

Edição 2021

# INTRODUÇÃO



Dando seguimento às atividades do Programa Meu Ambiente ( Agenda Estratégica 2017 - 2022) , a Semace realizou uma nova Pesquisa de Clima Organizacional. Uma pesquisa dessa natureza proporciona que os trabalhadores percebam seu ambiente de trabalho através da avaliação de como ocorrem as relações e como as percepções são compartilhadas por aqueles que fazem a organização.

Os resultados da pesquisa possibilitarão propostas para a realização de algumas ações de modo a melhorar o ambiente de trabalho, oportunizando a melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral. Assim, a pesquisa de clima organizacional é uma importante ferramenta que trás vantagens para a gestão estratégica de pessoas, pois oportuniza o conteúdo para análise interna e externa, bem como avalia o nível de satisfação e o comprometimento dos trabalhadores da organização.

# INTRODUÇÃO

A proposta da pesquisa é perceber o clima organizacional da Semace, partindo do contexto de trabalho de todos os trabalhadores da sede Fortaleza e das regionais do Crato e Sobral. Além disso, esse instrumento busca entender como o ambiente de trabalho interfere nos comportamentos laborais dos funcionários, retratando a relação com gestores, colegas de trabalho, a relação com a organização e demais variáveis que surgirão no contexto, envolvendo a análise da organização e das relações sócio-profissionais que potencializam o sentimento de prazer ou de sofrimento no trabalho.

Emmendoerfer et al ( 2009 ) caracterizam " clima organizacional como um processo complexo que analisa vários aspectos entre eles: crenças, valores e estilos; devendo- se conhecer a organização como um todo, utilizando sua estrutura, cultura, gestão, comprometimento dos colaboradores e objetivos compartilhados entre empresa e empregados " .

Dessa forma, a percepção e a análise sobre clima organizacional se apresenta como oportunidade para que se façam constantes melhorias no ambiente de trabalho, cujo objetivo é manter os funcionários motivados para a realização de suas atividades laborais.

# METODOLOGIA



A pesquisa foi realizada durante o mês de julho de 2021. O questionário foi encaminhado para 374 e-mails de funcionários, sendo estes da Semace sede e dos escritórios de Sobral e Crato. Foram respondidos 128 questionários, perfazendo um total de 34,22% de adesão. O questionário da pesquisa de clima organizacional 2021( Anexo), foi construído tendo como base a pesquisa realizada em 2020 alterando-se algumas perguntas de modo a melhor elucidar questões referentes às relações interpessoais no trabalho, bem como às relações e conflitos com gestores, colegas de trabalho e clientes, e ainda as expectativas e sugestões dos trabalhadores para melhorar o clima organizacional.

O questionário utilizado foi composto de dados de identificação geral dos funcionários ( lotação, nível hierárquico [ função exercida no trabalho, categoria funcional [ estagiário, servidor, terceirizado, comissionado], tempo de empresa e faixa etária. Neste questionário tabularam-se 37 questões, sendo estas divididas em dados do perfil do servidor ( itens 01 a 06), da Dimensão Social ( itens 07 a 12), da Dimensão laboral ( itens 13 a 18 ) e a gerencial ( itens 19 a 37 ) . Ressaltando-se que a questão 37 é aberta.

# METODOLOGIA

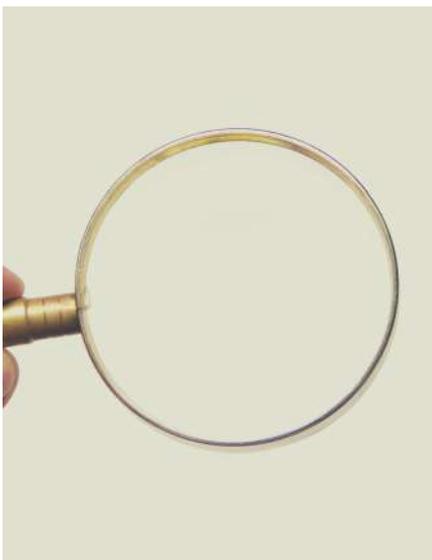
Para cada questão ou fator pesquisado, o funcionário responderia conforme a escala LIKERT de quatro pontos, uma escolha positiva ou negativa como resposta, conforme descrito logo abaixo.

## Escala LIKERT

a- Sempre/ b- Quase sempre/ c- Raramente/ d- Nunca

Na apuração dos resultados, parametrizaram-se as respostas em satisfatórias quando escolhidas as alternativas “ sempre ” ou “ quase sempre ” , e insatisfatórias quando a escolha fosse “ raramente ” ou “ nunca ” . O questionário é apresentado nos Anexos.

O questionário foi encaminhado por email e preenchido on- line. Então, com o retorno dos questionários já respondidos, realizou-se a tabulação dos dados. De um total de 374 emails enviados, 128 foram respondidos, perfazendo uma adesão de 34 , 22 %. Com os dados tabulados se procedeu a análise dos resultados que ensejaram propostas de algumas ações.

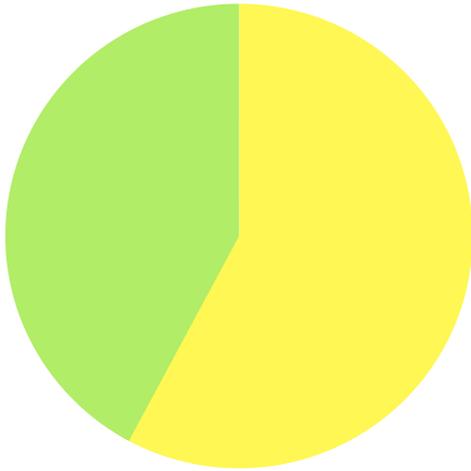




# PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL

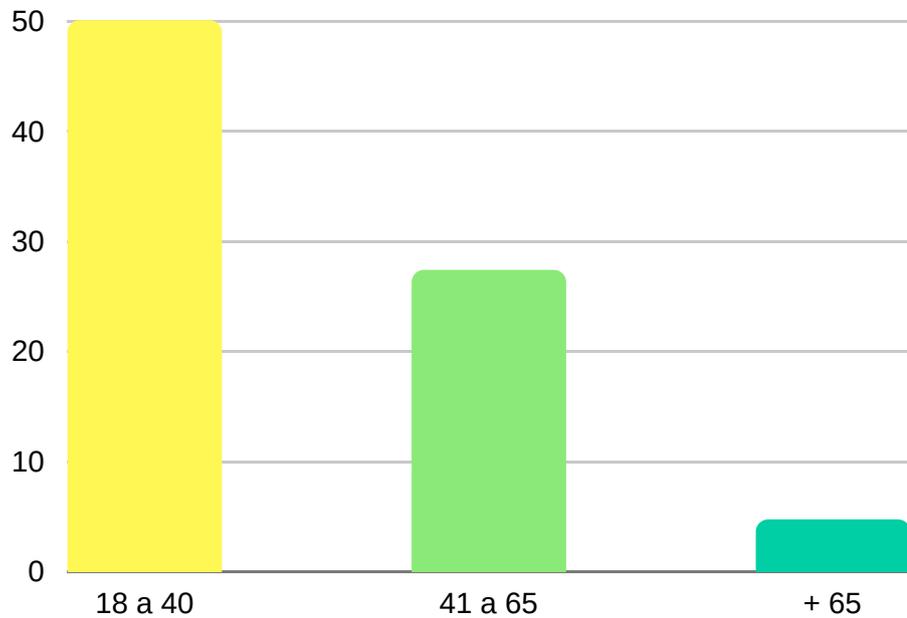
---

Masculino  
42.2%



Feminino  
57.8%

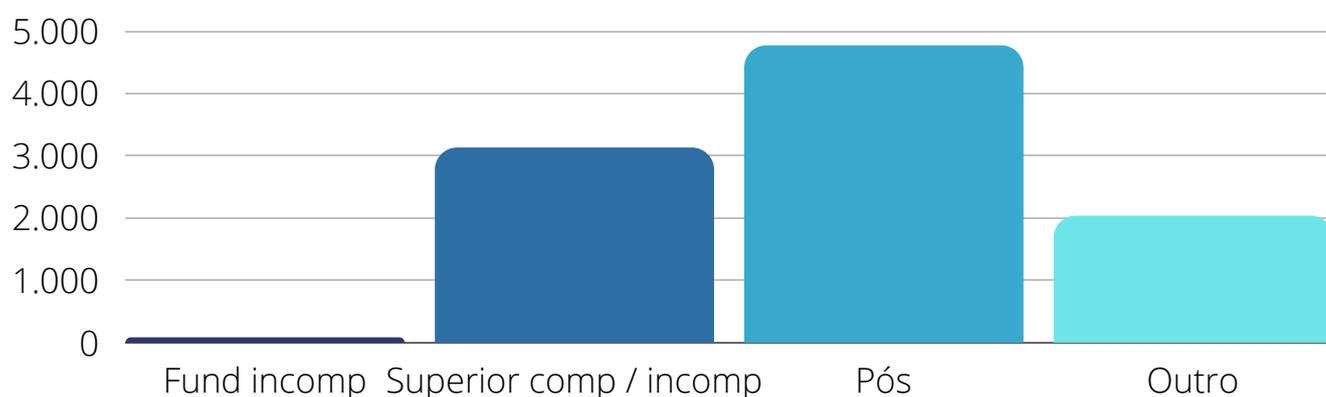
# GÊNERO



# IDADE

Segundo levantamento da pesquisa, o quadro de funcionários da SEMACE é composto em sua maioria pela sexo masculino ( 42,19% dos respondentes). Em relação ao perfil etário temos que, 18 a 40 anos ( 50%); 41 a 65 anos ( 27,34%) e acima de 65 anos temos apenas 4,69 % de pessoas. Diante desses dados observa-se que a maioria dos funcionários encontram-se na faixa etária de adultos e adultos jovens.

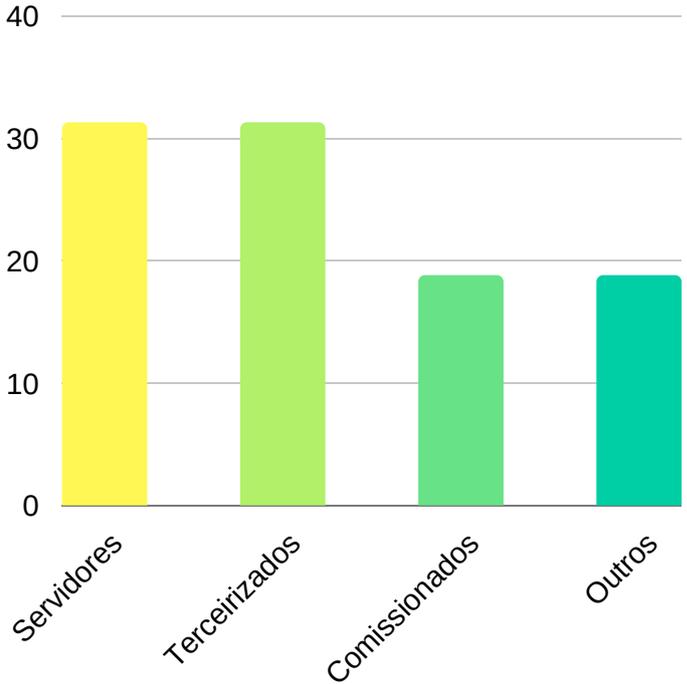
Observa-se que pessoas com nível Fundamental Completo representam 0,78 % do total de questionários respondidos. O percentual em relação ao nível superior ( completo e incompleto) representa 31,25 % das respostas, enquanto as pessoas com especialização, mestrado e doutorado representam 22,66 %, 24,22 % e 0,78 % respectivamente, representando no conjunto 47,66 % do total de respondentes. Dito isso, se depreende que na Semace a maioria dos funcionários apresentam um bom nível de escolaridade.



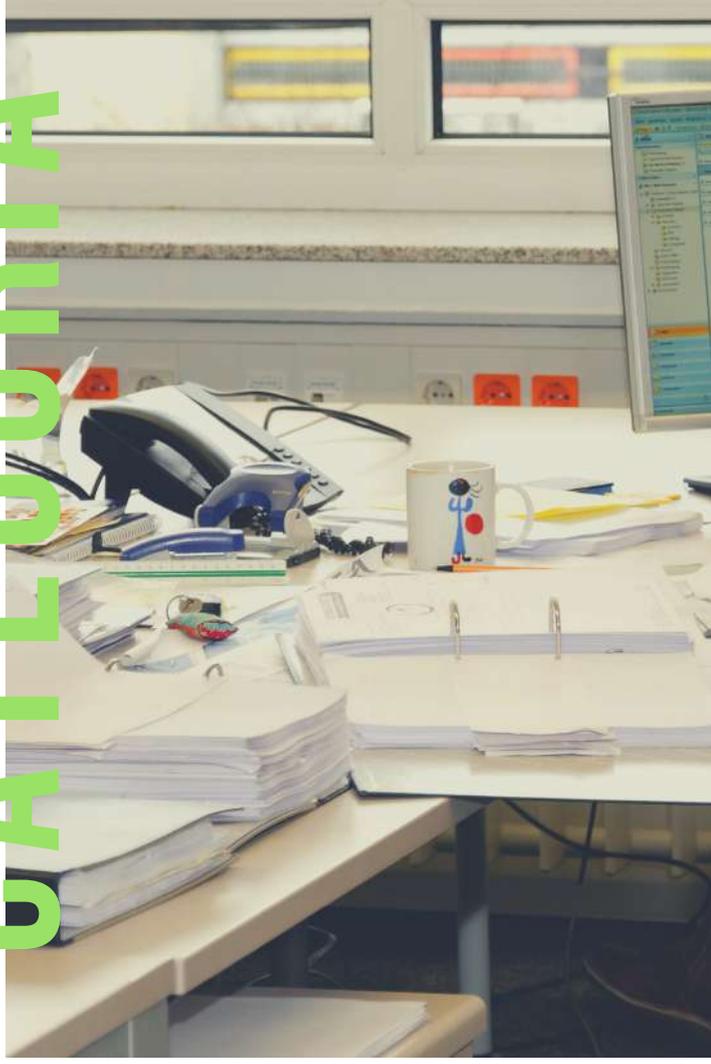
# ESCOLARIDADE



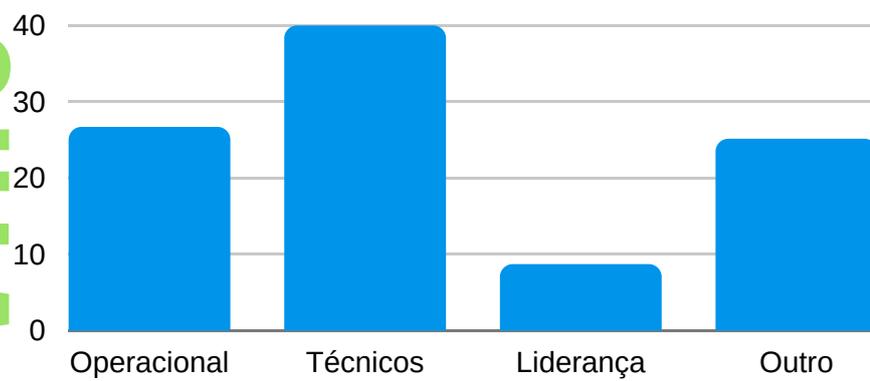
Em relação ao tempo trabalhado no órgão, a pesquisa apresentou que, em média, os funcionários trabalham na Semace há 9 anos. Tratando se da constituição da Semace em relação a Categoria funcional tem se que, 31,25 % são servidores ; 31,25% são terceirizado e, 18,75% são Cargos Comissionados.



# CATEGORIA

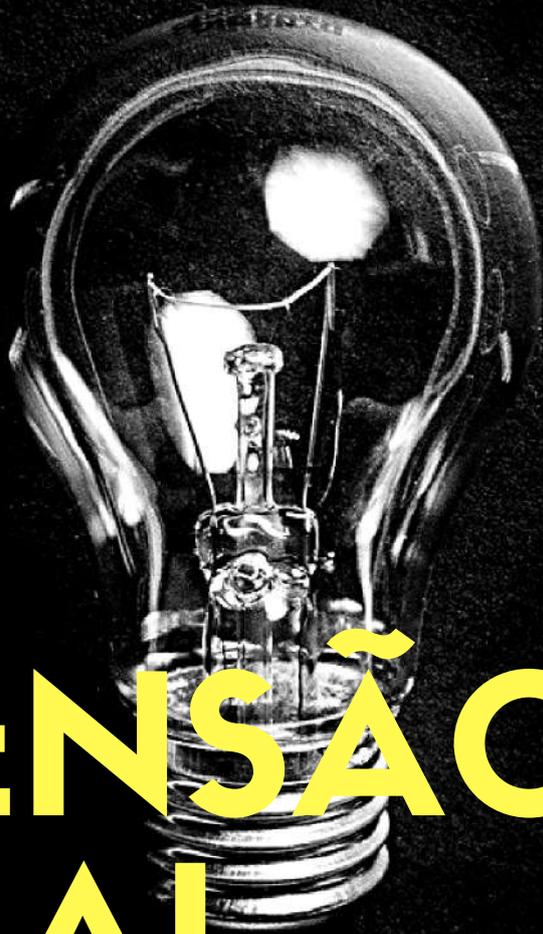


Em relação aos Níveis hierárquicos, o Operacional( apoio administrativo,secretariado) representa 26,56 % dos respondentes, os Técnicos ( Fiscais,Gestores, Procuradores) compreendem 39,84 % do total, enquanto as Assessorias,Gerentes,Diretores e etc representam 8,59 %. Percebe-se, que significativa parte dos funcionários são servidores que realizam atividades finalísticas e de preponderante respaldo às ações que a organização se propõe a executar para cumprir com sua missão..



# HIERARQUIA





# DIMENSÃO SOCIAL

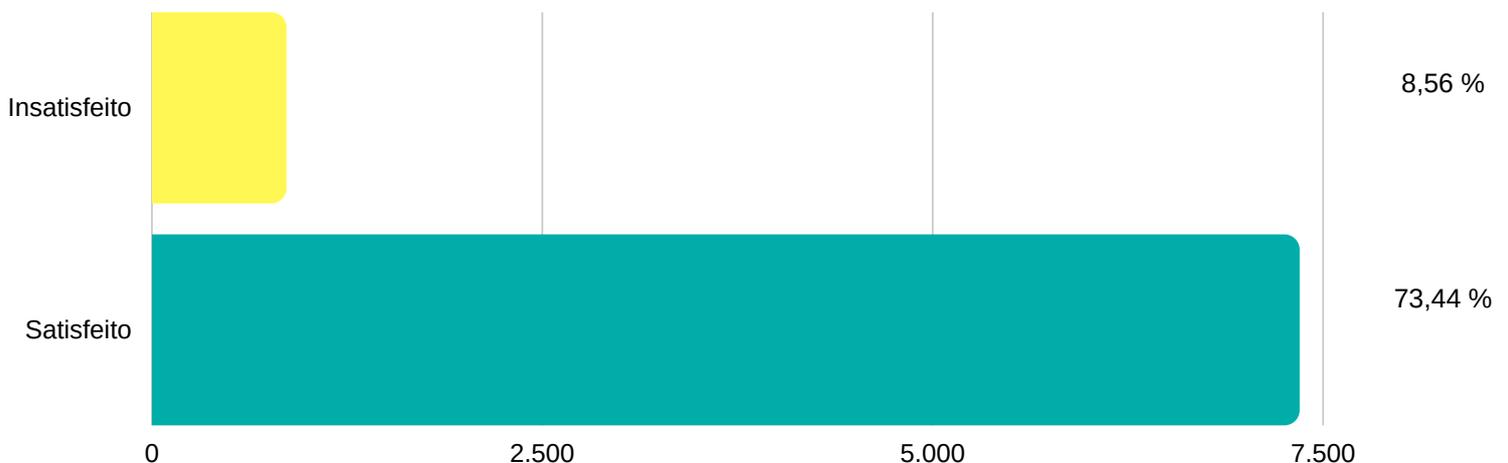


Tomando- se por base as categorias mencionadas no Metodologia, passamos agora a avaliar as dimensões existentes do total das questões que foram respondidas : socialização ( questão 7 a 12 ) , ambiente laboral ( questão 13 a 18 ) e gestão ( questão 19 a 37 ) , observando em seu potencial o grau de satisfação e insatisfação de cada dimensão.

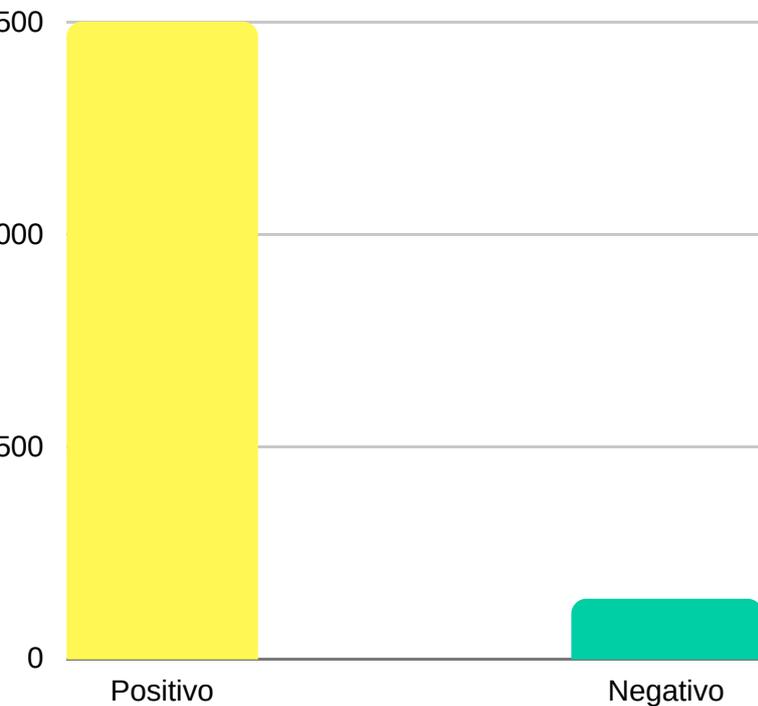
Para facilitar a compreensão dos resultados da pesquisa, padronizou- se que o grau de satisfação estaria no intervalo de 60 % a 100 %, o percentual mediano ficaria de 45 % a 59 %, enquanto o grau de insatisfação ficaria no intervalo de 0 % a 44 %.

Conforme o total de dados coletados, **as questões de 7 a 12 avaliam o grau de socialização** existente entre os funcionários e o ambiente de trabalho.

A primeira pergunta se refere ao sentimento de respeito sentido no órgão. Foi perguntado se o funcionário é tratado com respeito, independente do cargo que ocupa: 73,44 % responderam como satisfatório, enquanto 8,56 % consideram insatisfatório.



Em seguida, buscou-se saber se o funcionário considera o órgão um bom lugar para se trabalhar: 75 % responderam positivamente e 7,03 % responderam que não.



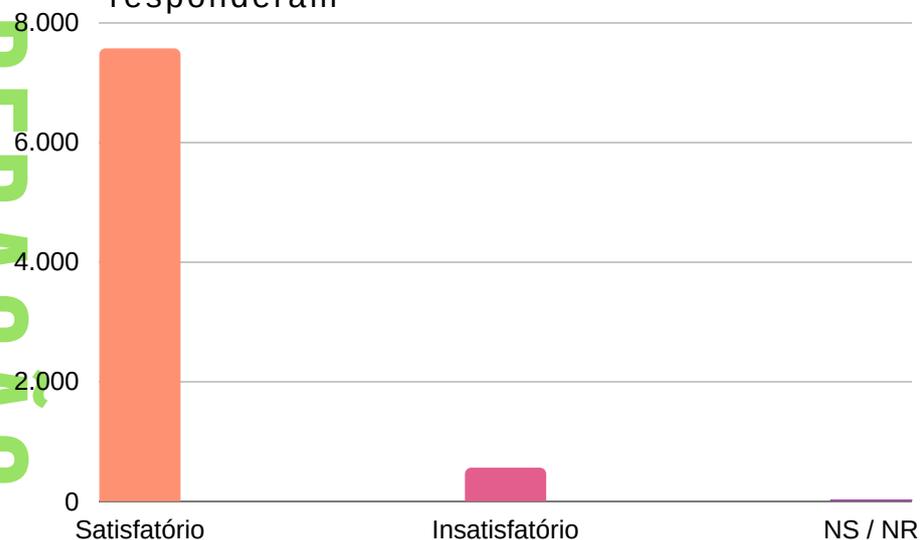
## BOM LUGAR



Em relação à pergunta que se, **durante o período de trabalho remoto**, os funcionários sentiram a cooperação entre os setores, visando o bom andamento dos trabalhos, 76,56% responderam de modo satisfatório, enquanto 5,46% responderam de modo insatisfatório. Os demais não responderam



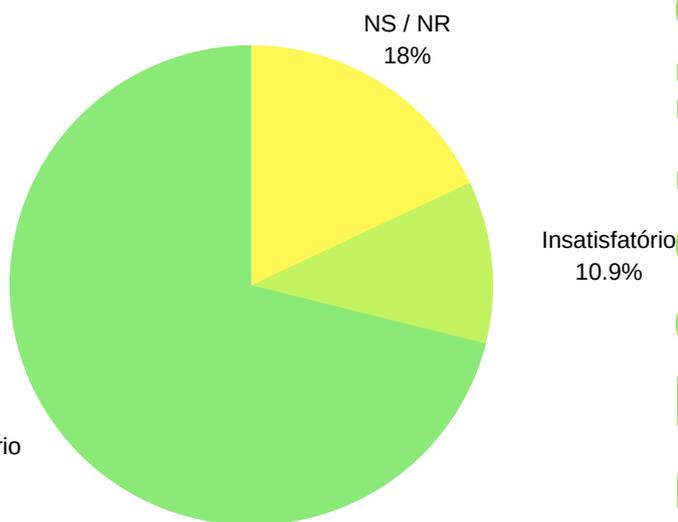
## COOPERAÇÃO



NS / NR

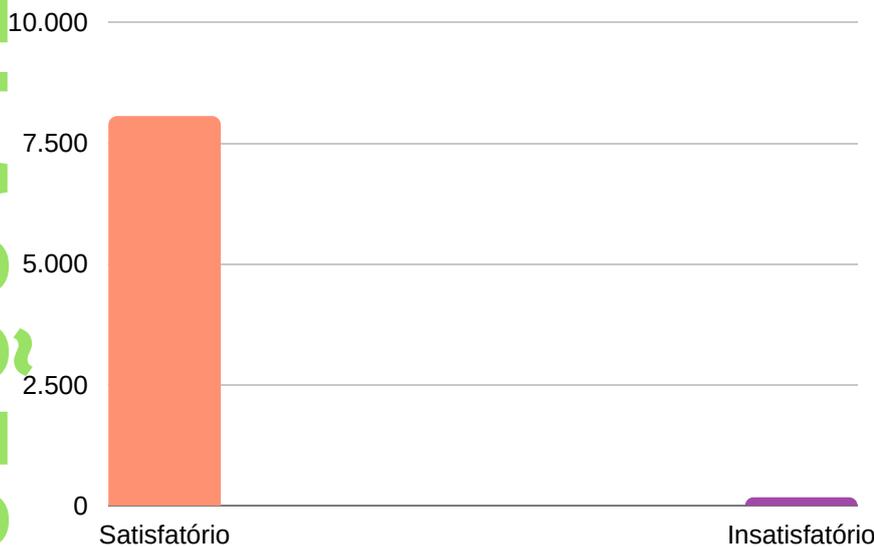
Quando perguntado se acha que os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho tanto pelos gestores como entre os demais funcionários, 71,09 % respondeu de modo satisfatório, 10,94 % de modo insatisfatório. 17,97 % não respondeu.

# RESOLUÇÃO DE CONFLITOS



# RELAÇÕES HARMÔNICAS

Ainda quanto ao grupo de trabalho se relacionar de forma harmoniosa: 80,47 % afirmam ser satisfatório, enquanto 1,56, % falam ser insatisfatório. 17,97% não responderam.



Considerando também a resposta positiva ( 64,06% afirmaram que **não** trocariam) em relação ao questionamento sobre a **troca de setor**, a amostra total referente à socialização indica um perfil satisfatório, com 74,85 % de satisfação entre os funcionários contra 7 ,66 % de insatisfação.

Observando-se os dados, percebe-se que **o grau de socialização entre os funcionários é bastante favorável para integração.**

# GRAU DE SOCIALIZAÇÃO



# DIMENSÃO LABORAL

---

7 Di

8 Mi

9 Do

10 Fr

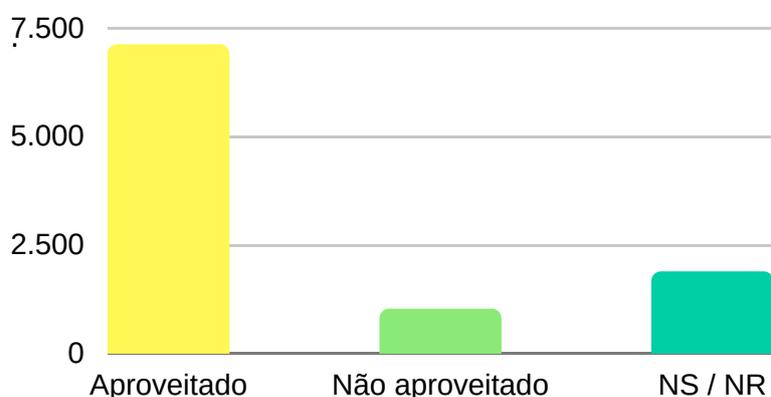
11 Sa

12 So

13 Mo

Nas questões 13 a 18 encontram-se perguntas relacionadas às percepções que o funcionário possui quanto ao espaço no trabalho.

Quando perguntado se consideram que o potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado 71,10 % afirmam que sim, enquanto 10,15 % dizem que não. 18,75 % não responderam.

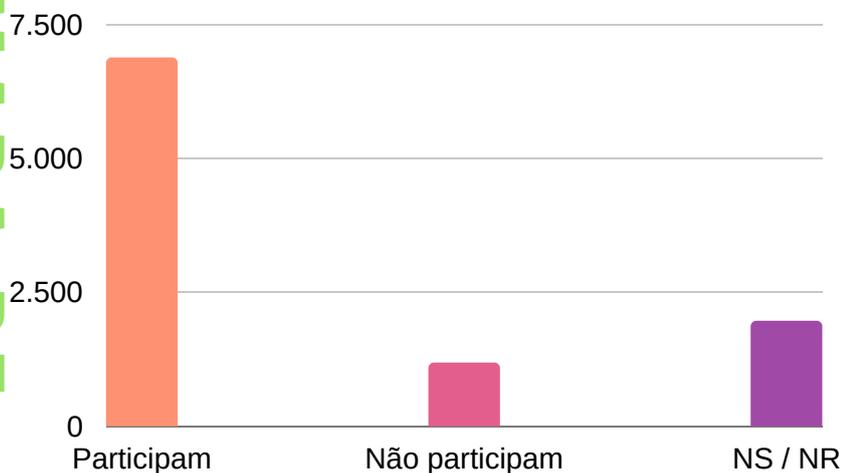


## POTENCIAL



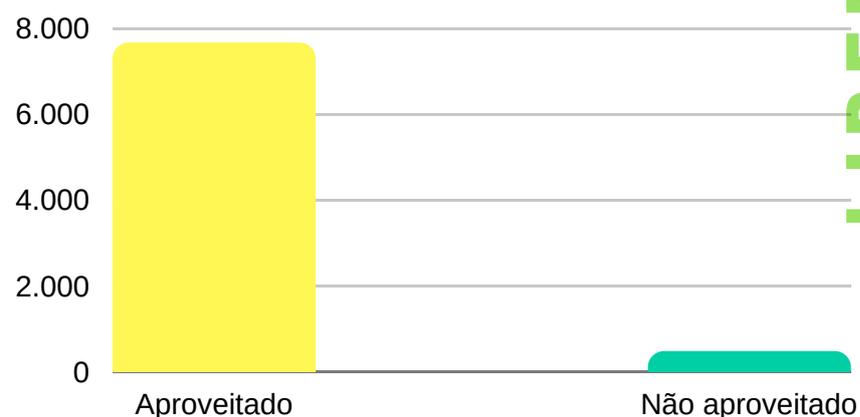
## TOMADA DE DECISÕES

Com relação a equipe na qual trabalham, foi indagado se mesmo em trabalho remoto, os assuntos são debatidos antes de serem tomadas quaisquer decisões: 68,75 % responderam que participam das tomadas de decisões, enquanto 11,72 % discordam e 19,53 % não responderam.



Quanto à liberdade para que possam realizar o trabalho da forma que consideram melhor: 76,56 % afirmam positivamente, enquanto 4,68,% dizem não conseguir realizar seu trabalho da forma como gostariam, enquanto 18,75% não responderam.

## LIBERDADE

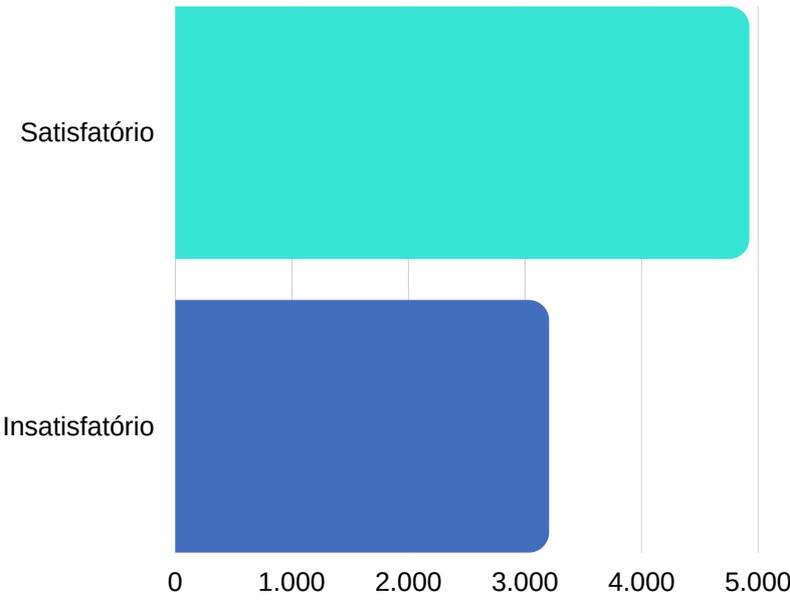


Foi questionado também acerca da resolução de conflitos por parte dos gestores, se eram considerados adequadas. Foi respondido de forma positiva por 71,87%. 9,37% dos respondendo afirmaram que não e, 18,75% não responderam.

## CONFLITO



Quando indagado se a Semace dá condições de treinamento/ desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus funcionários: 49,21 % consideram satisfatório ; 32,03 insatisfatório e, 18,75% não responderam.

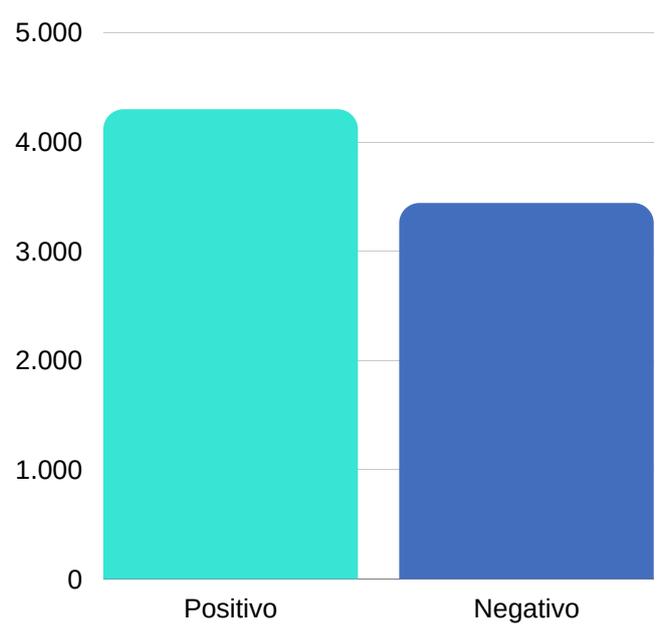


# CAPACITAÇÃO

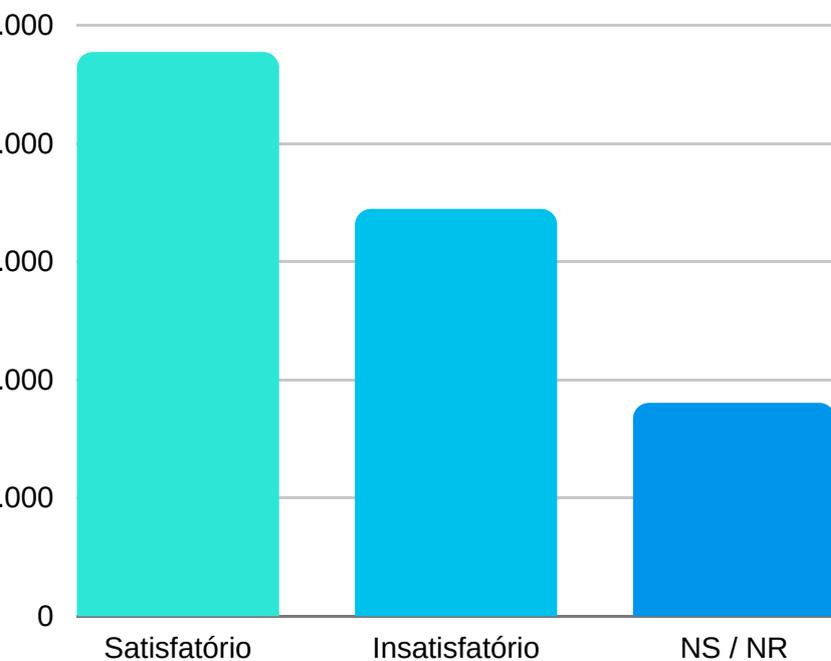


# CRESCIMENTO PROFSSIONAL

Ainda em relação ao crescimento profissional, foi questionado se é de conhecimento do participante, as oportunidades de crescimento profissional na Semace. Foi respondido por 42,96% de forma positiva e, 34,38% afirmaram não ter esse conhecimento e, 18,75% não responderam.



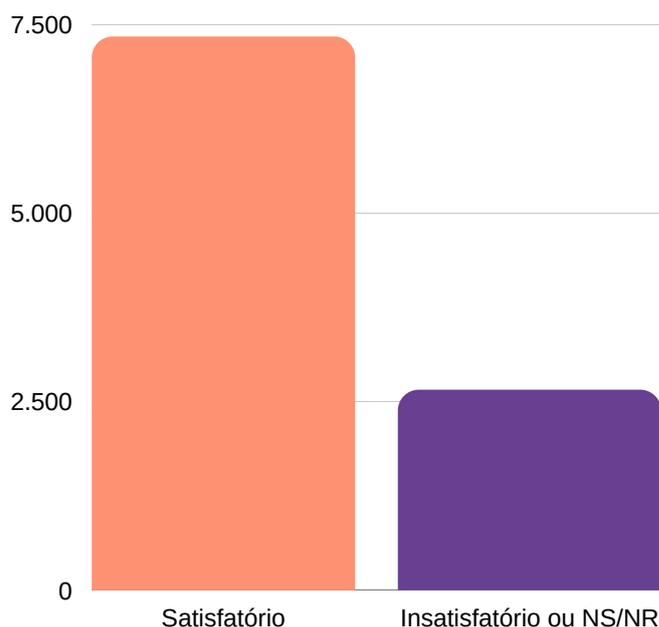
Quanto a resposta se o espaço físico é adequado ao desenvolvimento seguro do trabalho: 47,66 % disseram ser satisfatório, enquanto 34,38 % afirmaram ser insatisfatório. 17,97 % não responderam.



## INSTALAÇÕES



Quando se pergunta se as sugestões dadas à chefia são acatadas sem dificuldades (73,44 % afirmaram positivamente e, 26,56% afirmaram de forma negativa ou não responderam)



## SUGESTÕES À CHEFIA



# DIMENSÃO GESTÃO



Nas questões 19 a 37 encontram-se perguntas relacionadas às percepções que o funcionário possui quanto a sua relação com seus superiores.

Ao se perguntar se as orientações que recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas, responderam 75 % serem satisfatórias e 7,03 % disseram que são insatisfatórias. Não responderam 17,97%.

## CLAREZA NAS ORIENTAÇÕES

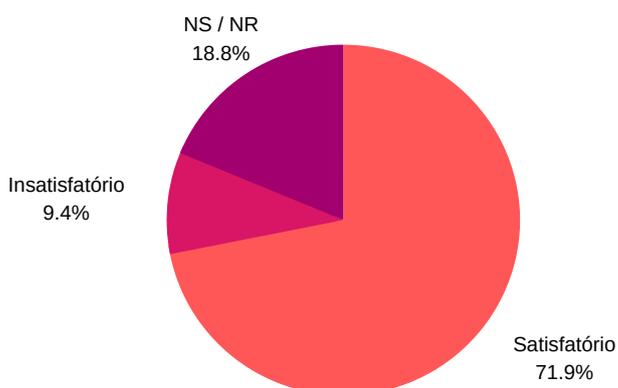


Quando indagado se existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho, 35,93 % afirmaram positivamente enquanto, 44,53 % afirmaram não sentir. 19,53 % não responderam.

## PRESSÃO



Ao se perguntar se o superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe, 71,88 % afirmaram de modo satisfatório, enquanto 9,37 % disseram ser insatisfatório; 18,75 % não responderam.

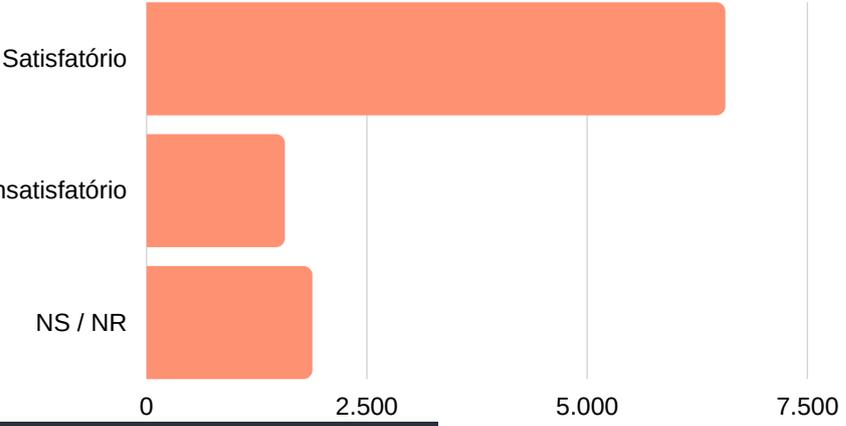


## TRABALHO EM EQUIPE



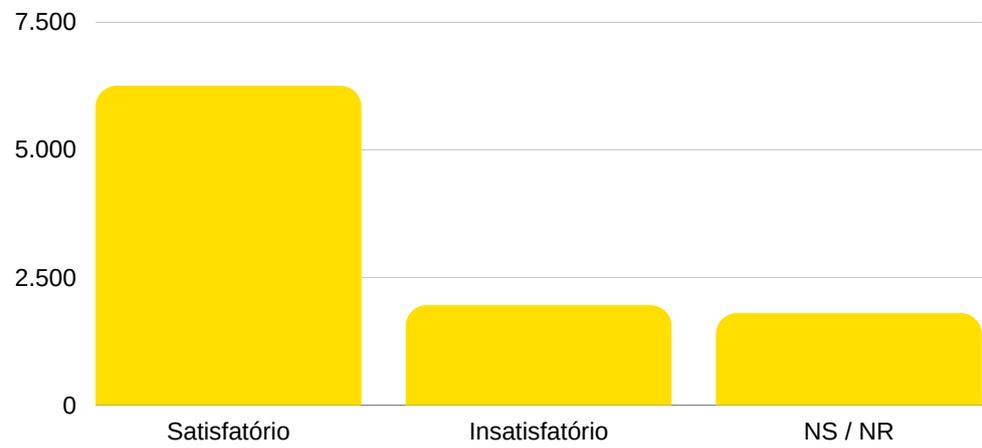
Diante da pergunta se existe reconhecimento no trabalho realizado, 65,63 % responderam satisfatoriamente, enquanto 15,63 % afirmaram ser insatisfatório e 18,75 % não responderam.

# RECONHECIMENTO



# DESEMPENHO

Quando se indaga se o funcionário é informado sobre o que o chefe acha do seu desempenho: 62,5 % disseram ser satisfatório, enquanto 19,53 % afirmaram ser insatisfatório e 17,97 % não responderam.

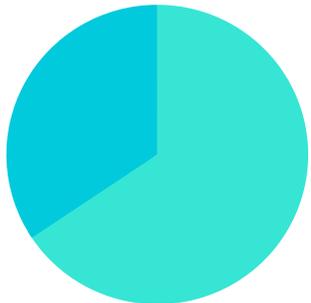


No quesito relacionado à percepção de que existem oportunidades de crescimento na empresa, 34,38% respondeu como insatisfatória.

# OPORTUNIDADES



Insatisfatório  
34.4%



Satisfatório  
65.6%

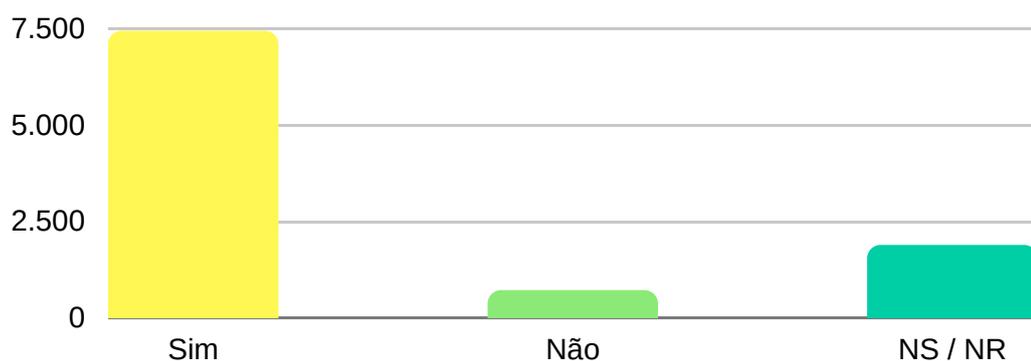
Quando se pergunta se o gestor/ chefe apresenta boa capacidade de liderança, 75 % afirmaram como satisfatório, enquanto 6,25 % disseram ser insatisfatório e 18,75 % não responderam. Se depreende que um grande percentual de funcionários percebe seus superiores como sendo bons líderes

## LIDERANÇA



## SEGURANÇA

Quando a pergunta se refere ao fato do funcionário se sentir seguro em dizer o que pensa: 74,22 % tiveram posição satisfatória e 7,03 % posição insatisfatória e 18,75 % não responderam, o que sugere que o ambiente laboral é de boas relações e em sua maioria confiáveis.



Quando indagados se desejam mudar de setor apenas uma minoria respondeu de modo positivo ( 17.19% ), a maioria ( 64.06% ) afirmou não ter esse desejo.

## MOBILIDADE DE SETORES



Foi questionado também se, quando se dá sugestões, o gestor aceita sem dificuldade. Foi respondido pela maioria (73,34%) que sim, e para 6,25% dos respondentes, a resposta foi não.



# DISPONIBILIDADE



# COMUNICAÇÃO COM A CHEFIA

Ao se indagar se o gestor/ chefe explica adequadamente ao funcionário o motivo de suas decisões: 70,31 % responderam como satisfatório, enquanto 10,16 % disseram ser insatisfatório e 19,53 % não responderam. Mais uma vez se observa que existe uma percepção da maioria que o chefe/ gestor se comunica e interage bem com seus comandados.



Na questão que indaga se o gestor/ chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos seus funcionários, 73,44 % responderam de modo satisfatório, enquanto 6,25 % disseram ser insatisfatório e 20,31 % não responderam. Portanto, percebe-se que as relações entre gestor/ chefe e funcionários é considerada boa por um grande numero de funcionários que responderam ao questionário.

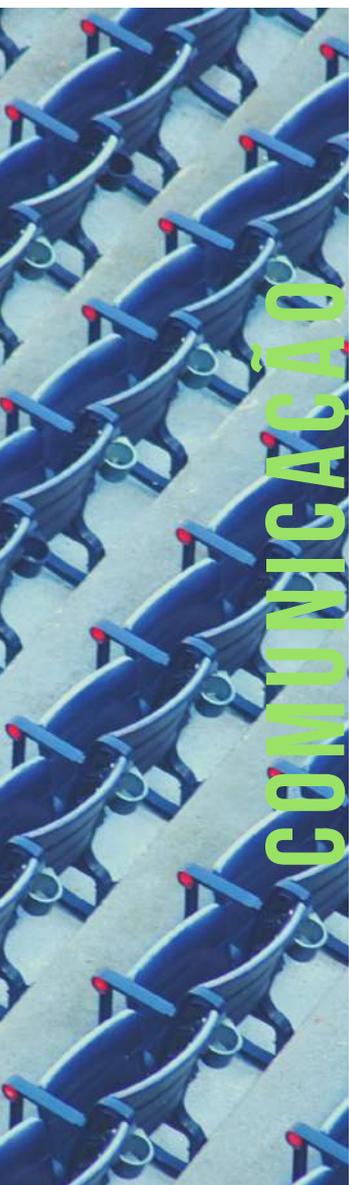
# OPINIÕES



Quando se pergunta qual o principal fator de **satisfação** no trabalho, o maior percentual de respostas se refere ao **trabalho desenvolvido**, seguido pelo **relacionamento com o grupo de trabalho** e o **ambiente em que está inserido (lotação)**.

Quando se indaga sobre o principal fator de **insatisfação** no trabalho, o maior percentual de respostas se refere a insatisfação com a **remuneração**, seguido pela **falta de reconhecimento pelo trabalho realizado** e **falta de crescimento e oportunidades profissionais**. Também, foi citado a **falta de comunicação entre os setores**.

## SATISFAÇÃO E INFATISFAÇÃO



## COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

No quesito referente se a comunicação institucional da Semace é clara e objetiva, 62,50 % responderam como satisfatória, enquanto 17,97 % disse ser insatisfatória e 19,53 % não responderam. Não é possível perceber pelas respostas o que o funcionário entende por comunicação institucional clara e objetiva, o que se depreende é que a maioria das opiniões considera a comunicação satisfatória. Quando indagado se a comunicação interna da Semace é clara e objetiva, 57,03 % responderam de forma satisfatória e 23,44 % de forma insatisfatória, enquanto 19,53% não responderam.

Foi abordado neste pesquisa perguntas relacionadas com a Crise Sanitária vivenciado em 2020/2021 ( Novo Coronavírus – Sars-Cov-2)

Quando se indaga se o funcionário já se vacinou contra o novo Coronavírus(Sars-Cov-2), responderam de modo afirmativo quanto a primeira dose 59,38%, afirmativo quanto as 2 doses 7,81%, negativamente 14,84% e não responderam 17,97%.

Ao se perguntar : “ **Você se sente seguro ao retorno ao trabalho presencial?**”, as respostas afirmativas foram 35,94% e, as negativas 46,09%. 17,97 não responderam.



Diante da indagação: “**Em uma escala de 1 a 5 onde 1 é péssimo e 5 é ótimo, como você classifica o desempenho da Semace em relação a crise da saúde-Covid-19?**”, as respostas de **ótimo e bom somaram 57,81%**, as de regular 20,31% e, as demais somaram 3,9%. 17,97% não completaram ou não responderam.

Diante das respostas obtidas, se depreende que a percepção dos funcionários é de que a instituição **fez esforços para a preservação e cuidados com a saúde dos funcionários de forma satisfatória e cuidadosa.**

COVID - 19



**Finalizando o questionário foi solicitado que o funcionário desse sua sugestão para que a Semace fosse mais ativa e integrada. Dentre outros e, de modo sucinto, as sugestões mais enfáticas e sugestivas de possíveis encaminhamentos, são:**

- Uma nova sede, nova roupagem, modernização da estrutura organizacional e uma comunicação clara entre gestores e operacional;

- Melhorar a comunicação entre os setores e as relações gestores e funcionários;

- Trabalho mais planejado e integrado entre as diferentes categorias de funcionários sem distinções (servidores, terceirizados, comissionados);

Promover formas de reconhecimento dos trabalhos realizados, além das metas pactuadas;

-Melhorar a transparência das decisões;

-Fortalecer o sentimento de união e pertencimento dos funcionários;

-Empenho da gestão em buscar melhorias e incentivos para os funcionários;

-Ouvir mais os anseios do corpo técnico; fazer valer ações mínimas de interação; reconhecer os esforços dos técnicos durante esses tempos de pandemia;

-Estimular feedbacks para o alinhamento de procedimentos, reconhecimento de falhas, bem como o bom trabalho realizado;

-A necessidade urgente de reajuste das diárias que estão muito defasadas, bem como da necessidade de readequação salarial e de um concurso público;

-Estimular feedbacks para o alinhamento de procedimentos, reconhecimento de falhas, bem como o bom trabalho realizado;

## INTEGRAÇÃO





# AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

**SAMANTHA BLACK**  
Sales director

**EXPERIENCE**

**POSITION TITLE** for company tid  
Present  
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

**POSITION TITLE** for company tid  
2013 - 2016  
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

**POSITION TITLE** for company tid  
2012 - 2013  
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

**POSITION TITLE** for company tid  
2003 - 2010  
Short description of the position and the responsibilities you had in this position.

**ADDRESS**  
125 Name Street,  
Town / City,  
State / Country,  
Postal / ZIP code

**HOBBIES**  
creating websites  
swimming  
photography  
body building

**REFERENCES**

**ELIOT BROWN**  
0028 01234 5678  
eliot@mypage.com

**ELIOT BROWN**  
0028 01234 5678  
eliot@mypage.com

**ELIOT BROWN**  
0028 01234 5678  
eliot@mypage.com

**COVER LETTER**  
Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, ut vestibulum. Quisque et lacus fermentum.

A maioria das pessoas que responderam a pesquisa são do sexo masculino ( 42,19 %), estão na faixa etária de 18 a 40 anos ( 50 %), possuem como nível de escolaridade a Especialização ( 22,66 %), mas quando se acrescenta todos os que possuem nível superior completo , mestrado e doutorado, esse percentual fica em 73,44 %.

A média de tempo de serviço dos que responderam a pesquisa foi de 9 anos . São servidores 31,25 %, terceirizados 31,25% e técnicos 39,84 %.

Nas questões relacionadas a dimensão social a maioria dos respondentes sinalizou como satisfatória principalmente nos quesitos:

- Instituição trata os funcionários com respeito ( 73,44 % responderam satisfatoriamente);
- Quanto ao relacionamento de cooperação entre os setores (71,09 % responderam de modo satisfatório);
- Quando indagados se consideram a instituição um bom lugar para trabalhar ( 75 % afirmaram de modo satisfatório) e também quando se indaga se existe harmonia no grupo de trabalho ( 80,47 % responderam de modo positivo)

A Dimensão Social apresentou o maior percentual ( 76,56 %), demonstrando mais uma vez que existe uma boa relação nos grupos de trabalho e uma percepção de que a Instituição apesar de todas as dificuldades é um bom lugar para se trabalhar. Nas questões abertas quando se pergunta acerca das insatisfações, é citado o ambiente laboral demonstrando uma inconsistência nessas respostas, uma vez que o percentual dos que afirmam gostarem de trabalhar na Semace é significativo.

Quando indagados se desejam mudar de setor apenas uma minoria respondeu de modo satisfatório.

Nas questões relacionadas à Dimensão Laboral, os melhores percentuais foram apresentados nas questões: quando se indaga se existe liberdade para que o funcionário realize seu trabalho da forma que considera melhor ( 76,56 % disseram ser satisfatório); quando se pergunta se as sugestões dadas à chefia são acatadas sem dificuldades ( 73 , 44 % afirmaram positivamente) e quando indagados se consideram que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado ( 71 % afirmaram satisfatoriamente).

Vale ressaltar que foram apontados como positivos os índices em relação as seguintes perguntas:

1. Mesmo em trabalho remoto, na sua equipe de trabalho, os assuntos relacionamento ao entrosamento entre os funcionários são debatidos antes de se tomar uma decisão?
2. Se os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho, tanto pelos gerentes como entre os demais funcionários.

A Dimensão Laboral obteve um percentual de 64,45 %, guardando uma certa similaridade com a pesquisa de 2020 . É compreensível, tendo em vista que muitas das reivindicações, ainda estão sendo agilizadas , ou em processo de avaliação por outras instâncias governamentais, tais como: a nova sede, majoração de diárias, concurso público etc.

Entretanto no quesito relacionado à percepção de que existem oportunidades de crescimento na empresa, 34,38% respondeu como insatisfatória. Alinhado a esta pergunta, foi questionado se a Semace promovia condições de treinamento/desenvolvimento para que se tenham um aprendizado contínuo, o que foi respondido pela maioria ( 49,21%) que sim!

Os resultados apontados acima remetam à duas conclusões. 1. A necessidade da execução de ações que promovam a socialização de oportunidades de crescimento profissional dentro do órgão, quando existentes; 2. A efetiva disponibilização, por parte do órgão, de mecanismos – cursos, palestras - de melhoria contínua do quadro de funcionários.

Nas questões relacionadas à gestão, boa parte apresentou-se como satisfatória, tais como:

- Se as orientações recebidas sobre o trabalho são claras e objetivos ( 75%);
- Se o funcionário se sente seguro em dizer o que pensa ( 74,22 %);
- Se o superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe ( 71,88 %);
- Se o gestor/ chefe tem boa capacidade de liderança ( 75 %);
- Se o gestor/ chefe explica adequadamente ao funcionário o motivo de suas decisões ( 70,31 %).

Na questão " existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho " as respostas foram divididas dando a inferir que, um grupo considerável de funcionários sentem-se pressionados a realizar suas atribuições. Fato este que sinaliza a necessidade de uma intervenção no sentido de diminuir a sobrecarga de trabalho, principalmente nas áreas finalísticas que lidam com prazos.

Quanto ao reconhecimento do trabalho, pelo superior, como se o mesmo é aberto a receber as opiniões e contribuições de seus funcionários, a maioria respondeu de forma positiva.

Na questão se a comunicação institucional é clara e objetiva, as respostas foram 62,50% satisfatórias e 17,97% insatisfatórias. Deduz-se, portanto, que dos que responderam consideram que a comunicação institucional melhorou significativamente se comparada à pesquisa do ano de 2019 e 2020. Da mesma forma, responderam quando foram indagados quanto à comunicação interna da Semace.

Tendo em vista ainda estarmos vivendo na pandemia do novo coronavírus ( Sars-Cov-2), foi perguntado como se avalia o desempenho da SEMACE perante a crise na saúde – COVID-19. A maioria respondeu como sendo ótima a condução do órgão.

Quando se pergunta ao funcionário quanto a segurança para retornar ao trabalho, 35.94% respondem de modo afirmativo , enquanto 46,09% respondem negativamente. Quando se indaga quanto a vacina contra o novo coronavírus ( Sars-Cov-2), 59,38% tomaram a primeira dose e 14,84% a segunda dose.

Na questão que solicita a opinião quanto ao que traz mais satisfação no trabalho, o que mais foi citado: a estabilidade, o trabalho em si, relacionamento com o grupo e o ambiente da instituição.

Na questão que fala das insatisfações no trabalho, os itens mais citados foram: remuneração; oportunidade de crescimento/ desenvolvimento profissional e de ausência de um plano de capacitação ; falta de reconhecimento do trabalho e ainda o ambiente laboral.

A questão aberta que solicita a opinião quanto ao que deve ser feito para ter uma Semace melhor, teve muitas contribuições ( íntegra está em anexo). As que mais se repetiram foram:

- Diálogo intersetorial e planejamento de ferramentas de comunicação, interna e externa;
- Nova sede;
- Reajuste de diárias, remuneração, concurso público;
- Mais diálogo com os superiores e transparência nas decisões;
- Investir em trabalhos científicos; capacitações continuadas; reconhecimento do servidor, criando um programa servidor/ colaborador destaque;
- E estimular feedback para alinhar procedimentos, reconhecer falhas, bem como, o bom trabalho realizado.

A Dimensão da Gestão obteve um percentual de 60,24 %, entretanto, observa-se que o percentual de insatisfação de 16,53 % diminuiu, comparando-se com a pesquisa de clima de 2019 que era de 38 %, o que sugere uma confiança na atual gestão, mesmo diante da percepção das dificuldades e ausência de algumas reivindicações reiteradas dos funcionários, tais como: aumento da remuneração e diárias; plano de cargos, carreira e salários; capacitação continuada etc.

Com base nas respostas coletadas na pesquisa, juntamente com os dados qualitativos expostos nas questões 31 , 32 e 37 , apresentamos algumas propostas de possíveis intervenções quanto à socialização, ambiente laboral e gestão com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho da Semace.

De forma geral, a dimensão social continua sendo a que apresentou o mais elevado índice de satisfação ( 76,56 %), inferindo que o ambiente de trabalho exibe uma boa relação interpessoal entre seus funcionários. Porém, mesmo diante desse quadro favorável, é notória a necessidade do acompanhamento das pessoas que compõem o quadro de funcionários da instituição e dos que vão se agregando.

Existe a necessidade de realizar um trabalho de gestão que integre os setores, de modo a aprimorar a comunicação e compartilhar saberes e informações. Ao mesmo tempo é reivindicado um trabalho que oportunize melhorar as relações interpessoais e o autoconhecimento. É importante frisar que promover a proximidade entre organização e funcionários é o diferencial para estimular o sentimento de pertencimento de um grupo junto à instituição.

A capacitação das lideranças seria primordial para a construção de uma cultura organizacional pautada em consonância com a missão, os valores e objetivos perseguidos pela instituição. Ao mesmo tempo, há que existir diversas estratégias de envolvimento de todos os funcionários para desenvolver o sentimento de pertencimento institucional, para tanto, sugere-se: projeto de reconhecimento de mérito funcional; reuniões sistemáticas setoriais e também intersetoriais para avaliar e alinhar procedimentos, reconhecer falhas, mas também e principalmente, reconhecer os bons trabalhos; promover palestras motivacionais; etc.

Quanto ao ambiente laboral, o índice geral de satisfação foi de 64,45%. Os mais elevados índices de satisfação, se refere a flexibilidade para realizar o trabalho da maneira que consideram melhor, assim como o fato de ter as sugestões acatadas pelo chefe.

Todavia, percebe-se pelo resultado das respostas do questionário a necessidade de desenvolver capacitações sistemáticas como possibilidade de estar sempre atualizando os profissionais e estimular o crescimento profissional, facilitando a participação em eventos científicos e cursos técnicos, ao mesmo tempo realizando o reconhecimento oficial por trabalhos realizados.

Outra demanda se refere ao espaço físico. É de conhecimento geral que as reformas recentes trouxeram melhorias e que a Direção Geral está trabalhando com vistas à construção de uma nova sede. Porém enquanto isso não se torna realidade, há que se buscar algumas adequações interventivas com o olhar da ergonomia, ou seja, procurar a integração das condições de trabalho, capacidades e limitações físicas e psicológicas do trabalhador, voltando-se à otimização dessas condições.

Sabe-se que a realidade da pandemia com o advento da Covid-19, impôs modificações na ocupação das salas por conta da necessidade de cumprir protocolos sanitários, resolvendo em parte o problema de aglomeração que existia nas salas.

Os dados referentes à gestão tiveram um índice geral de 60,24%. Boa parte dos funcionários (62,5%) dizem receber feedback dos chefes quanto ao seu desempenho, embora na questão aberta alguns citaram a ausência de feedback.

Quanto aos funcionários sentem-se pressionados para realizar suas tarefas em tempo exíguo, gerando um sentimento de opressão. Também se ressentem de não verem perspectiva de crescimento profissional dentro da instituição, gerando uma desmotivação e a vontade de mudar de organização.

Sugere-se então a manutenção da realização das reuniões sistemáticas do grupo diretivo da Semace ( Comitê Executivo) para que sejam apresentadas as demandas setoriais e discutidas possíveis soluções às questões relacionadas ao trabalho.

Ao mesmo tempo, se poderia realizar treinamento de liderança, para que se desenvolva uma melhor ambiência entre gestores e funcionários, favorecendo melhores feedback e comunicação entre todos que fazem à instituição. Uma boa estratégia para desenvolver a integração e melhorar a comunicação são os eventos integrativos e de favorecimento às relações interpessoais a exemplo de seminários com temáticas de interesse dos funcionários. Em tempos de pandemia, há que se pensar um novo formato guardando todos os cuidados e protocolos preconizados pela OMS.

Os " diálogos ambientais" que já está no terceiro ano, e por conta da situação da pandemia agora é virtual ( l ives) é um bom exemplo de fomento de participação do público interno e externo.

Outras questões citadas pelos funcionários dizem respeito ao Plano de Cargos e Vencimentos Salariais, às diárias recebidas ( hoje estão aquém da necessidade) e ao pouco contingente de funcionários nas funções finalísticas da instituição, inferindo a necessidade de um concurso público.

É sabido que a Semace possui alguns passivos crônicos, que se somam ao volume de processos que chegam à instituição, somente com um maior contingente de pessoal devidamente valorado e valorizado associado com boas práticas procedimentais e avançadas ferramentas tecnológicas esse problema será sanado. No entanto, a atual gestão vem trabalhando no sentido de facilitar o atendimento ao cliente, simplificando processos, tornando o atendimento virtual e melhorando a comunicação, agilizando as respostas e diminuindo os prazos de atendimento.

O homeoffice veio facilitar a vida de muitos funcionários, assim como deixou as normas e procedimentos transparentes e acessíveis para quem quisesse optar por essa modalidade. Tanto que uma das reivindicações é que seja efetivado.

Criação de um grupo/ comitê para realização de estudos ambientais, responsável por compilação de dados e informações ambientais relevantes que pudessem até fomentar pesquisa e disponibilizar para sociedade.

Perseguir um programa de capacitação continuada com foco nas necessidades individuais dos funcionários e dos setores a que estão lotados.

Os funcionários estão citando de modo enfático nas várias pesquisas já realizadas, a necessidade de um projeto institucional que realize de modo sistemático o reconhecimento de funcionários que se destacaram pelo mérito funcional, daí a necessidade de ações e projetos de reconhecimento de modo a elevar a motivação dos funcionários.

Da mesma forma, sempre é citado a baixa integração entre os setores da Semace, ressaltando a necessidade que cada setor saiba o trabalho desenvolvido pelo outro, bem como , promover um trabalho visando desenvolver o sentimento de pertencimento pela instituição e mais transparência nas ações desenvolvidas pela instituição.

Finalmente, uma contínua melhoria da comunicação interna e externa é necessária para que os fluxos de processos e de informações aconteçam de modo harmônico e as pessoas possam trabalhar com satisfação, logo sugere-se a criação de um plano de comunicação e um plano de marketing que foquem no fortalecimento da imagem e transmissão das informações dentro e fora da Semace. Para tanto, é necessário o fortalecimento do setor de comunicação .



# BIBLIOGRAFIA



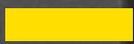
CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 6 reimpressão.

EMMENDOERFER, M.; VIEIRA, E.; BALBI, R. **Clima Organizacional: Retrato representativo da motivação para o trabalho em organizações de serviços? Um estudo em restaurantes de um shopping Center de Belo Horizonte/MG**. Curitiba:Juruá Editora, 2009.

LIKERT, R. A. **Technique for the Measurement of Attitudes**, Archives of Psychology 140: pp. 1-55, 1932.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. 2008.

**ANEXOS**



---

## Resultados

### Questionário 489623

---

Número de registros nesta consulta:	128
Total de registros no questionário:	128
Percentagem do total:	100.00%

---

**Resumo de D01**

Qual seu gênero?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Feminino (A1)	50	39.06%
Masculino (A2)	54	42.19%
Prefiro não responder (A3)	1	0.78%
Outros	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

<b>ID</b>	<b>Resposta</b>
-----------	-----------------

---

**Resumo de D02**

Qual sua idade?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
18 a 40 anos (A1)	64	50.00%
41 a 65 anos (A2)	35	27.34%
Acima de 65 anos (A3)	6	4.69%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

**Resumo de D03**

Qual seu nível de escolaridade?

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Fundamental Completo (A1)	1	0.78%
Fundamental Incompleto (A2)	0	0.00%
Ensino Médio Completo (A3)	3	2.34%
Ensino Médio Incompleto (A4)	0	0.00%
Ensino Superior Completo (A5)	33	25.78%
Ensino Superior Incompleto (A6)	7	5.47%
Especialização (A7)	29	22.66%
Mestrado (A8)	31	24.22%
Doutorado (A9)	1	0.78%
Pós- Doutorado (A10)	0	0.00%
Outros	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

<b>ID</b>	<b>Resposta</b>
-----------	-----------------

---

**Resumo de D04**

---

**Há quanto tempo você trabalha na Semace (em anos)?**

---

<b>Cálculo</b>	<b>Resultado</b>
Contagem	104
Soma	947.500000
Desvio padrão	8.09
Média	9.11
Mínimo	0.000000
Primeiro quartil (Q1)	3
Segundo quartil (Mediana)	8
Terceiro quartil (Q3)	11
Máximo	37.000000

**Valores nulos são ignorados nos cálculos  
Q1 e Q3 calculados usando método minitab**

---

**Resumo de D05****Qual sua categoria funcional?**

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Servidor (A1)	40	31.25%
Terceirizado (A2)	40	31.25%
Cargo Comissionado (A3)	24	18.75%
Estagiário (A4)	1	0.78%
Outros	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

<b>ID</b>	<b>Resposta</b>
-----------	-----------------

---

**Resumo de D06****Qual seu nível hierárquico**

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Operacional (Ex: Apoio administrativo) (A1)	34	26.56%
Técnico (Ex: Fiscais, Gestores, Procuradores) (A2)	51	39.84%
Liderança (Ex: Diretores, Gestores, Assessoria) (A3)	11	8.59%
Outros	8	6.25%
Sem resposta	1	0.78%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

<b>ID</b>	<b>Resposta</b>
16	Assessor Técnico
36	Estagiário
46	coordenador
88	outros
95	Técnico
111	Assistente Administrativo

---

**Resumo de D07**

Na sua opinião, os funcionários da Semace são tratados com respeito independente do cargo que ocupam?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sempre (A1)	47	36.72%
Quase sempre (A2)	47	36.72%
Raramente (A3)	9	7.03%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D08**

Você considera a SEMACE um bom lugar para se trabalhar?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sempre (A1)	58	45.31%
Quase sempre (A2)	38	29.69%
Raramente (A3)	8	6.25%
Nunca (A4)	1	0.78%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D09**

Na sua opinião, existe entre os setores da SEMACE um relacionamento positivo de cooperação?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	27	21.09%
Quase Sempre (A2)	64	50.00%
Raramente (A3)	12	9.38%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

## Resumo de D10

Em relação a pergunta anterior, nesses períodos de trabalho remoto, você sentiu cooperação entre os setores visando o bom andamento dos trabalhos?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A5)	59	46.09%
Quase Sempre (A6)	39	30.47%
Raramente (A2)	4	3.12%
Nunca (A3)	3	2.34%
NS/NR (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D11**

---

No seu grupo de trabalho as pessoas se relacionam de forma harmônica?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	66	51.56%
Quase Sempre (A2)	37	28.91%
Raramente (A3)	2	1.56%
Nunca (A4)	0	0.00%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D12**

---

Se tiver oportunidade, você gostaria de mudar de setor?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim (Y)	22	17.19%
Não (N)	82	64.06%
Sem resposta	1	0.78%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

## Resumo de D13

Mesmo em trabalho remoto, na sua equipe de trabalho os assuntos relacionados ao entrosamento entre os funcionários são debatidos antes de se tomar uma decisão?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sempre (A1)	59	46.09%
Quase Sempre (A2)	29	22.66%
Raramente (A3)	13	10.16%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	2	1.56%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D14**

Você acha que os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho, tanto pelos gestores como entre os demais funcionários?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	42	32.81%
Quase Sempre (A2)	50	39.06%
Raramente (A3)	10	7.81%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	1	0.78%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D15**

Dentro do possível, você tem liberdade para fazer seu trabalho da forma como considera melhor?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	59	46.09%
Quase Sempre (A2)	39	30.47%
Raramente (A3)	4	3.12%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	1	0.78%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D16**

Você considera que seu potencial profissional tem sido bem aproveitado?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Percentagem</b>
Sempre (A1)	37	28.91%
Quase Sempre (A2)	54	42.19%
Raramente (A3)	11	8.59%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	1	0.78%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D17**

Você acha que a SEMACE dá condições de treinamento/ desenvolvimento para que você tenha um aprendizado contínuo?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	20	15.62%
Quase Sempre (A2)	43	33.59%
Raramente (A3)	37	28.91%
Nunca (A4)	4	3.12%
NS/NR (A5)	1	0.78%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D18**

Você tem conhecimento das oportunidades de crescimento profissional na SEMACE?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	19	14.84%
Quase Sempre (A2)	36	28.12%
Raramente (A3)	29	22.66%
Nunca (A4)	15	11.72%
NS/NR (A5)	5	3.91%
Sem resposta	1	0.78%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D19**

As orientações que você recebe sobre seu trabalho são claras e objetivas?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	55	42.97%
Quase Sempre (A2)	41	32.03%
Raramente (A3)	9	7.03%
Nunca (A4)	0	0.00%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D20**

---

Você sente que existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	10	7.81%
Quase Sempre (A2)	36	28.12%
Raramente (A3)	41	32.03%
Nunca (A4)	16	12.50%
NS/NR (A5)	2	1.56%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D21**

Em relação ao seu superior hierárquico, ele incentiva o trabalho em equipe?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	69	53.91%
Quase Sempre (A2)	23	17.97%
Raramente (A3)	10	7.81%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	1	0.78%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D22**

---

Seu gestor informa regularmente o que acha no seu desempenho funcional?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	41	32.03%
Quase Sempre (A2)	39	30.47%
Raramente (A3)	16	12.50%
Nunca (A4)	9	7.03%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D23**

---

**Seu gestor apresenta boa capacidade de liderança?**

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	67	52.34%
Quase Sempre (A2)	29	22.66%
Raramente (A3)	6	4.69%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	0	0.00%
Sem resposta	1	0.78%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D24**

Você se sente seguro em expor o que pensa para seu gestor?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	62	48.44%
Quase Sempre (A2)	33	25.78%
Raramente (A3)	7	5.47%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	1	0.78%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D25**

---

Quando dá sugestões seu gestor as aceita sem dificuldade?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	38	29.69%
Quase Sempre (A2)	56	43.75%
Raramente (A3)	7	5.47%
Nunca (A4)	1	0.78%
NS/NR (A5)	3	2.34%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D26**

---

Seu gestor explica adequadamente aos funcionários o motivo das decisões tomadas?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	55	42.97%
Quase Sempre (A2)	35	27.34%
Raramente (A3)	7	5.47%
Nunca (A4)	6	4.69%
NS/NR (A5)	2	1.56%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D27**

---

Para você, existe reconhecimento no trabalho realizado?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	39	30.47%
Quase Sempre (A2)	45	35.16%
Raramente (A3)	15	11.72%
Nunca (A4)	5	3.91%
NS/NR (A5)	1	0.78%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D28**

O gestor/ chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus funcionários?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	63	49.22%
Quase Sempre (A2)	31	24.22%
Raramente (A3)	7	5.47%
Nunca (A4)	1	0.78%
NS/NR (A5)	3	2.34%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D29**

Na sua opinião, a comunicação INSTITUCIONAL da Semace é clara e objetiva?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	31	24.22%
Quase Sempre (A2)	49	38.28%
Raramente (A3)	21	16.41%
Nunca (A4)	2	1.56%
NS/NR (A5)	2	1.56%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D30**

Na sua opinião, a comunicação INTERNA da Semace é clara e objetiva?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sempre (A1)	26	20.31%
Quase sempre (A2)	47	36.72%
Raramente (A3)	29	22.66%
Nunca (A4)	1	0.78%
NS/NR (A5)	2	1.56%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

## Resumo de D31

Marque o principal fator que te traz mais SATISFAÇÃO no trabalho

Resposta	Contagem	Porcentagem
Ambiente de instituição (A1)	18	14.06%
Benefícios (A2)	2	1.56%
Estabilidade no emprego (A3)	13	10.16%
O trabalho em si (A4)	31	24.22%
Oportunidade de crescimento profissional (A5)	6	4.69%
Oportunidade de treinamento (A6)	1	0.78%
Reconhecimento (A7)	2	1.56%
Relacionamento com a liderança (A8)	3	2.34%
Relacionamento com o grupo de trabalho (A9)	18	14.06%
Remuneração (A10)	3	2.34%
NS/NR (A11)	4	3.12%
Outros	4	3.12%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

ID	Resposta
10	TRABALHO NA MINHA ÁREA
24	O TRABALHO EM SI , RELACIONAMENTO C/OGRUPO DE TRABALHO E O RECONHECIMENTO
27	Reconhecimento assim como o relacionamento tanto com a liderança como com o grupo. Considero o ambiente da Instituição muito bom.
47	Nesta alternativa não cabe apenas uma alternativa, portanto, para mim a satisfação vem do ambiente de trabalho e a remuneração, além do reconhecimento na sociedade.

## Resumo de D32

Marque o principal fator que te traz mais INSATISFAÇÃO no trabalho

Resposta	Contagem	Porcentagem
Ambiente de instituição (A1)	8	6.25%
Benefícios (A2)	4	3.12%
Estabilidade no emprego (A3)	7	5.47%
O trabalho em si (A4)	1	0.78%
Oportunidade de crescimento profissional (A5)	12	9.38%
Oportunidade de treinamento (A6)	7	5.47%
Reconhecimento (A7)	13	10.16%
Relacionamento com a liderança (A8)	1	0.78%
Relacionamento com o grupo de trabalho (A9)	1	0.78%
Remuneração (A10)	19	14.84%
NS/NR (A11)	23	17.97%
Outros	9	7.03%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

ID	Resposta
24	INSTABILIDADE NO EMPREGO
44	A aparente falta de ascensão profissional e salarial.
47	Como o cargo comissionado não tem estabilidade então minha insatisfação seria apenas essa.
73	falta de comunicação entre os setores
79	falta de reconhecimento dos realizados pelo servidor para além das metas ordinárias
95	Ar condicionado da sala quebrado desde dezembro de 2019

---

**Resumo de D33**

Você já se vacinou contra o Novo Coronavírus (SARS-COV-2), responsável pela pandemia de COVID-19?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim, a primeira dose. (A1)	76	59.38%
Sim, as duas doses. (A3)	10	7.81%
Ainda não (A2)	19	14.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

**Resumo de D34**

Você se sente seguro ao retorno ao trabalho presencial?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim (Y)	46	35.94%
Não (N)	59	46.09%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

---

## Resumo de D35

Em relação ao espaço físico, você julga está adequado ao desenvolvimento das atividades de trabalho?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Sim (Y)	61	47.66%
Não (N)	44	34.38%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

**Resumo de D36**

Em uma escala de 1 a 5, onde 1 é péssimo e 5 é ótimo, como você classifica o desempenho da SEMACE em relação a crise da Saúde - COVID 19?

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Soma</b>
1 (1)	1	0.78%	3.91%
2 (2)	4	3.12%	
3 (3)	26	20.31%	20.31%
4 (4)	35	27.34%	
5 (5)	39	30.47%	57.81%
Sem resposta	0	0.00%	0.00%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%	0.00%
Significado aritmético	4.02		
Desvio padrão	0.93		
Soma (Respostas)	105	100.00%	100.00%
Número de casos		0%	

---

## Resumo de D37

Para finalizar, o que você acha que deve ser feito para termos uma SEMACE melhor, mais integrada, mais ativa?

---

<b>Resposta</b>	<b>Contagem</b>	<b>Porcentagem</b>
Resposta	104	81.25%
Sem resposta	1	0.78%
Não completo ou Não à mostra	23	17.97%

## **Superintendente**

**Carlos Alberto Mendes Júnior**

## **Idealização & Realização**

**Virgínia Adélia Rodrigues Carvalho**

**Tiago Bessa Aragão**

**Inahyê Dourado Lima Azevedo Pereira**

## **Apoio Operacional**

**Deborah Louise Araújo Freire**

**Delania Aguiar Lobo**

**Nataly Nogueira Costa Lima**

