

PESQUISAS de SATISFAÇÃO

Exercício 2025





PESQUISAS
de SATISFAÇÃO
2025

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO DISTRITO FEDERAL (CRCDF)

SHCS CR Quadra 505 Bloco C Loja 45

CEP: 70350-530 - Brasília/DF

Telefax: (61) 3321-1757

Site: www.crcdf.org.br | E-mail: crcdf@crcdf.org.br

Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal

Darlan Barbosa de Lima

Diretora Executiva

Maria das Dores Fonseca Lima

Diretora Operacional / Ouvidoria

Patricia Mattar Miranda Mestre

Consultora

Lucineide Fleming do Carmo

Assessora de Comunicação

Ana Claudia Gomes da Costa

Projeto Gráfico e Diagramação

Luiz Henrique Nascimento Silva

Introdução

O presente relatório tem como objetivo apresentar os resultados das pesquisas de satisfação no Distrito Federal aplicada pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) no exercício de 2025 em todo País. Essas pesquisas foram conduzidas com o intuito de avaliar a percepção de diversos públicos sobre os serviços e as atividades prestadas pelo CFC e os Conselhos Regionais, incluindo profissionais da contabilidade, colaboradores internos e a sociedade em geral.

Com base nos dados obtidos, o CFC e o CRCDF buscam não apenas mensurar a qualidade de suas ações, mas também identificar oportunidades de aprimoramento contínuo, a fim de assegurar que suas práticas e processos atendam de forma eficaz às necessidades e expectativas de todos os envolvidos. O relatório também destaca as principais tendências, sugestões e ações planejadas para o aprimoramento dos serviços do CFC/CRCs, alinhadas ao compromisso com a transparência, qualidade e excelência.

Este documento visa, portanto, garantir o acompanhamento das ações de melhoria e fortalecer o compromisso do Sistema CFC/CRCs com a excelência no atendimento aos seus públicos.

As pesquisas – que são realizadas anualmente e compõem o Sistema de Gestão por Indicador (SGI) previsto no Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs – são aplicadas por meio de ferramenta eletrônica específica. Os questionários são confidenciais, e a participação ocorre de forma voluntária e anônima.

O resultado final das pesquisas foi obtido a partir da média dos índices de satisfação das questões que compõem cada formulário. As respostas foram registradas em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa “muito ruim” e 5 representa “muito bom”. Para calcular o índice de satisfação de cada questão, foi utilizada a média ponderada, na qual cada resposta recebeu o peso correspondente para a sua pontuação. Dessa forma, a metodologia adotada permite uma análise mais precisa da percepção dos respondentes.

Respostas aos questionários em escala de 1 a 5



O resultado alcançado demonstra o comprometimento do CFC com todos os seus públicos.

Objetivo estratégico

Indicador

Desempenho

10 Grau de satisfação dos profissionais de contabilidade

Promover a satisfação da classe contábil em relação ao Sistema CFC/CRCs

**67,06%****38**

Grau de satisfação de funcionários em relação à infraestrutura e às ações desenvolvidas pelo Conselho Federal e pelos Regionais em prol do corpo funcional

Atrair e reter talentos

**68,38%**

● META ●●●●● RESULTADO



Pesquisa de Satisfação do Profissional da Contabilidade em Relação ao Sistema CFC/CRCs

O Sistema CFC/CRCs é composto pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e por seus 27 Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs).

O CFC e os CRCs são autarquias especiais corporativas dotadas de personalidade jurídica de direito público, criadas e regidas pelo Decreto-Lei nº 9.295, de 1946, alterado pelas Leis nº 12.249, de 2010, e 12.932, de 2013.

As competências conferidas ao CFC e aos CRCs são:

a) Em conjunto:

- elaborar o Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs;
- representar política e institucionalmente a classe contábil;
- promover ações que visem à manutenção da ética profissional, da ordem e do pleno exercício profissional; e
- atuar como fator de proteção da sociedade por meio da fiscalização do exercício profissional.

b) Ao CFC cabe:

- definir, normatizar, implementar e monitorar as políticas de Registro, Fiscalização, Educação Profissional Continuada, Governança, Cobrança e Tecnologia do ou para o Sistema CFC/CRCs;
- regular e coordenar o Exame de Suficiência e o Exame de Qualificação Técnica (EQT);
- editar Normas Brasileiras de Contabilidade (NBCs) de natureza técnica e profissional;
- regular e coordenar o processo de eleições do Sistema CFC/ CRCs; e
- desenvolver projetos e programas que atendam às necessidades e aos anseios da classe contábil, das entidades sindicais e estudantis e de toda a sociedade.

c) Aos CRCs cabe:

- registrar, fiscalizar, orientar e disciplinar, técnica e eticamente, o exercício da profissão contábil em todo o território nacional;
- promover a Educação Profissional Continuada por meio de cursos, eventos, palestras etc.; e
- administrar com autonomia financeira e operacional a gestão de sua jurisdição.

Entre as pesquisas que o CFC aplica, esta tem a finalidade de medir o nível de satisfação dos profissionais da contabilidade de quanto às ações desenvolvidas pelo Sistema CFC/CRCs.



período
27/jan a
18/fev
2026



14 questões
26 itens
+ 1 discursiva
(opcional)



157
respostas



67,06%
meta
Quase cumprida

1. Perfil dos participantes

Faixa etária	Quantidade	% por item
Menos de 25 anos	1	0,64%
25 a 34 anos	23	14,65%
35 a 44 anos	38	24,20%
45 a 54 anos	46	29,30%
55 anos ou mais	49	31,21%
Total de respostas	157	100,00%

Sexo	Quantidade	% por item
Masculino	116	73,89%
Feminino	40	25,48%
Prefiro não informar	1	0,64%
Total de respostas	157	100,00%

Tempo de atuação na profissão contábil	Quantidade	% por item
Menos de 5 anos	16	10,19%
5 a 10 anos	31	19,75%
11 a 20 anos	45	28,66%
Mais de 20 anos	65	41,40%
Total de respostas	157	100,00%

Área de atuação principal	Quantidade	% por item
Auditoria	8	5,10%
Consultoria	8	5,10%
Controladoria	6	3,82%
Contabilidade Geral	78	49,68%
Perícia	10	6,37%
Ensino/Acadêmico	1	0,64%
Fiscal/Tributário	21	13,38%
Outros:	25	15,92%
Total de respostas	157	100,00%

Atuação de mercado	Quantidade	% por item
Público	55	35,03%
Privado	97	61,78%
Organização sem fins lucrativos	5	3,18%
Total de respostas	157	100,00%

2. Resultado

A pesquisa obteve **157** respostas, de um total de 14.663, atingiu um índice de satisfação de **67,06%**, próximo a meta estabelecida de 70%.
No entanto, uma análise mais detalhada revela nuances importantes.

Em relação ao perfil dos participantes, predominou a faixa etária de 55 anos ou mais (31,21), sexo masculino (73,89%), mais de 20 anos (41,40%) na profissão contábil, atuação de mercado privado (61,78%) e área de atuação principal Contabilidade Geral (49,68%).

						Índice de Satisfação
1. O Sistema CFC/CRCs tem investido em projetos para a melhoria contínua dos serviços oferecidos aos profissionais de contabilidade. Considerando sua experiência, qual o grau de sua satisfação em relação aos seguintes serviços prestados:						
Registro	13%	6%	22%	27%	31%	71,08%
Fiscalização, Ética e Disciplina	13%	10%	21%	22%	29%	67,13%
Educação Profissional Continuada	15%	10%	16%	21%	39%	71,97%
Normatização	13%	7%	25%	22%	32%	70,96%
2. Qual seu grau de satisfação em relação aos serviços digitais oferecidos pelo Sistema CFC/CRCs?						
Declaração Comprobatória de Percepção de Rendimentos (Decore)	13%	9%	24%	23%	31%	70,19%
Declaração de não Ocorrência de Operações ao Coaf	13%	4%	18%	24%	39%	74,39%
CRC Digital	11%	8%	18%	28%	35%	73,50%
Cadastro Nacional de Peritos Contábeis (CNPC)	13%	7%	29%	24%	27%	68,79%
Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI)	15%	5%	28%	24%	27%	68,66%
Outros Serviços	14%	6%	30%	23%	27%	68,79%
Outros Serviços	20%	10%	17%	27%	25%	65,61%
3. Diante do processo de transformação digital, qual seu grau de satisfação em relação as inovações promovidas pelo Sistema CFC/ CRCs (carteira digital, eleições online, etc)?	13%	6%	15%	27%	39%	74,52%
4. Qual seu grau de satisfação quanto aos seguintes canais de comunicação do Sistema CFC/CRCs:						
Ouvidoria	21%	6%	24%	24%	25%	65,22%
Portal da Transparência	20%	5%	26%	22%	27%	66,24%
Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC)	20%	5%	22%	25%	28%	67,39%
Domicílio Eletrônico	17%	6%	21%	28%	27%	68,41%

	 MUITO RUIM	 RUIM	 REGULAR	 BOM	 MUITO BOM	Índice de Satisfação
5. Qual seu grau de satisfação quanto ao tempo de resposta em relação aos canais de comunicação?	19%	13%	18%	29%	22%	64,20%
6. Qual seu grau de satisfação quanto aos seguintes veículos de comunicação do Sistema a exemplo do Site, Agência de Notícias, Boletim e Redes sociais (Instagram, Youtube, LinkedIn, etc)?						
7. Qual seu grau de satisfação quanto à atuação do Sistema CFC/CRCs nas discussões sociais e políticas da classe contábil brasileira?	26%	10%	19%	20%	25%	61,40%
8. Como você avalia o seu relacionamento com o CRC de sua jurisdição?	14%	7%	17%	24%	37%	72,70%
9. Como você avalia o seu relacionamento com o Sistema CFC/CRCs?	20%	6%	25%	19%	29%	66,11%
10. Qual o seu grau de satisfação em relação à representatividade das lideranças contábeis nas decisões da classe?	32%	5%	19%	22%	22%	59,49%
11. Qual seu grau de satisfação em relação à atuação do seu CRC perante os órgãos regulatórios e de representação (Receita Federal, Secretaria de Fazenda, Junta Comercial, Câmaras e Assembleias etc.), relevantes na atuação do profissional da contabilidade?	29%	6%	18%	22%	24%	61,15%
12. Qual seu grau de satisfação com a utilização do recurso da anuidade no seu estado na promoção das garantias do exercício profissional, e contemplam ações de normatização, registro, fiscalização da profissão e fomento à Educação Profissional Continuada, além da gestão operacional das estruturas físicas, bem como para a representação política institucional e projetos de valorização da profissão?	29%	10%	18%	18%	25%	60,00%
13. Como você avalia a qualidade do Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC) (cursos, palestras, webinários ou eventos em geral) realizados pelo Sistema CFC/CRCs?	20%	9%	16%	25%	30%	67,01%
14. Qual o seu grau de satisfação em relação à atuação do CRC do seu estado na capacitação das novas tecnologias voltadas às práticas Ambiental, Social e Governança (ESG)?	26%	8%	26%	20%	20%	60,13%
RESULTADO FINAL						67,06%

3. Análise dos dados

No ano de 2025 a pesquisa foi encaminhada pelo CFC, e replicada pelo CRCDF para os 14.663 registro ativos no Distrito Federal. Foram recebidos 157 formulários respondidos, totalizando 1,07% de respostas. Essa Pesquisa de Satisfação do Profissional da Contabilidade teve como objetivo identificar os pontos críticos e possibilitar a implementação de melhorias nos serviços prestados pelo Sistema CFC/CRCs. A pesquisa coletou informações sobre a avaliação dos serviços oferecidos, bem como sugestões de aprimoramento dos profissionais da contabilidade. O maior índice de satisfação, com 74,552% foi referente a pergunta 3: “Diante do processo de transformação digital, qual seu grau de satisfação em relação as inovações promovidas pelo Sistema CFC/ CRCs (carteira digital, eleições online, etc)”. E o de menos percentagem avalida com 59,49% a pergunta 10: “Qual o seu grau de satisfação em relação à representatividade das lideranças contábeis nas decisões da classe”.

4. Análise das sugestões

As sugestões mais comentadas pelos profissionais para melhorar a satisfação com o Sistema CFC/CRCs concentram-se em maior valorização e defesa da classe contábil (cerca de 40 menções), com ênfase na criação de um piso salarial mínimo, luta por equiparação de honorários, direitos trabalhistas mais robustos, reserva de mercado em concursos públicos como Auditor da Receita Federal e combate ao aviltamento de preços e ao burnout causado por exigências excessivas sem contrapartidas adequadas;

Em seguida, vem a reformulação da anuidade (cerca de 35 citações), criticada por seu valor elevado em relação aos benefícios, com propostas como *tiers* por nível profissional, desoneração de sociedades contábeis (cobrança apenas de PF habilitado, como no CREA), eliminação de multas por não votar e facultatividade nas eleições para atrair candidatos melhores.

Outros temas de alta recorrência incluem transparência no uso de recursos (cerca de 25 menções), pedindo boletins periódicos, vídeos curtos nas redes e relatórios claros sobre fiscalização e FBC, e melhoria na capacitação (também cerca de 25), com demanda por cursos gratuitos práticos na PEPC, tutoriais para cálculos trabalhistas/fiscais, guias sobre Reforma Tributária (IBS/CBS) e ESG, além de mais opções presenciais e parcerias com universidades para currículos atualizados.

Já as menos comentadas destacam-se por promoção e visibilidade pública (cerca de 10 menções), sugerindo campanhas em TV/rádio para mostrar a importância do contador à sociedade, parcerias com órgãos como Receita e GDF, e eventos gratuitos recorrentes como o Encontro Contabilistas Brasília; em frequência similar, modernização tecnológica e inovação (cerca de 15, mas dispersa), com ideias como acesso gratuito a IAs, sites profissionais, tokens renovados e canais de empregos, e fiscalização ética (cerca de 15), focando em punir exercício ilegal, invasão de jurisdições e denúncias anônimas contra maus profissionais.

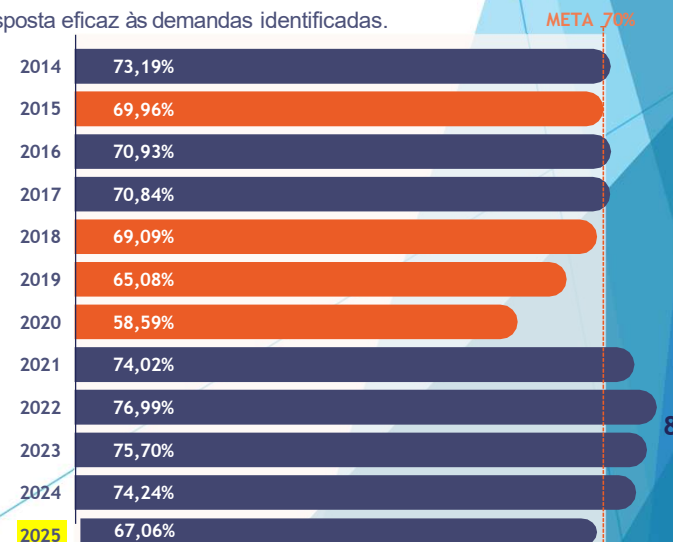
Temas pontuais, com poucas ou isoladas menções, incluem modernização do CNPC, estrutura social como caixas de assistência e exclusão de auditores internos da anuidade.

5. Análise da percepção dos profissionais da contabilidade

Em resumo, enquanto as demandas mais urgentes giram em torno de benefícios reais para contrabalançar custos e inseguranças profissionais, as menos expressas sugerem ações de marketing e ferramentas digitais complementares, revelando um foco coletivo em representação efetiva e eficiência operacional para elevar a confiança na entidade.

6. Conclusão

A pesquisa indica uma tendência positiva de satisfação entre os profissionais em relação aos serviços prestados. No entanto, os resultados evidenciam aspectos críticos que demandam atenção, especialmente no que se refere à transparência na utilização das anuidades e ao posicionamento do Sistema CFC/CRCs em questões sociais e políticas. O aprimoramento desses pontos pode contribuir para o aumento da confiança e da satisfação dos profissionais, além de fortalecer a credibilidade e a imagem institucional do Sistema perante a sociedade. Diante desse cenário, o CFC recomendou que cada CRC desenvolva um plano de ação estruturado para abordar os principais fatores de insatisfação, garantindo uma resposta eficaz às demandas identificadas.





Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores

O Sistema CFC/CRCs está comprometido em aprimorar sua política de valorização dos recursos humanos e, por isso, aplica pesquisa, de forma voluntária, para que possa compreender as percepções dos colaboradores do CRCDF, nas questões apresentadas.

As práticas de ESG (governança ambiental, social e corporativa) adotadas no modelo atual das organizações destacam a importância da manutenção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos como fatores decisivos para o resultado e o sucesso de seu propósito institucional.

Os itens da pesquisa trazem reflexões que medem o grau de satisfação em relação a diversos aspectos, incluindo a cultura organizacional, o relacionamento interpessoal, as condições físicas, estruturais e tecnológicas oferecidas pelo CRCDF, além da percepção sobre as práticas de liderança adotadas atualmente. O objetivo é avaliar como esses fatores impactam na valorização e na motivação dos colaboradores.



período
27/01 a
18/2/2026



32
respostas



13 questões
72 itens
+ 1 discursiva
(opcional)



63,38%
meta
cumprida

1. Resultado

O resultado da pesquisa de satisfação obteve **94 respostas** e atingiu um índice de satisfação geral de **73,92%**, superando a meta estabelecida de 70%. Entretanto, a análise das questões e sugestões destaca pontos que podem ser aprimorados para fortalecer ainda mais a relação entre o CFC e seus colaboradores.



1. Um ambiente de trabalho saudável é fundamental para o bem-estar físico e emocional de seus colaboradores. Qual o seu grau de satisfação em relação aos seguintes aspectos?							
1.1. Cultura Organizacional	Liderança	9%	16%	22%	38%	16%	66,88%
	Meios de Comunicação	0%	6%	25%	41%	28%	78,13%
	Qualidade da Comunicação	6%	9%	44%	25%	16%	66,88%
	Trabalho em equipe	3%	13%	31%	38%	16%	70,00%
	Acesso a treinamentos e capacitação	22%	9%	28%	25%	16%	60,63%
	Fluxos de trabalho	13%	9%	25%	44%	9%	65,63%
1.2. Bem-estar Físico	Espaço físico	6%	9%	22%	34%	28%	73,75%
	Mobiliário	0%	9%	25%	31%	34%	73,75%
	Iluminação	3%	9%	22%	34%	31%	76,25%
	Climatização	3%	6%	22%	41%	28%	76,88%
	Acústica	9%	16%	25%	38%	13%	65,63%
	Prevenção de doenças ocupacionais	22%	16%	28%	25%	9%	56,88%
	Limpeza	3%	16%	16%	34%	31%	75,00%
	Organização	3%	13%	25%	44%	16%	71,25%
	Protocolos de segurança	3%	22%	19%	41%	16%	68,75%
	Percepção de segurança	0%	22%	16%	44%	19%	60,00%



MUITO RUIM

RUIM

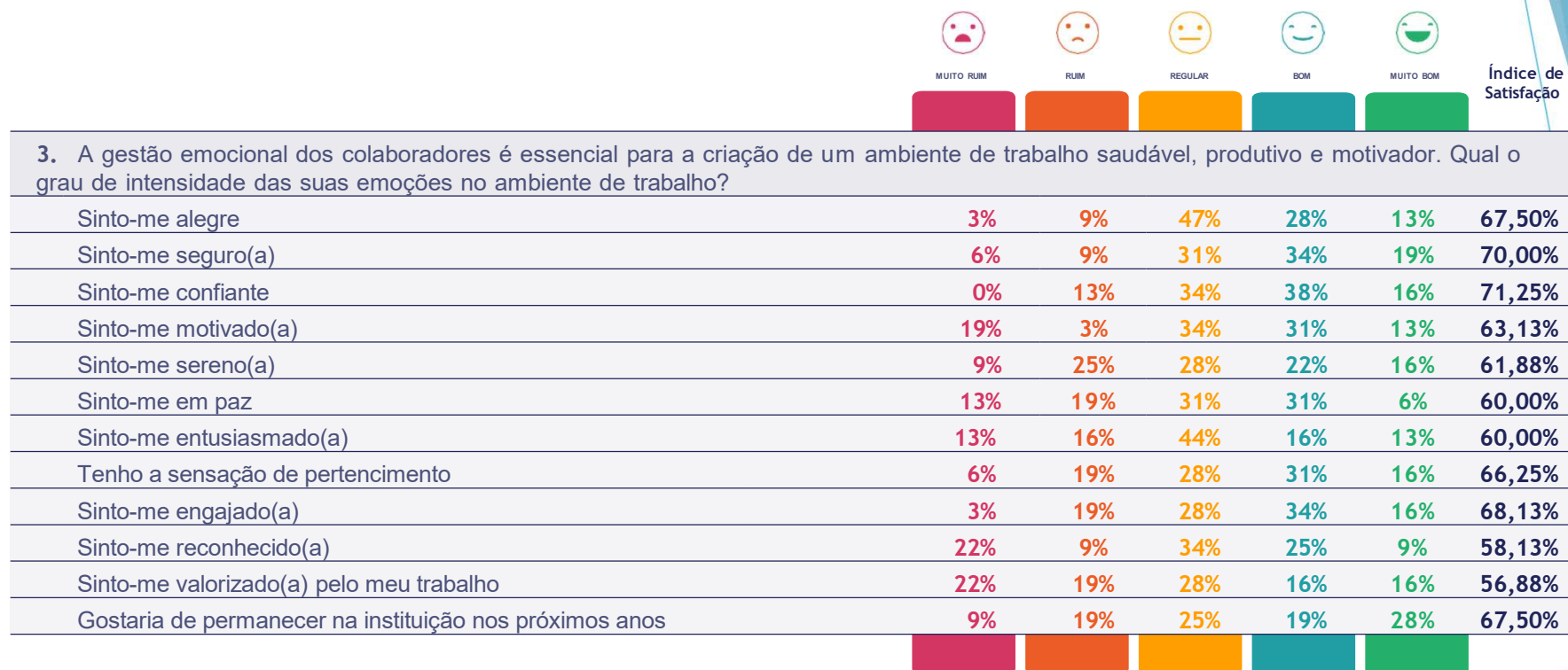
REGULAR

BOM

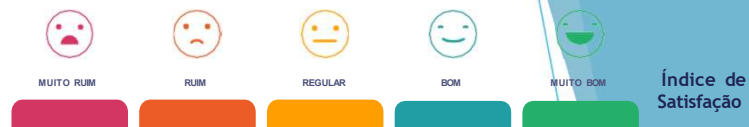
MUITO BOM

Índice de
Satisfação

1.3. Bem-estar Emocional	Clima de trabalho	16%	22%	28%	16%	19%	60,00%
	Privacidade	9%	25%	25%	31%	9%	61,25%
	Cultura de Colaboração	16%	25%	31%	13%	16%	57,50%
	Respeito	3%	25%	13%	41%	19%	69,38%
	Relacionamentos Interpessoais	0%	6%	41%	31%	22%	73,75%
	Gestão de conflitos	13%	19%	25%	28%	16%	63,13%
	Feedback	9%	25%	38%	19%	9%	58,75%
	Apoio à saúde mental	34%	9%	44%	6%	6%	48,13%
	Oportunidades de crescimento	25%	9%	38%	16%	13%	56,25%
	Espaço de diálogo	16%	13%	38%	19%	16%	61,63%
	Comunicação receptiva (ênfase na escuta ativa)	13%	16%	41%	19%	13%	60,63%
	Capacidade de se desligar do trabalho em momentos de descanso e lazer	31%	13%	16%	22%	19%	56,88%
	Orgulho de pertencer ao CRC	13%	6%	19%	38%	25%	71,25%
	Sinto que meu trabalho contribui para os objetivos da instituição	3%	3%	9%	38%	41%	84,38%
2. Os recursos de tecnologia da informação são indispensáveis para o desempenho das suas atividades administrativas. Qual o seu grau de satisfação em relação aos seguintes itens?							
	Computadores e Notebooks	0%	0%	13%	34%	53%	88,13%
	Impressoras	0%	3%	19%	34%	44%	83,75%
	Softwares	0%	3%	22%	44%	31%	80,63%
	Internet	0%	0%	16%	50%	34%	83,75%
	Intranet	9%	0%	25%	41%	25%	74,38%



	 MUITO RUIM	 RUIM	 REGULAR	 BOM	 MUITO BOM	Índice de Satisfação
4. Qual o seu grau de satisfação em relação à clareza do Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs?	16%	3%	41%	34%	6%	62,%
5. Qual o seu grau de satisfação com o programa de capacitação oferecido pelo CRC?	25%	13%	31%	25%	6%	55,00%
6. O departamento de recursos humanos (RH) é o canal responsável por equilibrar as necessidades da organização com o desenvolvimento e a satisfação dos colaboradores, atuando como facilitador nessa relação. Qual o seu grau de satisfação com a atuação do departamento de RH no CRC?	6%	16%	25%	25%	28%	70,63%
7. E qual o seu grau de satisfação em relação ao espírito de trabalho em equipe das pessoas que trabalham nos outros setores?	0%	16%	31%	41%	13%	70,00%
8. O bom relacionamento com os gestores imediatos é crucial para a criação de um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e produtivo. Como você avalia sua relação com o seu gestor imediato, em relação aos seguintes aspectos?						
Liderança	6%	13%	19%	31%	31%	73,75%
Respeito	0%	9%	22%	34%	34%	78,75%
Relacionamento Interpessoal	0%	9%	28%	28%	34%	77,50%
Comunicação	6%	16%	22%	34%	22%	70,00%
9. Gostaríamos de conhecer o seu grau de satisfação em relação à liderança imediata no ambiente de trabalho no CRC para os seguintes aspectos:						
Clareza e objetividade nas instruções	6%	6%	38%	28%	22%	70,63%
Escuta Ativa e abertura ao diálogo	3%	6%	31%	28%	31%	75,63%
Apoio Emocional	6%	9%	38%	22%	25%	70,00%
Resolutividade de conflitos	3%	9%	28%	41%	19%	72,50%
Manutenção do clima de trabalho positivo	9%	0%	41%	25%	25%	71,25%
Orientação par a execução das tarefas	9%	9%	31%	19%	31%	70,63%
Acesso direto ao líder	3%	0%	22%	34%	41%	81,88%
Clareza na comunicação das decisões	9%	3%	41%	19%	28%	70,63%
Envolvimento da equipe em decisões quando adequado	3%	9%	41%	25%	22%	70,63%



10. Gostaríamos de conhecer o seu grau de satisfação em relação à liderança imediata no ambiente de trabalho no CRC para os seguintes aspectos:						
Imparcialidade nas decisões	6%	13%	19%	31%	31%	73,75%
Abertura para inovação e sugestões	0%	9%	22%	34%	34%	78,75%
Confiança e credibilidade da alta gestão (diretoria/presidência)	0%	9%	28%	28%	34%	77,50%
11. Qual é o seu grau de satisfação em relação ao modo como seu líder imediato toma decisões que impactam você e sua equipe?						
12. Em uma instituição, é importante que o time vivencie momentos de interação social, como rodas de conversas, confraternizações, atividades em equipe e outros eventos sociais promovidos pela entidade. Qual o seu grau de satisfação em relação às oportunidades de interação que você tem com seus colegas de trabalho?						
13. Sobre as condições gerais para o trabalho, qual o seu grau de satisfação em relação a(o):						
Ambiente de trabalho desafiador	6%	22%	25%	38%	9%	64,38%
Condições operacionais para desenvolver as atividades	0%	16%	28%	41%	16%	71,25%
Orgulho de trabalhar onde você trabalha	13%	9%	22%	25%	31%	70,63%
Atividades realizadas na organização	3%	9%	34%	31%	22%	71,88%
Remuneração e benefícios	25%	19%	22%	22%	13%	55,63%
Carga de trabalho	13%	9%	38%	25%	16%	64,38%
Regramentos e procedimentos estabelecidos	6%	22%	31%	28%	13%	63,75%
Clareza na definição de papéis	6%	22%	28%	31%	13%	64,38%
Comunicação interna	9%	19%	25%	34%	13%	64,38%
Saúde emocional	22%	19%	25%	19%	16%	57,503%

Resultado Final (2025)

68,38

2. Análise dos dados

- Quesitos mais bem avaliados, com média acima de 80%, estão relacionados às seguintes questões observando da maior percentagem à menor:
 - 2 - Recursos de tecnologia da informação - Computadores e Notebooks (88,13%)
 - 1 - item 1.3. Bem-estar emocional - Sinto que meu trabalho contribui para os objetivos da instituição (84,38%)
 - 9 - Acesso direto ao líder (81,88%)
- No quesitos que apresentaram maior insatisfação estão relacionados à: o Bem-estar emocional - Apoio à saúde mental com a menor porcentagem (48,13%) referente a questão 1 - item 1.3. Em penúltimo lugar, com 55%, está o Programa de capacitação oferecido pelo CRCDF (Questão 5) e Remuneração e benefícios (Questão 13) em antepenúltimo com 55,63%.

3. Análise das sugestões

Com base no levantamento realizado no questionário de satisfação dos funcionários do Conselho, apresento a análise qualitativa das respostas obtidas na questão aberta. Embora o questionário tenha contado com um total de 32 participantes, a adesão à pergunta final foi de apenas 21,8%, totalizando 7 manifestações. Dentre estas, uma foi neutra ("nada a acrescentar"), o que nos deixa com 6 depoimentos densos e propositivos que refletem as principais dores e expectativas do corpo funcional.

Os temas mais recorrentes, presentes em aproximadamente 67% das manifestações escritas, referem-se à Saúde Mental, Bem-estar e Gestão da Carga de Trabalho. Os colaboradores demonstraram uma preocupação acentuada com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sugerindo a implementação de programas de saúde mental, canais de escuta ativa e a prática de ginástica laboral para prevenir doenças ocupacionais. Paralelamente a isso, há um forte apelo pela revisão da distribuição de demandas e pela desburocratização de processos, indicando que a percepção de sobrecarga está diretamente ligada à falta de fluxos claros e ao excesso de rigidez administrativa. Outro ponto de grande relevância, abordado por 50% dos respondentes ativos, diz respeito ao Clima Organizacional e à Profissionalização da Gestão.

4. Análise da percepção dos empregados

Embora haja reconhecimento da estrutura física e do trabalho em equipe, os desafios organizacionais apontam para a necessidade de medidas que promovam maior equidade, transparência e valorização profissional. Na questão aberta do questionário, respondida por 21,8% do corpo funcional, o tema central (67% dos relatos) foi o binômio saúde mental e gestão de demandas, sugerindo que a sobrecarga exige ações como apoio psicológico e revisão de fluxos de trabalho.

5. Conclusão

A pesquisa revela um ambiente com boas condições físicas e relacionamentos positivos, mas desafios significativos em bem-estar emocional, valorização profissional e transparência. Com base nos resultados da pesquisa, o CRCDF fará estudo para implementar pacote de medidas voltado ao fortalecimento do clima organizacional, a fim de promover um ambiente mais saudável e motivador para os colaboradores.

