

Pesquisa de Clima Organizacional 2025

Fundação de Saúde
Pública de São Sebastião

*Confira o compilado com os
principais resultados, forças e
desafios apontados pela
equipe durante a pesquisa*



SESAU
SECRETARIA DE
SAÚDE



**São
Sebastião**
GOVERNO MUNICIPAL
TRANSPARÊNCIA INOVAÇÃO EFICIÊNCIA



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Fundação de Saúde Pública de São Sebastião | RELATÓRIO SINTETIZADO 2025

1. METODOLOGIA, OBJETIVO E PARTICIPAÇÃO

PARTICIPAÇÃO NA PESQUISAP

- A pesquisa foi encaminhada a 371 funcionários.
- Aproveitamento Geral: 32%
- 119 responderam à pesquisa
- 3 optaram pela abstenção integral
- 249 não acessaram a pesquisa

PARTICIPAÇÃO POR DIRETORIA (%):

- Diretoria Financeira: 58%
- Presidência: 57%
- Diretoria Administrativa: 56%
- Diretoria de Atenção Básica: 34%
- Diretoria de Atenção Especializada: 23%
- Diretoria de Saúde Bucal: 21%

O QUE É O eNPS:

O eNPS (Employee Net Promoter Score) é uma ferramenta de gestão e métrica de RH usada para medir a satisfação, a lealdade e o engajamento dos colaboradores. Ele varia de -100 a +100 e classifica os resultados em:

- **ABAIXO OU PRÓXIMO DE 0:** problemas de satisfação e necessidade de melhorias
- **ENTRE 10 E 50:** taxa de lealdade positiva
- **ACIMA DE 50:** alta satisfação e lealdade dos funcionários

OBJETIVO DA PESQUISA:

Avaliar a percepção dos funcionários sobre diversos aspectos da organização para identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria.



RESULTADOS POR DIMENSÃO AVALIADA

1. COMUNICAÇÃO

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Divulgação das ações realizadas	-44
Meios de comunicação entre os setores	-43
Divulgação de normativas e regulamentações internas	-37
Frequência de acesso ao site	-17
Respostas às dúvidas e questionamentos	-8
Satisfação com a área "Funcionário" no site	+3

SÍNTESE: *Necessidade de fortalecer a comunicação interna e a divulgação de informações.*

2. POLÍTICAS DA ENTIDADE

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Importância das atividades para os objetivos da entidade	+57
Conhecimento sobre Missão, Visão e Valores	-10
Identificação com os princípios de atuação	-1
Satisfação com as políticas de atuação	-26
Sensação de sobrecarga	-21
Organização da entidade	-50

SÍNTESE: *Alta importância do trabalho, mas com sobrecarga e desafios organizacionais.*





2. INFRAESTRUTURA, RECURSOS FÍSICOS E TECNOLÓGICOS

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Recursos digitais	-48
Recursos físicos	-54
Uniformes e identificação	-34
Instalações do local de trabalho	-26
Segurança quanto ao risco de acidentes	-29
Ambiente favorável à execução das atividades	-9

SÍNTESE: *Necessidade de atenção aos recursos físicos e tecnológicos.*

3. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Quantidade de treinamentos de segurança	-76
Quantidade de treinamentos técnicos	-66
Materiais, locais e didática dos treinamentos	-58
Qualidade dos treinamentos	-55
Programa de Integração de RH	-38
Influência dos treinamentos na melhoria dos serviços	-27

SÍNTESE: *Percepção negativa sobre a quantidade e qualidade dos treinamentos.*





5. SAÚDE E BEM-ESTAR

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Recursos para saúde ocupacional (físico)	-58
Recursos para saúde ocupacional (mental)	-72
Recursos para segurança e prevenção de acidentes	-62
Conhecimento dos procedimentos em caso de acidente	-29
Equipamentos de proteção individual e coletiva	-36
Percepção do cuidado da entidade com a saúde	-66

SÍNTESE: Forte percepção negativa sobre saúde, segurança e bem-estar.

6. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Satisfação com os benefícios	-82
Percepção de justiça da remuneração	-74
Satisfação com a remuneração do cargo	-73
Percepção de justiça da remuneração em relação às atividades	-72
Cumprimento dos direitos	-17
Atendimento à legislação trabalhista	-26

SÍNTESE: Insatisfação com remuneração, benefícios e justiça.





7. MOTIVAÇÃO, RELAÇÃO INTRAPESSOAL E INTERPESSOAL

Item Avaliado	Pontuação (Enps)
Integração com a equipe	+33
Satisfação com a equipe de trabalho	+30
Ajuda recebida dos colegas	+13
Percepção de baixa hostilidade no ambiente	+63
Motivação profissional	-44
Probabilidade de indicar a entidade como alternativa de emprego	-16

SÍNTESE: *Bom relacionamento entre as equipes, com baixa motivação.*

8. GESTÃO, CHEFIA E LIDERANÇA

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Suporte da chefia direta	+14
Gestão da chefia direta atual	+15
Atendimento do diretor às necessidades	-6
Satisfação com a gestão do diretor atual	-1
Satisfação com a gestão da Presidência	-22
Grau de acolhimento da entidade	-17

SÍNTESE: *Chefia direta bem avaliada; níveis superiores menos favoráveis.*





9. RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

Item Avaliado	Pontuação (eNPS)
Consideração de opiniões, sugestões e reclamações	-55
Segurança profissional	-31
Reconhecimento relacionado à contraprestação financeira	-40
Desafio profissional	-16
Perspectiva de desenvolvimento profissional	-53
Sensação de reconhecimento pelo seu trabalho	-57

SÍNTESE: *Necessidade de fortalecer o reconhecimento e a valorização profissional.*





4. SÍNTESE EXECUTIVA: DESTAQUES POSITIVOS E PONTOS CRÍTICOS

PRINCIPAIS PONTOS POSITIVOS

1. Importância das atividades para os objetivos da entidade [+57]
2. Baixo nível de hostilidade no ambiente de trabalho [+63]
3. Boa integração entre os membros das equipes [+33]
4. Satisfação com a equipe de trabalho [+30]
5. Boa percepção sobre a gestão da chefia direta [+15]
6. Bom suporte da chefia direta [+ 14]
7. Bom auxílio recebido dos colegas [+13]

Síntese: Destaques positivos relacionados a propósito, relacionamento, suporte e ambiente de trabalho colaborativo.

PRINCIPAIS PONTOS CRÍTICOS

1. Remuneração e benefícios [-82] (destaque: benefícios -82; remuneração do cargo -73)
2. Treinamento e desenvolvimento [-76] (destaque: segurança -76; treinamentos técnicos -66)
3. Saúde e bem-estar [-72] (destaque: saúde mental -72; cuidado com a saúde -66)
4. Organização e infraestrutura [-50] (destaque: organização -50; recursos físicos -54)
5. Reconhecimento e desenvolvimento profissional [-53] (destaque: perspectiva de desenvolvimento -53)
6. Comunicação institucional [-44] (destaque: divulgação das ações -44)

Síntese: Principais críticas concentradas em remuneração, treinamentos, saúde e bem-estar, infraestrutura, reconhecimento e comunicação.





5. QUADRO DA GESTÃO 2025

Nome	Cargo / Função
Carlos Eduardo Antunes Craveiro	Diretor Presidente
Liliane Maria de Melo Aniceto de Souza	Diretora Financeira
Angélica Oliveira Costa	Diretora de Atenção Especializada
Fernanda Carolina Souza Lima Paluri	Diretora de Urgência e Emergência
Paulo Henrique Ribeiro Santana	Diretor de Atenção Básica
Daniel Kakimoto de Capitani	Diretor de Saúde Bucal
Willians Alves Santana	Diretor Administrativo
Vanessa da Silva Antônio	Coordenadora do Núcleo de Ensino e Pesquisa - NEP
Lana Maria Siqueira Borges	Coordenadora Administrativa
Wanna Maria Gonçalves Della Guardia	Coordenadora de Saúde Bucal (a partir de Jun2025)
Sérgio Luiz Jeremias Junior	Coordenador Médico
Felipe Manoel Rodrigues Moniz	Coordenador de Enfermagem até ago2025
Aline Fava Busquetti Coelho	Coordenadora de Enfermagem (a partir de set2025)

Elaborado pelo Setor de Recursos Humanos

Diretoria Financeira