



MINISTÉRIO DA  
INTEGRAÇÃO E DO  
DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL



# Pesquisa interna de satisfação 2023



MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO E DO DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL  
SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE

# **OUVIDORIA**

PESQUISA DE SATISFAÇÃO INTERNA DA SUDENE  
EXERCÍCIO 2023

Souza Melo Tower, Avenida Domingos Ferreira, 1967 – Boa Viagem, Recife-PE -  
CEP: 51.111-021

Fone: 55 (81) 2102.2028 e 2102.2108

# SUMÁRIO

I)	INTRODUÇÃO.....	3
II)	OBJETIVOS.....	3
III)	ASPECTOS PESQUISADOS.....	3
IV)	METODOLOGIA.....	4
V)	RESULTADOS.....	4
VI)	ANÁLISE .....	17
VII)	CONCLUSÃO.....	17

# RELATÓRIO PESQUISA DE SATISFAÇÃO INTERNA/2023

## I - INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta os resultados da Pesquisa de Satisfação Interna, realizada com os servidores da Sudene, de forma anônima, que responderam a enquete, formulada com perguntas de múltipla escolha, apresentando opções que vão do *muito satisfeito* ao *muito insatisfeito*, incluindo outras duas questões com espaços franqueados a comentários.

## II - OBJETIVOS

Mensurar o grau de satisfação dos servidores em relação à instituição; colher opiniões manifestadas espontaneamente; conhecer rotinas das diversas atividades sob a ótica dos atores; identificar obstáculos que afetem seus desempenhos e possíveis soluções; mudanças de padrão, quando necessárias, ou outras medidas a serem adotadas.

Dos 162 servidores atuais, 79 participaram da pesquisa, trazendo as mais variadas contribuições. Tal número de adesões espontâneas permite a elaboração de um mapeamento mais abrangente das áreas da instituição, ao mesmo tempo em que viabiliza uma assertividade no diagnóstico e consequente enfrentamento dos desafios.

A partir desse levantamento, ações poderão ser desenvolvidas, dentro das atribuições e da competência da Sudene, visando o atendimento às expectativas da sociedade, ao aprimorar a prestação dos serviços oferecidos pela instituição.

## III – ASPECTOS PESQUISADOS

Para aferir o grau de satisfação, procurou-se abordar determinados temas, obedecendo a seguinte sequência: a) o ambiente de trabalho; b) recursos materiais oferecidos pela Sudene para realização do trabalho; c) relações interpessoais com a chefia imediata; d) relações interpessoais no setor; e) relações interpessoais com servidores de outros setores; f) reconhecimento da Sudene para com os servidores que realizam um bom trabalho; g) política de remuneração; h) perspectiva de adoção de um plano de cargos e carreiras; i) regime de trabalho adotado no Programa de Gestão e Desempenho (PGD); j) forma como é feita a avaliação para concessão da GSISTE/SIPOF e GSISTE/SISG; k) distribuição dos DAS e FGs; l) divulgação das tomadas de decisões; m) motivação para exercer suas funções dentro da Sudene; n) gostaria de mudar de função e, caso positivo, qual função/setor; e o) apresentar, caso queira, sugestões para que os trabalhos na Sudene sejam realizados de forma mais satisfatória.

#### IV – PERÍODO

A coleta de dados ocorreu no período de 11 à 20 de abril de 2023, compreendendo 10 dias corridos.

#### V – METODOLOGIA

As perguntas foram elaboradas por ocasião da última pesquisa realizada em 2022, em parceria com a DPLAN, DFIN e DAD, repetimos o processo agora em 2023 através de formulário específico, que foi disponibilizado através de um link de um aplicativo da “Google Forms”, onde a ASCON divulgou o referido link através e-mail, para todos os endereços da SUDENE.

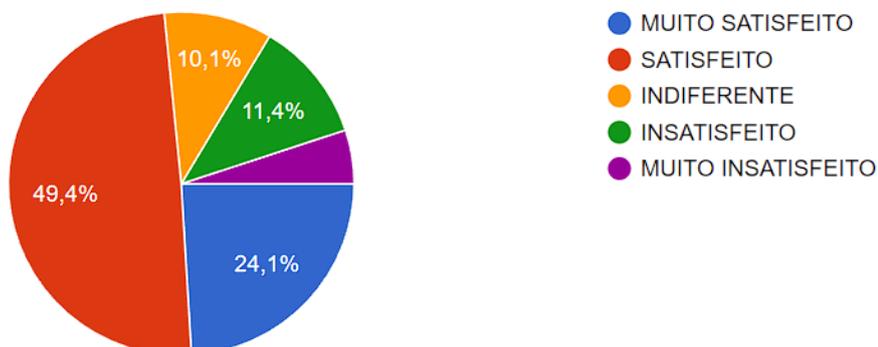
#### VI – RESULTADOS

(79 Respostas)

DO QUESTIONÁRIO:

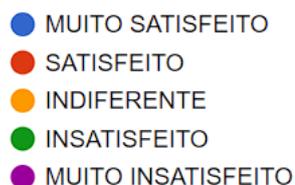
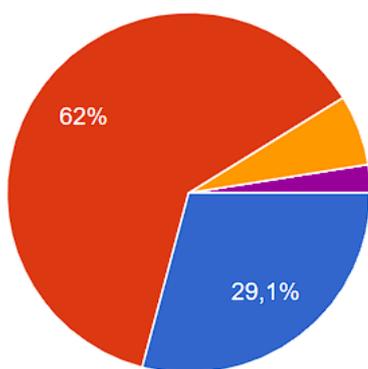
##### 1) Pontuam o grau de satisfação com o ambiente de trabalho da Sudene em:

Satisfeito	49,4%
Muito Satisfeito	24,1%
Insatisfeito	11,4%
Indiferente	10,1%
Muito insatisfeito	5,1%



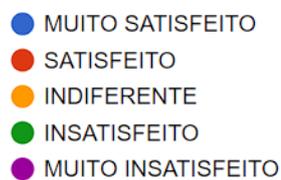
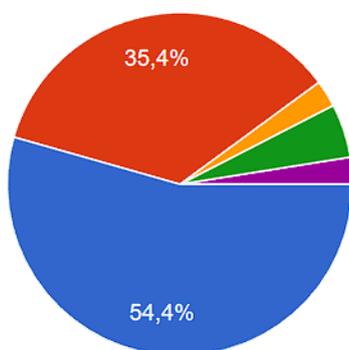
**2) De que forma você vê os recursos materiais oferecidos pela Sudene para realização do seu trabalho?:**

Satisfeito	62%
Muito Satisfeito	29,1%
Indiferente	6,3%
Muito insatisfeito	2,5%



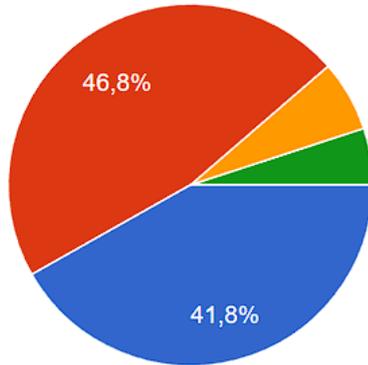
**3) De que forma você vê a relação interpessoal com a chefia imediata?**

Muito Satisfeito	54,4%
Satisfeito	35,4%
Insatisfeito	5,1%
Indiferente	2,5%
Muito insatisfeito	2,5%



**4) De que forma você vê as suas relações interpessoais no seu setor:**

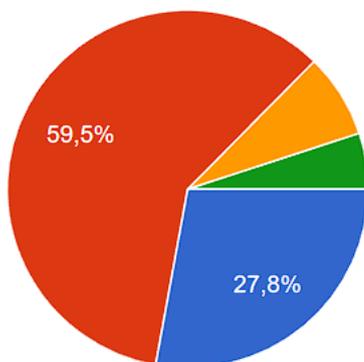
Satisfeito	46,8%
Muito Satisfeito	41,8%
Indiferente	6,3%
Insatisfeito	5,1%



- MUITO SATISFEITO
- SATISFEITO
- INDIFERENTE
- INSATISFEITO
- MUITO INSATISFEITO

**5) De que forma você vê as suas relações interpessoais com servidores de outros setores:**

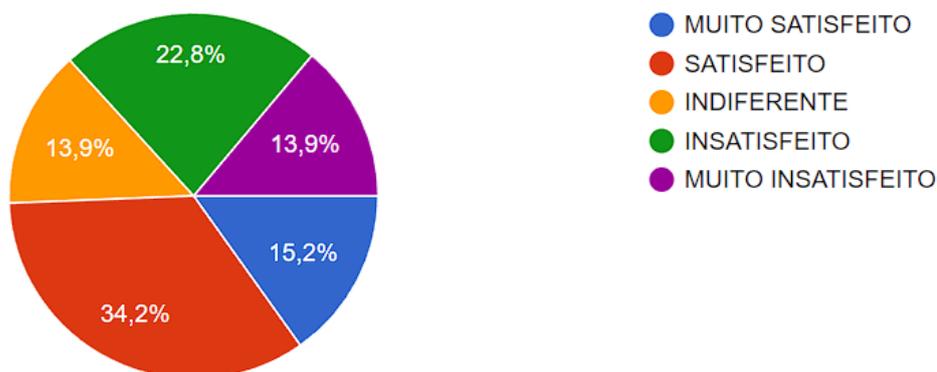
Satisfeito	59,5%
Muito Satisfeito	27,8%
Indiferente	7,6%
Insatisfeito	5,1%



- MUITO SATISFEITO
- SATISFEITO
- INDIFERENTE
- INSATISFEITO
- MUITO INSATISFEITO

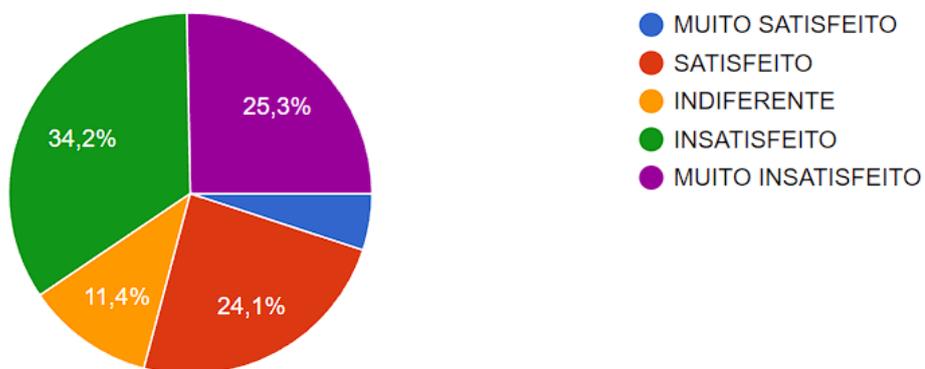
**6) De que forma você vê o reconhecimento da Sudene para com os servidores que realizam um bom trabalho:**

Satisfeito	34,2%
Insatisfeito	22,8%
Muito Satisfeito	15,2%
Indiferente	13,9%
Muito insatisfeito	13,9%



**7) De que forma você vê a política de remuneração da Sudene:**

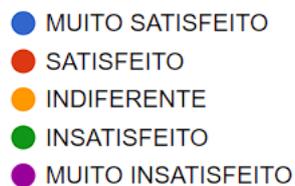
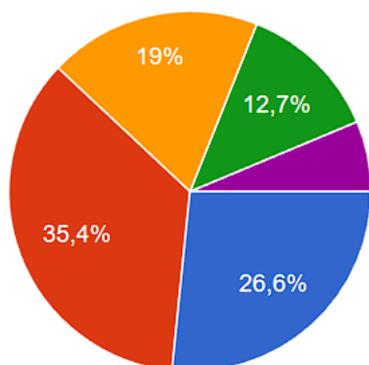
Insatisfeito	34,2%
Muito insatisfeito	25,3%
Satisfeito	24,1%
Indiferente	11,4%
Muito Satisfeito	5,1%



8) No ano de 2022 a Sudene encaminhou ao MDR, atual MIDR, uma proposta de Plano de Cargos e Carreiras para os servidores da Sudene.

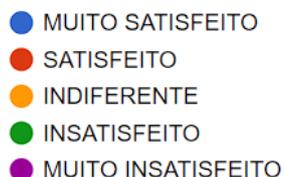
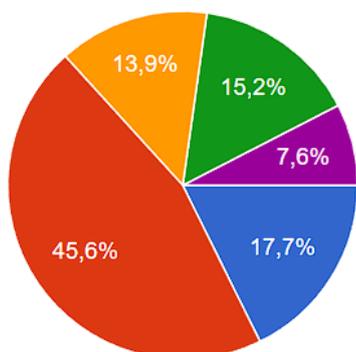
Qual é a sua perspectiva:

Satisfeito	35,4%
Muito Satisfeito	26,1%
Indiferente	19%
Insatisfeito	12,7%
Muito insatisfeito	6,3%



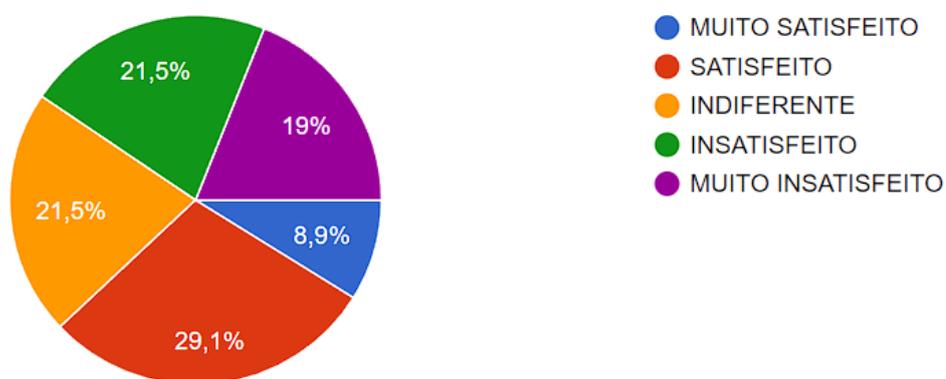
9) De que forma você vê o regime de trabalho adotado pela Sudene no Programa de Gestão e Desempenho - PGD:

Satisfeito	45,6%
Muito Satisfeito	17,7%
Insatisfeito	15,2%
Indiferente	13,9%
Muito insatisfeito	7,6%



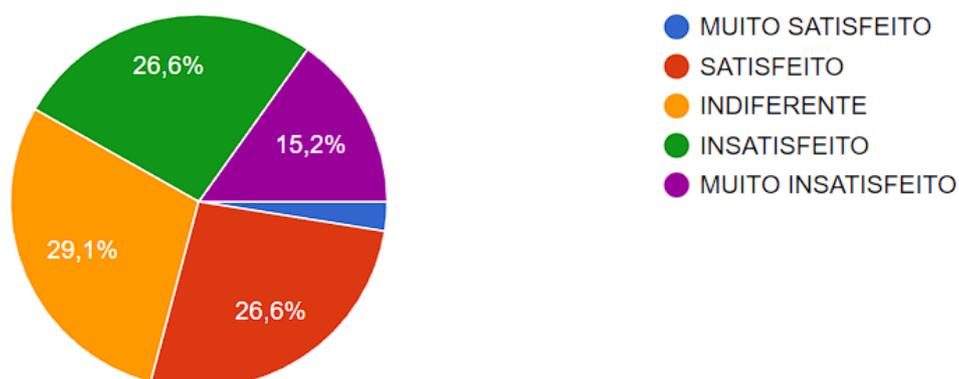
**10) Com você avalia a forma em que está sendo realizada a avaliação para concessão da Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal/Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal - GSISTE/SIPOF e SISG?**

Satisfeito	29,1 %
Indiferente	21,6%
Insatisfeito	21,6%
Muito insatisfeito	19%
Muito Satisfeito	8,9%



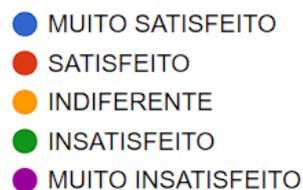
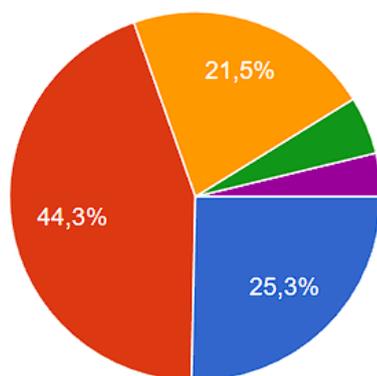
**11) Qual o seu grau de satisfação em relação à distribuição de "DAS" e "FG" na Sudene?**

Indiferente	29,1%
Satisfeito	26,6%
Insatisfeito	26,6%
Muito insatisfeito	15,2%
Muito Satisfeito	2,5%



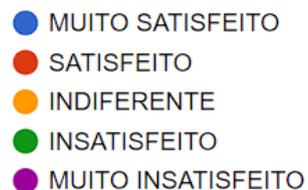
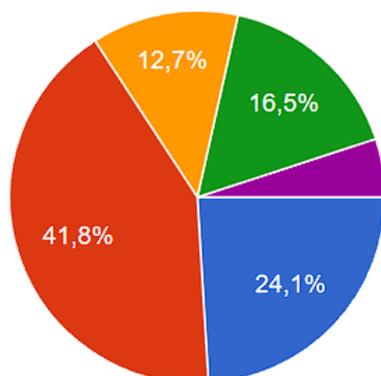
**12) Como você avalia a divulgação das tomadas de decisões em sua Coordenação?**

Satisfeito	44,3%
Muito Satisfeito	25,3%
Indiferente	21,5%
Insatisfeito	5,1%
Muito insatisfeito	3,8%



**13) Qual a sua motivação para exercer suas funções dentro da Sudene?**

Satisfeito	41,8%
Muito Satisfeito	24,1%
Insatisfeito	16,5%
Indiferente	12,7%
Muito insatisfeito	5,1%



**14) Você gostaria de mudar de função?  
Caso positivo, para qual função/setor?**

**RESPOSTAS OBTIDAS:**

Não

não

Não

Não.

NÃO.

Não gostaria

Não.

Não gostaria de mudar de função!

Não tenho função e muito menos pretendo mudar de setor

Sim, para a área finalística.

Superintendente

Não gostaria de mudar de função

-

*não. quero continuar fazendo o que sempre fiz, trabalhar, pois tiraram todos os meus serviços*

*Não, porque sinto prazer e satisfação na realização das atividades que exerço com a função que ocupo. Acredito que são atividades úteis e necessárias ao cumprimento da importante missão da Sudene.*

*NÃO. Particularmente, gosto do que faço e da área em que estou lotada*

*Gosto da minha função e da equipe do setor que trabalho entretanto a forma como a chefia 'fiscaliza' as atividades não é adequada, o que ocorre principalmente pela dificuldade de relacionamento interpessoal da chefia com a equipe. Isto desmotiva, limita e gera angústia. Desta forma não tenho interesse de permanecer onde estou (COAE), principalmente para não precisar lidar mais com esta chefia imediata. Como destino, sugiro COTI(CGEP) ou CGCP ou qualquer outro setor alinhado a minha formação e ao tipo de trabalho que tenho competência para exercer.*

*Gostaria que a unidade mudasse (CGDS); que fosse reestruturada de modo a cumprir sua real finalidade, de promoção do desenvolvimento sustentável, diretamente relacionada a missão da SUDENE, vez que foi desestruturada e descaracterizada com a substituição de uma coordenação fim por outra de função atividades meio.*

*nao*

*SIM*

*Desejo continuar, eu quero é que a chefia veja o meu trabalho com mas atenção.*

*Sim. CGGP/ Diretoria de administração*

*Não*

*Sim! Apesar de alguns gestores/servidores atrelarem a função como a única atividade que o(a) servidor(a) possa exercer na instituição, isso não deveria ser determinante para o seu desempenho profissional. Visto que o ser humano pode atuar profissionalmente onde deseja e se sente capaz e/ou disposto a aprender outras atividades que não só a que exerce. Desse modo, ofertar o desenvolvimento*

*aos servidores(as) que tem interesse em atuar em outras áreas capacitando-os(as), é também uma forma de inclusão e valorização!*

*Gosto do que faço e esse trabalho executo desde quando ingressei na Sudene.*

*Sim, Contabilidade ou Auditoria*

*Eu particularmente perdi a minha gratificação fg, E ATÉ HOJE NÃO ENTENDO O PORQUE, PÉNSO SEMPRE QUE FOI POR PERSEGUIÇÃO.*

*Não sei*

*NAO*

*Se houver aprovação do plano de cargos e salários e não houver mais dependência de GSISTE, sim, no futuro gostaria de conhecer outras áreas. De início, poderia ser na área de Incentivos Fiscais.*

**15) Caso queira, de forma sucinta, apresentar sugestões para que os trabalhos na Sudene sejam realizados de forma mais satisfatória, descreva abaixo:**

*Respeito pelo servidor acima de tudo e formação educacional para os Coordenadores que, atualmente, não estão se comportando como deveriam, constringendo e humilhando os servidores no trato pessoal e diante de toda Coordenação.*

*Minha última avaliação avaliação foi realizada pela então coordenadora -geral enquanto meu chefe imediato estava de férias. Acredito que seja interessante rever isso diante da visão de quem de fato acompanha minhas atividades diariamente.*

*-*

*Realização de concurso público; Habilitação do regime de teletrabalho integral; Articulação para a tramitação efetiva do Plano de Cargos e Carreiras;*

*Que fizessem justiça aos servidores que ja fizeram e ainda podem se servir a SUDENE*

*O PGD é tido muitas vezes como um ponto negativo pela gestão, quando muitas vezes é falta de uma gestão mais ativa para identificar quais servidores estão aptos a participar de forma integral ou parcial ou até mesmo aqueles que devem participar do PGD, mas no regime de trabalho presencial 100%. Há de se demandar da gestão intermediária (coordenadores e coordenadores-gerais) que faça essa identificação e gestão de fato. Outro ponto é respeitar a definição das competências necessárias (formação, cursos de atualização, experiência) para ocupar cargos de chefia, além das competências necessárias para gerir pessoas.*

*Naquelas áreas em que o contingente de servidores é insuficiente para a realização de determinadas tarefas, sugiro a adoção de rodízios na realização das atividades que são desempenhadas na Unidade. Isso, além de ser uma forma de capacitar a equipe, evita dificuldades que geralmente ocorrem quando determinado servidor precisa se afastar por motivos de férias, licenças (médica, por tempo de serviço) ou por outro motivo.*

*sobre essa questão: De que forma você vê a política de remuneração da Sudene? Não existe política de remuneração na Sudene. A política é de governo. Falta um pouco mais de reconhecimento aos servidores. É preciso que os dirigentes lutem*

por um Plano de Cargos. Os servidores novos, estão passando em concurso que remunera melhor e os antigos estão machucados pela extinção da antiga Sudene, redistribuição, salário baixo etc. Sobre a Gsiste, infelizmente, virou uma guerra interna. Quem recebe tem medo de perder e quem já perdeu está revoltado querendo derrubar o colega e ameaçam acionar a justiça. Isso interfere no clima organizacional e no emocional dos servidores, conseqüentemente, nos resultados a serem alcançados. Enfim, acreditamos que essa administração lutará pelo nosso plano de cargos. Não basta apenas "enviar ao ministério". Tem que insistir, ir atrás, articular, reunir e argumentar. Oremos!!

Ter maior participação dos servidores nas decisões que afetam os mesmos.

Realizando trabalhos de forma conjunta ou seja em equipe.

distribuir a GSISTE SIPOF para os servidores que participam da força tarefa do PRDNE que é o verdadeiro instrumento de planejamento para o qual a Sudene foi criada.

Atuar mais nos municípios: em infraestrutura(saneamento, identificar áreas de riscos nos municípios, etc.); identificar/fomentar as potencialidades para desenvolvimento dos municípios; trabalhar os prefeitos/vereadores (gestão), é triste ver o despreparo dos políticos principalmente nos municípios.

Avaliação das atividades de cada servidor e distribuição de serviços, porque tem servidores com poucas responsabilidades e outros com muita.

É urgente a realização de uma avaliação dos gestores, analisando principalmente a forma como eles se relacionam com suas equipes. Não adianta o gestor 'mostrar serviço' para a alta gestão se o modo como eles se relacionam com a equipe é inadequada. Com essa verificação, espera-se que sejam aplicada as devidas providencias para a melhoria ou mesmo a descontinuidade do mesmo no cargo que ocupa.

São muitas e profundas as mudanças necessárias, para maior satisfação no trabalho e, conseqüentemente, obter melhores resultados. Entre elas, na forma de "distribuição" de cargos (DAS) e funções gratificadas, que deveriam considerar/ter por base o perfil requerido, a formação desejada, experiência comprovada, habilidades necessárias. Outra sugestão, instituir e implementar uma política de gestão, de desenvolvimento e valorização de seus servidores, a base/fundamento da instituição/organização, para o cumprimento de sua missão; quanto mais qualificados e valorizados

melhor. Há que se pensar na preparação/formação de lideranças para assumir os diferentes cargos/funções, de apoio, de assessoria, de gestão e de por um fim na perpetuação nos cargos, estabelecendo um tempo de permanência máximo, p. ex. de 3 anos. Outro aspecto a destacar e sugerir medidas, diz respeito a avaliação de desempenho e a concessão de GSISTE, cujo processo deve ser revisto, com fundamento na legislação/normas, na jurisprudência existente e no conhecimento das reais atividades (críticas, de risco) desempenhadas por cada servidor. É de se esperar/desejar que os avaliadores/gestores usem de seu conhecimento da realidade para não aceitar desvios/erros nas autoavaliações, cujas informações devem ser passíveis de comprovação, e nem endossar/validar informações infundadas, de modo a reconhecer e premiar o justo.

que as decisões sejam mais transparentes e a distribuição de gratificações seja realizada por produtividade e competência com total transparência e não por amizade, mantendo pessoas com tempo de aposentadoria sem contribuir com a entidade.

Que os chefes imediato avalie e dê oportunidade de gratificação na verdade a quem merece.

adoção do programa de gestão integral

Sugiro que os Gestores estejam mais atentos para as relações interpessoais e tomada de decisões frente a algumas questões que ocorrem nos ambientes de trabalho; mais atenção dos gestores para o índice de absenteísmo dos servidores e cargos comissionados de forma que acompanhem de forma direta o registro dos pontos atentando para o número de servidores e qnt de vezes que esquecem registrar a entrada e saída nos pontos; quantitativo de atestados num certo período de tempo; envolvimento de servidores com suas atividades, uma vez que existem setores onde as atividades são mal distribuídas e uns servidores acabam sendo mais demandados que outros; determinados comportamentos corriqueiros de alguns servidores que não são tão envolvidos com os trabalhos e não são punidos pelos gestores acabam desestimulando os colegas que buscam cumprir corretamente com as regras e demandas diárias. Mais atenção também com os servidores que ocupam cargos comissionados e não se envolvem de forma comprometida com o trabalho sobrecarregando demais colegas dos setores.

Na atual conjuntura poucos levam o trabalho a sério e o executa, ou seja por incapacidade intelectual ou por má vontade, deixando dessa forma os que trabalham sobrecarregados, tendo que executar trabalhos que geralmente não são de sua responsabilidade, mas que por questão de ética não quer ver a Instituição Sudene prejudicada.

Não

Ouvir cada servidor(a) é o ponta pé inicial para melhorar os trabalhos desenvolvidos pelos(as) servidores(as) da Sudene.

Sobre PGD: - Possibilitar a adesão ao PGD integralmente remoto não apenas de forma excepcional, mas de forma regular para todos os postos de trabalho que tenham atividades compatíveis. - O PGD precisa ter sua utilização aprimorada para que seja utilizado como a ferramenta para a qual foi pensado - Programa de Gestão e Desempenho - ou seja, os servidores devem ser geridos e avaliados de acordo com o seu desempenho (que deveria ser avaliado pela qualidade das entregas, e não por horas de trabalho presencial/remota). - A quantidade de horas presenciais a ser trabalhada na Sudene deveria estar relacionada a trabalhos que não podem ser realizados remotamente, e não a uma obrigatoriedade de se executar presencialmente um trabalho que poderia ser executado remotamente sem prejuízo à qualidade da entrega. - A não-obrigatoriedade de ir presencialmente à Sudene não implicaria em esvaziamento da instituição, haja vista a natureza de diversas funções na Sudene que precisam executar presencialmente o seu trabalho, e tornaria possível a atração de servidores de outras instituições.

Sobre Gsiste: - Considerando a natureza da GSISTE e a Lei que a institui, o processo de avaliação deveria estar relacionado à natureza das atividades do posto

*de trabalho ocupado pelo servidor, e não a critérios subjetivos como capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal entre outros.*

*Maior divulgação das ações desenvolvidas por todos os setores da SUDENE*

*Acredito que o PGD possa ser integral para alguns servidores. A GSISTE deve ter um processo mais simples e melhor verificado, visando a comparação das atividades desempenhadas, pois da forma que está sendo feita, é inviável re aplicar a avaliação a cada 6 meses. Em relação às demais gratificações, seria importante ter requisitos estabelecidos e claros, para os servidores pudessem se preparar em caso de vacância, ou que a superintendência promovesse a oportunidade para o desenvolvimento de substitutos para os cargos de gestão.*

*No que se refere à relação interpessoal com a chefia imediata, considero que a chefia imediata não deveria agir com autoritarismo; deveria prezar pelo bem-estar dos servidores subordinados; não deveria vir falar excessivamente de assuntos pessoais sem que o servidor desse abertura para tal (considero que um chefe e um subordinado podem falar sobre assuntos pessoais, mas apenas se ambos estiverem bem com essa situação); não deveria fazer microgerenciamento; não deveria pedir feedbacks se não estivesse verdadeiramente aberto a recebê-los. A política de remuneração é ruim porque a GSISTE representa grande parte da remuneração e não há GSISTE para todos. Caso o Plano de Cargos realmente venha a ser implementado, a situação melhorará muito. Estou muito insatisfeito com o PGD porque a Superintendência escolheu não permitir o teletrabalho integral. A Portaria Nº 122 originalmente permitia o teletrabalho integral para qualquer servidor, mas foi publicada a Portaria Nº 142 que restringiu o teletrabalho apenas aos servidores que se enquadrassem nas hipóteses de trabalho remoto de que trata o art. 4º da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 90 (fatores de risco para uma infecção por covid mais grave). Ademais, o Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022, está em vigência e permite o teletrabalho integral no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Portanto, a Superintendência poderia editar uma nova portaria permitindo o teletrabalho integral, caso estivesse verdadeiramente preocupada com o bem-estar dos servidores e com a produtividade do trabalho. Discordo totalmente da forma como está sendo conduzida a avaliação da GSISTE. A Portaria Nº 14.607, de 19 de dezembro de 2019, deixa explícito que a percepção da GSISTE está vinculada à execução das atividades críticas. Dessa forma, a avaliação deveria levar em consideração a quantidade de atividades críticas executadas por cada servidor (critério objetivo e que cumpre a citada Portaria) e não notas subjetivas dadas pelas chefias para critérios que não existem na citada Portaria. Com relação à distribuição das funções de chefia, considero que não deveria existir perpetuação de servidor em chefia. Não considero adequado um mesmo servidor passar três, quatro, cinco anos em função de chefia na mesma coordenação.*

*Que seja mantida a atual estratégia de informar todos os servidores sobre a real situação da autarquia, política e institucionalmente, e seus possíveis desdobramentos, como forma de diminuir em suas vidas os impactos que inevitavelmente virão.*

O que gostaria de dar como sugestão refere-se ao local que trabalho (secretaria) e se for possível que seja individual. Atualmente o espaço é um ambiente dividido com 3 secretarias.

Em um dos aspectos, para aumentar a satisfação de todos, seria necessário acabar com o PGD, pois há servidores que desempenham suas funções corretamente no horário remoto e não são tão bem avaliados quanto servidores que viajam, passeiam, exercem outras atividades quando deveriam estar trabalhando (negócios abertos, clínica, etc.), ainda outros que têm concessão de horário diferente do estabelecido pelas regras da casa (não contribuem para uma presença distribuída igualmente entre os demais, vindo quinze dias direto e se ausentando 15 dias direto). Tem muita enrolação e é difícil contornar. Faz-se equipe de trabalho com alguém que nunca se acha, que demora na entrega, porque está resolvendo mil e uma coisas, quando deveria estar na equipe de trabalho, sem se encostar no colega. Essas situações não mudam a minha satisfação geral, mas é algo que precisa ser analisado.

Em relação ao reconhecimento da Sudene para com os servidores que realizam um bom trabalho, sinto que faltam incentivos não apenas de reconhecimento aos bons servidores como de sanções aos que não o forem. Em relação à política de remuneração da Sudene, não estou satisfeito devido à insegurança de parte da remuneração que pode ser cortada sem critérios técnicos. Em relação ao regime de trabalho adotado no PGD, acredito que abrir as possibilidades de trabalho 100% remoto e 100% presencial sem tantas restrições seria uma boa opção. O maior problema do PGD na Sudene é a má gestão das equipes. Gestores não conseguem lidar com os servidores da área e colocam a culpa no PGD como forma de distanciamento entre as pessoas, mas muitas atividades executadas na Sudene são 100% "teletrabalháveis". Em relação à avaliação da GSISTE, os critérios utilizados são pessoais e subjetivos e não técnicos. As gratificações deveriam ser melhor alocadas em postos de trabalho que executam atividades relacionadas aos sistemas aos quais se referem. Em relação à distribuição de CCEs e FCEs, ainda há uma má distribuição entre as unidades, algumas unidades não precisariam existir. Além disso, há uma designação que não considera critérios gerenciais para gestão das unidades, mas sim favorecimentos e pessoalidade.

Prioridade da gestão deve ser o plano de cargos e salários. Deve manter o Plano de Gestão por resultados buscando aperfeiçoar e divulgar os relatórios de gestão gerados pelo sistema. A avaliação da GSISTE deve ser por rodízio, evitando avaliações parciais e conseqüente procrastinação em benefícios dos que já estão recebendo.

nenhuma

não

Deve-se observar a proporção entre os ganhos financeiros e a distribuição das atribuições e responsabilidades

Nada a constar.

Diminuição significativa da quantidade de cargos (DAS e FG) na instituição, para aumentar a quantidade de servidores a executarem seus trabalhos, em vez de apenas demandarem; Proibição de concessão de cargos no nível de Coordenador-Geral por pessoas de fora da instituição; Aprovação de plano de cargos e salários e

*eliminação significativa da quantidade de GSISTE na Sudene, ofertando-a apenas aos setores considerados críticos na Instituição; Respeito à autonomia técnica e administrativa dos servidores, sobretudo os de perfil mais técnico, para que não sofram pressões ou assédios por parte das chefias; Incremento e incentivo às plataformas de trabalho do PGD, sobretudo o teletrabalho, que deveria refletir a produtividade do servidor por produto entregue em vez de horas trabalhadas; Melhoria na comunicação interna inter e intrassetoriais.*

## **VII – ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Pelo segundo ano consecutivo está Ouvidoria, coloca a disposição aos servidores da Sudene o referida Relatório Pesquisa de Satisfação Interna.

A Ouvidoria da Sudene, após analisar e compilar todas as respostas expressas por nossos servidores, faz aqui de forma sucinta, um pequeno resumo de tudo que os servidores expressaram.

É importante mencionar que essa pesquisa de 2023, foi um dos compromissos estabelecidos no relatório do ano de 2022, sob a ótica de que tenhamos mais um instrumento de controle, que trará a esta instituição a possibilidade de melhoramento e aprimoramento nos índices apresentados a cada ano.

A pesquisa desse ano obteve 79 participantes, contra 73 de 2022, um número um pouco maior em comparação ao do ano passado, principalmente se olharmos o quadro efetivo de servidores que caiu de 194, para 162 servidores, segue abaixo um pequeno resumo:

UNO - A primeira resposta nos mostra em relação ao ambiente de trabalho, que passamos 51 satisfeitos ou muito satisfeitos, que correspondia a 70% dos pesquisados em 2022, para 58 servidores que corresponde a 73% com o referido ambiente de trabalho em 2023.

DOIS - No que se refere aos recursos de trabalho, permanecemos com uma avaliação positiva, com 91% dos pesquisados satisfeitos ou muito satisfeitos;

TRÊS - No quesito relação interpessoal com a chefia imediata, temos um resultado também positivo, pois, 71 dos pesquisados responderam estarem satisfeito ou muito satisfeito, o que corresponde a 99,8 % dos servidores ouvidos.

QUATRO- De forma muito semelhante, está as relações interpessoais no seu setor, onde 70 dos pesquisados responderam estarem satisfeito ou muito satisfeito, o que corresponde a 88,6 % dos servidores ouvidos.

CINCO - Também de forma muito similar é o resultado das relações interpessoais com servidores de outros setores, com 69 dos pesquisados respondendo que estão satisfeito ou muito satisfeito, o que corresponde a 87,36 % dos servidores ouvidos.

SEIS - Em relação ao reconhecimento da Instituição para com os servidores, ainda temos um alertar, pois, 36,7%, que corresponde a 29 dos pesquisados, estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos e 11 são indiferente;

SETE - Referente à política de remuneração 59,5% estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos e 11,4% são indiferentes;

OITO - Em virtude do envio do Plano de Carreira para análise do MIDR, o resultado da pesquisa esse ano foi positiva, com 49 pesquisados, ou seja, 62%, se manifestando de forma satisfeita ou muito satisfeita, na pesquisa do ano passado eram 57,5 os insatisfeitos ou muito insatisfeito.

NOVE - Quanto ao Programa de Gestão e Desempenho – PGD, a sua maioria de 63,3% estão satisfeitos, no entanto a exemplo da pesquisa do ano passado, onde está Ouvidoria citou que considerava importante esclarecer aos servidores, que o PGD não tem como objetivo manter servidores em casa ou economizar energia, ele é uma ferramenta de gestão que visa à inovação nos arranjos de trabalho, tanto em relação aos locais (presencial, teletrabalho e híbrido), quanto aos horários de execução (síncrono e assíncrono). O processo de adesão ao Programa foi acelerado devido ao contexto pandêmico que exigiu uma rápida mudança de forma de trabalho por parte dos órgãos e servidores.

Mais uma vez é importante destacar, também, que o PGD foi planejado de forma a ser acordada entre o servidor e sua chefia a escolha do status atual.

DEZ - Em relação às Gratificações Temporárias, como por exemplo, a GSISTE/SIPOF, ainda há o que melhorar, pois, apenas 38% dos pesquisados estão muito satisfeito ou satisfeito, enquanto 40,5% dos pesquisados estão insatisfeito ou muito insatisfeito e 21,5% são indiferentes.

De qualquer forma, houve uma melhora, em relação ao ano passado, onde a pesquisa de 2022 mostrou 43,8% de insatisfeito ou muito insatisfeito.

ONZE- Em comparação a pesquisa de 2022, esse ano incluímos uma pergunta a mais, segue abaixo:

**“Você gostaria de mudar de função?”**

RESPOSTAS OBTIDAS	
NÃO	16
SIM	8
SEM RESPOSTA	55

DOZE- Resaltamos ainda algumas observações importantes, pois, pelo segundo ano consecutivo verificamos alguns dados que nos chamam a atenção de **forma positiva**, seguem:

- a- Na primeira questão, que pergunta sobre o grau de satisfação com o ambiente de trabalho, observou-se que no ano de 2022, haviam 69,9 % dos servidores satisfeito ou muito satisfeito e agora em 2023 esse percentual saltou para 73%.
- b- Na terceira questão, que trata das relações interpessoais com a chefia, observamos que no ano de 2022, constatou-se que 85% estavam satisfeito ou muito satisfeito com o assunto em pauta, e agora no ano de 2023 esse percentual aumentou para 89,8%.
- c- Na sexta questão, onde se pergunta de que forma o servidor vê o reconhecimento da Sudene com os que realizam um bom trabalho, constatamos que em 2022 haviam 24,2 % dos servidores satisfeito ou muito satisfeito e agora em 2023 esse percentual saltou para 49,4 %.
- d- Na questão oito, onde se pergunta qual a perspectiva com o envio do Plano de Cargos para o MIDR, verificamos que 62% dos servidores estão satisfeito ou muito satisfeito com esse passo dado.

TREZE- Também apresentamos algumas **manifestações negativas** dos assuntos abaixo citados:

- a- Na questão sete, referente a política de remuneração ainda temos um alto percentual de baixa expectativa, com mais de 50 % dos servidores insatisfeito ou muito insatisfeito.
- b- Na questão dez, onde se pergunta como o servidor avalia a forma em que está sendo realizado o processo para concessão da Gratificação - GSISTE/SIPOF e SISG, quase houve um empate de opiniões, onde, 38 % dos servidores estão satisfeito ou muito satisfeito, enquanto que 40,5 % dos servidores estão insatisfeito ou muito insatisfeito.
- c- Há ainda alguns comentários isolados que fazem menção a desrespeito com o servidor, bem como relacionamento interpessoal e o modo inadequado com que os gestores se relacionam com as suas equipes, ou seja, apesar do subitem “b”, do item DOZE, ser positivo, é interessante que a Comissão de Ética faça uma palestra sobre o assunto com os gestores de áreas.

**FIM.**

**SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE**  
**OUVIDORIA**

Avenida Domingos Ferreira, 1967 – Ed. Souza Melo Tower

Boa Viagem – Recife/PE – CEP: 51.111-021

Telefones: 55 (81) 2102-2028 (Ouvidor)

(81) 2102-2108

[ouvidoria@sudene.gov.br](mailto:ouvidoria@sudene.gov.br)

<b>Danilo Jorge de Barros Cabral</b>	Superintendente
<b>Samara Arcoverde Cavalcanti</b>	Chefe de Gabinete
<b>Manoel Alexandre Costa Leitão</b>	Ouvidor

**Equipe Técnica:**

Francisco Ferreira Lima Junior

Maria Magali Costa

*“Só fazemos melhor aquilo que repetidamente insistimos em melhorar. A busca da excelência não deve ser um objetivo, e sim um hábito.”*  
Aristóteles, filósofo da Grécia antiga.