



**SEGEAM - SUSTENTABILIDADE, EMPREENDEDORISMO E
GESTÃO EM SAÚDE DO AMAZONAS
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

ASSOCIAÇÃO SEGEAM



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

TEMA: Indicadores de Gestão de Pessoas: Pesquisa de Clima Organizacional de 2023 da Associação Sustentabilidade, Empreendedorismo e Gestão em Saúde do Amazonas (Segeam).

LOCAL DA PESQUISA: Sede Administrativa com profissionais que prestam serviço na ponta.

SETOR SOLICITANTE: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas.

SETOR EXECUTANTE: Núcleo de Pesquisa e Desenvolvimento.

GRUPO TEMÁTICO: Gestão Organizacional e Estratégica.



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 4 |
| 2 JUSTIFICATIVA | 6 |
| 3 OBJETIVOS | 6 |
| 3.1 GERAL..... | 6 |
| 3.2 ESPECÍFICOS | 6 |
| 4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 7 |
| 5 METODOLOGIA | 7 |
| 5.1 TIPO DE ESTUDO, INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS | 7 |
| 5.2 CÁLCULO DA AMOSTRA..... | 9 |
| 5.3 ANÁLISE DOS DADOS | 9 |
| 6 ASPECTOS ÉTICOS | 10 |
| 7 ORÇAMENTO | 10 |
| 8 CRONOGRAMA | 11 |
| REFERÊNCIAS | 12 |
| APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS | 14 |
| APÊNDICE B – CAPITAL HUMANO UNIVERSO DA PESQUISA | 28 |
| APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 29 |



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

INTRODUÇÃO

A Associação Segeam (Sustentabilidade, Empreendedorismo e Gestão em Saúde do Amazonas), é uma associação sem fins econômicos, de direito privado, com autonomia administrativa e financeira, constituída em 15/06/2012. Localizada na cidade de Manaus, possui uma sede administrativa e presta serviços na área da saúde, localizada na Rua Stênio Neves, 131, Parque Dez de Novembro. Conta na sua equipe de atendimento à saúde variados profissionais, dentre os quais incluem dentistas, assistentes sociais, cuidadores, enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, médicos, nutricionistas, psicólogos, dentre outros. Implantou em fevereiro de 2023 na sua estrutura funcional o Núcleo de Pesquisa e Desenvolvimento em razão da importância ao estímulo à pesquisa e à produção científica.

O atual cenário organizacional no qual a Segeam está inserida exige que se tenham lideranças mais humanizadas, que possam suprir necessidades humanas e não somente tecnológicas. Assim, partindo dessa premissa, entende-se que o capital humano é o principal catalisador das organizações, seja como fonte de sucesso, ou, de problemas, dependendo apenas da forma como serão administradas durante a construção da eficácia organizacional. Neste sentido, ainda que as instalações físicas, os equipamentos e os recursos financeiros sejam necessários para a organização, as pessoas são especialmente importantes (Ahrens *et al.*, 2017).

Para Luz (2003, p. 25), “a avaliação do clima compete aos gestores, independente do seu cargo ou nível hierárquico, Encarregados, supervisores, coordenadores, gerentes, diretores, têm o compromisso de monitorar o clima da sua unidade e intervir sempre que necessário”. Sendo assim, o Clima Organizacional corresponde à percepção dos trabalhadores de uma organização no que diz respeito a seu ambiente de trabalho. O clima envolve aspectos internos e externos que estão diretamente relacionados com a cultura organizacional (Carvalho; Brito; Villas; Muniz, 2022).



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

O ambiente de trabalho é constituído de vários elementos físicos e sociais que servem de indicadores para a avaliação do clima organizacional. No que se refere ao lado social, estabelecer relações interpessoais firmadas no autoconhecimento de si e do outro pode ser um meio que promova qualidade de vida no trabalho, o que, seguramente, humanizará o processo (Zimmer *et al.*, 2017). Nesse sentido, o clima organizacional representa o instrumento por excelência para a mudança em busca de alcançar alta eficiência organizacional, um requisito indispensável no mundo de hoje, caracterizado pela intensa concorrência no contexto nacional e internacional.

Atualmente, a Associação Segeam é uma instituição prestadora de serviços ao Governo do Estado do Amazonas, com abrangência de atuação no Serviço Residencial Terapêutico – SRT Lar Rosa Blaya, Programa Melhor em Casa e Programa Pé Diabético. No intuito de constante acompanhamento da qualidade dos serviços de seus colaboradores realiza pesquisa de Clima Organizacional a cada dois anos. A especificidade da prestação de serviços da Segeam requer recursos humanos em número suficiente, estrutura física adequada, equipamentos funcionantes, treinamentos constantes e boas relações de trabalho entre líderes e colaboradores.

A pesquisa de clima organizacional se constitui em adequado instrumento que resulta em tomada de decisões mais assertivas e eficiente orientação estratégica. As questões de pesquisa que se pretendem responder por meio da pesquisa são: quais as variáveis do trabalho que interferem na satisfação, motivação, engajamento e na prestação dos serviços dos colaboradores? As propostas de desenvolvimento profissional oferecidas pela Associação Segeam atendem às expectativas dos colaboradores? A Cultura Organizacional da Segeam está alinhada com os valores dos seus colaboradores? Quais são as possíveis causas do absenteísmo dos colaboradores bem como o impacto no ambiente de trabalho? A liderança está em sintonia com as estratégias de negócios da Associação Segeam? A comunicação na Associação Segeam é eficiente?



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

2 JUSTIFICATIVA

Os interesses organizacionais por meio da pesquisa de clima organizacional justificam a realização da pesquisa. São eles:

- a) conhecer as razões para o absenteísmo e *turnover* de pessoal;
- b) melhorar a produtividade funcional;
- c) tornar o ambiente de trabalho um local agradável;
- d) melhorar os processos de comunicação em todos os níveis;
- e) conhecer os interesses funcionais bem com o as razões para continuidade na Segeam;
- f) subsidiar com dados e informações para fins de elaboração do Planejamento Estratégico da Segeam;

3 OBJETIVOS

3.1 GERAL

Analisar a percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional, a fim de coletar dados, informações e sugestões que possam melhorar o desempenho da equipe, a assistência prestada ao paciente bem como a melhoria da qualidade e produtividade da Associação Segeam.

3.2 ESPECÍFICOS

- a) identificar as variáveis do trabalho que interferem na satisfação, motivação, engajamento e na prestação dos serviços;
- b) verificar se as propostas de desenvolvimento profissional oferecidas pela Associação Segeam atendem às expectativas dos colaboradores;
- c) compreender se a Cultura Organizacional da Segeam está alinhada com os valores dos seus colaboradores;



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

- d) diagnosticar as possíveis causas do absenteísmo dos colaboradores e o impacto no ambiente de trabalho; e
- e) identificar se a liderança está em sintonia com as estratégias de negócios da Associação Segeam.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Chiavenato (2010), o termo clima organizacional se refere aos aspectos internos de uma organização, à atmosfera psicológica e às características da empresa, ele pode ser sentido psicologicamente e está relacionado especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno da organização.

A preocupação com as pessoas que trabalhavam nas organizações surgiu a partir da década de 1930, nos Estados Unidos, com a Escola das Relações Humanas. A partir de então, estudiosos desenvolveram pesquisas sobre o comportamento humano nas organizações. Tais pesquisas tinham como objetivo avaliar a percepção dos indivíduos sobre o seu ambiente de trabalho, resultando uma nova área de pesquisa, denominada “clima organizacional” (Santos; Vasquez, 2012).

O capital humano é o bem mais precioso das organizações modernas, que cientes disso, buscam constantemente formas de satisfazer as necessidades, oferecendo um ambiente saudável, motivador e com qualidade de vida para todos que fazem parte da organização. Com isso, as organizações têm se valido do estudo do clima organizacional para avaliar a percepção dos indivíduos, a fim de interferir, melhorar o ambiente de trabalho e aumentar a produtividade, uma vez que o clima interfere na satisfação, motivação e criatividade das pessoas (Crespo, 2005).

5 METODOLOGIA

5.1 TIPO DE ESTUDO, INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

Trata-se de uma pesquisa descritiva, explicativa e exploratória, com abordagem quanti-qualitativa. Para a realização da coleta de dados, optou-se como instrumento



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

o questionário, uma das técnicas mais utilizadas para a pesquisa de clima organizacional, pois possibilita mais credibilidade às respostas, uma vez que preserva o anonimato do respondente (Luz, 2001). O questionário será composto por três partes com o total de 78 questões. As primeiras oito questões buscam traçar o perfil dos colaboradores; a partir da questão de número nove até a 73 (65 questões), abarcam as informações sobre os diversos aspectos do clima organizacional que se pretende investigar. E por fim, as seis últimas questões são “abertas”, e constituem a abordagem qualitativa da pesquisa. O instrumento de coleta de dados a ser utilizado na presente pesquisa foi adaptado do modelo de Menezes et al. (2009), que é estruturado com perguntas fechadas, multidimensional e validado com o objetivo de verificar o clima organizacional de instituições de saúde, conforme Apêndice A.

O instrumento de coleta digital será o Google Forms. Será disponibilizado por meio de link enviado individualmente aos colaboradores sujeitos da pesquisa. Os gerentes e supervisores ficarão responsáveis por verificar diariamente a adesão dos seus respectivos subordinados.

Será realizado pré-teste com um grupo de 15 colaboradores escolhidos de forma aleatória. O objetivo desse processo é verificar possíveis inconsistências (complexidade das questões, imprecisão na redação, questões desnecessárias, constrangimentos ao informante, exaustão, dentre outras) que o instrumento de coleta de dados poderá apresentar e, assim, identificar possíveis melhorias no mesmo. É importante destacar que os dados do pré-teste não serão considerados na amostra.

Antes de iniciar a coleta de dados, será realizado amplo trabalho de conscientização junto aos colaboradores com o intuito de demonstrar a finalidade e a importância da pesquisa. Será frisada a importância da máxima sinceridade nas respostas para que seja possível obter os dados com o menor nível de vieses. A assessoria de comunicação da Associação Segeam realizará durante o período de coleta de dados campanha diária para adesão à pesquisa, explicando a importância da participação de todos (destacando que a participação é voluntária), do processo para responder e do anonimato.



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

5.2 CÁLCULO DA AMOSTRA

De acordo com Barbetta (2002), para estudos desta natureza o cálculo do tamanho da amostra leva em consideração um nível de confiança de 95% e admite-se um erro amostral de 4%, sendo considerada a heterogeneidade da população em estudo e os tipos de parâmetros.

Sejam:

N – Tamanho da população;

n – Tamanho da amostra;

n_0 – Uma primeira aproximação para o tamanho da amostra; e

E_0 – Erro amostral tolerável.

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$$

$$n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0}$$

Em dezembro de 2003 a Associação Segeam conta com 100 colaboradores distribuídos em 35 diferentes cargos e funções em sua sede administrativa, conforme Apêndice B. Esse será a Universo utilizado na presente pesquisa. Assim, aplicando o cálculo acima, há a necessidade de um quantitativo mínimo de 86 respondentes para que se tenha a representatividade na amostra.

5.3 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise quantitativa serão utilizados métodos estatísticos e ferramentas matemáticas para identificar padrões ou tendências e produzir informações quantificáveis a respeito dos dados numéricos da pesquisa. O software a ser utilizado será o Stata.

De acordo com Heß (2017), o Stata é um programa de estatística que funciona em Windows, Linux e Unix, usado geralmente para análise econométrica. O Stata



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

pode realizar tarefas simples como calcular média, desvio padrão, testes de hipótese, intervalos de confiança, até estatísticas mais complexas como análise de variância, regressão linear múltipla, regressão não linear, regressão logística e análise de sobrevivência.

Já para a análise qualitativa optou-se por utilizar a técnica de pesquisa denominada de Análise de Conteúdo defendida por Bardin (2011), que se estrutura em três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material, categorização ou codificação; 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação.

Salienta Minayo (2014) que, como técnica de tratamento de dados, a Análise de Conteúdo possui a mesma lógica das metodologias quantitativas, uma vez que busca a interpretação cifrada do material de caráter qualitativo. Ou seja, procede-se uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações e tendo por fim, interpretá-lo. A relevância concedida ao qualitativo e ao conteúdo manifesto ou latente das comunicações, neste caso, dá ênfase às regularidades da fala.

A interpretação final dos dados coletados será realizada a partir da triangulação da análise estatística, análise de conteúdo, confrontados com a literatura.

6 ASPECTOS ÉTICOS

Os respondentes assinarão eletronicamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que será anexado no questionário de cada participante e disponibilizado no link. Desta forma, a pesquisa seguirá as orientações éticas previstas na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012).

7 ORÇAMENTO

Todos os recursos necessários para a consecução da pesquisa, desde a elaboração do Projeto, realização da pesquisa, tratamento e cruzamento dos dados até a escrita e apresentação do Relatório serão custeados pela Associação Segeam,

| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

por intermédio de seu Núcleo de Pesquisa e dos Grupos Temáticos de Pesquisa, composto por funcionários e Associados Voluntários.

8 CRONOGRAMA

| ATIVIDADES | Out./2023 | | | | | Nov./2023 | | | | | Dez./2023 | | | | | Jan/2024 | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|
| Elaboração do projeto de pesquisa | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | |
| Elaboração do instrumento de coleta | | | | | | x | x | x | | | | | | | | | | | | |
| Alinhamento com os gestores | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | |
| Pré-teste | | | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | |
| Estratégias de divulgação (Marketing) | | | | | | | | | | | x | x | x | x | x | | | | | |
| Alinhamento com os supervisores | | | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | |
| Coleta dos dados | | | | | | | | | | | x | x | x | | | | | | | |
| Cruzamento e Análise dos dados | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | | |
| Redação preliminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| Considerações finais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| Redação final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| Versão final do Relatório e Apresentação | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

REFERÊNCIAS

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 5. ed. Florianópolis: Editora UFSC, 2002.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, 2012.

CARVALHO, E. M. P. de; BRITO, C. L. M. de; VILLAS, M. B. P.; MUNIZ, G. C. *Difficulties and potentialities related to the organizational climate of nursing staff in a public hospital*. **New Trends in Qualitative Research**, Oliveira de Azeméis, Portugal, v. 13, p. e642, 2022. DOI: 10.36367/ntqr.13.2022.e642. Disponível em: <https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/642>. Acesso em: 26 out. 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Elsevier, 2010.

CRESPO, M. L. F. **Construção e validação de um instrumento de clima para criatividade nas organizações empresariais**. 2005. Tese de doutorado não-publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2005. 2005.

LUZ, J. P. **Metodologia para análise de clima organizacional: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis, 2001. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro, Copryright, 2003.

MENEZES, I. G.; SAMPAIO, L. R.; GOMES, A. C. P.; TEIXEIRA, F. S.; SANTOS, P. de S. **Escala de clima organizacional para organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura fatorial**. Estudos De Psicologia (campinas), 26(3), 305–316, 2009. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2009000300004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/8hhQnVXBQPJYfFfNNmvdQVB/?lang=pt#>. Acesso em: 24 out. 2023.

MINAYO. Maria Cecília S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. – São Paulo: Huitec, 2014.

SANTOS, L. C. dos; VASQUEZ, O. C. **A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior**. Avaliação (Campinas) Sorocaba, vol.17, n.1, pp.43-63, Mar. 2012. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772012000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 out. 2023.



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

HEß, Simon. **Randomization inference with Stata**: A guide and software. The Stata Journal, v. 17, n. 3, p. 630-651, 2017. DOI:

<https://doi.org/10.1177/1536867X1701700306>. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1536867X1701700306>. Acesso em: 22 nov. 2023.

ZIMMER, Nathália Lucho et al. **Análise do clima organizacional em unidade de centro cirúrgico**: perspectiva da equipe de enfermagem. Anais III JOIN, 2017.

Disponível em: [Realize.https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/4952](https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/4952). Acesso em: 26 out. 2023.



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Prezado(a) colaborador(a),

Na busca contínua pela melhoria de nosso ambiente de trabalho e pela satisfação de todos os membros do time Segeam, convidamos você para participar de nossa Pesquisa de Clima Organizacional 2023.

Seu envolvimento nesta pesquisa é fundamental para o nosso sucesso contínuo. Queremos enfatizar que esta pesquisa é totalmente sigilosa e anônima. Suas respostas não serão associadas a você individualmente, e todas as informações coletadas serão tratadas com o mais alto grau de confidencialidade.

A Segeam se empenha em criar um ambiente onde todos se sintam valorizados, respeitados e motivados a contribuir para o nosso crescimento conjunto.

Agradecemos antecipadamente por sua participação e pela honestidade em suas respostas. Juntos, podemos construir o futuro da nossa Associação de forma mais positiva e alinhada com os nossos valores.

Obrigada por fazer parte do time Segeam e por ajudar a torná-la um lugar ainda melhor para se trabalhar.

Atenciosamente,

Karina Barros e Eliane Santana
Diretoria Executiva da Associação Segeam

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Gênero:

1. Como se identifica? (Lista suspensa) *

Masculino

Feminino

Lésbica

Gay

Bissexual

Transgênero

Queer

Questionando

Intersexual

Curioso

Assexuado(a)

Aliado(a)

Pansexual

Polissexual

Familiar

Prefiro não responder



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

2. Faixa etária: *

- Menos de 18 anos
 de 18 a 25 anos
 de 26 a 42 anos
 de 43 a 59 anos
 a partir de 60 anos

3. Bairro de sua residência fixa: (Lista suspensa) *

Adrianópolis
Aleixo
Alvorada
Armando Mendes
Betânia
Cachoeirinha
Centro
Chapada
Cidade de Deus
Cidade Nova
Colônia Antônio Aleixo
Colônia Oliveira Machado
Colônia Santo Antônio
Colônia Terra Nova
Compensa
Coroado
Crespo
Da Paz
Distrito Industrial I
Distrito Industrial II
Dom Pedro
Educandos
Flores
Gilberto Mestrinho
Glória
Japiim
Jorge Teixeira
Lago Azul
Lírio do Vale
Mauazinho
Monte das Oliveiras
Morro da Liberdade
Nossa Senhora Aparecida
Nossa Senhora das Graças
Nova Cidade
Nova Esperança
Novo Aleixo
Novo Israel
Parque 10 de Novembro



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

Petrópolis
Planalto
Ponta Negra
Praça 14 de Janeiro
Presidente Vargas
Puraquequara
Raiz
Redenção
Santa Etelvina
Santa Luzia
Santo Agostinho
Santo Antônio
São Francisco
São Geraldo
São Jorge
São José Operário
São Lázaro
São Raimundo
Tancredo Neves
Tarumã
Tarumã-Açu
Vila Buriti
Vila da Prata
Zumbi dos Palmares

4. Grau de escolaridade: *

- Ensino Médio
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Especialista / MBA
- Mestrado
- Doutorado

5. Cargo (Lista suspensa) *

Ajudante de manutenção predial
Analista de departamento pessoal
Assessor(a)
Assistente administrativo
Assistente social
Auxiliar administrativo
Cirurgião(ã) dentista
Cuidador(a)
Enfermeiro(a)
Enfermeiro(a) supervisor(a)
Engenheiro de segurança do trabalho
Estagiário de enfermagem
Farmacêutico(a)
Fisioterapeuta



| | |
|--|--------------------------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 DOC.PCO.QUA.047 |

Fonoaudiólogo(a)
Gerente(a)
Jovem Aprendiz
Médico(a)
Motorista
Nutricionista
Psicólogo(a)
Recepcionista
Secretária executiva ou Secretária executiva adjunta
Serviços gerais
Técnico em segurança do trabalho
Técnico(a) de enfermagem
Vigilante

6. Tempo de serviço: *

- Menos de 2 anos
 Entre 2 anos a 5 anos
 Entre 6 anos a 8 anos
 Entre 9 anos a 11 anos
 Acima de 11 anos

7. Unidade de atuação: (Lista suspensa) *

Hospital e Pronto Socorro da Criança - Zona Oeste
Hospital e Pronto Socorro da Criança - Zona Sul
Hospital e Pronto Socorro 28 de Agosto
Hospital e Pronto Socorro João Lúcio
Hospital e Pronto Socorro da Criança - Zona Leste
Hospital Geral Geraldo da Rocha
Hospital e Pronto Socorro Platão Araújo
Instituto da Mulher Dona Lindu
Maternidade Ana Braga
Maternidade Balbina Mestrinho
Maternidade Chapot Prevost
Maternidade da Alvorada
Maternidade Nazira Daou
Programa Melhor em Casa - Base Fundação Adriano Jorge
Programa Melhor em Casa - Base Fundação CECON
Programa Melhor em Casa - Base Fundação Tropical
Programa Melhor em Casa - Base Hospital Delphina Rinaldi
Programa Melhor em Casa - Base Hospital Francisca Mendes
Programa Melhor em Casa - Base HPS 28 de Agosto
Programa Melhor em Casa - Base HPS João Lúcio
Programa Melhor em Casa - Base HPS Platão Araújo
Programa Melhor em Casa - Base HUGV
Programa Melhor em Casa - Base ICAM
Policlínica Danilo Corrêa - Ambulatório de Feridas
Sede Administrativa - Ações que Resgatam
Sede Administrativa - Atenção à Saúde



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

Sede Administrativa - Comunicação e Marketing
Sede Administrativa - Departamento Pessoal
Sede Administrativa - Diretoria executiva
Sede Administrativa - Faturamento e Contratos
Sede Administrativa - Financeiro
Sede Administrativa - Gestão da Qualidade
Sede Administrativa - Gestão de Pessoas
Sede Administrativa - Jurídico
Sede Administrativa - Logística
Sede Administrativa - Núcleo de Pesquisa e Desenvolvimento
Sede Administrativa - Recepção
Sede Administrativa - Recrutamento e Seleção
Sede Administrativa - SESMT
Serviço Residencial Terapêutico - Lar Rosa Blaya
SPA Chapot Prevost
SPA Coroadó
SPA Joventina Dias
SPA São Raimundo
SPA Zona Sul
Policlínica Codajás - Ambulatório de Feridas
Policlínica José Lins - Ambulatório de Feridas
Policlínica Zeno Lanzini - Ambulatório de Feridas
Policlínica Codajás - Egressos

8. Qual o turno que atua? *

- Matutino
 Vespertino
 Noturno
 Horário comercial

RESPEITO NAS RELAÇÕES e AMBIENTE DE TRABALHO**9. Você se considera respeitado pelos seus colegas? ***

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

10. Você se considera respeitado pelo seu superior imediato? *

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

11. Você criou vínculos pessoais trabalhando na Segeam? *

- Sim
 Não



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

12. Você acredita que a Associação Segeam é um bom lugar para se trabalhar? *

- Sim
 Não
 Às vezes

13. Na sua ausência, você confia no seus colegas de trabalho para dar continuidade do trabalho? *

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

14. Você acredita que seu relacionamento com seus colegas de trabalho favorece a execução das suas atividades de trabalho. *

- Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

COOPERAÇÃO e CLIMA

15. Você se sente pertencente à Associação Segeam? *

- Sim
 Não
 Às vezes

16. Na sua opinião, existe cooperação entre os setores no seu ambiente de trabalho? *

- Sim
 Não
 Às vezes

17. Os seus colegas de trabalho te ajudam quando há necessidade? *

- Sim
 Não
 Às vezes

18. Você ajuda seus colegas quando há necessidade? *

- Sim
 Não
 Às vezes

19. Quando acontece algum conflito no ambiente de trabalho, estes são resolvidos adequadamente?*

- Sim
 Não
 Às vezes



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

20. O clima de trabalho da equipe em que você faz parte é bom? *

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- Não tenho opinião

21. O clima de trabalho da Associação Segeam como um todo é bom? *

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- Não tenho opinião

POTENCIAL**22. Você considera que o seu potencial profissional tem sido adequadamente aproveitado pela Associação Segeam? ***

- Sim
- Não
- Mais ou menos

23. Você está satisfeito com as responsabilidades que lhe são atribuídas no seu dia a dia de trabalho? *

- Sim
- Não

24. Você sente segurança em relação à estabilidade de seu emprego (não corro o risco de ser demitido sem motivo)? *

- Sim
- Não
- Mais ou menos

25. Imagine que você foi convidado para atuar em outra instituição com o mesmo salário e benefícios oferecidos pela Segeam. Você aceitaria o convite? *

- Sim
- Não

TOMADA DE DECISÃO e AUTONOMIA**26. No seu setor, os assuntos são debatidos antes das decisões serem tomadas?**

- Sim
- Não
- Mais ou menos

27. Você sente que a sua opinião é levada em consideração para a tomada de decisões? *

- Sim
- Não



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

Mais ou menos

28. Você confia no seu superior imediato para tratativas trabalhistas? *

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

29. Você entende a importância das suas atividades para os objetivos organizacionais da Associação Segeam? *

- Sim
 Não
 Às vezes

30. Você tem autonomia para realizar suas demandas? *

- Sim
 Não
 Às vezes

31. Você se sente seguro em dizer o que pensa, na Segeam? *

- Sim
 Não

CAPACITAÇÃO e EQUIPAMENTOS

32. Você acredita que a Associação Segeam dá condições de treinamento/desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus colaboradores? *

- Sim
 Não
 Mais ou menos

33. Você possui acesso a todas as ferramentas físicas e digitais para desempenhar as suas funções? *

- Sim
 Não
 Às vezes

34. O seu superior hierárquico oferece o suporte necessário para a realização do seu trabalho? *

- Sim
 Na maioria das vezes
 Não
 Poucas vezes

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

35. Você tem tido problemas com o transporte casa – local de trabalho / local de trabalho–casa? *

- Sim
 Na maioria das vezes



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

- Não
 Poucas vezes

36. Você considera seguro (fisicamente, psicologicamente, emocionalmente) o espaço em que trabalha? *

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

37. Você tem apresentado sintomas de nervosismo, preocupação, tristeza, tensão etc, por causa do seu dia de trabalho? *

- Sim
 Não
 Mais ou menos

38. Você tem apresentado sintomas de perda de sono, dor de cabeça, dor de barriga, tremor nas mãos etc. por causa do seu dia de trabalho? *

- Sim
 Não
 Mais ou menos

39. Você se sente sobrecarregado com as suas atividades? *

- Sim
 Não
 Mais ou menos

40. O seu ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades? *

- Sim
 Não
 Mais ou menos

41. Nos últimos 3 meses houve algum momento em que você sentiu que não tinha tempo suficiente para fazer suas funções? *

- Sim
 Não
 Mais ou menos

CULTURA

42. Você conhece a Missão, Visão e Valores da Associação Segeam? *

- Sim
 Não

43. A cultura organizacional da Associação Segeam está alinhada com os seus valores? 42. Você conhece a Missão, Visão e Valores da Associação Segeam? *

- Sim
 Não



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

44. Você acredita que os valores propagados pela Segeam são realmente colocados em prática? *

- Sim
 Não

45. Qual nível de pressão nas atividades desempenhadas no trabalho? *

- Alta
 Mediana
 Baixa
 Não existe

RECONHECIMENTO e DESEMPENHO e OPORTUNIDADES

46. Você acredita que o seu superior imediato reconhece o seu potencial? *

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

47. Na sua opinião, as suas entregas são valorizadas pelo superior imediato? *

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

48. Você é informado sobre o que o superior imediato acha do seu desempenho? *

- Sempre
 Quase sempre
 Raramente
 Nunca
 Não tenho opinião

49. Seu superior imediato te incentiva a aprender e impulsionar sua carreira? *

- Sim
 Não
 Às vezes

50. Você tem interesse em ocupar outros cargos dentro da Associação Segeam? *

- Sim
 Não

51. Você enxerga seu crescimento profissional dentro da Segeam? *

- Sim
 Não

52. Você entende quais são as entregas necessárias para alcançar novas posições? *



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

- Sim
- Não
- Mais ou menos

LIDERANÇA e COMUNICAÇÃO

53. Você considera que seu superior imediato apresenta boa capacidade de liderança? *

- Sim
- Não
- Mais ou menos

54. Como você avalia seu superior imediato quanto à motivação dos subordinados? *

- Muito bem
- Bem
- Razoável
- Mal
- Muito mal

55. Como você avalia seu superior imediato quanto à representação da sua equipe perante os escalões superiores? *

- Muito bem
- Bem
- Razoável
- Mal
- Muito mal

56. Seu superior imediato é receptivo às sugestões de mudança? *

- Sempre
- Quase sempre
- Raramente
- Nunca
- Não tenho opinião

57. Você gostaria de mudar de setor? *

- Sim
- Não

58. O superior imediato explica adequadamente ao colaborador o motivo das decisões tomadas? *

- Sim
- Não
- Às vezes

59. O seu superior imediato é claro nas funções que delega? *

- Sim
- Não
- Às vezes



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

60. A comunicação entre superior imediato e colaborador é transparente? *

- Sim
 Não
 Às vezes

SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

61. Você está satisfeito com a sua remuneração? *

- Sim
 Não

62. Você acha que o seu salário é justo para as atividades que você desempenha? *

- Sim
 Não

63. Você entende como funciona o processo de repasse financeiro para a Segeam pagar os salários de seus colaboradores? *

- Sim
 Não

64. Quando os repasses financeiros não são realizados tempestivamente pela entidade contratante à Segeam, qual impacto deste atraso para você? *

- Nenhum, pois já me adaptei com esta situação
 Eu fico um pouco chateado
 Eu fico chateado
 Eu fico muito chateado
 Eu fico extremamente chateado

65. Qual o impacto de possível atraso no pagamento de seu salário sobre sua rotina de trabalho? *

- Continuo trabalhando normalmente até o pagamento sair
 Não me sinto mais responsável em chegar no horário
 Não me sinto com a responsabilidade de ir trabalhar

66. Está claro para você que eventuais atrasos no pagamento de seu salário não é de responsabilidade direta da Associação Segeam? *

- Sim
 Não
 Mais ou menos

67. Você acompanha os trâmites do processo de pagamento à Associação Segeam pelo Governo do Estado no Portal da Transparência? *

- Sim
 Não
 Às vezes

68. Além da Segeam, você faz trabalho em outro lugar? *

- Sim
 Não



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

69. Você se sente desafiado no trabalho? *

- Sim
 Não
 Às vezes

70. De zero a cinco, qual a probabilidade de você indicar a Segeam para um amigo? *

- 0
 1
 2
 3
 4
 5

71. Você se sente feliz na Associação Segeam? *

- Sim
 Não
 Às vezes

MOTIVAÇÃO**72. Trabalhar na Segeam é motivo de orgulho para você? ***

- Sim
 Não

73. Você se sente realizado profissionalmente? *

- Sim
 Não

74. Quais motivos que fazem você se atrasar para chegar ao trabalho? *pode marcar mais de uma alternativa*

- Desmotivação com a ocupação profissional
 Imprevistos do dia a dia (chuva, acidente, trânsito)
 O meio de transporte utilizado
 Problemas de saúde pessoal ou com filhos
 Problemas pessoais e de familiares
 Relacionamento com a liderança imediata
 Saída de outro vínculo empregatício
 Outro: _____

75. Quais os motivos que fazem você faltar no trabalho (não ir trabalhar)? *pode marcar mais de uma alternativa *

- Baixa auto estima
 Conflito de escala de serviço com outro vínculo empregatício
 Desmotivação com a ocupação profissional
 Falta de Vale Transporte
 Imprevistos do dia a dia (chuva, acidente, trânsito)
 Não gosto do meu setor de trabalho
 O meio de transporte que utilizo



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

- Problemas de saúde pessoal ou com filhos
- Problemas pessoais e de familiares
- Reunião escolar dos filhos
- Relacionamento com a liderança imediata
- Relacionamento com colegas de trabalho
- Outro: _____

76. Quais os pontos positivos em trabalhar na Segeam? *pode marcar mais de uma alternativa*

- Comunicação entre setores
- Estrutura física para trabalhar (unidade de atuação)
- Feedback sobre seu trabalho
- Oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional
- Organização e planejamento dos processos
- Relacionamento com a equipe
- Relacionamento com a liderança imediata
- Responsabilidade social
- Salário e benefícios
- Valorização dos colaboradores
- Valores e normas da Associação
- Outro: _____

77. Quais os pontos negativos em trabalhar na Segeam? *pode marcar mais de uma Alternativa*

- A dificuldade no relacionamento com a equipe
- A dificuldade de relacionamento com a liderança imediata
- A falta de comunicação entre setores
- A falta de estrutura física para trabalhar (unidade de atuação)
- A falta de organização e planejamento dos processos
- A falta de segurança e saúde no ambiente de trabalho
- A falta de segurança no trabalho (ser demitido a qualquer momento)
- A falta de oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional
- O atraso no salário e benefícios
- Outro: _____

78. Você gostaria de dar alguma ideia ou sugestão para a diretoria Executiva da Segeam?



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

APÊNDICE B – CAPITAL HUMANO UNIVERSO DA PESQUISA

| Item | Cargo/Função | Qtde |
|--------------|--|------------|
| 1 | Ajudante de manutenção predial | 1 |
| 2 | Analista de Departamento Pessoal | 1 |
| 3 | Assessor (a) Executivo (a) | 1 |
| 4 | Assessor (a) da Presidência | 1 |
| 5 | Assessor (a) de Comunicação | 1 |
| 6 | Assistente Administrativo (a) | 8 |
| 7 | Assistente Administrativo Pleno | 1 |
| 8 | Assistente Administrativo (a) | 1 |
| 9 | Assistente de DP | 2 |
| 11 | Assistente Social | 2 |
| 12 | Auxiliar Administrativo | 4 |
| 13 | Enfermeiro (a) do trabalho | 1 |
| 14 | Enfermeiro (a) Especialista em Urgência e Emergência e UTI | 1 |
| 15 | Enfermeiro Gerente | 6 |
| 16 | Enfermeiro(a) Especialista em Obstetrícia | 1 |
| 17 | Enfermeiro(a) Especialista em Urgência Emergência | 1 |
| 18 | Enfermeiro(a) Generalista | 3 |
| 19 | Enfermeiro(a) Supervisor(a) | 29 |
| 20 | Engenheiro de Segurança do Trabalho | 1 |
| 21 | Fisioterapeuta | 1 |
| 22 | Gerente (a) Administrativo | 2 |
| 23 | Jovem Aprendiz | 9 |
| 24 | Médico Angiologista | 1 |
| 25 | Médico do Trabalho | 1 |
| 26 | Motorista | 4 |
| 27 | Presidente Executiva | 1 |
| 28 | Psicólogo (a) | 2 |
| 29 | Receptionista | 1 |
| 30 | Secretária(o) Executiva(o) | 4 |
| 31 | Secretária(o) Executiva(o) Adjunto(a) | 1 |
| 32 | Serviços Gerais | 3 |
| 33 | Supervisor administrativo | 1 |
| 34 | Técnico em Segurança do Trabalho | 2 |
| 35 | Vice-Presidente Executiva | 1 |
| TOTAL | | 100 |

Fonte: Associação SEGEAM – Departamento de Pessoal



| | | |
|--|--------------------------------|-----------------|
| Gerencia do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação – NPD&I | Data de Elaboração: 16/11/2023 | |
| Responsável: Dra. Maria Luiza de Andrade P. Meleiro | Data de Revisão: 06/12/2023 | |
| Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação | Versão: 01 | DOC.PCO.QUA.047 |

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa Clima Organizacional da Associação Segeam. O estudo se destina a analisar a percepção do Clima Organizacional sob a ótica dos colaboradores. Ele é importante porque serve como instrumento de identificação das percepções sobre o ambiente de trabalho, a partir da qual será possível elaborar e propor ações no intuito de minimizar eventuais problemas. O questionário é longo, mas não tenha pressa; reserve um momento para responder. Asseguramos total anonimato de sua identidade. Então, sinta-se à vontade e nos ajude a tornar nossa Segeam mais forte.

Os incômodos e possíveis riscos à sua saúde física e/ou mental são responder a questões sensíveis e tomar seu tempo. No entanto, no sentido de evitar os riscos e, em caso de sua ocorrência, buscaremos saná-los com as seguintes ações: assegurar a confidencialidade e a privacidade, a proteção da imagem e a não estigmatização, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades e garantir a divulgação pública dos resultados.

Os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas e mostrarão apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, ou qualquer informação relacionada à sua privacidade.

Os benefícios esperados com a pesquisa incluem o fornecimento de um conjunto de dados e informações que poderão ser utilizados como ferramenta de gestão pela Associação Segeam.

A qualquer momento, você poderá se recusar a continuar participando da pesquisa sem que isso lhe traga qualquer penalidade ou prejuízo. O estudo não acarretará nenhuma despesa para você.

() Li as informações acima e entendi o propósito desta pesquisa. Por meio deste documento, dou livremente meu consentimento para participar da pesquisa.

ASSOCIAÇÃO SEGEAM

| | | |
|---|---------------------|---|
| Cargo: Auditor Interno | Data de Elaboração: | |
| Responsável: Luiza Meleiro | Data de Revisão: 20 | |
| Área de atuação: Gerenciamento de Risco e Auditoria Interna | Versão: 01 | D |