

**SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DO MEIO AMBIENTE
SEMACE**

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Edição 2022

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 2022. O questionário foi encaminhado para 326 e-mails de funcionários, sendo estes da Semace sede e dos escritórios de Sobral e Crato. Foram respondidos 119 questionários, perfazendo um total de 36,50% de adesão. O questionário da pesquisa de clima organizacional 2022(Anexo), foi construído tendo como base a pesquisa realizada em 2021 alterando-se algumas perguntas e suprimindo-se outras, 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 35 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 20) e a gerencial (itens 21 a 35). 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

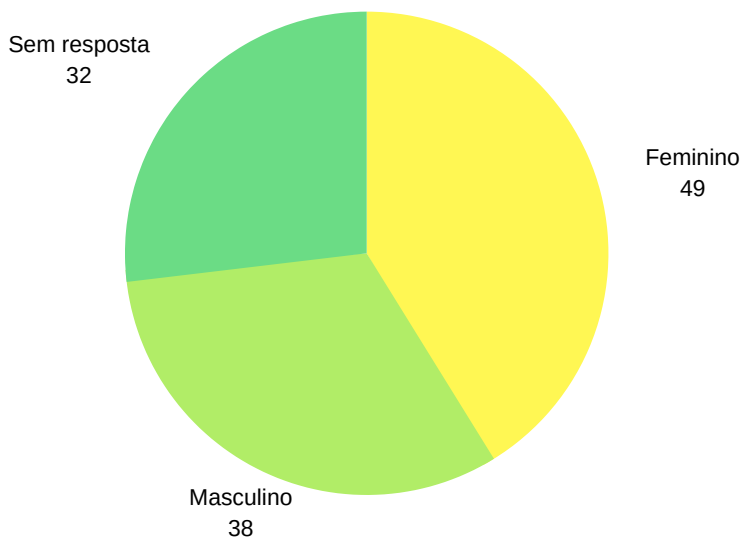
Na apuração dos resultados, parametrizaram-se as respostas em satisfatórias quando escolhidas as alternativas “sempre” ou “quase sempre”, e insatisfatórias quando a escolha fosse “raramente” ou “nunca”. O questionário é apresentado nos Anexos.

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 326 emails enviados, 119 foram respondidos, perfazendo uma adesão de 36,50%. Com os dados tabulados se procedeu a análise dos resultados que ensejaram propostas de algumas ações.

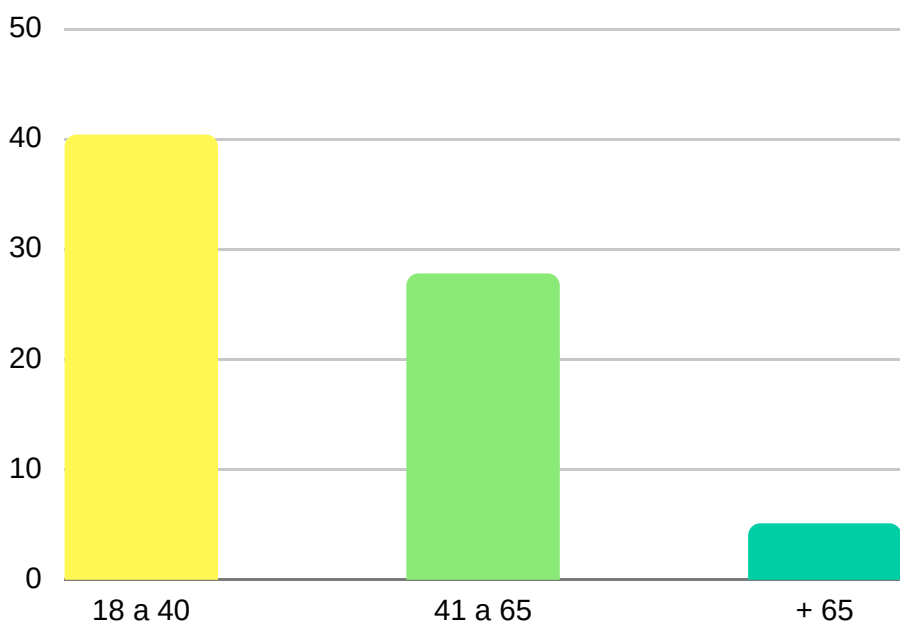


PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL





GÊNERO

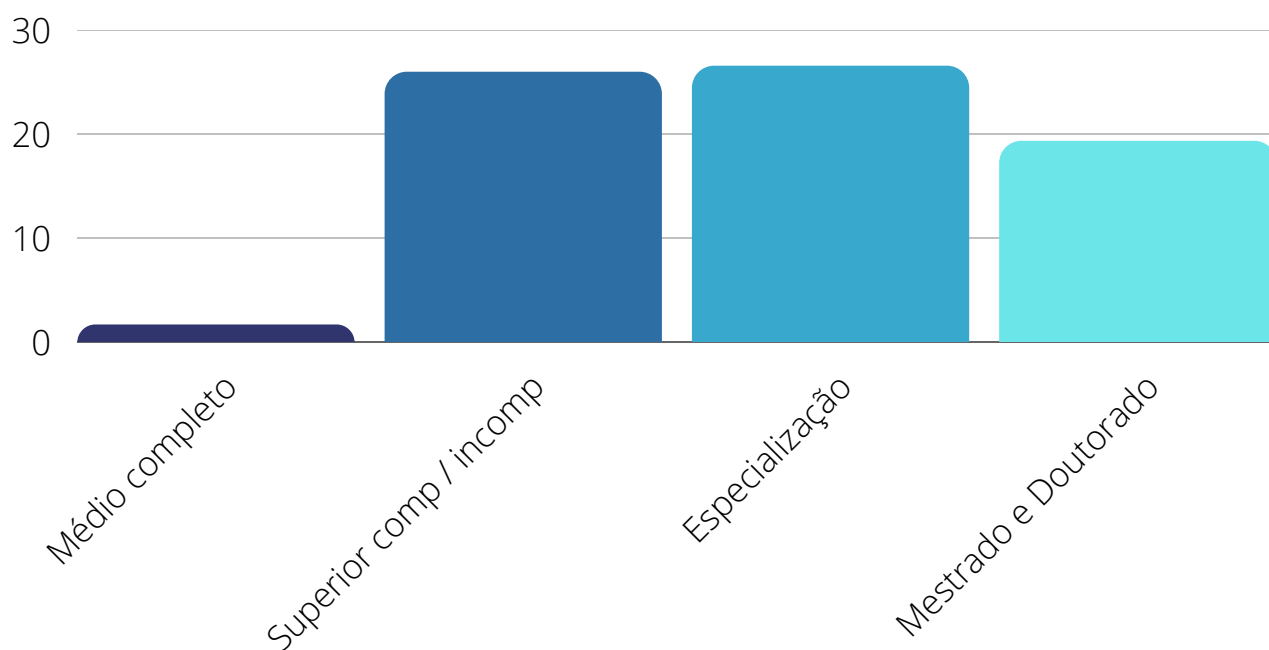


IDADE

Segundo levantamento da pesquisa, o quadro de funcionários da SEMACE é composto em sua maioria pela sexo feminino (49 dos respondentes). Em relação ao perfil etário temos que, 18 a 40 anos (40,34%); 41 a 65 anos (27,73%) e acima de 65 anos temos apenas 5,04 % de pessoas. Diante desses dados observa-se que a maioria dos funcionários encontram-se na faixa etária de adultos e adultos jovens.



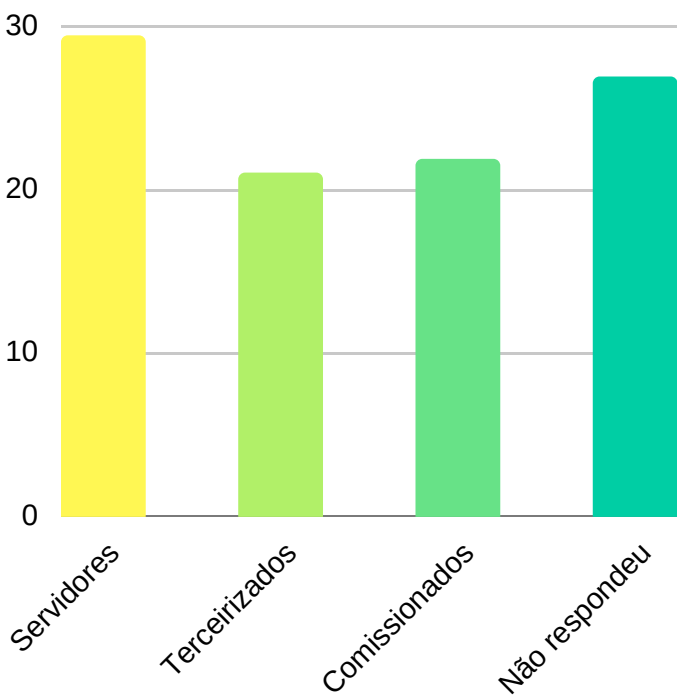
Observa-se que pessoas com nível médio completo representam 1,68%. Nível superior (completo e incompleto) representa 25,97% das respostas, enquanto as pessoas com especialização (26,05), mestrado e doutorado representam 19,33%. Dito isso, se depreende que na Semace a maioria dos funcionários apresentam um bom nível de escolaridade.



ESCOLARIDADE



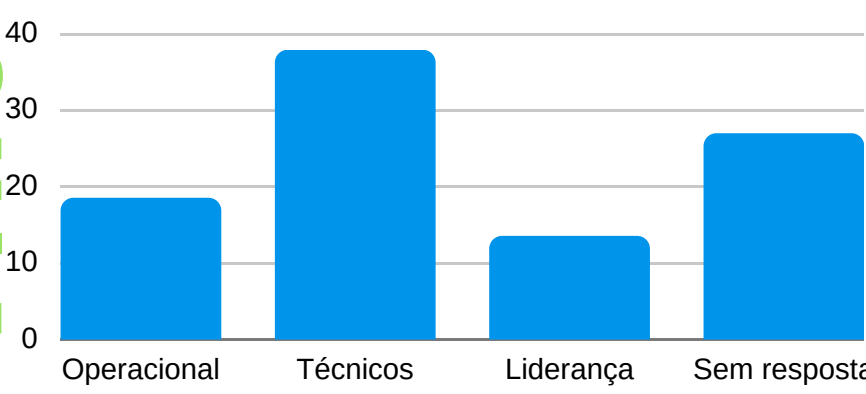
Tratando se da constituição da Semace em relação a Categoria funcional tem se que, 29,41 % são servidores ; 21,01% são terceirizados e, 21,85% são Cargos Comissionados.



CATEGORIA



Em relação aos Níveis hierárquicos, o Operacional (apoio administrativo,secretariado) representa 18,49 % dos respondentes, os Técnicos (Fiscais, Gestores, Procuradores) compreendem 37,82 % do total, enquanto as Assessorias, Gerentes, Diretores etc representam 13,45 %. 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

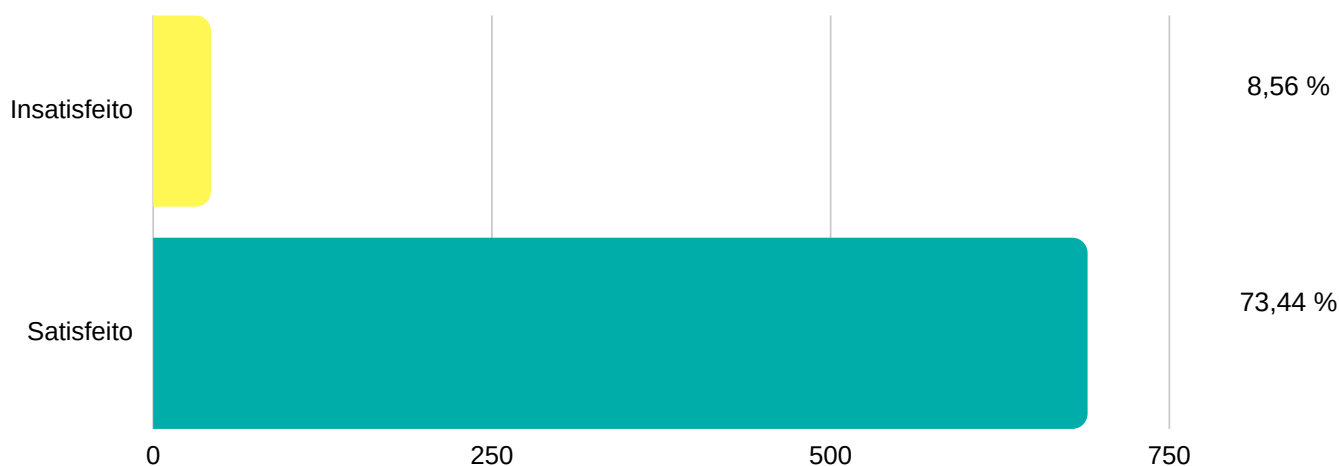


Tomando- se por base as categorias mencionadas no Metodologia, passamos agora a avaliar as dimensões existentes do total das questões que foram respondidas : socialização (questão 7 a 12) , ambiente laboral (questão 13 a 20) e gestão (questão 21 a 35) , observando em seu potencial o grau de satisfação 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.

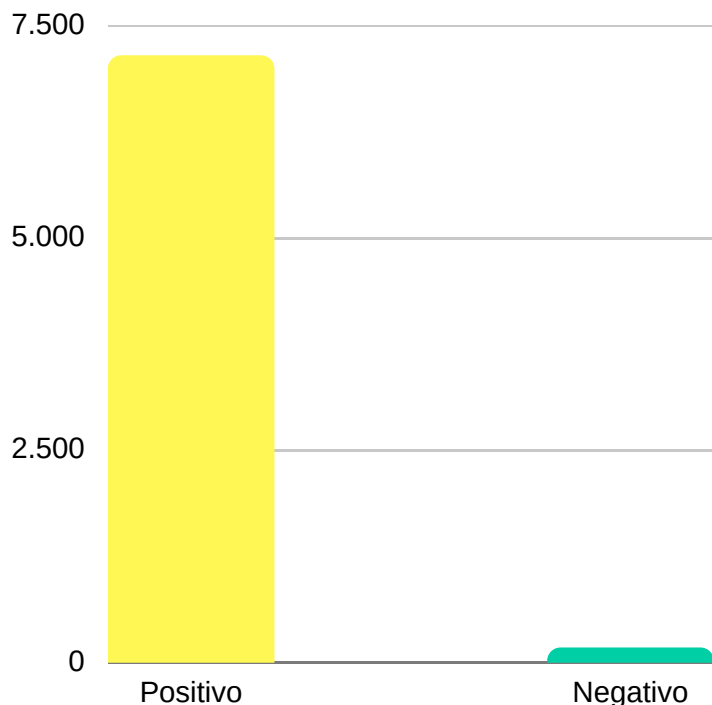
A primeira pergunta se refere ao sentimento de respeito sentido no órgão. Foi perguntado se o funcionário é tratado com respeito, independente do cargo que ocupa: 68,9 % responderam como satisfatório, enquanto 4,2 % consideram insatisfatório.



RESPEITO NAS RELAÇÕES



Em seguida, buscou-se saber se o funcionário considera o órgão um bom lugar para se trabalhar: 71,43 % responderam positivamente e 1,68 % responderam que não.



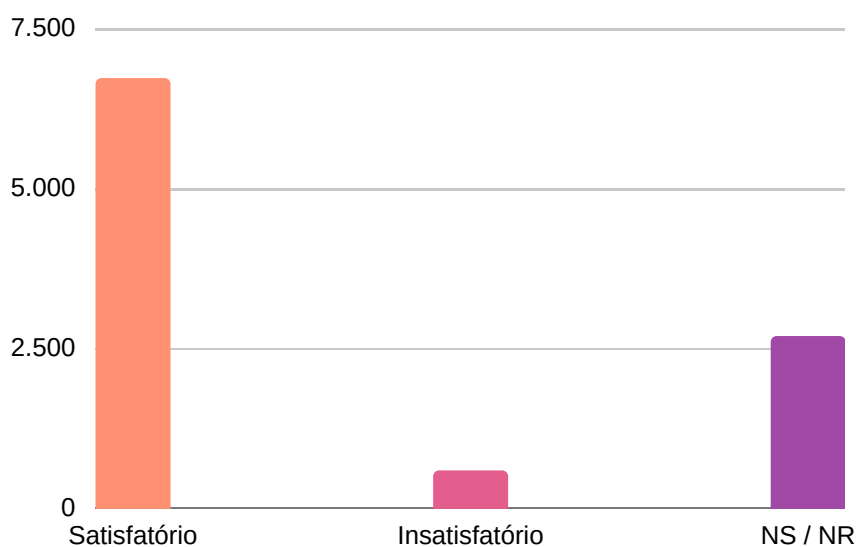
BOM LUGAR



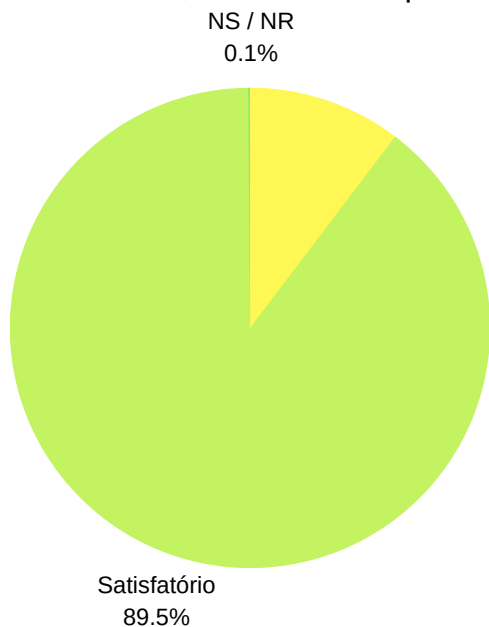
Em relação à pergunta se o **trabalho remoto** impacta de modo positivo o andamento do trabalho, 67,23% responderam de modo satisfatório, 5,88% disseram ser insatisfatório enquanto, 26,89% não responderam.



COOPERAÇÃO



Quando perguntado se acha que os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho tanto pelos gestores como entre os demais funcionários, 65,55 % respondeu de modo satisfatório, 7,56 % de modo insatisfatório. 9,0 % não respondeu.

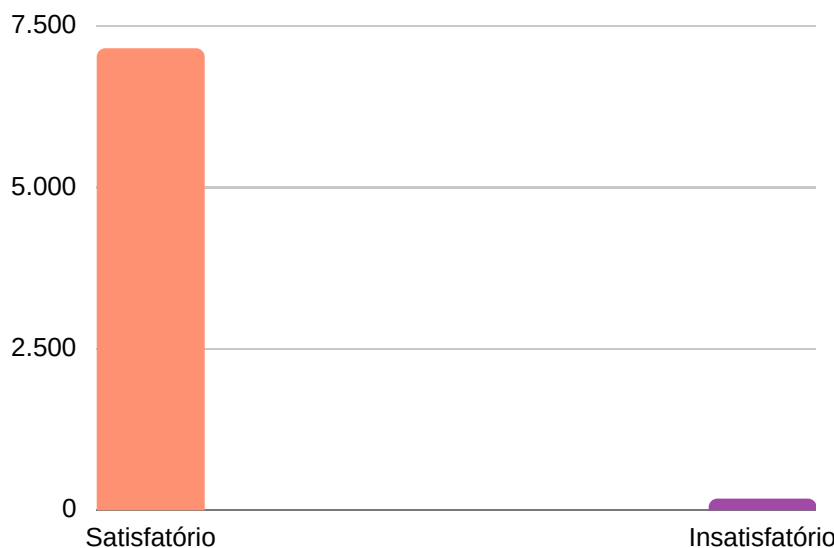


RESOLUÇÃO DE CONFLITOS



RELAÇÕES HARMÔNICAS

Ainda quanto ao grupo de trabalho se relacionar de forma harmoniosa: 71,43 % afirmam ser satisfatório, enquanto 1,68, % falam ser insatisfatório. 26,89% não responderam.



Quando se indaga sobre a cooperação entre os setores, visando um bom andamento das atividades no trabalho remoto, 67,23% afirmaram de modo satisfatório, enquanto 5,88% disseram ser insatisfatório e, 26,98% não responderam.

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

GRAU DE SOCIALIZAÇÃO

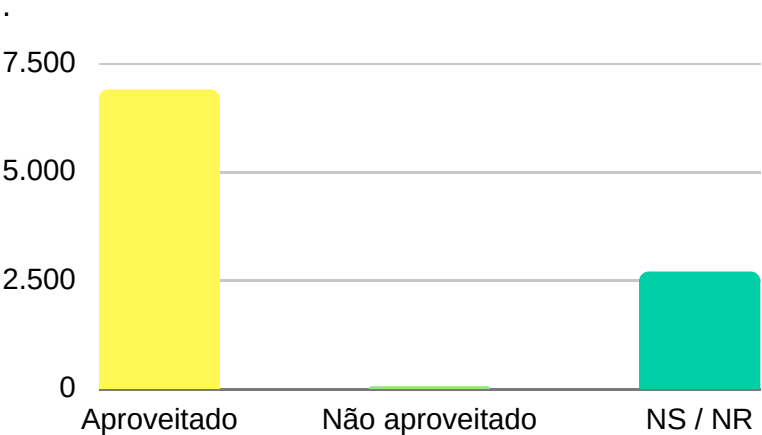




DIMENSÃO LABORAL

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 68,91 % afirmam que sim, enquanto 4,2 % dizem que não. 26,89 % não responderam.



POTENCIAL

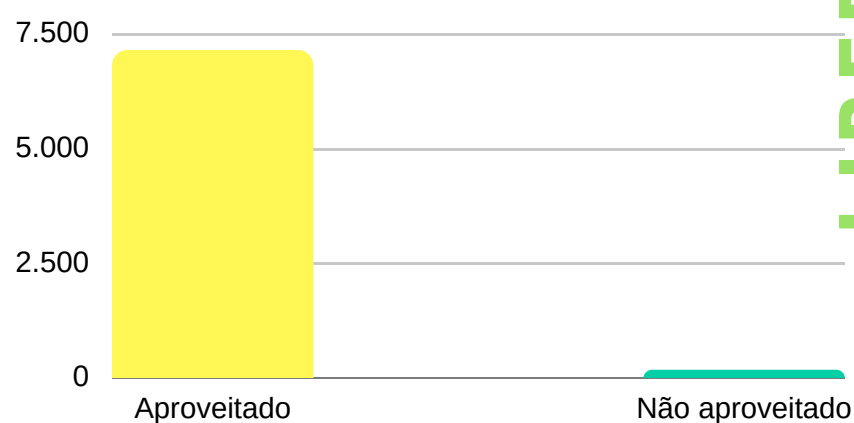


TOMADÃ DE
DECISÕES

Indagando se gostariam de mudar de setor, 20,17% responderam de modo positivo e, 52,94% afirmara que não.

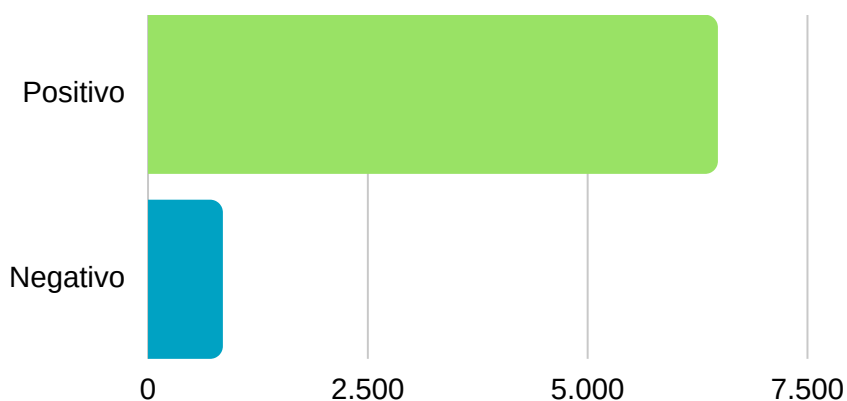
Quanto à liberdade para que possam realizar o trabalho da forma que consideram melhor: 71,42% afirmam positivamente, enquanto 1,68 % dizem não conseguir realizar seu trabalho da forma como gostariam, enquanto 26,89% não responderam.

LIBERDADE

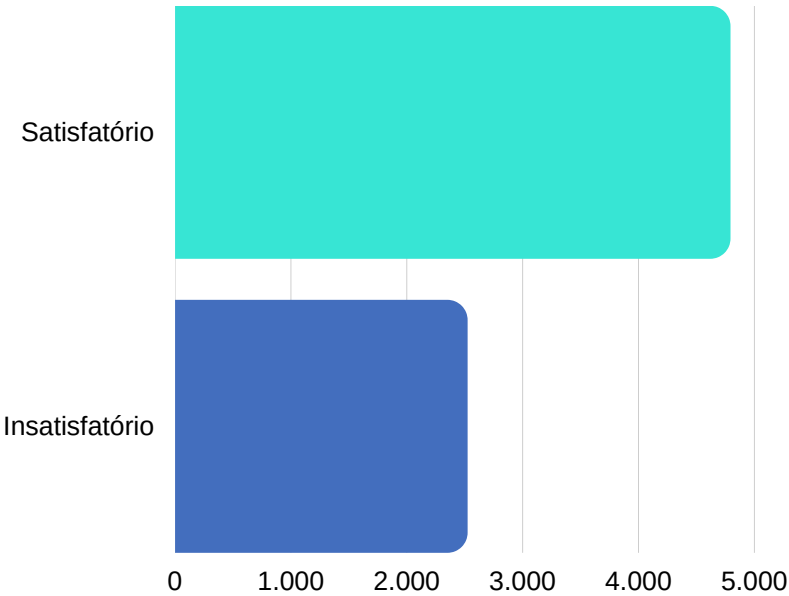


CONFLITO

Foi questionado também acerca da resolução de conflitos por parte dos gestores, se eram considerados adequadas. Foi respondido de forma positiva por 64,70%. 8,40% dos respondendo afirmaram que não e, 26,89% não responderam.



Quando indagado se a Semace dá condições de treinamento/ desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus funcionários: 47,90 % consideram satisfatório ; 25,21 insatisfatório e, 26,89% não responderam.



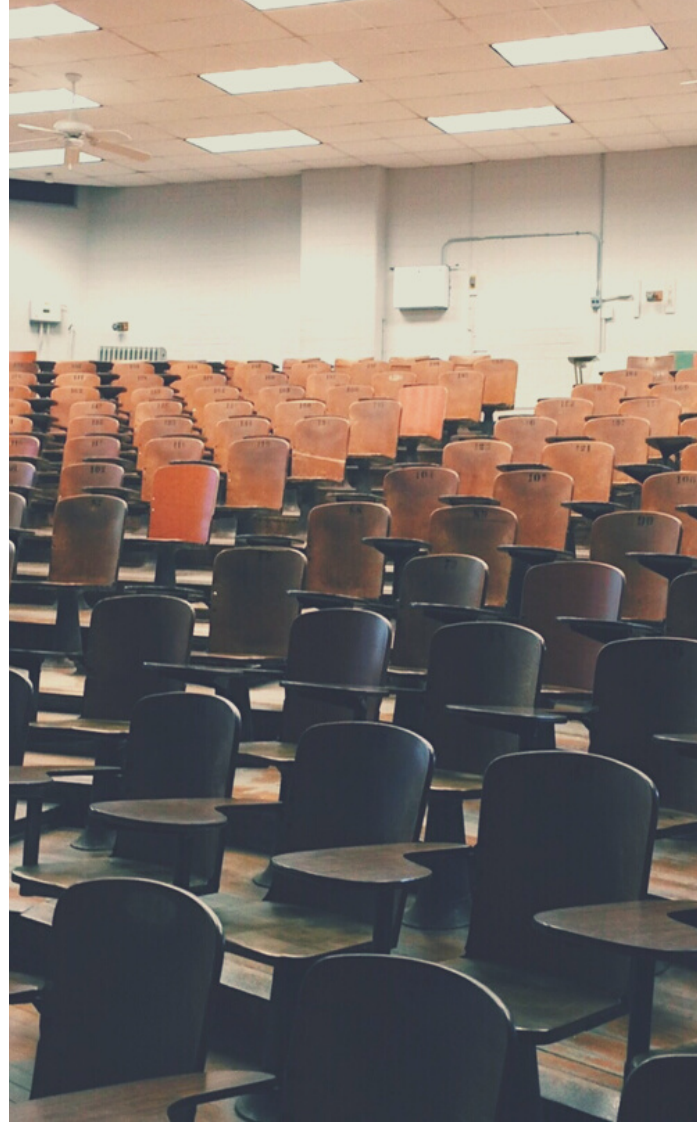
CAPACITAÇÃO



CRESCIMENTO
PROFISSIONAL



Em anexo na questão 18, está a relação de todas as sugestões de cursos/ capacitações que foram sugeridas nas respostas do questionário. Algumas dessas cursos/ capacitações já estão contempladas no Plano de Capacitação 2023 da SEMACE. Ressalta-se que 45,38% das pessoas disseram preferir a modalidade de curso EAD, enquanto 27,13% preferem a modalidade presencial.



SUGESTÕES



Na questão 20, estão enumeradas as diversas instituições sugeridos para os cursos indicados.

DIMENSÃO GESTÃO



Nas questões 21 a 35 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 70,59 % serem satisfatórias e 2,52 % disseram que são insatisfatórias. Não responderam 26,89%.

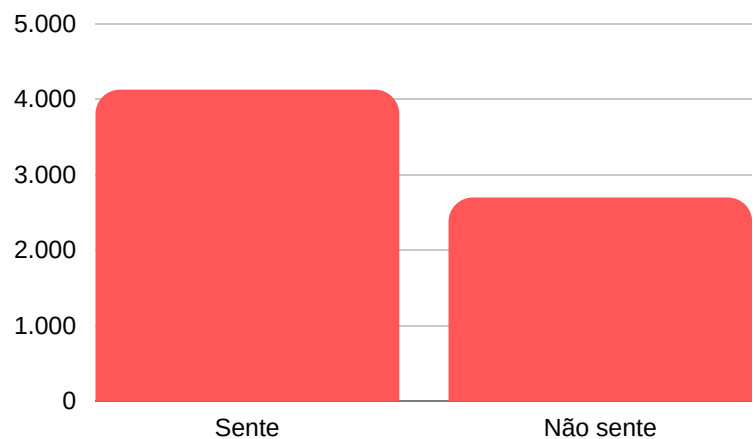
CLAREZA NAS ORIENTAÇÕES



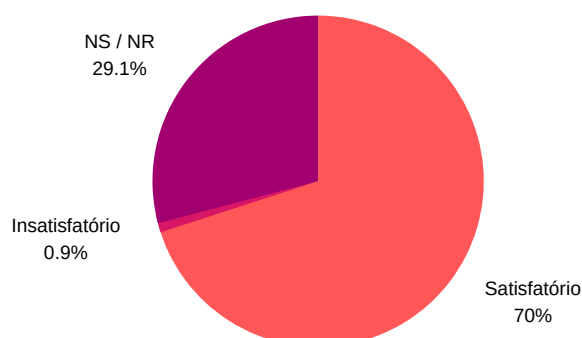
PRESSÃO



Quando indagado se existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho, 41,17 % afirmaram positivamente enquanto, 31,93 % afirmaram não sentir. 26,89 % não responderam.



Ao se perguntar se o superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe, 64,71 % afirmaram de modo satisfatório, enquanto 8,4 % disseram ser insatisfatório; 26,89 % não responderam.



TRABALHO EM EQUIPE



Diante da pergunta se gostaria de ser reconhecido profissionalmente na SEMACE pelo trabalho realizado, 32,77% responderam que seus interesses fosse por Certificações 9 (SQ001); 36,97% por publicações no DOE CE e, 15,97% por divulgação e elogios no INTRANET. 7,56% outros meios e, 26,89% não sabem.

RECONHECIMENTO

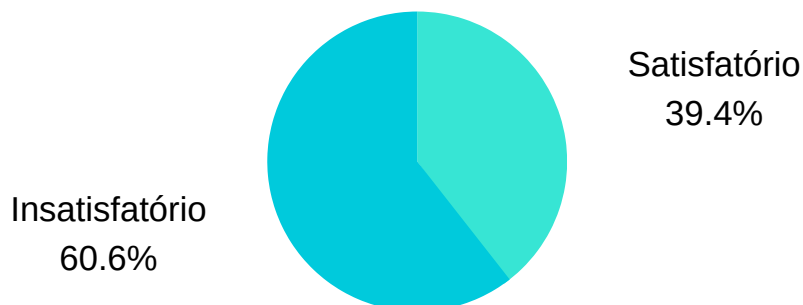


DESEMPENHO

Quando se indaga se o funcionário é informado sobre o que o chefe acha do seu desempenho: 53,78 % disseram ser satisfatório, enquanto 18,49 % afirmaram ser insatisfatório e 27,73 % não responderam ou não sabem.

Quando se pergunta se existe reconhecimento no trabalho realizado, 58,82% responderam satisfatoriamente. Enquanto, 14,29% foram respostas de infatisfação.

No quesito relacionado à percepção de que existem oportunidades de crescimento na empresa, 10,08% respondeu como insatisfatória, enquanto 63,02% responderam de modo satisfatório.

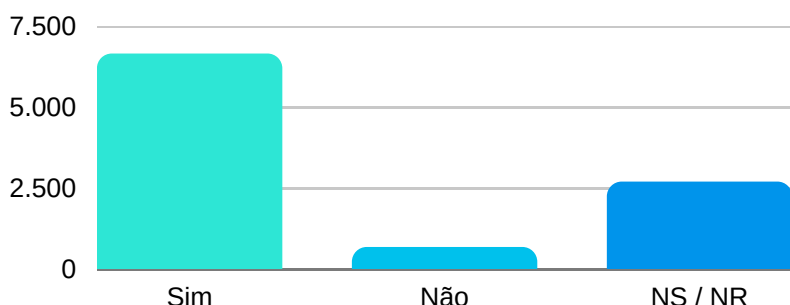


OPORTUNIDADES



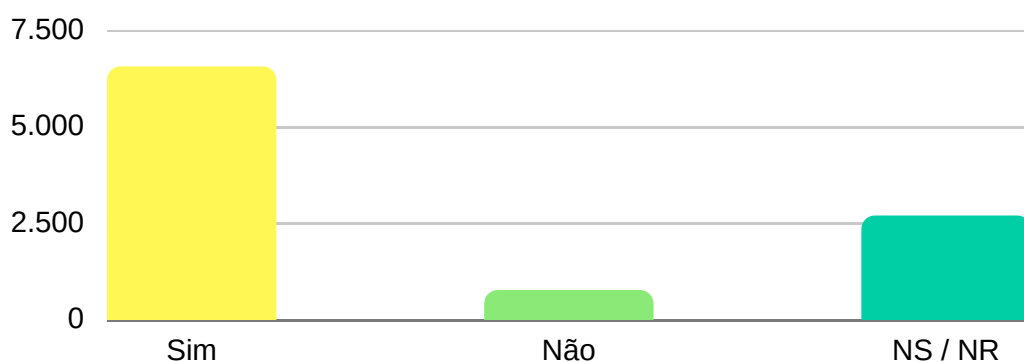
Quando se pergunta se o gestor/ chefe apresenta boa capacidade de liderança, 66,39 % afirmaram como satisfatório, enquanto 6,72 % disseram ser insatisfatório e 26,89 % não responderam ou não sabem. Se depreende que um grande percentual de funcionários percebe seus superiores como sendo bons líderes

LIDERANÇA



SEGURANÇA

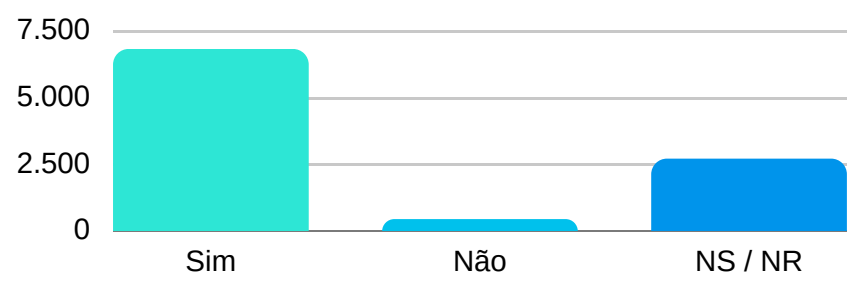
Quando a pergunta se refere ao fato do funcionário se sentir seguro em dizer o que pensa: 65,55 % tiveram posição satisfatória e 7,56 % posição insatisfatória e 26,89 % não responderam, o que sugere que o ambiente laboral é de boas relações e em sua maioria confiáveis.



MOBILIDADE DE SETORES



Foi questionado também se, quando se dá sugestões, o gestor aceita sem dificuldade. Foi respondido pela maioria (68,06%) que sim, e para 4,20% dos respondentes a resposta foi não. 26,89% não responderam

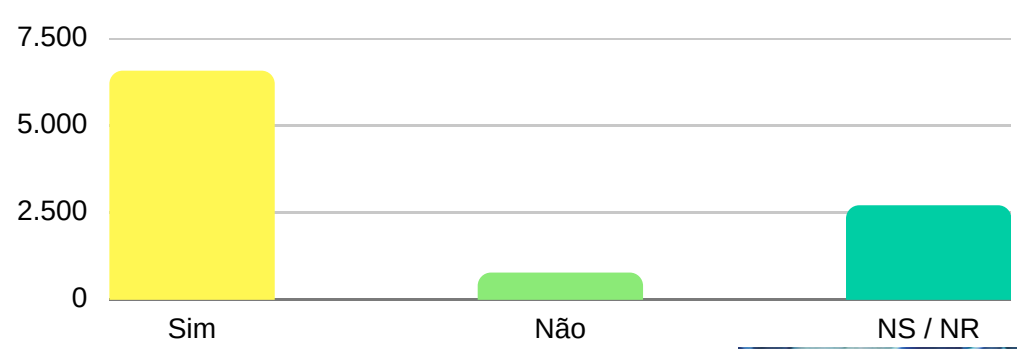


DISPONIBILIDADE



COMUNICAÇÃO COM A CHEFIA

Ao se indagar se o gestor/ chefe explica adequadamente ao funcionário o motivo de suas decisões: 65,55 % responderam como satisfatório, enquanto 7,56 % disseram ser insatisfatório e 26,89 % 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, 69,75 % responderam de modo satisfatório, enquanto 3,36 % disseram ser insatisfatório e 26,89 % 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





COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

No quesito referente se a **comunicação institucional** da Semace é clara e objetiva, 61,35 % responderam como satisfatória, enquanto 11,76 % disse ser insatisfatória e 26,89 % 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, 57,99 % responderam de forma satisfatória e 15,13 % de forma insatisfatória, enquanto 26,89% não responderam ou não sabem.

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

A maioria das pessoas que responderam a pesquisa são do sexo feminino(41,18 %), estão na faixa etária de 18 a 40 anos (40,34%), possuem como nível de escolaridade a Especialização (26,05 %) e, nível superior (26,05%). Quando se acrescenta todos os que possuem nível mestrado e doutorado, esse percentual fica em 73,44 %.

A média de tempo de serviço dos que responderam a pesquisa foi de 19 anos . São servidores 29,41 %, terceirizados 21,01% e técnicos 21,85 %.

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

- Instituição trata os funcionários com respeito (68,91 % responderam satisfatoriamente);
- Quanto ao relacionamento de cooperação entre os setores (65,55 % responderam de modo satisfatório);
- Quando indagados se consideram a instituição um bom lugar para trabalhar (71,43 % afirmaram de modo satisfatório) e também quando se indaga se existe harmonia no grupo de trabalho (71,43 % responderam de modo positivo)

A Dimensão Social apresentou o maior percentual (68,63%), 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.

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 (71,42 % disseram ser satisfatório); quando se pergunta se as sugestões dadas à chefia são acatadas sem dificuldades (68,06 % afirmaram positivamente) e quando indagados se consideram que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado (68,91 % afirmaram satisfatoriamente).

A Dimensão Laboral obteve um percentual de 61,34%, guardando uma certa similaridade com a pesquisa de 2020 . É compreensível, tendo em vista que algumas das reivindicações, ainda estão sendo agilizadas ou em trâmite de avaliação por outras instâncias governamentais, tais como: a nova sede, majoração de diárias, concurso público etc.

Foi questionado se a Semace promovia condições de treinamento/desenvolvimento para que se tenham um aprendizado contínuo, o que foi respondido pela maioria (47,901%) 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 (70,59%);
- Se o funcionário se sente seguro em dizer o que pensa (65,55 %);
- Se o superior hierárquico incentiva o trabalho em equipe (64,71 %);
- Se o gestor/ chefe tem boa capacidade de liderança (66,39 %);
- Se o gestor/ chefe explica adequadamente ao funcionário o motivo de suas decisões (65,55 %).

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 61,35% satisfatórias e 11,76% insatisfatórias. Da mesma forma, responderam quando foram indagados quanto à comunicação interna da Semace.

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.

A Dimensão da Gestão obteve um percentual de 62,05 %, entretanto, observa-se que o percentual de insatisfação de 10,92 % diminuiu, comparando-se com a pesquisa de clima dos anos anteriores, 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 das diárias e capacitação continuada etc.

Com base nas respostas coletadas na pesquisa, juntamente com os dados qualitativos expostos na questão 35, 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 (68,63 %), 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, daí a importância da comunicação do projeto " SEMACE INTEGRA ", que tem como principal objetivo trabalhar as relações intersetoriais da 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 61,05%. 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 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 62,05%. Boa parte dos funcionários (53,78%) dizem receber feedback dos chefes quanto ao seu desempenho.

Entretanto, os funcionários sentem-se pressionados para realizar suas tarefas, 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 e encaminhamentos com perspectivas de melhorar a motivação dos funcionários , condições de trabalho e, trabalhos relacionados as relações intersetoriais.

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 o Projeto " Semace Integra", e de seminários com temáticas de interesse dos funcionários.

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; bem como eleborar Planos de Integração do novo servidor/ colaborador para que seja capacitado e conheça a instituição.

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. Disponibilizar no SOU SEMACE , informações que promovam reconhecimento e valorização do servidor/ colaborador.

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 para com a instituição e, mais transparência nas ações desenvolvidas pela instituição.

Devido a essa questão, foi implementado o Projeto “ SEMACE INTEGRA” que, durante o ano de 2022 realizou 11 seminários com os diversos setores da instituição. Consolidou-se os encaminhamentos para que possa existir uma continuidade. Para além do diálogo intersetorial , oportunizando ações integrativas é um espaço de troca de conhecimento e informação.

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma importante ferramenta para avaliar a percepção do servidor / colaborador quanto ao seu ambiente de trabalho. A SEMACE vem há vários anos realizando essa pesquisa e, com base nas respostas , propondo melhorias nas condições de trabalho.

O que podemos perceber ao longo do anos é que houve uma diminuição quanto ao percentual de pessoas que respondem a pesquisa. Acreditamos que o tele trabalho, embora tenha trazido algumas vantagens para o servidor / colaborador, afastou as pessoas da vida da instituição, principalmente desse pertencimento de se importar com o que se possa no órgão e, com os outros. Daí, mais uma vez, ressaltamos a importância do Projeto “Semace Integra”.



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 976132

Número de registros nesta consulta:	119
Total de registros no questionário:	119
Percentagem do total:	100.00%

Resumo de Q01**Qual seu gênero?**

Resposta	Contagem	Porcentagem
Feminino (A1)	49	41.18%
Masculino (A2)	38	31.93%
Outros	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
----	----------

Resumo de Q02**Qual sua idade?**

Resposta	Contagem	Porcentagem
18 a 40 anos (A1)	48	40.34%
41 a 65 anos (A2)	33	27.73%
Acima de 65 anos (A3)	6	5.04%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q03

Qual seu nível de escolaridade?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Fundamental Completo (A1)	0	0.00%
Fundamental Incompleto (A2)	0	0.00%
Ensino Médio Completo (A3)	2	1.68%
Ensino Médio Incompleto (A4)	0	0.00%
Ensino Superior Completo (A5)	29	24.37%
Ensino Superior Incompleto (A6)	2	1.68%
Especialização (A7)	31	26.05%
Mestrado (A8)	20	16.81%
Doutorado (A9)	3	2.52%
Pós- Doutorado (A10)	0	0.00%
Outros	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
----	----------

Resumo de Q04

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Meses (A1)	5	4.20%
01 a 03 anos (A2)	14	11.76%
04 a 06 anos (A3)	14	11.76%
Mais de 06 anos (A4)	46	38.66%
Outros	8	6.72%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
8	35anos
37	11anos na Semace, mas 36 Estado
49	31
56	12 anos
64	22 anos
68	33 anos
69	22 anos
85	32

Resumo de Q05**Qual sua categoria funcional?**

Resposta	Contagem	Porcentagem
Servidor (A1)	35	29.41%
Terceirizado (A2)	25	21.01%
Cargo Comissionado (A3)	26	21.85%
Estagiário (A4)	0	0.00%
Outros	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
86	Articulador

Resumo de Q06**Qual seu nível hierárquico?**

Resposta	Contagem	Porcentagem
Operacional (Ex: Apoio administrativo) (A1)	22	18.49%
Técnico (Ex: Fiscais, Gestores, Procuradores) (A2)	45	37.82%
Liderança (Ex: Diretores, Gestores, Assessoria) (A3)	16	13.45%
Outros	4	3.36%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
1	ARTICULADORA
26	Técnico da UGP CAR
50	articulador
64	Eng ^a Civil

Resumo de Q07

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	33	27.73%
Quase sempre (A2)	49	41.18%
Raramente (A3)	4	3.36%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q08

Você considera a SEMACE um bom lugar para se trabalhar?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	49	41.18%
Quase sempre (A2)	36	30.25%
Raramente (A3)	2	1.68%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q09

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	17	14.29%
Quase sempre (A2)	61	51.26%
Raramente (A3)	8	6.72%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q10

Você acha que o trabalho remoto impacta de modo positivo o andamento dos trabalhos?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	46	38.66%
Quase sempre (A2)	34	28.57%
Raramente (A3)	5	4.20%
Nunca (A4)	2	1.68%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q11

Você sente um bom nível de cooperação entre os setores, visando um bom andamento das atividades no trabalho remoto?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	29	24.37%
Quase sempre (A2)	51	42.86%
Raramente (A3)	7	5.88%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q12

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	58	48.74%
Quase sempre (A2)	27	22.69%
Raramente (A3)	2	1.68%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q13

Se tiver oportunidade, você gostaria de mudar de setor?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sim (A1)	24	20.17%
Não (A2)	63	52.94%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q14

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	39	32.77%
Quase sempre (A2)	38	31.93%
Raramente (A3)	9	7.56%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q15

Dentro no possível, você tem liberdade para fazer seu trabalho da forma como considera melhor?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	42	35.29%
Quase sempre (A2)	43	36.13%
Raramente (A3)	2	1.68%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q16

Você considera que seu potencial profissional tem sido bem aproveitado?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	26	21.85%
Quase sempre (A2)	56	47.06%
Raramente (A3)	4	3.36%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q17

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	12	10.08%
Quase sempre (A2)	45	37.82%
Raramente (A3)	28	23.53%
Nunca (A4)	2	1.68%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q18

Qual o Curso/Área de capacitação no qual você tem interesse?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Resposta	86	72.27%
Sem resposta	1	0.84%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
1	NOVA LEI DE LICITAÇÕES
3	Geoprocessamento
5	Energias Renováveis
6	Licitação
7	Recursos Humanos e Psicologia nas Organizações
8	p
9	Fiscal, Trabalhista e Tributária
10	geoprocessamento, cursos com uso de drone e cursos voltado para a gestão de pessoas
11	Áreas técnicas
12	Geoprocessamento
13	GEOPROCESSAMENTO
14	GESTÃO AMBIENTAL
15	LICENCIAMENTO
17	PLANO DE MANEJO
19	DIREITO AMBIENTAL
21	curso de bens patrimoniais
22	Administração pública
25	Monitoramento de recursos hídricos
26	Geoprocessamento
27	Elaboração de termo de referência
28	Direito Ambiental e Direito Administrativo
29	Cursos com especialidades para cada setor, cursos sobre licitação e contratos...
30	AUDITORIA AMBIENTAL
31	direito administrativo/ auditoria
32	Licitação e atendimento ao público
33	Gestão Ambiental
35	Excell Avançado, Curso Libreoffice geral
36	qual quer área humana, desde o psicológico ou social à história ou geografia
37	monitoramento de processos nas empresas; administração de conflitos; capacitação de lideranças
38	GEOPROCESSAMENTO
39	CAR e Assessoria de Comunicação
41	Geoeologia da paisagem
42	Geoprocessamento
43	Gestão de pessoas e conflitos, licitação, redação oficial,
44	Qualidade de água, monitoramento de recursos hídricos, coleta e preservação de amostras.
45	Geoinformação
46	QGIS.
49	Sem sugestão
50	pós graduação ou em direito ambiental
54	DIREITO AMBIENTAL
56	orçamento público, liderança
58	GESTÃO AMBIENTAL
59	Energias renováveis
60	Financeiro
61	Recuperação de áreas degradadas; Ecologia; Logística reversa; Licenciamento de postos de combustíveis; Avaliação de Impacto Ambiental; Análise de fauna no licenciamento ambiental;
62	Não tenho interesse no momento, já estou cursando pós-graduação.
64	Línguas/Idiomas
65	línguas de programação; direito

66	Perícia ambiental
67	Curso sobre ETE
68	Hidrogênio Verde
69	Ambiental
70	psicologia voltada para o trabalho
71	Atualização sobre leis ambientais na última década
72	Análise e planejamento ambiental
73	Recuperação de área degradada
75	OPERAÇÃO DE DRONE
76	Saneamento - Tratamento de Efluentes
78	0000
79	Fauna
80	Valoração ambiental
81	GEOPROCESSAMENTO / RECURSOS HIDRICOS
82	JURIDICVO, COMUNICAÇÃO E MARKETING
83	DIREITO ANIMAL
84	Curso de Plano de Manejo florestal
85	sensoriamento remoto
87	Agronegócio.
88	GEOPROCESSAMENTO
89	Geoprocessamento
90	Operacional / Rotinas específicas direcionadas ao atendimento institucional.
91	Curso de Licenciamento
92	Banco de Dados Geográfico, Análise de Dados, Programação em R, em Phyton, piloto de veículo aéreo não tripulado (drone), processamento de imagens obtidas com drone
94	Licitação
96	Liderança
97	Financeiro
98	Fauna, Valoração Ambiental, Georreferenciamento, Controle social no Meio Ambiente
99	Classificação de vegetação do Bioma Mata Atlântica
100	Gestão, geoprocessamento, licenciamento
101	Licitações
102	Treinamentos nos sistemas
111	ESPECIALIZAÇÃO E OFICINAS DE ANALISE EFLUENTES E EMISSOES ATMOSFERICAS
113	geoprocessamento, recuperação de áreas degradadas
115	Energias renováveis, Caracterização de corpos hídricos
116	Legislação Ambiental
117	Licenciamento ambiental de cemitérios; áreas contaminadas
118	Geoprocessamento aplicado análise de impactos ambientais

Resumo de Q19

Que modalidade se encaixa na sua rotina de atividades diárias?

Resposta	Contagem	Porcentagem
EAD (A1)	54	45.38%
Presencial (A2)	33	27.73%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q20

Indique abaixo uma Instituição que ofereça o Curso/Capacitação:

Resposta	Contagem	Porcentagem
Resposta	85	71.43%
Sem resposta	2	1.68%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
1	Matheus Carvalho.
5	FIEC
6	.
7	Estácio
8	SEPLAG
9	P&P Contabilidade
10	Universidade Federal do Ceará, SEPLAG
11	SENAR
12	não sei
13	UECE
14	UNIFOR
15	SEMACE/IBAMA
17	NÃO SEI
19	UNIFOR
21	egp
22	EGP
25	CETESB
26	...
27	EPCE
28	Unifor
29	Prime cursos
30	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS - UFSCAR
31	NÃO SEI ONDE TEM, MAIS TALVEZ TENHA NA SEPLAG
32	desconheço
33	UNINASSAU
35	Não sei
36	desconheço
37	Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará
38	GEO SEM FRONTEIRAS
39	Sebrae
41	Universidade Estadual do Ceará e Universidade Federal do Ceará
42	UECE
43	Escola de Gestão Pública do Estado do Ceará
44	CETESB
45	UECE
46	Universidade Federal do Ceará - UFC
49	Sem sugestão
50	Puc-SP e outras faculdades
54	UNIFOR
56	EGP
58	IFCE
59	UFC
60	Escola de Administração Pública
61	CETESB
62	UFC, UECE, IFCE, TCE, SEPLAG
64	IBEU
65	Infinity School
66	UFSC
67	ABES
68	UFC
69	universidade

70	faculdades
71	Universidades e Institutos
72	Universidade Estadual do Ceará - UECE
73	CETESB
75	PROFISSIONAIS DA SEMACE QUE JÁ UTILIZAM O EQUIPAMENTO
76	IFCE - Instituto Federal de Educação.
78	00000
79	UFC
80	IFCE
81	UECE
82	EGP.CE
83	unieducar
84	Serviço Florestal Brasileiro
85	FUNCEME
87	CREA
88	UNIFOR
89	iBAMA, ANA
90	A própria instituição (MATRIZ)
91	Sem sugestão
92	Geo sem fronteiras, Itarc
94	não sei informar no momento
96	Hansei Treinamentos
97	EGPCe
98	IFCE, Uece, UFC
99	Brasil Biomas
100	EGP
101	UNIVERSIDADE DE FORTALEZA
102	EGP
111	UNIVERSIDADES . SUGESTOES PESQUISA: COLOCAR CAMPO SUGESTOES. IDENTIFICAR O SETOR NA PESQUISA.
113	não sei
115	SENAI
116	Inbec
117	Aesas
118	UFC

Resumo de Q21

Como você gostaria de ser reconhecido profissionalmente na SEMACE?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Certificado (SQ001)	39	32.77%
Publicação no Diário Oficial do Estado (Servidores) (SQ002)	44	36.97%
Divulgação e elogio na Intranet (Sou Semace) (SQ003)	19	15.97%
Outros	9	7.56%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

ID	Resposta
3	Remuneração
21	não ha necessidade
28	Respeito entre os colegas
39	Promoção funcional
42	Boa remuneração
70	com salário semelhante aos demais da minha categoria
82	VERBALMENTE POR ELOGIOS E RECONHECIMENTOS
85	VALORIZAR PROFISSIONAL
97	Não precisa

Resumo de Q22

Você tem conhecimento das oportunidades de crescimento profissional na SEMACE?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Quase sempre (A1)	38	31.93%
Raramente (A2)	37	31.09%
Nunca (A3)	12	10.08%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q23

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	37	31.09%
Quase sempre (A2)	47	39.50%
Raramente (A3)	3	2.52%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q24

Você sente que existe pressão nas atividades desempenhadas no trabalho?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	7	5.88%
Quase sempre (A2)	42	35.29%
Raramente (A3)	33	27.73%
Nunca (A4)	5	4.20%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q25

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	53	44.54%
Quase sempre (A2)	24	20.17%
Raramente (A3)	10	8.40%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q26

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	30	25.21%
Quase sempre (A2)	34	28.57%
Raramente (A3)	19	15.97%
Nunca (A4)	3	2.52%
Sem resposta	1	0.84%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q27**Seu gestor apresenta boa capacidade de liderança?**

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	49	41.18%
Quase sempre (A2)	30	25.21%
Raramente (A3)	7	5.88%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q28

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	52	43.70%
Quase sempre (A2)	26	21.85%
Raramente (A3)	9	7.56%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q29

Quando dá sugestões seu gestor as aceita sem dificuldade?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	37	31.09%
Quase sempre (A2)	44	36.97%
Raramente (A3)	5	4.20%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	1	0.84%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q30

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	49	41.18%
Quase sempre (A2)	29	24.37%
Raramente (A3)	8	6.72%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q31

Para você, existe reconhecimento no trabalho realizado?

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	29	24.37%
Quase sempre (A2)	41	34.45%
Raramente (A3)	16	13.45%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q32

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	52	43.70%
Quase sempre (A2)	31	26.05%
Raramente (A3)	4	3.36%
Nunca (A4)	0	0.00%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q33

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	22	18.49%
Quase sempre (A2)	51	42.86%
Raramente (A3)	13	10.92%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q34

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

Resposta	Contagem	Porcentagem
Sempre (A1)	18	15.13%
Quase sempre (A2)	51	42.86%
Raramente (A3)	17	14.29%
Nunca (A4)	1	0.84%
Sem resposta	0	0.00%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%

Resumo de Q35

Marque o principal fator que te traz mais SATISFAÇÃO no trabalho:

Resposta	Contagem	Porcentagem
Ambiente de instituição (SQ001)	44	36.97%
Benefícios (SQ002)	10	8.40%
Estabilidade no emprego (SQ003)	29	24.37%
O trabalho em si (SQ004)	46	38.66%
Oportunidade de crescimento profissional (SQ005)	16	13.45%
Oportunidade de treinamento (SQ006)	7	5.88%
Reconhecimento (SQ007)	10	8.40%
Relacionamento com a liderança (SQ008)	21	17.65%
Relacionamento com o grupo de trabalho (SQ009)	51	42.86%
Remuneração (SQ010)	22	18.49%
Não completo ou Não à mostra	32	26.89%