

**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](http://www.cfc.org.br) | E-mail: [cfc@cfc.org.br](mailto: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**

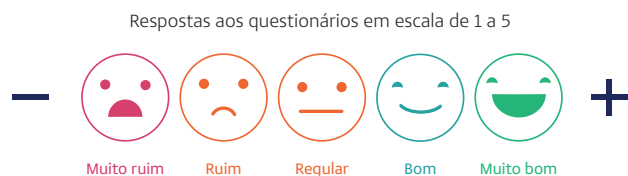
Este relatório tem por finalidade divulgar os resultados das pesquisas de satisfação promovidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) ao longo do exercício de 2025. As pesquisas foram realizadas com o propósito de aferir a percepção de diferentes públicos quanto aos serviços e às atividades desenvolvidas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



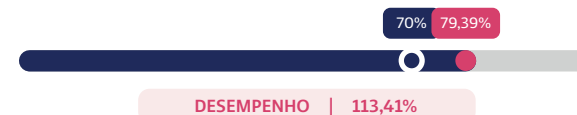
O desempenho obtido demonstra o compromisso institucional do CFC com a excelência no atendimento e com a valorização de todos os seus públicos.



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.

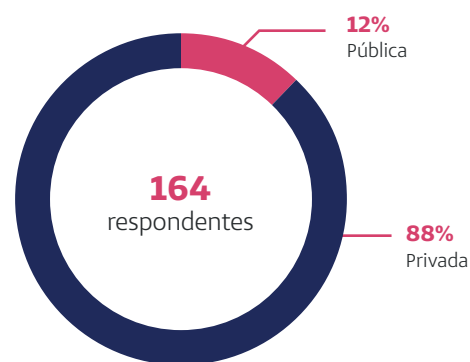
O índice geral de satisfação alcançou 79,39%, superando a meta previamente estabelecida de 70%. Esse resultado aponta uma percepção favorável em relação à profissão contábil, evidenciando reconhecimento quanto à sua relevância, credibilidade e contribuição técnica para o ambiente econômico e institucional.

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

### ○ 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%	<b>80,12%</b>
2. Como você avalia os impactos da atuação do(s) profissional(is) da contabilidade em suas tomadas de decisões?	5%	7%	15%	24%	49%	<b>80,98%</b>
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%	<b>72,93%</b>
4. Como você avalia o compromisso dos profissionais da contabilidade com a ética na prestação de serviços?	5%	7%	15%	26%	48%	<b>80,85%</b>
5. E com a qualidade na prestação de serviços?	3%	8%	18%	27%	44%	<b>80,24%</b>
6. Como você avalia a capacidade do profissional da contabilidade de se adaptar a novas demandas e tecnologias?	7%	7%	17%	23%	46%	<b>78,78%</b>
7. Como você avalia o valor do profissional da contabilidade para a sociedade?	10%	9%	12%	16%	52%	<b>78,29%</b>
8. Como você avalia o compromisso dos profissionais da contabilidade com a excelência na prestação de serviços?	5%	7%	19%	24%	45%	<b>79,15%</b>
9. Como você avalia o cumprimento de prazos dos profissionais da contabilidade perante as obrigações legais e fiscais?	6%	2%	12%	24%	55%	<b>83,90%</b>
10. Como você avalia a importância do profissional da contabilidade nas discussões e nas decisões político-sociais do país?	10%	6%	15%	20%	49%	<b>78,66%</b>
<b>RESULTADO FINAL</b>					<b>79,39%</b>	

### 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.

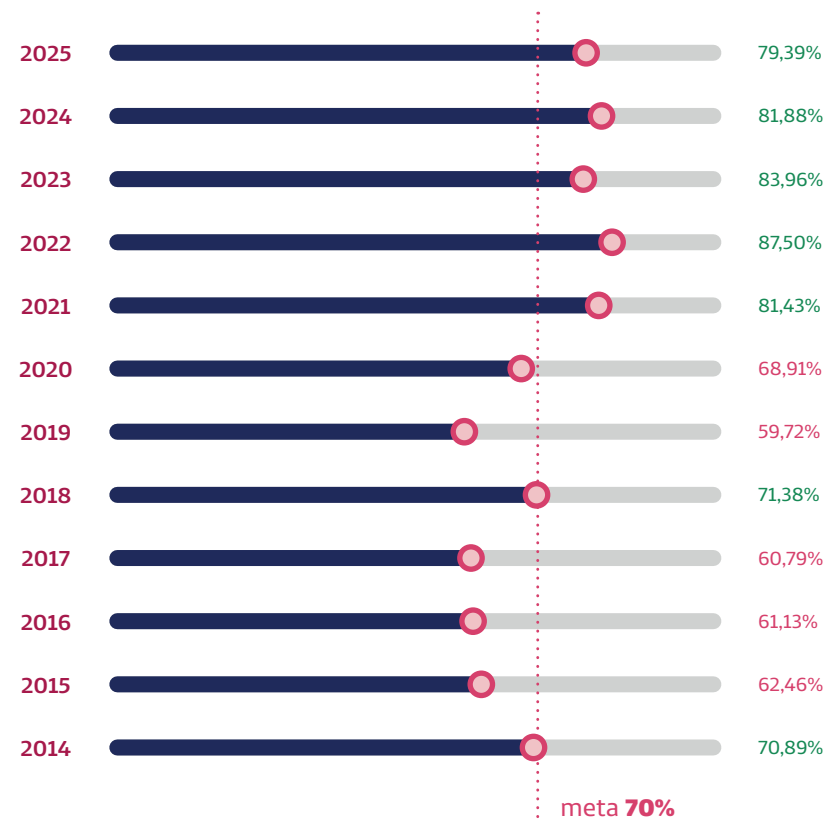
## 6. Conclusão

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

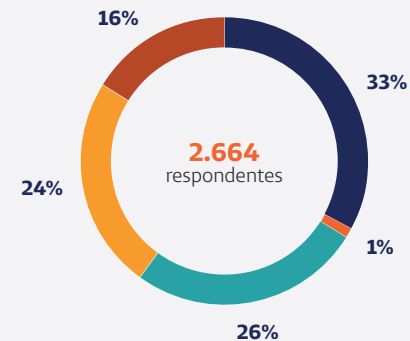
### Gênero

- Prefiro não informar
- Feminino
- Masculino



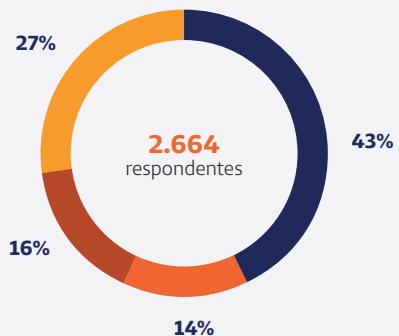
### Faixa etária

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



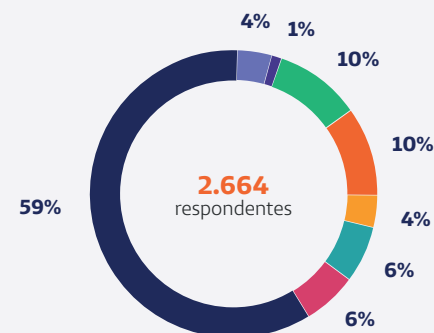
### Tempo de atuação na profissão contábil

- 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
<b>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:</b>						
Registro	13%	7%	19%	25%	36%	<b>72,66%</b>
Fiscalização Ética e Disciplina	15%	9%	19%	24%	34%	<b>70,53%</b>
Educação Profissional Continuada	13%	9%	19%	25%	34%	<b>71,35%</b>
Normatização	12%	9%	20%	27%	33%	<b>71,88%</b>
<b>2. Qual seu grau de satisfação em relação aos serviços digitais oferecidos pelo Sistema CFC/CRCs?</b>						
Declaração Comprobatória de Percepção de Rendimentos (Decore)	12%	7%	19%	26%	35%	<b>72,98%</b>
Declaração de não Ocorrência de Operações ao Coaf	12%	5%	16%	25%	42%	<b>76,13%</b>
CRCDigital	10%	6%	16%	25%	44%	<b>77,51%</b>
Cadastro Nacional de Peritos Contábeis (CNPC)	12%	6%	25%	25%	32%	<b>71,90%</b>
Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI)	12%	5%	25%	25%	32%	<b>71,82%</b>
Cadastro Nacional de Auditores Independentes - Pessoa Jurídica (CNAI - PJ)	12%	6%	26%	25%	32%	<b>71,63%</b>
Outros Serviços	17%	7%	23%	25%	29%	<b>68,65%</b>
<b>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.)?</b>						
	13%	6%	15%	24%	41%	<b>75,11%</b>



### 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.

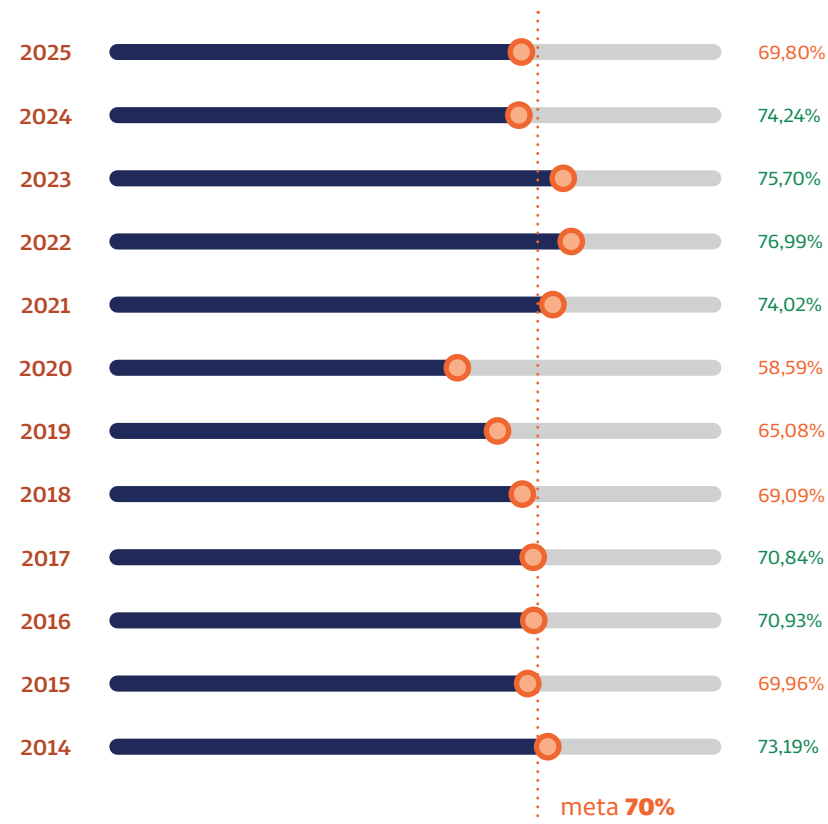
## 6. Conclusão

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.

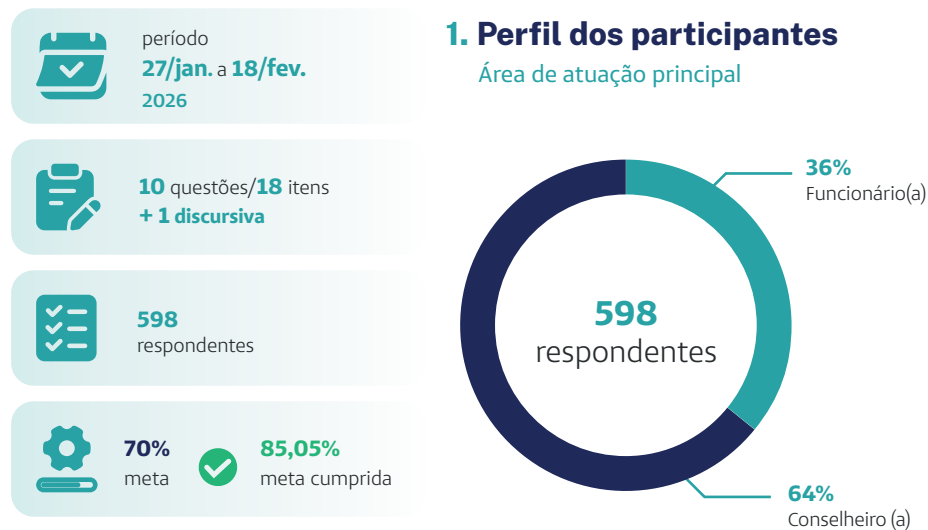
Nesse contexto, a presente pesquisa tem por objetivo mensurar o nível de satisfação dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) em relação às iniciativas promovidas pelo CFC, especialmente aquelas voltadas ao apoio, à integração e ao aprimoramento das atividades desenvolvidas no âmbito do regional.

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
<b>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?</b>							
Administrativa	2%	2%	8%	22%	44%	23%	<b>86,87%</b>
Comunicação	3%	3%	11%	22%	42%	20%	<b>84,27%</b>
Controle Interno	2%	1%	7%	19%	43%	28%	<b>87,38%</b>
Desenvolvimento Profissional	2%	2%	7%	22%	42%	25%	<b>87,24%</b>
Diretoria de Gestão Operacional	2%	2%	7%	20%	41%	29%	<b>86,46%</b>
Diretoria de Estratégias e Parcerias Globais	3%	3%	7%	19%	33%	36%	<b>84,16%</b>
Fiscalização, Ética e Disciplina	2%	3%	6%	20%	46%	24%	<b>87,82%</b>
Gabinete da Presidência	2%	2%	6%	15%	42%	33%	<b>87,63%</b>
Governança	3%	1%	8%	18%	44%	27%	<b>87,17%</b>
Gestão Estratégica	2%	1%	7%	20%	39%	30%	<b>86,44%</b>
Logística	3%	2%	8%	21%	35%	33%	<b>84,91%</b>
Político-Institucional	2%	1%	8%	22%	39%	28%	<b>85,99%</b>
Procuradoria Jurídica	2%	2%	8%	20%	34%	34%	<b>85,11%</b>
Registro	2%	3%	8%	20%	38%	29%	<b>84,80%</b>
Técnica	3%	2%	8%	21%	37%	30%	<b>85,38%</b>
TI	3%	4%	12%	21%	34%	25%	<b>81,35%</b>
Licitação	2%	2%	6%	19%	36%	36%	<b>86,15%</b>
Eventos	2%	2%	8%	20%	45%	24%	<b>87,62%</b>
<b>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?</b>							
	3%	4%	12%	26%	41%	14%	<b>83,11%</b>
<b>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?</b>							
	4%	4%	12%	28%	41%	12%	<b>82,44%</b>

	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%
<b>RESULTADO FINAL</b>							<b>85,05%</b>

### 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.

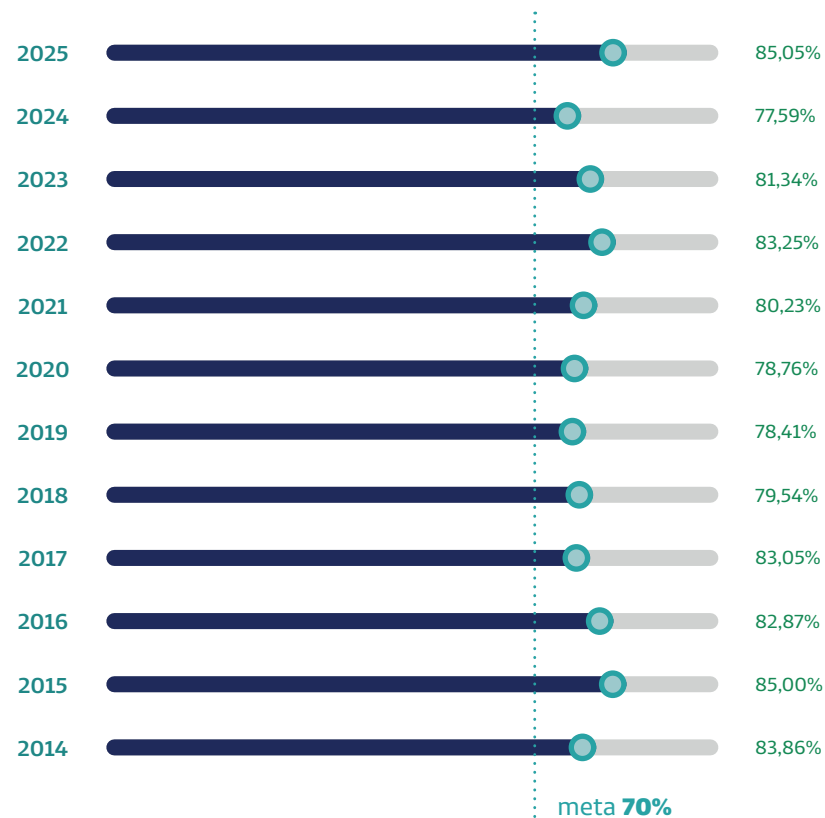
## 6. Conclusão

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
<b>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?</b>							
1.1. <b>Clima organizacional</b>	Liderança	2%	10%	16%	36%	36%	<b>78,52%</b>
	Meios de comunicação	1%	6%	19%	37%	37%	<b>80,49%</b>
	Qualidade da comunicação	0%	15%	26%	33%	26%	<b>74,07%</b>
	Trabalho em equipe	2%	6%	20%	32%	40%	<b>80,00%</b>
	Acesso a treinamentos e capacitação	5%	7%	16%	40%	32%	<b>77,28%</b>
	Fluxos de trabalho	4%	10%	25%	40%	22%	<b>73,33%</b>

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

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

	1 NUNCA	2 RARAMENTE	3 OCASIONAMENTE	4 FREQUENTEMENTE	5 SEMPRE	Índice de Satisfação
<b>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?</b>						
Sinto-me alegre	0%	7%	21%	48%	23%	<b>77,53%</b>
Sinto-me seguro(a)	4%	12%	15%	28%	41%	<b>78,02%</b>
Sinto-me confiante	2%	7%	20%	40%	31%	<b>77,78%</b>
Sinto-me motivado(a)	7%	7%	19%	38%	28%	<b>74,57%</b>
Sinto-me sereno(a)	5%	5%	27%	43%	20%	<b>73,58%</b>
Sinto-me em paz	11%	9%	17%	40%	23%	<b>71,11%</b>
Sinto-me entusiasmado(a)	6%	9%	23%	38%	23%	<b>72,84%</b>
Tenho a sensação de pertencimento	5%	15%	17%	42%	21%	<b>71,85%</b>
Sinto-me engajado(a)	5%	11%	16%	44%	23%	<b>74,07%</b>
Sinto-me Reconhecido(a)	9%	14%	23%	33%	21%	<b>68,89%</b>
Sinto-me valorizado(a) pelo meu trabalho	5%	16%	22%	32%	25%	<b>71,11%</b>
Gostaria de permanecer na instituição nos próximos anos	2%	6%	7%	23%	60%	<b>86,67%</b>

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

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

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

## 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

