

RELATÓRIO DAS

PESQUISAS



DE SATISFAÇÃO

EXERCÍCIO 2025

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC)

Setor de Autarquias Sul, Quadra 5, Bloco J, Edifício CFC, Brasília/DF, Brasil.

CEP: 70070-920

Telefone: +55 (61) 3314-9600

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

Presidente do Conselho Federal de Contabilidade

Joaquim de Alencar Bezerra Filho

Conselheira Ouvidora do CFC

Maria Dorgivânia Arraes Barbará

Diretora de Gestão Operacional

Adriana da Silva Guimarães

Diretora de Estratégia e Parcerias Globais

Elys Tevania Alves de Souza Carvalho

Gerente da Ouvidoria

Eliane dos Santos Rosa

Gerente do Departamento de Governança do CFC

Fabírcia Gonçalves de Andrade

Revisão

Juliana Garcês

Projeto Gráfico e Diagramação

Sabrina Mourão

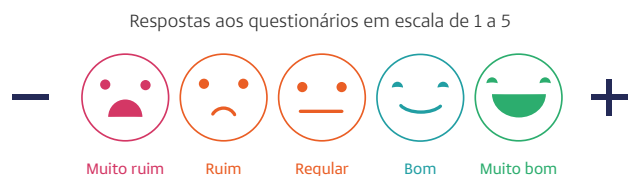
Este relatório tem por finalidade divulgar os resultados das pesquisas de satisfação promovidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) ao longo do exercício de 2025. As pesquisas foram realizadas com o propósito de aferir a percepção de diferentes públicos quanto aos serviços e às atividades desenvolvidas pelo CFC, perante profissionais da contabilidade, colaboradores e sociedade em geral.

A partir das informações coletadas, o CFC pretende não apenas avaliar o nível de qualidade de suas iniciativas, mas também mapear oportunidades de melhoria contínua, garantindo que seus processos e suas práticas estejam alinhados às necessidades e expectativas dos públicos atendidos. O documento apresenta, ainda, as principais tendências identificadas, as sugestões recebidas e as medidas previstas para o aperfeiçoamento dos serviços, em consonância com o compromisso institucional com a transparência, a qualidade e a excelência.

Assim, o relatório busca assegurar o monitoramento permanente das ações de melhoria implementadas e reforçar o compromisso do CFC com a excelência no atendimento aos seus públicos.

As pesquisas, realizadas anualmente e integrantes do Sistema de Gestão por Indicadores do CFC, conforme previsto no Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs, são aplicadas por meio de ferramenta eletrônica específica. Os questionários possuem caráter confidencial, e a participação ocorre de forma voluntária e anônima.

O índice de satisfação corresponde à média aritmética das respostas obtidas nas questões que compõem cada formulário, adotando-se escala de 1 a 5, em que 1 representa “muito ruim” e 5 representa “muito bom”.



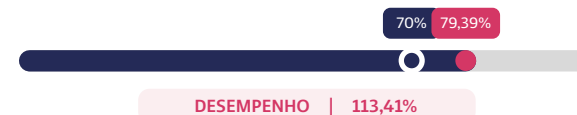
O desempenho obtido demonstra o compromisso institucional do CFC com a excelência no atendimento e com a valorização de todos os seus públicos.



Índice de avaliação da profissão contábil perante a sociedade

OBJETIVO ESTRATÉGICO

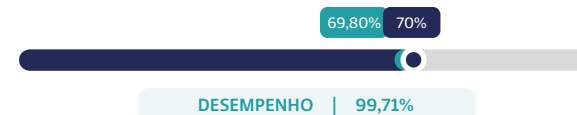
Elevar a percepção do valor da profissão contábil perante a sociedade.



Grau de satisfação dos profissionais de contabilidade

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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



Índice de satisfação com a qualidade no atendimento do Sistema CFC/CRCs

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantir qualidade e confiabilidade nos processos e nos procedimentos.



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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Atrair e reter talentos.



• Pesquisa de Avaliação da Profissão Contábil perante a Sociedade

O profissional da contabilidade desempenha função essencial na sociedade, uma vez que elabora informações que influenciam diretamente a tomada de decisões de cidadãos, investidores, gestores e demais usuários. Sua atuação também repercute nas entidades e nas instituições, no mercado e no ambiente de negócios, contribuindo, de forma responsável e sustentável, para o desenvolvimento econômico do país.

Esta pesquisa tem como propósito analisar a percepção da sociedade sobre o profissional da contabilidade e sua relevância nos contextos econômico, social e político do Brasil. Os resultados permitem ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC) compreender, de maneira mais aprofundada, como fortalecer e aprimorar a atuação desses profissionais em benefício da sociedade brasileira.

Além disso, a iniciativa possibilita identificar oportunidades de valorização da profissão, aprimorar diretrizes e estratégias institucionais e promover ações que reforcem a confiança da sociedade nas informações contábeis. Dessa forma, contribui para o fortalecimento da governança, da transparência e da credibilidade das organizações, ampliando o reconhecimento do papel estratégico do profissional da contabilidade no desenvolvimento nacional.

2. Resultado

A pesquisa contou com a participação de 164 respondentes, dos quais 88% declararam exercer suas atividades predominantemente no setor privado. Embora o número de respondentes indique um universo restrito de análise, o levantamento oferece subsídios relevantes para análise qualitativa e identificação de tendências, em linha com práticas adotadas em estudos dessa natureza. Assim, os resultados contribuem para a compreensão da percepção sobre a atuação profissional nesse segmento.

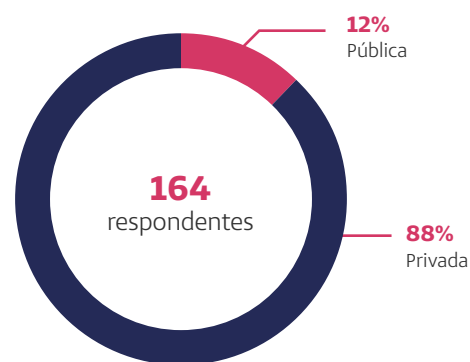
O índice geral de satisfação alcançou 79,39%, superando a meta previamente estabelecida de 70%. Esse resultado aponta uma percepção favorável em relação à profissão contábil, evidenciando reconhecimento quanto à sua relevância, credibilidade e contribuição técnica para o ambiente econômico e institucional.

O desempenho acima da meta reforça a imagem do profissional da contabilidade como agente estratégico na geração de informações confiáveis, no apoio à tomada de decisões e na promoção da transparência organizacional. Ademais, sugere que as ações institucionais voltadas à valorização da profissão têm produzido efeitos positivos junto ao público alcançado pela pesquisa.

Entretanto, considerando o quantitativo limitado de respondentes, a análise dos dados deve ser interpretada com cautela. Ainda que o resultado global seja satisfatório, a presença de variações entre os quesitos avaliados indica oportunidades de melhoria contínua, especialmente no que se refere à ampliação da visibilidade da profissão, ao fortalecimento da comunicação institucional e ao aprimoramento das práticas profissionais frente às demandas tecnológicas, regulatórias e sociais. Dessa forma, os resultados não apenas evidenciam avanços, mas também orientam ações futuras para o contínuo fortalecimento e valorização da atividade contábil.

1. Perfil dos participantes

Área de atuação principal



período
27/jan. a 18/fev.
2026

10 questões
+ 1 discursiva

164
respondentes

70%
meta

79,39%
meta cumprida

o Pesquisa de Avaliação da Profissão Contábil perante a sociedade

	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	Índice de Satisfação
1. Como você avalia a qualidade das informações contábeis fornecidas pelo(s) profissional(is) da contabilidade que lhe atende(m)?	4%	7%	14%	35%	40%	80,12%
2. Como você avalia os impactos da atuação do(s) profissional(is) da contabilidade em suas tomadas de decisões?	5%	7%	15%	24%	49%	80,98%
3. Como você avalia a atuação dos profissionais da contabilidade na implementação de práticas sustentáveis em empresas públicas e privadas?	7%	15%	21%	21%	37%	72,93%
4. Como você avalia o compromisso dos profissionais da contabilidade com a ética na prestação de serviços?	5%	7%	15%	26%	48%	80,85%
5. E com a qualidade na prestação de serviços?	3%	8%	18%	27%	44%	80,24%
6. Como você avalia a capacidade do profissional da contabilidade de se adaptar a novas demandas e tecnologias?	7%	7%	17%	23%	46%	78,78%
7. Como você avalia o valor do profissional da contabilidade para a sociedade?	10%	9%	12%	16%	52%	78,29%
8. Como você avalia o compromisso dos profissionais da contabilidade com a excelência na prestação de serviços?	5%	7%	19%	24%	45%	79,15%
9. Como você avalia o cumprimento de prazos dos profissionais da contabilidade perante as obrigações legais e fiscais?	6%	2%	12%	24%	55%	83,90%
10. Como você avalia a importância do profissional da contabilidade nas discussões e nas decisões político-sociais do país?	10%	6%	15%	20%	49%	78,66%
	RESULTADO FINAL					79,39%

3. Análise dos dados

- O quesito mais bem avaliado foi o cumprimento de prazos perante as obrigações legais e fiscais, que alcançou média de 83,90%, destacando elevado reconhecimento quanto à pontualidade e ao comprometimento dos profissionais da contabilidade com suas responsabilidades formais. Em seguida, também com percentuais superiores a 80%, destacam-se o impacto da atuação do profissional no processo de tomada de decisões (80,98%), o compromisso com a ética na prestação dos serviços (80,85%), a qualidade geral dos serviços prestados (80,24%) e a qualidade das informações contábeis fornecidas (80,12%).
- Esses resultados demonstram que os atributos técnicos e normativos da profissão – como confiabilidade das informações, observância de prazos e postura ética – estão consolidados e bem avaliados pelos respondentes da pesquisa. Revelam, ainda, que o profissional da contabilidade é percebido como agente essencial para a segurança jurídica, a conformidade fiscal e o suporte estratégico à gestão.
- Por outro lado, os menores índices de satisfação concentram-se em aspectos relacionados à atuação estratégica e à capacidade de inovação da profissão. O quesito com menor média foi a atuação dos profissionais na implementação de práticas sustentáveis em empresas públicas e privadas (72,93%), seguido da capacidade de adaptação a novas demandas e tecnologias (78,78%) e da percepção do valor do profissional da contabilidade para a sociedade (78,29%).
- Em síntese, o maior nível de satisfação está relacionado ao cumprimento de prazos (83,90%), reforçando a percepção de responsabilidade e confiabilidade dos profissionais. Já o menor índice refere-se à atuação na implementação de práticas sustentáveis (72,93%), o que sinaliza uma oportunidade relevante de evolução. A análise crítica dos resultados demonstra que a profissão apresenta boa reputação técnica, mas deve avançar no fortalecimento de sua atuação estratégica, tecnológica e socioambiental, alinhando-se às demandas emergentes da sociedade e do mercado.

4. Análise das sugestões

A análise das **83 sugestões** recebidas revela demandas estruturais da classe contábil, concentradas nos seguintes eixos principais:

- ! **Valorização e reconhecimento profissional:** o tema mais recorrente é a valorização e o reconhecimento profissional, com percepção de baixa remuneração e de visão limitada do contador como mero cumpridor de obrigações fiscais. Os relatos indicam a necessidade de reposicionamento da profissão para um papel mais estratégico e consultivo.
- ! **Excesso de burocracia e sobrecarga regulatória:** outro ponto central observado nas manifestações é o excesso de burocracia e sobrecarga regulatória, com constantes mudanças legislativas e prazos exíguos, o que gera sensação de desequilíbrio entre responsabilidade técnica e condições operacionais. A classe demanda maior atuação institucional junto ao poder público para simplificação normativa e defesa mais firme dos interesses profissionais.
- ! **Representatividade:** destaca-se também a expectativa por uma atuação mais representativa do Sistema CFC/CRCs, não apenas na fiscalização, mas também na defesa da categoria, no combate à concorrência desleal e na revisão de custos institucionais.
- ! **Educação continuada, tecnologia e inovação:** As sugestões evidenciam a relevância da atualização profissional contínua, sobretudo diante de transformações associadas à reforma tributária, à inteligência artificial, à análise de dados e às agendas de governança e sustentabilidade. Ainda que haja reconhecimento da importância desses temas, são apontadas limitações práticas, como restrições de tempo e recursos, que dificultam o acompanhamento dessas demandas.
- ! **Comunicação Institucional:** a comunicação institucional e a imagem pública da profissão também são pontos destacados, com sugestões de maior presença nas redes, linguagem mais acessível e inserção da contabilidade no ensino básico, visando ampliar a compreensão social sobre o papel estratégico do contador.

5. Análise da percepção da sociedade

A percepção identificada acerca da profissão contábil é favorável quanto à sua relevância, porém realça a necessidade de iniciativas que fortaleçam sua visibilidade, ampliem o acesso à educação continuada, promovam a adaptação às inovações tecnológicas e estimulem maior articulação com outros setores. O levantamento revela desafios importantes, mas também demonstra oportunidades concretas para o fortalecimento e a valorização da profissão.

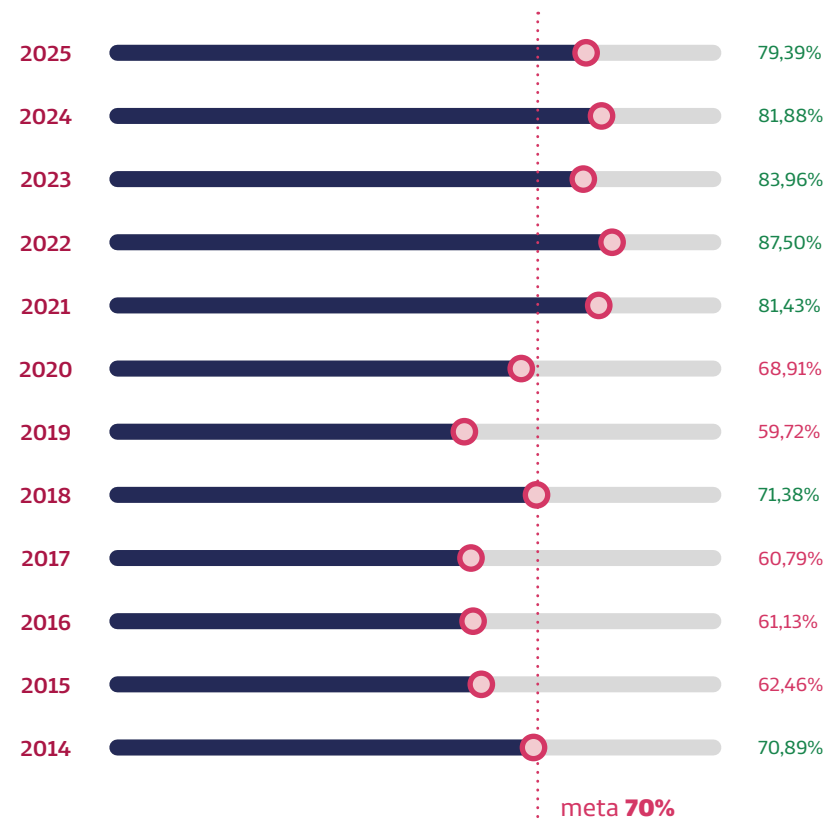
6. Conclusão

A pesquisa evidencia uma percepção favorável da profissão contábil, especialmente quanto à ética, qualidade técnica e responsabilidade no cumprimento de prazos. Entretanto, os resultados também demonstram a necessidade de avançar no reposicionamento estratégico da profissão, com vistas à ampliação da valorização social e econômica, sua visibilidade pública e de sua atuação em temas estruturantes, como sustentabilidade, inovação tecnológica e políticas públicas.

Os dados sugerem que o fortalecimento da imagem do contador como agente estratégico do desenvolvimento econômico está associado à adoção de iniciativas voltadas à comunicação institucional mais efetiva, à ampliação do acesso à educação continuada ao fortalecimento da representatividade institucional e à maior inserção nos debates nacionais.

Nesse contexto, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), em conjunto com os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), deve manter e intensificar as ações voltadas à valorização profissional, à modernização da classe e à ampla divulgação de suas iniciativas. Ao mesmo tempo, é recomendável ampliar o alcance de futuras pesquisas, de modo a obter uma base mais robusta e representativa, fortalecendo ainda mais a consolidação da contabilidade como função essencial à governança, à transparência e ao desenvolvimento sustentável do país.

• Histórico dos resultados



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

O CFC e os CRCs constituem autarquias corporativas especiais, com personalidade jurídica de direito público, instituídas pelo Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, e posteriormente modificadas pela Lei n.º 12.249, de 11 de junho de 2010, e pela Lei nº 12.932, de 26 de dezembro de 2013.

O Sistema CFC/CRCs é formado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e pelos 27 Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs), distribuídos nas unidades da Federação.

As competências conferidas ao CFC e aos CRCs são as seguintes:

a) de ambos, 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) do CFC:

- definir, normatizar, implementar e monitorar as políticas de Registro, Fiscalização, Educação Profissional Continuada, Governança, Cobrança e Tecnologia do Sistema CFC/CRCs;
- regular e coordenar o Exame de Suficiência e o Exame de Qualificação Técnica (EQT);
- editar Normas Brasileiras de Contabilidade 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) dos CRCs:

- 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 quanto às ações desenvolvidas pelo Sistema CFC/CRCs.



período
27/jan. a 18/fev.
2026



14 questões/**15** itens
+ 1 discursiva



2.664
respondentes



70%
meta



69,80%
meta **não cumprida**

1. Perfil dos participantes

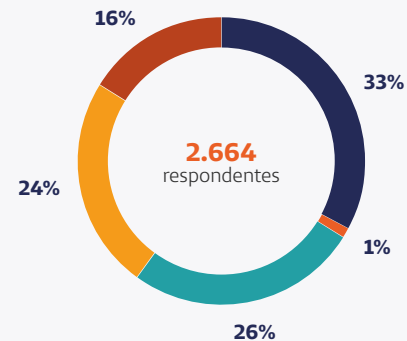
Gênero

- Prefiro não informar
- Feminino
- Masculino



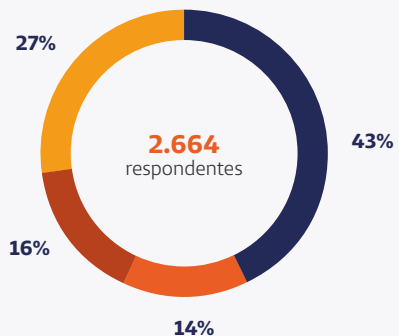
Faixa etária

- Menos de 25 anos
- 25 a 34 anos
- 35 a 44 anos
- 45 a 54 anos
- 55 anos ou mais



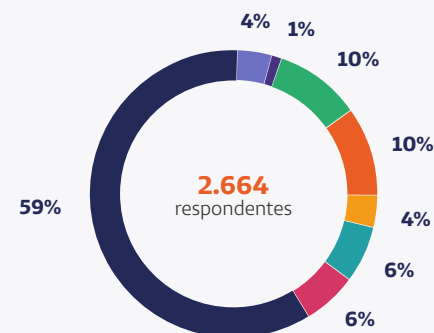
Tempo de atuação na profissão contábil

- Menos de 5 anos
- 5 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- Mais de 20 anos



Área de atuação principal

- Contabilidade Geral
- Fiscal/Tributário
- Consultoria
- Controladoria
- Auditoria
- Perícia
- Ensino/Acadêmico
- Outros*



Atuação no mercado

- Privado
- Público
- Organização sem fins lucrativos



*Outros: acadêmico, administração judicial, administrativo, administrativo e jurídico, ajuda para as outras pessoas, analista, aposentada, aposentado, área financeira e investimentos, atendo pessoas físicas, imposto de renda, doutoranda, auditoria e contabilidade, autônomo, BPO financeiro, cálculos judiciais, centro de apoio operacional, CLT, comercial, compliance, contabilidade pública, contabilidade pública e controladoria, contador público, controle interno municipal, controles internos, departamento pessoal, desempregado, despachante, direção, diretoria administrativa financeira, docente, eleitoral, contabilidade de empresas e ensino, escritório de Contabilidade, faturamento, finanças, financeira, fiscal-contábil-pessoal, fiscalização, gerenciamento administrativo, gerente contábil e fiscal, gestão, gestão diretoria finanças, gestão estratégica, gestão financeira, gestão tributária de contratos, logística, mentor de empreendedores e startup, multifuncional contabilidade, não atuante, não exerce, nenhuma das acima, orçamento, outros, pessoa física e MEI, prestação de contas, processos tributários, pública, recursos humanos, rural, prestações de serviços, serviços contábeis, serviços esporádicos, servidor público, só estudei, tecnologia da informação, terceiro setor.

2. Resultado

A pesquisa contou com 2.664 respondentes, o que representa um alcance restrito diante do universo potencial de participantes. Ainda assim, o índice de satisfação apurado foi de 69,80%, ficando ligeiramente abaixo da meta estabelecida de 70%.

Embora inferior ao objetivo, a diferença observada é mínima, indicando um desempenho bastante próximo do planejado. O resultado evidencia que as ações desenvolvidas pelo Sistema CFC/CRCs estão alinhadas às expectativas dos profissionais, ao mesmo tempo em que reforça a importância do aperfeiçoamento contínuo dos serviços oferecidos, com ênfase no fortalecimento do relacionamento institucional e na ampliação da percepção de valor perante a classe contábil.

Quanto ao perfil dos respondentes, predominou o público com 55 anos ou mais (33%), do sexo masculino (67%), com mais de 20 anos de atuação na profissão (43%), majoritariamente vinculado ao setor privado (76%) e com atuação principal em contabilidade geral (59%).

	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	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 seu grau de sua satisfação em relação aos seguintes serviços prestados:						
Registro	13%	7%	19%	25%	36%	72,66%
Fiscalização Ética e Disciplina	15%	9%	19%	24%	34%	70,53%
Educação Profissional Continuada	13%	9%	19%	25%	34%	71,35%
Normatização	12%	9%	20%	27%	33%	71,88%
2. Qual seu grau de satisfação em relação aos serviços digitais oferecidos pelo Sistema CFC/CRCs?						
Declaração Comprobatória de Percepção de Rendimentos (Decore)	12%	7%	19%	26%	35%	72,98%
Declaração de não Ocorrência de Operações ao Coaf	12%	5%	16%	25%	42%	76,13%
CRCDigital	10%	6%	16%	25%	44%	77,51%
Cadastro Nacional de Peritos Contábeis (CNPC)	12%	6%	25%	25%	32%	71,90%
Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI)	12%	5%	25%	25%	32%	71,82%
Cadastro Nacional de Auditores Independentes - Pessoa Jurídica (CNAI - PJ)	12%	6%	26%	25%	32%	71,63%
Outros Serviços	17%	7%	23%	25%	29%	68,65%
3. Diante do processo de transformação digital, qual seu grau de satisfação em relação às inovações promovidas pelo Sistema CFC/ CRCs (carteira digital, eleições on-line, etc.)?						
	13%	6%	15%	24%	41%	75,11%

3. Análise dos dados

Os quesitos mais bem avaliados estão relacionados aos serviços digitais do Sistema CFC/CRCs, com destaque para o CRC Digital (77,51%), à Declaração de Não Ocorrência de Operações ao Coaf (76,13%), as inovações promovidas pelo processo de transformação digital, como carteira digital e eleições on-line (75,11%) e à Declaração Comprobatória de Percepção de Rendimentos (Decore) (72,98%), indicando que os profissionais reconhecem a qualidade dos serviços prestados e dos sistemas nessas áreas.

• Quesitos que demandam maior atenção, com índice abaixo de 70%, referem-se ao tempo de resposta em canais de comunicação (69,99%), ao relacionamento com o Sistema CFC/CRCs (68,97%), a outros serviços digitais oferecidos pelo Sistema CFC/CRCs (68,65%), ao relacionamento com o CRC (68,33%), ao Programa de Educação Profissional Continuada (68,67%), à atuação do CRC na capacitação das novas tecnologias voltadas às práticas Ambiental, Social e de Governança (64,32%), à atuação do Sistema CFC/CRCs nas discussões sociais e políticas da classe contábil brasileira (63,25%), à representatividade das lideranças contábeis nas decisões da classe (61,50%), à atuação do CRC perante os órgãos regulatórios e de representação (62,15%) e à utilização do recurso da anuidade (61,03%). Esses resultados orientam as prioridades de aprimoramento, tanto no fortalecimento da comunicação e do relacionamento institucional quanto na ampliação da representatividade e na qualidade das ações voltadas à valorização e à capacitação dos profissionais da contabilidade.

4. Análise das sugestões

As **1.417 sugestões** apresentadas pelos participantes da pesquisa revelam os seguintes temas como prioritários:

- ! **Representatividade e atuação política:** há expectativa de uma atuação cada vez mais próxima e estratégica perante a Receita, o Congresso Nacional e os demais órgãos públicos. A classe demonstra interesse em dispor de um Conselho presente nas discussões que impactam prazos, obrigações e rotina profissional.
- ! **Valor da anuidade e custo-benefício:** uma parcela dos profissionais sugere a revisão dos modelos de anuidade, com maior adequação aos diferentes perfis de atuação e ampliação da transparência na divulgação sobre a destinação e aplicação dos recursos arrecadados.
- ! **Benefícios e convênios:** observa-se interesse na ampliação de benefícios e parcerias, como planos de saúde e descontos, em formatos semelhantes aos praticados por entidades como a Ordem dos Advogados do Brasil. A iniciativa é vista como forma de fortalecer o vínculo com os registrados.
- ! **Educação continuada e capacitação:** os profissionais valorizam a educação continuada e propõem ampliar a oferta de cursos gratuitos, com abordagem mais prática e acessível, inclusive no interior do país e em horários alternativos. Também há espaço para aperfeiçoar o modelo de pontuação do EPC.
- ! **Fiscalização e ética profissional:** há preocupação com práticas que possam comprometer a imagem da profissão, como concorrência desleal e atuação irregular. Sugere-se fortalecer ações que promovam equidade e valorizem quem atua de forma ética.
- ! **Valorização profissional e piso salarial:** a categoria manifesta desejo de maior reconhecimento institucional, especialmente no setor público. São mencionadas propostas relacionadas a melhores condições de trabalho e discussões sobre parâmetros remuneratórios.
- ! **Comunicação e proximidade:** alguns profissionais indicam oportunidade de ampliar a comunicação e a presença institucional, especialmente no interior. Há expectativa sobre disponibilização de canais mais ágeis, maior divulgação das ações e aproximação contínua com a classe.

5. Análise da percepção dos profissionais da contabilidade

De modo geral, os profissionais demonstram expectativa por um Conselho cada vez mais próximo, atuante e alinhado às demandas reais da rotina contábil, o que reforça a importância do fortalecimento contínuo da relação entre o Sistema e a classe contábil. Observa-se interesse em maior representatividade institucional, aprimoramento da comunicação e ampliação de benefícios e capacitações. Também há sugestões relacionadas à valorização profissional e ao aperfeiçoamento de políticas internas.

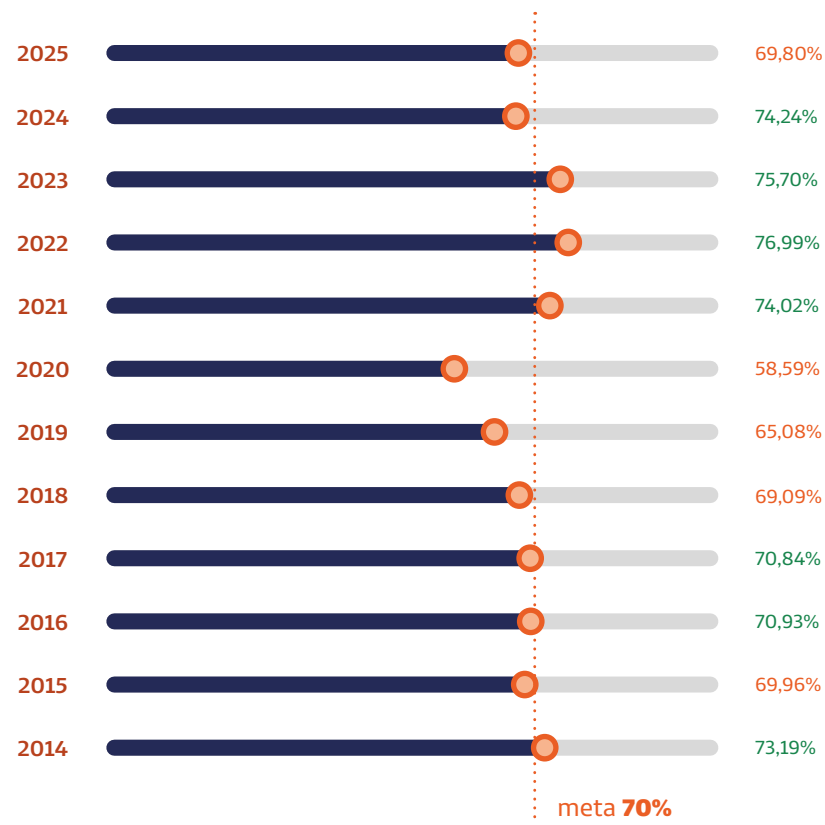
6. Conclusão

A pesquisa, baseada em um universo de 2.664 respondentes, frente a um contingente de quase 540 mil profissionais da contabilidade, deve ser interpretada com a devida cautela quanto à sua representatividade. Ainda assim, os resultados revelam que a classe contábil demonstra disposição para contribuir com o aprimoramento do Sistema, apresentando sugestões relevantes voltadas ao fortalecimento institucional.

As manifestações coletadas indicam oportunidades de evolução, especialmente no que se refere à ampliação da representatividade, à valorização profissional e ao fortalecimento da proximidade com a base. Mesmo considerando o alcance limitado da amostra, o cenário aponta para um ambiente favorável ao diálogo construtivo e ao desenvolvimento de ações estratégicas que reforcem a confiança e o engajamento da categoria.

Nesse contexto, reforça-se a importância de ampliar a participação em futuras pesquisas, de modo a obter uma base mais abrangente e representativa, capaz de subsidiar, com maior precisão, a formulação de políticas e iniciativas voltadas ao fortalecimento da profissão contábil.

• Histórico dos resultados



• Pesquisa de Satisfação dos CRCs em relação ao CFC

No âmbito do Sistema CFC/CRCs, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) mantém o compromisso com o aprimoramento contínuo de suas atividades finalísticas, especialmente aquelas relacionadas ao registro, à fiscalização e à normatização do exercício profissional, bem como com a melhoria de processos e soluções tecnológicas, com vistas à padronização de procedimentos, à adoção de linguagem uniforme e ao fortalecimento institucional.

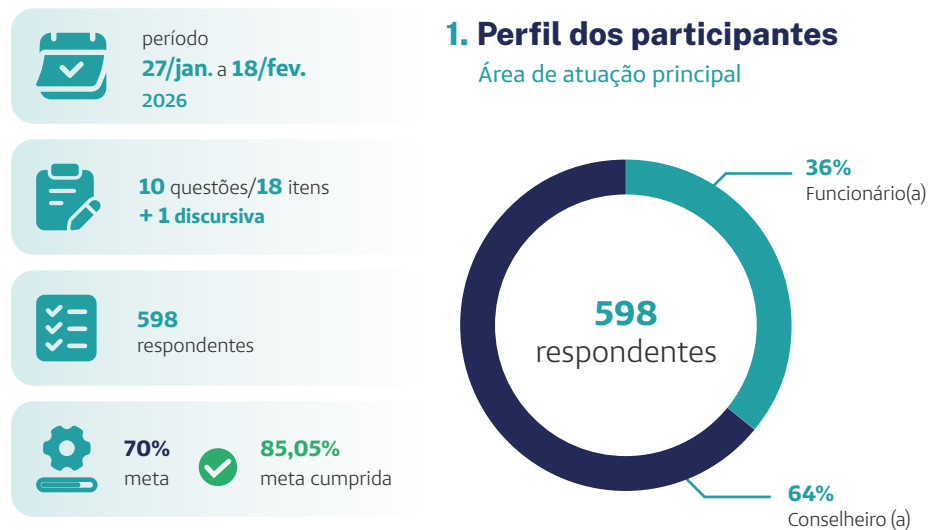
Nesse contexto, a presente pesquisa tem por objetivo mensurar o nível de satisfação dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) em relação às iniciativas promovidas pelo CFC, especialmente aquelas voltadas ao apoio, à integração e ao aprimoramento das atividades desenvolvidas no âmbito do regional.

A participação dos CRCs revela-se fundamental para a identificação de oportunidades de melhoria e para o contínuo aperfeiçoamento das ações institucionais, contribuindo para a elevação da qualidade dos serviços prestados pelo Sistema.

2. Resultado

A pesquisa contou com uma participação significativa de **598 respondentes**, dos quais 64% são colaboradores dos CRCs, o que confere consistência e relevância às percepções coletadas. O índice geral de satisfação alcançou 85,05%, superando de forma expressiva a meta previamente estabelecida de 70%, evidenciando uma avaliação amplamente favorável quanto ao atendimento prestado pelo CFC aos CRCs.

Entretanto, a análise detalhada das respostas e das sugestões apresentadas revela pontos que merecem atenção, com vistas ao contínuo fortalecimento e aperfeiçoamento da relação institucional entre o CFC e os CRCs.



	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	6 DESCONHEÇO	Índice de Satisfação
1. Considerando que compete ao CFC a normatização, o monitoramento, a supervisão, a orientação e a construção das políticas do Sistema CFC/CRCs, bem como a missão de apoiar os CRCs no desenvolvimento de suas atividades e na implantação das diretrizes estabelecidas por tais políticas, qual o seu grau de satisfação com o atendimento prestado pelas seguintes áreas?							
Administrativa	2%	2%	8%	22%	44%	23%	86,87%
Comunicação	3%	3%	11%	22%	42%	20%	84,27%
Controle Interno	2%	1%	7%	19%	43%	28%	87,38%
Desenvolvimento Profissional	2%	2%	7%	22%	42%	25%	87,24%
Diretoria de Gestão Operacional	2%	2%	7%	20%	41%	29%	86,46%
Diretoria de Estratégias e Parcerias Globais	3%	3%	7%	19%	33%	36%	84,16%
Fiscalização, Ética e Disciplina	2%	3%	6%	20%	46%	24%	87,82%
Gabinete da Presidência	2%	2%	6%	15%	42%	33%	87,63%
Governança	3%	1%	8%	18%	44%	27%	87,17%
Gestão Estratégica	2%	1%	7%	20%	39%	30%	86,44%
Logística	3%	2%	8%	21%	35%	33%	84,91%
Político-Institucional	2%	1%	8%	22%	39%	28%	85,99%
Procuradoria Jurídica	2%	2%	8%	20%	34%	34%	85,11%
Registro	2%	3%	8%	20%	38%	29%	84,80%
Técnica	3%	2%	8%	21%	37%	30%	85,38%
TI	3%	4%	12%	21%	34%	25%	81,35%
Licitação	2%	2%	6%	19%	36%	36%	86,15%
Eventos	2%	2%	8%	20%	45%	24%	87,62%
2. Um dos grandes desafios de um sistema nacional formado por unidades operacionalmente distintas é a implantação de uma linguagem única e a uniformização de processos. Qual é o seu grau de satisfação em relação à participação do CRC no processo de construção da maturidade institucional do Sistema CFC/CRCs?							
	3%	4%	12%	26%	41%	14%	83,11%
3. Uma das características essenciais para assegurar a uniformização dos processos e a adoção de linguagem unificada é a comunicação clara e eficaz. Qual o seu grau de sua satisfação com a comunicação entre o CFC e o CRC, acerca de políticas, normas, procedimentos, decisões e regulamentações aprovadas?							
	4%	4%	12%	28%	41%	12%	82,44%

	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	6 DESCONHEÇO	Índice de Satisfação
4. Qual o seu grau de satisfação em relação à cooperação, à confiança e ao apoio na relação entre CFC e CRCs?	3%	4%	11%	25%	45%	14%	84,46%
5. O CFC tem desenvolvido campanhas de comunicação integrada, que visam promover a conscientização de funcionários e conselheiros sobre a importância da implementação das práticas de governança (Código de Conduta, Plano Diretor de Logística Sustentável, Programa de Integridade, Gestão de Riscos, etc.). Qual o seu grau de satisfação em relação às campanhas desenvolvidas pelo CFC?	2%	2%	12%	25%	44%	15%	85,48%
6. A construção das políticas do Sistema CFC/CRCs deve ser realizada em conjunto com os CRCs, considerando que as diretrizes estabelecidas e as decisões estratégicas derivadas impactam todos. Qual o seu grau de satisfação em relação à abertura de audiências para a participação dos CRCs neste processo?	2%	3%	13%	24%	37%	21%	83,49%
7. A Política de Governança do Sistema CFC/CRCs, estabelecida pelo CFC, é referência entre os conselhos de fiscalização profissional. Para tanto, o CFC apoia e monitora os CRCs na implementação e na melhoria das práticas relacionadas a essa política no âmbito dos CRCs. Qual o seu grau de satisfação com o sistema de monitoramento realizado pelo CFC?	2%	2%	11%	26%	41%	18%	84,93%
8. O CFC criou o Comitê de Governança Digital (CGD), com a participação de representantes de todas as áreas impactadas no processo de transformação digital do Sistema CFC/CRCs, no intuito de estabelecer uma política estratégica unificada e padronizada. Também foram definidas as prioridades e fortalecidas as ações relacionadas à tecnologia e inovação (softwares, infraestrutura, armazenamento e segurança de dados e da informação), a fim de reduzir gastos e otimizar resultados. Qual o seu nível de satisfação em relação à política de transformação digital do Sistema CFC/CRCs?	3%	4%	13%	22%	40%	20%	82,83%
9. Cabe ao CFC a prestação de suporte técnico aos CRCs para a solução de problemas relacionados aos softwares em operação no Sistema CFC/CRCs. Qual o seu grau de satisfação em relação à prestação desse serviço?	5%	6%	12%	25%	30%	21%	77,55%
10. O CFC criou a Escola de Governança e Gestão dos Conselhos de Contabilidade (EGC) com o propósito de edificar a maturidade institucional do Sistema CFC/CRCs, por meio do aperfeiçoamento das competências técnicas e socioemocionais de conselheiros, empregados efetivos e comissionados, estagiários e aprendizes dos Conselhos de Contabilidade. Qual o seu grau de satisfação com as iniciativas (cursos, capacitações, seminários etc.) promovidas pela EGC?	2%	3%	10%	24%	43%	19%	85,24%
	RESULTADO FINAL						85,05%

3. Análise dos dados

- Os quesitos com melhor desempenho – todos com média próxima a 90% – referem-se ao grau de satisfação com o atendimento prestado pelas áreas de Fiscalização, Ética e Disciplina (87,82%), Gabinete da Presidência (87,63%), Eventos (87,62%), Controle Interno (87,38%), Desenvolvimento Profissional (87,24%) e Governança (87,17%). Esses resultados demonstram que os CRCs reconhecem a qualidade, a eficiência e o comprometimento dos serviços ofertados por essas unidades.
- Os quesitos com desempenho relativamente inferior concentram-se na área de Tecnologia da Informação, especialmente quanto à solução de problemas relacionados aos softwares (77,55%) e ao atendimento prestado pela TI do CFC (81,35%). Embora os percentuais permaneçam acima da meta estabelecida, os resultados indicam oportunidades de aprimoramento, especialmente no que se refere à evolução dos sistemas, ao suporte técnico e à celeridade no atendimento às demandas apresentadas pelos CRCs.

4. Análise das sugestões

Após a análise das **174 sugestões** apresentadas pelos participantes da pesquisa, destacam-se os seguintes temas recorrentes:

- ! **Melhoria e integração dos sistemas de TI:** demandas por modernização, unificação de sistemas (SPW, fiscalização, registro, carteiras) e maior agilidade no suporte técnico.
- ! **Padronização de procedimentos:** necessidade de uniformidade nacional nos processos de registro, fiscalização, EPC, comunicação e gestão, observadas as realidades regionais.
- ! **Aprimoramento da comunicação institucional:** solicitações por canais mais concisos, ágeis e diretos, com maior transparência, previsibilidade e alcance das informações aos colaboradores.
- ! **Capacitação contínua e treinamentos integrados:** ampliação de cursos práticos, estruturação de trilhas nacionais padronizadas e maior inclusão de equipes técnicas e operacionais.
- ! **Integração dos CRCs nos processos decisórios:** reforço à escuta ativa, com envolvimento prévio dos Regionais na construção de normas, sistemas e projetos estratégicos.
- ! **Valorização dos colaboradores e política salarial:** reivindicações por plano de cargos unificado, piso nacional, equidade salarial e reconhecimento profissional.
- ! **Governança, transparência e gestão institucional:** sugestões relacionadas a meritocracia, revisão de normativos, maior controle administrativo e aprimoramento dos processos de auditorias.
- ! **Eventos institucionais:** sugestões para padronização de eventos, redução de custos, maior efetividade técnica e ampliação de transmissões on-line.
- ! **Consideração das realidades regionais:** adequação das diretrizes nacionais às diferentes estruturas, recursos e contextos dos CRCs, especialmente os de menor porte.

5. Análise da percepção dos CRCs

De modo geral, a percepção dos CRCs é de que houve avanços institucionais, porém ainda existem pontos relevantes a serem aprimorados, especialmente em tecnologia, comunicação e padronização de procedimentos. Observa-se forte demanda por maior integração sistêmica, modernização dos sistemas e suporte técnico mais ágil. Também se evidencia a necessidade de ampliar a escuta ativa, a participação dos Regionais nas decisões e promover maior valorização dos colaboradores. Em síntese, os CRCs demonstram disposição para o alinhamento nacional, desde que acompanhado de efetividade, equidade e respeito às realidades regionais.

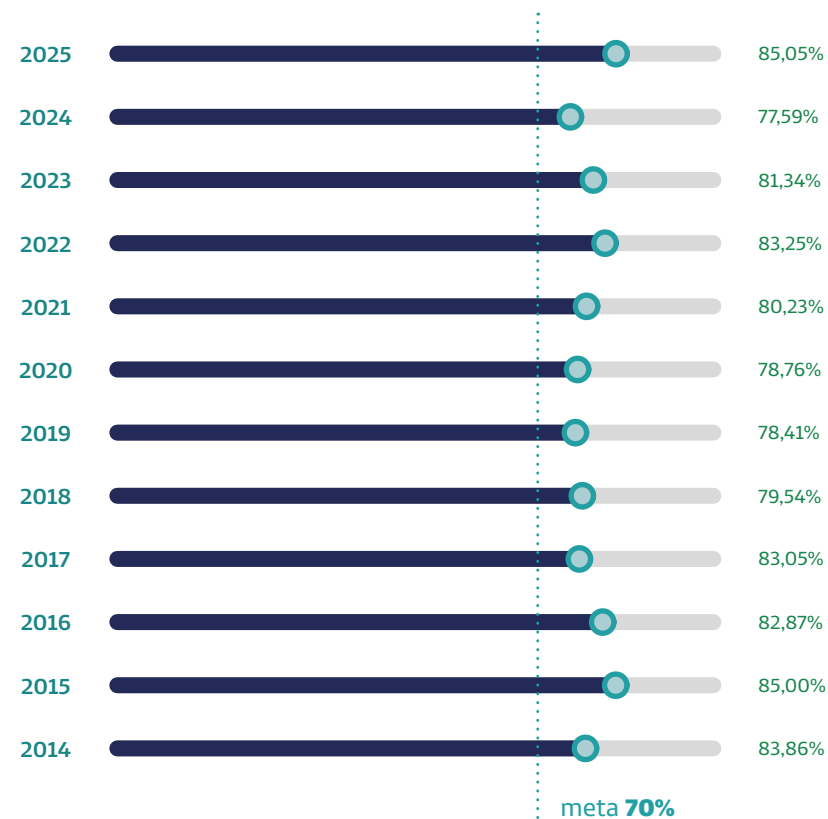
6. Conclusão

Os resultados evidenciam uma avaliação positiva, ao mesmo tempo em que reforça a necessidade de avanços estruturantes em tecnologia, padronização, comunicação e gestão. O alinhamento institucional exige integração efetiva, escuta ativa e valorização das equipes. Com ações estratégicas direcionadas, será possível consolidar uma atuação mais uniforme, eficiente e aderente às expectativas dos CRCs e da classe contábil.

Nesse sentido, o fortalecimento do Sistema CFC/CRCs passa, de forma consistente, por avanços em tecnologia, maior padronização de processos, aprimoramento dos fluxos de comunicação e evolução dos modelos de gestão. As manifestações apontam que o alinhamento institucional não depende apenas de diretrizes formais, mas requer integração efetiva entre as instâncias, práticas contínuas de escuta ativa e valorização das equipes envolvidas.

Dessa forma, os achados indicam que a consolidação de uma atuação mais uniforme e eficiente está diretamente relacionada à capacidade de transformar as percepções coletadas em ações estratégicas concretas, orientadas às demandas dos CRCs e às expectativas da classe contábil, reforçando a coesão e a efetividade do Sistema como um todo.

• Histórico dos resultados



● Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores

Com o objetivo de avaliar a percepção dos colaboradores do CFC sobre o ambiente organizacional, foi realizada pesquisa de satisfação voluntária, contemplando diferentes dimensões relacionadas ao contexto de trabalho.

Os resultados obtidos permitem uma visão estruturada sobre a percepção dos colaboradores, servindo de base para análises e direcionamentos relacionados à gestão de pessoas no âmbito institucional.

Os itens da pesquisa promovem reflexões e mensuram o nível de satisfação em diferentes dimensões, como cultura organizacional, relações interpessoais, condições físicas, estruturais e tecnológicas disponibilizadas pelo CFC, além da avaliação das práticas de liderança vigentes. A finalidade é analisar de que forma esses aspectos influenciam a valorização e o engajamento dos colaboradores.

período
27/jan. a 18/fev.
2026

13 questões/**73** itens
+ 1 discursiva

81
respondentes

70% meta  **79,26%** meta cumprida

1. Resultado

O resultado da pesquisa de satisfação contou com **81 respondentes** e alcançou um índice geral de 79,26%, superando a meta estabelecida de 70%. A análise detalhada das respostas e das sugestões apresentadas sinaliza oportunidades de aprimoramento, capazes de fortalecer ainda mais a relação entre o CFC e seus colaboradores e, assim, promover avanços contínuos no ambiente organizacional.

		1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	Índice de Satisfação
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. Clima organizacional	Liderança	2%	10%	16%	36%	36%	78,52%
	Meios de comunicação	1%	6%	19%	37%	37%	80,49%
	Qualidade da comunicação	0%	15%	26%	33%	26%	74,07%
	Trabalho em equipe	2%	6%	20%	32%	40%	80,00%
	Acesso a treinamentos e capacitação	5%	7%	16%	40%	32%	77,28%
	Fluxos de trabalho	4%	10%	25%	40%	22%	73,33%

		1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	Índice de Satisfação
1.2. Bem-estar físico	Espaço físico	0%	4%	6%	21%	69%	91,11%
	Mobiliário	1%	5%	2%	27%	64%	89,63%
	Iluminação	0%	1%	7%	22%	69%	91,85%
	Climatização	4%	9%	15%	27%	46%	80,49%
	Acústica	1%	4%	15%	26%	54%	85,68%
	Prevenção de doenças ocupacionais	4%	4%	19%	41%	33%	79,26%
	Limpeza	0%	1%	5%	19%	75%	93,58%
	Organização	0%	0%	7%	30%	63%	91,11%
	Protocolos de segurança	0%	4%	7%	31%	58%	88,64%
	Percepção de segurança	0%	4%	7%	27%	62%	89,38%
1.3. Bem-estar emocional	Clima de trabalho	4%	9%	12%	43%	32%	78,27%
	Privacidade	1%	6%	20%	43%	30%	78,77%
	Cultura de Colaboração	2%	15%	22%	28%	32%	74,57%
	Respeito	0%	7%	12%	36%	44%	83,46%
	Relacionamentos Interpessoais	0%	7%	10%	46%	37%	82,47%
	Gestão de conflitos	9%	7%	30%	25%	30%	71,85%
	Feedback	11%	9%	25%	32%	23%	69,63%
	Apoio à saúde mental	7%	10%	23%	33%	26%	72,10%
	Oportunidades de crescimento	11%	11%	31%	32%	15%	65,68%
	Espaço de diálogo	9%	11%	26%	26%	28%	70,86%
	Comunicação receptiva (ênfase na escuta ativa)	6%	15%	32%	21%	26%	69,14%
	Capacidade de se desligar do trabalho em momentos de descanso e lazer	6%	6%	17%	35%	36%	77,53%
	Orgulho de pertencer ao CFC/CRC	1%	7%	7%	30%	54%	85,68%
	Sinto que meu trabalho contribui para os objetivos da instituição	1%	7%	10%	31%	51%	84,44%

	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	Índice de Satisfação
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	2%	1%	6%	25%	65%	89,88%
Impressoras	0%	1%	6%	27%	65%	91,36%
Softwares	2%	7%	19%	32%	40%	79,75%
Internet	1%	5%	10%	43%	41%	83,46%
Intranet	1%	5%	16%	36%	42%	82,47%

	1 NUNCA	2 RARAMENTE	3 OCASIONAMENTE	4 FREQUENTEMENTE	5 SEMPRE	Índice de Satisfação
3. A gestão emocional dos colaboradores é essencial para a criação de um ambiente de trabalho saudável, produtivo e motivador. Qual o grau de intensidade das suas emoções no ambiente de trabalho?						
Sinto-me alegre	0%	7%	21%	48%	23%	77,53%
Sinto-me seguro(a)	4%	12%	15%	28%	41%	78,02%
Sinto-me confiante	2%	7%	20%	40%	31%	77,78%
Sinto-me motivado(a)	7%	7%	19%	38%	28%	74,57%
Sinto-me sereno(a)	5%	5%	27%	43%	20%	73,58%
Sinto-me em paz	11%	9%	17%	40%	23%	71,11%
Sinto-me entusiasmado(a)	6%	9%	23%	38%	23%	72,84%
Tenho a sensação de pertencimento	5%	15%	17%	42%	21%	71,85%
Sinto-me engajado(a)	5%	11%	16%	44%	23%	74,07%
Sinto-me Reconhecido(a)	9%	14%	23%	33%	21%	68,89%
Sinto-me valorizado(a) pelo meu trabalho	5%	16%	22%	32%	25%	71,11%
Gostaria de permanecer na instituição nos próximos anos	2%	6%	7%	23%	60%	86,67%

	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	Índice de Satisfação
4. Qual o seu grau de satisfação em relação à clareza do Planejamento Estratégico do Sistema CFC/CRCs?						
	2%	10%	19%	43%	26%	76,05%
5. Qual o seu grau de satisfação com o programa de capacitação oferecido pelo CFC?						
	9%	11%	17%	36%	27%	72,35%

	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	Índice de Satisfação
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 CFC?	9%	15%	19%	30%	28%	70,86%
7. E qual o seu grau de satisfação em relação ao espírito de trabalho em equipe das pessoas que trabalham nos outros setores?	0%	7%	28%	42%	22%	75,80%
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	5%	4%	12%	32%	47%	82,47%
Respeito	1%	1%	11%	30%	57%	87,90%
Relacionamento interpessoal	1%	4%	10%	35%	51%	85,93%
Comunicação	2%	5%	25%	33%	35%	78,52%
9. Gostaríamos de conhecer o seu grau de satisfação em relação à liderança imediata no ambiente de trabalho no CFC para os seguintes aspectos:						
Clareza e objetividade nas instruções	6%	6%	14%	38%	36%	78,27%
Escuta ativa e abertura ao diálogo	5%	5%	19%	31%	41%	79,51%
Apoio emocional	6%	6%	15%	35%	38%	78,52%
Resolutividade de conflitos	7%	5%	15%	36%	37%	78,02%
Manutenção do clima de trabalho positivo	4%	4%	16%	40%	37%	80,49%
Orientação para a execução das tarefas	5%	5%	21%	32%	37%	78,27%
Acesso direto ao líder	0%	7%	14%	25%	54%	85,19%
Clareza na comunicação das decisões	2%	12%	19%	33%	33%	76,54%
Envolvimento da equipe em decisões, quando adequado	4%	10%	19%	32%	36%	77,28%
10. Gostaríamos de conhecer o seu grau de satisfação em relação à liderança imediata no ambiente de trabalho no CFC para os seguintes aspectos:						
Imparcialidade nas decisões	5%	5%	19%	43%	28%	77,04%
Abertura para inovação e sugestões	4%	9%	17%	31%	40%	78,77%
Confiança e credibilidade da alta gestão (diretoria/presidência)	2%	11%	12%	38%	36%	78,77%

	1 MUITO RUIM	2 RUIM	3 REGULAR	4 BOM	5 MUITO BOM	Índice de Satisfação
11. Qual é o seu grau de satisfação em relação ao modo como seu líder imediato toma decisões que impactam você e sua equipe?	5%	6%	19%	32%	38%	78,52%
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.	2%	7%	19%	32%	40%	79,75%
13. Sobre as condições gerais para o trabalho, qual o seu grau de satisfação em relação a(o):						
Ambiente de trabalho desafiador	0%	9%	10%	49%	32%	80,99%
Condições operacionais para desenvolver as atividades	1%	7%	11%	37%	43%	82,72%
Orgulho de trabalhar onde você trabalha	1%	7%	11%	30%	51%	84,20%
Atividades realizadas na organização	0%	6%	12%	37%	44%	83,95%
Remuneração e benefícios	1%	2%	19%	48%	30%	80,49%
Carga de trabalho	1%	7%	17%	46%	28%	78,52%
Regramentos e procedimentos estabelecidos	2%	6%	15%	46%	31%	79,26%
Clareza na definição de papéis	5%	12%	15%	41%	27%	74,57%
Comunicação interna	7%	7%	23%	31%	31%	74,07%
Saúde emocional	7%	10%	17%	35%	31%	74,32%
						RESULTADO FINAL 79,26%

2. Análise dos dados

- Os resultados evidenciam elevado nível de satisfação dos colaboradores nos aspectos relacionados à infraestrutura e às condições físicas de trabalho, com destaque para itens como limpeza, organização, mobiliário, equipamentos e segurança, todos com índices superiores a 80%, muitos deles próximos ou acima de 90%. Esse cenário indica que o ambiente físico e os recursos disponibilizados pelo CFC atendem de forma consistente às expectativas dos colaboradores.
- Também se observa avaliação positiva em dimensões relacionadas ao clima organizacional, como respeito, relacionamentos interpessoais, orgulho de pertencimento e percepção de contribuição para os objetivos institucionais, o que demonstra um ambiente organizacional saudável e alinhado aos valores institucionais.
- Por outro lado, os resultados apontam pontos de atenção concentrados em aspectos relacionados à gestão de pessoas e à comunicação organizacional, especialmente no que se refere à escuta ativa, à qualidade do feedback, às oportunidades de crescimento profissional e ao reconhecimento. Embora alguns desses indicadores se aproximem da meta estabelecida, permanecem como os de menor desempenho relativo, sinalizando a necessidade de ações estruturadas voltadas ao desenvolvimento, engajamento e valorização dos colaboradores.

3. Análise das sugestões

Dos **81 empregados participantes** da pesquisa, **23 apresentaram sugestões**, com concentração para os seguintes temas:

- ! **Comunicação institucional:** tema mais recorrente, com apontamentos sobre falhas de alinhamento, ausência de clareza e necessidade de maior transparência e integração entre áreas.
- ! **Desenvolvimento de lideranças e gestão:** há forte demanda por lideranças mais preparadas, humanizadas e alinhadas à meritocracia, com ênfase em feedback estruturado e gestão colaborativa.
- ! **Capacitação e desenvolvimento profissional:** os colaboradores solicitam programas contínuos, mais estratégicos e direcionados a cada área, incluindo conteúdos atuais e aplicáveis às demandas institucionais.
- ! **Saúde mental, qualidade de vida e bem-estar:** destaca-se a necessidade de ações permanentes de cuidado emocional, incentivo à saúde e iniciativas que promovam equilíbrio e motivação.
- ! **Flexibilização da jornada e teletrabalho:** o modelo híbrido, a compensação de horas e a ampliação da flexibilidade são apontados como medidas capazes de promover ganhos de produtividade e melhoria da qualidade de vida.
- ! **Integração intersetorial e clima organizacional:** há expectativa de maior interação entre áreas e retomada de ações de convivência, no intuito de fortalecer o senso de pertencimento e colaboração.
- ! **Processos internos e fluxos de trabalho:** apontam-se oportunidades de revisão e organização de processos, com definição mais clara de papéis e redução de retrabalho e acúmulo de atividades.
- ! **Quadro de pessoal e dimensionamento da força de trabalho:** embora menos recorrente, há preocupação relevante com sobrecarga e necessidade de ampliação do quadro técnico para garantir qualidade das entregas.
- ! **Benefícios e percepção de equidade:** surgem sugestões de ampliação de benefícios e maior equidade na distribuição de oportunidades e recursos, visando fortalecer a justiça organizacional.

4. Análise da percepção dos empregados

De modo geral, os empregados demonstram percepção positiva em relação aos avanços recentes da gestão, especialmente quanto à flexibilização da jornada e à maior aproximação institucional. Contudo, propõem demandas relevantes por aprimoramento da comunicação interna, fortalecimento das lideranças e organização dos processos. Também se destaca a expectativa por capacitações mais estratégicas e ações contínuas de cuidado com a saúde mental e qualidade de vida. As manifestações revelam engajamento, senso de pertencimento e desejo de contribuir para o fortalecimento do CFC.

5. Conclusão

O ambiente institucional apresenta evolução reconhecida e valorizada pelos empregados, especialmente no que se refere à modernização da gestão, à flexibilização da jornada e ao espaço físico. Contudo, os temas recorrentes evidenciam a necessidade de consolidar avanços por meio do fortalecimento da comunicação, do desenvolvimento de lideranças, da qualificação contínua e do aprimoramento de processos internos. As manifestações demonstram maturidade organizacional e indicam caminhos estratégicos para fomentar maior engajamento, eficiência e sustentabilidade institucional, por meio da promoção de um ambiente mais saudável e motivador para os colaboradores.

● Histórico dos resultados

