



SEGEAM - SUSTENTABILIDADE, EMPREENDEDORISMO E

GESTÃO EM SAÚDE DO AMAZONAS

RELATÓRIO DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – 2023 / 2024

ASSOCIAÇÃO SEGEAM



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

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

SETOR SOLICITANTE: Secretaria Executiva de Gestão de Pessoas.

SETOR EXECUTANTE: Núcleo de Pesquisa e Desenvolvimento.

GRUPO TEMÁTICO: Gestão Organizacional e Estratégica.



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 METODOLOGIA	6
2 CÁLCULO DA AMOSTRA.....	7
3 ASPECTOS ÉTICOS	8
4 ANÁLISE DOS DADOS	8
4.1 Análise Quantitativa	8
4.1.1 Identificação	8
4.1.2 Respeito nas Relações e Ambiente de Trabalho.....	9
4.1.3 Cooperação e Clima Organizacional	10
4.1.4 Potencial Profissional	11
4.1.5 Tomada de decisão e Autonomia	14
4.1.6 Capacitação e Equipamentos.....	15
4.1.7 Segurança e Saúde no trabalho	15
4.1.8 Cultura Organizacional	17
4.1.9 Reconhecimento, Desempenho e Oportunidades	17
4.1.10 Liderança e Comunicação	18
4.1.11 Salários e Benefícios	20
4.1.12 Motivação e Absenteísmo	23
4.2 Análise Qualitativa	27
4.2.1 Temática 1 – Comunicação	28
4.2.2 Temática 2 – Integração entre os setores	30
4.2.3 Temática 3 – Gestão	32
4.2.4 Temática 4 – Valorização profissional	33
4.2.5 Temática 5 – Capacitação Profissional.....	35
4.2.6 Temática 6 – Transparência	37
4.2.7 Temática 7 – Equidade.....	38



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

4.2.8 Temática 8 – Prospecção de Novos Mercados	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	39
REFERÊNCIAS.....	41
APÊNDICE A – QUESTÕES E RESULTADOS DA PESQUISA	42
APÊNDICE B – CRUZAMENTO DE DADOS QUANTITATIVOS	76



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

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 e com sua sede administrativa localizada na Rua Stênio Neves 131, bairro Parque Dez de Novembro, em Manaus/AM. No ano de 2023 prestou serviços de atendimento em 32 unidades de saúde e atendimento domiciliar por meio do Programa Melhor em Casa. Conta na sua equipe de atendimento, com variados profissionais, dentre os quais se incluem dentistas, assistentes sociais, cuidadores, enfermeiros, farmacêuticos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, médicos, nutricionistas, psicólogos, dentre outros. Para dar suporte aos processos executados nas unidades de ponta, no final do ano de 2023 contava com 100 profissionais atuando em sua sede administrativa.

O cenário organizacional no qual a Segeam está inserida exige lideranças cada vez mais humanizadas posto que o capital humano é o principal catalisador das organizações, seja como fonte de sucesso, ou de problemas, dependendo muitas vezes da forma como são geridos os processos organizacionais. Neste sentido, ainda que as instalações físicas, os equipamentos e os recursos financeiros sejam necessários para a organização, as pessoas são especialmente importantes (Chiavenato, 2010; Minayo, 2014).

O Clima Organizacional corresponde à percepção dos colaboradores de uma organização no que diz respeito a seu ambiente de trabalho e envolve aspectos internos e externos que estão diretamente relacionados com a cultura organizacional (Carvalho, Brito, Villas & Muniz, 2022). Para a Segeam, a pesquisa de clima organizacional se constitui em adequado instrumento que pode resultar em identificação e tomada de decisões mais assertivas e eficiente orientação estratégica, um requisito indispensável no mundo de hoje, caracterizado por complexos desafios e intensa concorrência nos diferentes contextos.



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

1 METODOLOGIA

Tratou-se de pesquisa descritiva, explicativa e exploratória, com abordagem quanti-qualitativa. Para a realização da coleta de dados, optou-se como instrumento 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; 2003). O questionário utilizado contou com 78 questões. As primeiras oito indagações buscaram traçar o perfil dos colaboradores; as questões de número nove até a 77 (69 questões) abarcaram as informações sobre os diversos aspectos do clima organizacional que se pretendeu investigar; e por fim, a última inquirição constituiu a abordagem qualitativa da pesquisa. O questionário utilizado foi adaptado do modelo validado por Menezes et al. (2009), que tem por objetivo verificar o clima organizacional de instituições de saúde.

Nos dias 18, 19 e 20 de dezembro de 2023 foi realizado o pré-teste da pesquisa com um grupo de 15 colaboradores vinculados à sede administrativa da Segeam. O objetivo desse processo foi o de verificar possíveis inconsistências (complexidade das questões, imprecisão na redação, questões desnecessárias, constrangimentos ao informante, exaustão, dentre outras), que o instrumento de coleta de dados pudesse apresentar e, assim, proceder a possíveis melhorias. O instrumento de coleta digital utilizado foi o disponibilizado na plataforma Google Forms, onde um link foi enviado aos colaboradores, sujeitos da pesquisa.

Antes de iniciar a coleta de dados foi realizado amplo trabalho de conscientização junto aos colaboradores com o intuito de demonstrar a finalidade e a importância da pesquisa. A assessoria de comunicação da Associação Segeam realizou, durante todo o período de coleta de dados, campanha diária para adesão à pesquisa, explicando a importância, destacando o anonimato e a participação voluntária.



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

2 CÁLCULO DA AMOSTRA

Estrategicamente optou-se em realizar a pesquisa em dois momentos, primeiro, na sede administrativa e posteriormente nas unidades de ponta. Na sede administrativa também estão lotados os enfermeiros Gerentes e Supervisores que atuam nas unidades de ponta. O cálculo do tamanho da amostra levou em consideração um nível de confiança de 95%, admitindo-se um erro amostral de 4%, conforme segue:

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

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

Onde:

N = Tamanho da população;

n = Tamanho da amostra;

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

E_0 = Erro amostral tolerável.

Como em 31 de dezembro de 2023, a Associação Segeam contava com 100 colaboradores em sua sede administrativa, aplicando-se o cálculo amostral, necessitaríamos de um quantitativo mínimo de 86 respondentes para que se obtivesse a representatividade na amostra.

Houve 92 respondentes na pesquisa, realizada, conforme demonstrado no link https://docs.google.com/forms/d/1WIGWv7SATIxuzpDLY14UP9hEhSe3O-2_oqCWV3IXrck/edit. Tal informação estará acessível para consulta pelo período de 12 (doze) meses.



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

3 ASPECTOS ÉTICOS

Os respondentes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi anexado ao questionário de cada participante. Desta forma, a pesquisa seguiu as orientações éticas previstas na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012). O Termo de Consentimento também está disponível no link mencionado no item anterior.

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Análise Quantitativa

Para a análise quantitativa foi utilizado o software denominado 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 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. Para a presente análise vários cruzamentos foram realizados com o intuito de elucidar questões que por alguma razão necessitassem de maiores esclarecimentos. Os gráficos com os cruzamentos realizados constam no APÊNDICE B.

4.1.1 Identificação

Conforme listado no APÊNDICE A a pesquisa contou com 77 questões de cunho quantitativo e as perguntas de número um à de número oito referiram-se ao eixo de identificação. Os resultados demonstram que os colaboradores que atuam na sede da Segeam são majoritariamente do gênero feminino, com idade entre 26 a 42 anos, possuem pós-graduação e têm entre dois a cinco anos de atuação na Associação; residem principalmente nos bairros Parque 10 de Novembro, Cidade Nova, Japiim, Novo Aleixo e Cidade Nova e trabalham no horário comercial.

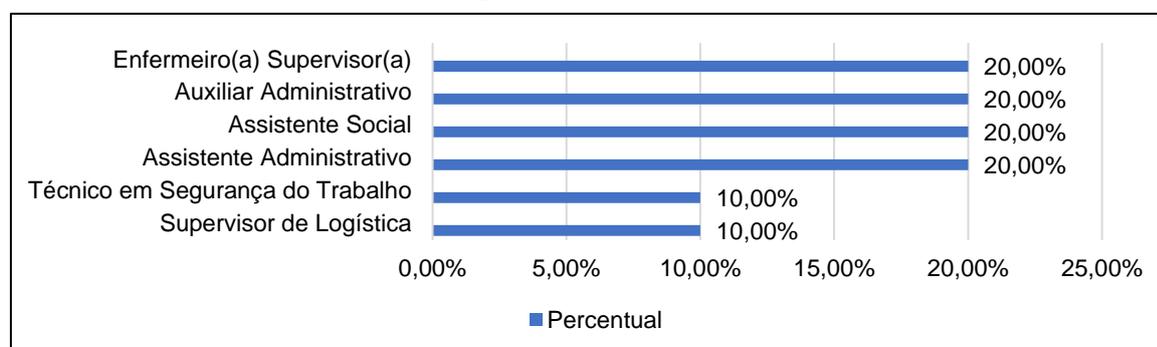
Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

4.1.2 Respeito nas Relações e Ambiente de Trabalho

O respeito nas relações e ambiente de trabalho foi o eixo tratado nas questões de número nove a 15. A pesquisa apontou que os colaboradores da Segeam se sentem respeitados, tanto pelos colegas de trabalho quanto pelo superior imediato; criaram vínculos pessoais trabalhando na Segeam; acreditam que a Associação é um bom lugar para se trabalhar; confiam no potencial profissional de seus colegas de trabalho; acreditam que seus relacionamentos com os colegas favorecem a execução das suas atividades, além de se sentirem pertencentes à Associação Segeam.

Apesar de o índice de insatisfação ser de apenas 10,9%, identificou-se os cargos dos colaboradores que não consideram a Segeam um bom lugar para se trabalhar neste momento, e temos o que se aponta no gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Colaboradores que não consideram a SEGEAM um bom lugar para se trabalhar



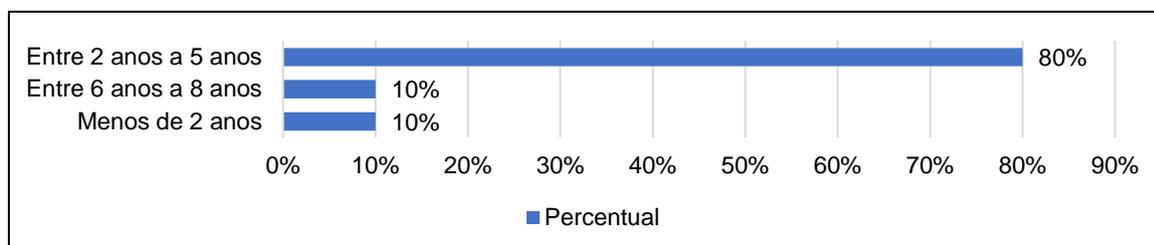
Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Os maiores índices de insatisfação estão entre os enfermeiros supervisores, seguidos dos auxiliares administrativos e assistentes sociais.

Na intenção de relacionar o grau de insatisfação com o tempo de serviço realizou-se o cruzamento dessas duas variáveis e o Gráfico 2 aponta o resultado.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 2 – Insatisfação X Tempo de serviço



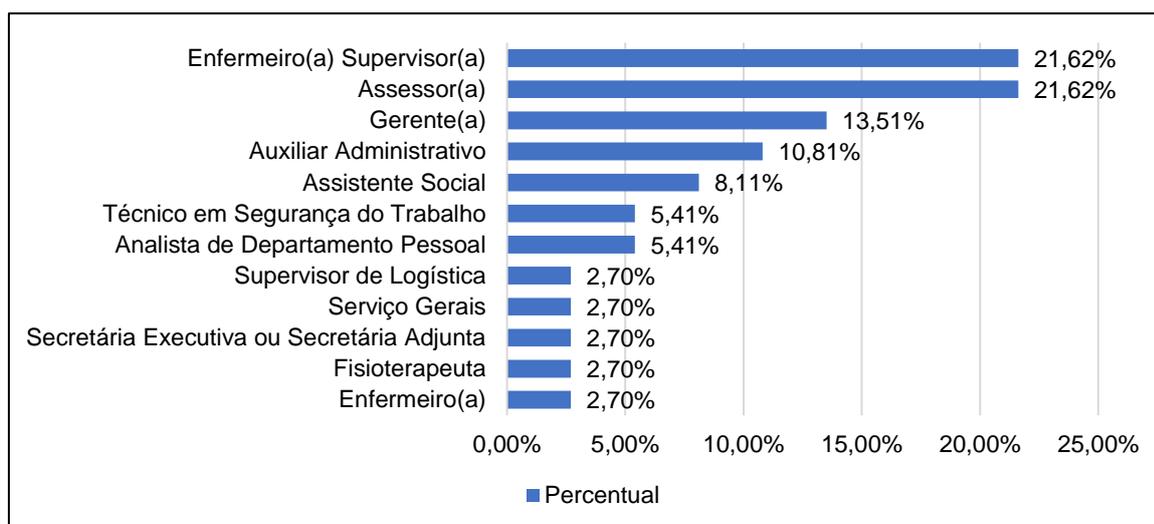
Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

A maioria dos colaboradores que não consideram a Segeam um bom lugar para se trabalhar possuem entre 2 a 5 anos de tempo de serviço.

4.1.3 Cooperação e Clima Organizacional

As questões de número 16 a 21 discorreram sobre o tema cooperação e clima organizacional. Para 54,3% dos colaboradores, existe cooperação entre os setores no ambiente de trabalho. No entanto, 45,7% afirmaram que essa cooperação existe “às vezes” ou que “não” existe. Os cargos que apontam menos cooperação constam no gráfico, a seguir:

Gráfico 3 – Falta de cooperação entre setores X Cargo



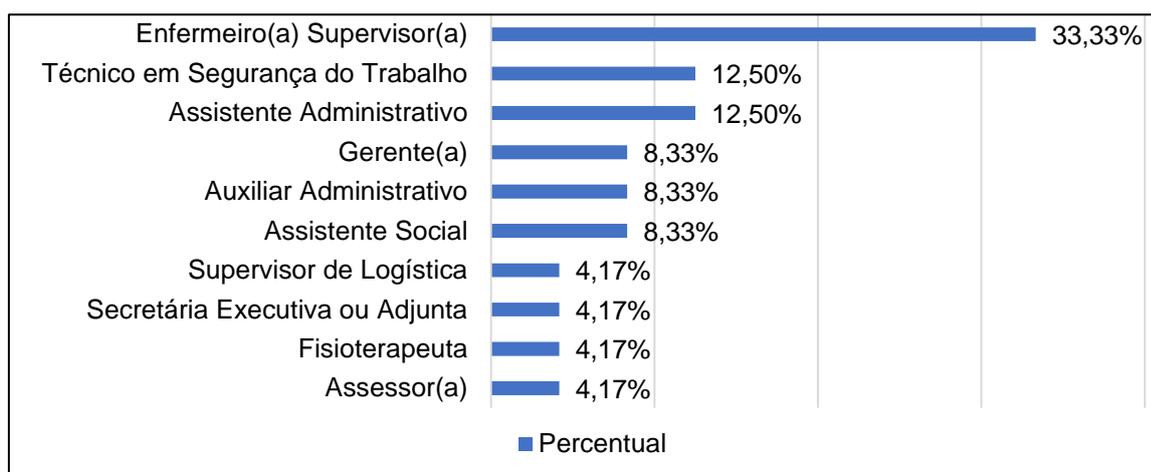
Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Os cargos que mais sentem a falta de cooperação entre os setores são os enfermeiros supervisores, seguidos dos assessores e gerentes.

Ainda nesse eixo de análise, a pesquisa demonstrou que há ajuda mútua entre os colegas em casos de necessidade e o clima de trabalho dentro do setor foi considerado bom. Em relação aos conflitos no ambiente de trabalho, 72,8% dos colaboradores afirmaram que estes são resolvidos adequadamente e 27,2% acreditam que somente “às vezes” ou “não” são resolvidos dessa maneira. Os cruzamentos da última categoria mostram a seguinte informação:

Gráfico 4 – Conflitos “não” resolvidos adequadamente ou “às vezes”



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

O cargo mais sensível quanto à resolução adequada de conflitos é o enfermeiro supervisor, que representa 33% da amostra de insatisfação.

4.1.4 Potencial Profissional

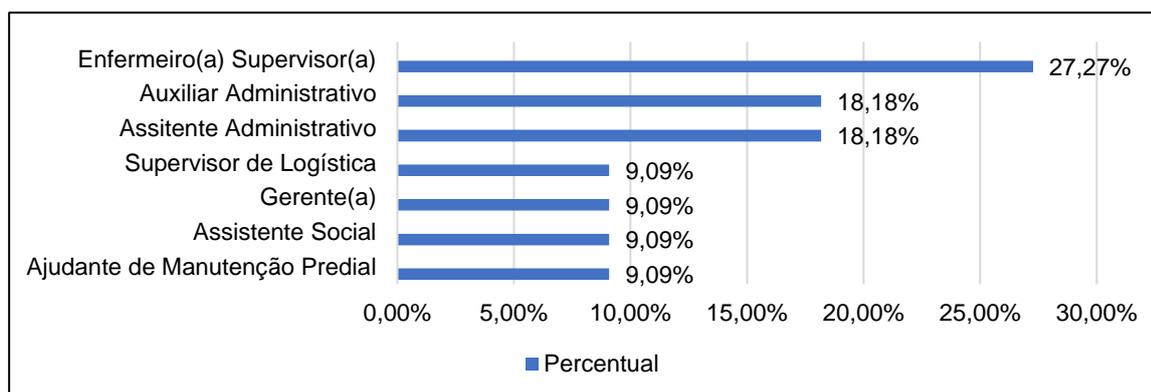
O eixo denominado de potencial profissional foi abordado nas questões de número 22 a 25. Para 70,7 % dos colaboradores que atuam na sede da Segeam o potencial profissional tem sido adequadamente aproveitado pela Associação, no entanto, 17,4% afirmaram que esse potencial tem sido aproveitado “mais ou menos”

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

e 12% acreditam que esse potencial “não” tem sido aproveitado adequadamente pela Segeam.

Para esta questão de pesquisa realizou-se dois cruzamentos em separado, um para identificar os cargos que consideraram “mais ou menos”, e outro para os que responderam que o potencial profissional “não” tem sido aproveitado pela Segeam, conforme demonstrado nos Gráficos 5 e 6.

Gráfico 5 – Potencial profissional “mais ou menos” aproveitado pela Segeam



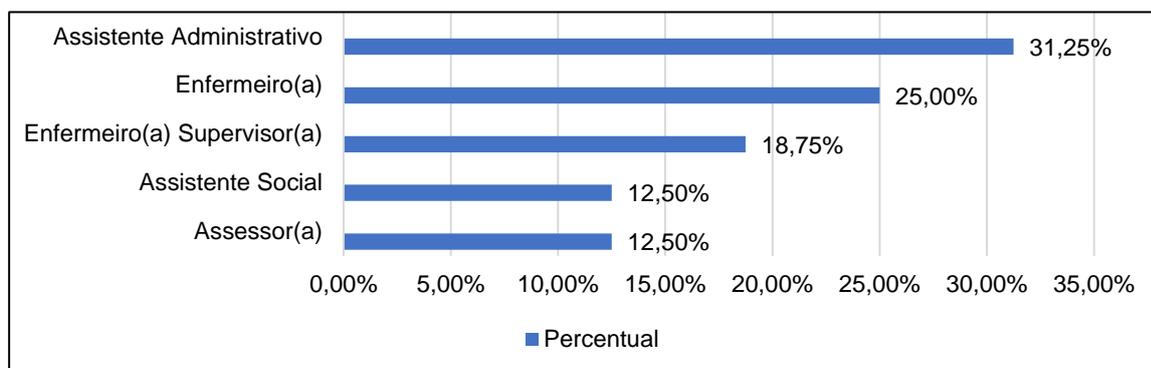
Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Os enfermeiros supervisores acreditam que seu potencial profissional é “mais ou menos” aproveitado pela Associação Segeam, representando 27,27% do total da amostra.

Já os colaboradores que julgaram que seus potenciais “não” são aproveitados, destacam-se os cargos de assistente administrativo, enfermeiro, e enfermeiro supervisor, que juntos representam 70% da amostra estudada, como demonstrado no Gráfico 6.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

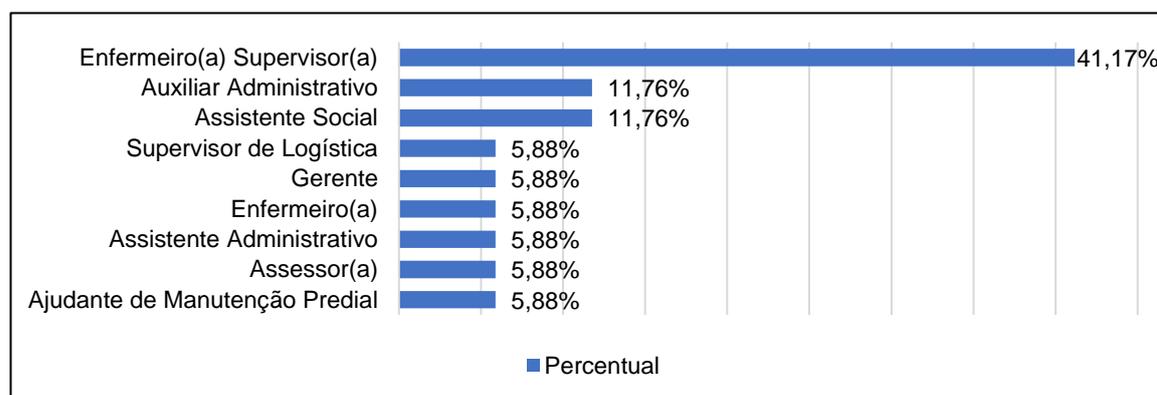
Gráfico 6 – Potencial profissional “não” aproveitado pela Segeam



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

A ampla maioria dos funcionários está satisfeita com as responsabilidades que lhe são atribuídas, no entanto, 18,5% afirmaram estarem insatisfeitos. Com o propósito de se identificar os colaboradores mais insatisfeitos com as suas atribuições realizou-se o cruzamento com a variável cargo, conforme demonstra o Gráfico 7.

Gráfico 7 – Insatisfação com as atribuições X Cargo ocupado



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Os colaboradores mais insatisfeitos com as suas atribuições são os enfermeiros supervisores que compõem 41,17% da amostra investigada.

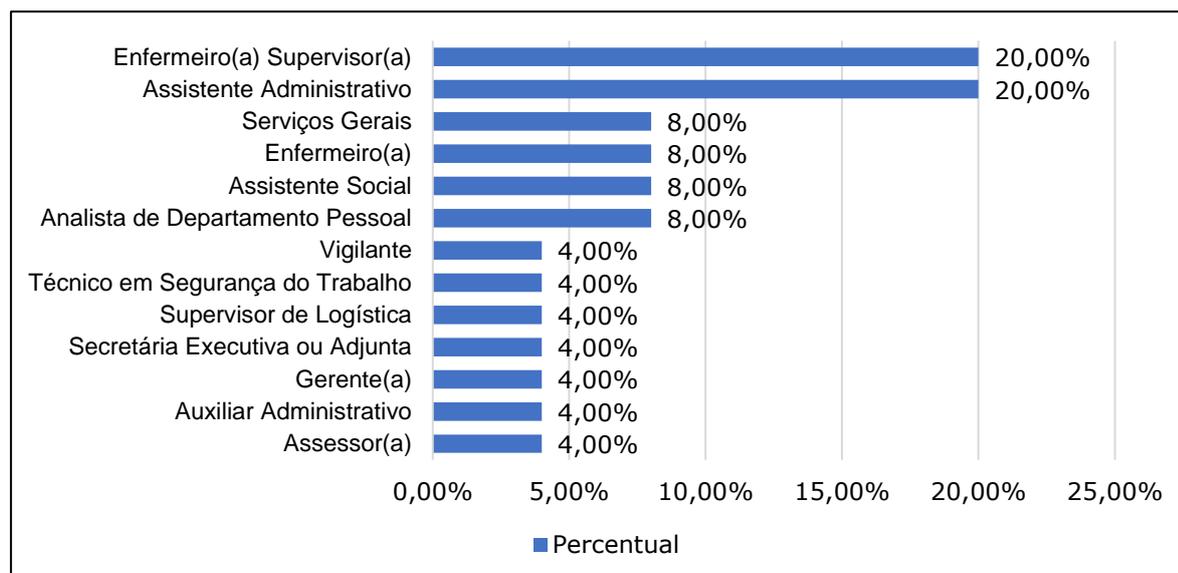
Ainda de acordo com esse eixo, a pesquisa mostrou que os colaboradores sentem segurança em relação à estabilidade de seus empregos e não aceitariam trocar a Segeam por outra instituição, mesmo com a oferta dos mesmos salários e benefícios.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

4.1.5 Tomada de decisão e Autonomia

As questões de número 26 a 31 aludiram sobre o eixo de tomada de decisão e autonomia. Para a ampla maioria dos colaboradores os assuntos são debatidos antes das decisões serem tomadas; há confiança no seu superior imediato para tratativas trabalhistas; entendem a importância das suas atividades para os objetivos organizacionais da Segeam e têm autonomia para realizar suas demandas diárias. No entanto, 34,8% do total da amostra sente que suas opiniões são “mais ou menos” ou “não” são levadas em consideração.

Gráfico 8 – Insatisfação com a participação nas tomadas de decisão



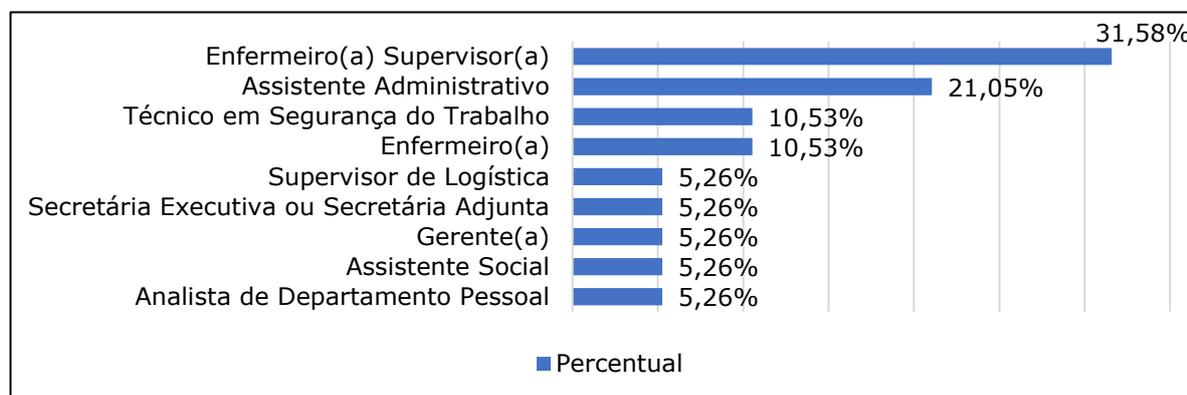
Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

O Gráfico 8 mostra que os enfermeiros supervisores e os assistentes administrativos são os profissionais que mais sentem que suas opiniões não são levadas em consideração para as tomadas de decisões.

Ainda sobre o eixo de tomada de decisão e autonomia é importante destacar que, apesar da ampla maioria se sentir segura ao expressar o que sente, 20,7% afirmaram que não. Ao estratificar as variáveis tem-se o que demonstra o Gráfico 9.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 9 – Liberdade de expressão X Cargos



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

O Gráfico aponta que os enfermeiros supervisores são os que se sentem menos seguros em dizer o que pensam na Associação Segeam, seguidos dos assistentes administrativos.

4.1.6 Capacitação e Equipamentos

A capacitação e equipamentos foram retratados nas questões de número 32 a 34. Os resultados da pesquisa apontaram que a Associação Segeam dá condições de treinamento e desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus colaboradores; que estes possuem acesso a todas as ferramentas físicas e digitais para desempenhar as suas funções e que seus superiores hierárquicos oferecem o suporte necessário para a realização de seus trabalhos.

4.1.7 Segurança e Saúde no trabalho

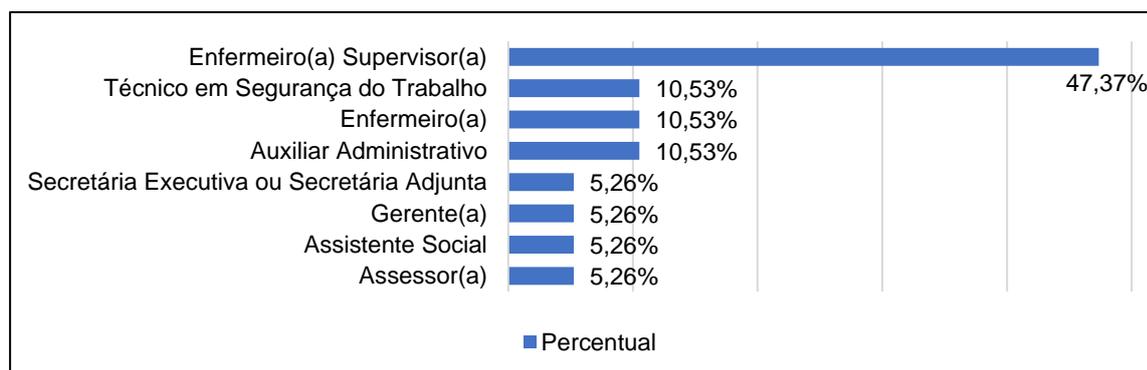
As questões de número 35 a 41, além de 45 trataram do tema segurança e saúde no trabalho. Esse eixo foi o que apresentou o maior equilíbrio entre respostas positivas e negativas. A pesquisa mostrou que 50% dos colaboradores não têm tido problema com o transporte casa – local de trabalho/local de trabalho – casa e 85,9% consideram “sempre” ou “quase sempre” seguro, fisicamente, psicologicamente e emocionalmente o espaço em que trabalham. Os resultados também apontaram que 30,4% dos colaboradores não têm apresentado sintomas de nervosismo,

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

preocupação, tristeza e tensão relacionados ao trabalho; no entanto 29,3% afirmam que “sim” e 40,3% estão sentindo “mais ou menos”. Quanto aos sintomas de perda de sono, dor de cabeça, dor de barriga e tremor nas mãos associados ao trabalho, a pesquisa mostrou que 49,9% não sentem, contra 51,1% que afirmaram “sim” ou “mais ou menos”, sentem.

O gráfico abaixo mostra os cargos mais sensíveis ao conjunto dos sintomas investigados nas questões 37 e 38.

Gráfico 10 – Sintomas de nervosismo, preocupação, tristeza, tensão, perda de sono, dor de cabeça, dor de barriga e tremor nas mãos, relacionados ao trabalho X Cargos



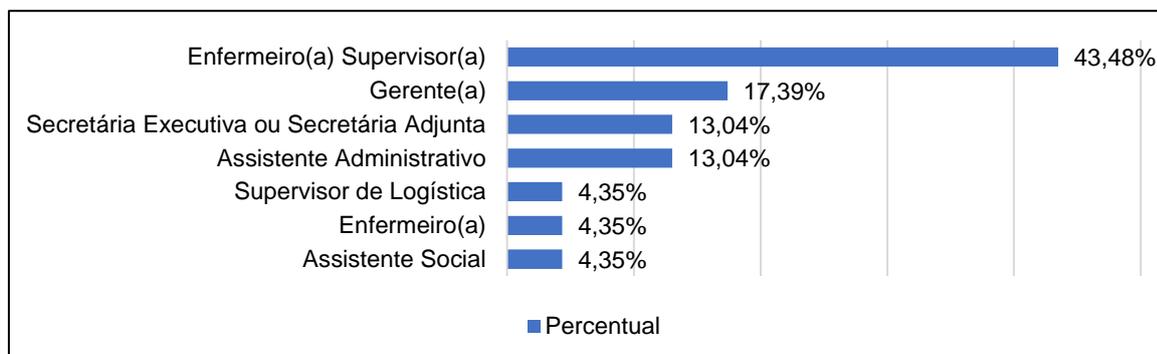
Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

O enfermeiro supervisor é o cargo que mais evidenciou apresentar os sintomas de nervosismo, preocupação, tristeza, tensão, perda de sono, dor de cabeça, dor de barriga e tremor nas mãos, associados ao trabalho, com uma representatividade de 47,37% da amostra investigada.

Quanto ao nível de pressão nas atividades desempenhadas no trabalho, 56,5% dos colaboradores responderam que este é “médio” e 25% consideraram “alto” o nível de pressão. Os cargos que julgaram o nível “alto” de pressão são demonstrados no gráfico, na sequência.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 11 – Pressão nas atividades desempenhadas X Cargos



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

O cargo de enfermeiro supervisor é o que se sente o nível de pressão mais alto.

Esse eixo de análise também demonstrou que a sede da Associação Segeam é considerada ambiente adequado para realizar as atividades diárias e que as atividades funcionais estão razoavelmente bem distribuídas para a carga horária de serviço, de maneira que os colaboradores não se sentem sobrecarregados.

4.1.8 Cultura Organizacional

A cultura organizacional foi o eixo discorrido nas questões de número 42 a 44. De maneira bastante significativa os colaboradores da sede afirmaram que conhecem a Missão, Visão e Valores da Segeam; que a cultura organizacional da Associação está alinhada aos seus valores pessoais e acreditam que os valores propagados pela Segeam são realmente colocados em prática.

4.1.9 Reconhecimento, Desempenho e Oportunidades

As asserções de número 46 a 52 versaram sobre os temas reconhecimento, desempenho e oportunidades. A pesquisa concluiu que os colaboradores da sede da Associação Segeam acreditam que o seu potencial profissional é reconhecido pelo superior imediato; que este valoriza suas entregas diárias; que são informados sobre seus desempenhos; que são incentivados a aprender e impulsionar suas carreiras; que têm interesses em ascender profissionalmente; que enxergam seu crescimento

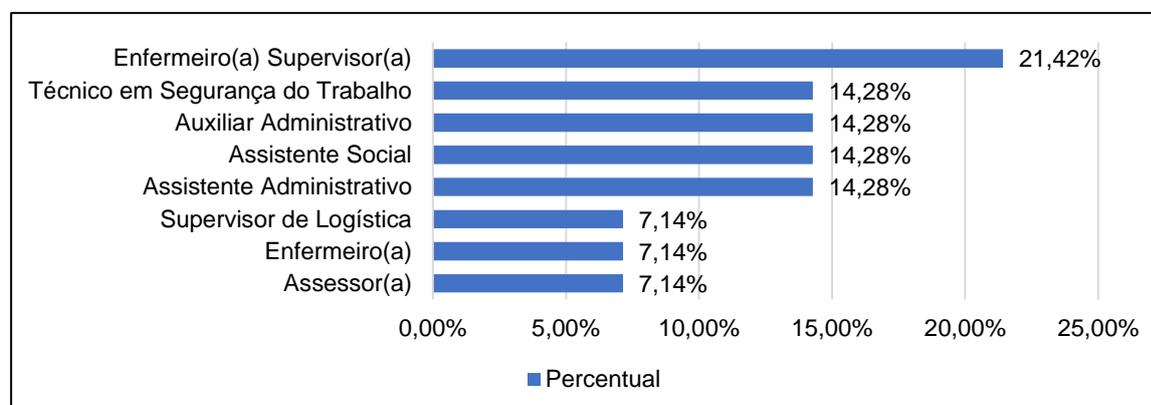
Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

profissional na Segeam e que entendem quais entregas são necessárias para alcançar novas posições.

4.1.10 Liderança e Comunicação

As variáveis de liderança e comunicação compuseram as indagações de número 53 a 60. Para 84,8% dos colaboradores, seus superiores hierárquicos possuem boa capacidade de liderança e 14,2% responderam que apresentam capacidade “mais ou menos” de liderança. Destes, o cargo de enfermeiro supervisor representa 21,42% da amostra investigada, seguido dos cargos de técnico em segurança do trabalho, auxiliar administrativo, assistente social e assistente administrativo, com 14,28% cada um deles.

Gráfico 12 – Liderança possui “mais ou menos” capacidade de liderança X Cargo



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

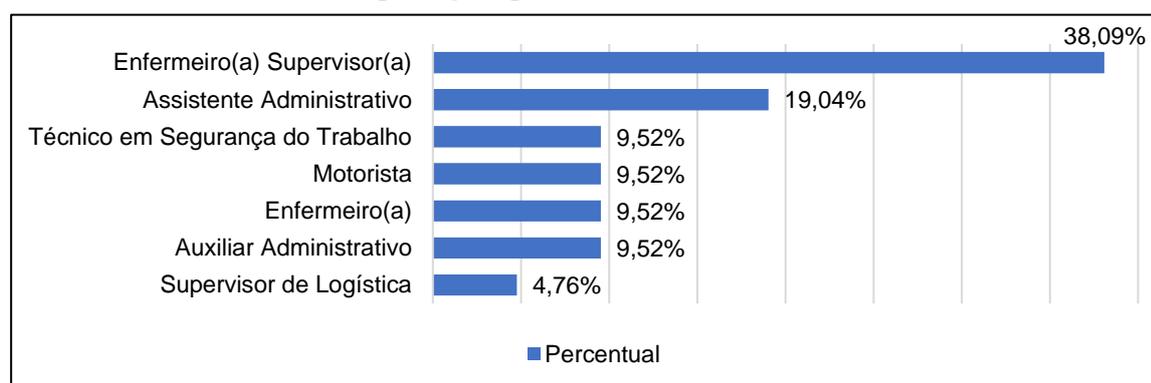
A pesquisa também mostrou que 64,1% dos colaboradores da sede da Associação Segeam avaliam “muito bem” seus superiores imediatos quanto à motivação de seus subordinados e 63% consideram que são “muito bem” representados por eles perante os escalões superiores, além de serem receptivos às sugestões de mudança.

Quanto à possibilidade de mudança de setor, 90,2% responderam que não gostariam de mudar e apenas 9,8% disseram que “sim”. Dentre os respondentes

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

“sim”, tem-se que o cargo de enfermeiro supervisor representa 38,09% da amostra, seguido do cargo de técnico em segurança do trabalho, com 19,04%, conforme demonstra o gráfico abaixo.

Gráfico 13 – Cargos que gostariam de mudar de setor

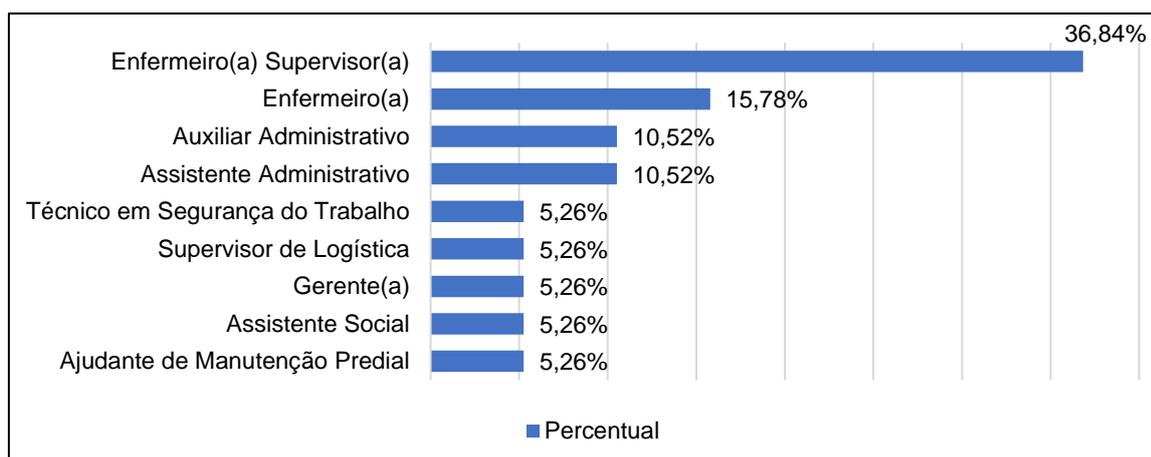


Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Ainda nesse segmento temático, 77,2% dos colaboradores afirmaram que o superior imediato explica adequadamente ao colaborador o motivo das decisões tomadas e 83,7% disseram que este é claro nas funções que delega. Quanto à eficácia na comunicação, 78,3% assentiram que a comunicação entre superior imediato e colaborador é transparente e 21,7% alegaram que esta comunicação é “às vezes” ou não é transparente, conforme quadro abaixo.

Gráfico 14 – Comunicação “às vezes” ou “não” transparente X Cargos

Elaboração: Daniel André Gomes Júnior



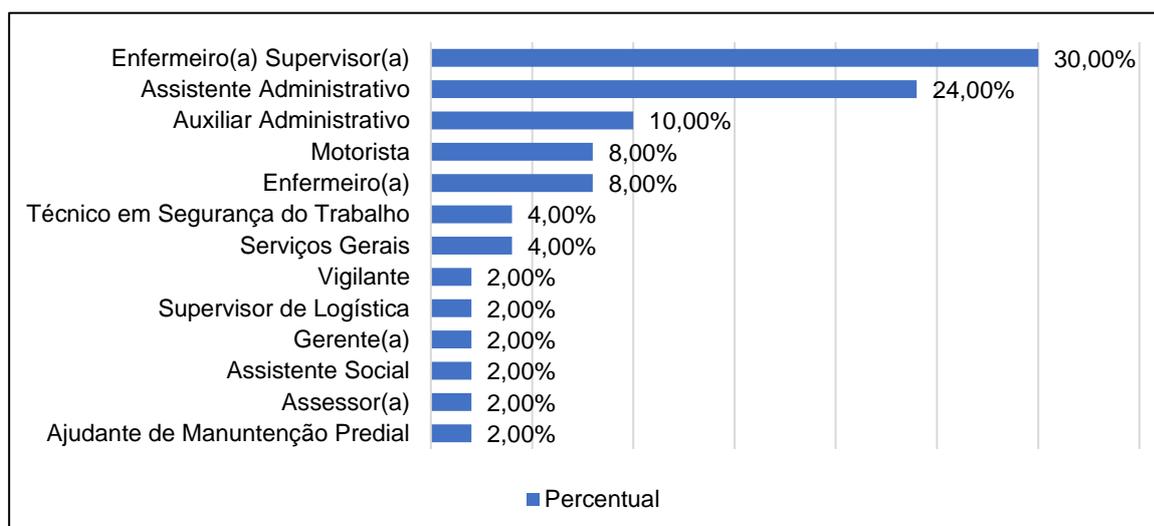
Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Os cargos de enfermeiro supervisor e enfermeiro são os que mais se ressentem de transparência na comunicação e juntos representam 52,62% da amostra investigada.

4.1.11 Salários e Benefícios

As questões de número 61 a 68 referiram-se ao tema salários e benefícios. A pesquisa apontou que 45,7% dos colaboradores estão satisfeitos com as suas remunerações contra 54,3% que dizem não estarem. O gráfico abaixo mostra os cargos onde ocorrem maiores níveis de insatisfação com a remuneração recebida.

Gráfico 15 – Insatisfação salarial X Cargos



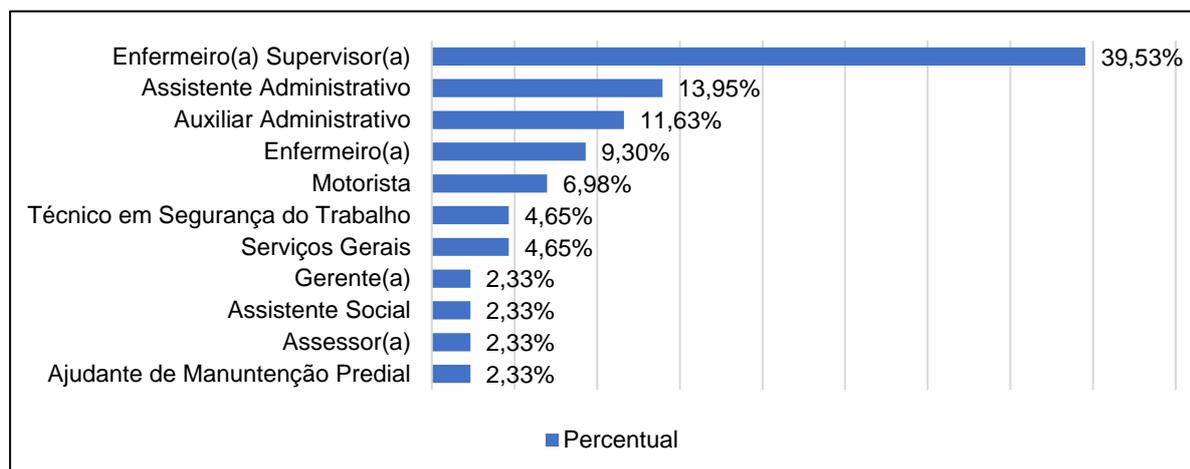
Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Os cargos de enfermeiro supervisor e auxiliar administrativo respondem por 54% da insatisfação salarial dos colaboradores da sede da Associação Segeam.

A pesquisa ainda indica que 53,3% dos colaboradores da sede consideram seus salários justos e 46,7% afirmaram que não. Abaixo temos os cargos mais sensíveis a tal situação.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 16 – Insatisfação salarial X Cargo (critério de justiça)



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

O cargo de enfermeiro supervisor responde por 39,5% da amostra que considera que o salário não é justo para as atividades que desempenha.

Ainda nesse eixo de análise a pesquisa indicou que os colaboradores da sede da Associação entendem como funciona o processo de repasse financeiro da entidade contratante à Segeam. No entanto, para 70,7% dos funcionários os atrasos salariais carregam consigo diversos impactos negativos, conforme respondido na questão 64, demonstrada a seguir.

Gráfico 17 – Pergunta 64 – Quando os repasses financeiros não são realizados tempestivamente pela entidade contratante à Segeam, qual impacto deste atraso para você?

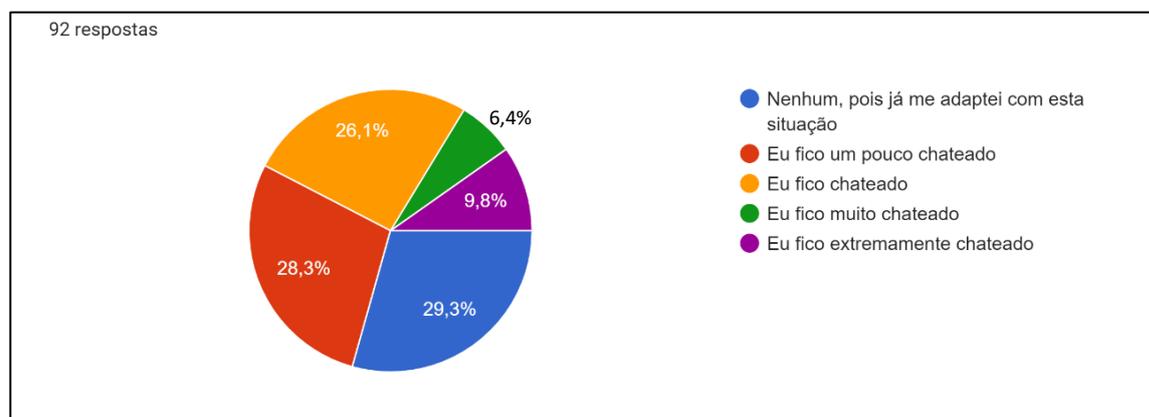


Imagem: Google Forms

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Apesar dos impactos negativos que os atrasos salariais ocasionam aos colaboradores, 29,3% destes já desenvolveram certa resiliência de adaptação a essa contingência. Tal fato se confirma quando a pesquisa também demonstra que, apesar dos impactos negativos ocasionados pelos atrasos salariais, 95,7% dos colaboradores continuam trabalhando normalmente até que os salários sejam efetivamente pagos, conforme evidenciado na questão 65.

Gráfico 18 – Pergunta 65 – Qual o impacto de possível atraso no pagamento de seu salário sobre sua rotina de trabalho

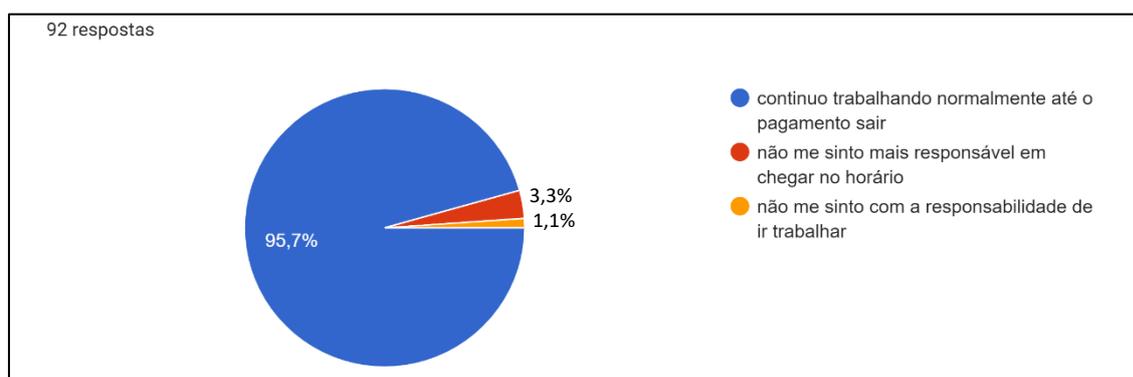


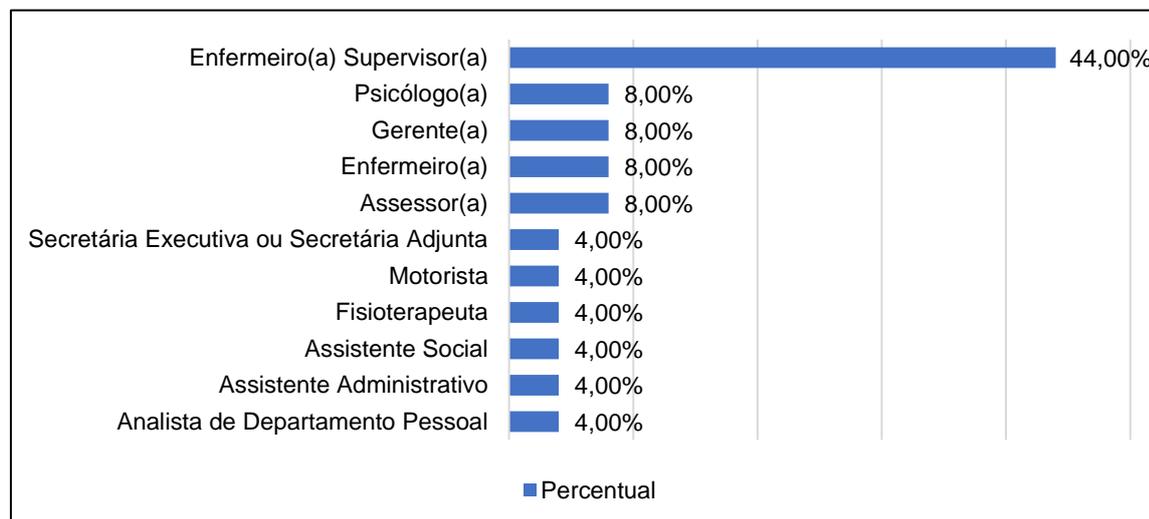
Imagem: Google Forms

A isso se soma o fato de que, para 89,1% dos colaboradores está claro que eventuais atrasos no pagamento dos salários não são provocados intencionalmente pela Associação Segeam. No entanto, apenas 46,7% dos colaboradores acompanham os trâmites do processo de pagamento pela entidade contratante.

A pesquisa também evidenciou que 27,2% dos colaboradores da sede administrativa da Associação possuem outros vínculos funcionais além da Segeam. O gráfico abaixo estratifica essa variável.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 19 – Vínculos funcionais fora da Segeam X Cargo



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Os enfermeiros supervisores são os que mais possuem vínculos funcionais com outras instituições, além da Segeam e respondem por 44% da amostra investigada.

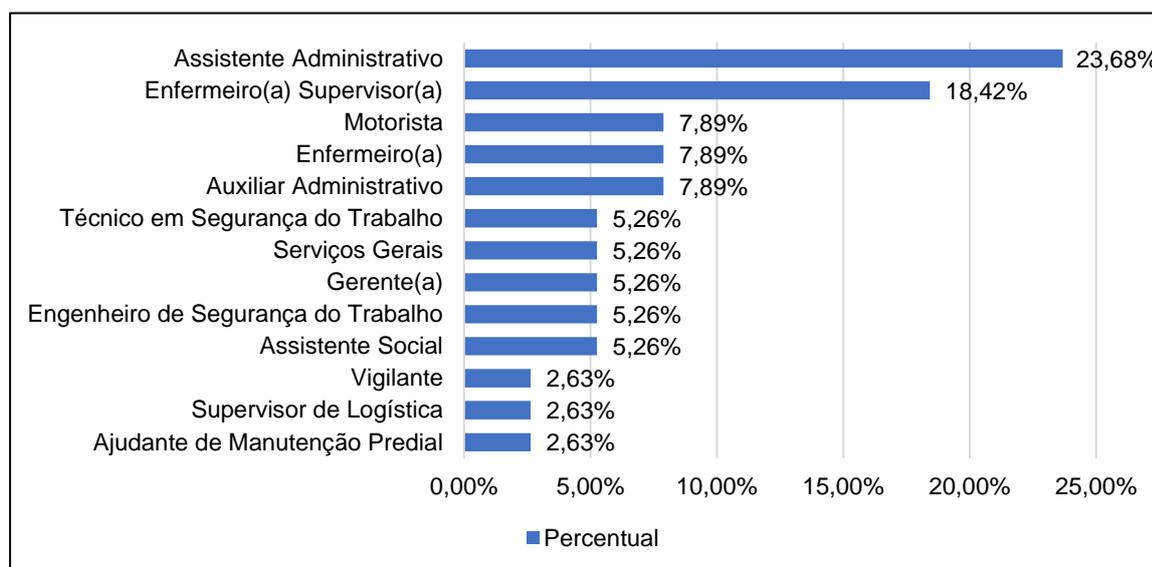
4.1.12 Motivação e Absenteísmo

E por fim, as questões de número 69 a 77 tiveram a intenção de ajudar a elucidar as temáticas da motivação para o trabalho e o absenteísmo.

Quanto ao colaborador se sentir desafiado no trabalho, 58,7% destes afirmaram que “sim” e 41,30% alegaram que “não” ou “às vezes” se sentem desafiados. Ao relacionar a variável com os cargos temos o que os cargos de assistente administrativo e enfermeiro supervisor representam 42,1% do total da amostra, com 23,68% e 18,42% respectivamente, conforme apontado no gráfico abaixo.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 20 – Sentem-se desafiados “às vezes” ou “não” se sentem X Cargo

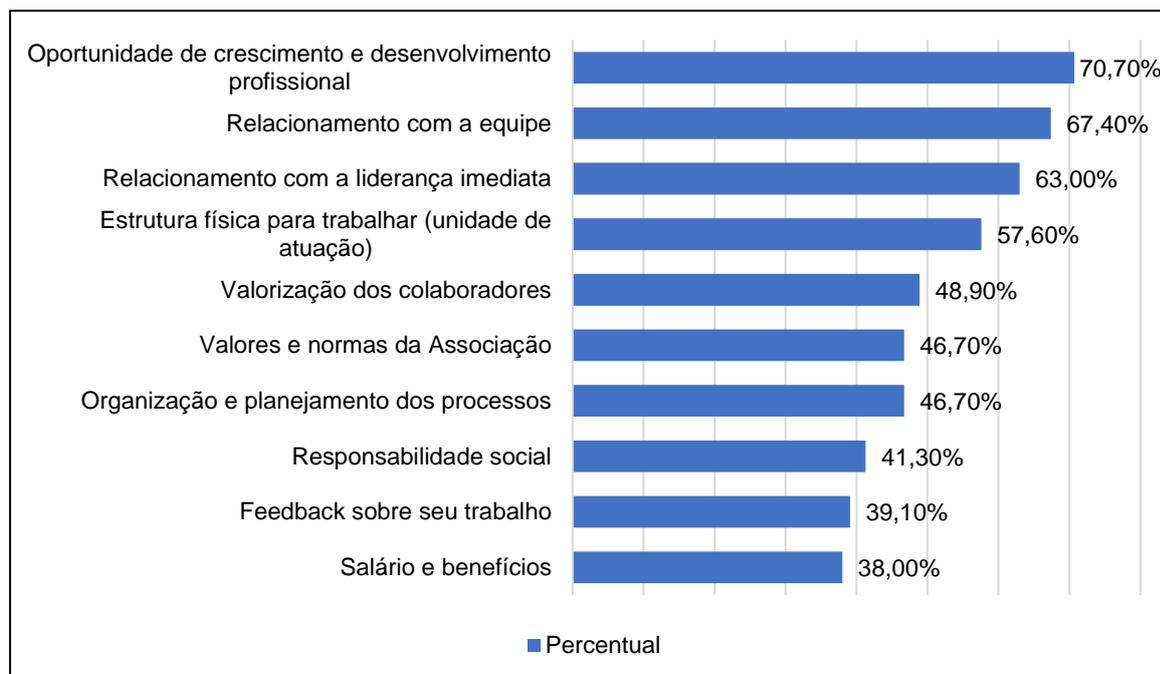


Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

A pesquisa também mostrou que os colaboradores indicariam a Segeam para um amigo; 68,5% se sentem realizados profissionalmente; 77,2% se sentem felizes em trabalhar na Associação Segeam e é motivo de orgulho para 95,7% dos colaboradores que atuam na sede administrativa. O gráfico a seguir mostra que são as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, relacionamento com a equipe e com a chefia imediata os três pontos mais citados como positivos em se trabalhar na Associação Segeam. Ressalte-se que para as essas questões de pesquisa apontadas nos Gráficos 21, 22, 23 e 24 houve a possibilidade de se assinalar mais de uma alternativa.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

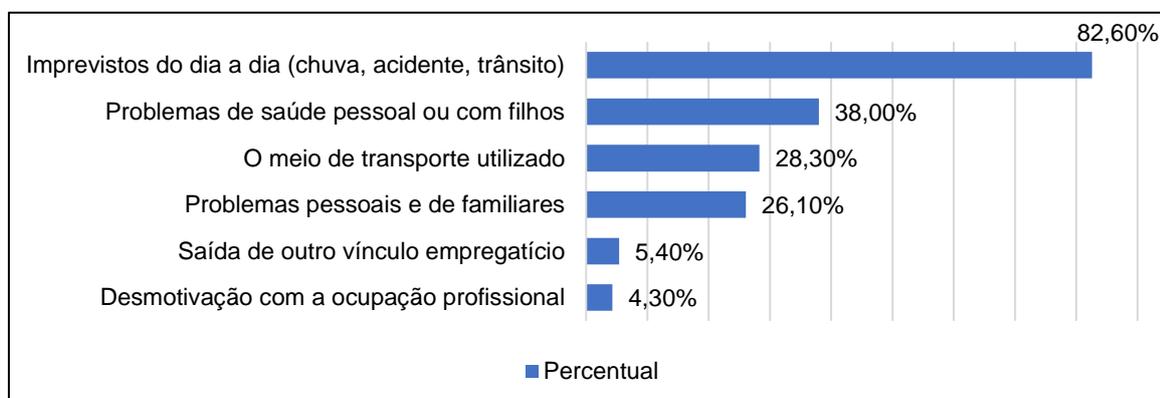
Gráfico 21 – Pontos positivos em se trabalhar na Segeam



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Quanto aos motivos apontados que fazem os colaboradores da sede administrativa chegarem atrasados ao trabalho, 82,6% alegaram serem os imprevistos do dia a dia, seguido de problemas de saúde pessoal ou com filhos, meio de transporte utilizado, além de problemas pessoais e de familiares, conforme o Gráfico 22.

Gráfico 22 – Motivos para chegar atrasado no ambiente de trabalho

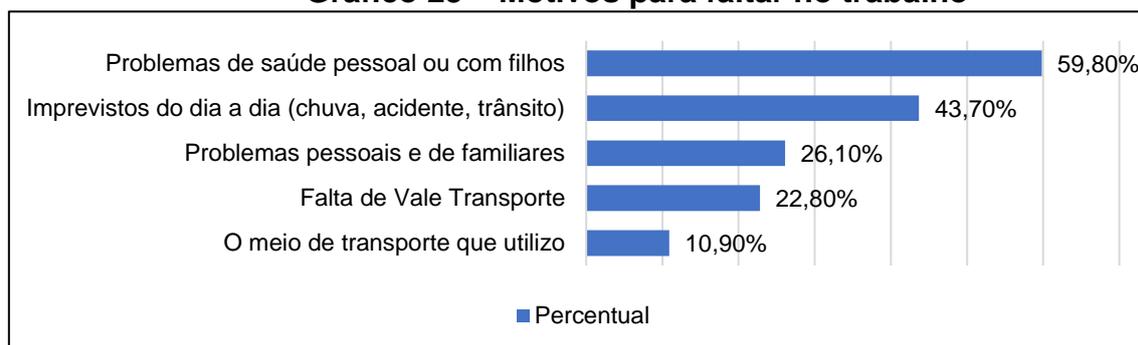


Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Em relação aos motivos de falta ao trabalho, os colaboradores da sede da Associação Segeam indicaram como os três principais: problemas de saúde pessoal ou com filhos, imprevistos do dia a dia, além de problemas pessoais e familiares.

Gráfico 23 – Motivos para faltar no trabalho

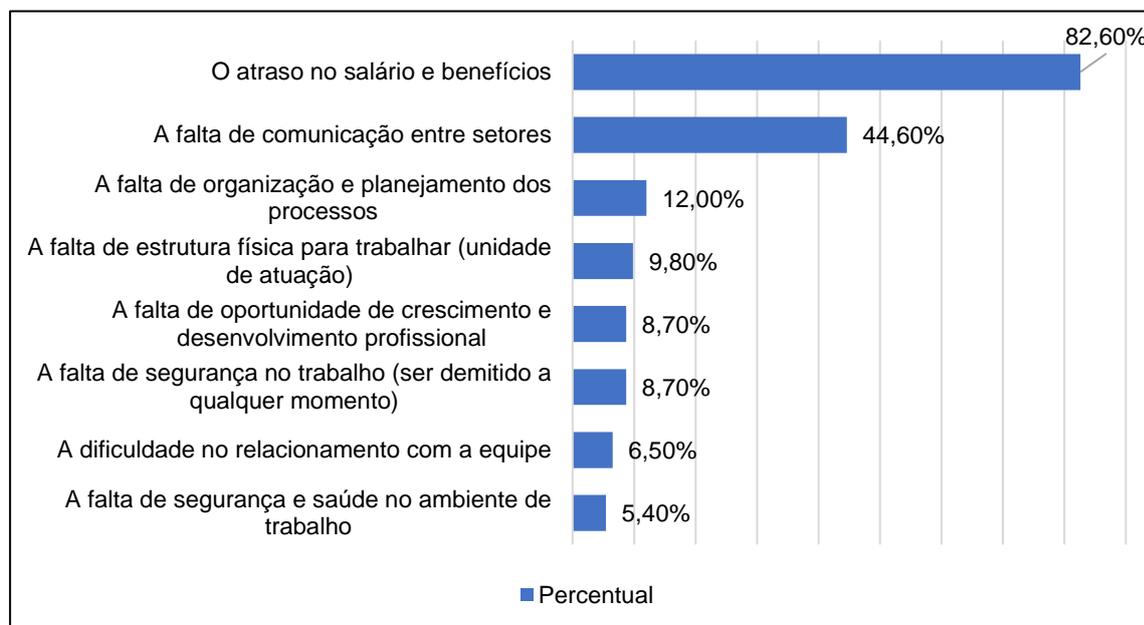


Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

O último gráfico mostra quais são os pontos que os colaboradores consideram negativos em se trabalhar as Segeam. O atraso no salário foi apontado como o principal, com 82,6% da amostra. No entanto, chama atenção que a falta de comunicação entre os setores represente 44,6% do universo investigado. Tal resultado corrobora com os resultados já evidenciados e discutidos no item 5.1.3, Cooperação e Clima Organizacional, bem como foi temática chave na análise qualitativa. A falta de organização e planejamento dos processos foi o terceiro apontamento, com 12% da amostra.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 24 – Pontos negativos em trabalhar na Segeam



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Nas próximas seções, abordaremos os aspectos qualitativos da pesquisa.

4.2 Análise Qualitativa

Nesta seção serão abordados os resultados da pesquisa de cunho qualitativo. As respostas foram analisadas com a utilização da técnica denominada Análise de Conteúdo, onde são identificados os núcleos de sentido que compõem uma comunicação (BARDIN, 2016). Foram determinadas as unidades de registros (palavra-chave ou frase), as unidades de contextos (a delimitação do contexto de compreensão da unidade de registro) e os recortes que orientaram a análise. Posteriormente foram criadas, as categorias e a modalidade de codificação, e, finalmente, realizadas inferências e interpretação dos achados.

Assim, a Análise de Conteúdo foi a técnica utilizada para dar suporte e embasamento metodológico às reflexões acerca das questões suscitadas a partir da pergunta de número 78 “***Você gostaria de dar alguma ideia ou sugestão para a Diretoria Executiva da Segeam?***”. Dessa maneira, foram catalogadas 47 unidades

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

de registros elegíveis, face às 39 respostas à pergunta em referência. Todas as unidades de registro que se repetiram ao menos uma vez, ou seja, a partir de dois apontamentos, considerou-se elegível.

Quadro 1 – Temática Central, Unidades de registro e Unidades de contexto

“Você gostaria de dar alguma ideia ou sugestão para a diretoria Executiva da Segeam?”

Item	Unidade de Registro	Unidade de Contexto	Total	* % t
01	Comunicação	1, 2, 5, 20, 22, 23, 26, 27, 30, 34, 35, 36, 38, 41, 45, 46	16	34%
02	Interação	4, 5, 13, 17, 22, 23, 26 30, 34	09	19%
03	Gestão	3, 6, 9, 12, 21, 27, 28, 29, 48	09	19%
04	Valorização Profissional	8, 10, 11, 24, 25, 27, 42, 45	08	17%
05	Capacitação Profissional	15, 18, 40, 40, 50, 51	06	13%
06	Transparência	19, 20, 26, 36, 37	05	11%
07	Equidade	16, 42, 44, 46, 47	5	11%
08	Novos Mercados	7, 39	2	4%

*n= 47

Elaborado pela autora

4.2.1 Temática 1 – Comunicação

Para os colaboradores da sede da Associação Segeam e seus supervisores que atuam nas unidades de saúde, o ponto mais nevrálgico da instituição reside na falta de comunicação, conforme apontado em 16 fragmentos representando 34% do total destes. Ressalte-se que tais fragmentos são sugestões dos colaboradores direcionadas à Diretoria Executiva da Associação.

[...] o fortalecimento da comunicação para os colaboradores (1).

[...] Acho importante [a comunicação], seja para informações negativas, como positivas (2).

[...] Melhorar a comunicação entre a gestão e os colaboradores. (35)

[...] mais comunicação clara [...] para os colaboradores estarem cientes das coisas que acontecem (41).

[...] Que houvesse uma comunicação mais assertiva do Departamento Pessoal com a Secretaria de Atenção a Saúde (38).



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

[...] escrevo isso pelas experiências como assistencial, onde tudo que tínhamos na ponta eram respostas superficiais, o que dava margem para teorias e especulações (36).

Há sugestão sobre questões que já fazem parte da prática de gestão da Associação, no entanto, o colaborador não sabe. Isso reforça ainda mais a existência da falta de comunicação bem como a necessidade de implementação de estratégias para enfrentamento e mitigação desse quadro.

[...] sugiro reunião mensal com toda equipe da alta gestão, para alinhar as situações do mês (26).

Também é interessante ressaltar que as principais queixas em relação à comunicação não se prendem ao setor onde os colaboradores efetivamente trabalham. Para eles, falta comunicação entre setores da instituição, conforme se vê:

[...] melhorar a comunicação entre os setores (46).

[...] fortalecer a comunicação entre os setores da SEGEAM (22).

[...] Entender mais o fluxo de cada setor (23).

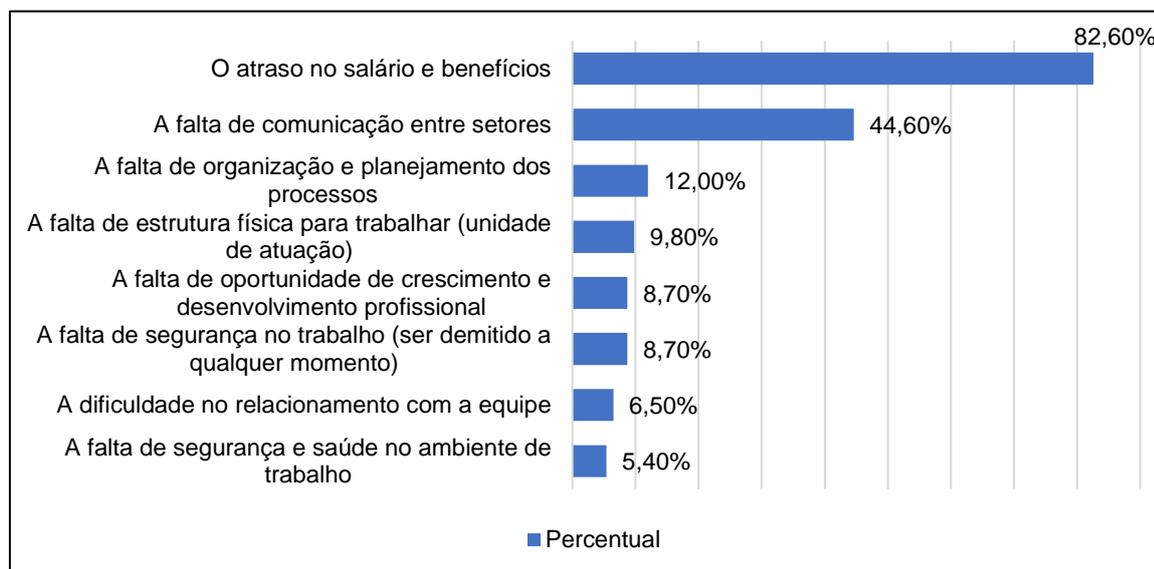
[...] às vezes o mesmo [colaborador] não está ciente de todos [os] processos que estão ocorrendo (45).

[...] Melhorias na comunicação entre os setores de modo que os processos possam fluir com mais eficácia (30).

Essas informações corroboram com os dados apontados na questão 77, onde 44,6% dos respondentes (41 colaboradores) afirmam que a falta de comunicação entre os setores é o ponto negativo em se trabalhar na Segeam.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 25 – Pontos negativos em se trabalhar na Segeam



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

Ressalte-se, contudo, que a comunicação entre superior imediato e colaborador é transparente, quando esta ocorre, conforme nos mostra a questão de número 60. Tais informações apontam caminhos para a implementação de estratégias de intervenção.

Gráfico 26 – Questão 60 – A comunicação entre superior imediato e colaborador é transparente?

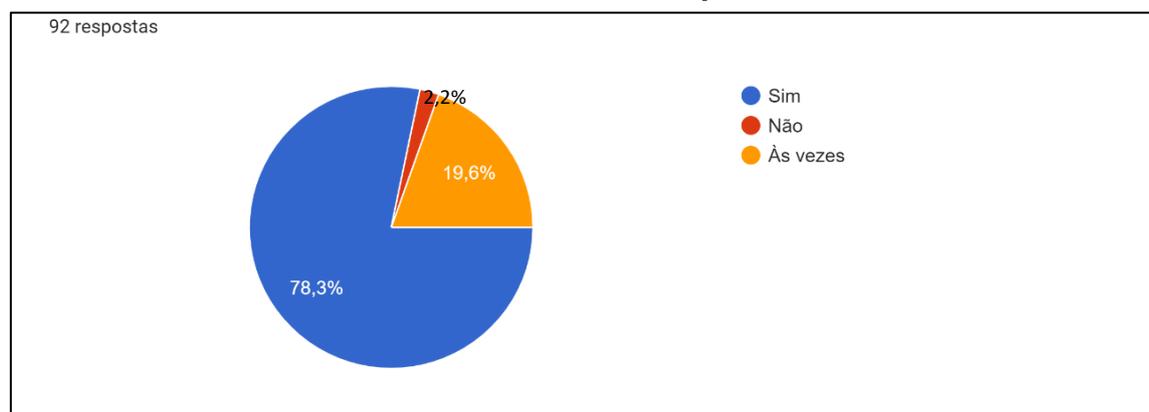


Imagem: Google Forms



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

4.2.2 Temática 2 – Integração entre os setores

Tão relevante quanto a sugestão em relação à comunicação foi a da falta de integração entre os setores da Segeam. Uma possível explicação é que uma situação decorre em função da outra, ou seja, a possível falta de integração entre os setores da sede pode se dar em decorrência da possível falta de comunicação na instituição. Nove fragmentos, 19% do total, apontam neste sentido.

[...] Integração entre setores (4).

[...] pois cada colaborador da Associação SEGEAM faz parte de um TIME, e que a interação entre esses TIMES, trazem conhecimento e maior agilidade na realização dos processos macros da Associação (13).

[...] Ter uma relação mais próxima com os colaboradores da ponta (17).

[...] Melhorias na integração e comunicação entre os setores de modo que os processos possam fluir com mais eficácia (30).

[...] Melhorar a comunicação e a integração entre os setores (34).

[...] que a comunicação entre os setores fosse mais assertiva, principalmente com a Secretaria de Atenção à Saúde, pois existem muitos gaps de comunicação (5).

A questão de número 16 da pesquisa aborda a colaboração entre os setores. Para 40,2% dos colaboradores a cooperação entre os setores ocorre “às vezes” e para 5,5%, “não existe”. Tais dados reforçam e corroboram os fragmentos apontados na Temática 2.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 27 – Questão 16 – Em sua opinião existe cooperação entre os setores no seu ambiente de trabalho?

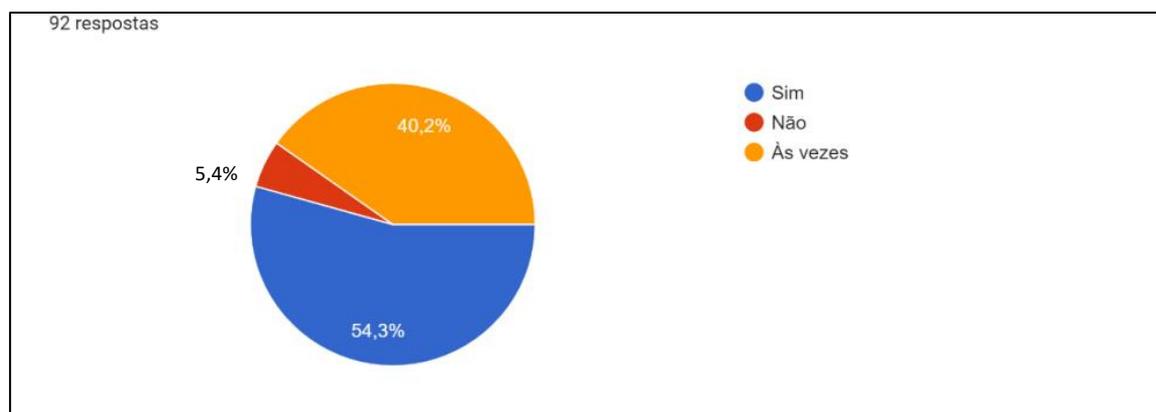


Imagem: Google Forms

4.2.3 Temática 3 – Gestão

Outras sugestões à Diretoria Executiva dizem respeito à gestão propriamente dita. Oito fragmentos, representando 17% do total fazem referência a esse importante aspecto, conforme se vê:

[...] Para Enfermeira Karina e Eliane! A presença e envolvimento de vocês é valioso demais, vocês são insubstituíveis sim. Enf. Karina tem o dom da palavra e o dom da visão, eu entendo que vocês cresceram evoluíram hierarquicamente e é necessário ocupar o lugar de vocês na Hierarquia, porém, durante esses anos de relacionamentos de Supervisão, gerência e alta Gestão fosse Geridos e acompanhados de perto por vocês duas, tenho plena certeza absoluta que hoje o cenário principalmente de saúde mental dos colaboradores e Supervisores seria outra realidade, foi muita instabilidade, muita injustiça presenciada. E tenho certeza que vocês não presenciaram, pois injustiças, irá, falta de verdade, falta de auto respeito, falta de respeito com o próximo, falta de gestão, tudo isso não representa vocês (21).

[...] Considere mais as pessoas; encontre caminhos de encantamento do colaborador; construa comunicação efetiva com os colaboradores, escute as dores e planeja a resolução dessas dores (27).

[...] Visite as unidades e converse com sua equipe (28).



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

[...] Estreitar “*novamente*” os laços entre Líderes e liderados (29 – grifos nossos).

Alguns apontamentos guardam estreita relação com o momento em que a Segeam vem passando, algo esperado e considerado dentro dos padrões de normalidade em evidência.

[...] Verificar meios de trabalho quando salário atrasar.... Home Office, Escala, Horário reduzido (03).

[...] Abertura para planos B, C, D... Em questão a atraso de salário (06).

[...] Planejamento para pagamento em dia, mesmo que o Estado não pague em dia, pois a SEGEAM acaba pagando o preço do descrédito entre outros, principalmente pelos profissionais assistenciais que se sentem desvalorizados (09).

[...] Estudar um meio de mitigar os processos trabalhistas, respaldando a empresa juridicamente, blindando de qualquer processo trabalhista (48).

4.2.4 Temática 4 – Valorização profissional

A valorização profissional foi assunto de oito registros e representou 17% da amostra.

[...] chegar aos funcionários que estão por trás do desenvolvimento do trabalho e assim, dar oportunidade de crescimento aos mesmos para que em outra responsabilidade eles possam desenvolver mais ainda (08).

[...] Valorizar os funcionários (financeiramente e profissionalmente) na bonança também e não apenas nos momentos de crise (10).

[...] Conhecer melhor cada funcionário (11).

[...] Observar aqueles que estão nos bastidores ajudando a impulsionar e a crescer essa [...] empresa e assim, oferecer oportunidade de desenvolvimento profissional aos mesmos (42).



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

As certificações foram citadas, mas não em seu aspecto positivo. Alguns colaboradores se ressentem pelo trabalho da equipe não ser reconhecido adequadamente face a uma demanda que requer entregas desafiadoras e tempestivas.

[...] Existe muita pressão com relação as entregas quando ocorre as certificações na SEGEAM, poderia ser levado isso com mais leveza e ao final sempre reconhecer o trabalho executado pela equipe (45).

No fragmento abaixo percebe-se que a possível falta de comunicação pode também estar interferindo na valorização profissional. A falta de ciência pelo colaborador em relação aos processos em andamento pode ser uma das causas deste se sentir desvalorizado.

[...] Dar um melhor suporte aos colaboradores, pois às vezes o[s] mesmo não estão ciente[s] de todos [os] processos que estão ocorrendo (24).

Há, no entanto, registros de elogios em relação a essa temática, mesmo que a Segeam esteja enfrentando grandes desafios em relação a atrasos de pagamentos de salários.

[...] vejo a Associação como ótima oportunidade de crescimento profissional. A única dificuldade que pesa são os atrasos salariais (25).

Tal fragmento encontra ressonância com a informação de que 68,5% dos colaboradores acreditam que suas entregas são valorizadas; 63% entendem que suas entregas são necessárias; 60% acreditam que o superior hierárquico reconhece seu potencial e, 85,5% enxergam crescimento profissional dentro da Associação Segeam, conforme os dados das questões de pesquisa números 46, 47, 51 e 52 do APÊNDICE A.



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

4.2.5 Temática 5 – Capacitação Profissional

Treze por cento das sugestões à Diretoria Executiva disseram respeito à capacitação profissional.

[...] mais treinamentos para todos os colaboradores da sede (40).

[...] Oferecer treinamento para todos colabores em geral sem privilegiar ninguém (51).

[...] Promover cursos aos seus liderados em suas respectivas áreas (50).

O interessante é o destaque à necessidade de capacitação para as habilidades de liderança, o que remete a várias análises: uma delas é a possibilidade de o colaborador acreditar que sua liderança precise estar mais capacitada nesta competência; a outra é que o próprio colaborador queira se capacitar mais visando ascender a nossos postos, necessitando nesse ponto de aprofundamento nas investigações.

[...] Ampliar a oferta de cursos externos de gestão e liderança (15).

[...] Promover cursos de chefia e liderança para o aprimoramento pessoal e interpessoal de seus líderes (49).

[...] Realizar investimento na área de formação profissional (18).

Registre-se, contudo, que 71,7% dos colaboradores acreditam que a Segeam oferece condições de treinamento/desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus colaboradores.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 28 – Questão 32 – Você acredita que a Associação Segeam dá condições de treinamento/desenvolvimento para um aprendizado contínuo a seus colaboradores?

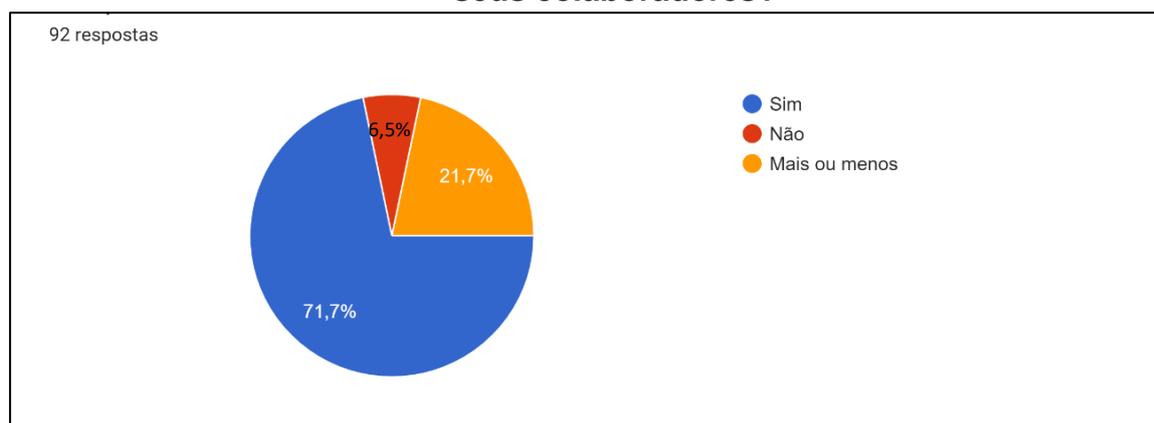


Imagem: Google Forms

Uma das habilidades necessárias à liderança, por exemplo, é a necessidade de oferecer feedback à sua equipe. A questão 48 pode nos dar pistas de que tal habilidade pode estar deficiente. O cruzando desses dados com os recortes citados acima podem sugerir que a capacitação seja direcionada aos gestores, mais especificamente.

Gráfico 29 – Questão 48 – Você é informado sobre o que o seu superior imediato acha do seu desempenho?

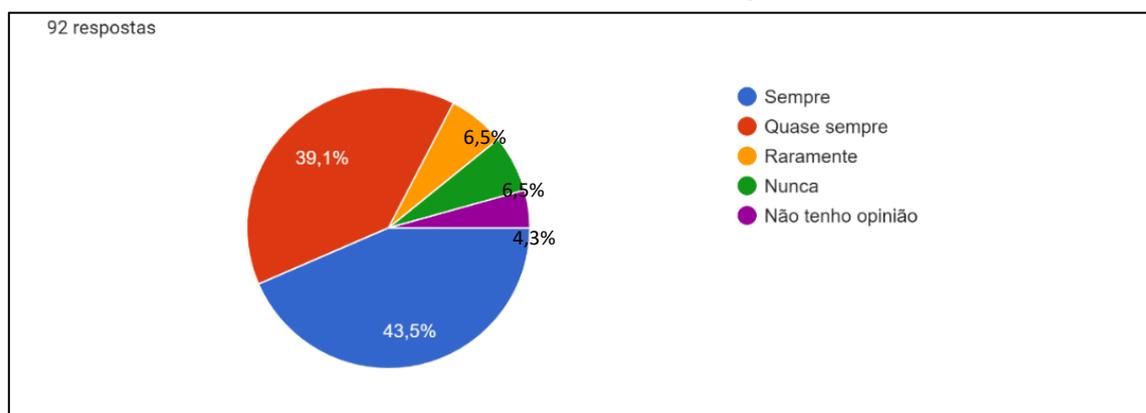


Imagem: Google Forms



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

4.2.6 Temática 6 – Transparência

Outras sugestões à Diretoria Executiva dizem respeito à transparência na Associação Segeam. Cinco fragmentos, representando 11% do total fazem referência a esse aspecto, conforme os achados abaixo:

[...] as pessoas não podem ficar a sem respostas da empresa (19).

[...] Transparência sempre para com os colaboradores (20).

[...] Reunião mensal com toda equipe da alta gestão, para alinhar as situações do mês! (26).

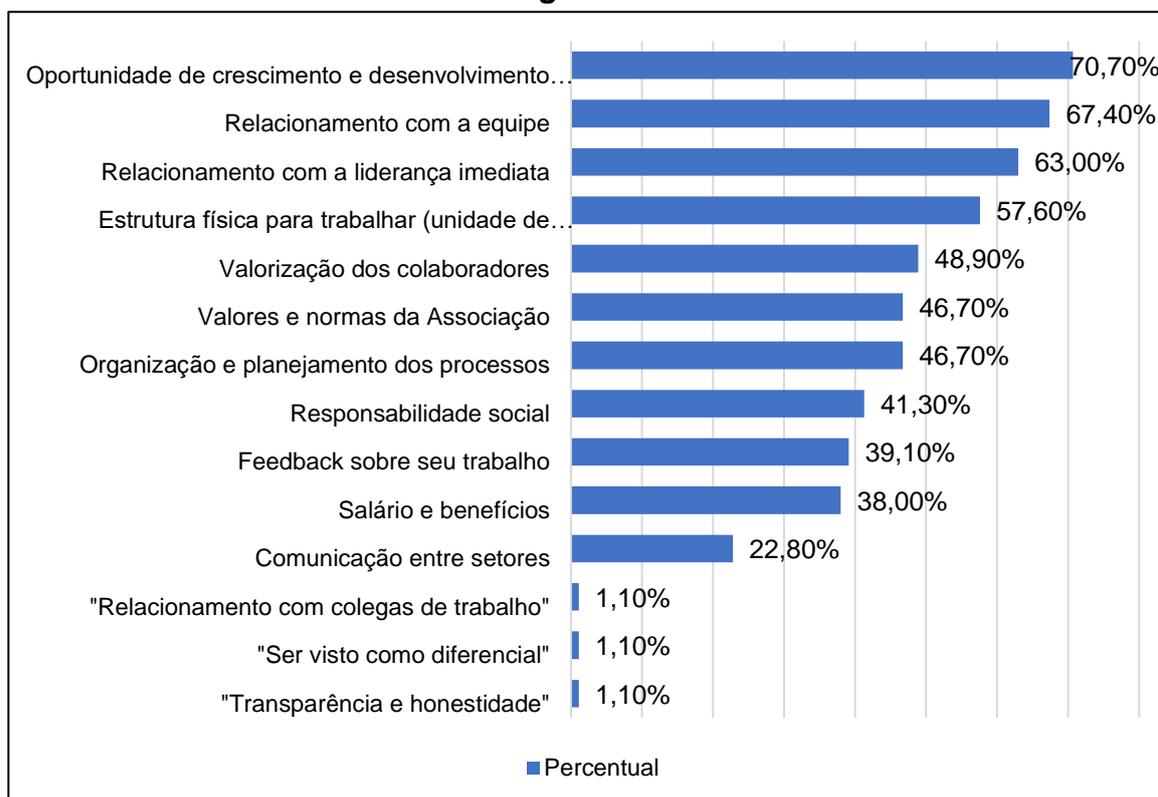
[...] Não sei de forma clara como funciona a questão que envolve o atraso salarial, mas acredito que um informativo seja explicando e/ou justificando e/ou informando em tempo hábil os colaboradores pra que fiquem cientes e se preparem para tais atrasos seria de bom tom, escrevo isso pelas experiências como assistencial, onde tudo que tínhamos na ponta **eram respostas superficiais**, o que dava margem para teorias e especulações, logo considerando esse contexto, um informativo claro explicando as razões para o provável atraso seria ótimo o que na sede é feito por meio de reuniões (36).

[...] Manter a transparência dos acontecimentos que sejam positivos ou negativos (37).

Ao cruzar tais declarações com a questão 76 constata-se que para um daqueles que responderam ao questionário, a transparência é um ponto positivo na Segeam.

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 30 – Questão 76 – Quais os pontos positivos em se trabalhar na Segeam?



Elaboração: Daniel André Gomes Júnior

4.2.7 Temática 7 – Equidade

A “equidade” foi outra temática suscitada na pesquisa. Também cinco fragmentos, representando 11% do total da amostra fazem referência a ela, conforme os achados:

[...] Valorizar todos os colaboradores com igualdade sem diferença de grau de parentesco, amizades e companheirismo. Criar o método de cargos e salário e analisar em um todo, assim todos serão vistos de forma coerente (16).

[...] Observar aqueles que estão nos bastidores ajudando a impulsionar e a crescer essa brilhosa empresa e assim, oferecer oportunidade de desenvolvimento profissional aos mesmos (42).

[...] que houvesse igualdade de salários entre homens e mulheres (44).



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

[...] Promover planos de cargos e carreira profissional por setor sem favoritismos (47).

Essas declarações, no entanto, não encontram ressonância com a questão de número 77, onde um dos itens de resposta era *“Por existir pessoas mais favorecidas e não ter igualdade entre os colaboradores”*, à pergunta *“Quais os pontos negativos em se trabalhar na Segeam?”*, cuja resposta foi sinalizada por apenas um colaborador, conforme demonstrado no APÊNDICE A. Tais informações carecem de pesquisas mais aprofundadas, posteriormente.

4.2.8 Temática 8 – Prospecção de Novos Mercados

E por fim, a prospecção de novos mercados e frentes de negócios obteve dois fragmentos. Apesar de em apenas 4% das falas esse assunto ter sido lembrado, mostra a preocupação dos colaboradores na continuidade e/ou perpetuação da Associação, como também evidencia consonância com as diretrizes estratégicas da Segeam.

[...] Mentalidade aberta para o desbravar outros âmbitos de trabalho em que a SEGEAM pode atuar tão bem tanto quanto na saúde (07).

[...] Outras alternativas para segmento (39).

CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa de clima organizacional realizada na Segeam contou com a participação maciça, oferecendo uma visão abrangente do ambiente de trabalho e da satisfação geral dos funcionários. Os resultados demonstraram um nível elevado de satisfação entre os colaboradores, refletindo um ambiente positivo e acolhedor que a Segeam tem cultivado ao longo do tempo.



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

No entanto, a pesquisa também revelou informações valiosas que podem ser utilizadas pelos gestores para promover melhorias contínuas nos processos e práticas organizacionais. Embora a satisfação geral seja alta, a análise detalhada dos dados aponta áreas onde ajustes e inovações podem ser introduzidos para fortalecer ainda mais o ambiente de trabalho.

Essas informações representam uma oportunidade significativa para a Segeam manter o elevado nível de satisfação atual, evoluir e se adaptar às necessidades e expectativas de seus colaboradores. A implementação de ações norteadas a partir dos resultados desta pesquisa ajudará a consolidar a posição da Segeam como uma organização que se preocupa com o clima organizacional, a motivação, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores, alinhados aos valores e objetivos da Associação.

Face aos resultados obtidos nessa investigação, extraídos da análise dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional, sugere-se à Diretoria Executiva que considere adotar estratégias que enfrentem àquelas questões que se mostraram mais evidentes e que julgar pertinentes.

Manaus, 26 de Janeiro de 2024

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução Luís Antero Neto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

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.

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.

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.

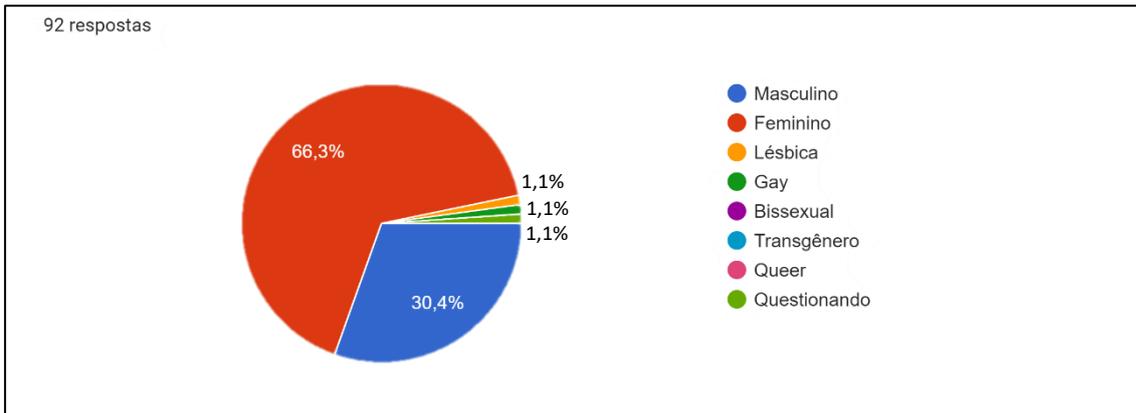
MINAYO. Maria Cecília S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. – São Paulo: Huitec, 2014.

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.

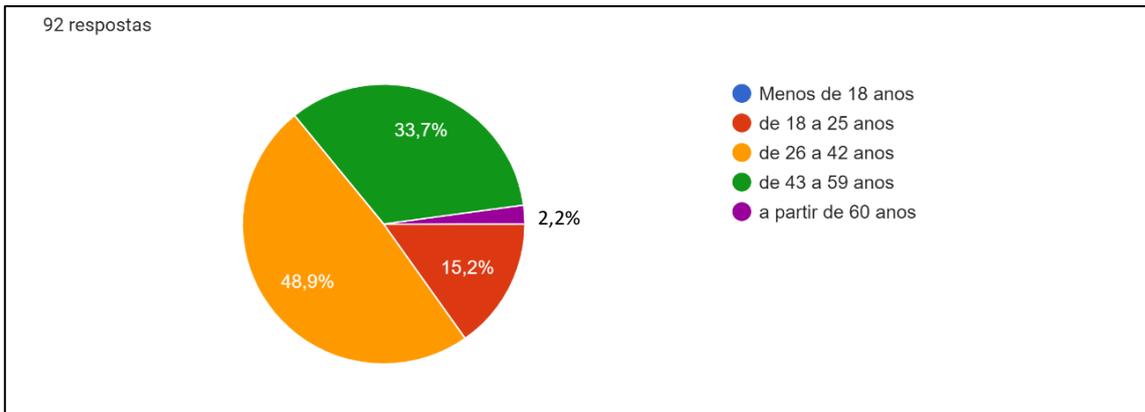


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

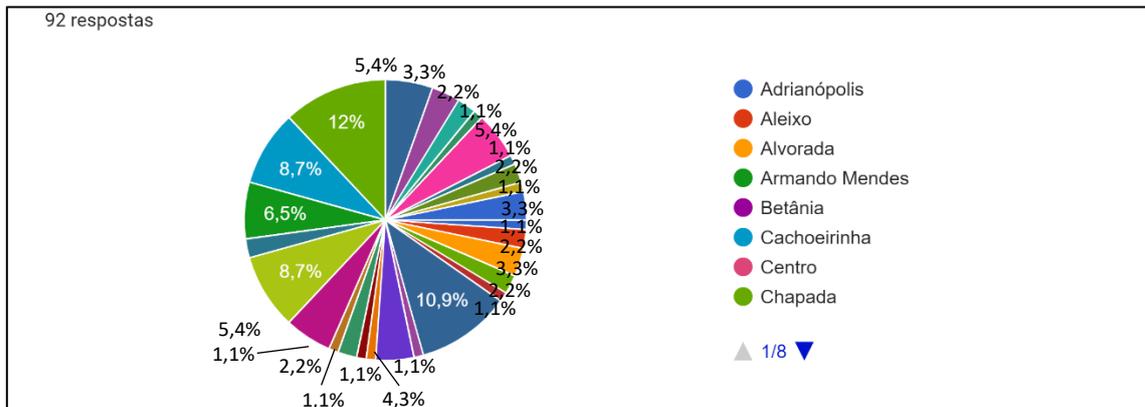
APÊNDICE A – QUESTÕES E RESULTADOS DA PESQUISA
Questão 1 – Gênero



Questão 2 – Faixa Etária



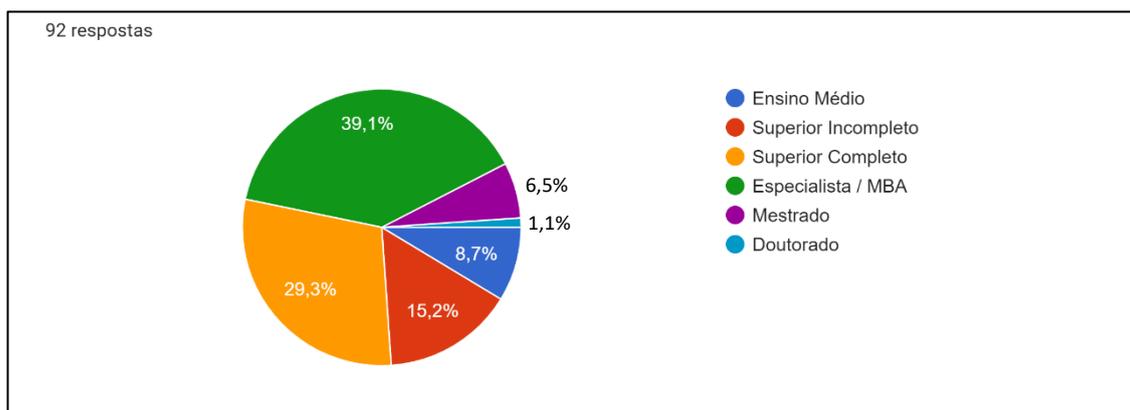
Questão 3 – Bairro de sua residência fixa



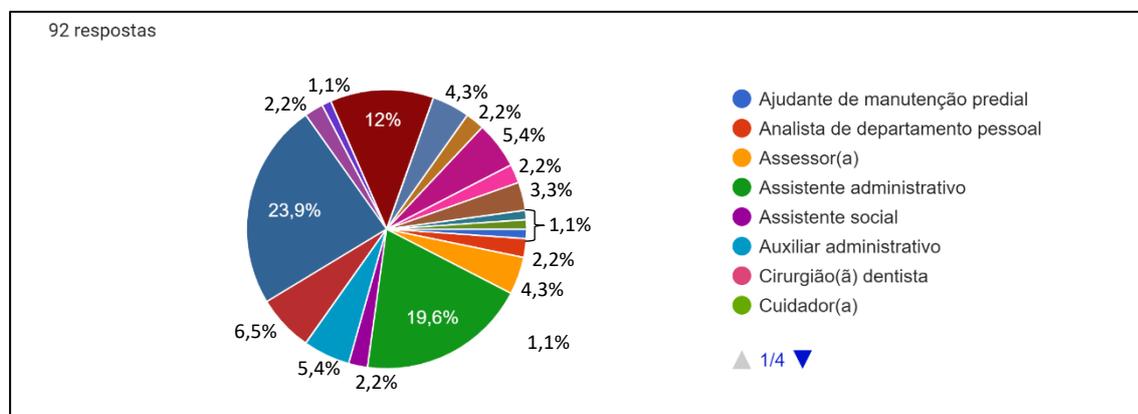


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 4 – Escolaridade



Questão 5 – Cargo



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

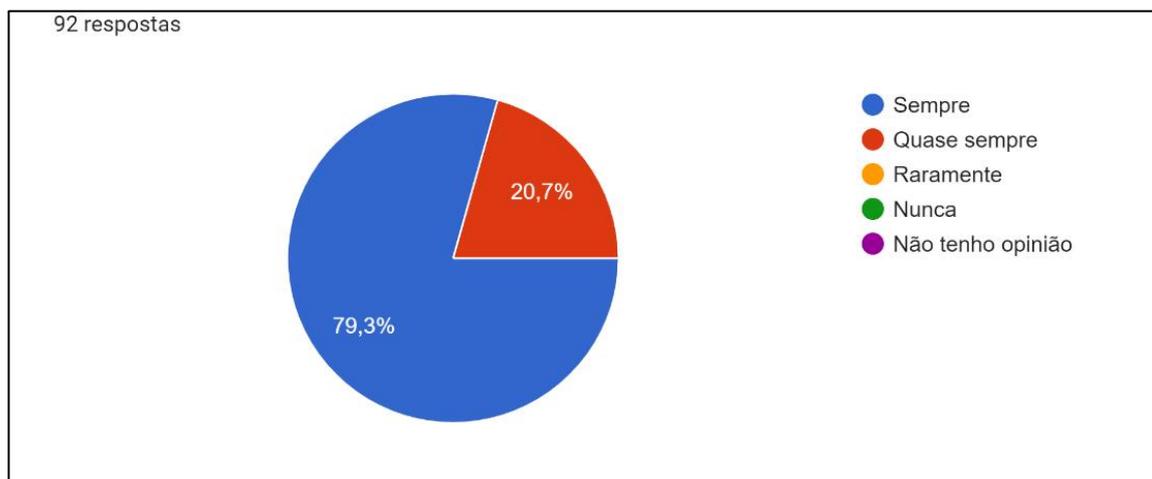
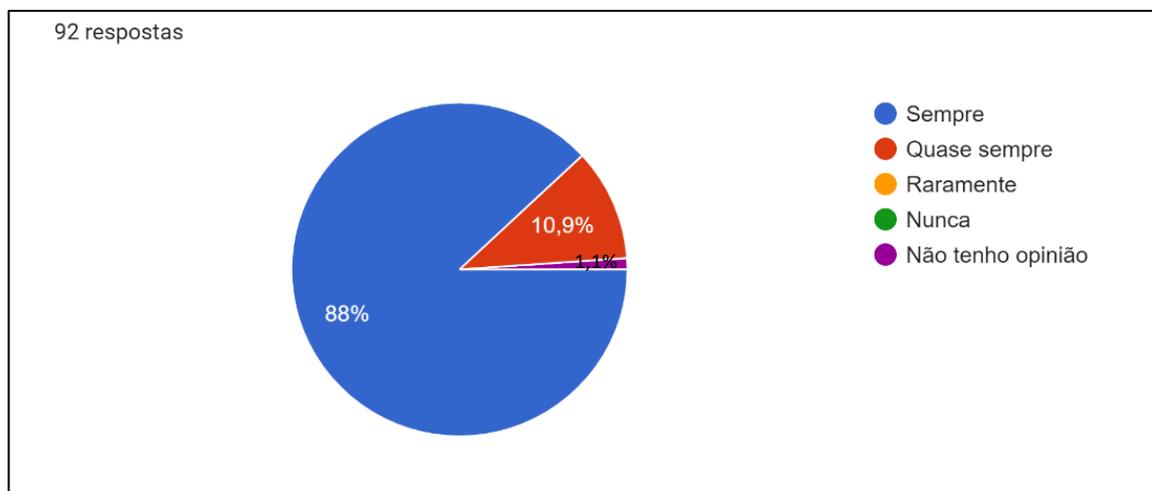
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Versão: 01

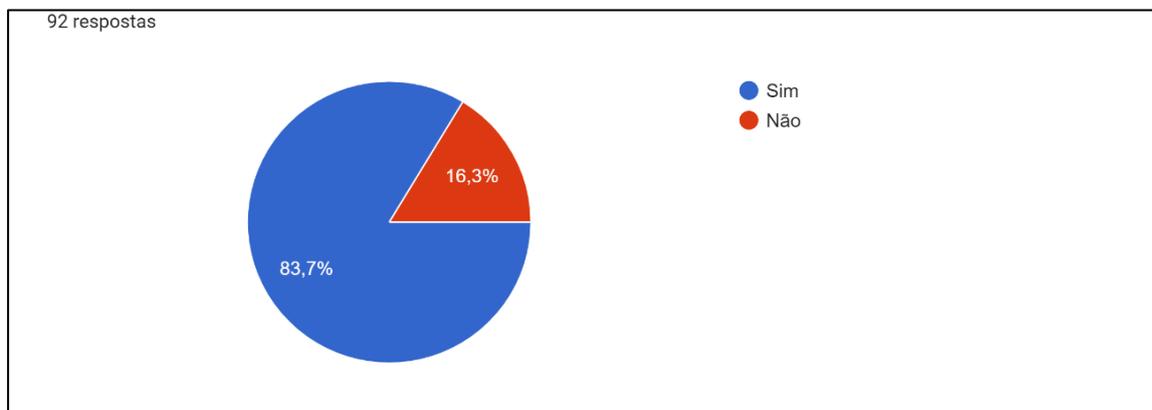
DOC.PCO.QUA.048

Questão 9 – Você se considera respeitado pelos seus colegas?**Questão 10 – Você se considera respeitado pelo seu superior imediato**

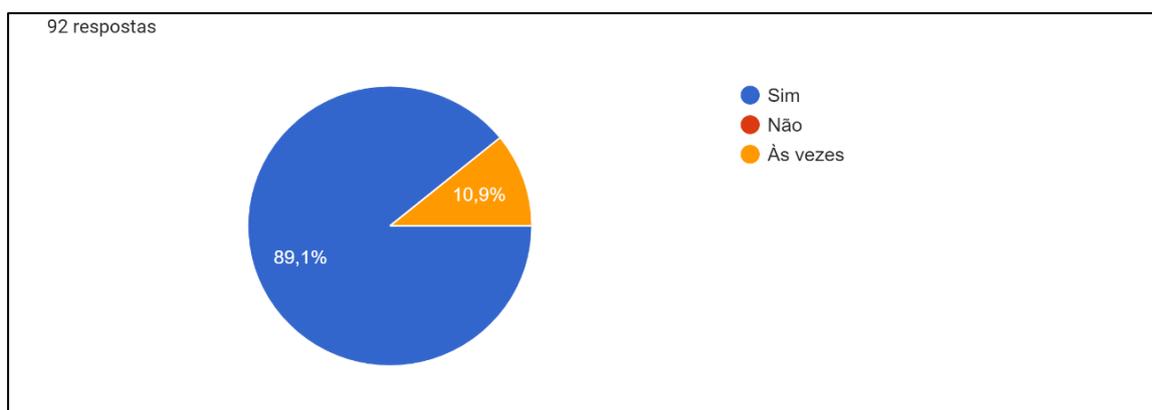


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

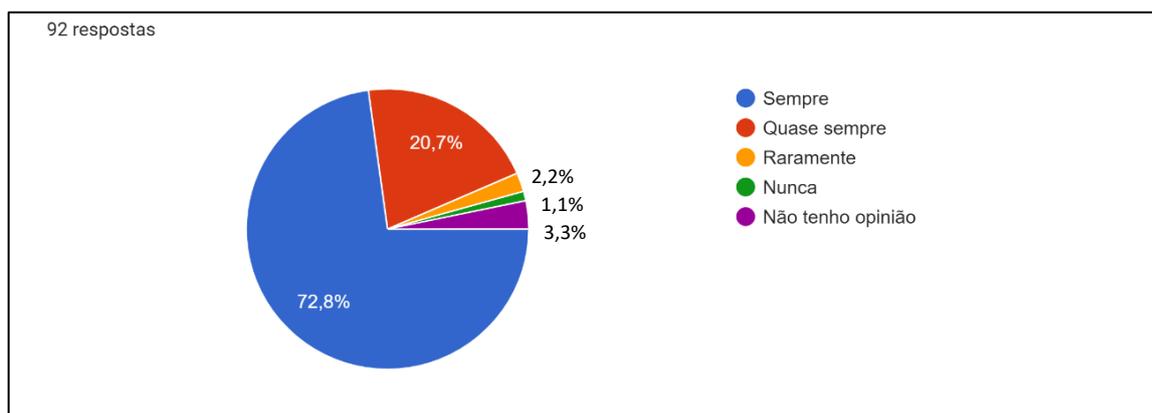
Questão 11 – Você criou vínculos pessoais trabalhando na SEGEAM



Questão 12 – Você acredita que a Associação SEGEAM é um bom lugar para se trabalhar?



Questão 13 – Na sua ausência, você confia nos seus colegas de trabalho para dar continuidade do trabalho?





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

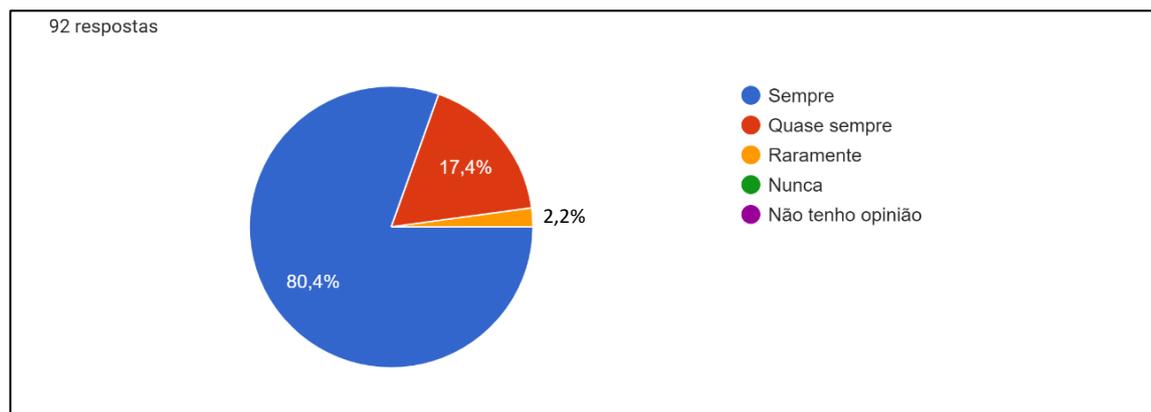
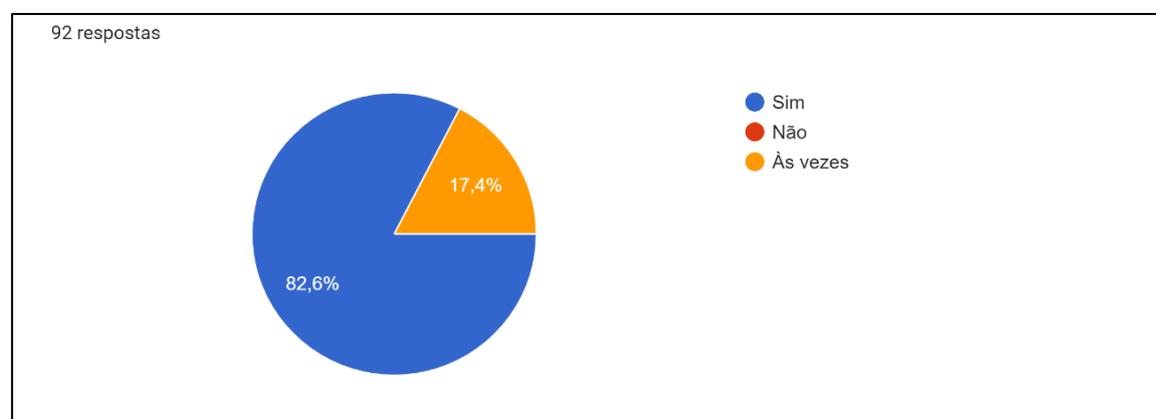
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

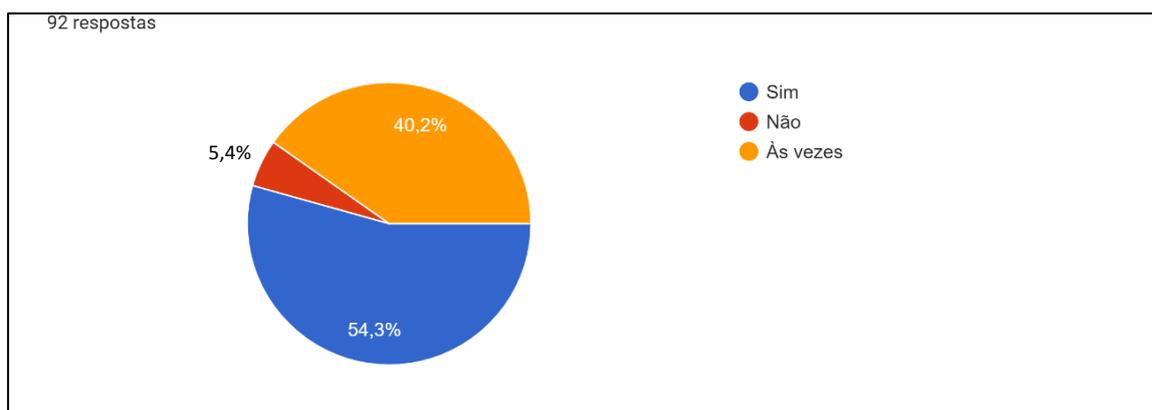
Versão: 01

DOC.PCO.QUA.048

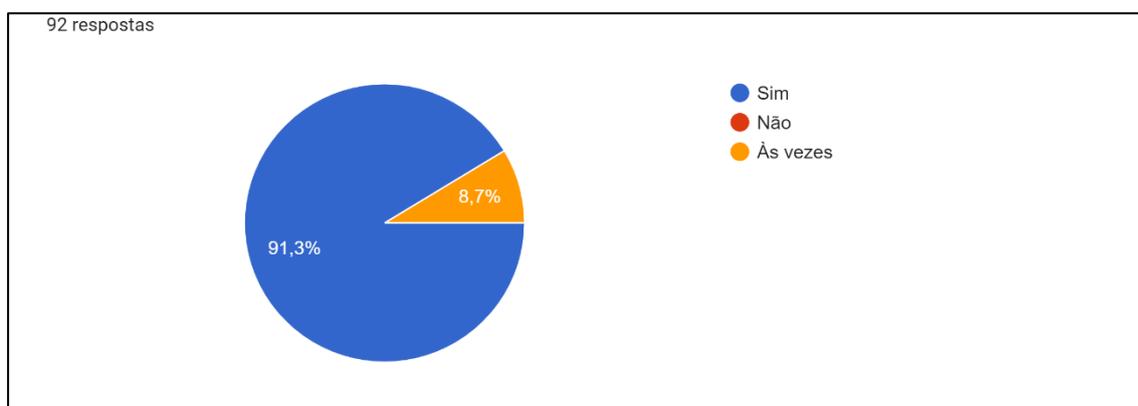
Questão 14 – Você acredita que seu relacionamento com seus colegas de trabalho favorece a execução das suas atividades de trabalho**Questão 15 – Você se sente pertencente à Associação Segeam?**

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

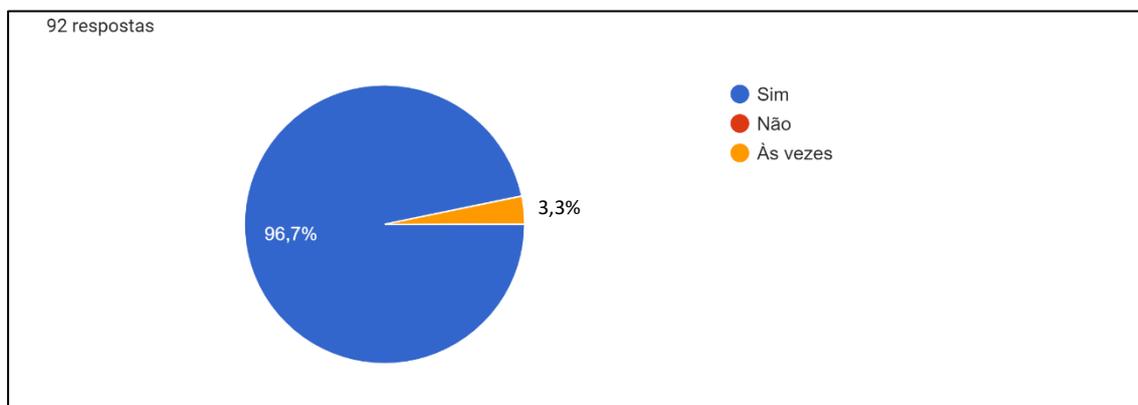
Questão 16 – Na sua opinião, existe cooperação entre os setores no seu ambiente de trabalho?



Questão 17 – Os seus colegas de trabalho te ajudam quando há necessidade?



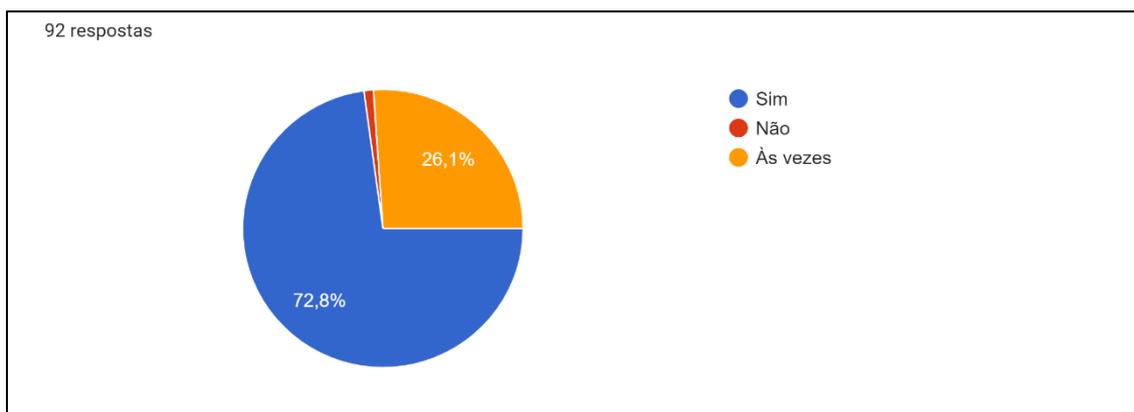
Questão 18 – Você ajuda seus colegas quando há necessidade?



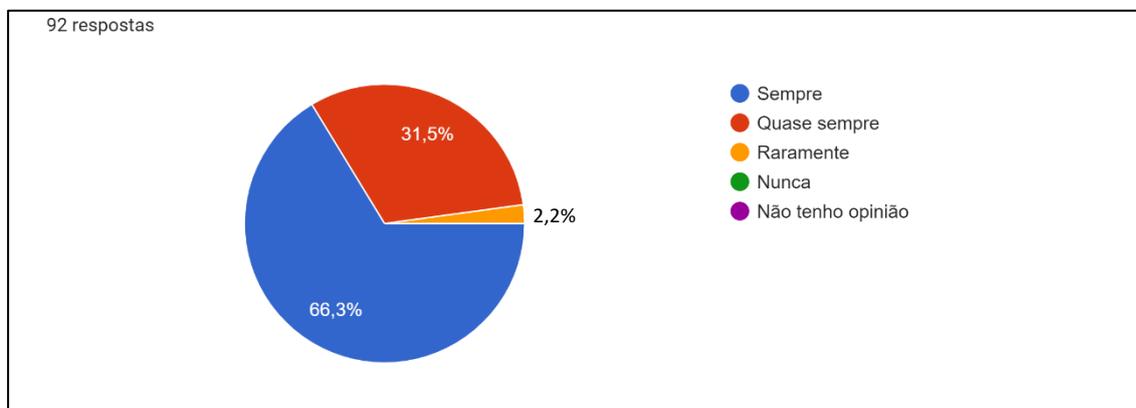


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 19 – Quando acontece algum conflito no ambiente de trabalho, estes são resolvidos adequadamente?



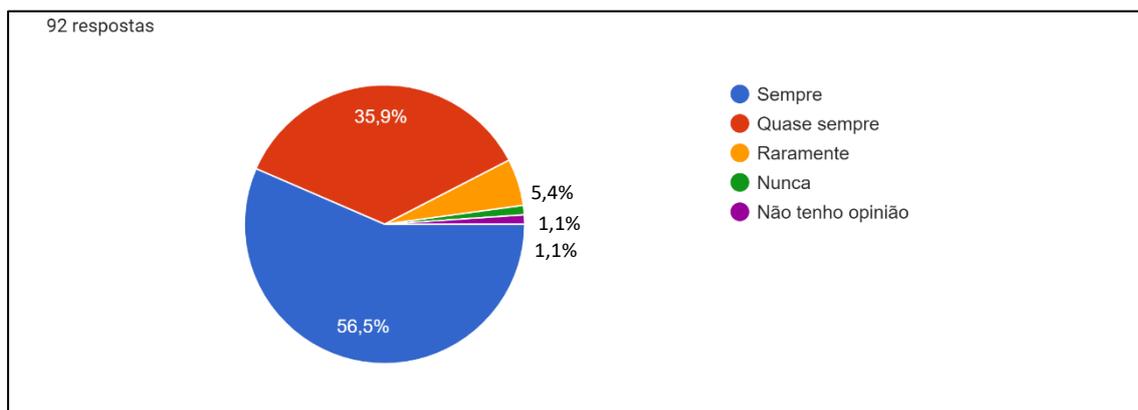
Questão 20 – O clima de trabalho da equipe em que você faz parte é bom?



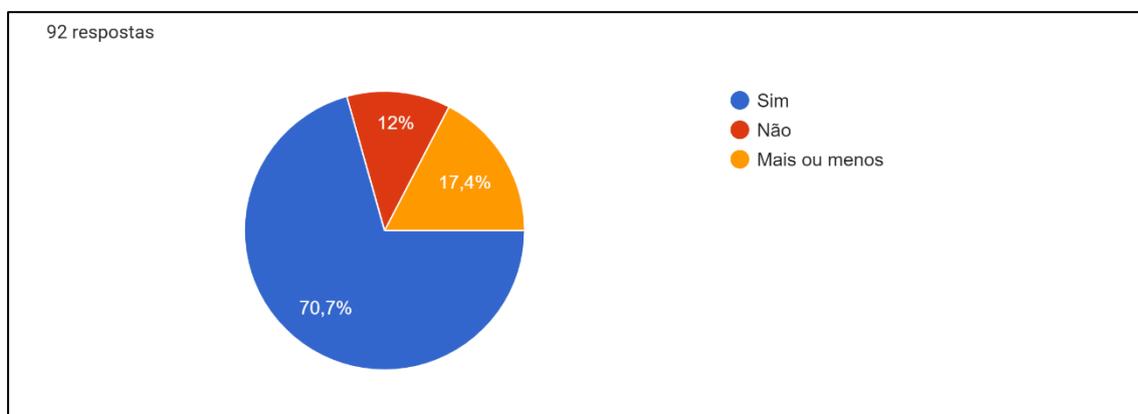


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 21 – O clima de trabalho da Associação Segeam como um todo é bom?



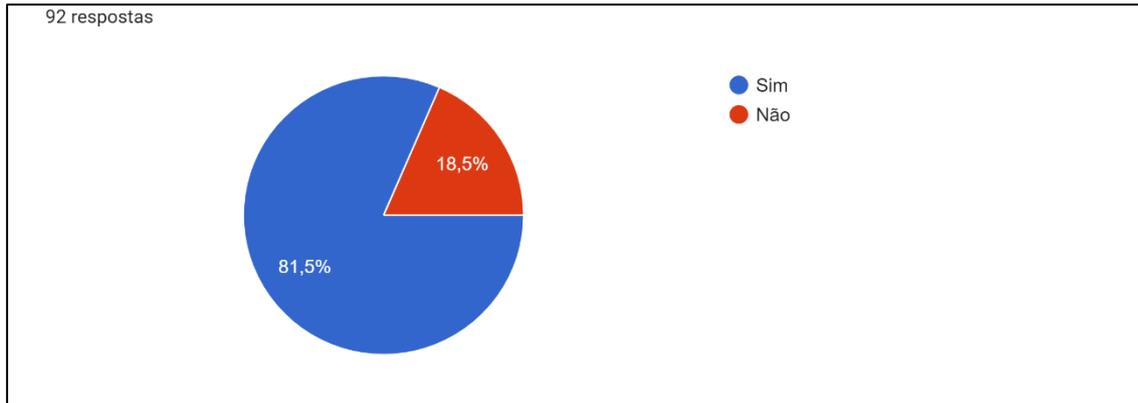
Questão 22 – Você considera que o seu potencial profissional tem sido adequadamente aproveitado pela Associação Segeam?



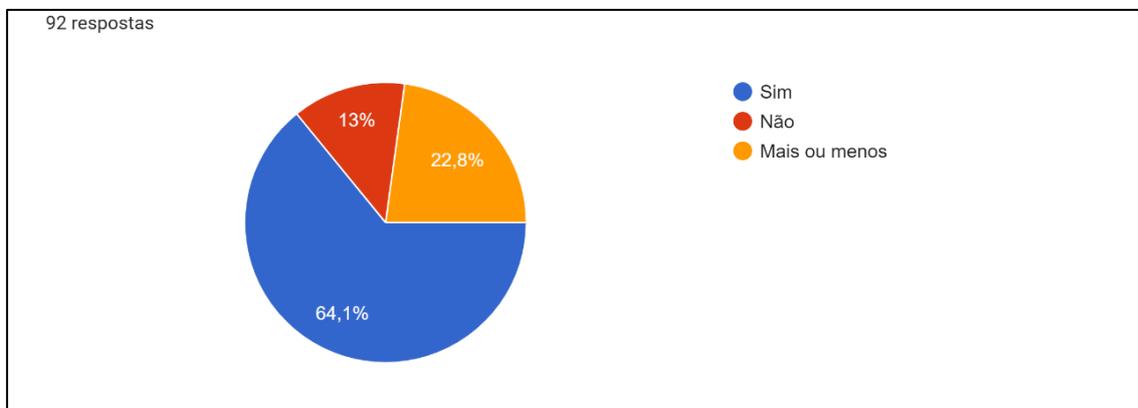


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

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



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



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

Data de Elaboração: 26/01/2024

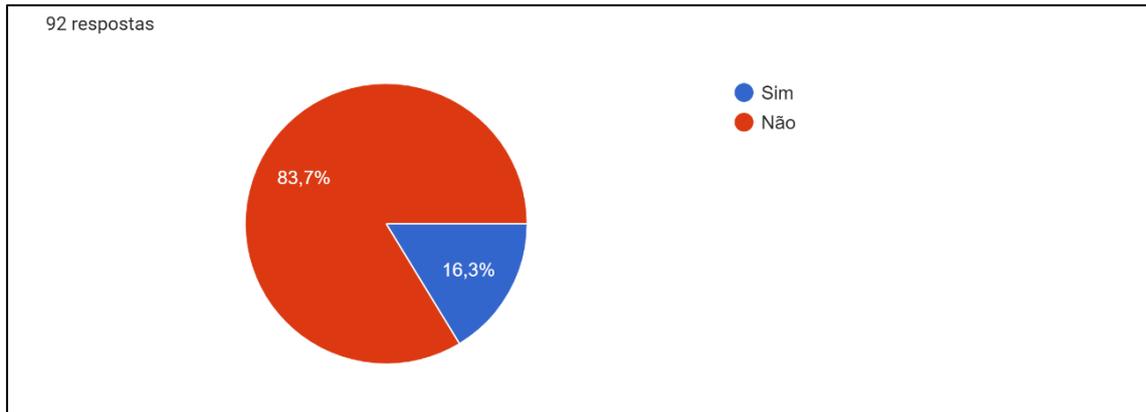
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

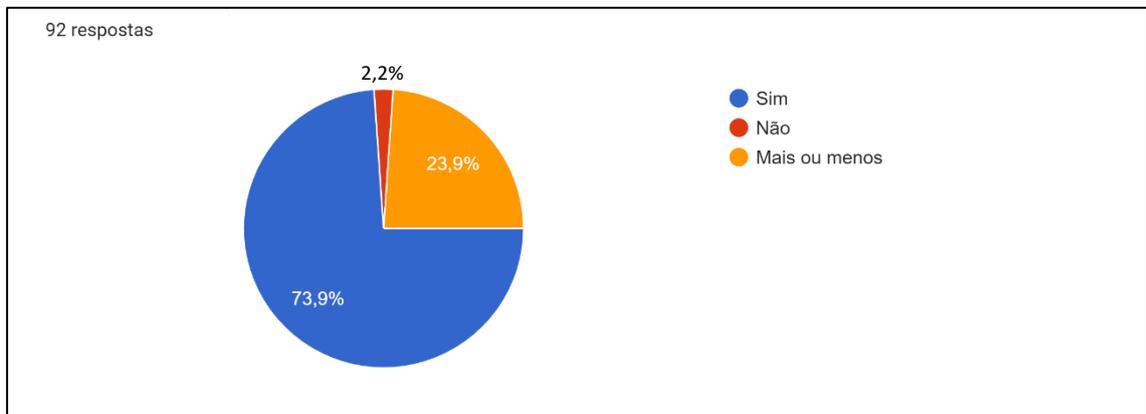
Versão: 01

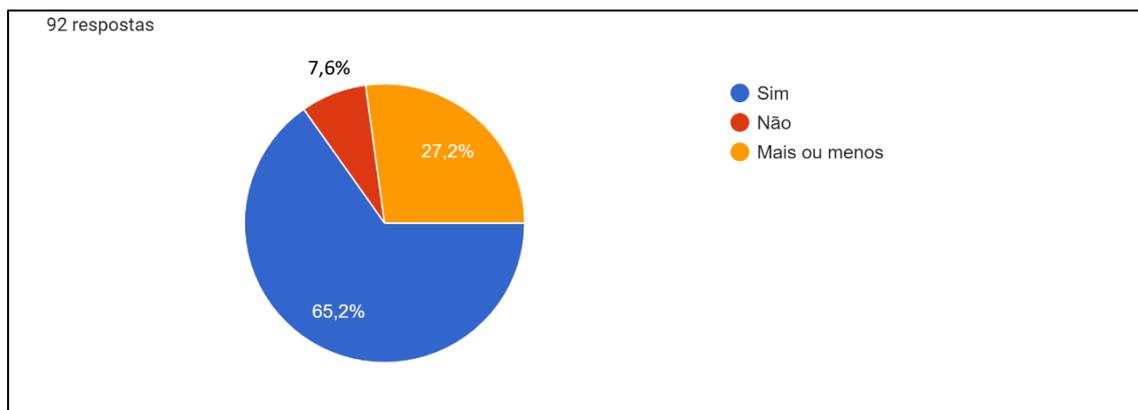
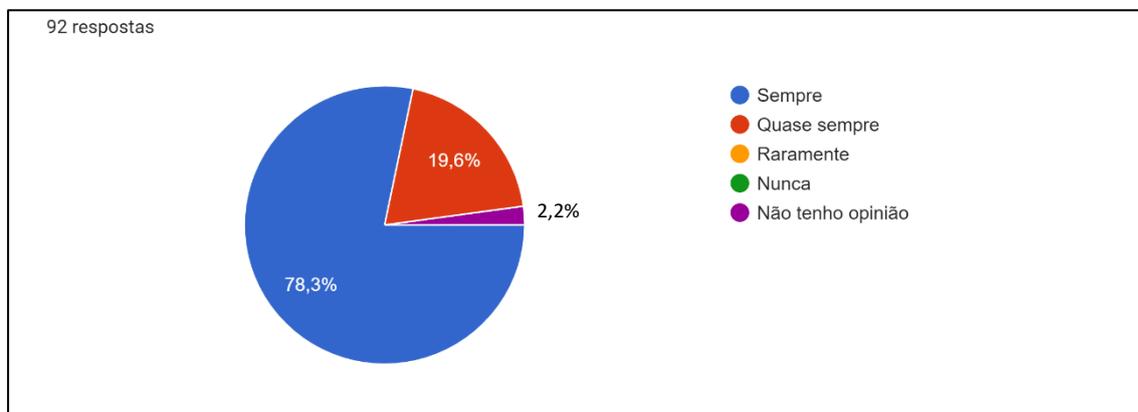
DOC.PCO.QUA.048

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



Questão 26 – No seu setor, os assuntos são debatidos antes das decisões serem tomadas?

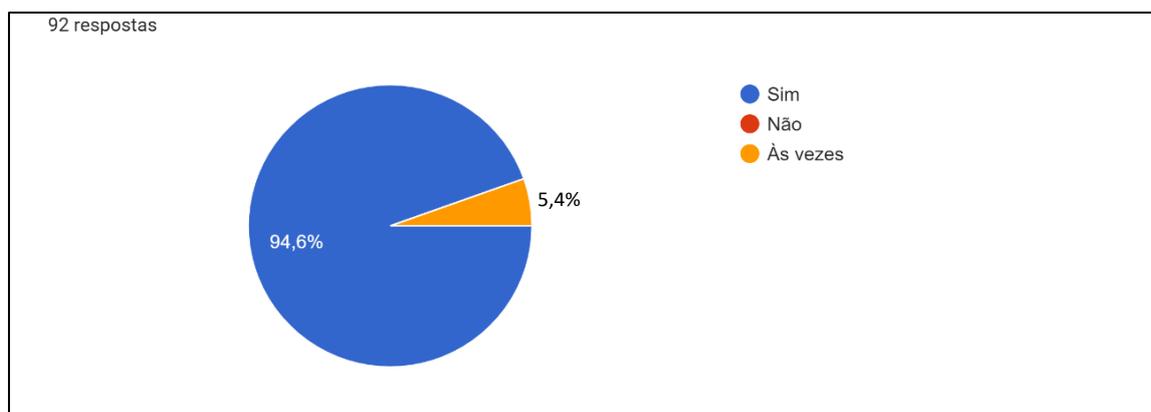


Questão 27 – Você sente que a sua opinião é levada em consideração para a tomada de decisões?**Questão 28 – Você confia no seu superior imediato para tratativas trabalhistas?**

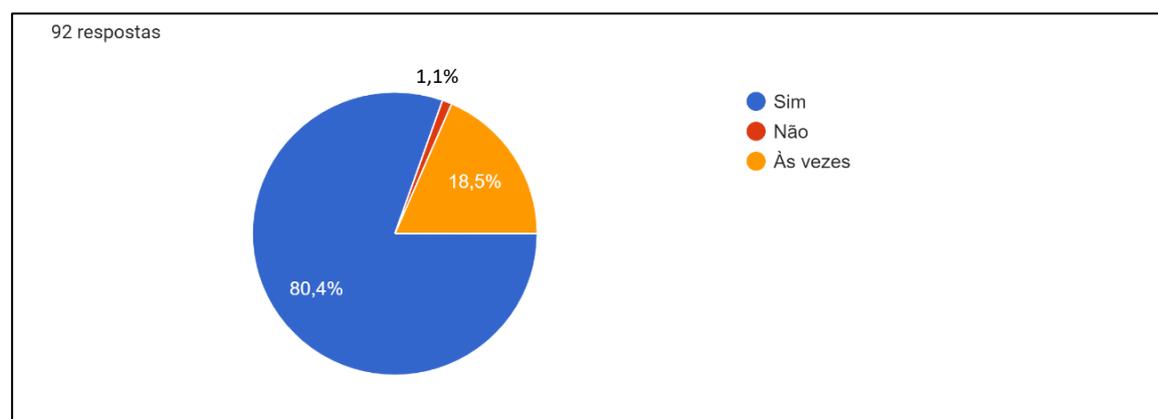


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

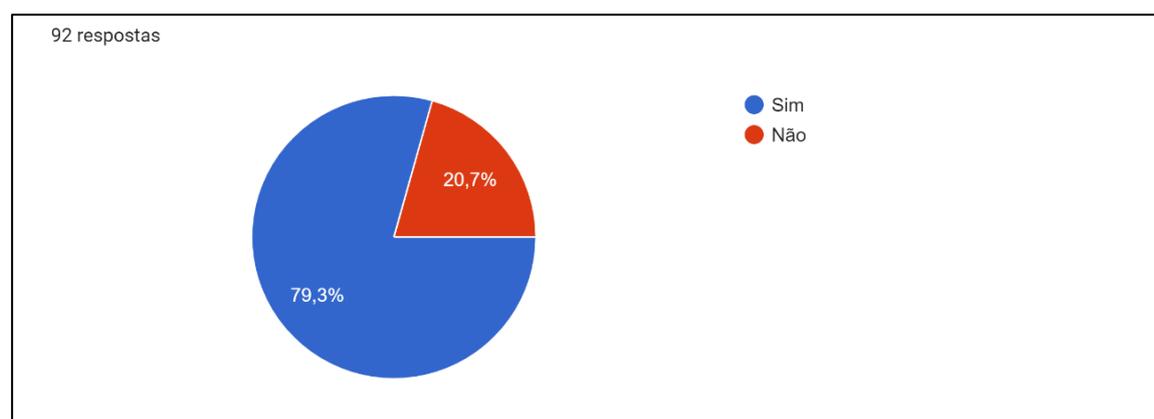
Questão 29 – Você entende a importância das suas atividades para os objetivos organizacionais da Associação Segeam?



Questão 30 – Você tem autonomia para realizar suas demandas?

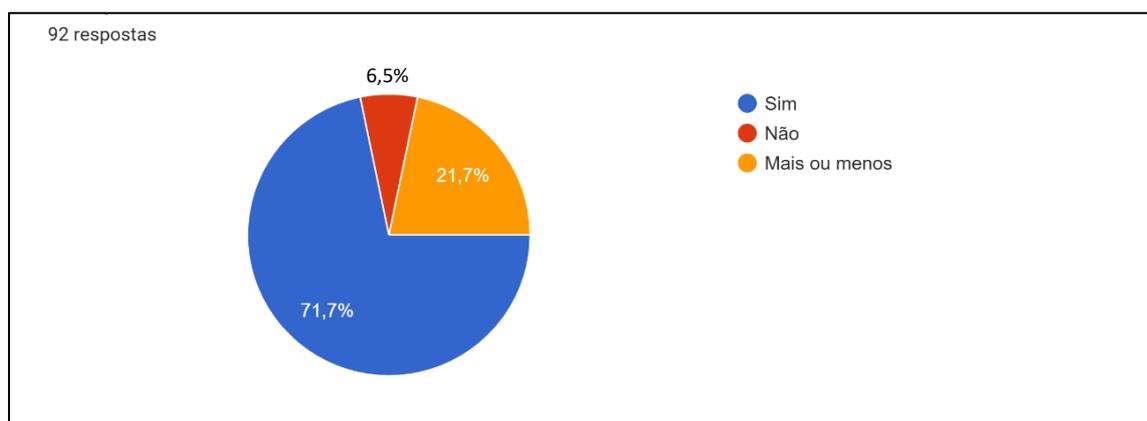


Questão 31 – Você se sente seguro em dizer o que pensa, na Segeam?

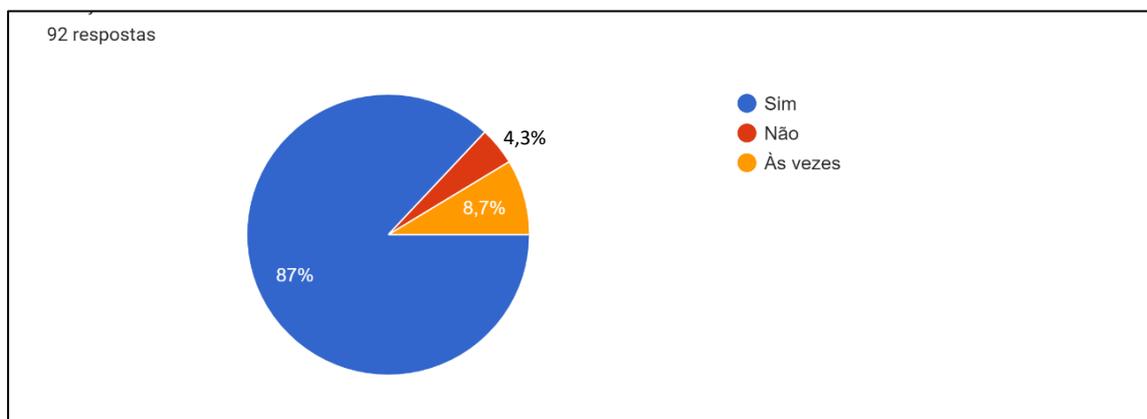


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

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



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



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

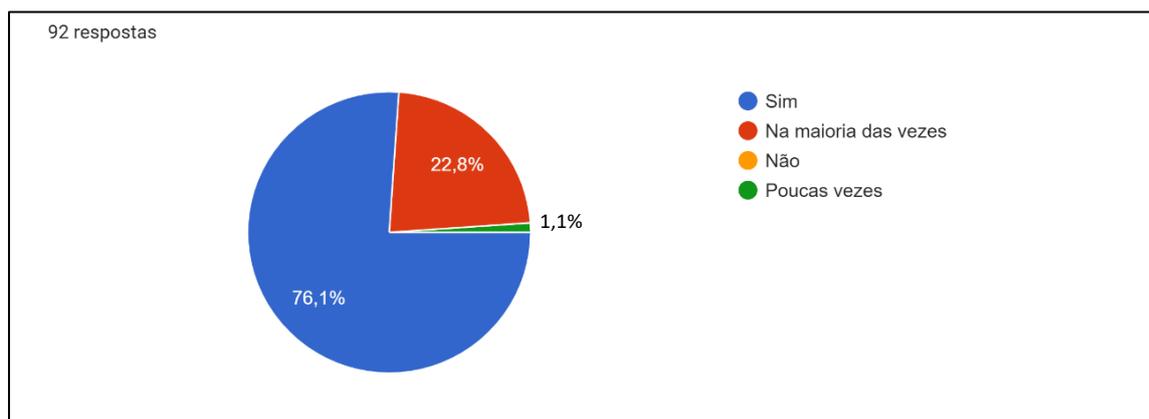
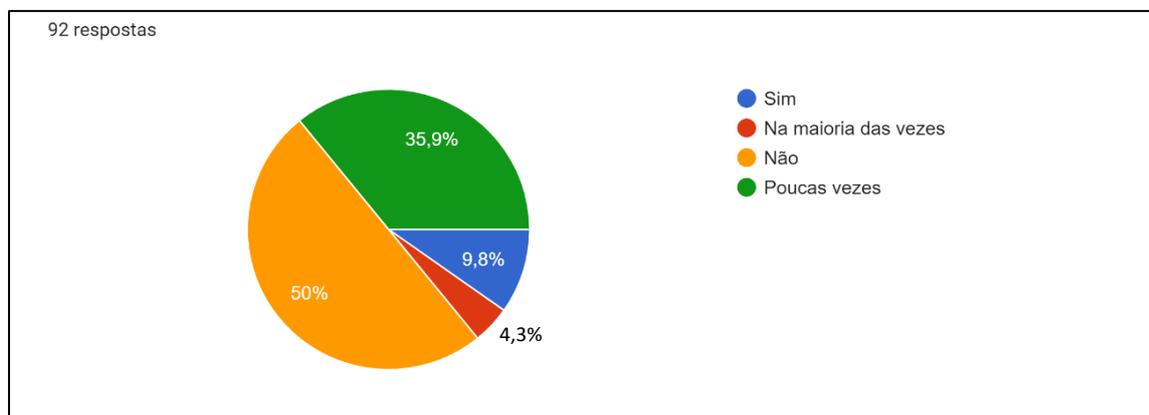
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Versão: 01

DOC.PCO.QUA.048

Questão 34 – O seu superior hierárquico oferece o suporte necessário para a realização do seu trabalho?**Questão 35 – Você tem tido problemas com o transporte casa – local de trabalho / local de trabalho–casa?**

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

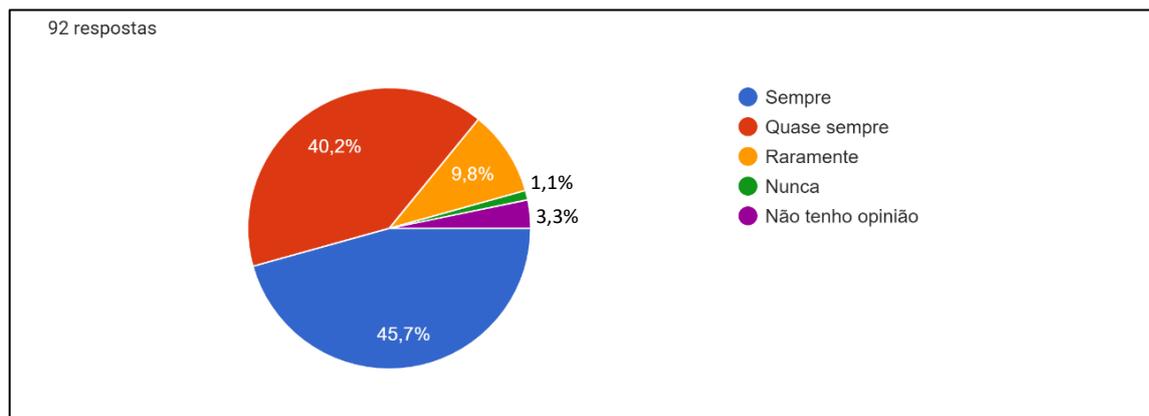
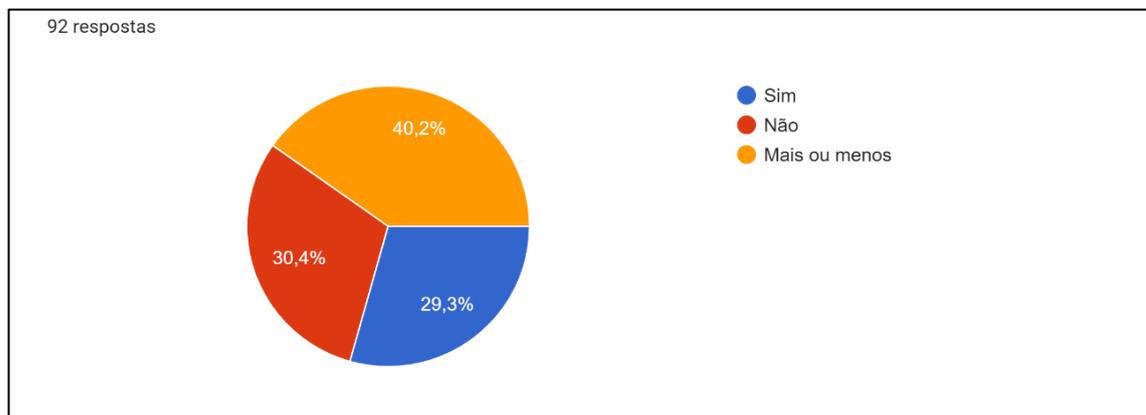
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Versão: 01

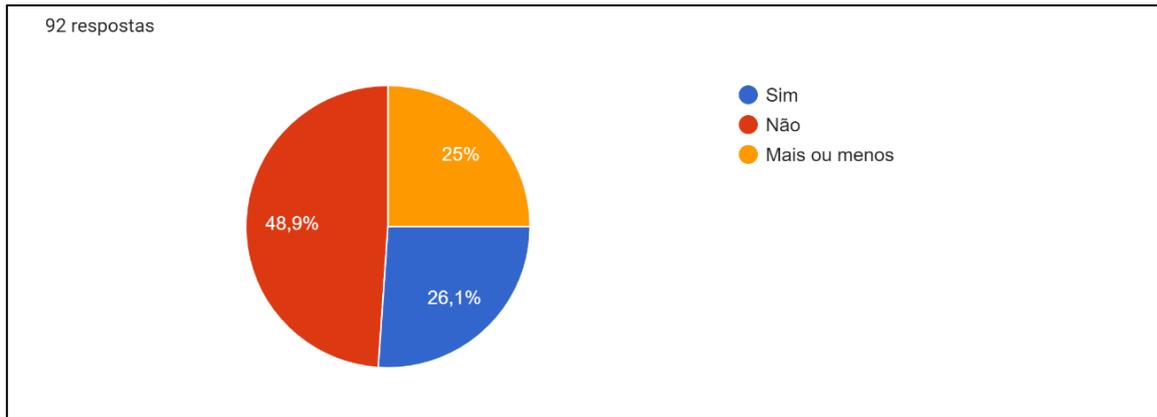
DOC.PCO.QUA.048

Questão 36 – Você considera seguro (fisicamente, psicologicamente, emocionalmente) o espaço em que trabalha?**Questão 37 – Você tem apresentado sintomas de nervosismo, preocupação, tristeza, tensão etc, por causa do seu dia de trabalho?**

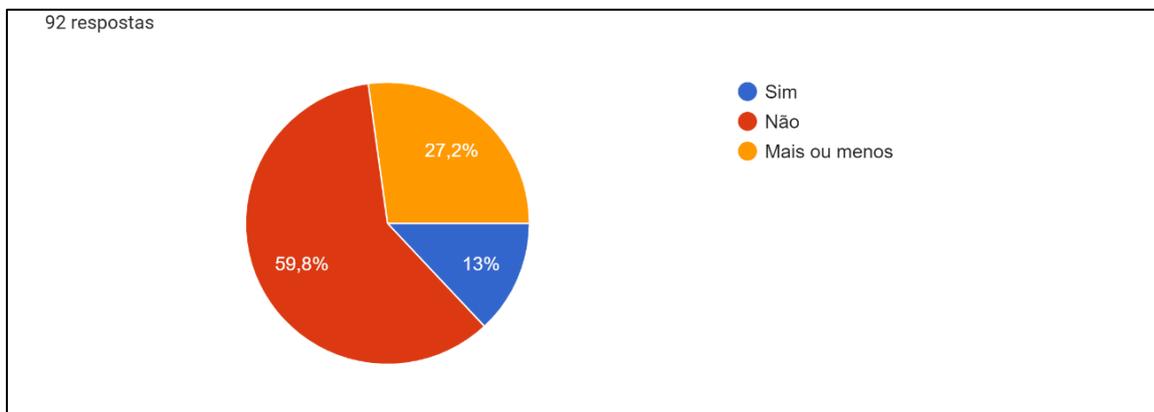


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 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?

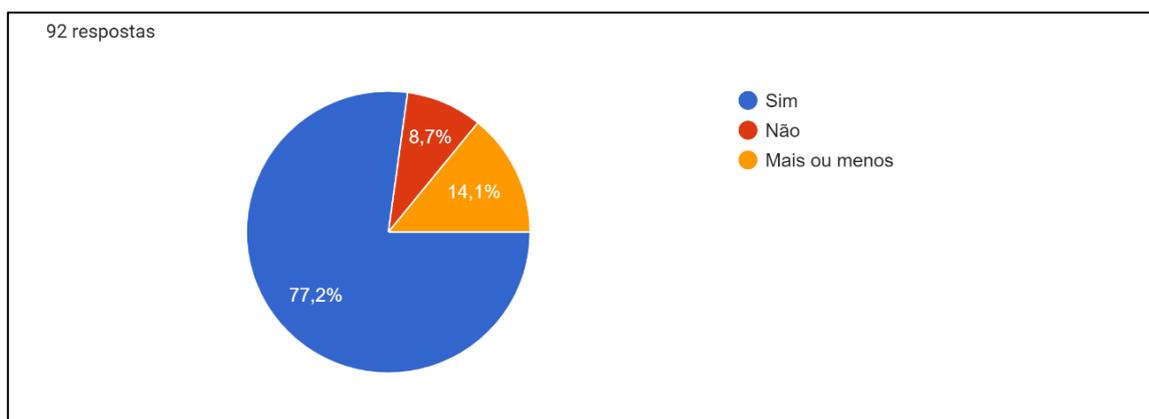


Questão 39 – Você se sente sobrecarregado com as suas atividades?

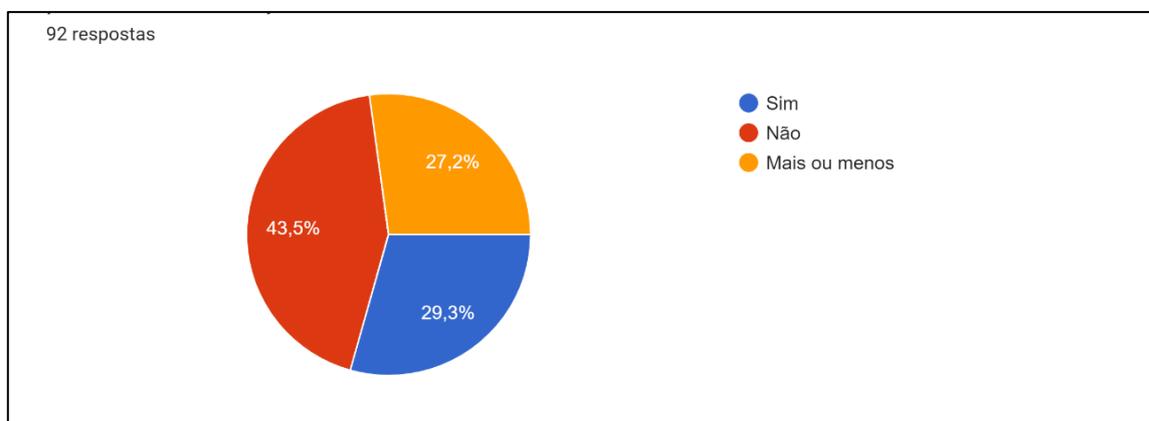


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 40 – O seu ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades?



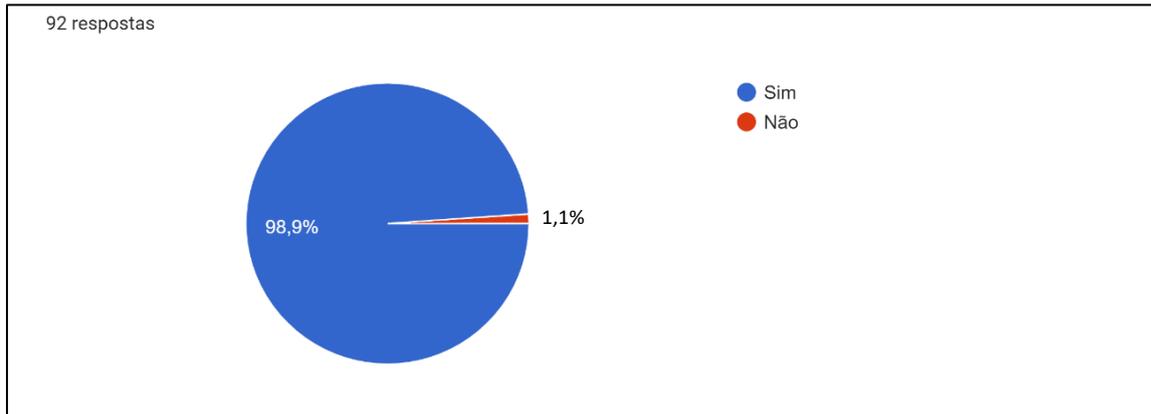
Questão 41 – Nos últimos 3 meses houve algum momento em que você sentiu que não tinha tempo suficiente para fazer suas funções?



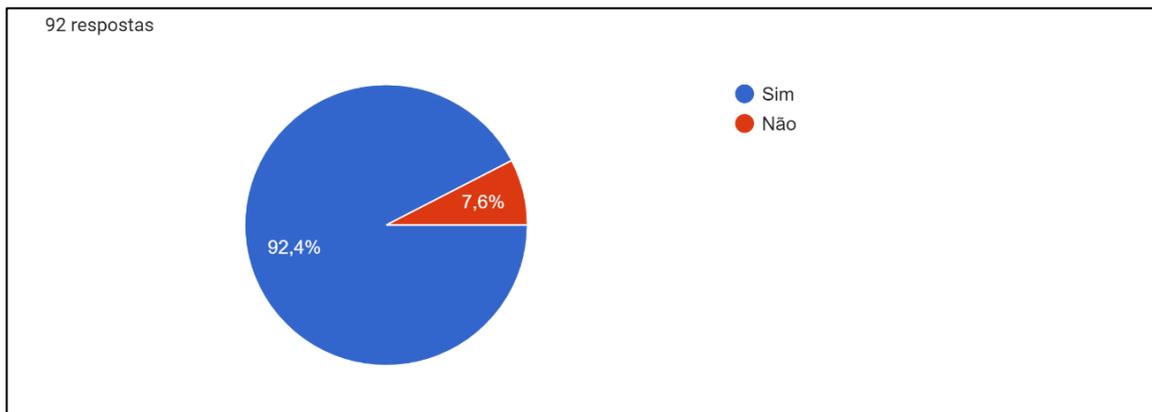


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 42 – Você conhece a Missão, Visão e Valores da Associação Segeam?



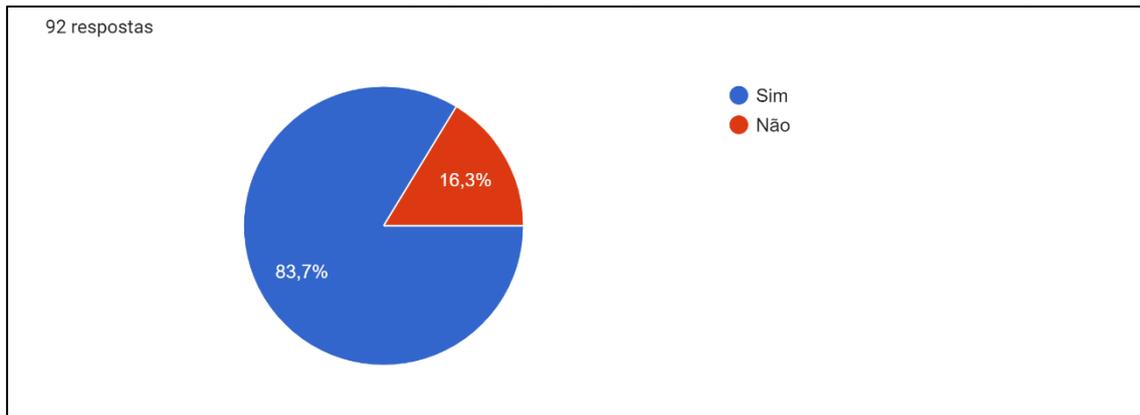
Questão 43 – A cultura organizacional da Associação Segeam está alinhada com os seus valores?



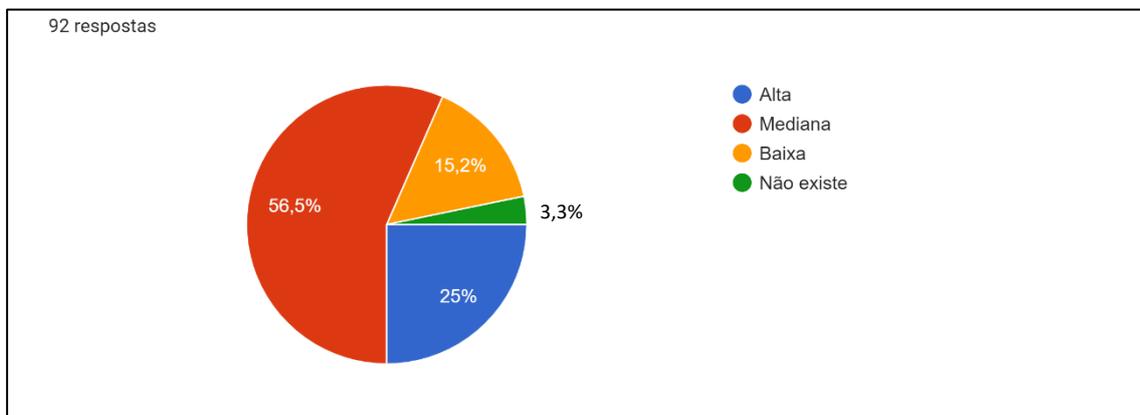


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 44 – Você acredita que os valores propagados pela Segeam são realmente colocados em prática?

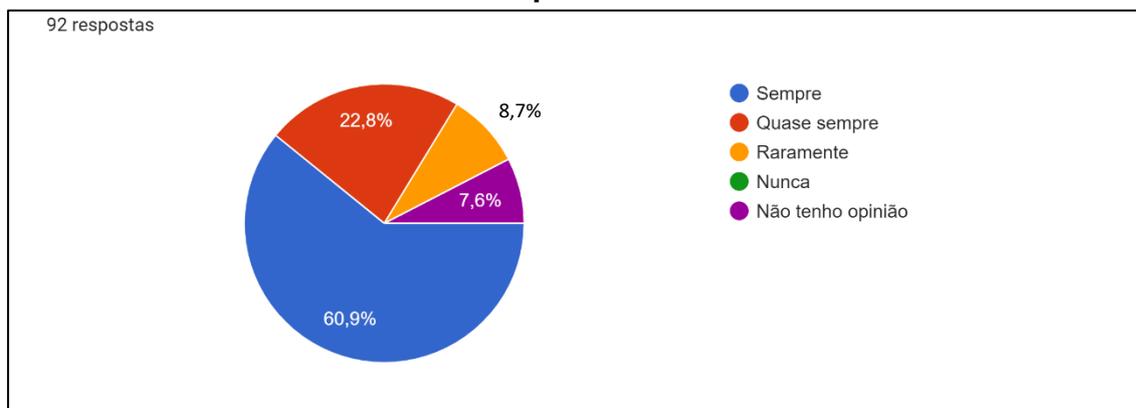


Questão 45 – Qual nível de pressão nas atividades desempenhadas no trabalho?

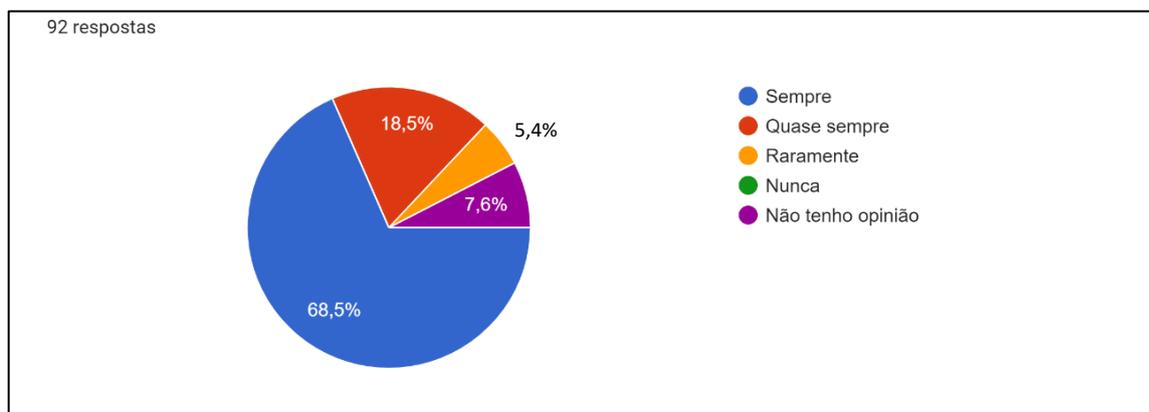


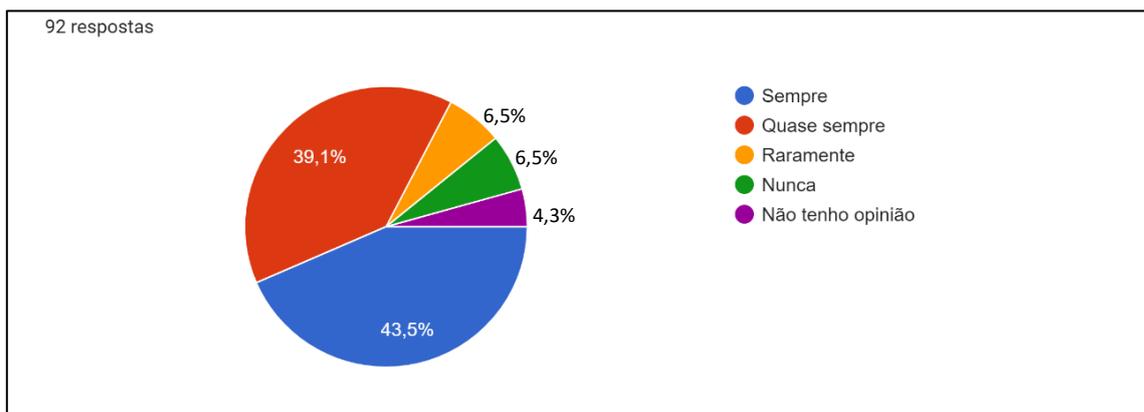
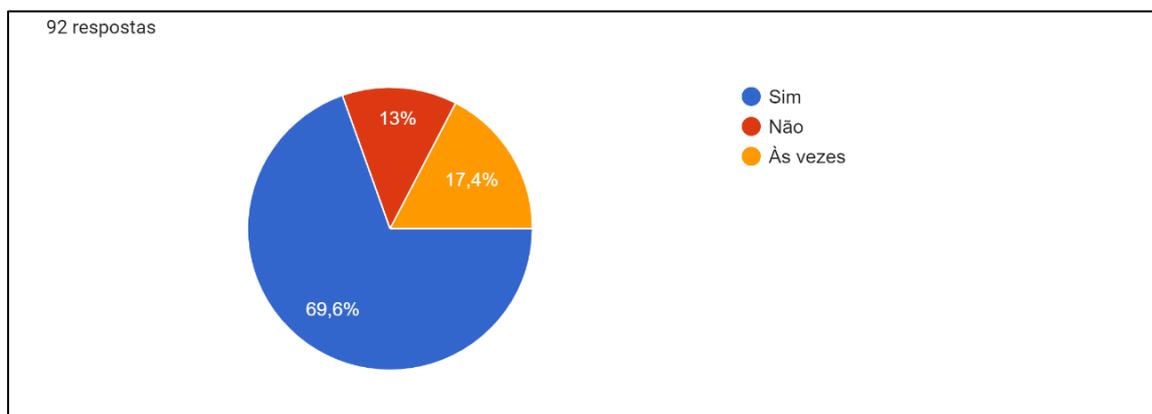
Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 46 – Você acredita que o seu superior imediato reconhece o seu potencial?



Questão 47 – Na sua opinião, as suas entregas são valorizadas pelo superior imediato?

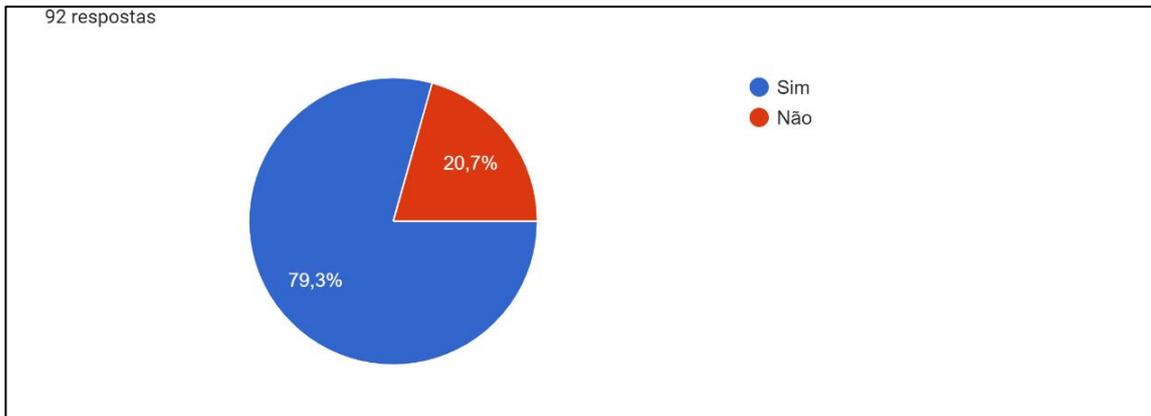


Questão 48 – Você é informado sobre o que o superior imediato acha do seu desempenho?**Questão 49 – Seu superior imediato te incentiva a aprender e impulsionar sua carreira?**

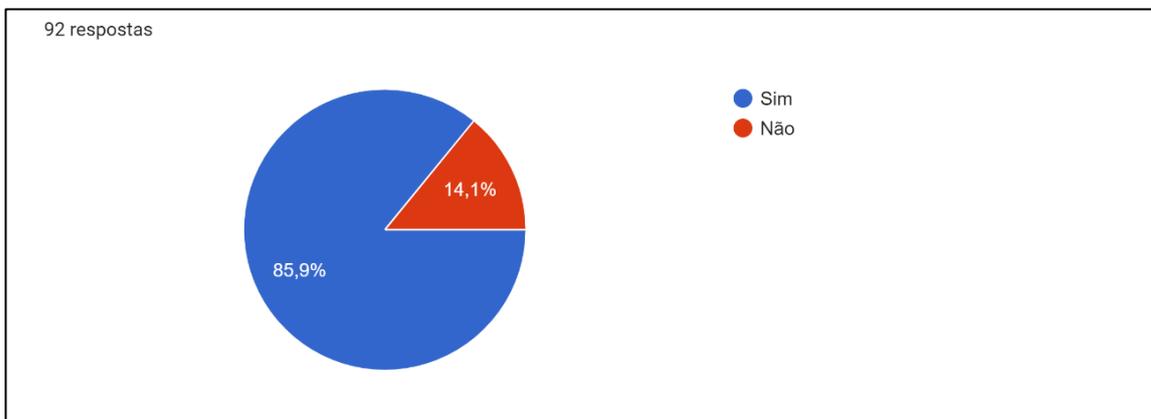


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 50 – Você tem interesse em ocupar outros cargos dentro da Associação Segeam?



Questão 51 – Você enxerga seu crescimento profissional dentro da Segeam?



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

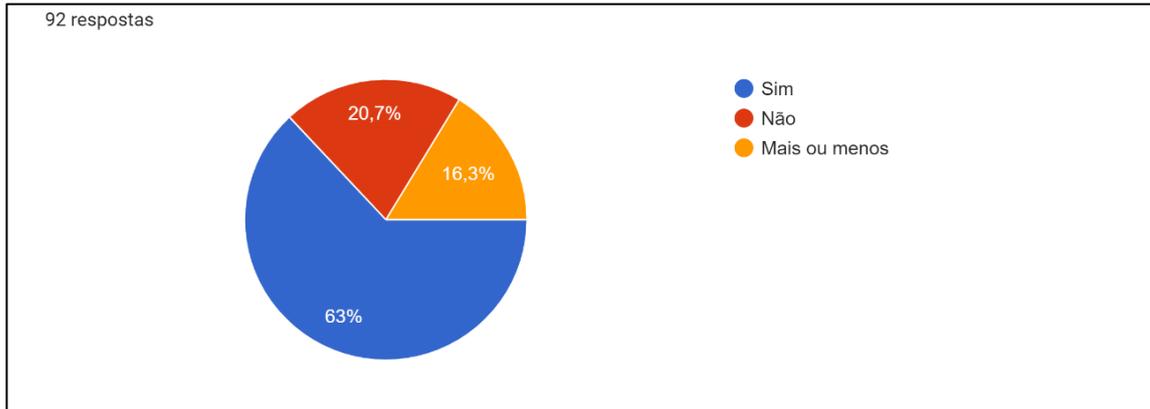
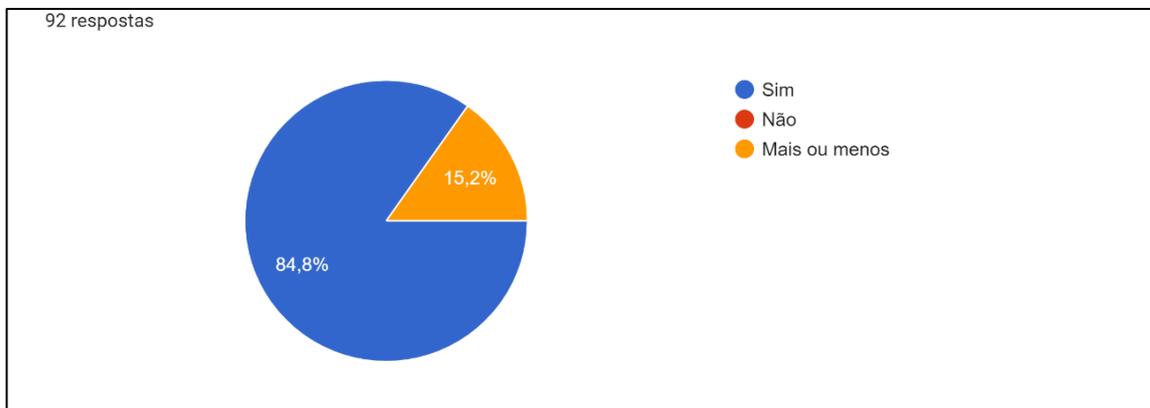
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Versão: 01

DOC.PCO.QUA.048

Questão 52: Você entende quais são as entregas necessárias para alcançar novas posições?**Questão 53 – Você considera que seu superior imediato apresenta boa capacidade de liderança?**

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

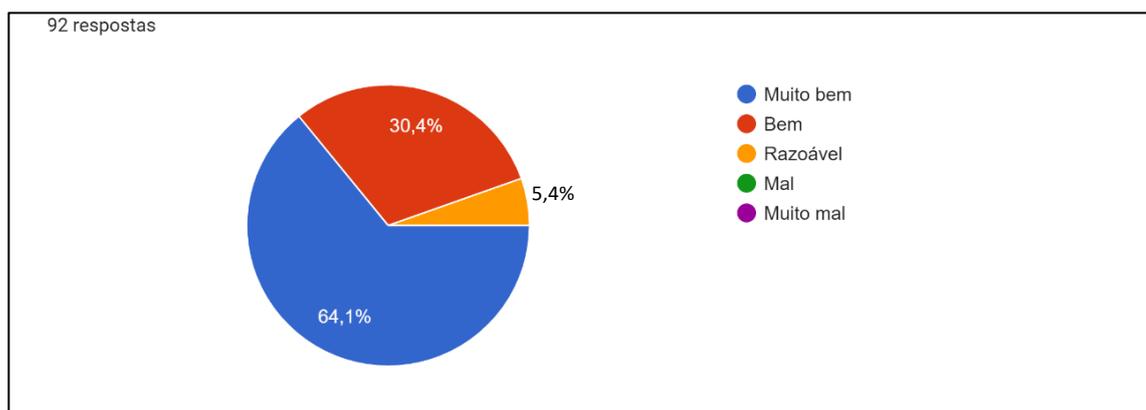
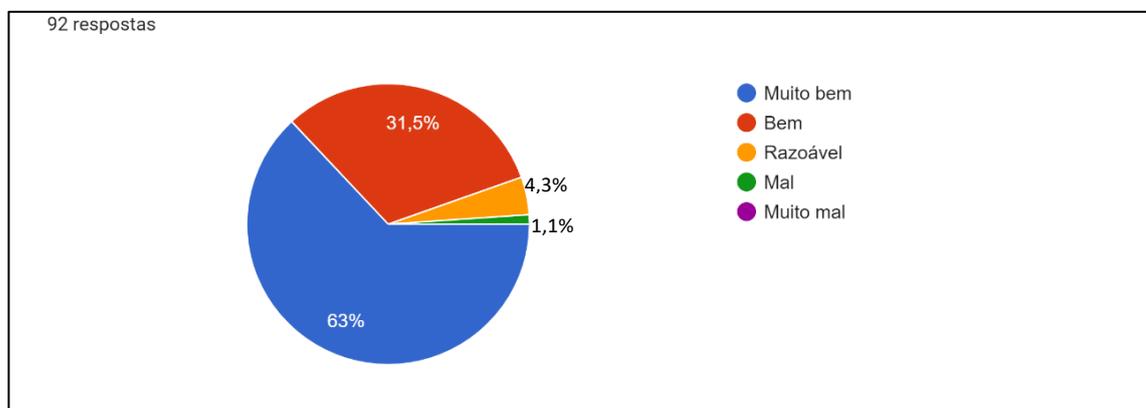
Data de Elaboração: 26/01/2024

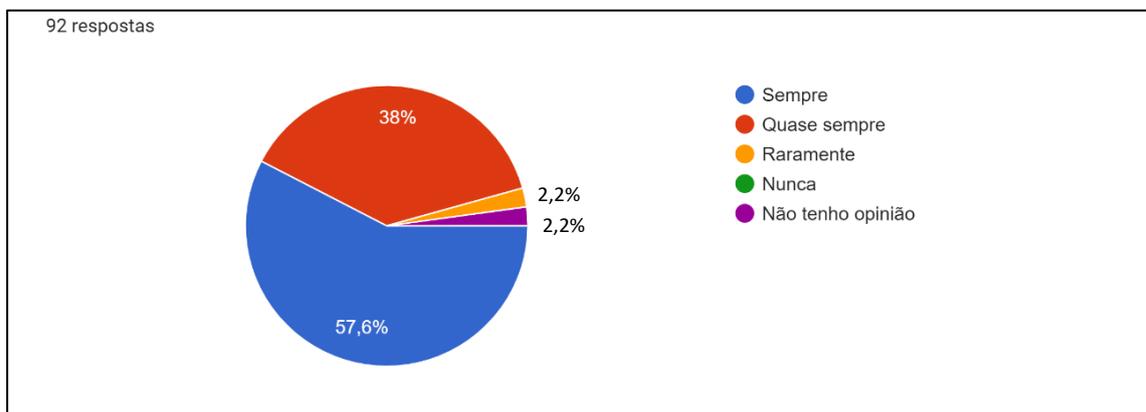
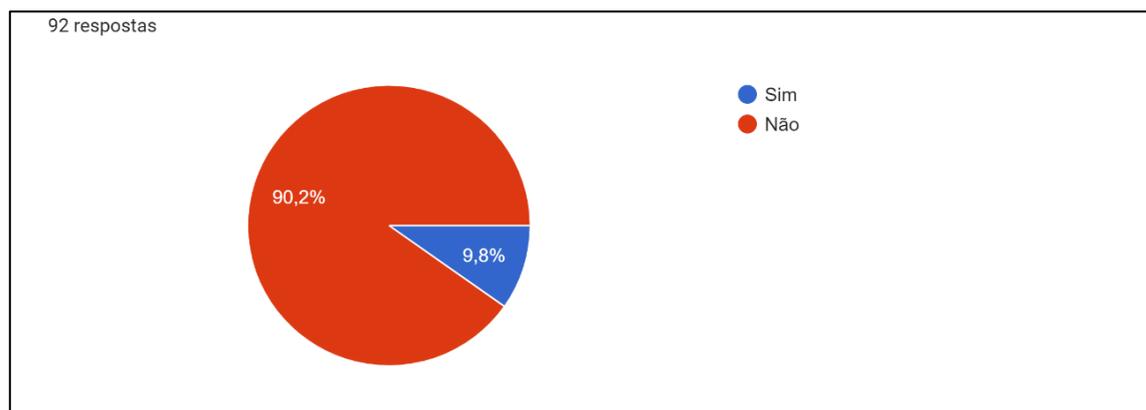
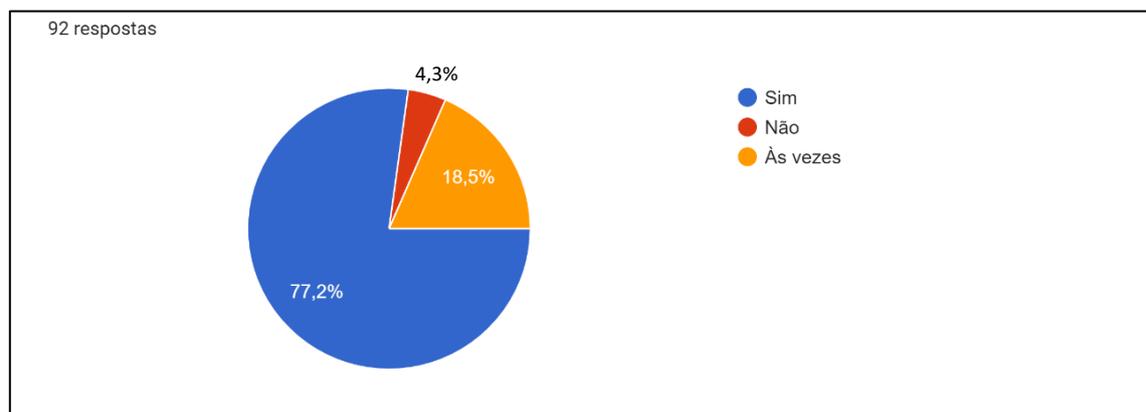
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Versão: 01

DOC.PCO.QUA.048

Questão 54 – Como você avalia seu superior imediato quanto à motivação dos subordinados?**Questão 55 – Como você avalia seu superior imediato quanto à representação da sua equipe perante os escalões superiores?**

Questão 56 – Seu superior imediato é receptivo às sugestões de mudança?**Questão 57 – Você gostaria de mudar de setor?****Questão 58 – O superior imediato explica adequadamente ao colaborador o motivo das decisões tomadas?**

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

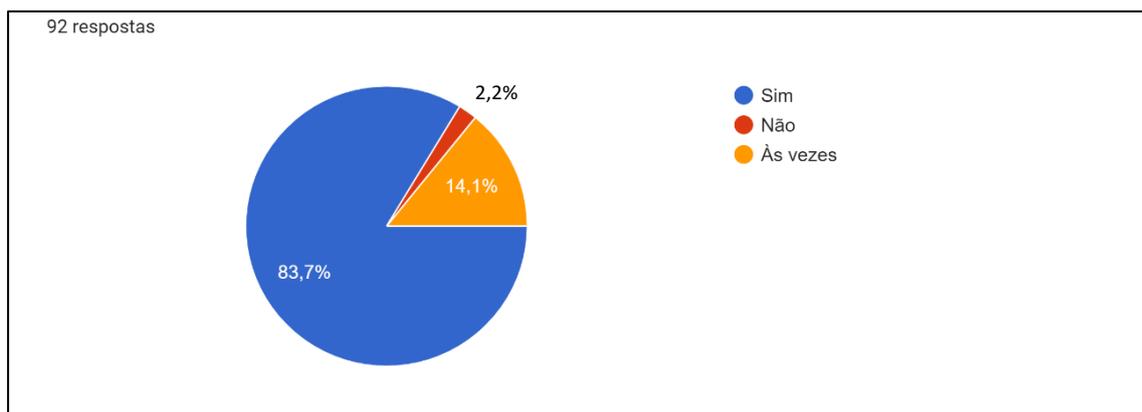
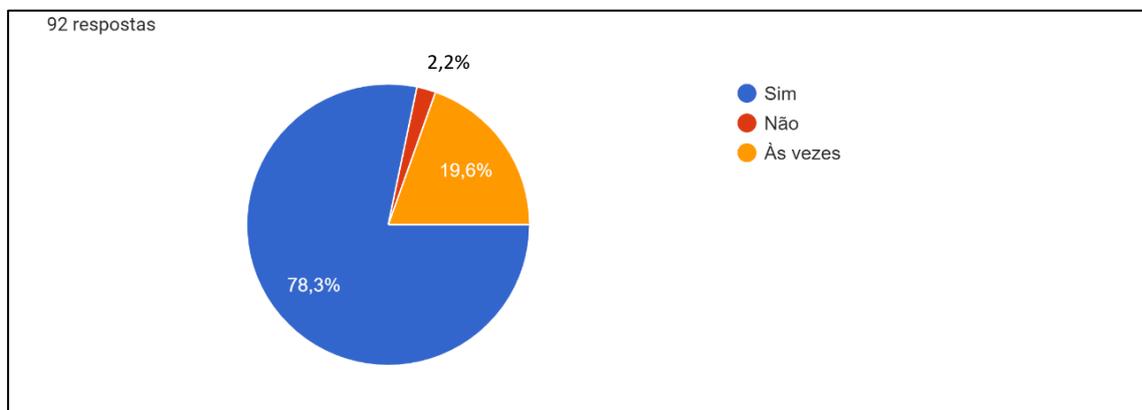
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

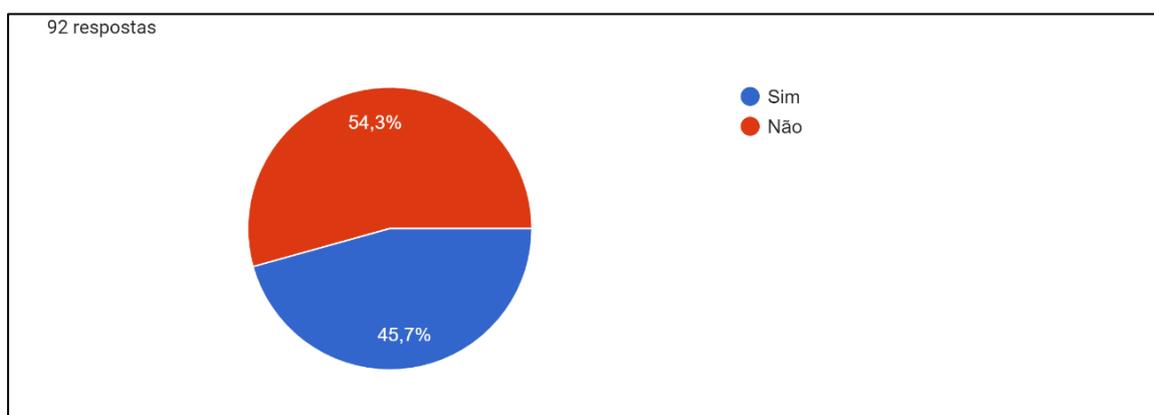
Versão: 01

DOC.PCO.QUA.048

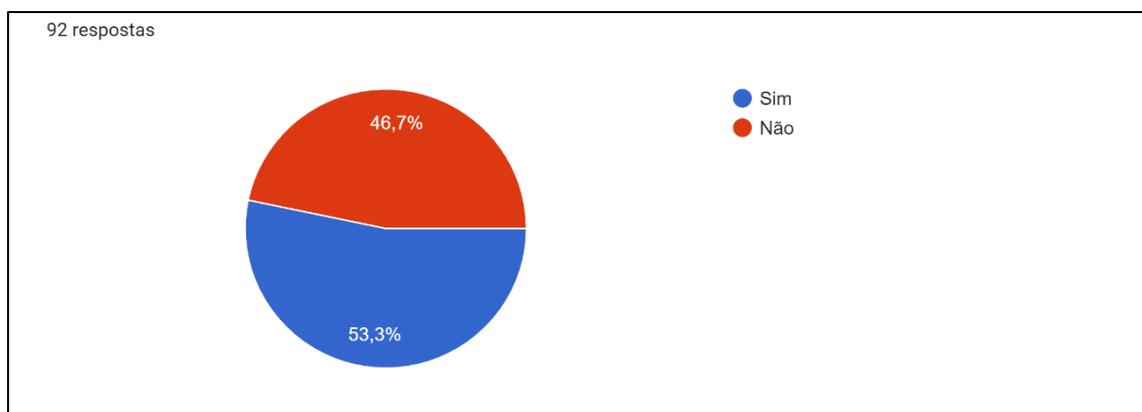
Gráfico 59: O seu superior imediato é claro nas funções que delega?**Questão 60 – A comunicação entre superior imediato e colaborador é transparente?**

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

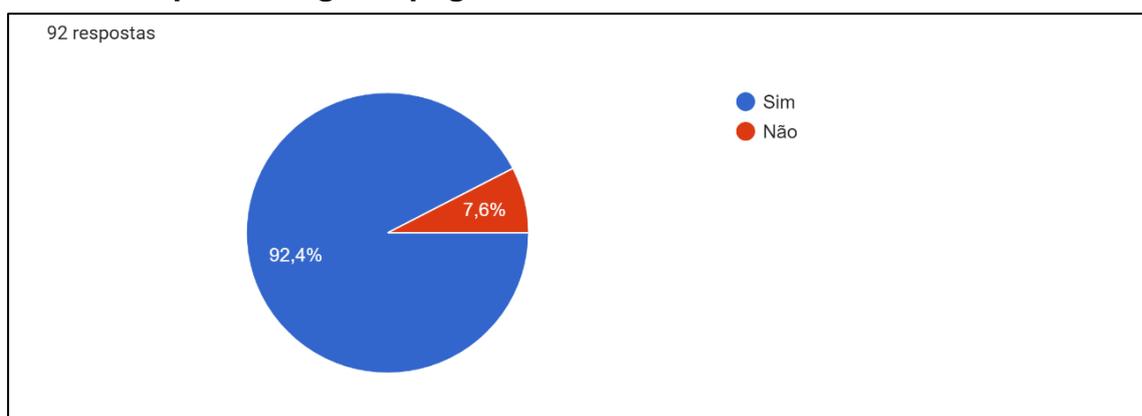
Questão 61 – Você está satisfeito com a sua remuneração?



Questão 62 – Você acha que o seu salário é justo para as atividades que você desempenha?

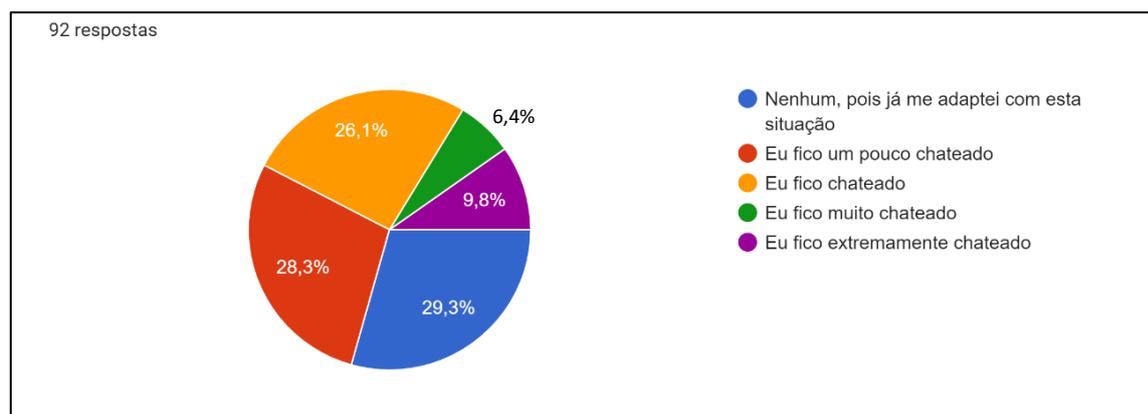


Questão 63 – Você entende como funciona o processo de repasse financeiro para a Segeam pagar os salários de seus colaboradores?

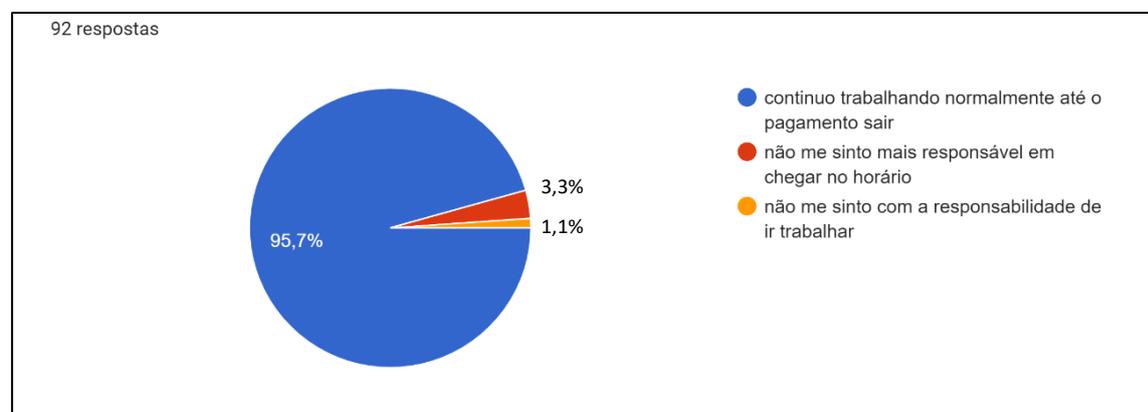


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

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



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



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

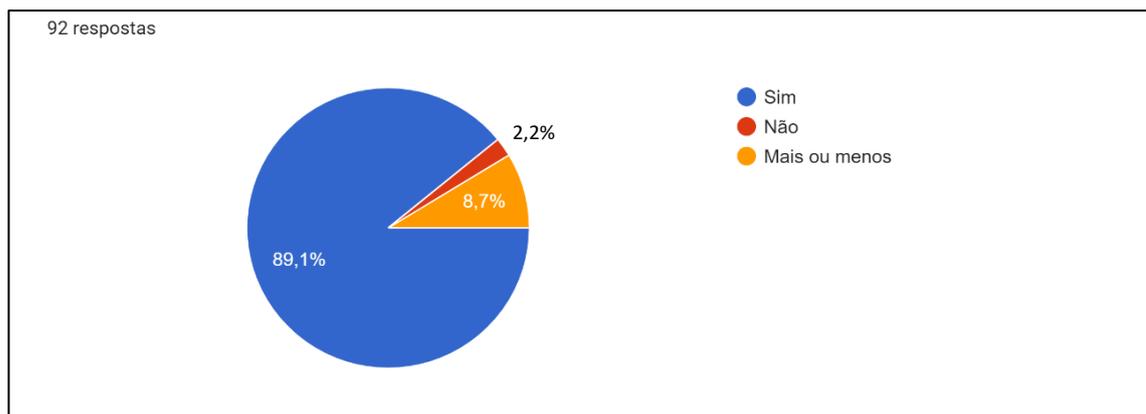
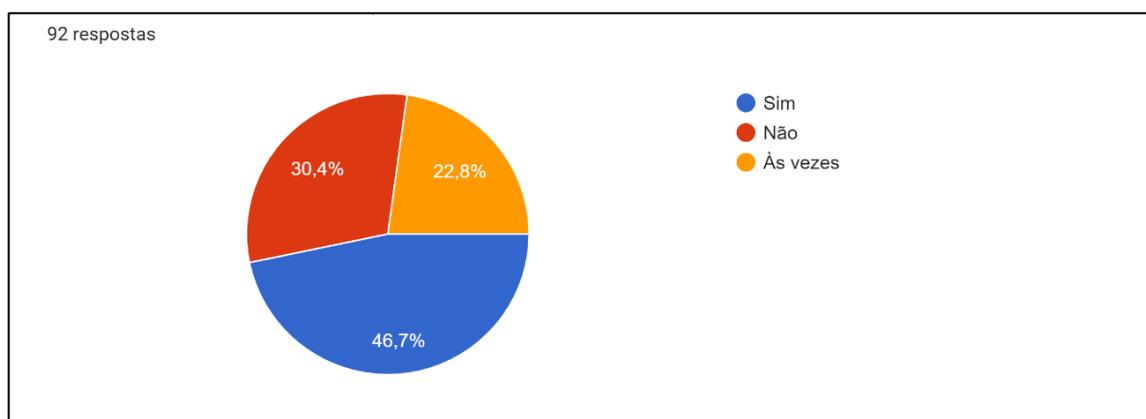
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Versão: 01

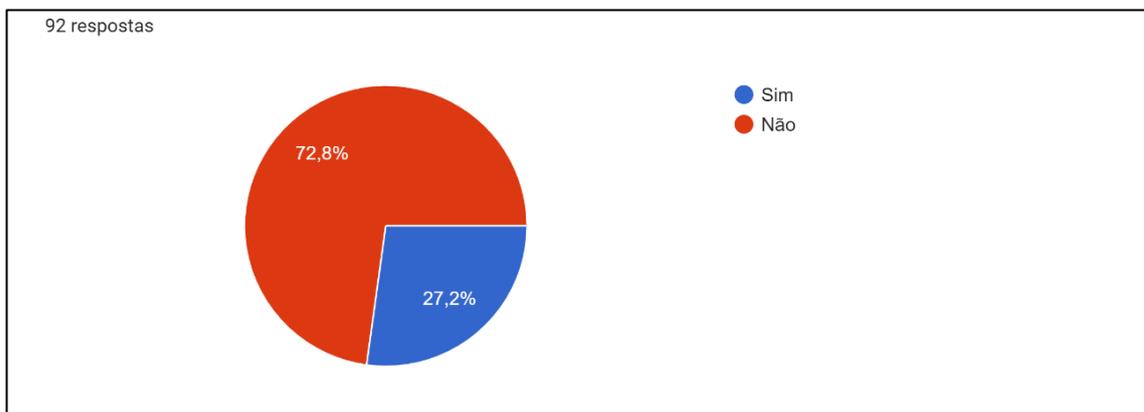
DOC.PCO.QUA.048

Questão 66 – Está claro para você que eventuais atrasos no pagamento de seu salário não é de responsabilidade direta da Associação Segeam?**Questão 67 – Você acompanha os trâmites do processo de pagamento à Associação Segeam pelo Governo do Estado no Portal da Transparência?**

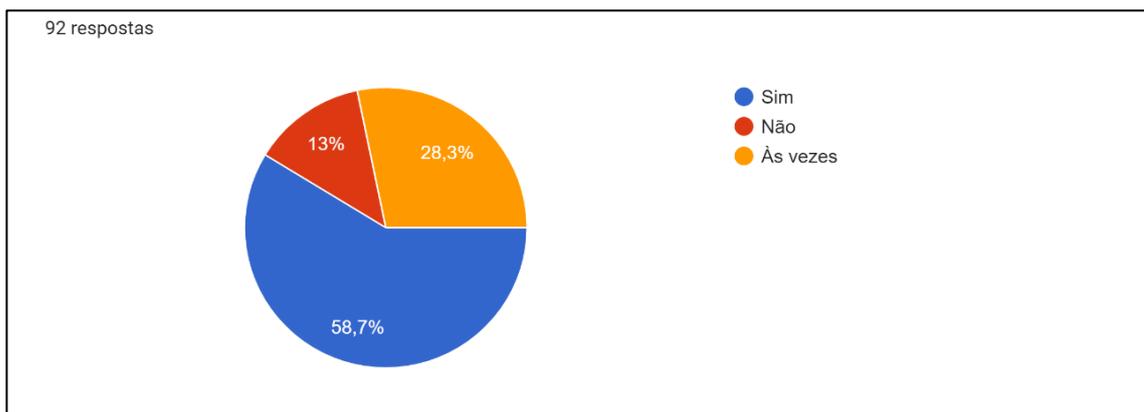


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

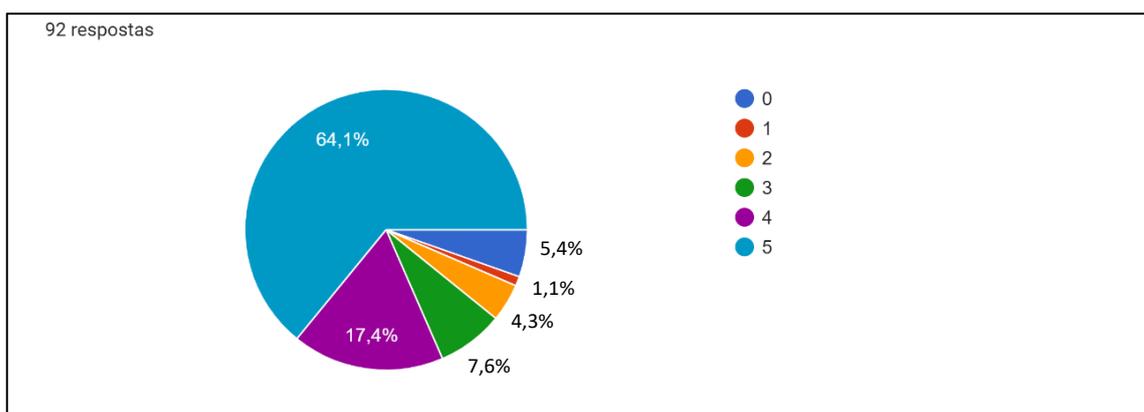
Questão 68 – Além da Segeam, você trabalha em outro lugar?



Questão 69 – Você se sente desafiado no trabalho?



Questão 70 – De zero a cinco, qual a probabilidade de você indicar a Segeam para um amigo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I

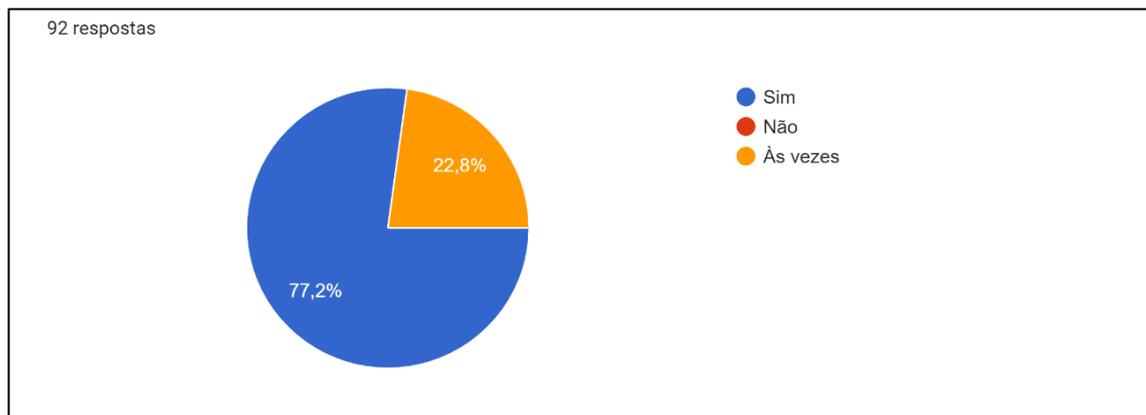
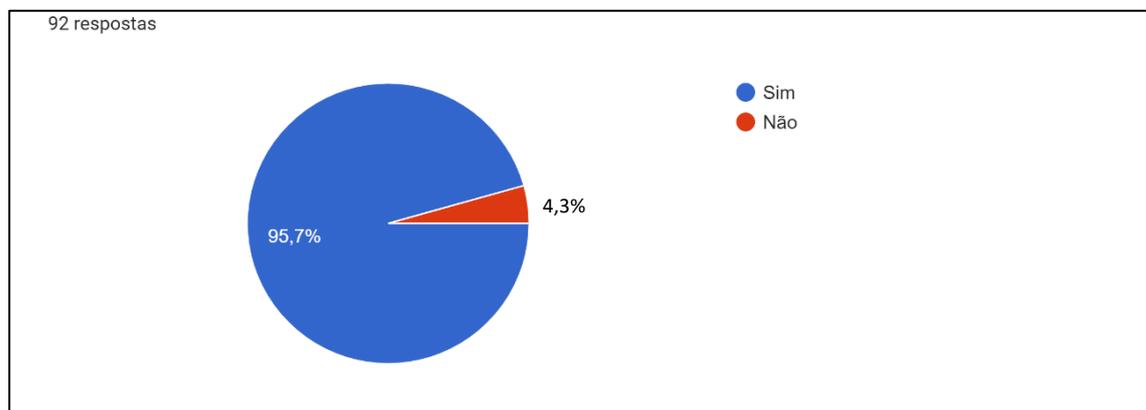
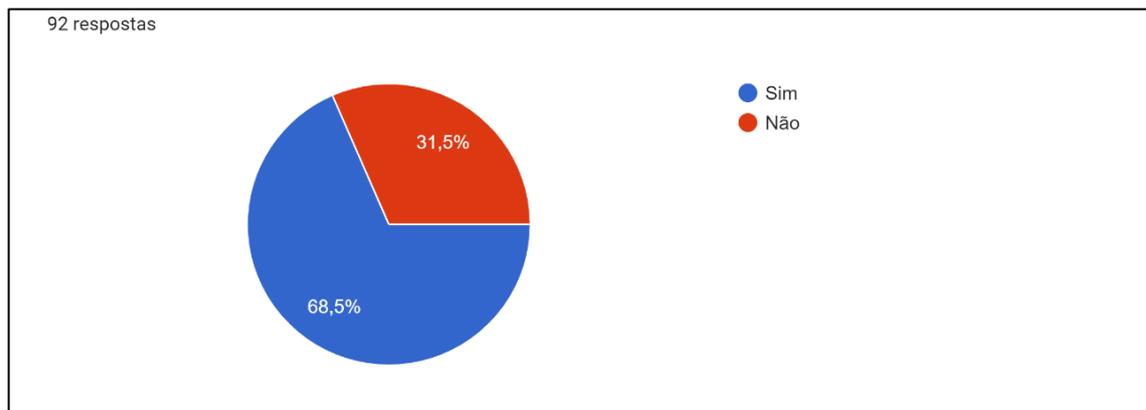
Data de Elaboração: 26/01/2024

Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro

Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Versão: 01

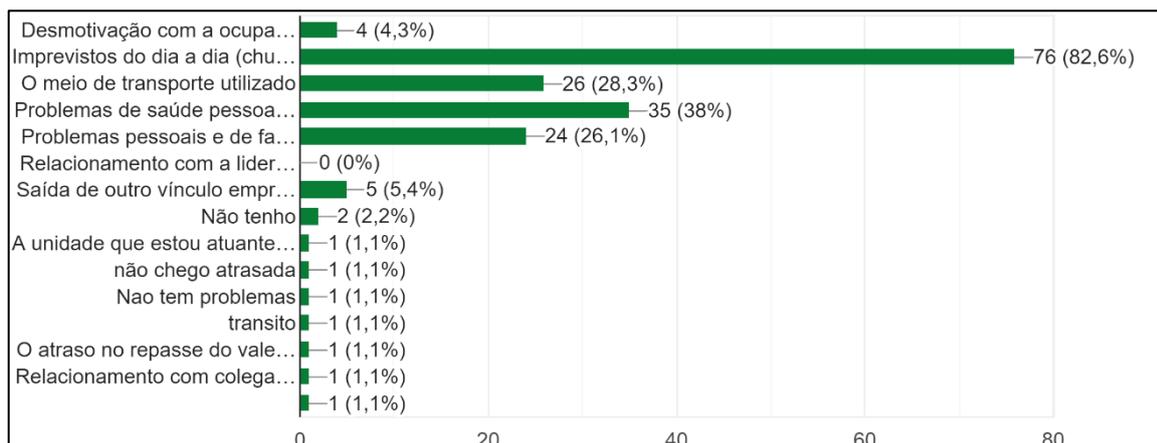
DOC.PCO.QUA.048

Questão 71 – Você se sente feliz na Associação Segeam?**Gráfico 72 – Trabalhar na Segeam é motivo de orgulho para você?****Questão 73 – Você se sente realizado profissionalmente?**

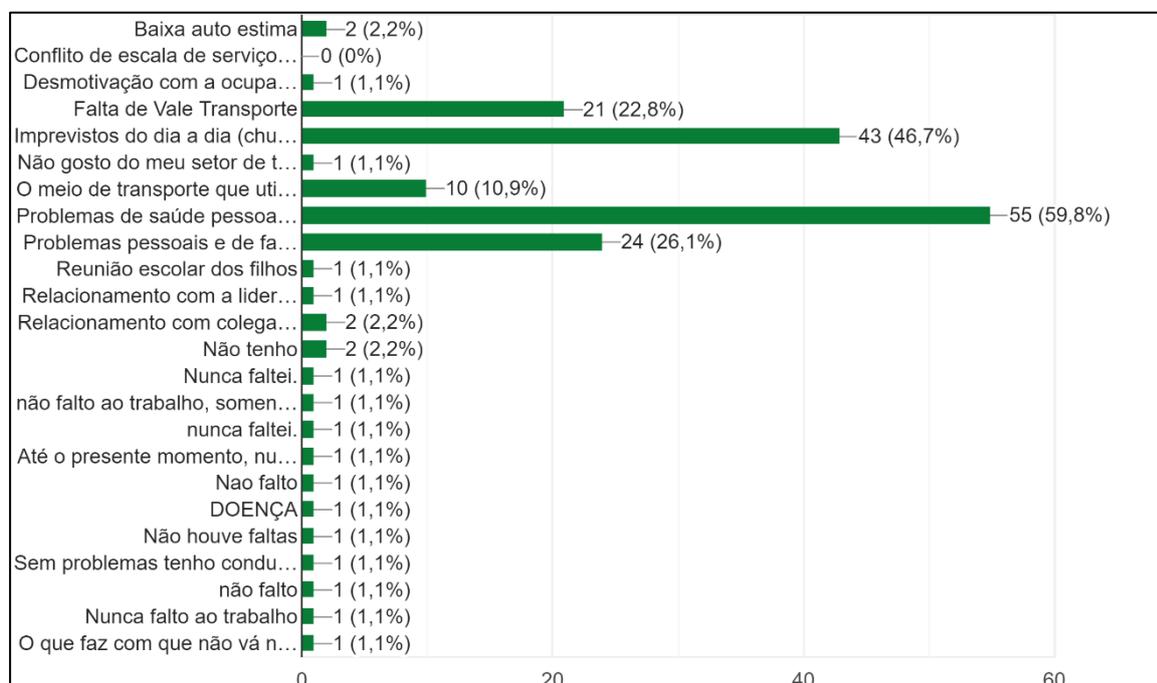


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

74 – Quais motivos que fazem você se atrasar para chegar ao trabalho?

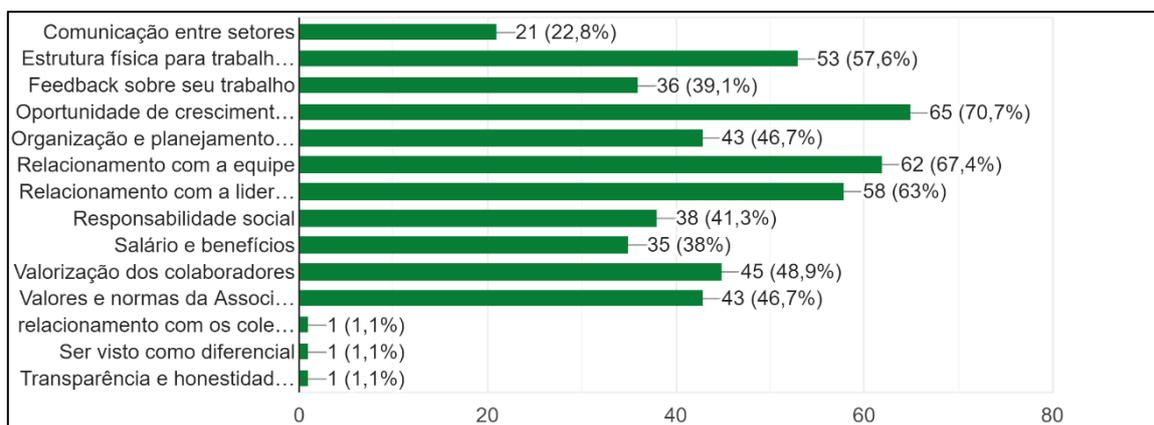


Questão 75 – Quais os motivos que fazem você faltar no trabalho (não ir trabalhar)?

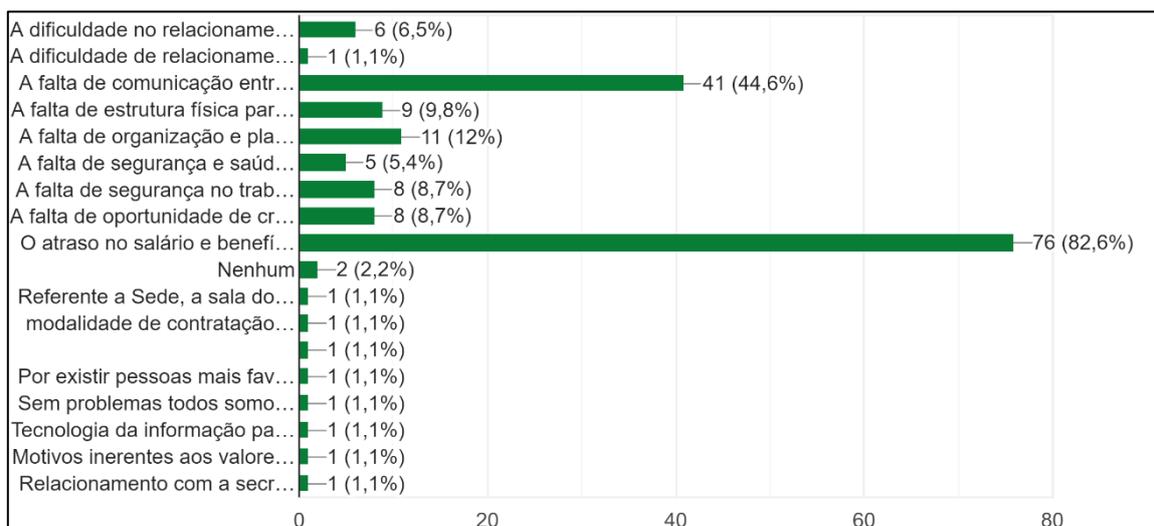


Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Questão 76 – Quais os pontos positivos em trabalhar na Segeam?



Questão 77 – Quais os pontos negativos em trabalhar na Segeam?



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

APÊNDICE B – CRUZAMENTO DE DADOS QUANTITATIVOS

Obs: A numeração inicial do gráfico refere-se à questão original da pesquisa

Gráfico 12.1 – Insatisfação com o ambiente de trabalho X Cargo

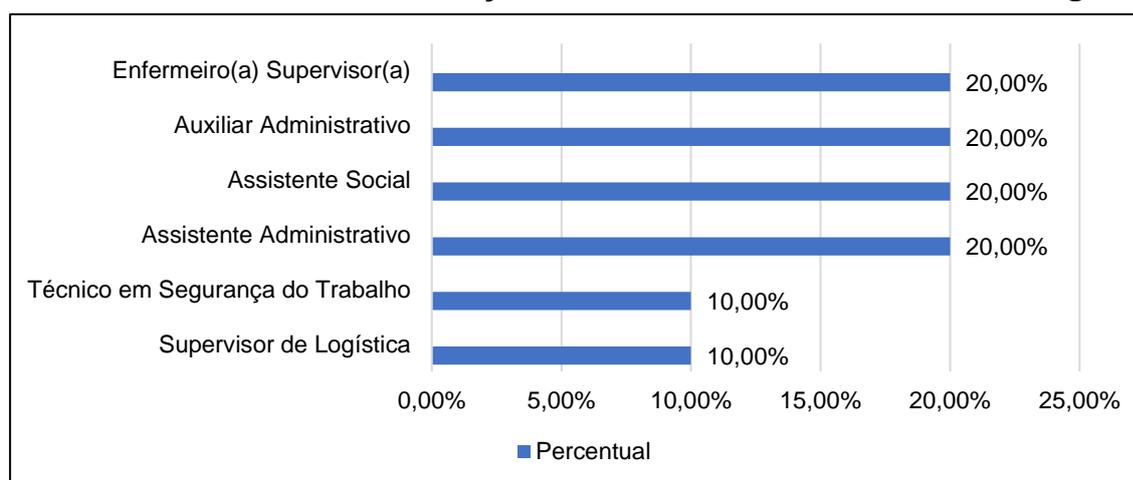
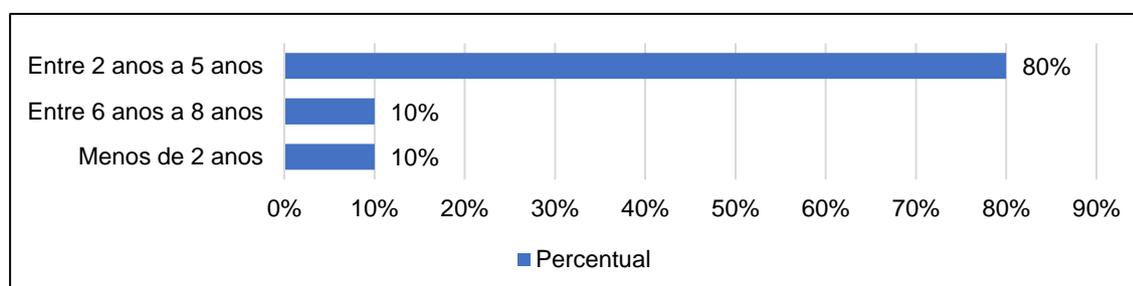


Gráfico 12.2 – Insatisfação X Cargo X Tempo de serviço





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 16.1 – Falta de cooperação X Cargo

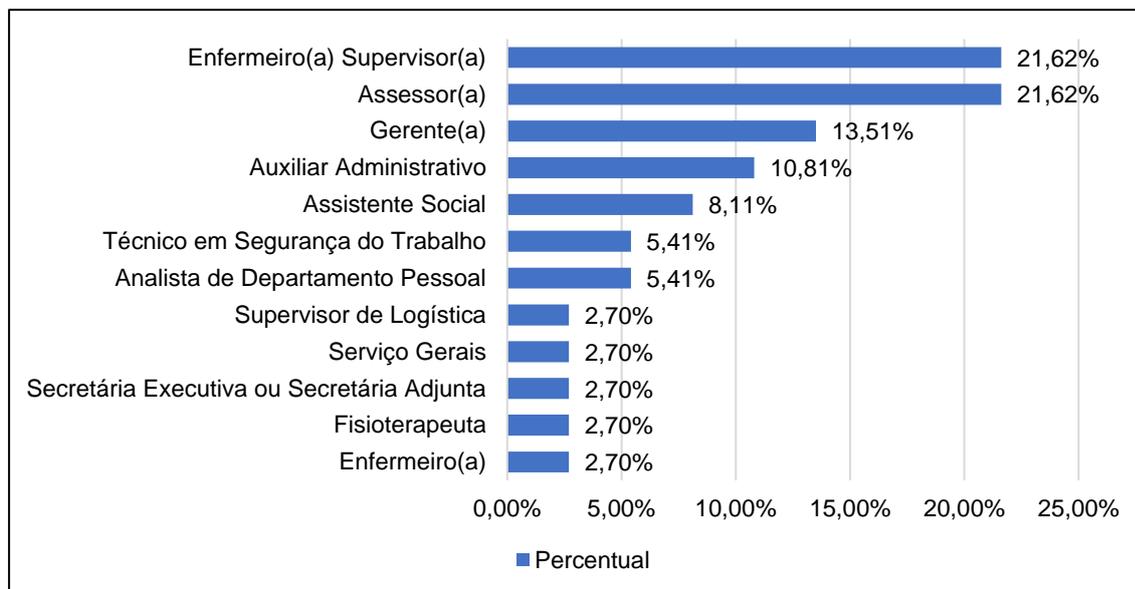
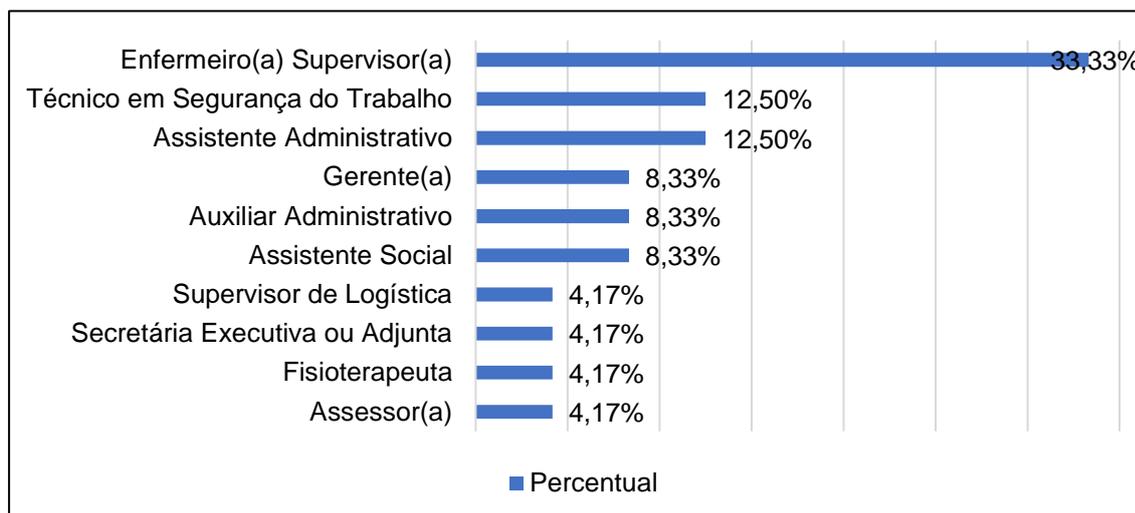


Gráfico 19.1 – Gestão de conflitos X cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 20.1 – Clima da equipe X Cargo

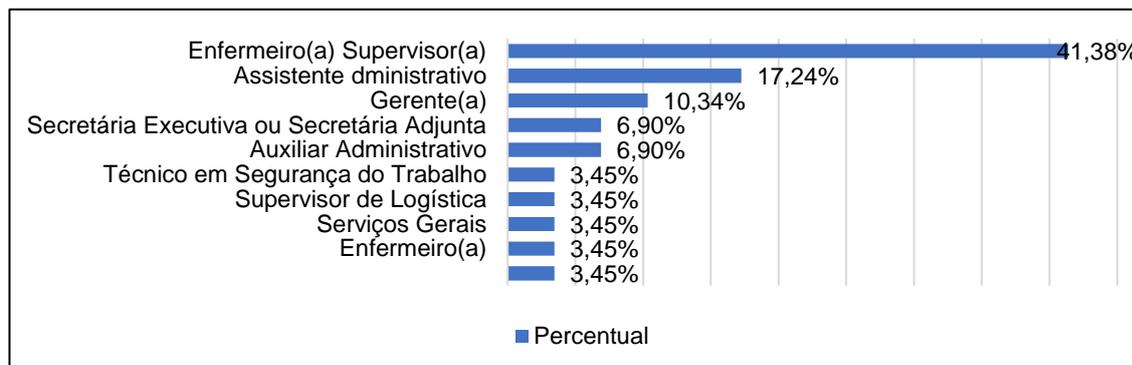
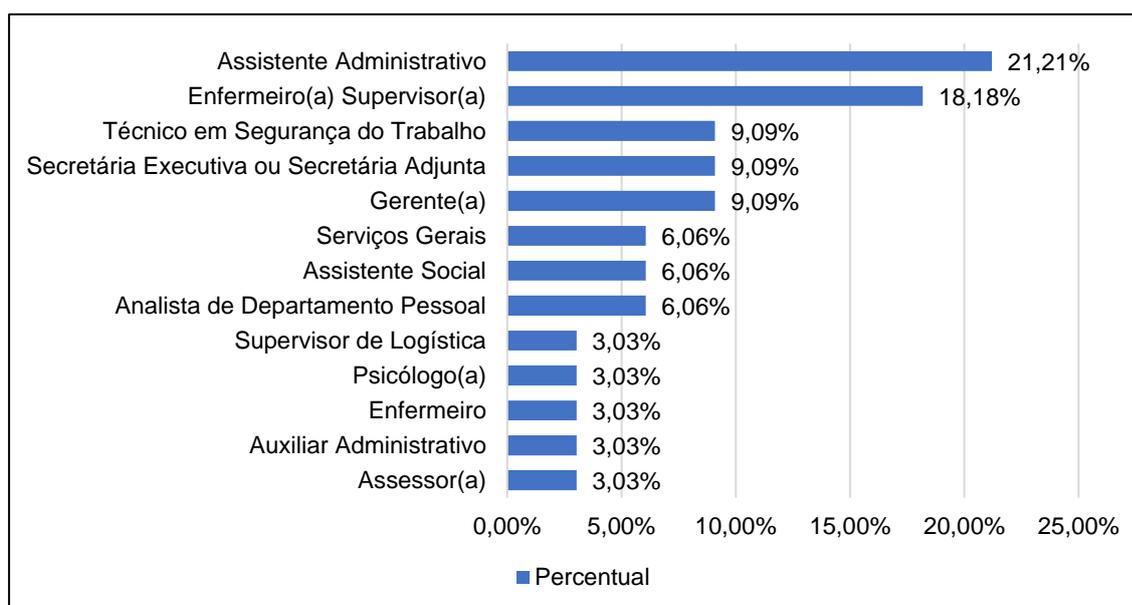


Gráfico 21.1 – Insatisfação com clima



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 22.1 – Potencial profissional “mais ou menos” aproveitado X Cargo

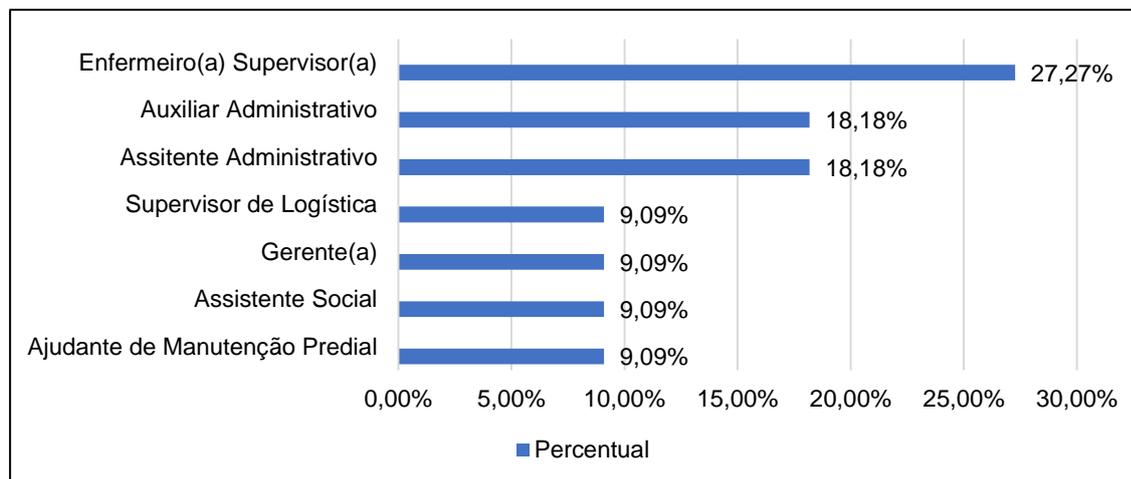
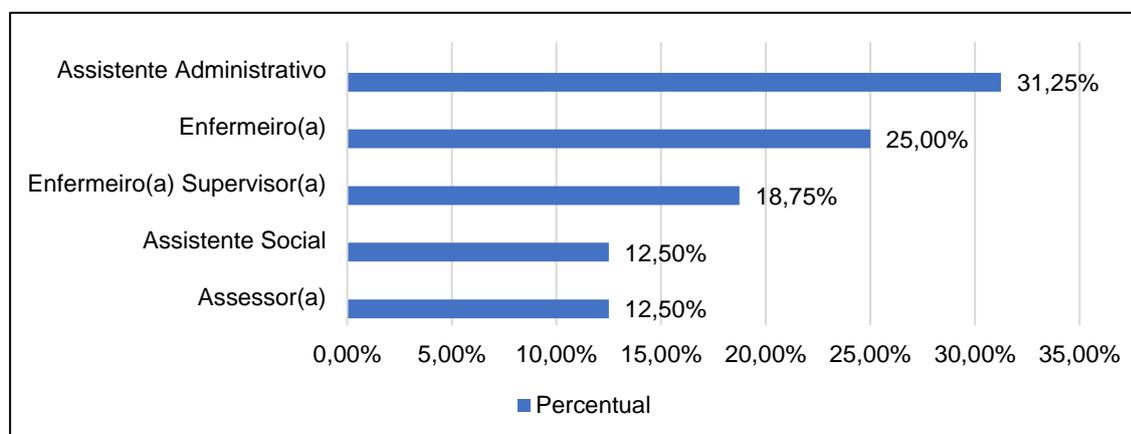


Gráfico 22.2 – Potencial profissional não aproveitado X Cargo



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 23.1 – Insatisfação com as responsabilidades X Cargo

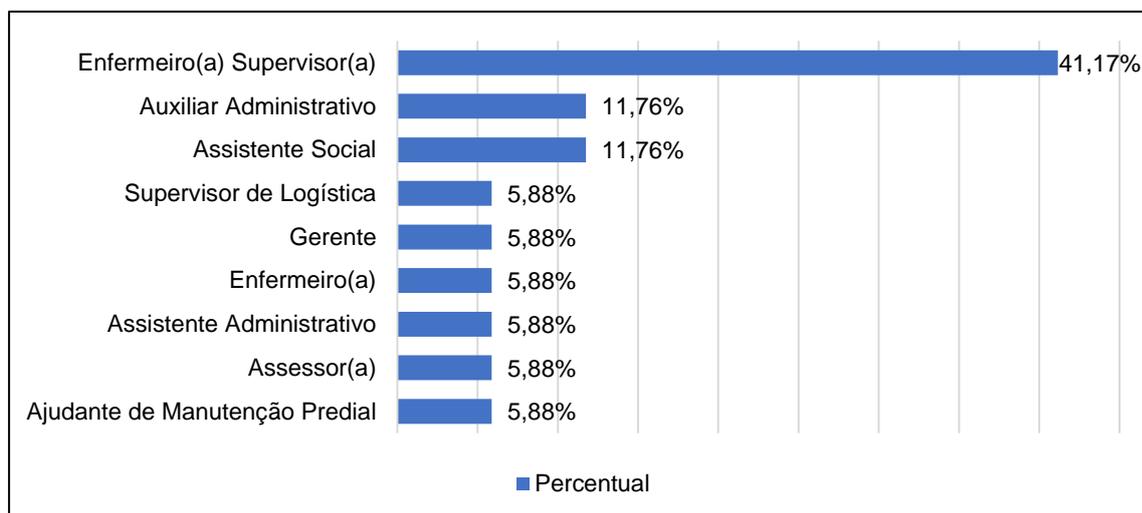
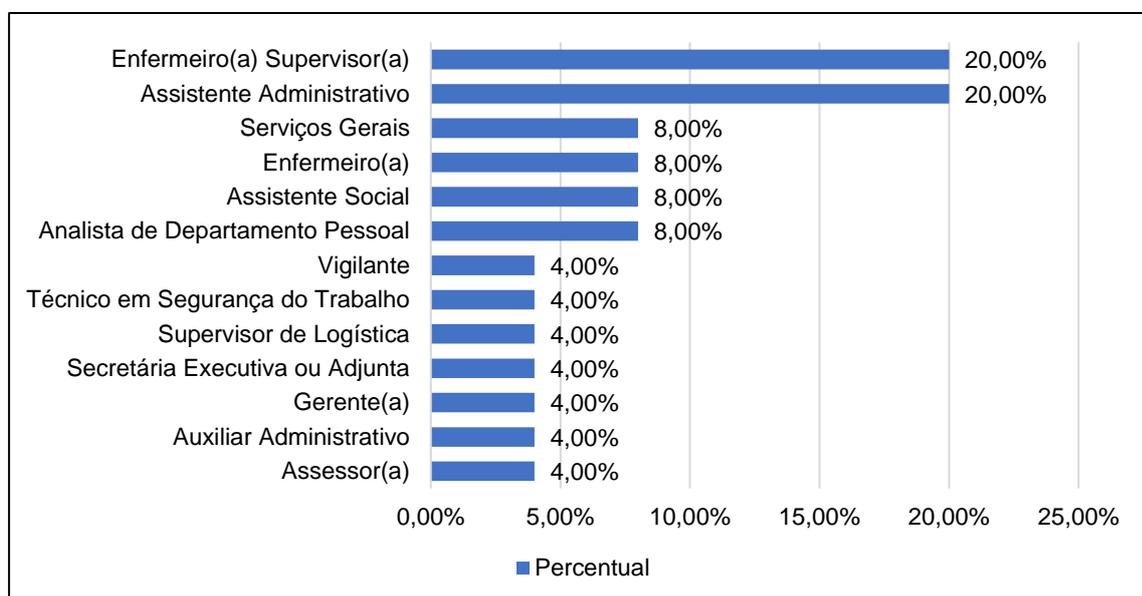


Gráfico 27.1 – Falta de participação nas tomadas de decisão X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 31.1 – Falta de liberdade de expressão X Cargo

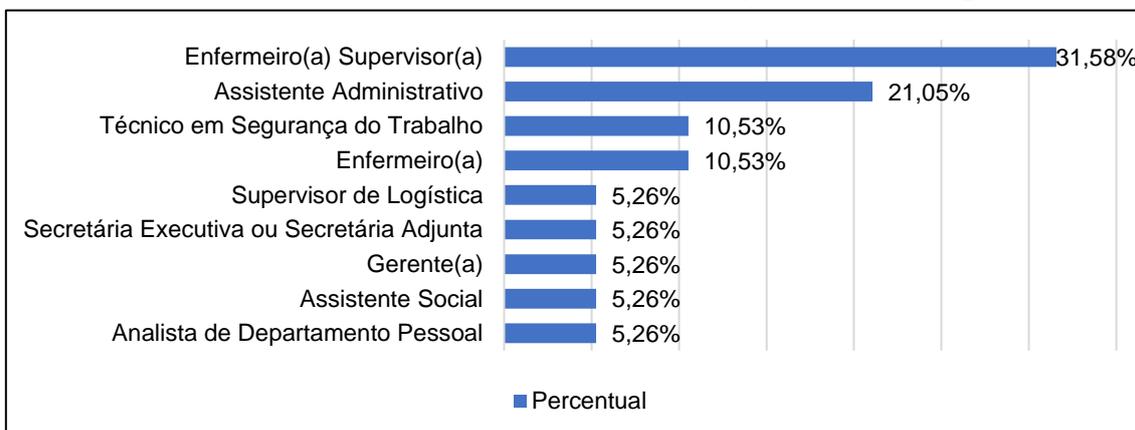
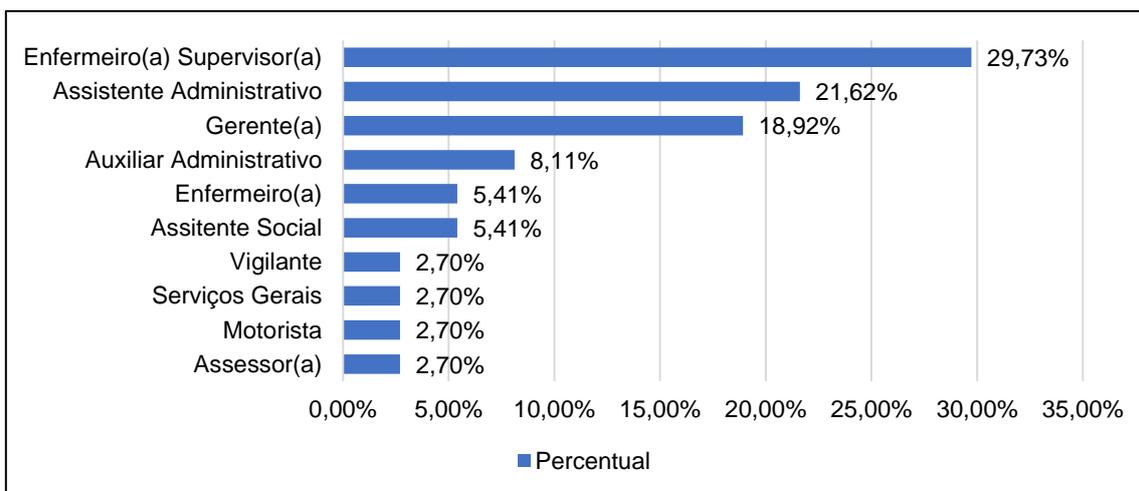


Gráfico 37.1: Apresentam “mais ou menos” os sintomas X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 38.1 – Apresentam os sintomas X Cargo

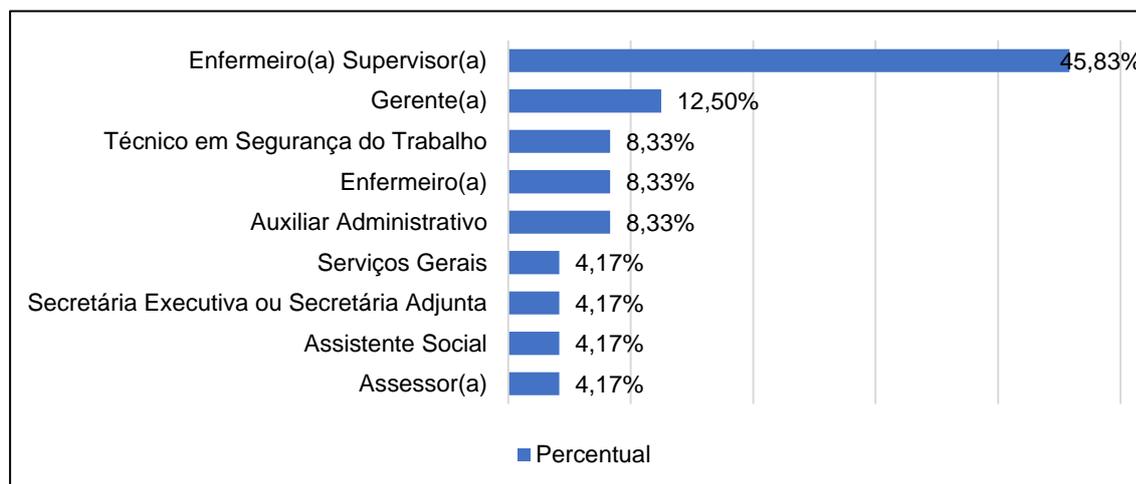
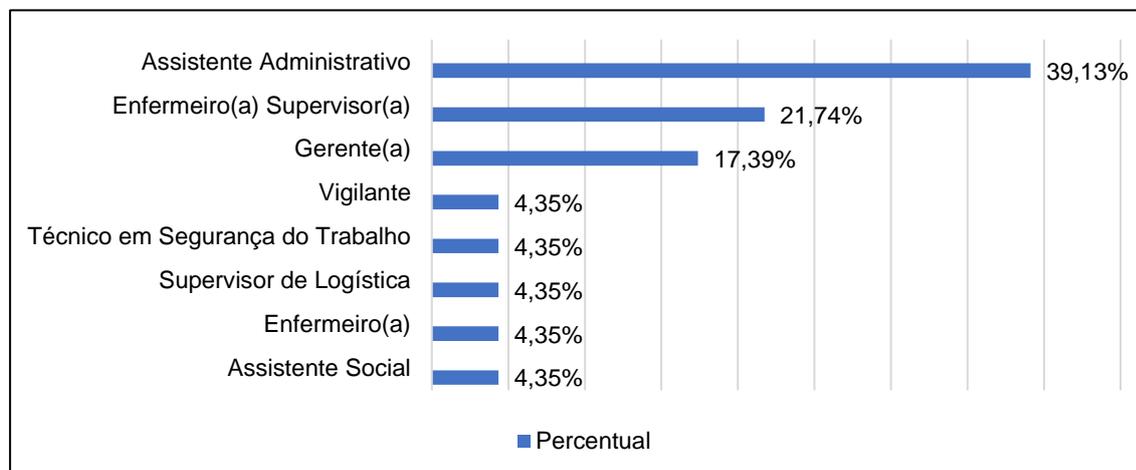


Gráfico 38.2 – Apresentam “mais ou menos” os sintomas X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 38.3 – Apresentam os mesmos sintomas relatados nas questões 37 e 38 X Cargo

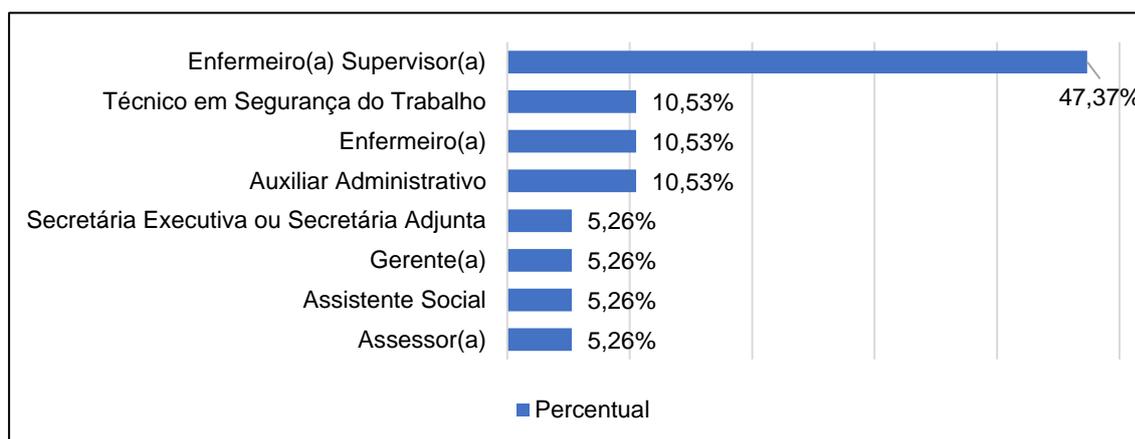
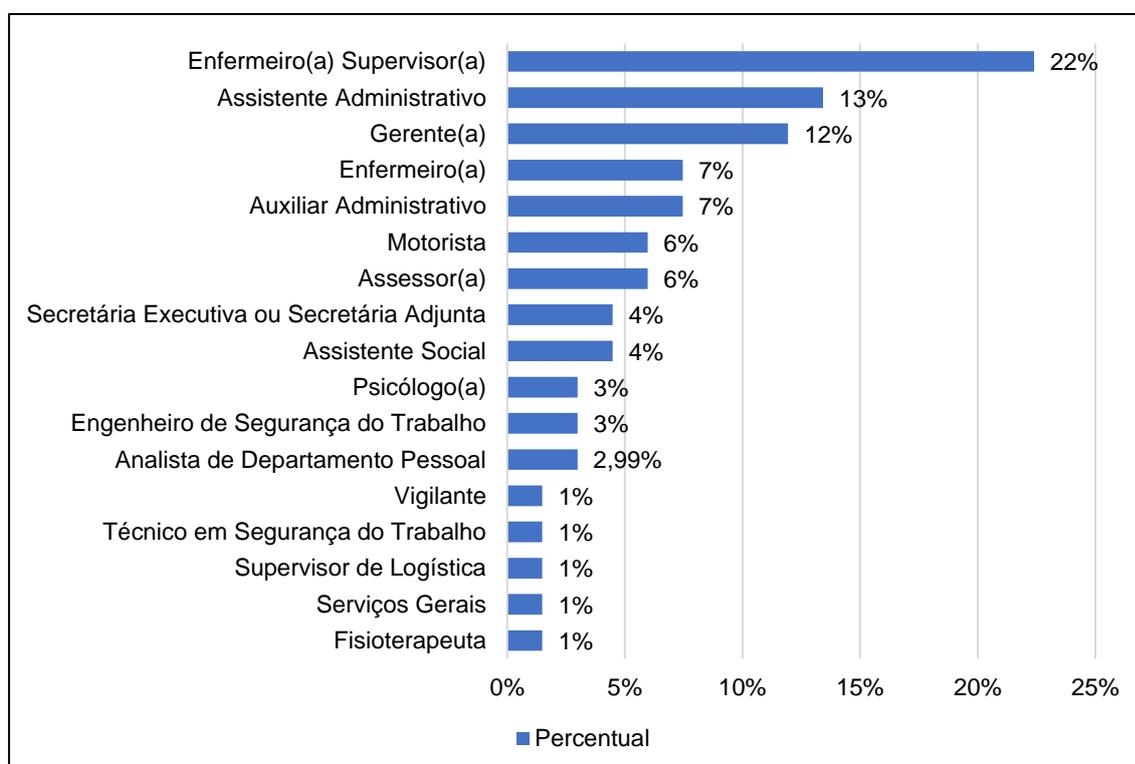


Gráfico 39.1 – Sobrecarga de trabalho X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 45.1: Nível de Pressão das atividades X Cargo

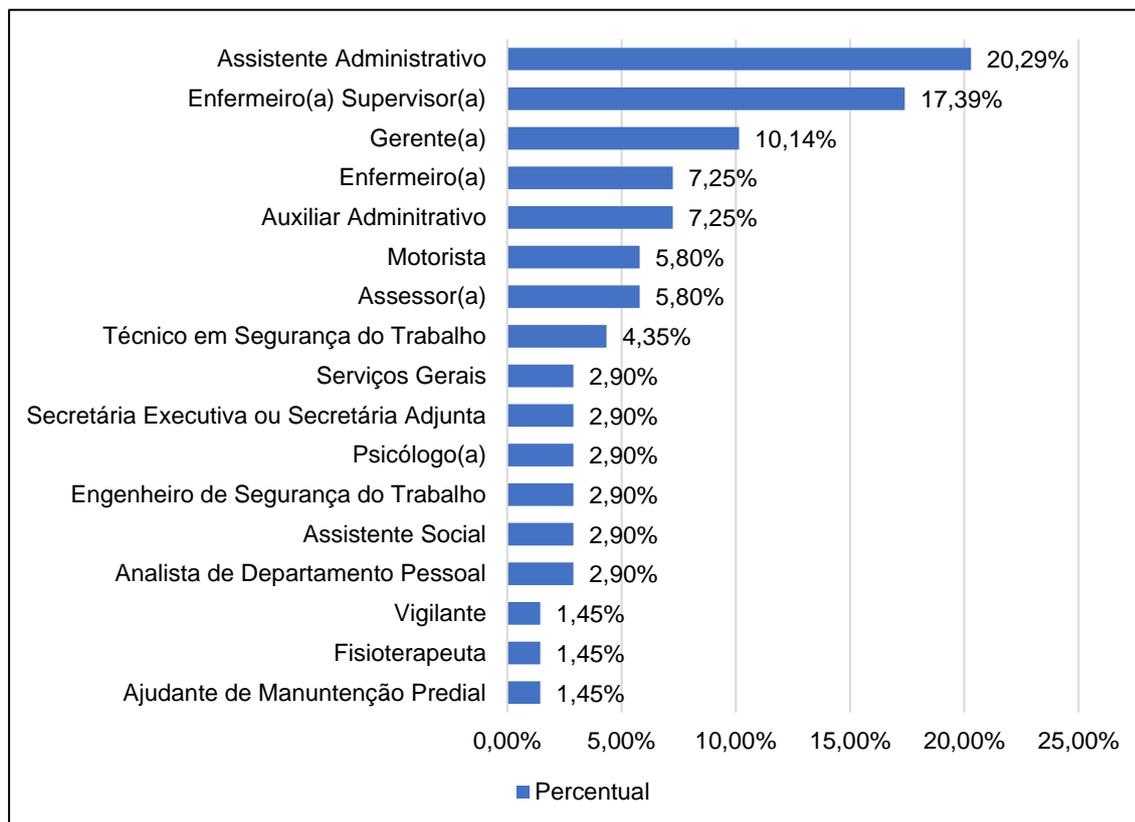
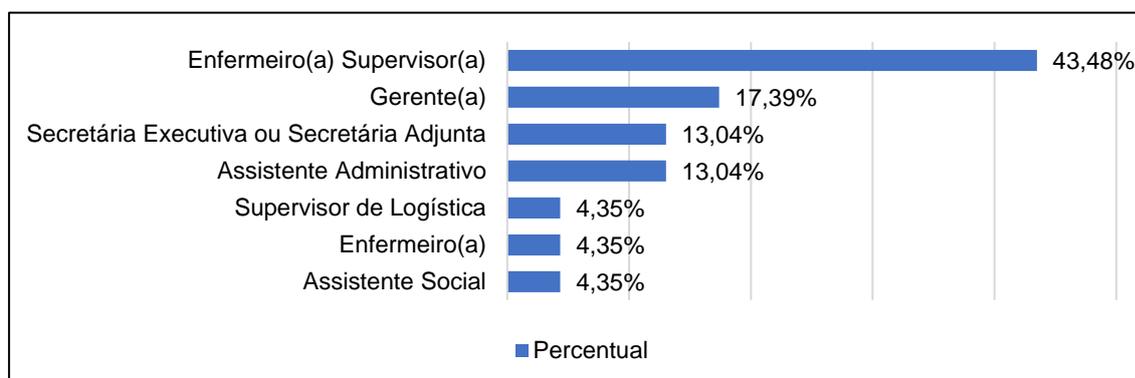


Gráfico 45.2 – Nível de pressão “Alto” das atividades X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 45.3 – Nível de pressão “mediano” das atividades X Cargo

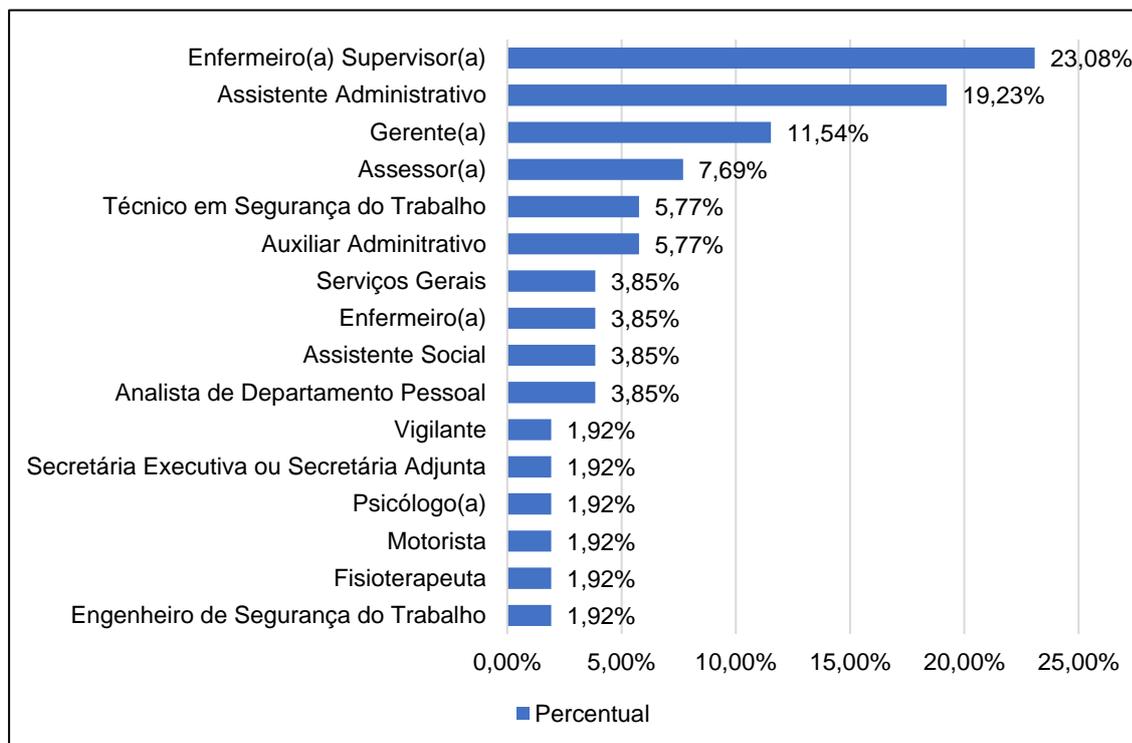
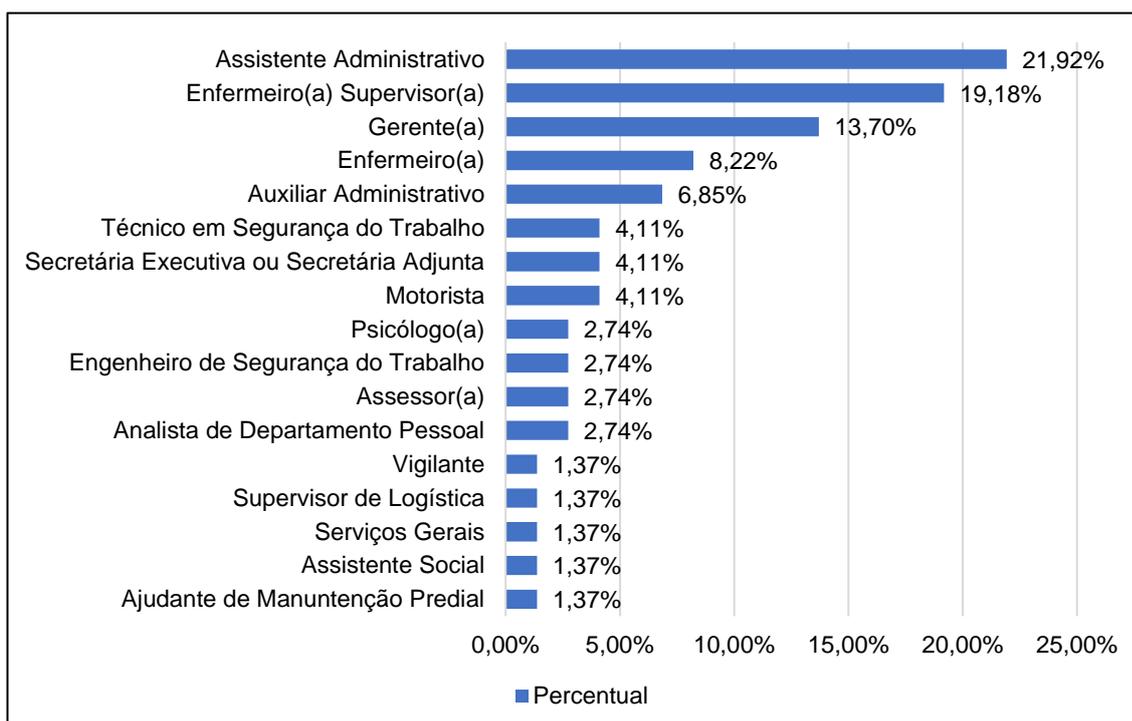


Gráfico 50.1 – Interesse em mudar de cargo X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 52.1 – Conhecimento “mais ou menos” dos critérios de crescimento X Cargo

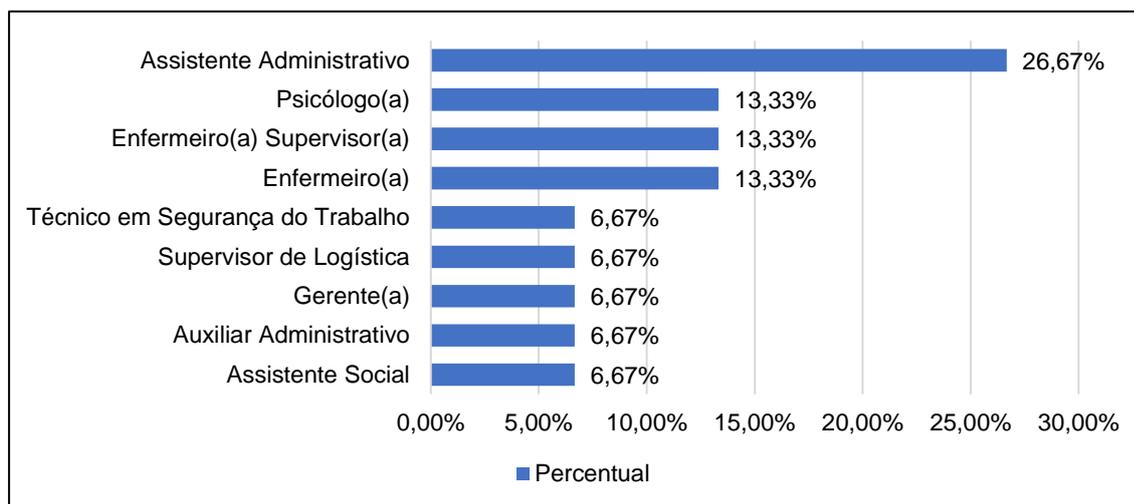


Gráfico 52.2 – Desconhecimento dos critérios de crescimento X Cargo

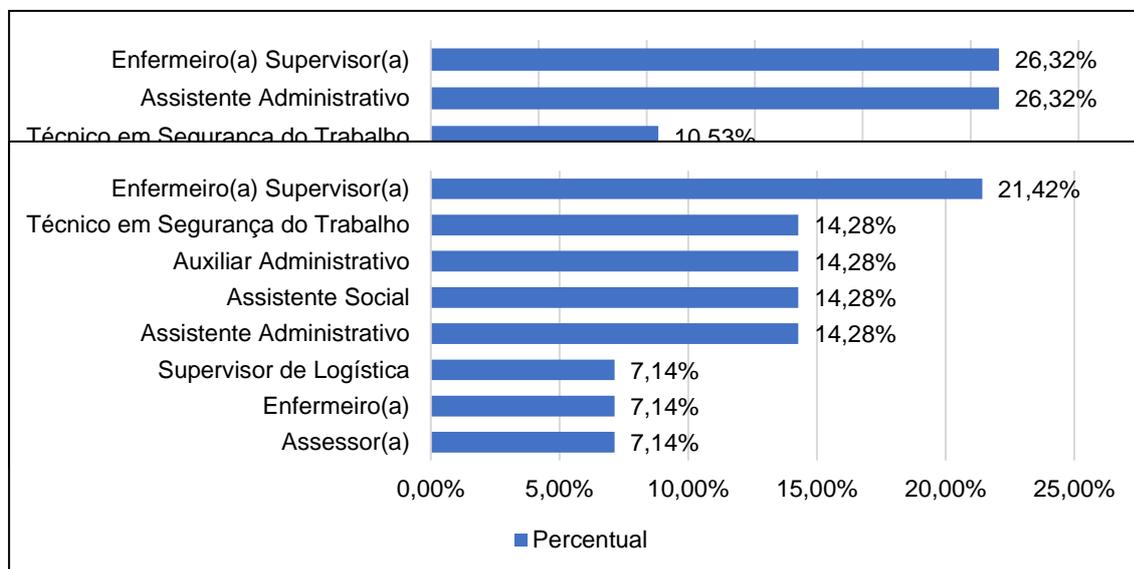


Gráfico 53.1 – Falta de Capacidade de liderança do superior X Cargo

Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 56.1 – Falta de receptividade à sugestões de mudanças X Cargo

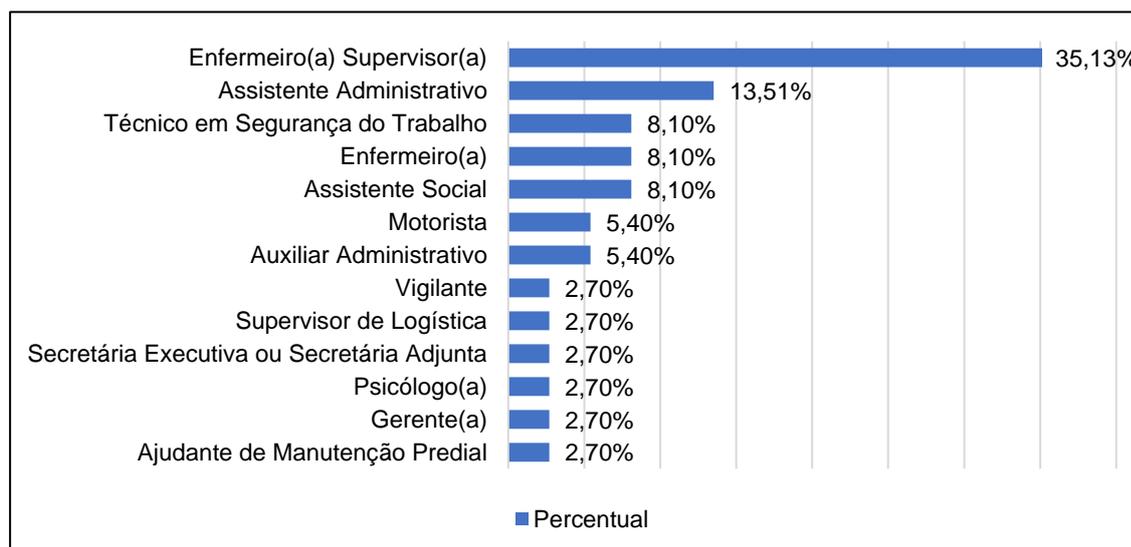
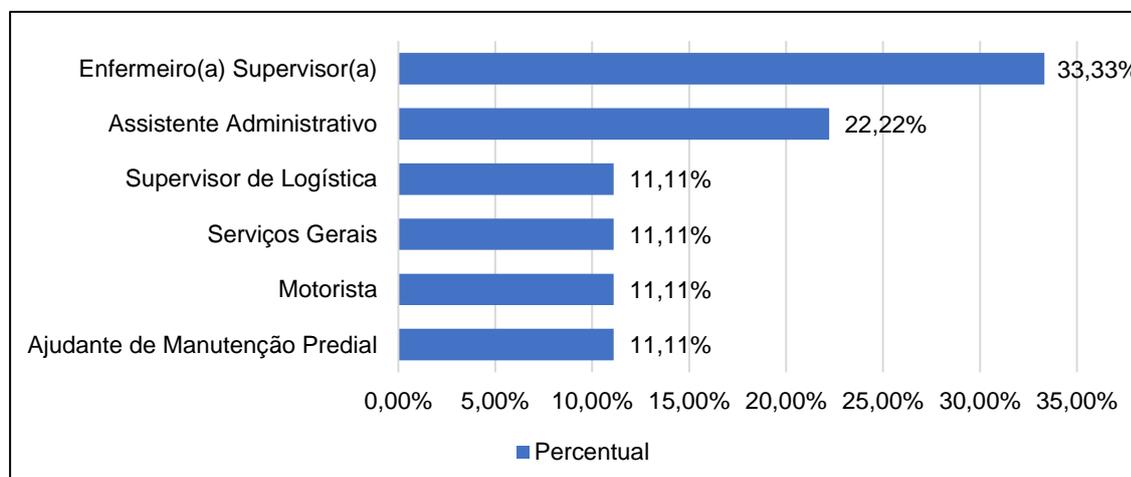


Gráfico 57.1 – Desejam mudar de setor X Cargo



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 58.1 – Falta de explicação adequada das tomadas de decisões X Cargo

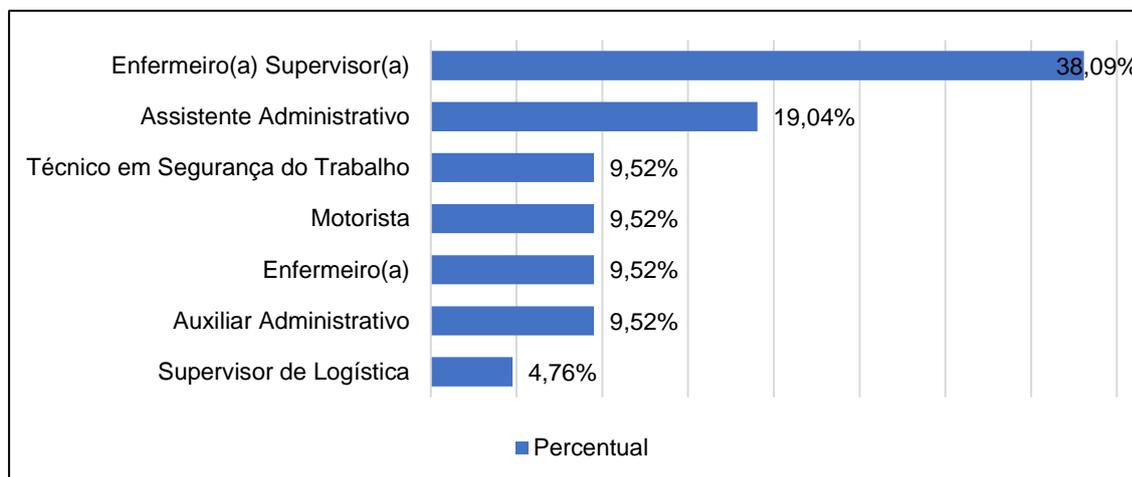
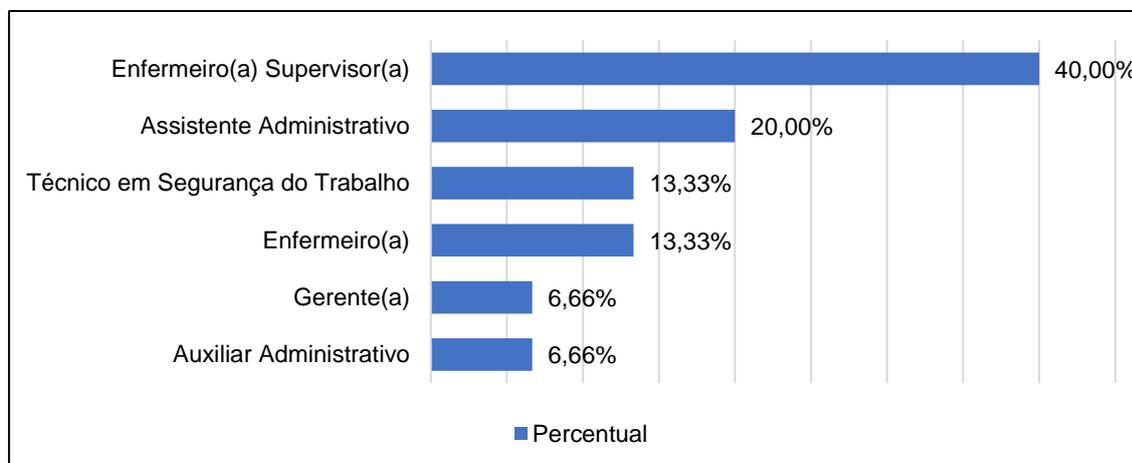


Gráfico 59.1 – Falta de clareza na delegação das funções X Cargo



Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 60.1 – Falta de transparência na comunicação X Cargo

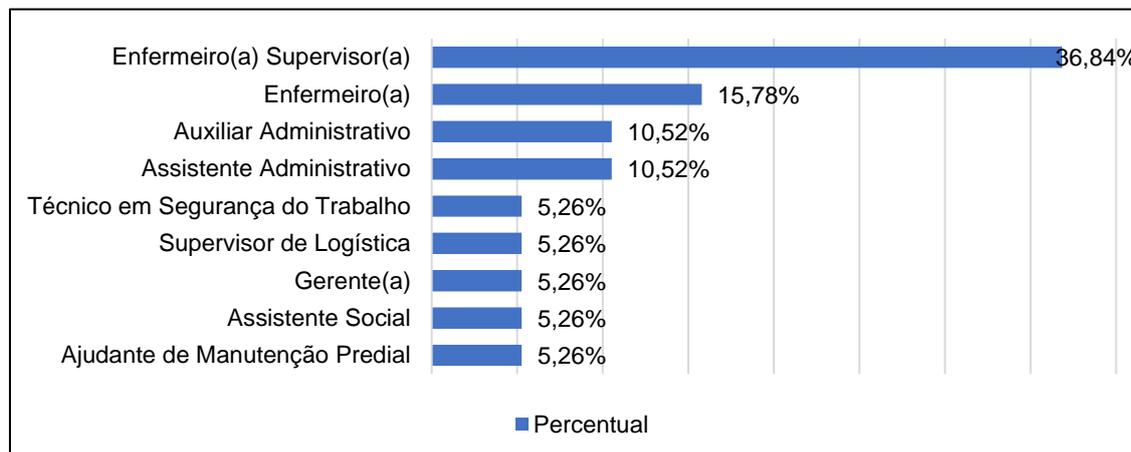
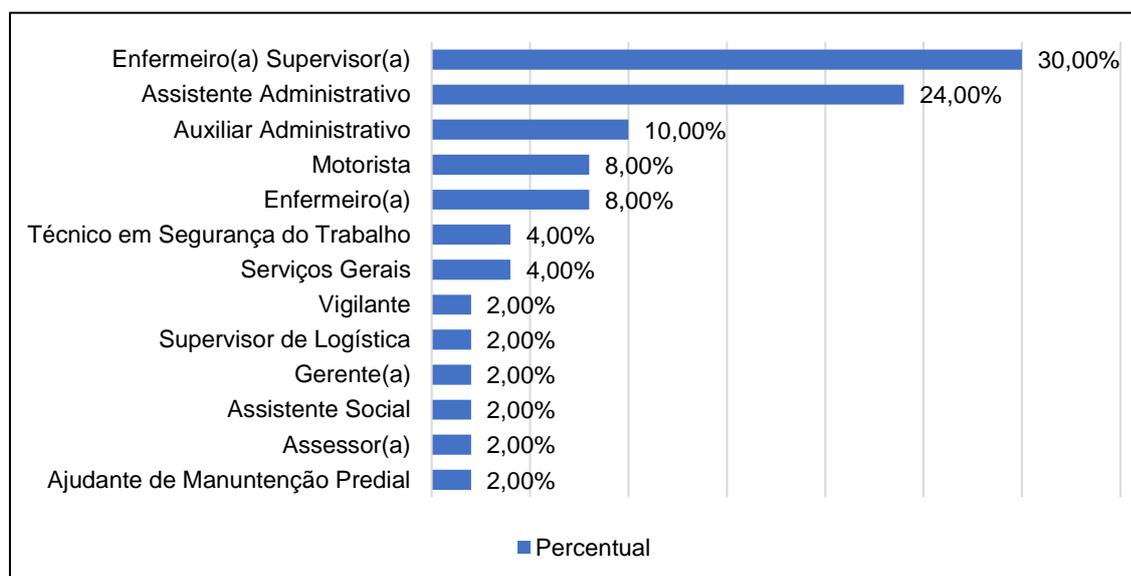


Gráfico 61.1 – Insatisfação salarial x Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 62.1: Percepção de salário injusto X Cargo

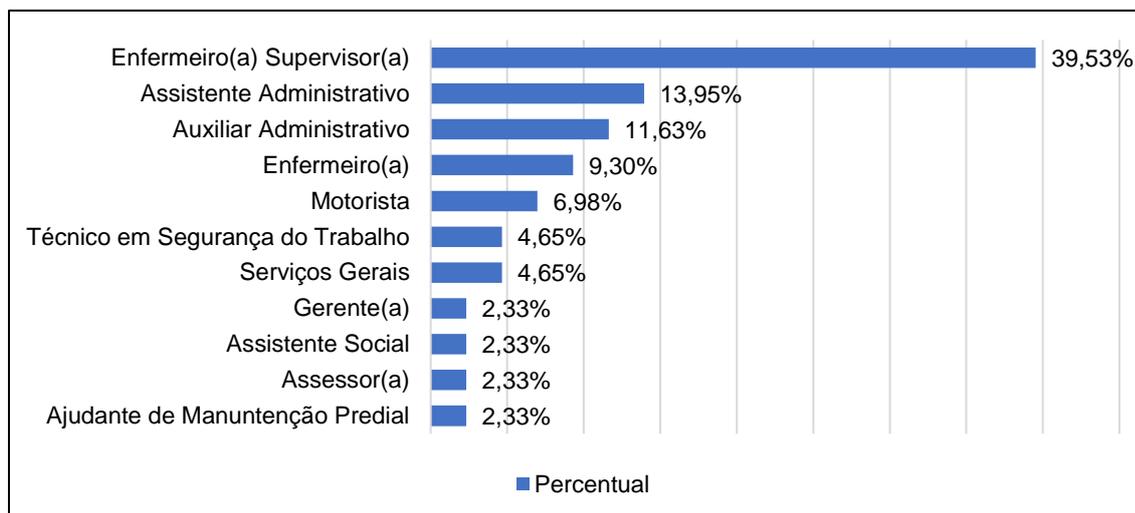
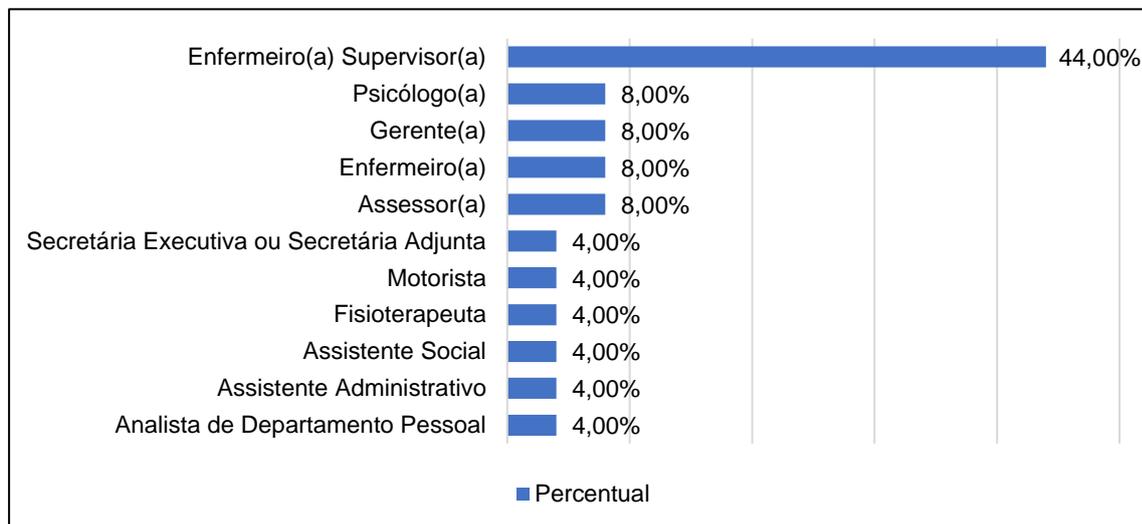


Gráfico 68.1 – Segundo vínculo funcional X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 69 – Falta de desafios no trabalho X Cargo

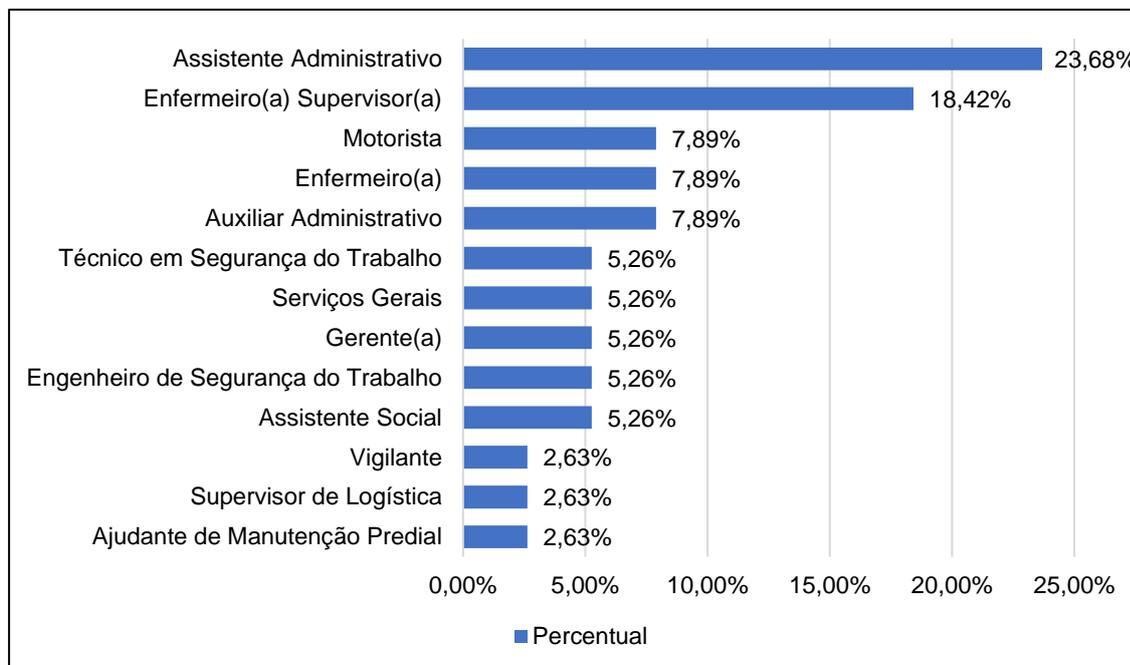
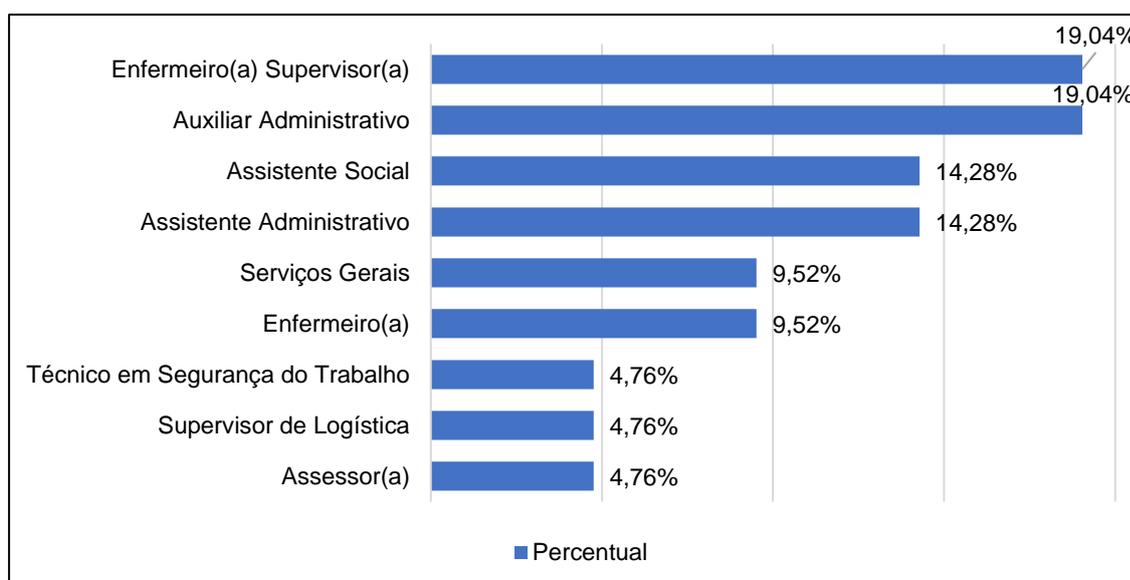


Gráfico 71 – Não se sentem felizes na Associação X Cargo





Gerência do Núcleo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação - NPD&I	Data de Elaboração: 26/01/2024	
Responsável: Dra. Maria Luiza de A. Picanço. Meleiro		
Área de atuação: Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação	Versão: 01	DOC.PCO.QUA.048

Gráfico 73.1 – Não se sentem realizados profissionalmente X Cargo