



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE
E MUDANÇA DO CLIMA

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL **2024**

1. Apresentação

A Pesquisa de Clima Organizacional busca entender como o ambiente de trabalho interfere nos comportamentos laborais dos funcionários, retratando as relações 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 socioprofissionais que potencializam o sentimento de prazer ou de sofrimento no trabalho.

Emmendorfer 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 empresas e empregados”.

Dessa forma, a percepção e a análise sobre o 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.

2. Metodologia

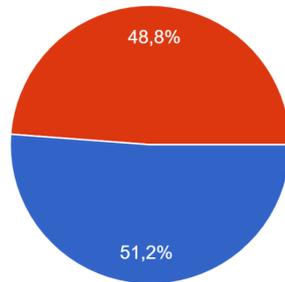
A pesquisa foi realizada durante o mês de Agosto de 2024. O questionário foi encaminhado para 297 e-mails de funcionários, sendo estes da Semace Sede e dos escritórios de Sobral e Crato. Foram respondidos por 85 funcionários, perfazendo um total de 28,61% de adesão. O questionário da pesquisa de Clima Organizacional 2024 foi construído tendo como base a pesquisa realizada em 2023. Observamos que o número de questionários respondidos diminuiu. Passou de 130 questionários para 85 questionários. Esse dado pode está relacionado a fatores que envolvem: motivação, sobrecarga de trabalho, desatenção, desinteresse, dentre outros.

O questionário da pesquisa de 2024 procurou inovar trazendo algumas questões diferenciadas, a fim de melhor perceber os anseios, dificuldades, conflitos e relações interpessoais no trabalho com gestores e colegas. E ainda, 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, tempo de empresa e faixa etária). Foram tabuladas 35 questões, sendo estas divididas em dados do perfil do servidor (itens 1 a 7); dados qualificados como Dimensão Social (itens 8 a 12); da Dimensão laboral (itens 13 a 20); da Dimensão Gerencial (itens 21 a 28). Dos itens 29 a 31 são abordadas questões relacionadas à capacitação ; enquanto dos itens 32 a 34 se referem à comunicação. Por último temos uma pergunta sobre como o funcionário avalia a instituição.

01. Qual seu gênero?

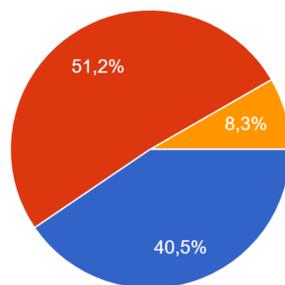
84 respostas



- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

02. Qual sua idade?

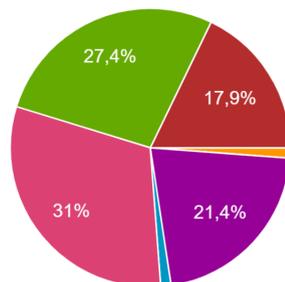
84 respostas



- 18 - 40 anos
- 41 - 65 anos
- Acima de 65 anos
- Prefiro não responder

03. Qual seu nível de escolaridade?

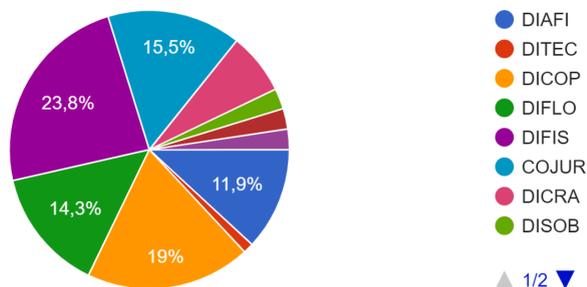
84 respostas



- Fundamental Completo
 - Fundamental Incompleto
 - Ensino Médio Completo
 - Ensino Médio Incompleto
 - Ensino Superior Completo
 - Ensino Superior Incompleto
 - Pós-graduação - Especialização (Co...)
 - Pós-graduação - Mestrado (Completo...)
- ▲ 1/2 ▼

04. Qual seu setor?

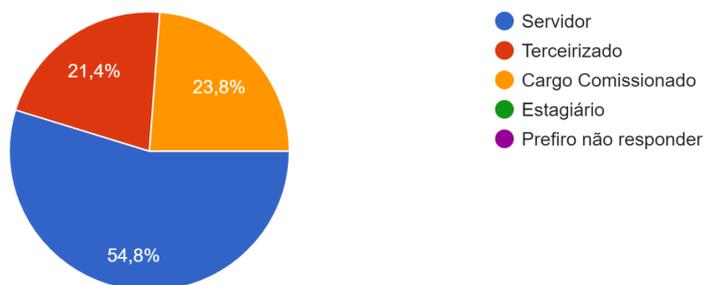
84 respostas



▲ 1/2 ▼

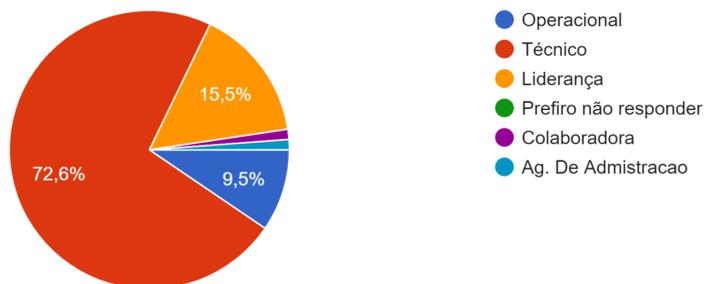
05. Qual sua categoria funcional?

84 respostas



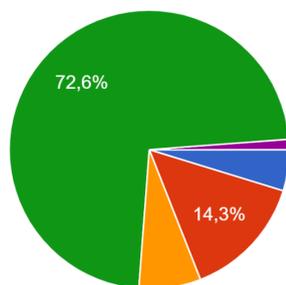
06. Qual seu nível hierárquico?

84 respostas



07. Há quanto tempo você trabalha na Semace?

84 respostas



- Menos de 1 ano
- 01 a 03 anos
- 04 a 06 anos
- Mais de 06 anos
- Prefiro não responder

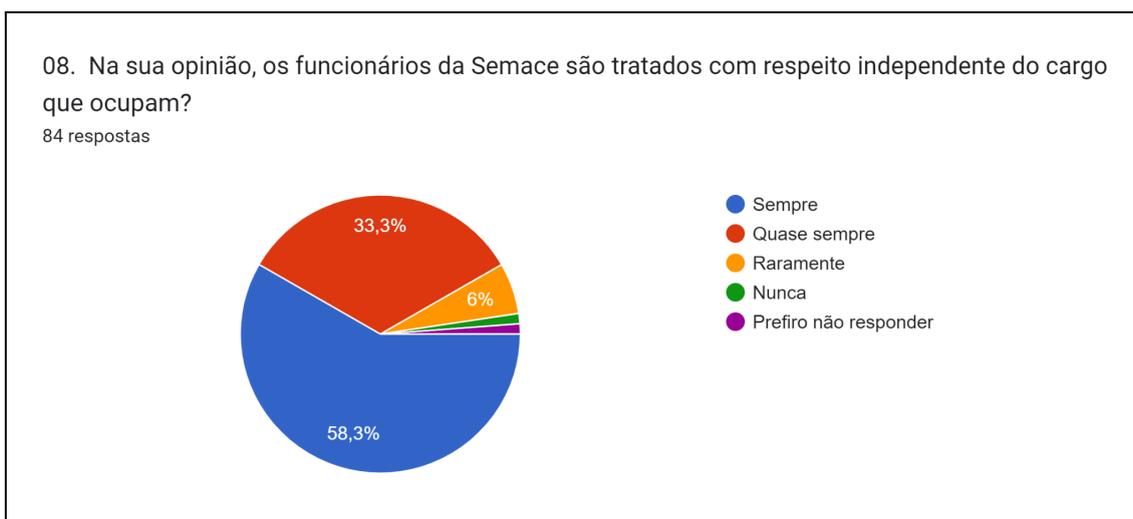
3. Dimensão Social

A Dimensão Social se refere às questões de itens 8 a 12. Na questão que indaga se os funcionários são tratados com respeito, 58,3% responderam de modo afirmativo. Quando se pergunta se a Semace é um bom lugar para trabalhar, 57,1 também respondem de forma satisfatória. Quando se questiona os principais fatores de satisfação para os funcionários, são apontados: Estabilidade (26,2%) ; Ambiente Institucional (22,6%); Benefícios(15,5%); Trabalho em si (15,5%).

Entretanto, quando se pergunta quais são os principais fatores de insatisfação no trabalho, são apontados os seguintes dados: oportunidade de crescimento profissional (29,8%); Reconhecimento (10,7%); Ambiente Institucional (7,1%).

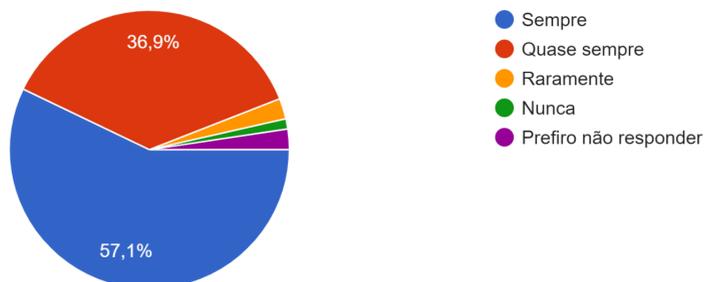
Ao se indagar se a troca de informações entre os setores na instituição é eficiente , 46,4% disse que quase sempre é eficiente, enquanto 14,3% respondeu que sempre é eficiente.

De modo geral, as respostas da Dimensão Social tendem a ser satisfatórias.



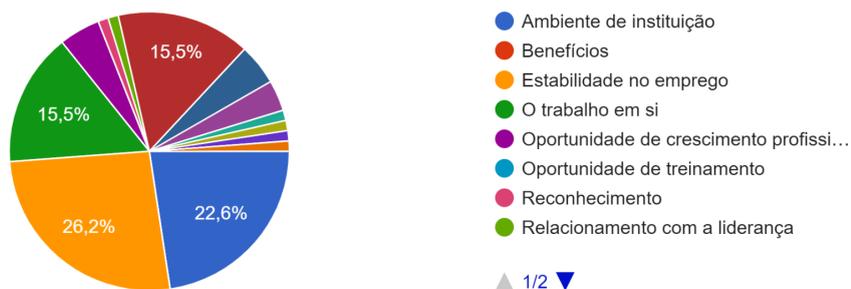
09. Você considera a SEMACE um bom lugar para se trabalhar?

84 respostas



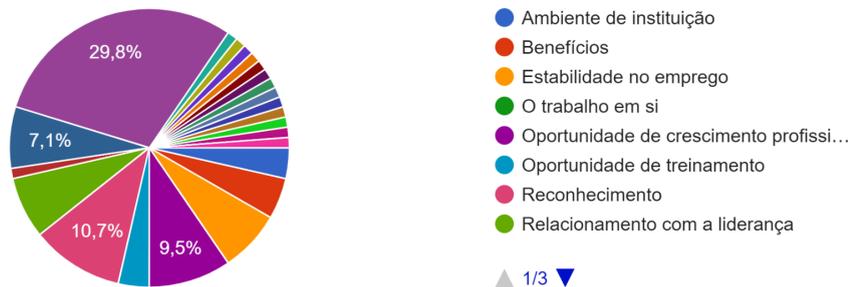
10. Marque o principal fator que te traz mais SATISFAÇÃO no trabalho?

84 respostas



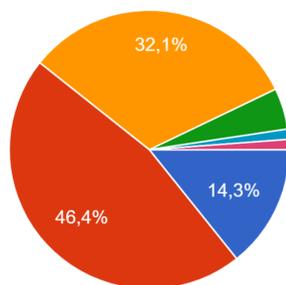
11. Marque o principal fator que te traz mais INSATISFAÇÃO no trabalho?

84 respostas



12. Você considera que a troca de informações entre os setores da SEMACE é eficiente?

84 respostas



- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- Prefiro não responder
- investir em um canal de comunicação mais eficiente entre setores; entre o público externo e a semace para tirar duvidas; entre o gestor e os funcionári...
- Pode melhorar

4. Dimensão Laboral

A Dimensão Laboral se refere às questões de itens 13 a 20. Na questão que pergunta se o funcionário sente um bom nível de cooperação entre os setores. Os que responderam sempre (27,4%); quase sempre (53,6%); raramente(16,7%). Quando se indaga se o trabalho remoto impacta de modo positivo o andamento dos trabalhos: 50% responderam que sempre; 40,5% quase sempre. Também se questiona acerca da vontade de mudar de setor. Apenas 14,3% disseram sim, enquanto 76,6% disseram não. Diversos setores foram apontados como possível opção, tendo a Diflo apresentado uma pequena diferença de percentual.

Quando se pergunta se os conflitos são resolvidos adequadamente no trabalho, tanto pelos gestores como entre os demais funcionários, responderam que: sempre (38,1%); quase sempre(46,4%).

E quanto ao questionamento se tem liberdade para fazer o trabalho da forma que considera melhor, responderam: sempre(46,4%); quase sempre(47,6%).

Ao perguntar se as orientações que recebe sobre seu trabalho são claras e objetivas, responderam: sempre(54,8); quase sempre(38,1%).

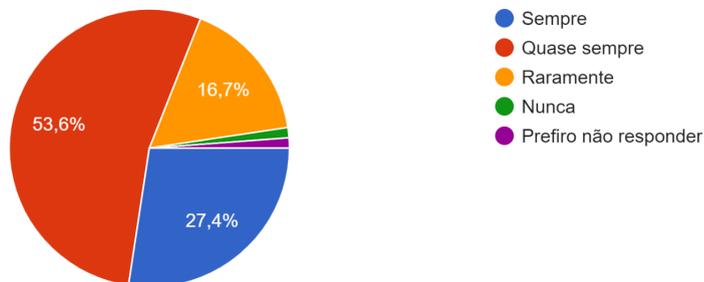
Quando indaga se o gestor informa regularmente o que acha do seu desempenho funcional, responderam: sempre(39,3%); quase sempre(32,1%); raramente(16,7%).

E ao indagar se gestor tem boa capacidade de liderança, responderam: sempre(58,3%); quase sempre(32,1%).

Observa-se que a Dimensão Laboral apresenta uma tendência de respostas favoráveis. Apenas um item referente ao que o gestor informa regularmente o que acha do desempenho do funcionário, apresentou um percentual mais baixo. O que pode espelhar uma comunicação a ser melhorada.

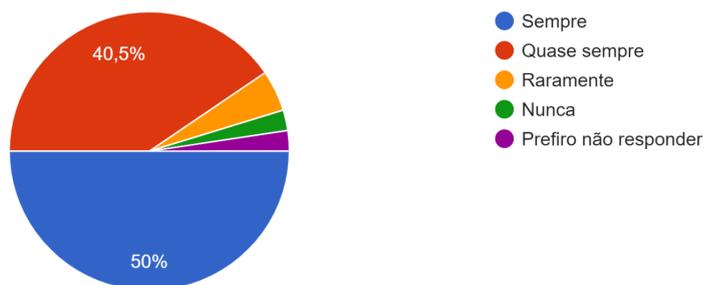
13. Você sente um bom nível de cooperação entre os setores, visando um bom andamento das atividades no trabalho remoto?

84 respostas



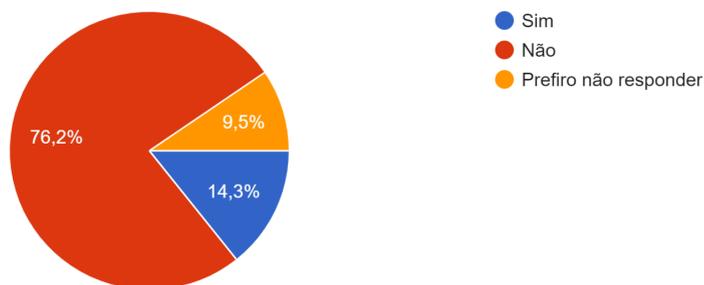
14. Você acha que o trabalho remoto impacta de modo positivo o andamento dos trabalhos?

84 respostas



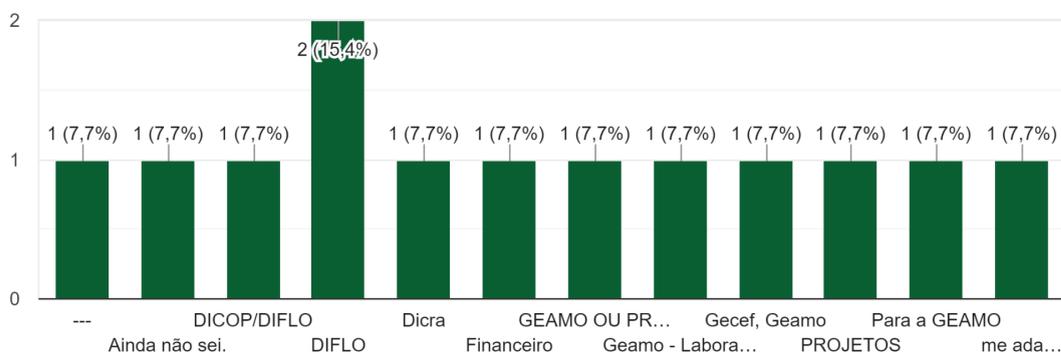
15. Se tiver oportunidade, você gostaria de mudar de setor?

84 respostas



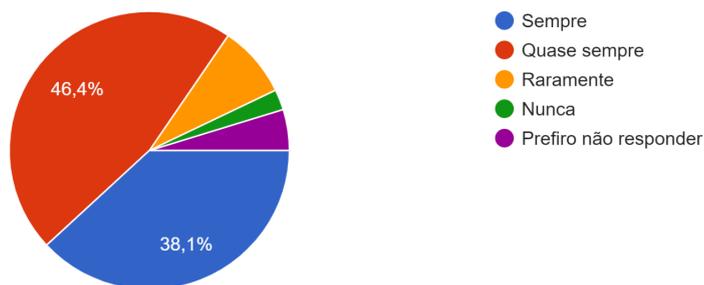
15.1 Em caso de SIM para a questão anterior, para qual setor?

13 respostas



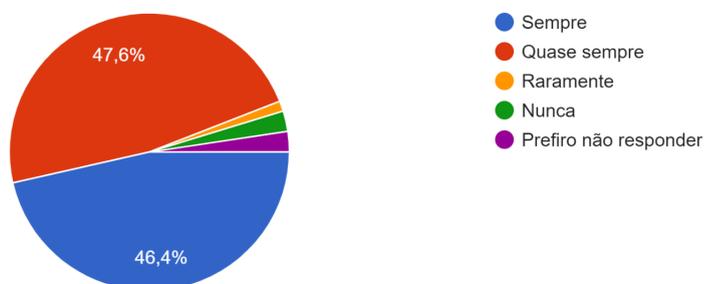
16. Você acha que os conflitos são resolvidos adequadamente no ambiente de trabalho, tanto pelos gestores como entre os demais funcionários?

84 respostas



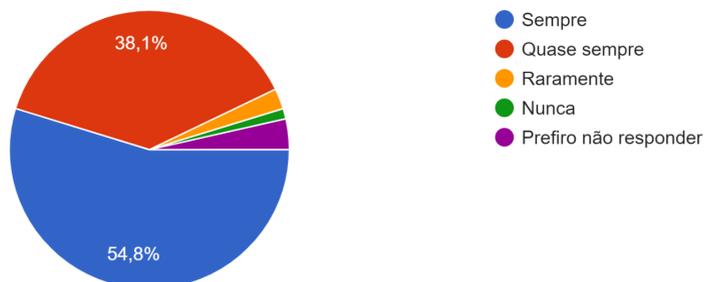
17. Dentro do possível, você tem liberdade para fazer seu trabalho da forma como considera melhor?

84 respostas



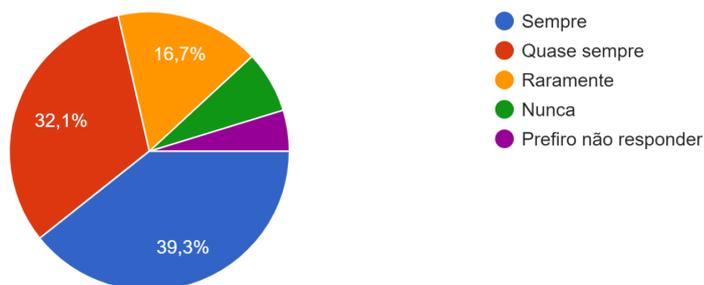
18. As orientações que você recebe sobre seu trabalho são claras e objetivas?

84 respostas



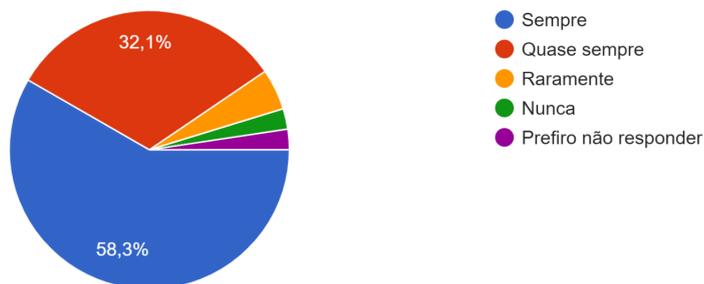
19. Seu gestor informa regularmente o que acha do seu desempenho funcional?

84 respostas



20. Seu gestor apresenta boa capacidade de liderança?

84 respostas



5. Dimensão da Gestão

A Dimensão da Gestão se refere às questões de itens 21 a 28. Na questão 21 que pergunta como o Diretor/Gerente deveria gerenciar, 51,2% respondeu que deveria buscar uma boa comunicação com todos os funcionários de modo a promover feedback dos trabalhos realizados e alinhamento dos procedimentos/ações; 40,5% disse que deveria realizar reuniões periódicas para alinhar informações/procedimentos inerentes ao trabalho realizado no setor.

Quando se pergunta se o funcionário se sente seguro em expor o que pensa ao gestor, 59,5% responderam que sempre enquanto 27,4% responderam quase sempre.

Ao se indagar se seu gestor é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus funcionários, responderam: sempre(63,1%), Quase sempre(26,2%).

Quando se pergunta se considera que seu potencial tem sido bem aproveitado, 38,1% disse que sempre, enquanto 45,2% respondeu que quase sempre.

Entretanto, foi indagado o que considera crescimento profissional. Para 70,4% é fazer cursos de capacitações patrocinados pela Instituição. Para 57,1%, é ter oportunidade de participar de congressos/seminários. Para 42,9% é ter oportunidade de participar de comissões técnicas/grupos de trabalho, mas para 23,8% é ocupar cargos comissionados.

É oportuno dizer que a Semace elabora anualmente Plano de Capacitação (<https://www.semace.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/46/2024/04/Relatorio-de-execucao-2022-2023-final.pdf>) e também https://www.semace.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/46/2024/04/PLANO-ANUAL-DE-CAPACITACAO-2024_2025-final.pdf) assim como tem atendido às solicitações de custeio para a realização de pós-graduação e participação em eventos para

engrandecimento profissional. Bem como é uma meta que consta no Planejamento Estratégico 2024-2027.

Quando se pergunta se existe reconhecimento no trabalho realizado. Os que responderam sempre foi 38,1%; os que disseram quase sempre foi 29,8%; enquanto os que falaram ser raramente foi 21,4%.

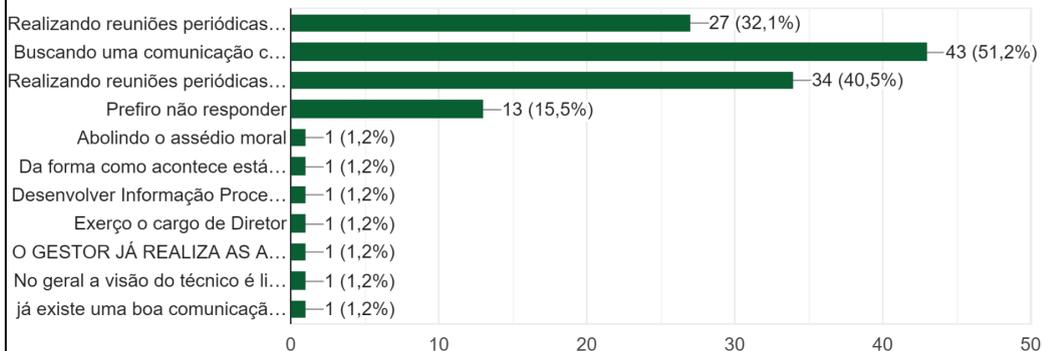
Ao se indagar como gostaria de ser reconhecido profissionalmente na Semace, responderam da seguinte forma: Certificado (38,1%); Divulgação e elogio na internet (26,2%); Prefiro não responder (27,4%).

Quando se pergunta se a Semace dá condições de treinamento/desenvolvimento para aprendizagem, responderam: sempre (17,9%), quase sempre (50%), raramente (28,6%).

Podemos inferir pelas respostas apresentadas que a gestão se apresenta em um bom nível de aceitação, podendo avançar para aprimorar a comunicação /feedback com os funcionários mais próximos setorialmente, assim como os mecanismos de reconhecimento de mérito profissional. Oportunizar um Programa/Projeto que realize premiação de mérito funcional, estimulando o crescimento/aprimoramento de boas práticas e ações no desempenho das funções laborais.

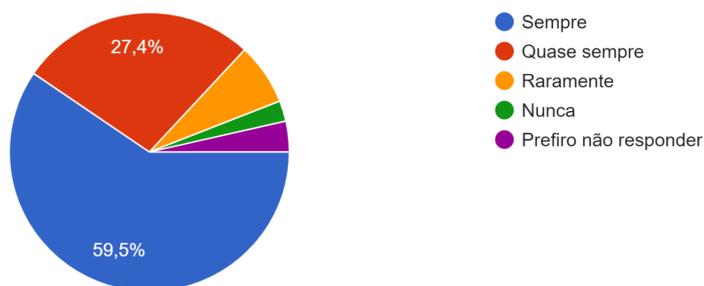
21. Na sua opinião, como o Diretor/Gerente da área em que trabalha deveria gerenciar? (Pode escolher mais de uma opção)

84 respostas



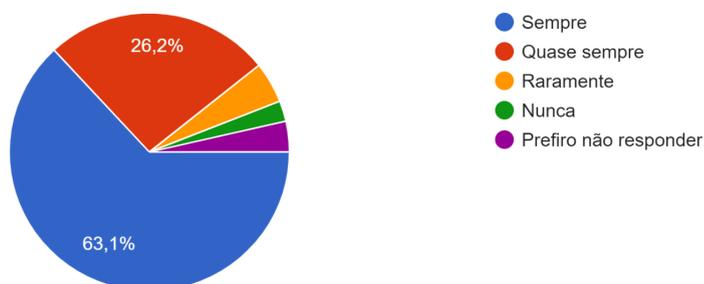
22. Você se sente seguro em expor o que pensa ao seu gestor?

84 respostas



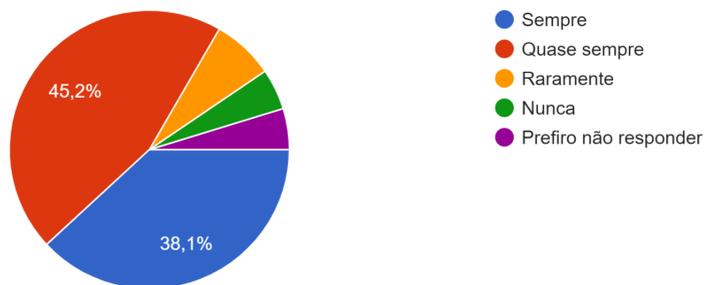
23. Seu gestor/chefe é aberto a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus funcionários?

84 respostas



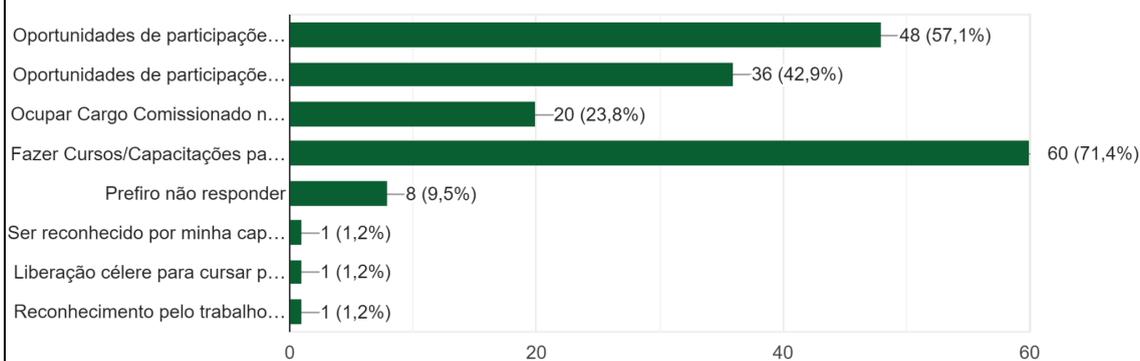
24. Você considera que seu potencial profissional tem sido bem aproveitado?

84 respostas



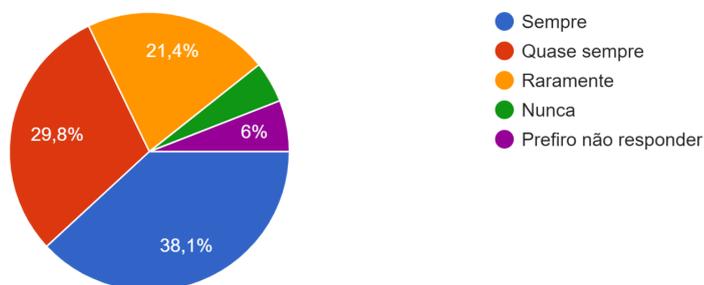
25. O que você considera como crescimento profissional? (Pode escolher mais de uma opção)

84 respostas



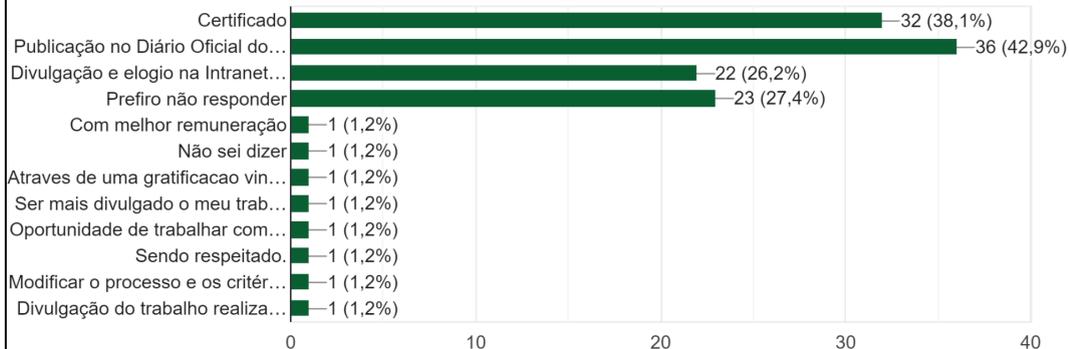
26. Para você, existe reconhecimento no trabalho realizado?

84 respostas



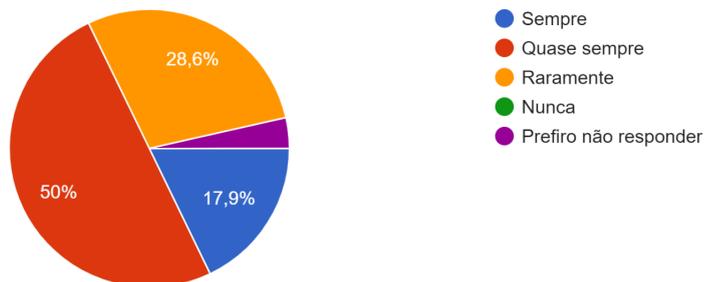
27. Como você gostaria de ser reconhecido profissionalmente na SEMACE? (Pode escolher mais de uma opção)

84 respostas



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

84 respostas



6. Capacitação

As questões relativas à capacitação são os itens 29 a 31 (vide respostas nos Anexos). São elencados os mais diversos cursos/área do interesse dos funcionários, bem como as modalidades que melhor se encaixam na sua rotina. A modalidade híbrida teve 45,2% de preferência, enquanto EAD teve 34,5%.

É importante enfatizar que os funcionários das áreas finalísticas da Semace, em sua maioria, atualmente trabalham de modo híbrido. Enquanto os funcionários que trabalham nas áreas administrativas realizam o trabalho de modo presencial.

7 Comunicação

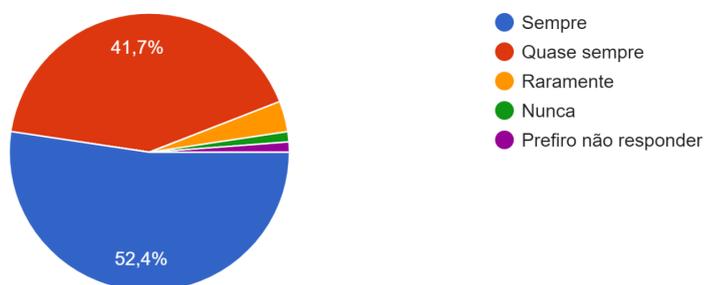
As questões do questionário relativas à comunicação são as dos itens 32 a 34 (Anexo). Ao se perguntar se os canais de comunicação utilizados pela Semace mantêm os funcionários informados das notícias e acontecimentos do órgão, responderam: 52,4%(sempre); quase sempre(41,%).

Quando se pergunta se a comunicação da Semace é clara e objetiva, respondem: sempre(44%); quase sempre(45,2%).

Ao se indagar como acha que deveria ser a comunicação da Semace, foram dadas as seguintes respostas: apresentar periodicamente dados relevantes setoriais; fazer comunicação positiva da instituição; ser também um canal de comunicação com o público externo; ter um conteúdo pedagógico institucional para a sociedade através de programas/projetos e ações ecológicas; ter pauta de modo a realizar reconhecimento de mérito funcional aos funcionários; modo geral considerada uma boa comunicação. Todos os meios possíveis estão sendo utilizados.

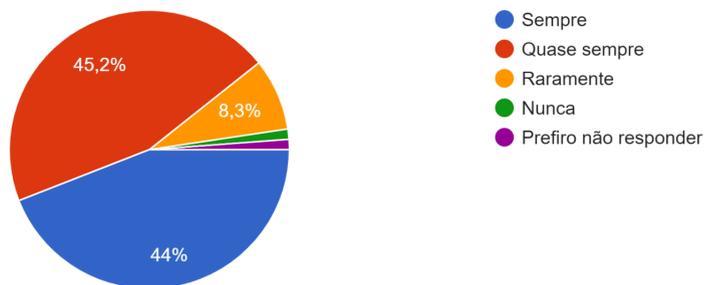
32. Os canais de comunicação utilizados na Semace mantêm você informado das notícias e acontecimentos do Órgão?

84 respostas



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

84 respostas

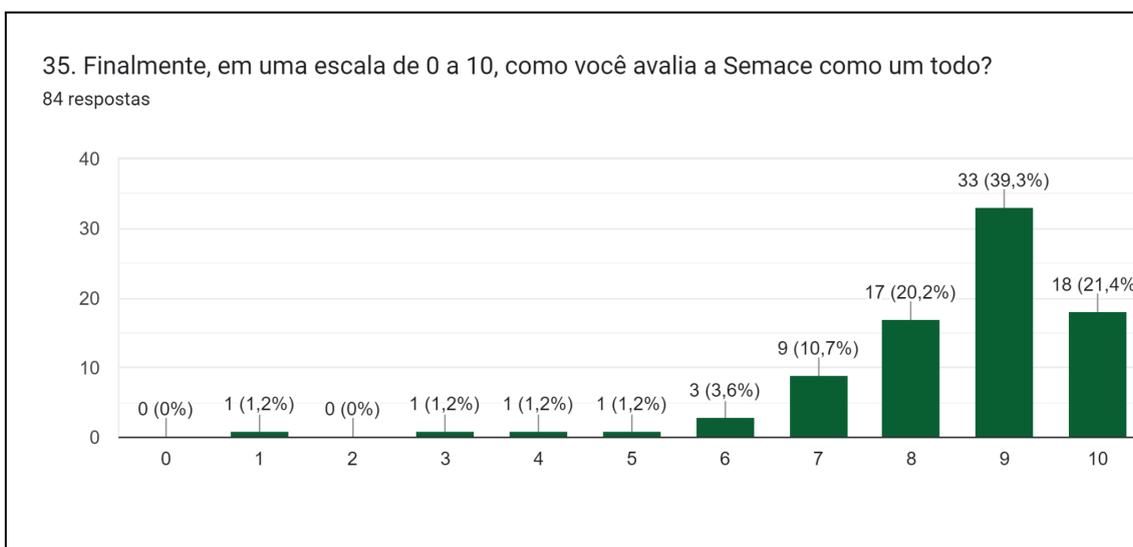


8. Avaliação da Semace

Foi solicitado que dentro de uma escala de zero a dez o funcionário avaliasse a Semace como um todo. As respostas foram estas:

- Com uma avaliação máxima (10) 21,4%
- Com uma avaliação de nota (9) 39,3%
- Com uma avaliação de nota (8) 20,2%
- Com uma avaliação de nota (7) 10,7%
- Com uma avaliação de nota (6) 3,6%
- E com a avaliação de nota do intervalo de (1 a 5) 4,8%

Podemos observar que 60,7% dos funcionários tiveram uma ótima avaliação da instituição, considerando as notas 10 e 9. Se acrescentarmos as notas 8 e 7 esse percentual dos que consideram uma boa instituição, se eleva para 91,6%.



9. Avaliação dos Resultados Obtidos

O perfil dos funcionários que responderam a Pesquisa de Clima Organizacional 2024, foram a maioria de pessoas do sexo feminino; com idade de 41 a 65 anos; de escolaridade com nível de Especialização, seguido de Mestrado/Doutorado. Os setores com maiores índices de participação na pesquisa foram: DIFIS (23,8%); DICOP (19%); COJUR (15,5%); DIFLO (14,4%) e DIAFI (11,9%). A categoria funcional que mais respondeu foram os servidores de nível técnico que já trabalham na Semace há mais de 6 anos.

A Dimensão Social evidencia satisfação na convivência dentro dos setores da Instituição. As pessoas ressaltam o bom ambiente de trabalho, a boa convivência com colegas e chefias. Entretanto, quando se indaga sobre insatisfações é recorrente as queixas de falta de reconhecimento profissional e oportunidades de crescimento profissional.

Na Dimensão Laboral observa-se uma relação fluida entre gestores e funcionários. A avaliação do andamento do trabalho remoto, apresenta-se satisfatória. Assim como, a solução de conflitos resolvidos tanto pelos gestores como entre funcionários.

A ponderação que ressaltamos na Dimensão Laboral, se refere ao feedback do gestor para com o funcionário quanto ao seu desempenho funcional. Pode está inferindo uma melhoria na comunicação gestor/ funcionário.

Na Dimensão de Gestão quando se pergunta como o Diretor/Gerente deveria gerenciar, a maioria respondeu: que deveria buscar uma boa comunicação com todos os funcionários de modo a promover feedback dos trabalhos realizados e alinhamento dos procedimentos. A maioria considera que para ter crescimento profissional é necessário realizar cursos de capacitações patrocinados pela Instituição; bem como participar de Congressos/Seminários. Quanto ao reconhecimento profissional, disseram preferir as seguintes

formas: Certificados(38,1%); Divulgação e elogio na internet(26,2%).

A maioria das questões apresentam um bom nível de satisfação com os gestores. Inferindo, a necessidade de aprimorar a comunicação/feedback com os funcionários, assim como buscar mecanismos de reconhecimento de mérito funcional.

A Semace possui Plano de Capacitação que observa as demandas geradas na Pesquisa de Clima Organizacional, bem como as necessidades setoriais e disponibilidades orçamentárias. Mesmo dentro desse escopo vem atendendo demandas em consonância com as preferências individuais.

A avaliação da comunicação da Semace foi muito positiva e muitas propostas interessantes foram elencadas: ter uma linguagem mais pedagógica para melhor comunicação com o público externo; Implementar programa/projeto com ações ecológicas; Ter uma pauta voltada ao reconhecimento do mérito funcional; dentre outras.

Quando se solicitou que numa escala de zero a dez se fizesse uma avaliação do desempenho da Semace, 60,7% considerou ótima. E os que consideraram péssimo e ruim foi muito baixo.

10. Considerações Finais

Em 2023 a Pesquisa de Clima Organizacional teve a adesão de 130 pessoas respondendo os questionários, correspondendo a 39,87% dos 326 e-mails encaminhados. Agora em 2024, 85 pessoas responderam, perfazendo um total de 28,61% de 297 e-mails enviados aos funcionários.

Essa diminuição na participação dos funcionários, pode está relacionada a vários fatores: ao desinteresse na vida institucional, uma vez que um contingente significativo de funcionários se encontram em teletrabalho. O teletrabalho trouxe muitas vantagens, mas também afastou as pessoas da vida da instituição, principalmente desse pertencimento de se importar com o que se passa no órgão e com as pessoas. Essa falta de pertencimento já se apresentou em outras pesquisas, e pode está relacionada a inúmeras causas. Será necessário um trabalho persistente, contínuo, envolvendo todos da instituição, para uma mudança de cultura organizacional. Nesse processo, a Direção Superior é quem direciona, se compromete, envolve e motiva para que a mudança se estabeleça.

A formação de lideranças com habilidades para alavancar uma mudança cultural, perpassa pelo envolvimento de todos que estão nas funções Direção/ Gerência, até que possa envolver todos da instituição.

É um trabalho que se inicia com diagnóstico da situação; criação de espaços de comunicação onde todos se sintam à vontade para expressar opiniões, preocupações. Pode ser: grupos setoriais, seminários, reuniões periódicas. Também envolve treinamentos/capacitação de lideranças; cursos para desenvolver habilidades de relações interpessoais, trabalho em equipe, mediação de conflitos, etc.

E tão importante quanto todas as ações citadas é a liderança exemplificadora. O líder deve modelar o comportamento que deseja para sua instituição. Assim como

as ações integrativas que estabelecem momentos de aproximação e amizade entre todos os que fazem a instituição.

Outra questão que ficou evidenciada no questionário se refere a comunicação entre funcionários e chefias. Relatam ser uma boa comunicação, entretanto o feedback quanto ao trabalho realizado necessita ser melhorado.

Com relação a meta estabelecida pela Agenda Estratégica 2024/2027, para aumentar em dez por cento a nota geral de avaliação da Semace na Pesquisa de Clima Organizacional, se adotou como base os dados da Pesquisa de 2022, que inferiu uma nota de 6,4. Quando se trabalha os dados apresentados na Pesquisa 2023, a nota resultante é 8,2. Observa-se um crescimento de 28% que é bem significativo, porém devemos ressaltar que é necessário desenvolver estratégias de modo que os funcionários sejam motivados a responder à Pesquisa de Clima Organizacional, a fim de que ela espelhe os anseios, necessidades, dificuldades e aspirações dos funcionários.

Nos últimos anos a Semace conseguiu realizar algumas das solicitações pleiteadas nas Pesquisas, como: Melhoria salarial para a maioria das categorias profissionais; Plano de Capacitação; Melhoria na comunicação interna; Concurso Público; Continuidade do Teletrabalho; Construção de uma nova sede (em andamento).

Esperamos que na próxima Pesquisa de Clima Organizacional tenhamos mais participação dos funcionários, até para termos um feedback mais preciso dos anseios e aspirações dos que fazem à Semace. Isso para que possamos alinhar expectativas; propor ações/projetos de forma estruturada; padronizar sem desmotivar.

Somos Todos Semace na busca de criar um ambiente de trabalho acolhedor e colaborativo. E que a Instituição atinja o objetivo de promover a sustentabilidade ambiental, para



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE
E MUDANÇA DO CLIMA

melhorar a qualidade de vida das pessoas no Estado do Ceará.

*“A excelência não é um
feito, mas um hábito.
Portanto, nós somos aquilo
que repetidamente
fazemos”.*

Aristóteles

Anexos

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

Gestão de processos

Direito administrativo

Química Ambiental/Saneamento/Poluição

Energias renováveis, transição energética.

Avaliação de Impactos Cumulativos / Análise de Alternativas Locacionais para projetos estruturantes.

CURSO DE LICITAÇÕES

Auditoria ambiental / Plano de Recuperação de Áreas Degradadas

Na area de fontes poluidoras

Educação Ambiental, Agrofloresta (Agricultura Sintrópica) e Resíduos Sólidos.

TRATAMENTO DE EFLUENTES INDUSTRIAIS/VALORAÇÃO DE DANO

AMBIENTAL/RESÍDUOS SÓLIDOS/LIDERANÇA E TRABALHO EM EQUIPE.

Licitações

QGIs

ambiental, gestão de pessoas, ADM

Hidrogênio Verde

Auditoria ambiental; Admiração Pública gerencial

Logística reversa

Valoração ambiental

DIREITO

Direito Ambiental e Direito Administrativo

Hidrogênio verde e energias renováveis

Planejamento e Financeiro

Recueperação de áreas degradadas voltadas a mineração

Conservação de biodiversidade e licenciamento ambiental

Área florestal e botânica

Tratamento de Efluentes

Gestão e Manejo de Fauna

Dano Ambiental

Métodos e técnicas em pesquisa social, inteligência artificial



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE
E MUDANÇA DO CLIMA

Geotecnologias

rh e ambiental

Remediação de áreas contaminados

DRONE

doutorado, especialização.

Atendimento ao publico

Geoprocessamento e recuperação de áreas degradadas.

ENERGIAS RENOVÁVEIS

Infrações e crimes ambientais; dano ambiental e quantificação do mesmo,

Gestão

FLORESTAL

Curso de Classificação e Supressão de Vegetação no bioma Mata Atlântica

Rotinas do Departamento Pessoal

Resíduos sólidos

Banco de Dados Geoespaciais, Recuperação de Áreas Degradadas (especificamente manguezais), Qualidade Ambiental dos Solos, Processamento de Imagens obtidas com drones, Acompanhamento de PRADs

Controle e monitoramento de odores; Análise da fauna no licenciamento ambiental

Curso relacionados à vegetação da Mata Atlântica

hidrogênio verde

Fauna / Gestão de Contratos

CURSO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Licitações e Contratos Administrativos

Licenciamento

Gestão de Riscos voltado para a política ambiental

Hidrogênio VERDE

Análises laboratoriais de água e efluentes - Curso prático

Licitação

Finanças/Contabil

Informatica

DIREITO PROCESSUAL

Direito Administrativo

Terceirização, Contratos administrativos, direito ambiental

Auditoria e Controle

Interno

Prestação de Contas Anual

SICAR

licitação

CONTABILIDADE PÚBLICA

30. Indique abaixo uma Instituição que ofereça o Curso/Capacitação sugerido.

EGP

IFCE

CETESB

Não sei dizer

Universidades

EGP/CE

Universidade Federal do Ceará (UFC).

EGPCE

Não sei

(várias) FIC, UNIFOR...

Universidade Federal do Ceará- UFC

EGP/Universidades

UFC

IBDA, CEI, Unifor, PUCRS

IEL/FIEC

FGV

APNE/SFB

CETESB, ABES

Universidades, Empreendimentos de Fauna, ONGs e outros Órgãos Ambientais

Ibama

<https://flacso.org.br/flacsobrasil/> (Métodos e técnicas em pesquisa social)

Não tenho ciência no momento

USP/Cetesb/UFRJ/UFSC

universidades

SENAI, FAET

EPGE

SERVIÇO FLORESTAL BRASILEIRO

Instituto Brasil

EGP, PP Contabilidade, Unifor, JRH Treinamentos e RH

Cetesb

Brasil bioma <<https://brasilbioma.com.br/>>

SESI

CERS

IBAMA

Ministério do Meio Ambiente

CETESB/SP

Escola de gestão

SEPLAG

UNIFOR

Não lembro

Universidade Estadual do Estado do Ceará - UECE

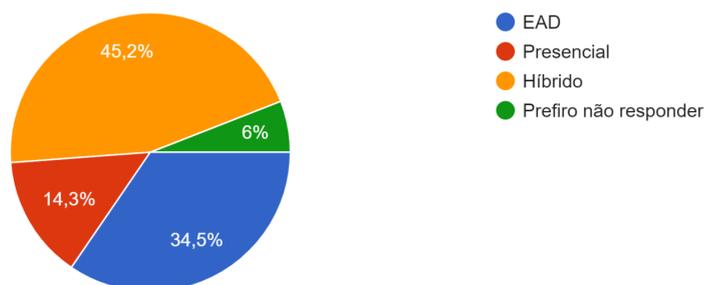
SEMACE

Seplag

UECE

31. Que modalidade se encaixa na sua rotina de atividades diárias?

84 respostas



34. Como você acha que deveria ser a Comunicação Institucional da Semace?

Acho a forma atual eficiente

A Semace se comunica bem, talvez a gente que não consome com tanta frequência e intensidade essa comunicação que é diariamente alimentada em nossos portais.

Transparente

A COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL DE SEMACE ATENDE TODOS OS REQUISITOS DE EXCELÊNCIA

Planejamento anterior das pautas dos setores da Semace para divulgação gerando reconhecimento dos servidores e colaboradores.

COMUNICAÇÃO APROATIVA, E NÃO REATIVA. DE MODO QUE FAVORECE A IMAGEM DA SEMACE NA SOCIEDADE, E NÃO O CONTRÁRIO

a forma atual está bem satisfatória

Acredito que todos os meios de comunicação a SEMACE já esteja utilizando.

Pelo site pelo e-mail

Transparente, proativa, propositiva, informativa (conteúdo pedagógico educacional para a sociedade por meio de programas, projetos e ações ecológicas, com propaganda positiva da instituição)

Clara, objetiva, atualizada

REUNIÃO COM A SUPERINTENDÊNCIA

Continuar Clara, Objetivo e Eficiente como está sendo.

Direta com os servidores

Dentro dos parâmetros que possa enaltecer cada vez mais a Autarquia.

Comunicação com diálogo e empatia, buscando a eficiência e praticidade do trabalho.

Criar canal de comunicação entre o público externo para tirar dúvidas.

Clara e objetiva

JÁ É CLARA E OBJETIVA

Pode melhorar

Mais clara, objetiva, constante e padronizada

Apresentar periodicamente a realização das atividades relevantes de todos os setores



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE
E MUDANÇA DO CLIMA

Acredito que muitas providências já foram adotadas, mas ainda existem ações que podem ser adotadas, por exemplo: Organizar workshops ou projetos interdepartamentais para fomentar a colaboração.

Reuniões presenciais

Clara e integrada com os setores e órgãos

Tudo é muito difícil!

Via email e SouSemace

Pra mim é satisfatoria

Sem opinião

A forma atualmente utilizada é bastante efetiva.

e-mail

Email's

EMAIL