



CCT CONCEITUAL CONSTRUÇÕES

2024

RELATÓRIO DE **PERCEPÇÃO**

DAS PARTES INTERESSADAS

WWW.CONCEITUAL.COM.BR

@conceitualconstrucoes

REALIZADO ENTRE
AGOSTO E DEZEMBRO DE 2024

APROVADO EM
DEZEMBRO DE 2024

ELABORADO POR
SGI

RELATÓRIO PERCEPÇÃO DAS PARTES INTESSADAS

2024



Rua dos Guajajaras nº931 · Sala 901 ·
Bairro Lourdes · Belo Horizonte · MG
Tel.: (31) 3036-1400
www.conceitual.com.br

ÍNDICE

05	INTRODUÇÃO
08	METODOLOGIA
10	PÚBLICO INTERNO
110	CLIENTE
125	FORNECEDOR
137	SOCIEDADE
145	CONCLUSÃO

QUEM SOMOS

QUALIDADE, MEIO AMBIENTE,
SAÚDE, SEGURANÇA E
RESPONSABILIDADE SOCIAL

A CCT CONCEITUAL CONSTRUÇÕES, é uma empresa constituída com o objetivo de executar serviços de construção civil, de montagem e manutenção industrial eletromecânicas, de instalações de armazenamento e distribuição de combustíveis, de instalação, operação e manutenção em redes de distribuição de gás natural e de consultoria, atuando em todo mercado nacional.

TEMOS UMA EQUIPE ESPECIALIZADAS PARA OFERECER AS MELHORES SOLUÇÕES EM:



Óleo e Gás



Dutos



Siderurgia e
Metalurgia



Mineração

NOSSOS SERVIÇOS

A CCT possui vasta experiência nos mais diversos ramos de atuação. Somos especializados no oferecimento de soluções industriais como: Óleo e Gás, Energia, Química, Dutos, Siderurgia e Metalurgia, Celulose e Mineração, trazendo serviços de altíssima qualidade a esses segmentos tão vitais ao nosso país.

MISSÃO

Contribuir para o sucesso dos nossos clientes, buscando soluções eficazes em contratos industriais.

VISÃO

Alcançar a excelência em contratos industriais.

VALORES

- Priorizamos a segurança nas atividades e o respeito ao meio ambiente;
- Somos éticos;
- Valorizamos as pessoas;
- Focamos no cliente.

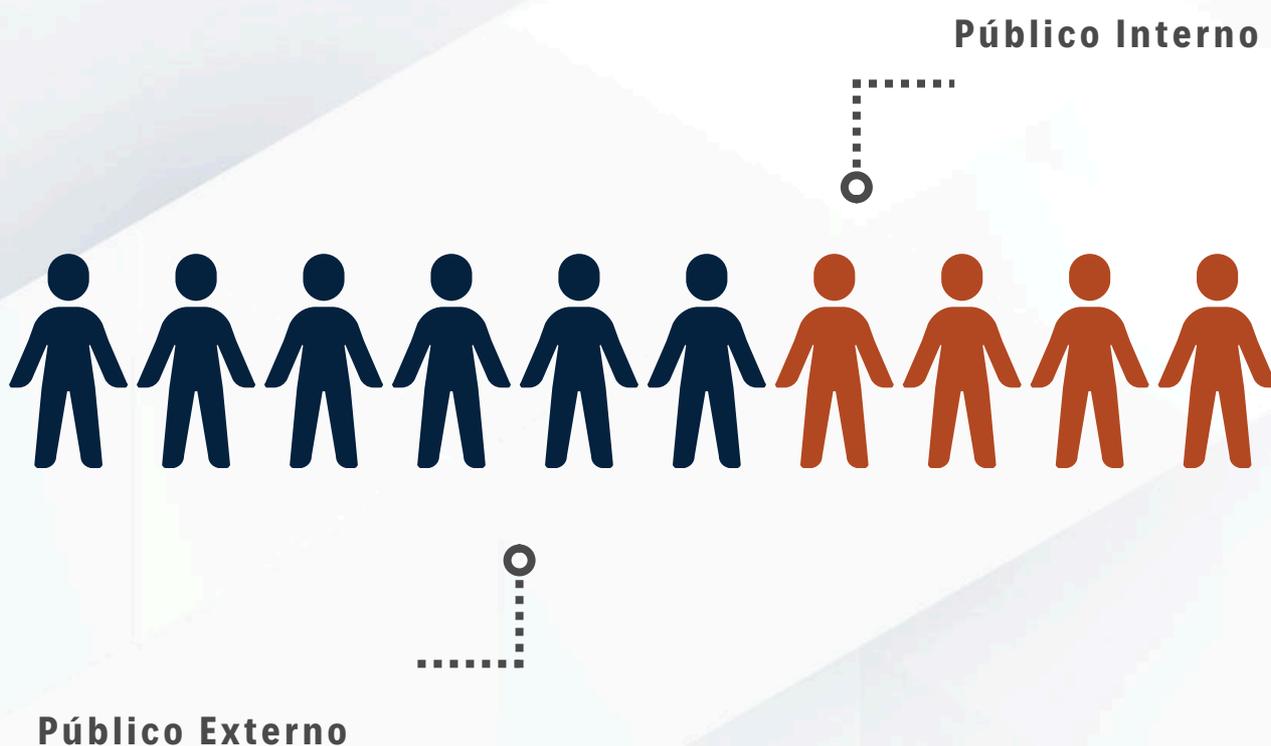
INTRODUÇÃO

O relatório em questão analisa o resultado da Pesquisa de Levantamento das Percepções das Partes Interessadas (Público Interno, Clientes, Fornecedores e Sociedade) em relação à CCT Conceitual Construções Ltda.

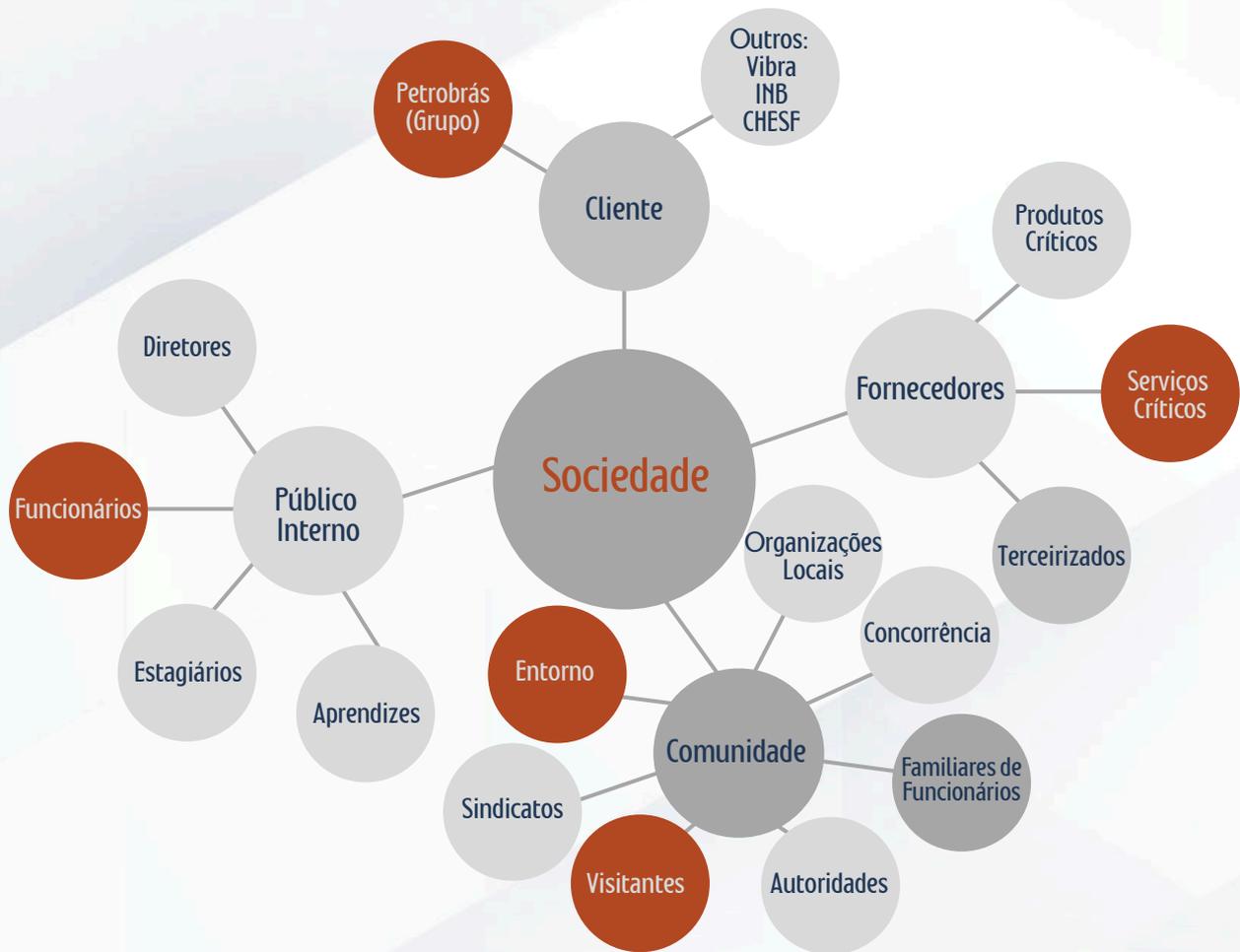
A Pesquisa de Levantamento das Percepções é uma das principais ferramentas de engajamento das partes interessadas. A pesquisa, realizada no período de agosto à outubro do ano de 2024, foi elaborada com o intuito de identificar aspectos positivos e oportunidades de melhoria, de modo que os pontos observados possam ser mantidos, aperfeiçoados ou, conforme considerações a seguir, implementados.

Partes interessadas, são os indivíduos ou grupos de indivíduos que afetam direta ou indiretamente o projeto e são afetados por ele, de forma positiva ou negativa.

INTRODUÇÃO



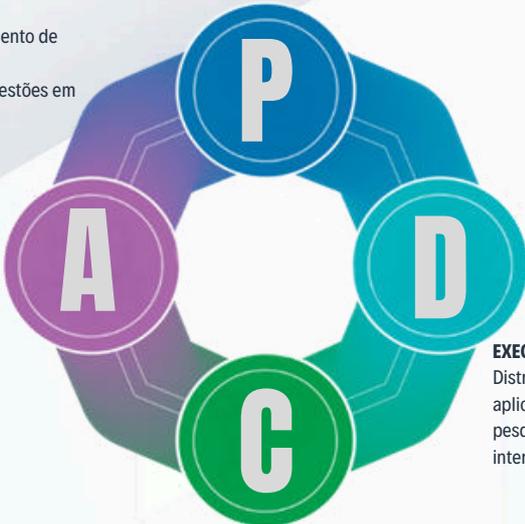
INTRODUÇÃO



METODOLOGIA

AÇÃO
Investigação do problema e Estabelecimento de ações para Tratar as questões em desvio

PLANEJAMENTO
Reestruturação do formulário e levantamento do número e pessoas/empresas a serem entrevistadas.



CHECAGEM
Recebimento, consolidação e análise dos dados

EXECUÇÃO
Distribuição e aplicação da pesquisa às partes interessadas.

Com base no modelo PDCA, a metodologia aplicada para identificar as percepções das partes interessadas envolveu principalmente a utilização de questionários específicos.

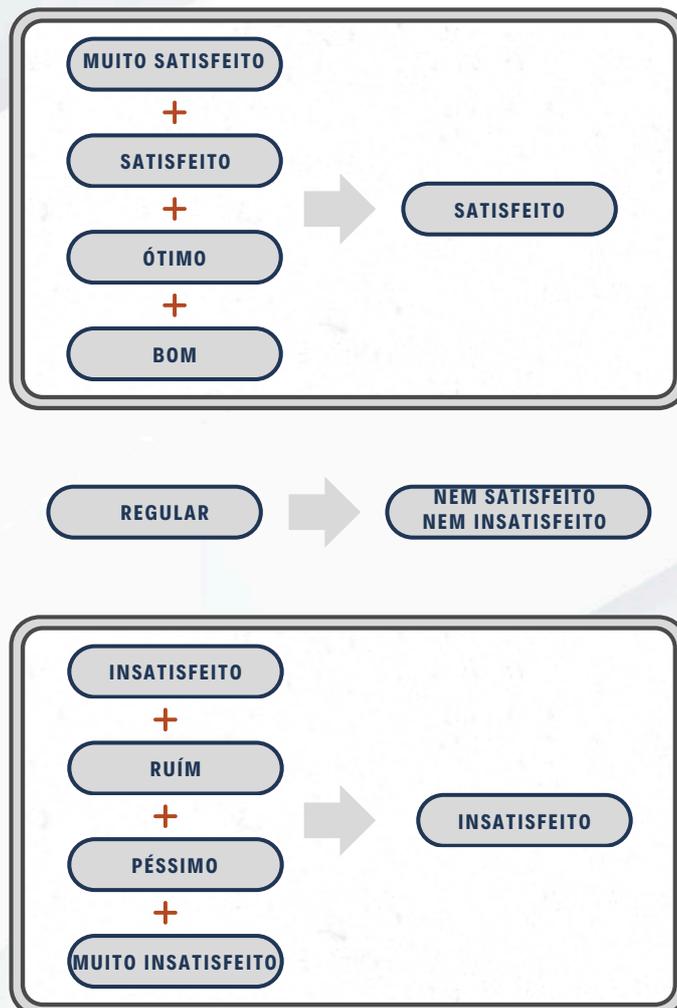
Esses questionários foram disponibilizados tanto em formato eletrônico, enviados por e-mail, quanto em formato físico, para maior alcance e conveniência dos participantes.

Após a coleta das respostas, todos os dados foram organizados e analisados de forma sistemática, garantindo a precisão e a relevância das informações obtidas.

O processo adotado para a execução da pesquisa está resumido na figura apresentada ao lado.

METODOLOGIA

A sistemática utilizada para mensuração dos dados foi consolidada conforme esquema a seguir:



PUBLICO INTERNO



O questionário é composto por **50** questões subdivididas nos seguintes aspectos:

- Alinhamento com a empresa;
- Comunicação;
- Bem estar;
- Motivação;
- Equipe;
- Liderança;
- Estrutura/Recursos;
- Geral.



E ainda questões que visam medir o nível de satisfação dos colaboradores nos aspectos de Saúde Ocupacional e Segurança Operacional, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.



O questionário foi encaminhado por e-mail e preenchido online. Após o retorno dos questionários respondidos, realizou-se a tabulação dos dados.

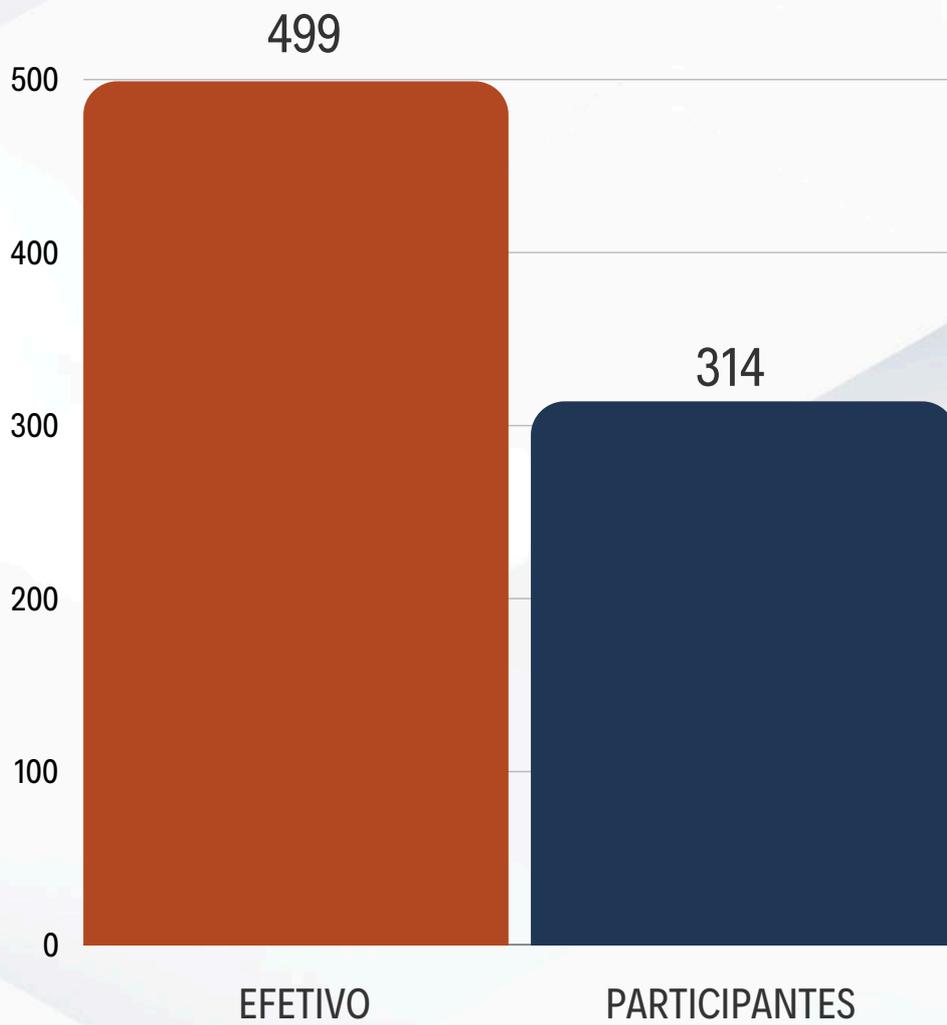
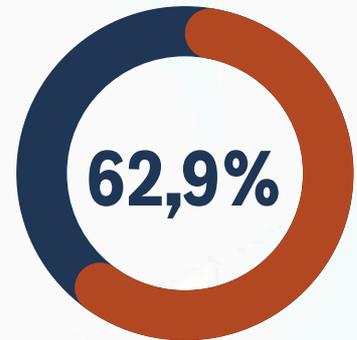
PUBLICO INTERNO

Os resultados indicam que, embora 62,92% da força de trabalho tenha participado da pesquisa, o índice de participação ficou abaixo da meta estabelecida pela organização, que era de 85%. Isso sugere que há uma oportunidade para melhorar o engajamento dos funcionários nas próximas edições de pesquisa.

Fatores como a falta de motivação, a dificuldade de acesso ao questionário ou a falta de compreensão sobre a importância da pesquisa podem influenciar esse baixo índice.

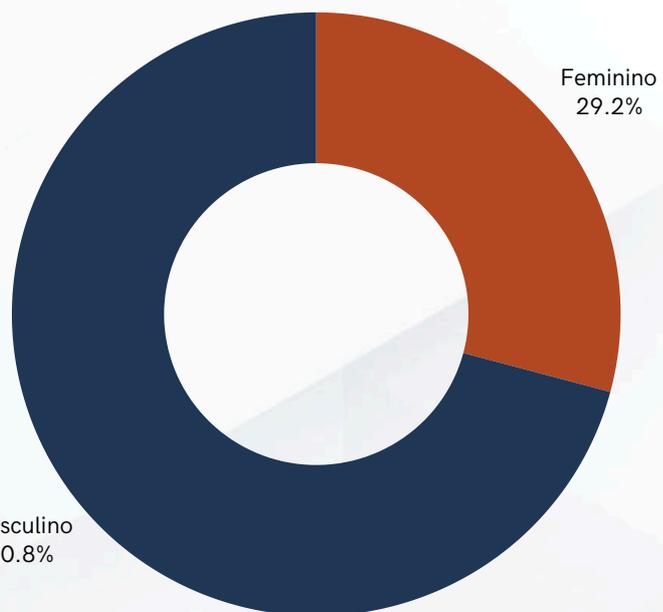
Para atingir a meta estabelecida, seria interessante adotar estratégias como:

- Campanhas de conscientização, reforçando a importância da participação para o aprimoramento das práticas organizacionais e a tomada de decisões.
- Ações de incentivo, como sorteios ou benefícios para os colaboradores que responderem à pesquisa.
- Diversificação de canais de resposta, incluindo opções de fácil acesso e suporte para aqueles que tiverem dificuldades técnicas.



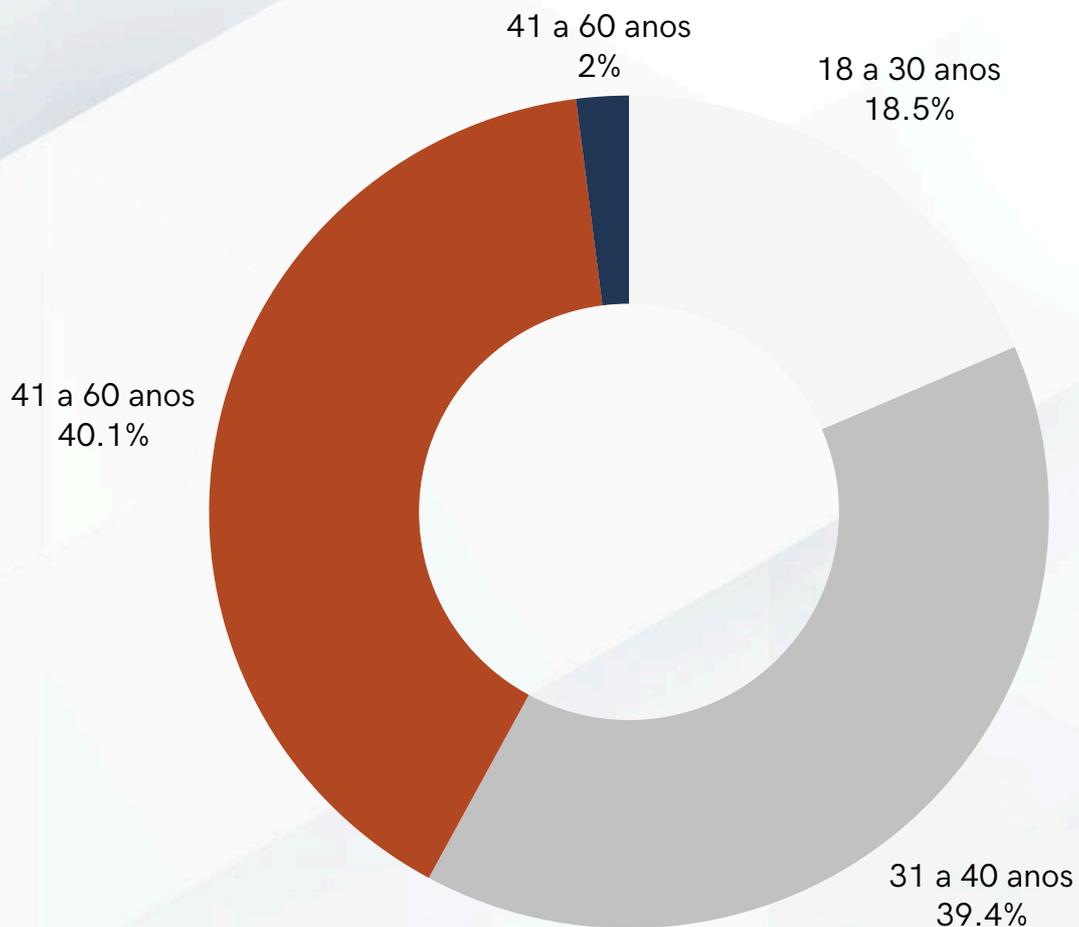
PUBLICO INTERNO

Os dados indicam uma predominância do gênero masculino na amostra da pesquisa, com 70,8% dos participantes se identificando como homens, enquanto 29,2% se identificaram como mulheres. Esse desequilíbrio reflete a composição do quadro de funcionários da empresa. Serão implementadas de ações de inclusão e igualdade de gênero, como campanhas de sensibilização para garantir que todas as vozes sejam igualmente representadas.



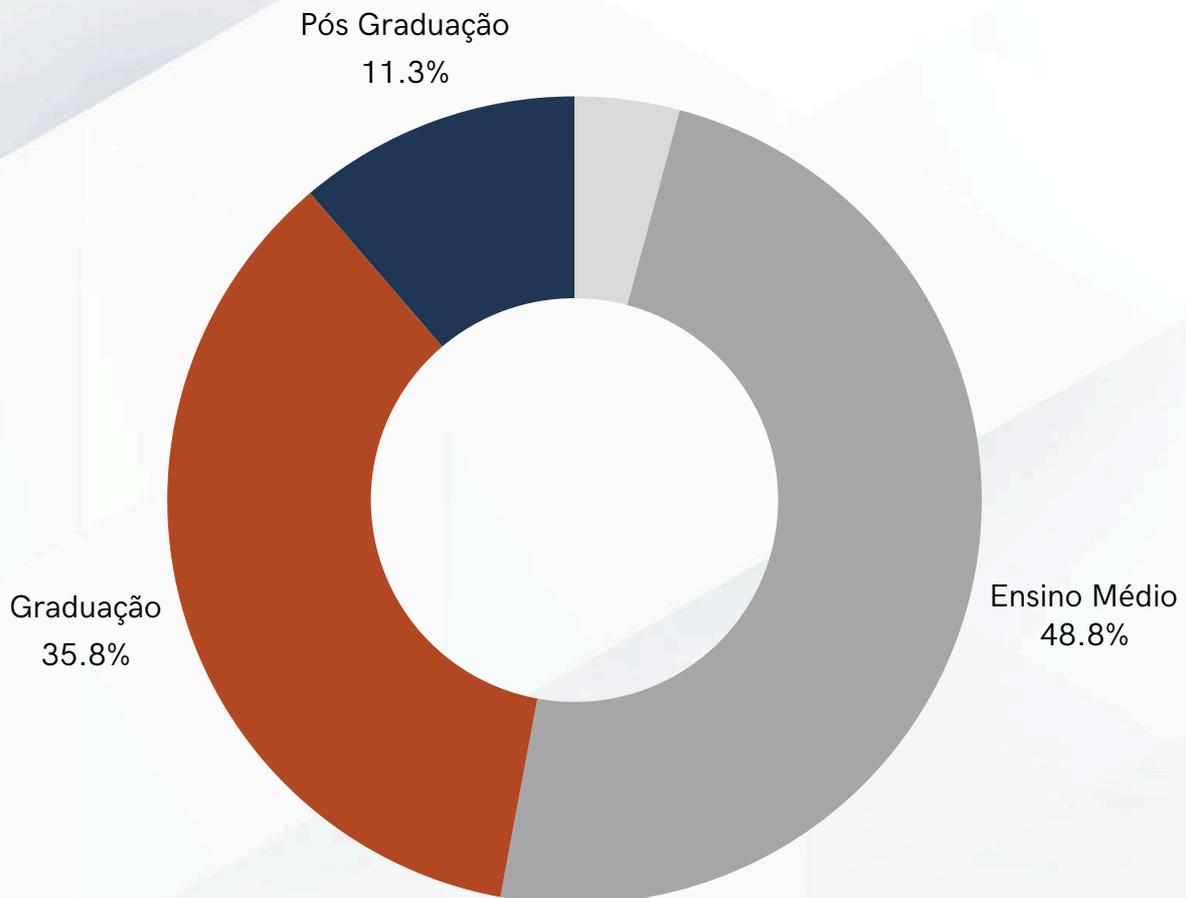
PUBLICO INTERNO

Dos 314 funcionários que responderam à pesquisa, 40.1% informaram que tem entre 41 a 60 anos, 39.4% tem entre 31 e 40 anos, 18.5% tem entre 18 e 30 anos e apenas 2% tem de 41 a 60 anos.



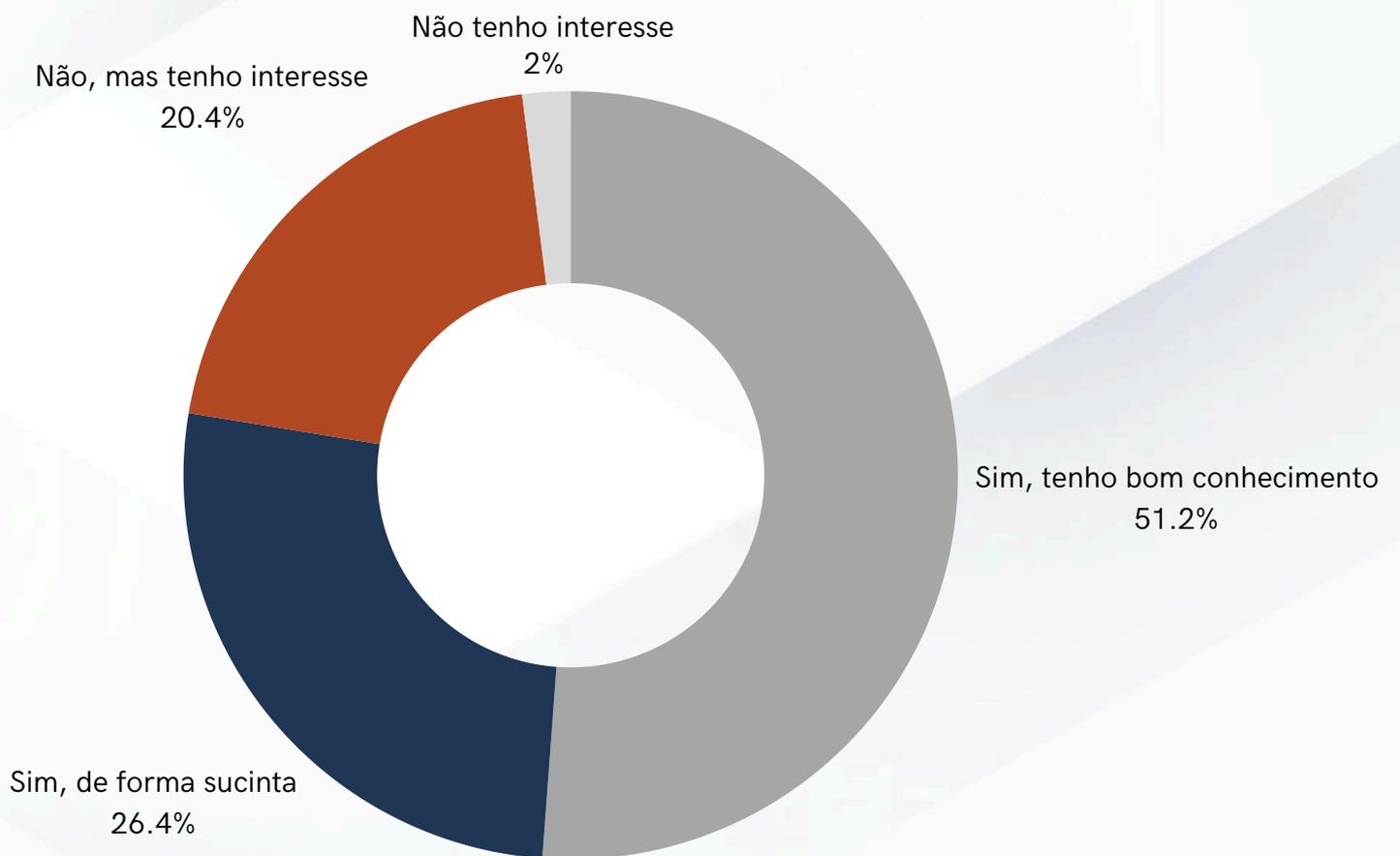
PUBLICO INTERNO

Dos 314 funcionários que responderam à pesquisa, 48.8% informaram que tem ensino médio, 35.8% tem graduação, 11.3% tem pós graduação e 4.2% tem ensino fundamental. Esses dados confirmam o perfil de contratos da organização no momento da pesquisa.



ALINHAMENTO COM A EMPRESA

Os resultados indicam que pouco mais da metade dos funcionários (51,2%) possuem bom conhecimento sobre a história da empresa, o que é positivo, mas também revela oportunidades de melhoria, já que uma parcela significativa (46,8%) possui conhecimento limitado ou nenhum conhecimento. A atenção deve ser voltada principalmente para os 20,4% que não conhecem a história, mas têm interesse em aprender, pois representam uma oportunidade valiosa para aumentar o engajamento e a identificação com a empresa. Já os 2% que não têm interesse podem ser um desafio a ser trabalhado, talvez por meio de estratégias mais criativas e envolventes. Sugere-se implementar ações como palestras, treinamentos interativos ou materiais audiovisuais sobre a história da empresa, visando ampliar o alcance dessa informação e fortalecer a cultura organizacional.



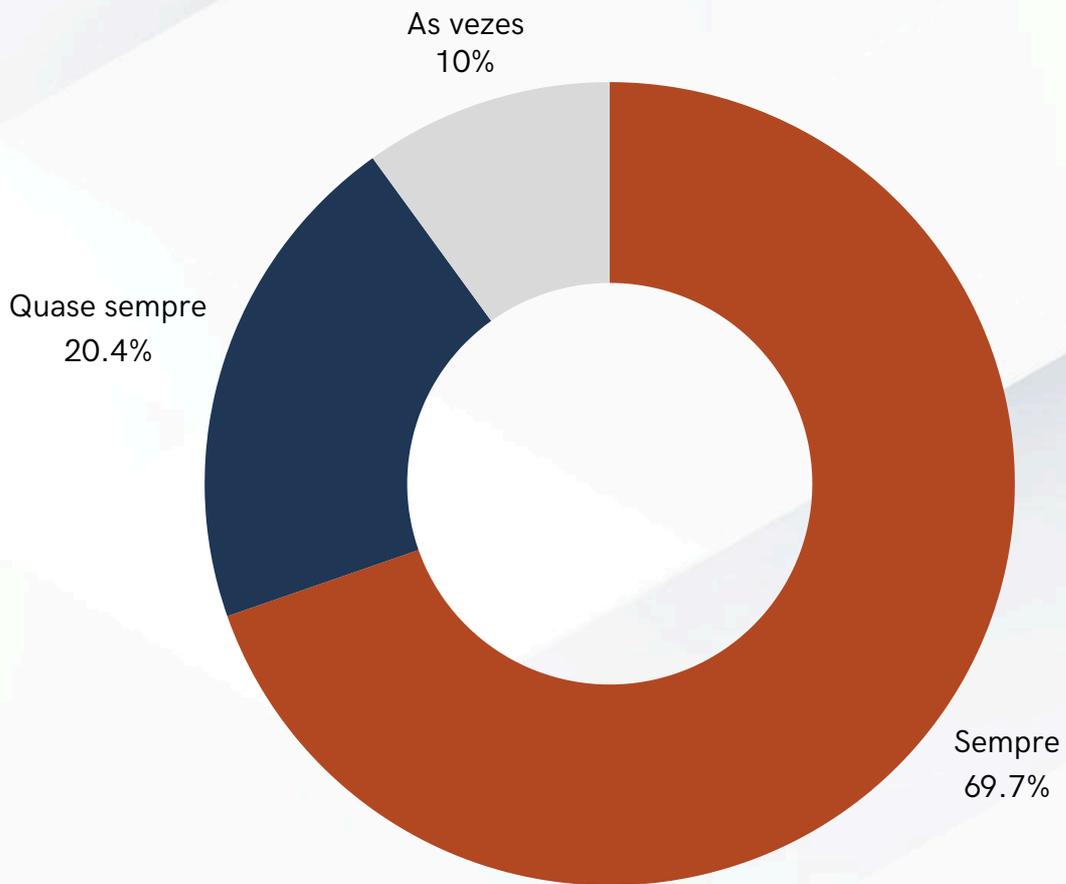
ALINHAMENTO COM A EMPRESA

Os resultados mostram que a maioria dos colaboradores (69,7%) compreende com clareza os princípios da empresa, o que é um indicativo positivo de alinhamento organizacional. Entretanto, os 20,4% que entendem "quase sempre" e os 10% que compreendem "às vezes" somam 30,4% dos respondentes, apontando para uma oportunidade de melhoria na comunicação dos princípios corporativos.

Para reduzir a margem de incerteza, sugere-se reforçar as estratégias de comunicação interna, como:

- Campanhas de conscientização com mensagens claras e consistentes sobre os princípios.
- Materiais de apoio como cartilhas, vídeos explicativos ou murais, facilitando o acesso a essas informações no dia a dia.

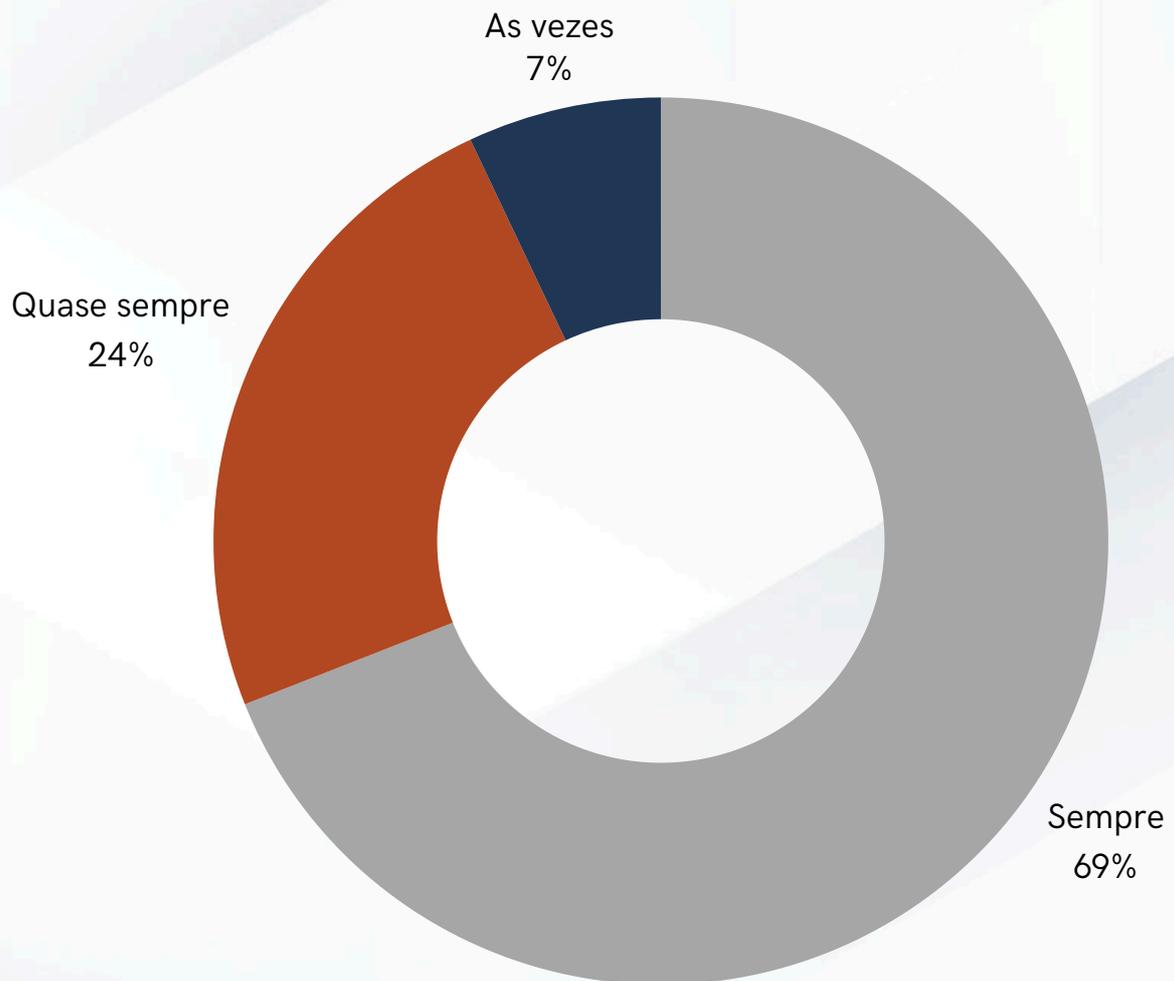
Essas ações podem fortalecer o entendimento e alinhamento cultural, promovendo maior engajamento e senso de propósito entre os funcionários.



ALINHAMENTO COM A EMPRESA

Os resultados indicam que a grande maioria dos colaboradores (69%) se identifica plenamente com os princípios da empresa, o que é um reflexo positivo do alinhamento cultural e do engajamento organizacional. Além disso, 24% dos funcionários se identificam quase sempre, o que sugere que, em sua maioria, os princípios da empresa são bem compreendidos e alinhados com os valores pessoais. No entanto, os 7% que se identificam "às vezes" podem representar uma área de oportunidade para aprofundar a conexão com esses princípios. É importante investigar as razões dessa falta de identificação plena, o que pode ser feito por meio de conversas diretas ou grupos focais, para entender melhor os desafios ou percepções desses colaboradores.

Ações de reforço, como mais oportunidades de feedback, discussões abertas sobre os princípios e eventos que celebrem a cultura organizacional, podem ajudar a melhorar ainda mais o alinhamento entre os princípios da empresa e seus funcionários.

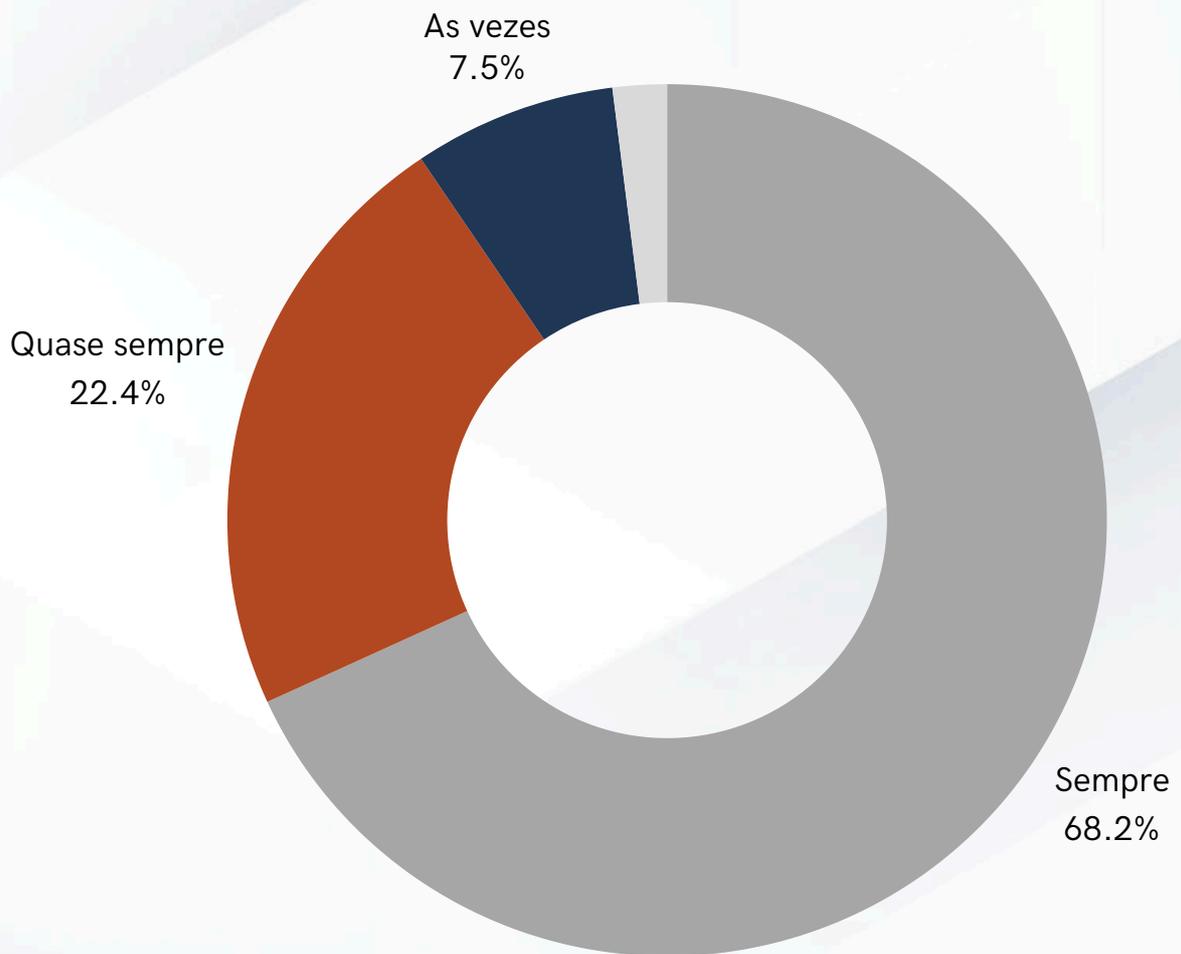


ALINHAMENTO COM A EMPRESA

Os resultados indicam que a maioria dos funcionários (68,2%) acredita que a gestão e as políticas da empresa sempre respeitam a individualidade dos colaboradores, o que é um reflexo positivo da cultura organizacional e do ambiente de trabalho. Além disso, 22,4% consideram que isso acontece quase sempre, o que também é um indicativo de que as políticas estão, em geral, alinhadas com as necessidades individuais dos funcionários.

No entanto, os 7,5% que acreditam que isso acontece "às vezes" e os 2% que indicam que nunca ou quase nunca se sentem respeitados em sua individualidade apontam para áreas de melhoria.

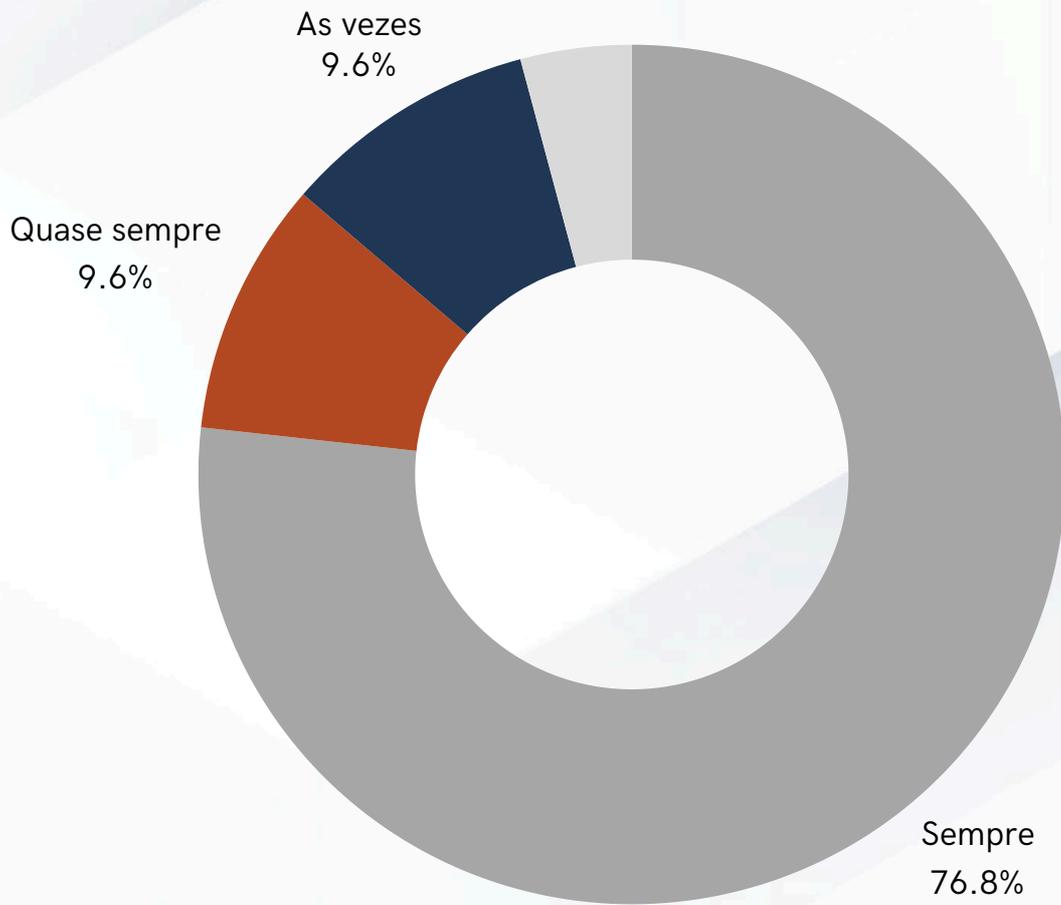
A empresa considera promover treinamentos de gestão de pessoas, com foco em respeito à diversidade e personalização do tratamento, para fortalecer esse aspecto da cultura organizacional.



ALINHAMENTO COM A EMPRESA

Os resultados revelam que uma grande maioria dos funcionários (76,8%) se sente plenamente responsável pelo desenvolvimento e crescimento da empresa, o que é um indicativo positivo de engajamento e de uma forte identificação com os objetivos organizacionais. Além disso, 9,6% consideram que se sentem responsáveis quase sempre, o que também demonstra um bom grau de comprometimento com o sucesso da empresa.

No entanto, os 9,6% que se sentem responsáveis "às vezes" e os 4,1% que afirmam "nunca ou quase nunca" se sentir responsáveis indicam que há um pequeno grupo de funcionários que talvez não se sintam totalmente conectado com a missão ou com as metas organizacionais.

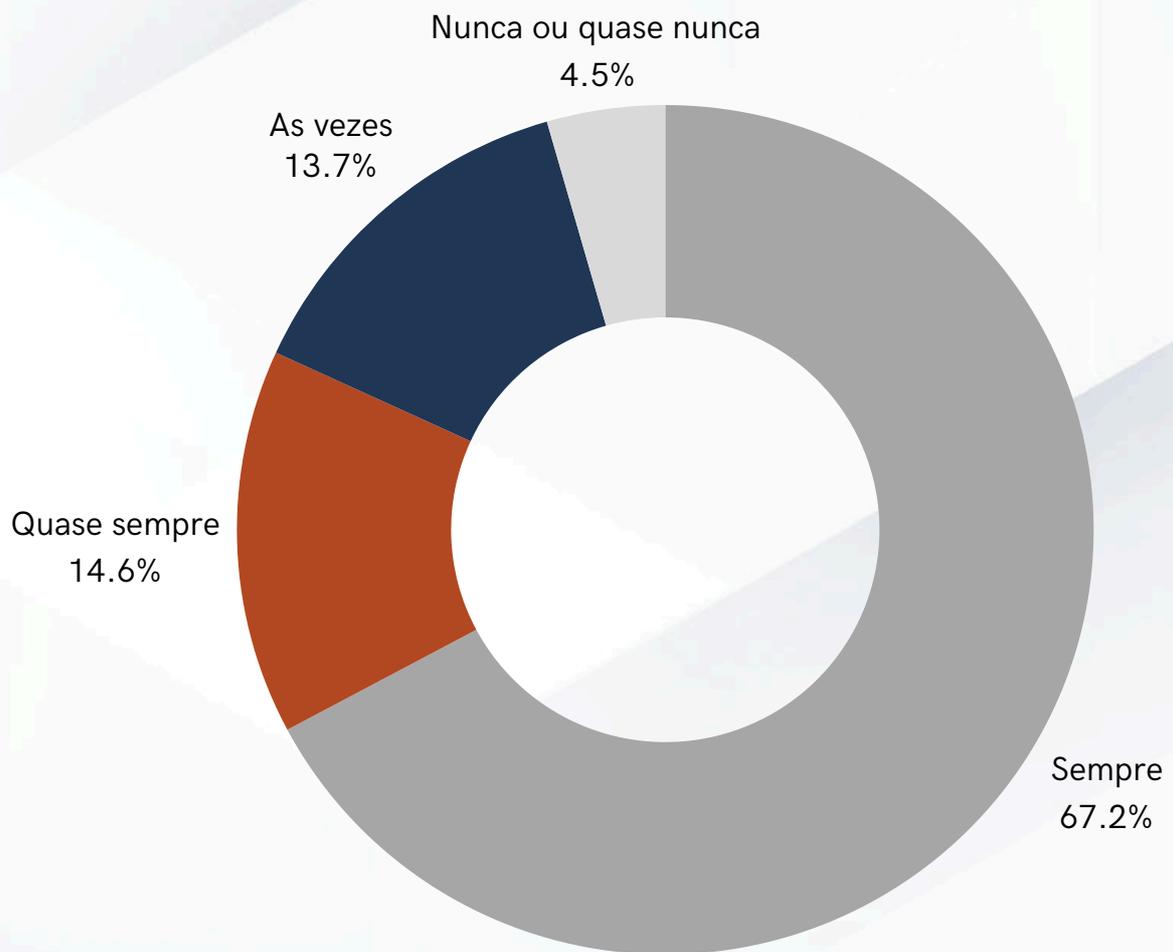


ALINHAMENTO COM A EMPRESA

Os resultados indicam que a maioria dos funcionários (67,2%) percebe consistentemente os valores da empresa em seu dia a dia, o que é um reflexo positivo da integração desses valores nas práticas cotidianas da organização. Além disso, 14,6% percebem os valores quase sempre, o que demonstra um bom alinhamento com a cultura organizacional.

No entanto, 13,7% dos funcionários indicam que percebem os valores "às vezes", e 4,5% afirmam que quase nunca ou nunca percebem esses valores em suas rotinas. Esses resultados apontam para a necessidade de fortalecer a presença dos valores da empresa em todos os aspectos do trabalho, para garantir que todos os colaboradores, independentemente de seu cargo ou função, sintam-se imersos na cultura organizacional.

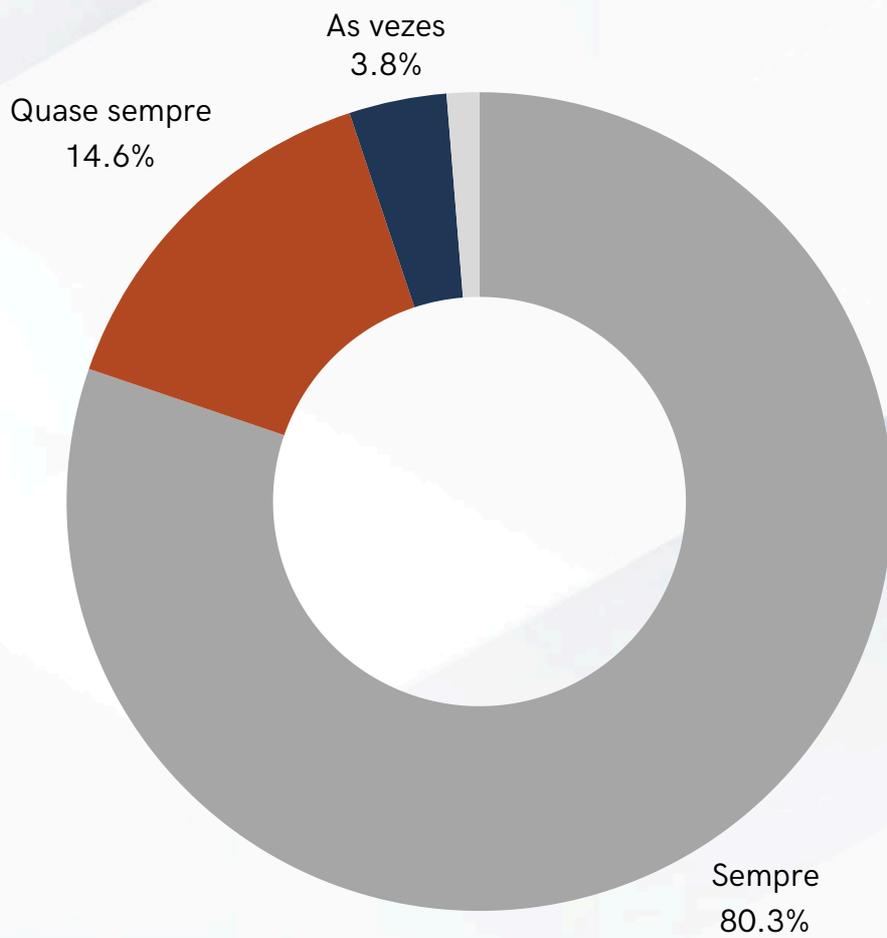
A empresa considera reforçar a comunicação interna sobre os valores, implementando práticas diárias que os evidenciem de maneira mais clara, como reuniões de alinhamento, treinamentos contínuos e celebração de comportamentos que exemplifiquem os valores organizacionais.



ALINHAMENTO COM A EMPRESA

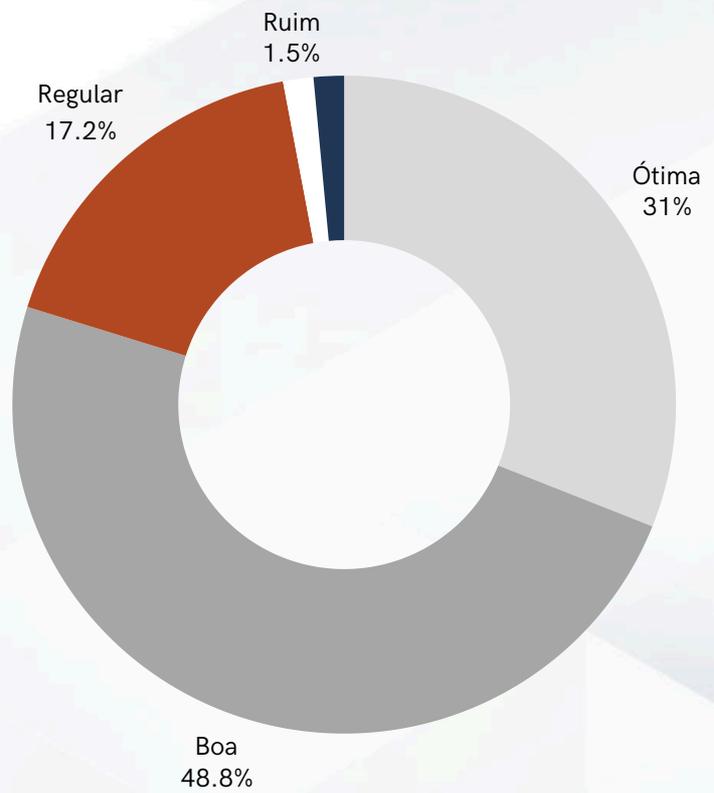
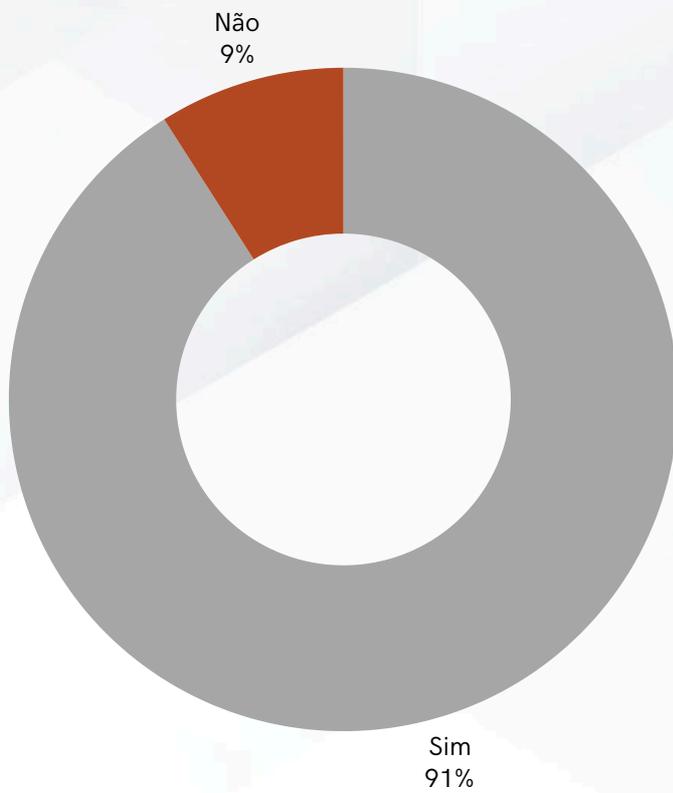
Os resultados revelam um alto nível de satisfação no ambiente de trabalho, com 80,3% dos funcionários afirmando que sempre sentem prazer ao realizar suas funções. Esse índice reflete um engajamento positivo, indicando que a maioria dos colaboradores se sente realizada e motivada em suas atividades diárias. Além disso, 14,6% relatam que quase sempre sentem prazer, o que também é um bom indicativo de bem-estar no trabalho.

Em geral, esses resultados são bastante positivos e sugerem que a organização está proporcionando um ambiente de trabalho saudável e motivador para a grande maioria de seus funcionários. Para manter e melhorar ainda mais esses índices, a organização continuará investindo em iniciativas que promovam o bem-estar, reconhecimento e desenvolvimento contínuo dos colaboradores.



COMUNICAÇÃO

Os resultados indicam que a grande maioria dos funcionários (91%) tem conhecimento dos canais de comunicação da empresa, o que é um reflexo positivo da divulgação e acessibilidade dessas ferramentas. Esse alto índice de familiaridade é um indicativo de que a empresa está cumprindo um papel importante em garantir que os colaboradores saibam como se comunicar internamente. Em relação ao nível de eficácia da comunicação, 31% dos funcionários consideram-na "ótima" e 48,8% a avaliam como "boa", o que é um sinal claro de que, para a maior parte dos colaboradores, a comunicação interna da empresa é eficaz e atende às suas necessidades. Contudo, 17,25% consideram a comunicação "regular", e 3% a avaliam como "ruim" ou "péssima". Embora esses percentuais sejam baixos, eles indicam a possibilidade de melhorar ainda mais os resultados, a empresa pode considerar ações como realizar treinamentos sobre comunicação eficaz para líderes e equipes.

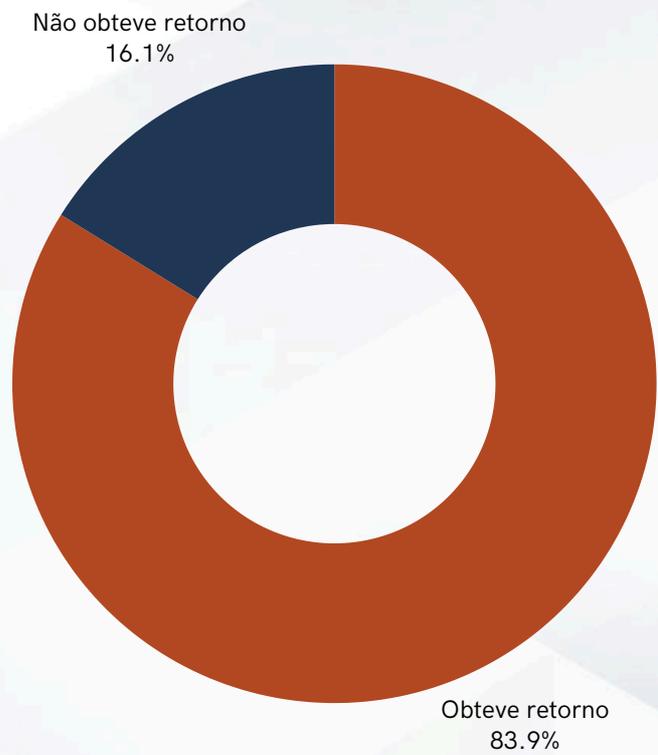
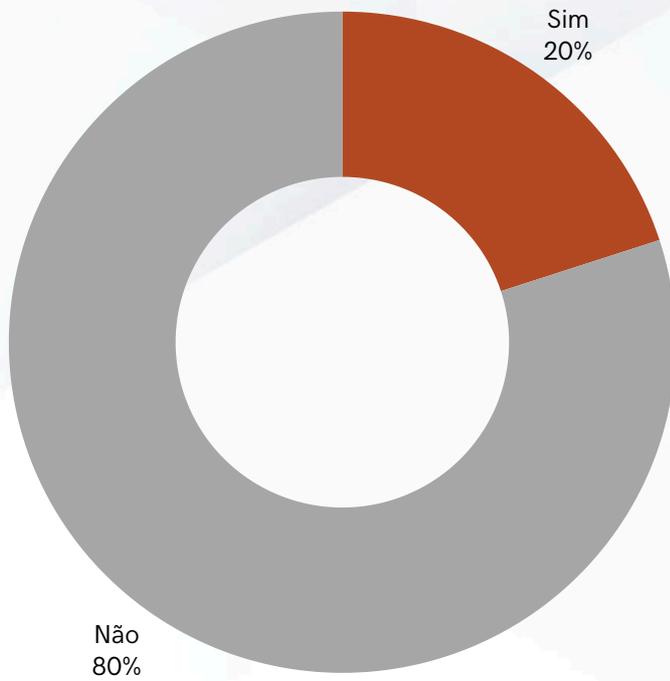


COMUNICAÇÃO

Os resultados indicam que 20% dos funcionários já realizaram alguma sugestão ou reclamação através dos canais de comunicação da empresa. Embora esse percentual não seja extremamente alto, ele sugere que uma parte considerável dos colaboradores se sente confortável em utilizar os canais para expressar suas opiniões e preocupações.

Além disso, 83,9% dos funcionários que fizeram sugestões ou reclamações afirmaram ter recebido retorno, o que é um bom indicador de que a organização está, em grande parte, cumprindo seu compromisso de ouvir e responder aos colaboradores. No entanto, ainda existe um espaço de 16,1% dos colaboradores que, embora tenham se expressado, não obtiveram o retorno esperado. Isso pode ser uma área de melhoria, pois a falta de resposta pode gerar frustração e desengajamento.

Para melhorar ainda mais esse aspecto, a empresa irá fortalecer os processos de feedback, garantindo que todas as sugestões e reclamações sejam atendidas de forma ágil e transparente.

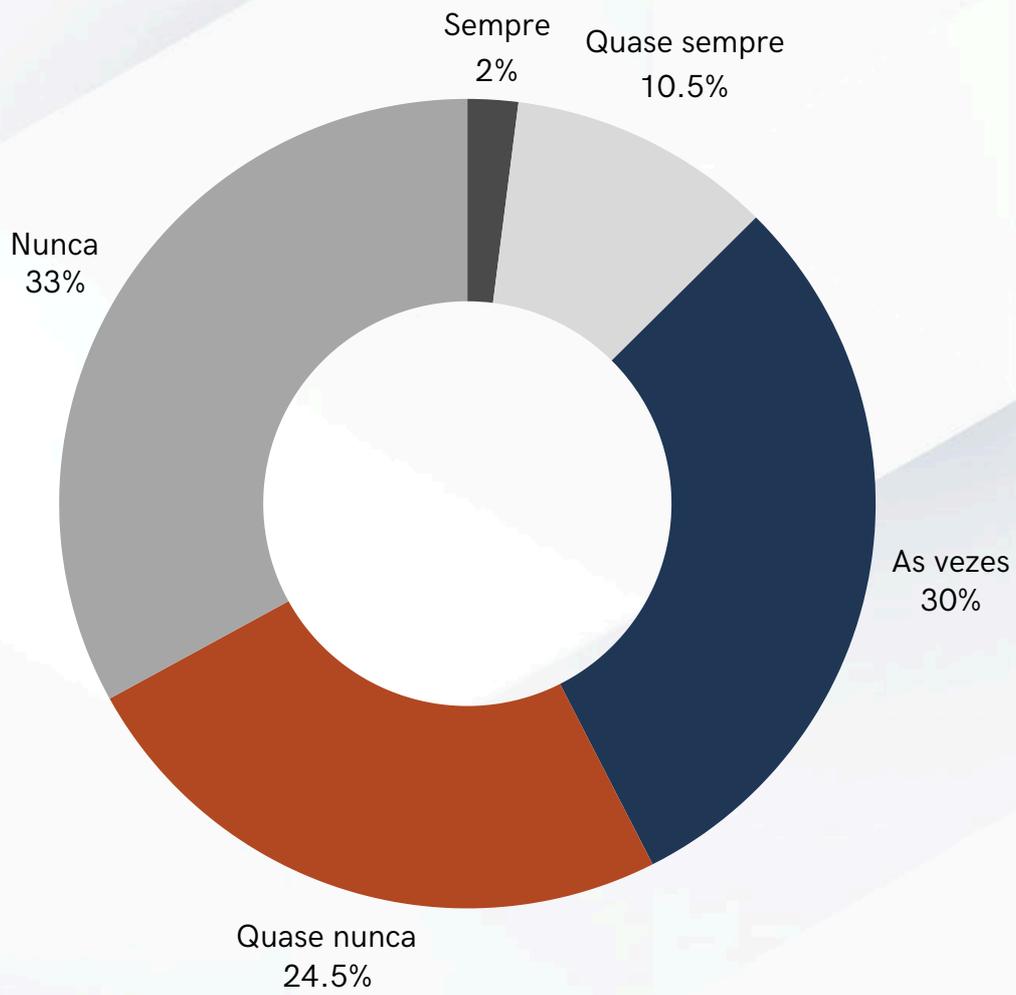


BEM ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

Os resultados mostram que uma parte significativa dos funcionários (33%) afirma nunca sofrer de estresse, o que é um indicativo positivo de bem-estar no ambiente de trabalho para essa parcela da equipe. Além disso, 24,5% dos colaboradores relatam sofrer "quase nunca", o que também sugere um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional para essa parte dos funcionários.

Por outro lado, 30% dos respondentes indicam que "às vezes" sofrem de estresse, enquanto 13,5% (10,5% quase sempre e 2% sempre) relataram experiências frequentes de estresse. Esse último grupo merece atenção especial, pois a presença constante ou recorrente de estresse pode afetar a saúde física e mental, além de impactar diretamente no desempenho e motivação dos colaboradores.

A empresa continuará focada no aumento do equilíbrio entre as demandas de trabalho e a qualidade de vida dos colaboradores o que pode ser uma medida essencial para melhorar o bem-estar geral na organização.

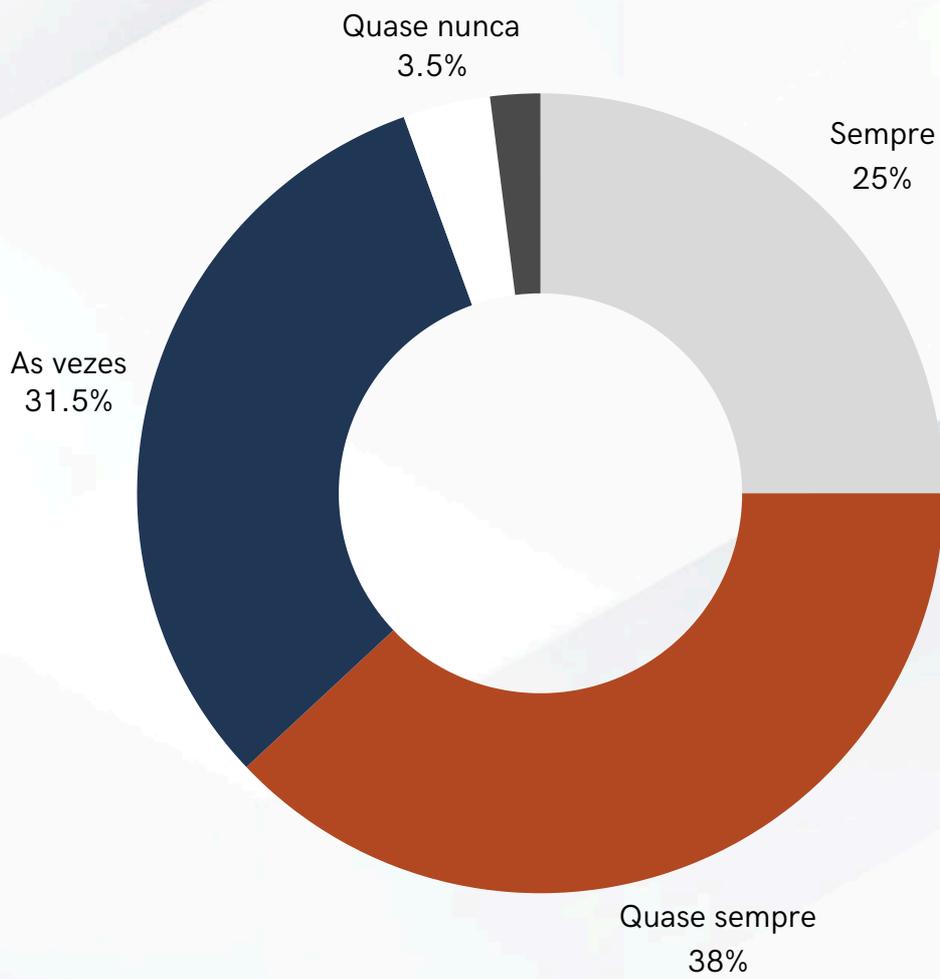


BEM ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

Os resultados indicam que uma boa parte dos funcionários (38%) consegue manter hábitos alimentares saudáveis "quase sempre", o que é positivo, pois demonstra um esforço contínuo para cuidar da saúde. Além disso, 31,5% afirmam que "às vezes" conseguem manter esses hábitos, o que pode sugerir que, embora haja uma tentativa de adotar uma alimentação saudável, fatores como o tempo ou a rotina de trabalho podem dificultar a consistência.

Por outro lado, 25% dos colaboradores relatam que "sempre" conseguem manter hábitos saudáveis, o que é um excelente reflexo de autocuidado e consciência sobre a importância de uma boa alimentação. No entanto, 5,5% dos respondentes indicam que "nunca" ou "quase nunca" conseguem manter esses hábitos, o que pode ser uma área de preocupação, pois hábitos alimentares prejudiciais podem afetar a saúde a longo prazo, impactando o bem-estar geral e o desempenho no trabalho.

A empresa continuará oferecendo através da parceria com os planos de saúde programas de incentivo à alimentação saudável e orientações nutricionais.

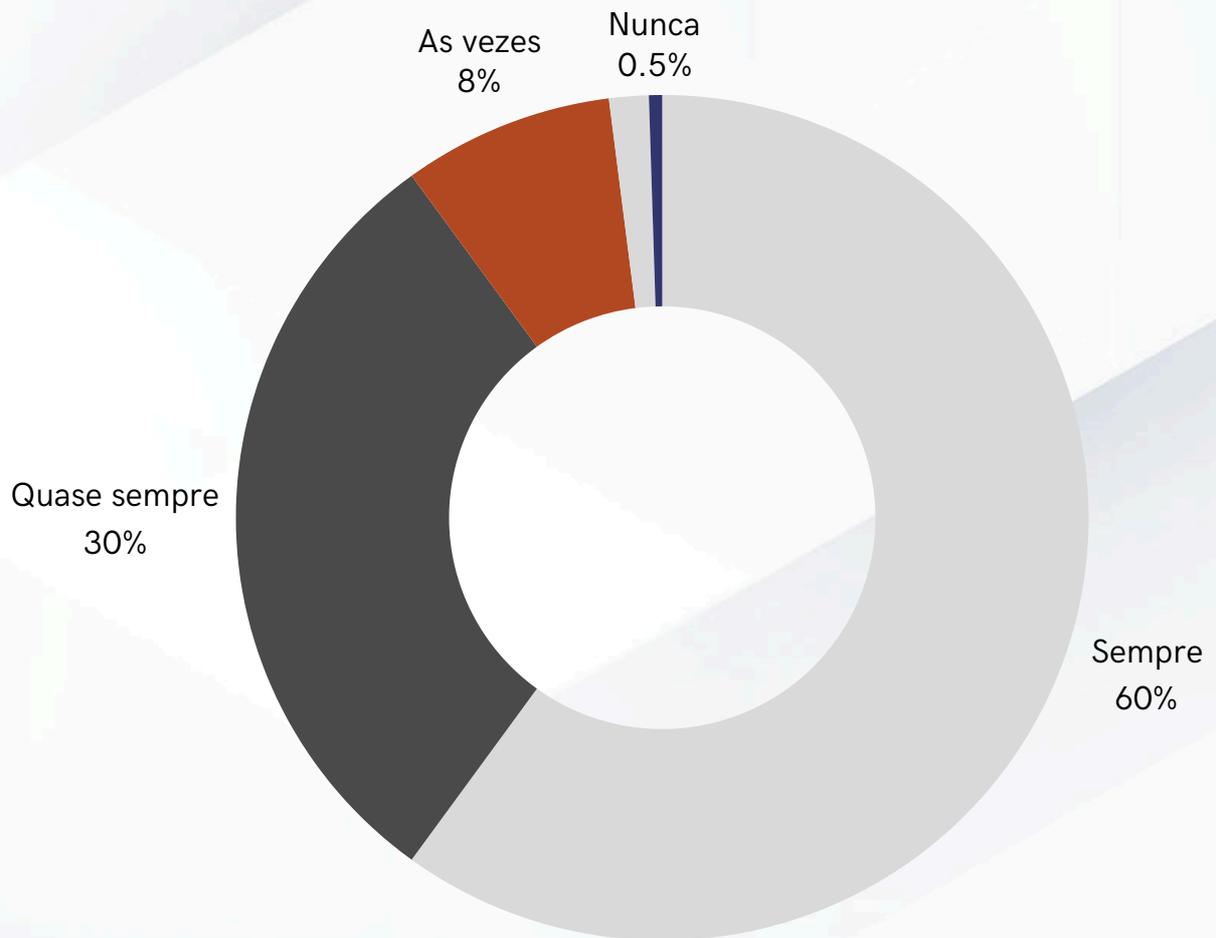


BEM ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

Os resultados revelam que a grande maioria dos funcionários (60%) sente disposição "sempre" para realizar suas atividades cotidianas, o que é um indicativo positivo de energia, motivação e bem-estar no ambiente de trabalho. Além disso, 30% relatam sentir disposição "quase sempre", o que demonstra um bom nível de disposição para enfrentar as tarefas diárias, embora possa haver momentos pontuais de cansaço ou falta de energia.

Por outro lado, 8% afirmam que "às vezes" se sentem dispostos, e 2% indicam que "nunca" ou "quase nunca" se sentem dispostos para suas atividades cotidianas. Esses números, embora baixos, apontam para um grupo de funcionários que pode estar enfrentando dificuldades físicas ou psicológicas que impactam sua energia e motivação no trabalho.

A empresa continuará a realizar ações para aumentar o bem-estar e a disposição dos colaboradores, como programas de ginástica laboral, incentivo à prática de exercícios físicos, além de promover uma cultura organizacional que favoreça o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

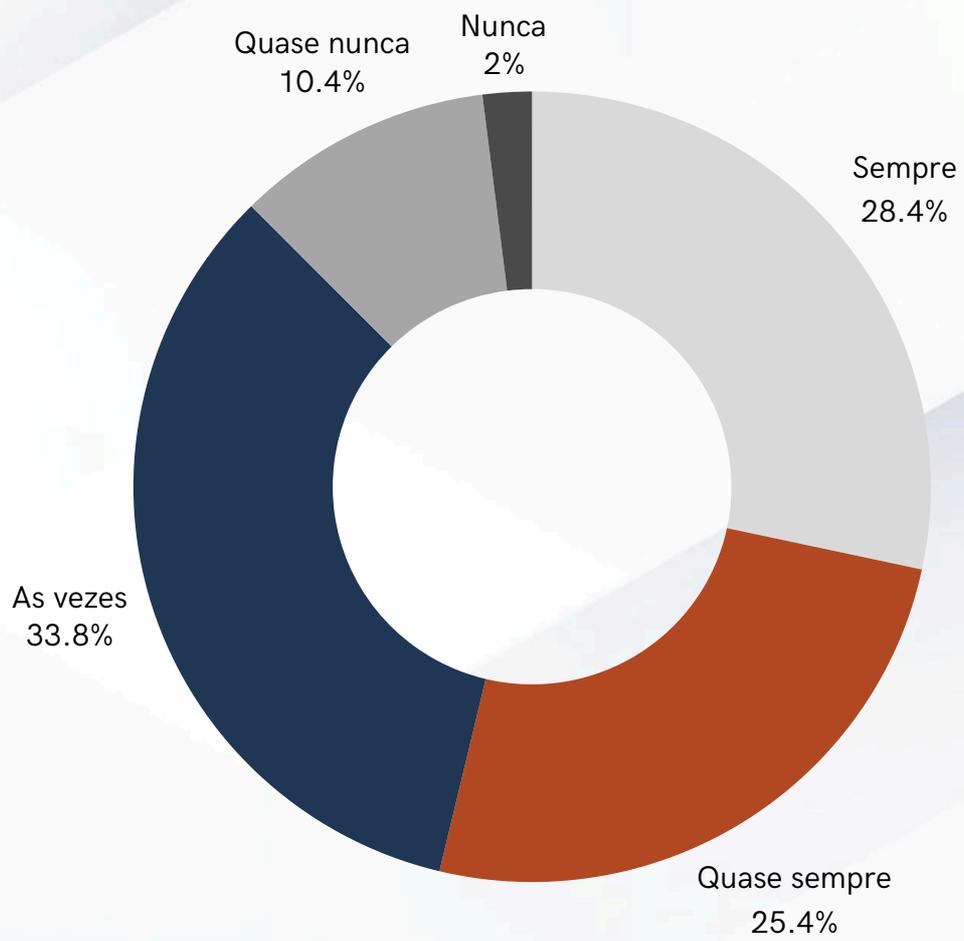


BEM ESTAR E QUALIDADE DE VIDA

Os resultados mostram que, embora uma boa parte dos funcionários pratique exercícios físicos de forma regular, há uma diversidade nas respostas. De acordo com a pesquisa, 28,4% afirmam que "sempre" realizam exercícios físicos, o que é um sinal positivo de comprometimento com a saúde e o bem-estar. Além disso, 25,4% praticam "quase sempre", o que também é um bom indicador de que muitas pessoas têm uma rotina ativa.

No entanto, 33,8% dos funcionários afirmam que "às vezes" praticam exercícios físicos, o que sugere que há uma boa parte da força de trabalho que pode estar com dificuldades em manter uma rotina consistente de atividade física, talvez devido a falta de tempo ou motivação. Por outro lado, 10,4% indicam que praticam exercícios "quase nunca" e 2% afirmam que "nunca" realizam essa prática regularmente, o que pode ser uma preocupação, considerando os benefícios da atividade física para a saúde física e mental.

A empresa continuará a incentivar a prática regular de exercícios, ginástica laboral, e até mesmo campanhas que promovam os benefícios da atividade física para a saúde e produtividade. Isso pode não apenas melhorar o bem-estar dos colaboradores, mas também aumentar o engajamento e a disposição no trabalho.

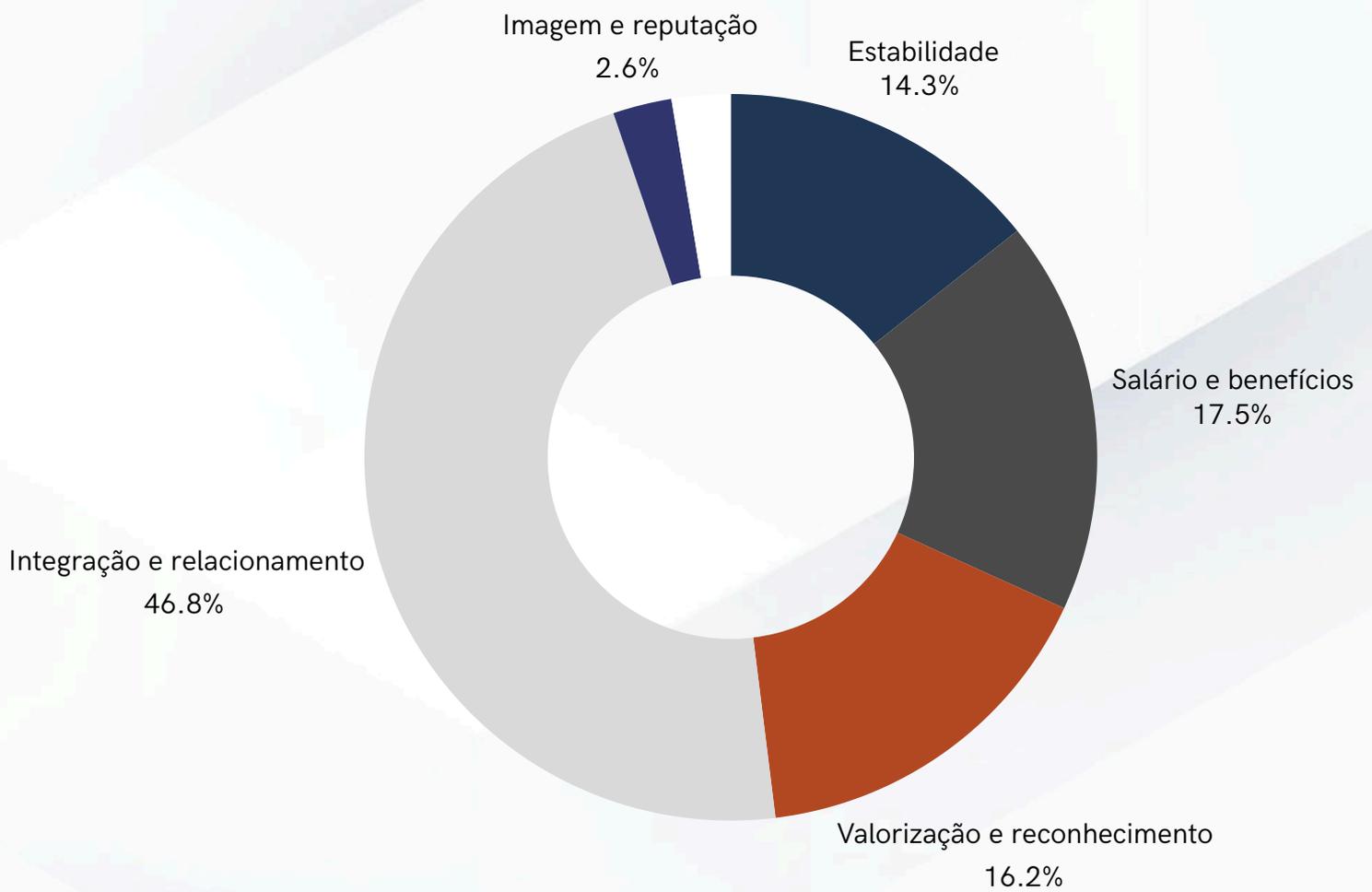


MOTIVAÇÃO

Os resultados indicam que o principal fator motivacional para a maioria dos funcionários (46,8%) é a integração e relacionamento da equipe de trabalho, o que destaca a importância de um ambiente colaborativo e de boas relações interpessoais dentro da empresa. Isso sugere que a cultura organizacional e o clima de trabalho são aspectos chave para o engajamento dos colaboradores, e que os funcionários se sentem motivados por um bom ambiente de trabalho e pela interação positiva com seus colegas.

Em seguida, 17,5% consideram salário e benefícios como o principal fator motivacional, o que ainda representa uma parte significativa, evidenciando que a compensação financeira continua sendo um elemento relevante para muitos colaboradores. 16,2% dos funcionários destacam valorização e reconhecimento, o que ressalta a importância de um sistema eficaz de reconhecimento, que pode impulsionar o engajamento e a satisfação no trabalho.

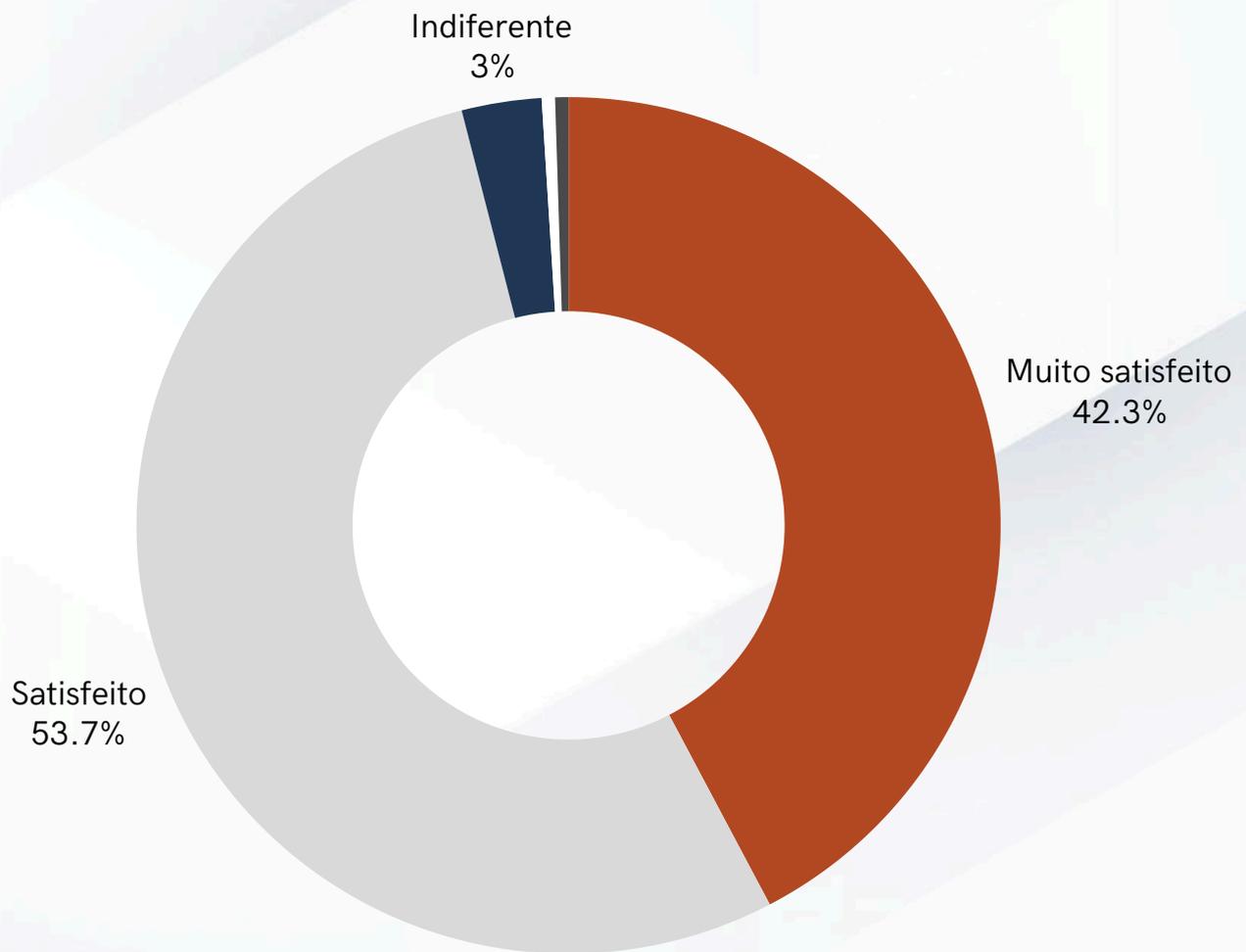
Outros fatores, como estabilidade no emprego (14,3%) e imagem/reputação e oportunidade temporária de aprendizado (2,6%), também têm algum peso, mas são considerados menos influentes em comparação aos fatores já mencionados. Esses resultados indicam que, embora a estabilidade e a reputação da empresa sejam importantes, a maioria dos funcionários valoriza mais a dinâmica da equipe e o reconhecimento.



MOTIVAÇÃO

Os resultados indicam um alto nível de satisfação entre os funcionários em relação às atividades que realizam. 53,7% dos respondentes se consideram satisfeitos, e 42,3% se sentem muito satisfeitos, o que mostra que a grande maioria está contente com suas responsabilidades e funções. Esses índices são bastante positivos, refletindo um bom alinhamento entre as expectativas dos funcionários e as tarefas que desempenham, além de sugerir um ambiente de trabalho saudável e motivador.

Por outro lado, apenas 3% se consideram indiferentes em relação às suas atividades, o que é um percentual relativamente baixo, mas que pode indicar uma área em que o engajamento e a motivação podem ser ainda mais aprimorados. Mais importante ainda, apenas 0,5% dos funcionários se sentem insatisfeitos ou muito insatisfeitos, o que é um dado positivo, pois indica que a grande maioria não enfrenta problemas significativos com suas atividades.

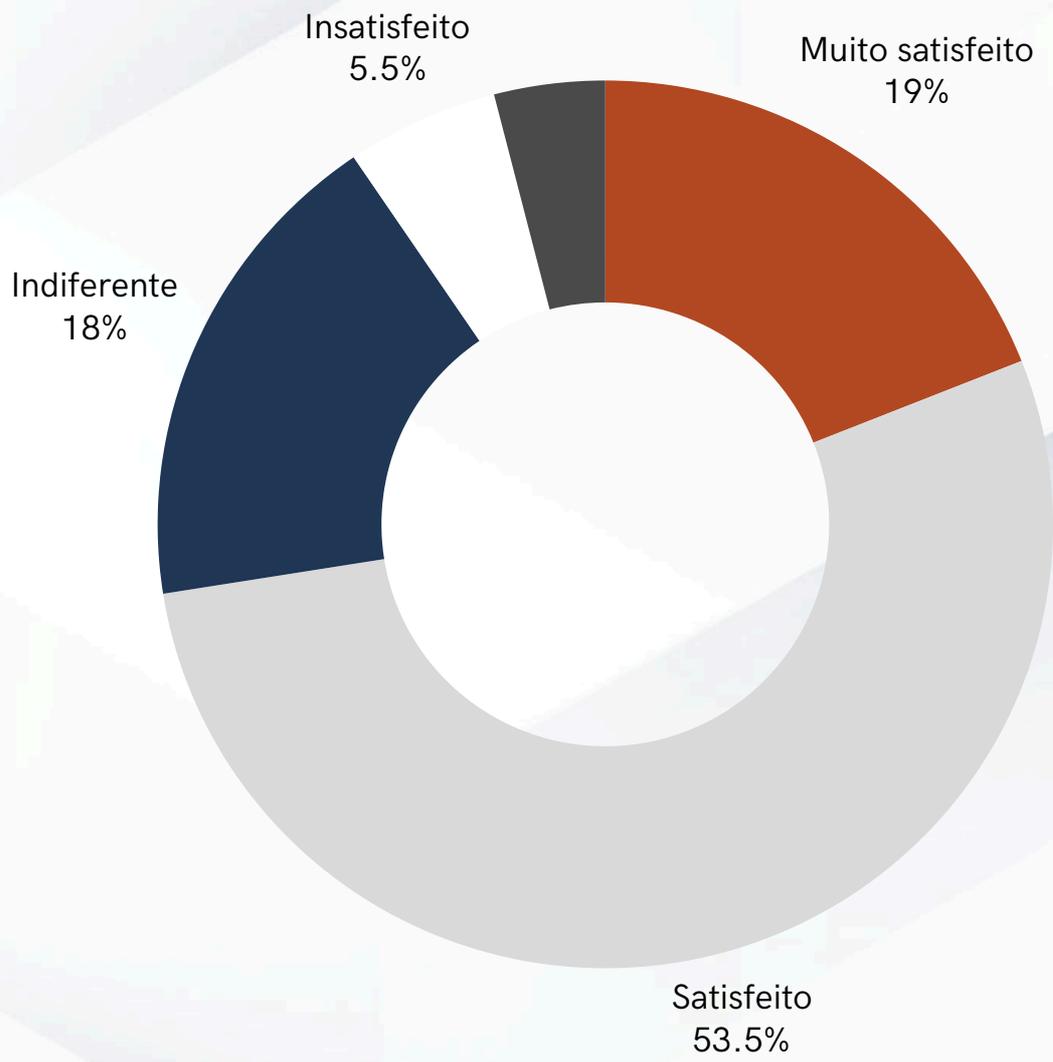


MOTIVAÇÃO

Os resultados indicam que, embora a maioria dos funcionários tenha uma percepção positiva sobre as oportunidades de crescimento profissional dentro da CCT Conceitual, há espaço para melhorias. 53,5% dos respondentes se consideram satisfeitos, e 19% se consideram muito satisfeitos, o que é um indicativo de que mais da metade dos colaboradores reconhece as oportunidades oferecidas pela empresa para seu desenvolvimento profissional.

No entanto, 18% se mostram indiferentes em relação a essas oportunidades, o que pode sugerir que uma parcela dos funcionários não vê ou não se envolve ativamente nas possibilidades de crescimento. Além disso, 9,5% dos colaboradores (soma de 5,5% insatisfeitos e 4% muito insatisfeitos) expressam descontentamento com as oportunidades de crescimento profissional. Esse grupo merece atenção, pois a falta de percepção sobre as possibilidades de avanço pode impactar negativamente a motivação e o engajamento no trabalho.

A empresa considera comunicar com maior clareza os critérios para promoções e crescimento, além de treinamento da liderança. Essas ações podem melhorar a percepção de oportunidades de crescimento e aumentar a satisfação geral.

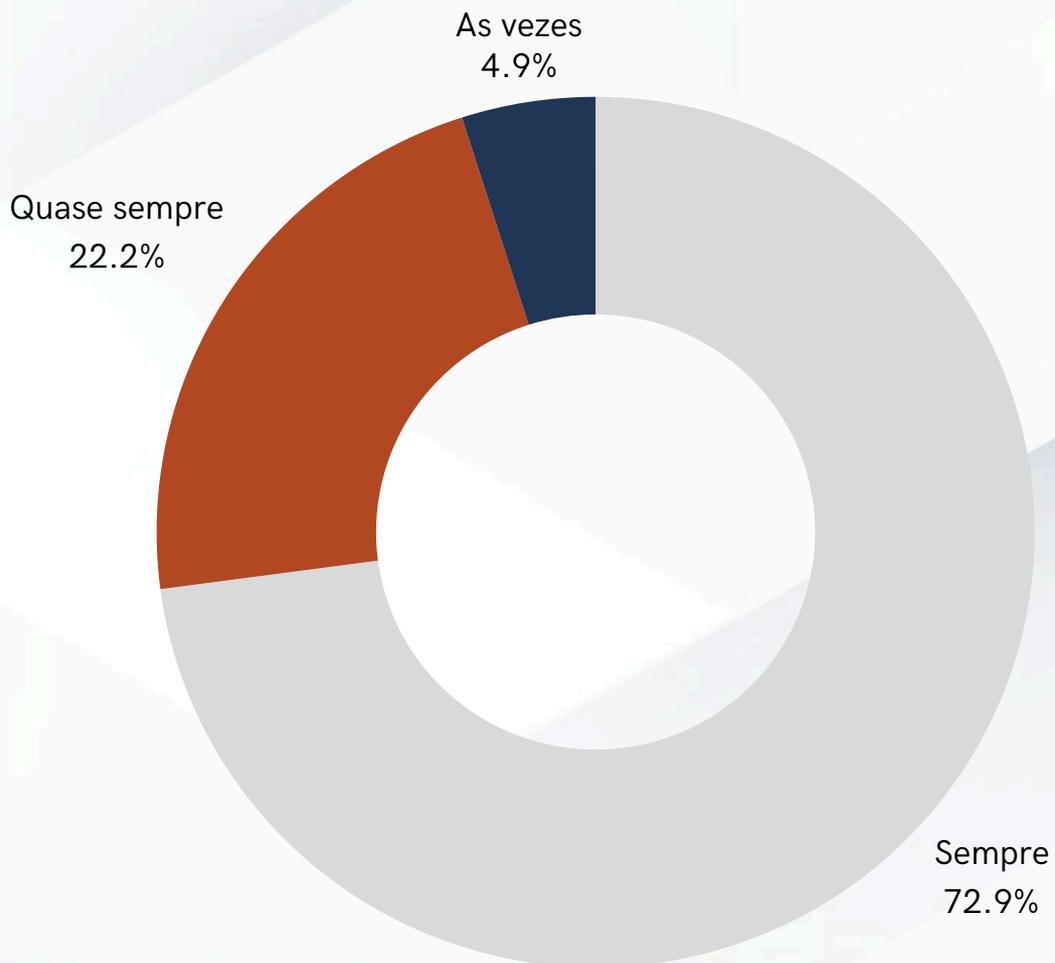


MOTIVAÇÃO

Os resultados revelam um alto nível de empolgação e motivação entre os funcionários da CCT Conceitual em relação aos seus objetivos e metas no trabalho. 72,9% dos colaboradores afirmam que sempre se sentem empolgados para atingir suas metas, o que é um indicativo muito positivo de engajamento e alinhamento com os objetivos da empresa. Esse alto índice de empolgação demonstra um forte comprometimento e entusiasmo por parte da maioria dos funcionários.

Além disso, 22,2% dos respondentes afirmam que quase sempre se sentem empolgados, o que também é um bom sinal, já que a maioria dos funcionários se sente motivada e inspirada para alcançar os resultados desejados. Somente 4,9% relatam que às vezes se sentem empolgados, o que ainda é uma porcentagem relativamente baixa e sugere que, para a grande maioria, as metas de trabalho são vistas de forma positiva e motivadora.

Esses números indicam que a empresa está conseguindo gerar um ambiente de trabalho que inspira seus funcionários a se empenharem na realização de suas tarefas e objetivos. Para manter ou até aumentar esses índices, a organização continuará promovendo um ambiente de reconhecimento e incentivos que recompense o empenho, além de possibilitar o desenvolvimento contínuo dos colaboradores.

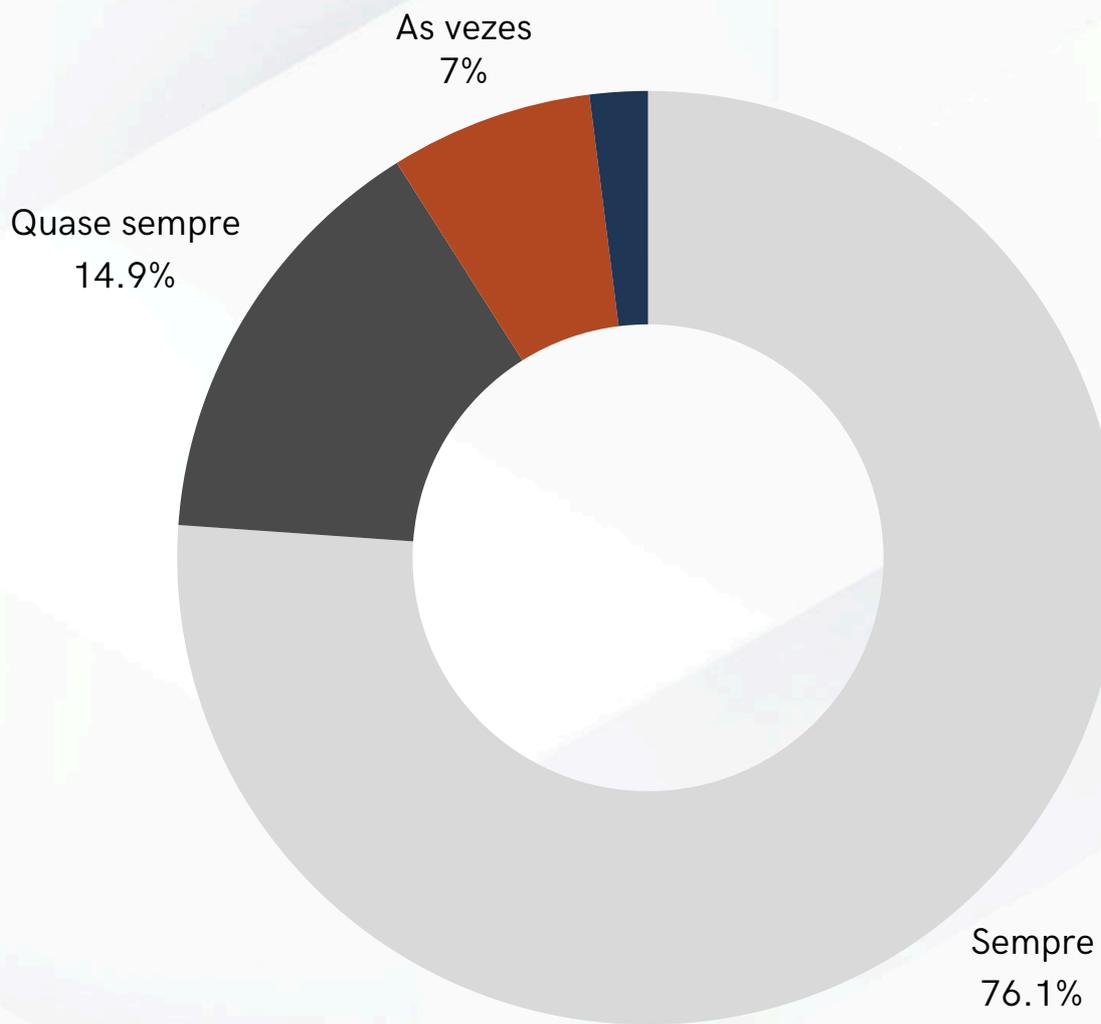


MOTIVAÇÃO

Os resultados demonstram um forte orgulho e identificação dos funcionários com seu trabalho na CCT Conceitual. 76,1% dos colaboradores afirmam que sempre se sentem orgulhosos em falar sobre seu trabalho para amigos e familiares, o que é um excelente reflexo da satisfação e do comprometimento com a empresa. Esse índice indica que a grande maioria dos funcionários tem uma percepção positiva sobre a empresa e se sente valorizada, o que pode também contribuir para o seu engajamento e motivação.

Além disso, 14,9% dos respondentes afirmam que quase sempre se sentem orgulhosos, o que também sugere um bom nível de identificação com a organização, embora possa haver uma margem para aumentar ainda mais esse sentimento. Apenas 7% afirmam que às vezes se sentem orgulhosos, e 2% indicam que quase nunca se sentem orgulhosos de seu trabalho, o que pode representar um pequeno grupo que talvez não tenha o mesmo nível de satisfação ou alinhamento com os valores da empresa.

Esses resultados sugerem que a CCT Conceitual consegue criar um ambiente de trabalho que inspira o orgulho e a lealdade de seus colaboradores. Para aumentar ainda mais esse orgulho, a empresa continuará investindo em ações que reforcem a cultura organizacional positiva, programas de reconhecimento e oportunidades de crescimento pessoal e profissional, garantindo que todos os colaboradores se sintam igualmente valorizados e motivados.

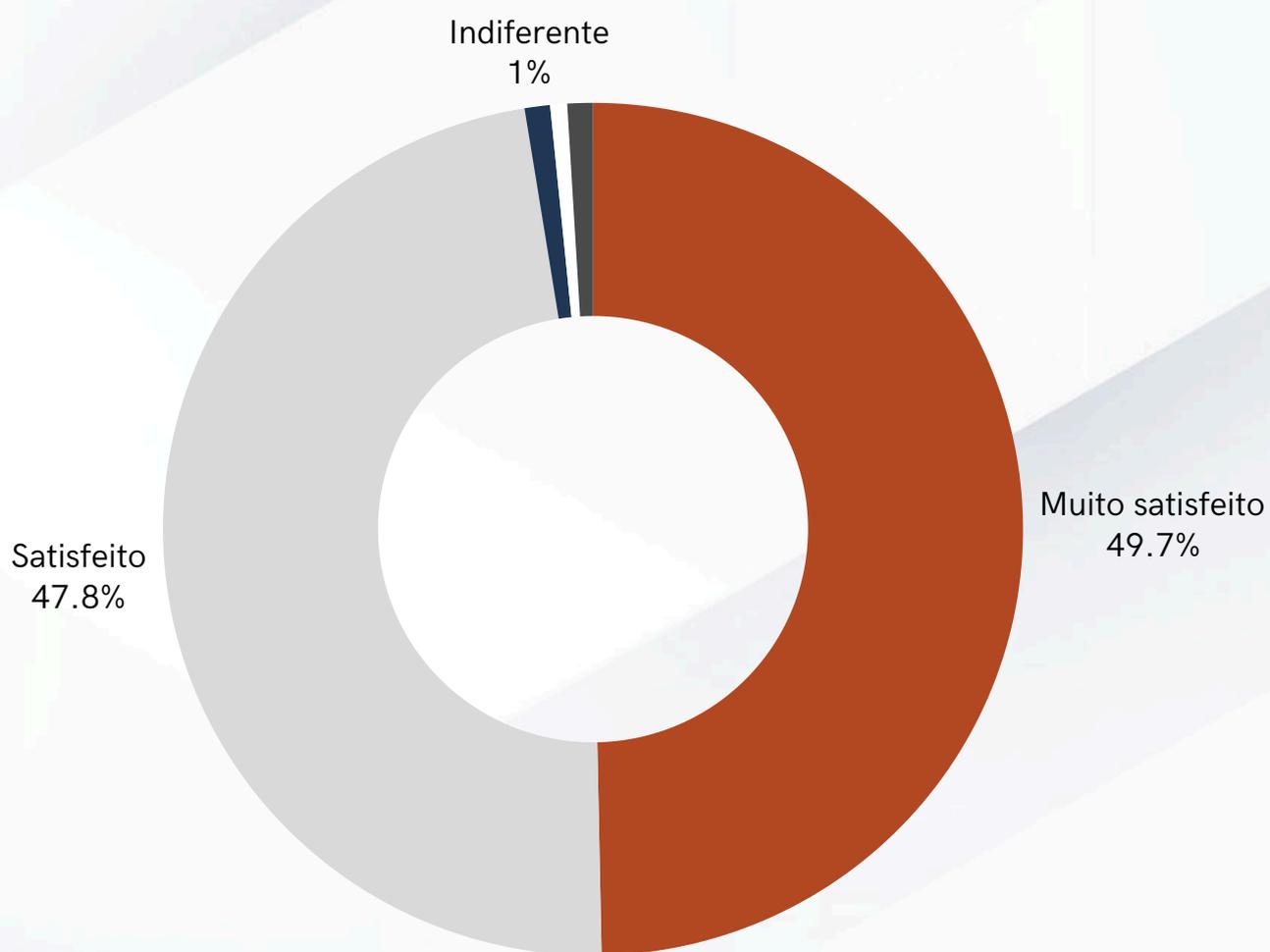


MOTIVAÇÃO

Os resultados revelam um alto índice de satisfação dos funcionários com as atividades que realizam na CCT Conceitual. 47,8% dos respondentes se consideram satisfeitos, e 49,7% se consideram muito satisfeitos, o que demonstra que a grande maioria dos colaboradores está extremamente positiva em relação às suas tarefas diárias. Esses números indicam que as atividades atribuídas aos funcionários estão alinhadas com suas expectativas e habilidades, resultando em um bom nível de contentamento no ambiente de trabalho.

Além disso, apenas 1% dos colaboradores se declara indiferente em relação às atividades que realizam, o que é um sinal de que a grande parte dos funcionários se envolve ativamente em suas responsabilidades. Da mesma forma, 1% se declara insatisfeita ou muito insatisfeita, o que é um número baixo, mas que ainda aponta a existência de um pequeno grupo de funcionários que pode não estar completamente satisfeito com suas funções ou com os desafios que enfrentam.

Esses dados sugerem que a CCT Conceitual está conseguindo promover atividades que engajam e satisfazem seus colaboradores na maior parte. Para garantir que a satisfação se mantenha elevada e que o pequeno grupo de insatisfeitos seja ouvido, a empresa continuará investindo em ações como pesquisas de feedback, treinamentos ou ajustes nas funções, caso necessário, para atender melhor às necessidades e expectativas de todos os colaboradores.

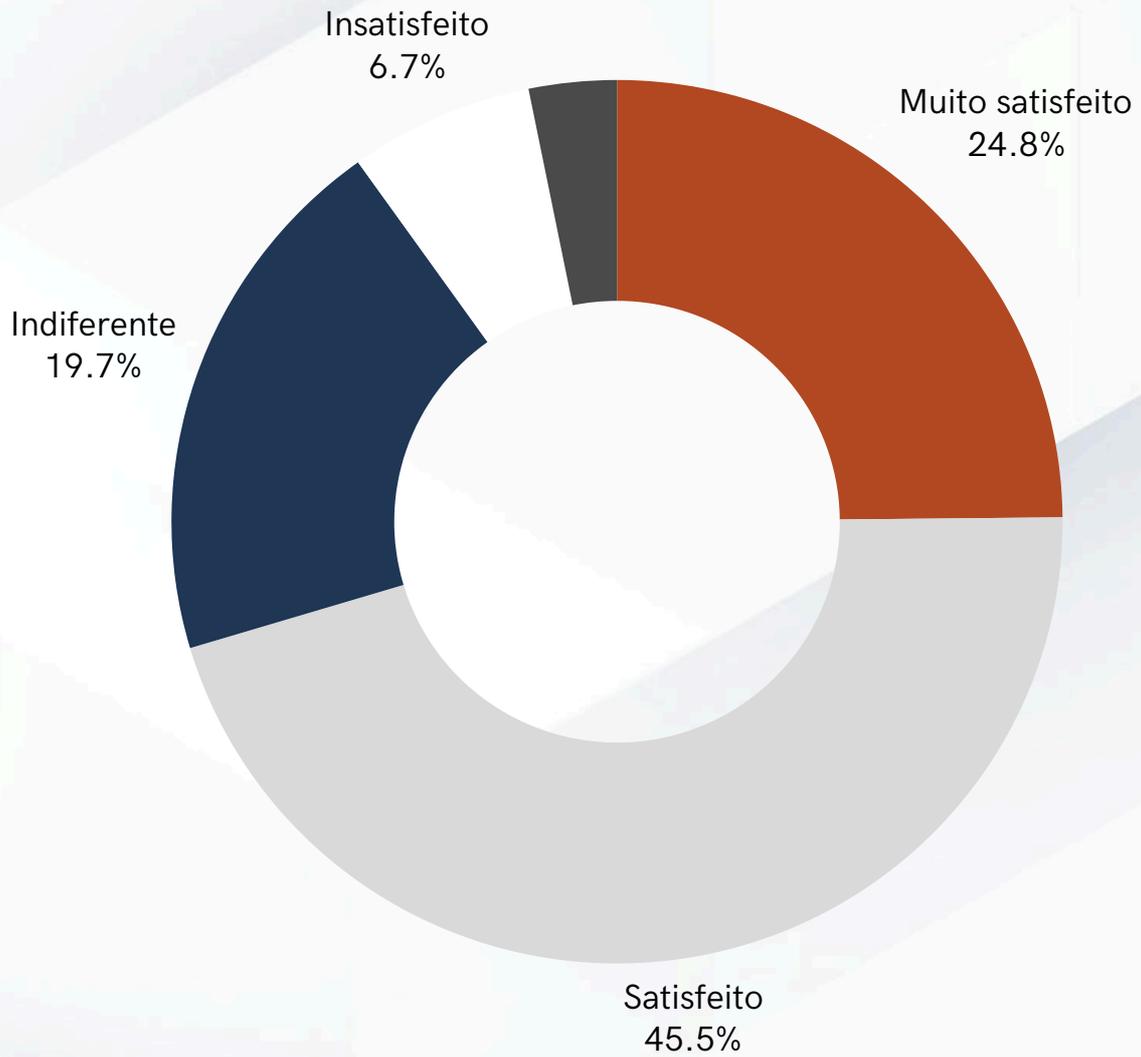


MOTIVAÇÃO

Os resultados indicam que a percepção dos funcionários sobre as oportunidades de crescimento profissional dentro da CCT Conceitual é, de maneira geral, positiva, mas também apresenta áreas que podem ser melhoradas. 45,5% dos respondentes se consideram satisfeitos com as oportunidades de crescimento, enquanto 24,8% se consideram muito satisfeitos, o que sugere que uma parte significativa da força de trabalho vê potencial de desenvolvimento dentro da empresa.

Por outro lado, 19,7% se mostram indiferentes, o que pode indicar uma falta de clareza ou de percepção sobre as oportunidades disponíveis. Esse grupo merece atenção, pois pode ser um sinal de que as opções de crescimento não estão sendo suficientemente destacadas ou comunicadas para todos os colaboradores.

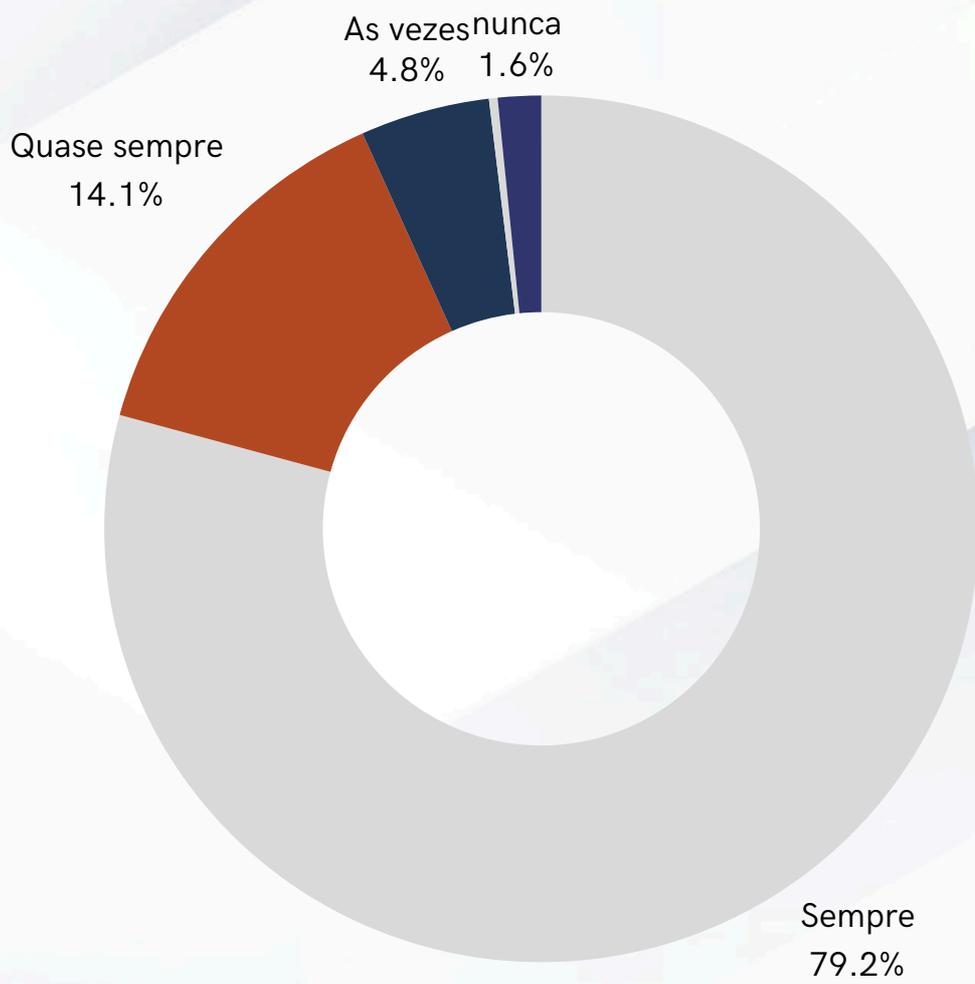
Além disso, 11,7% dos respondentes (somando 6,7% insatisfeitos e 4% muito insatisfeitos) expressam descontentamento com as oportunidades de crescimento. Isso representa uma parte considerável da equipe que pode não estar vendo ou não tendo acesso às oportunidades de desenvolvimento que esperam. Para melhorar a satisfação e engajamento desses funcionários, empresa pretende comunicar com maior clareza os critérios para promoções e crescimento, além de treinar a liderança.



MOTIVAÇÃO

Os dados revelam um alto grau de motivação e empolgação entre os funcionários da CCT Conceitual para atingir seus objetivos e metas no trabalho. 79,2% dos respondentes afirmam que sempre se sentem empolgados, o que demonstra um engajamento sólido e alinhamento com os objetivos organizacionais. Essa motivação é um forte indicativo de um ambiente de trabalho positivo e desafiador, que inspira os colaboradores a se dedicarem e darem o melhor de si.

Além disso, 14,1% relatam que quase sempre se sentem empolgados, reforçando que a grande maioria dos colaboradores está consistentemente engajada com suas metas. Contudo, uma pequena parcela, 4,8%, diz que às vezes se sente empolgada, e 1,6% afirma que nunca se sente empolgada.

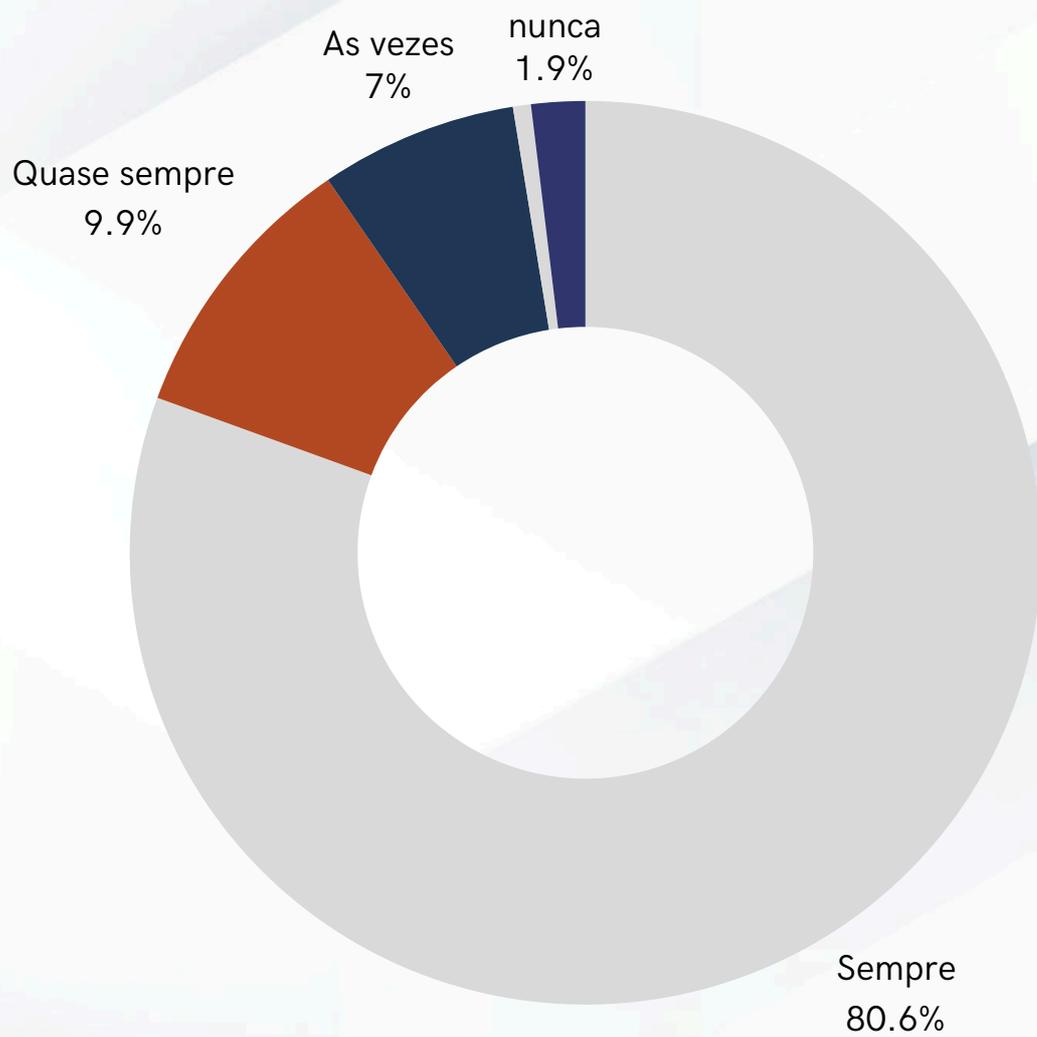


MOTIVAÇÃO

Os resultados indicam um alto nível de orgulho entre os funcionários da CCT Conceitual em relação ao trabalho que realizam. 80,6% dos respondentes afirmam que sempre se sentem orgulhosos ao falar sobre seu trabalho para amigos e familiares, o que é um reflexo extremamente positivo da satisfação e do engajamento com a organização. Esse dado sugere que a empresa tem uma imagem forte e positiva entre seus colaboradores, contribuindo para um senso de pertencimento.

Além disso, 9,9% dos funcionários dizem que quase sempre se sentem orgulhosos, o que ainda reforça o impacto positivo da experiência de trabalho na empresa. No entanto, 7% relatam que às vezes se sentem orgulhosos, e 1,9% dizem que quase nunca sentem esse orgulho. Esse pequeno grupo pode refletir colaboradores que enfrentam desafios em suas funções, têm percepções menos positivas sobre a organização ou ainda não se identificam plenamente com a cultura da empresa.

Para continuar fortalecendo esse sentimento de orgulho, a empresa continuará investindo em iniciativas que reforcem a valorização dos funcionários, como programas de reconhecimento, ações de comunicação que promovam conquistas individuais e coletivas, e oportunidades de engajamento em projetos que ampliem a conexão dos colaboradores com a missão e os valores da empresa.

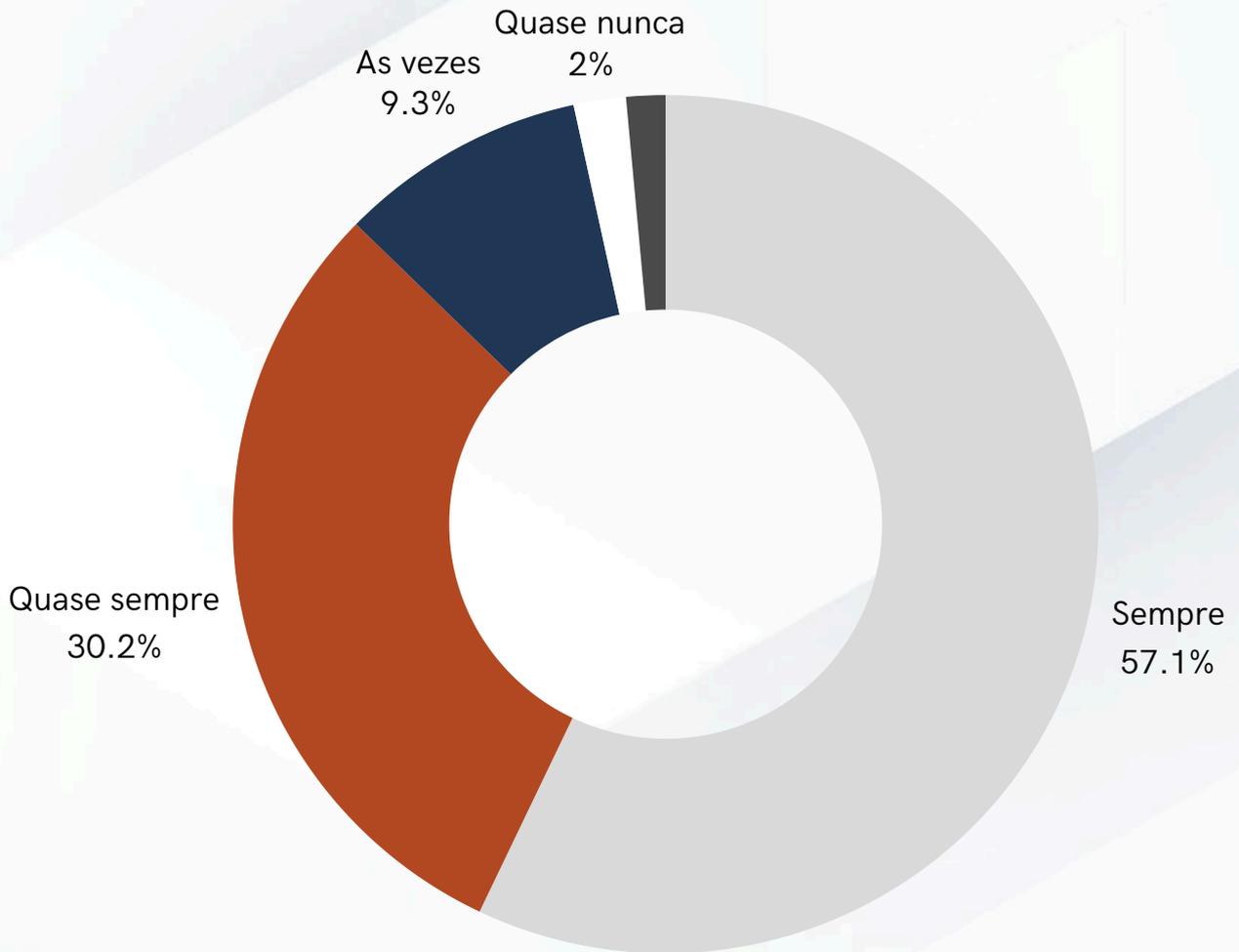


EQUIPE

Os resultados refletem uma percepção positiva sobre a colaboração no ambiente de trabalho na CCT Conceitual. 57,1% dos respondentes afirmam que as pessoas ao seu redor sempre atuam de forma colaborativa, e 30,2% dizem que isso ocorre quase sempre, totalizando 87,3% de funcionários que percebem um ambiente predominantemente cooperativo. Isso é um excelente indicador de um ambiente de trabalho que promove o trabalho em equipe e o apoio mútuo entre os colaboradores.

Por outro lado, 9,3% dos funcionários relatam que a colaboração ocorre apenas às vezes, enquanto 2% dizem que isso acontece quase nunca e 1,5% afirmam que nunca percebem colaboração em seu entorno. Embora essa seja uma minoria, ela ainda aponta a necessidade de atenção para melhorar o engajamento e a cooperação em alguns setores ou equipes específicas.

Para fortalecer ainda mais o senso de colaboração, a empresa continuará investindo em iniciativas como treinamentos em trabalho em equipe, dinâmicas de integração, reconhecimento de comportamentos colaborativos e a promoção de uma cultura que valorize a comunicação aberta e o apoio mútuo. Essas ações podem ajudar a integrar ainda mais os colaboradores e reduzir a percepção de falta de colaboração entre alguns grupos.

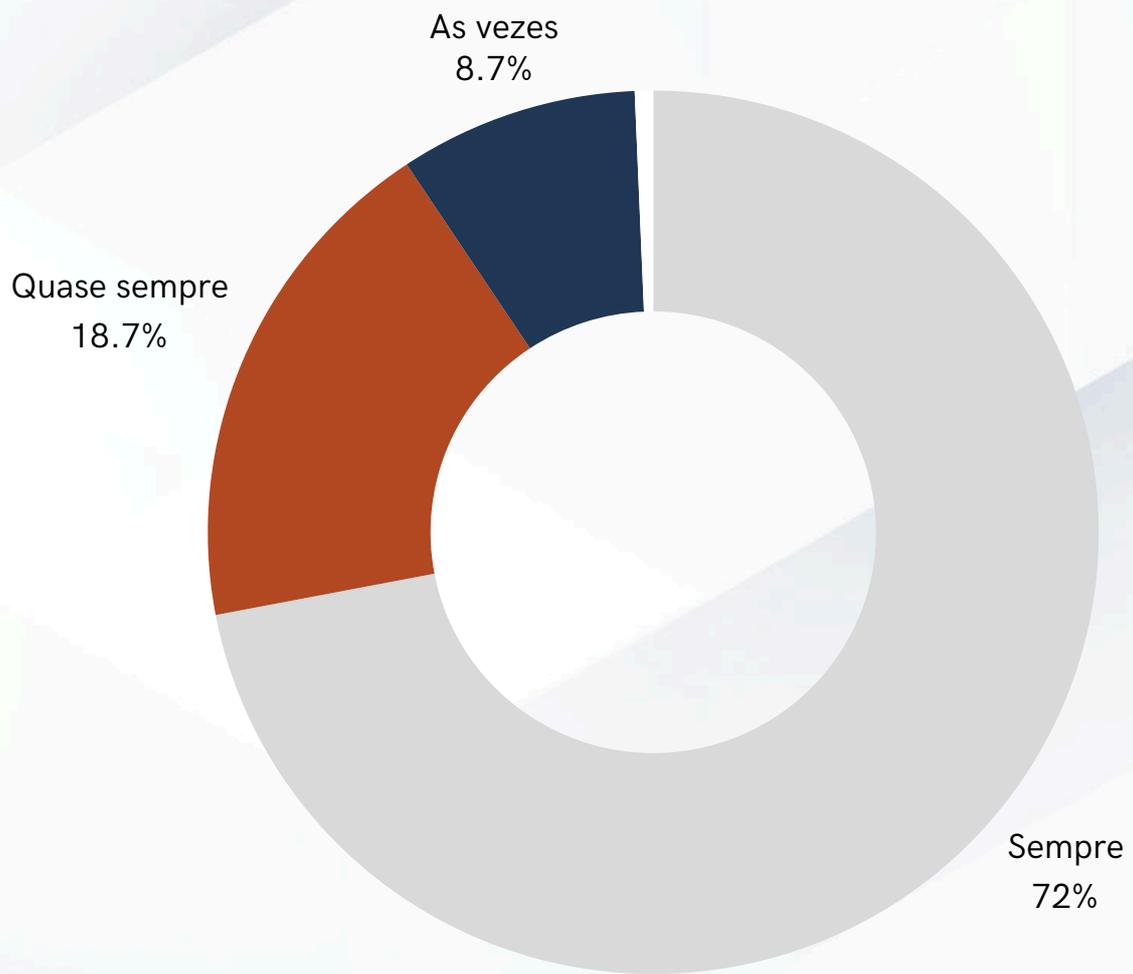


EQUIPE

Os dados mostram uma percepção amplamente positiva sobre o respeito à diversidade na CCT Conceitual. 72% dos colaboradores afirmam que sempre percebem respeito à diversidade no ambiente de trabalho, enquanto 18,7% declaram que isso ocorre quase sempre, totalizando um expressivo 90,7% com uma percepção favorável sobre o tema. Esse resultado reflete um ambiente organizacional que, em grande parte, valoriza e promove a diversidade.

Ainda assim, 8,7% dos respondentes relatam que o respeito à diversidade acontece apenas às vezes, e uma pequena parcela, 0,7%, acredita que esse respeito ocorre quase nunca. Embora esses números sejam baixos, eles destacam a necessidade de ações contínuas para garantir que todos os funcionários percebam e vivenciem o respeito à diversidade no dia a dia.

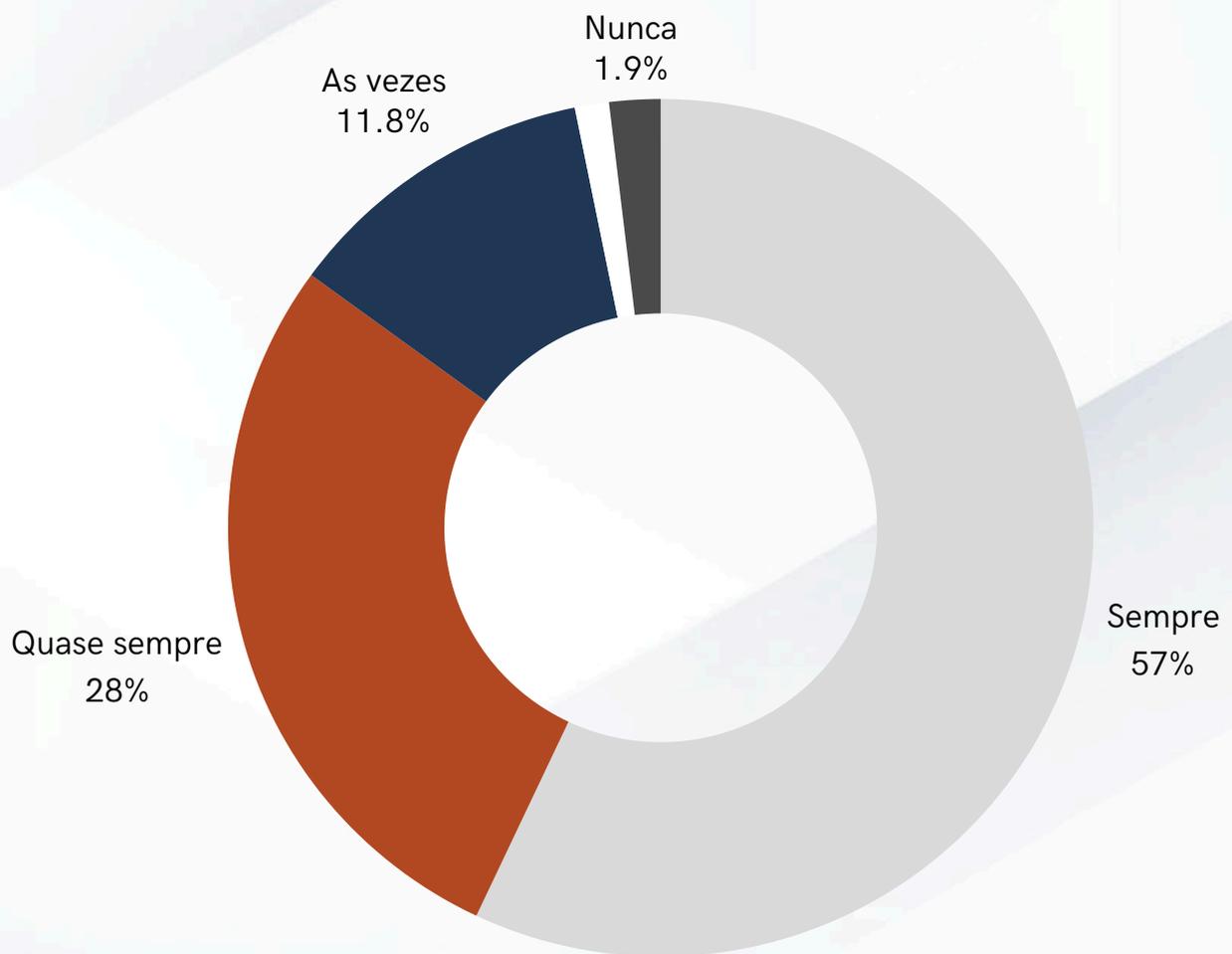
Para reforçar essa cultura, a empresa continuará a realizar ações como treinamentos de sensibilização, celebrações de datas relacionadas à diversidade, diálogos abertos sobre inclusão e campanhas internas que destaquem a importância de um ambiente diversificado e acolhedor. Essas ações podem ajudar a integrar melhor os colaboradores e garantir que a percepção positiva sobre o respeito à diversidade seja universal.



EQUIPE

Os dados refletem uma percepção predominantemente positiva em relação à valorização mútua entre os funcionários da CCT Conceitual. 70,3% dos colaboradores afirmam que sempre se sentem valorizados por seus colegas, e 21,6% relatam que isso ocorre quase sempre, totalizando 91,9% com uma percepção favorável nesse aspecto. No entanto, 8,1% dizem que às vezes se sentem valorizados, o que pode indicar a necessidade de esforços adicionais para garantir que todos os funcionários se sintam reconhecidos e respeitados no ambiente de trabalho. Em contrapartida, quando questionados sobre valorizar seus colegas, a resposta é ainda mais positiva: 93,2% declaram que sempre valorizam seus colegas, e 6,1% dizem que quase sempre os valorizam. Isso demonstra um forte senso de respeito e apreço entre os colaboradores, o que é um indicador saudável de um ambiente de trabalho colaborativo e harmonioso.

Para abordar a diferença entre sentir-se valorizado e valorizar os outros, a empresa continuará implementar ações que incentivem o reconhecimento interpessoal, como programas de elogios entre colegas, campanhas que promovam a valorização de equipes e atividades que fortaleçam os laços e o respeito mútuo. Essas iniciativas podem ajudar a equilibrar essas percepções e fortalecer ainda mais o ambiente de trabalho.

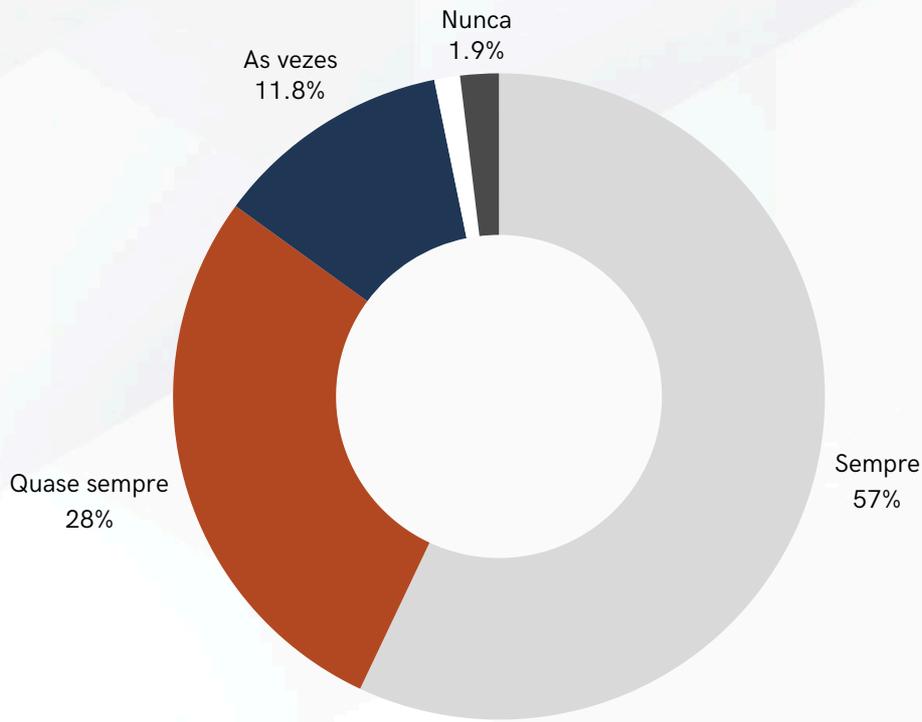


EQUIPE

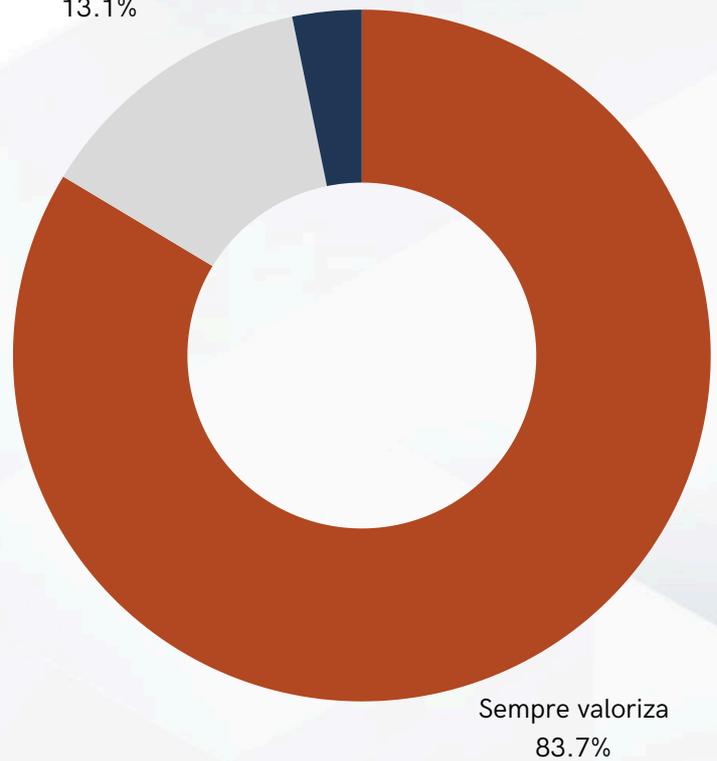
Os resultados indicam uma percepção positiva sobre a valorização entre os colaboradores da CCT Conceitual, embora haja espaço para melhorias em alguns pontos. 57% dos funcionários afirmam que sempre se sentem valorizados pelos seus colegas, e 28% relatam que isso ocorre quase sempre, totalizando 85% de colaboradores com uma percepção favorável. No entanto, 11,8% dizem que às vezes se sentem valorizados, o que pode apontar para uma oportunidade de melhoria, principalmente em garantir que todos se sintam reconhecidos, independentemente de sua função ou desempenho.

Em relação a valorizar os colegas, a percepção é ainda mais positiva. 83,1% dos funcionários afirmam que sempre valorizam seus colegas, e 13,1% dizem que quase sempre os valorizam, o que indica um ambiente de trabalho em que a maior parte dos colaboradores se esforça para demonstrar respeito e apreço pelos demais.

Embora a grande maioria dos colaboradores tenha uma postura positiva em relação à valorização dos colegas, o percentual de pessoas que afirmam às vezes se sentirem valorizadas pode ser uma área a ser trabalhada, talvez com iniciativas que promovam mais reconhecimento entre colegas, como feedbacks mais frequentes, programas de reconhecimento entre equipes ou ações para reforçar a cultura de valorização no dia a dia.



Quase sempre valoriza
13.1%

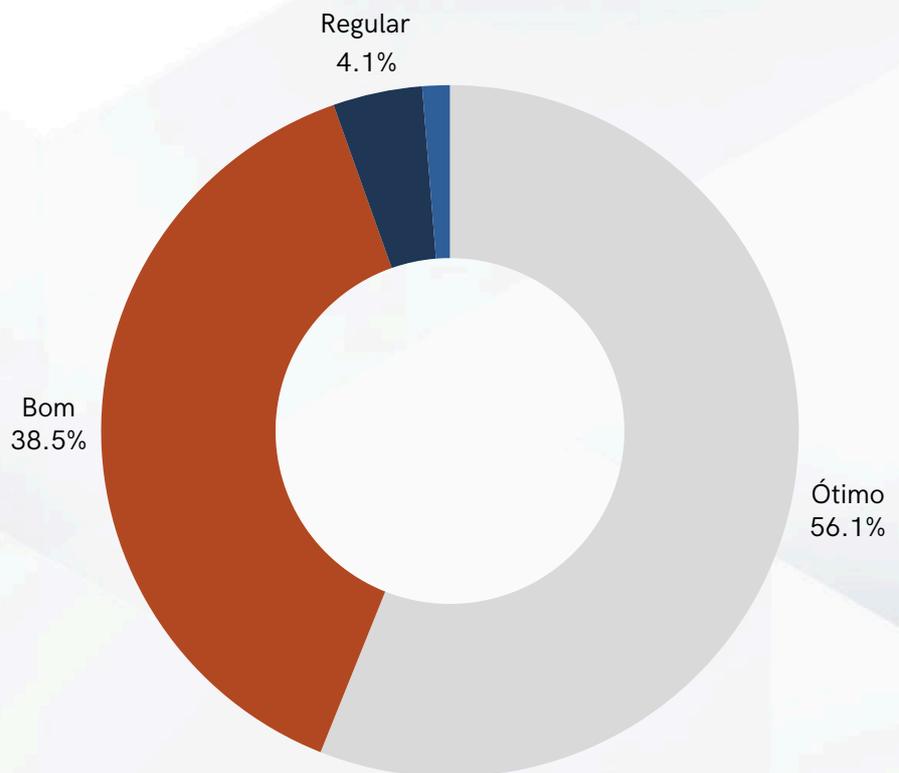
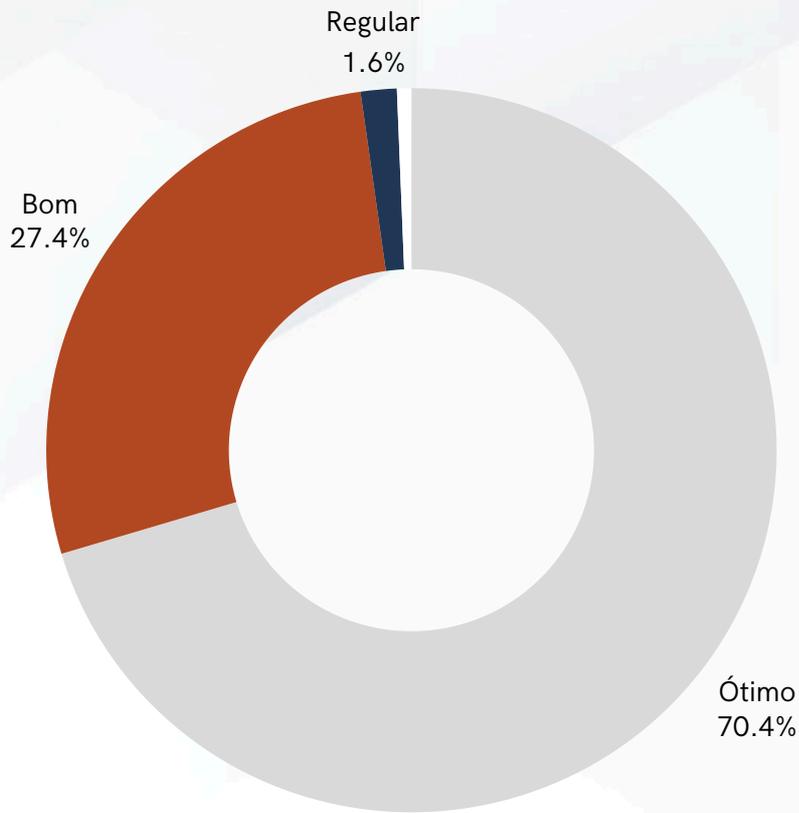


EQUIPE

Os resultados indicam uma forte percepção positiva sobre os relacionamentos dentro da CCT Conceitual, tanto com a equipe direta quanto com os demais colegas da empresa.

Em relação ao relacionamento com a equipe, 76,7% dos funcionários consideram que o relacionamento é ótimo, e 21,9% o consideram bom, o que reflete um ambiente de trabalho altamente cooperativo e harmonioso dentro das equipes. Apenas 1,4% considera o relacionamento regular, o que é uma excelente taxa de satisfação, indicando um baixo índice de conflitos ou dificuldades dentro dos grupos.

Já o relacionamento com os demais colegas da empresa também é amplamente positivo, com 61,9% dos respondentes considerando-o ótimo e 34% considerando-o bom, totalizando 95,9% com uma percepção favorável. Apenas 4,1% dos colaboradores consideram o relacionamento regular, o que ainda é um índice relativamente baixo e sugere que a grande maioria dos funcionários tem uma boa convivência com seus colegas fora da própria equipe. Esses dados indicam que a cultura de trabalho da empresa promove um ambiente saudável, cooperativo e colaborativo.

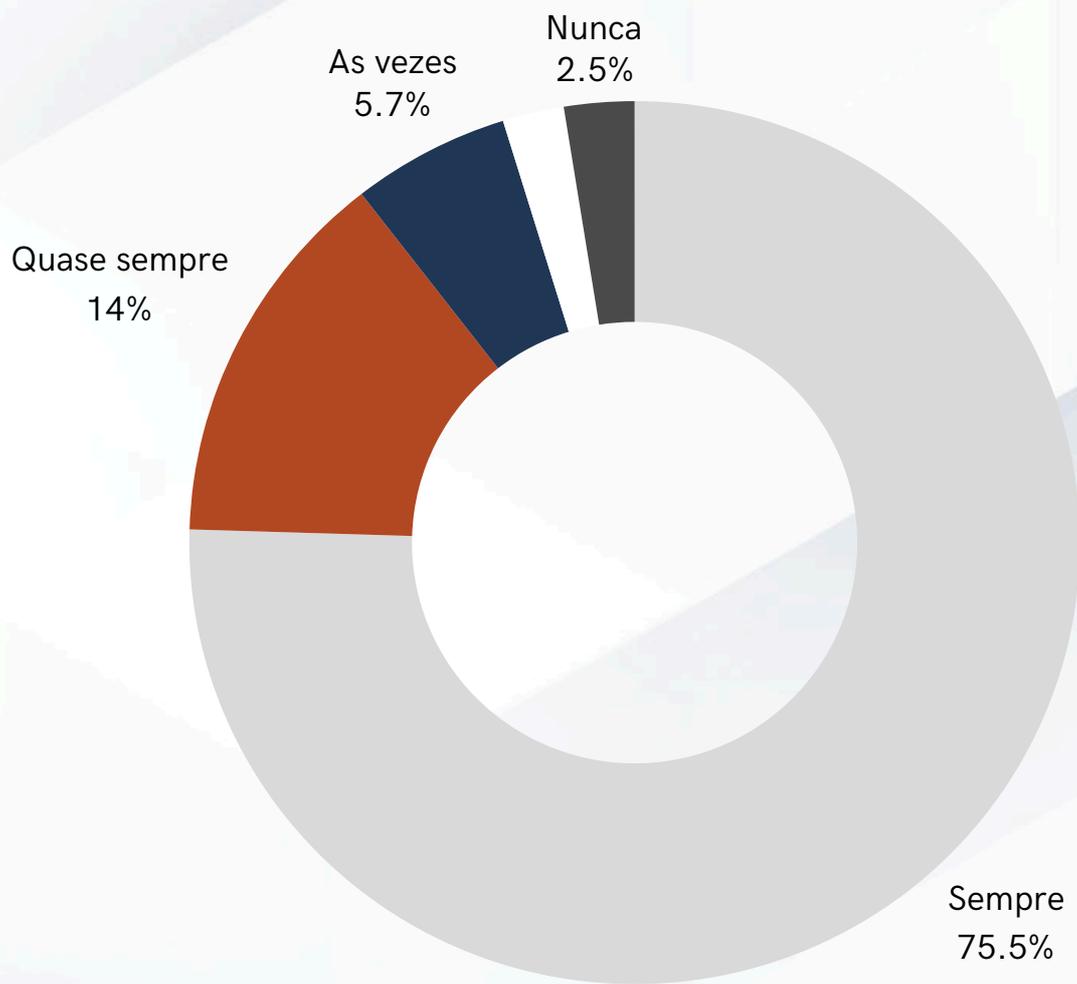


LIDERANÇA

Os resultados revelam uma percepção predominantemente positiva sobre a liderança na CCT Conceitual. 75,5% dos colaboradores afirmam que sempre consideram sua liderança uma referência positiva, enquanto 14% dizem que quase sempre têm essa percepção, totalizando 89,5% de funcionários com uma visão favorável sobre a liderança. Isso sugere que a maioria dos colaboradores se sente inspirada e motivada pelos líderes, o que é um ótimo indicativo de que a liderança está alinhada com as expectativas e práticas positivas.

Por outro lado, 5,7% dos respondentes afirmam que às vezes consideram a liderança uma referência positiva, e 2,5% dizem que nunca a veem dessa maneira. Esses índices indicam que, embora a grande maioria tenha uma visão positiva da liderança, existe uma pequena porcentagem de colaboradores que pode estar enfrentando desafios em relação à maneira como a liderança se comunica ou inspira a equipe.

Para garantir uma percepção positiva ainda mais ampla e contínua, a empresa poderia continuar investindo em treinamentos de desenvolvimento de liderança e ações de engajamento que reforcem os comportamentos e práticas admirados pelos colaboradores. Isso pode ajudar a converter as percepções menos favoráveis em uma visão igualmente positiva da liderança.

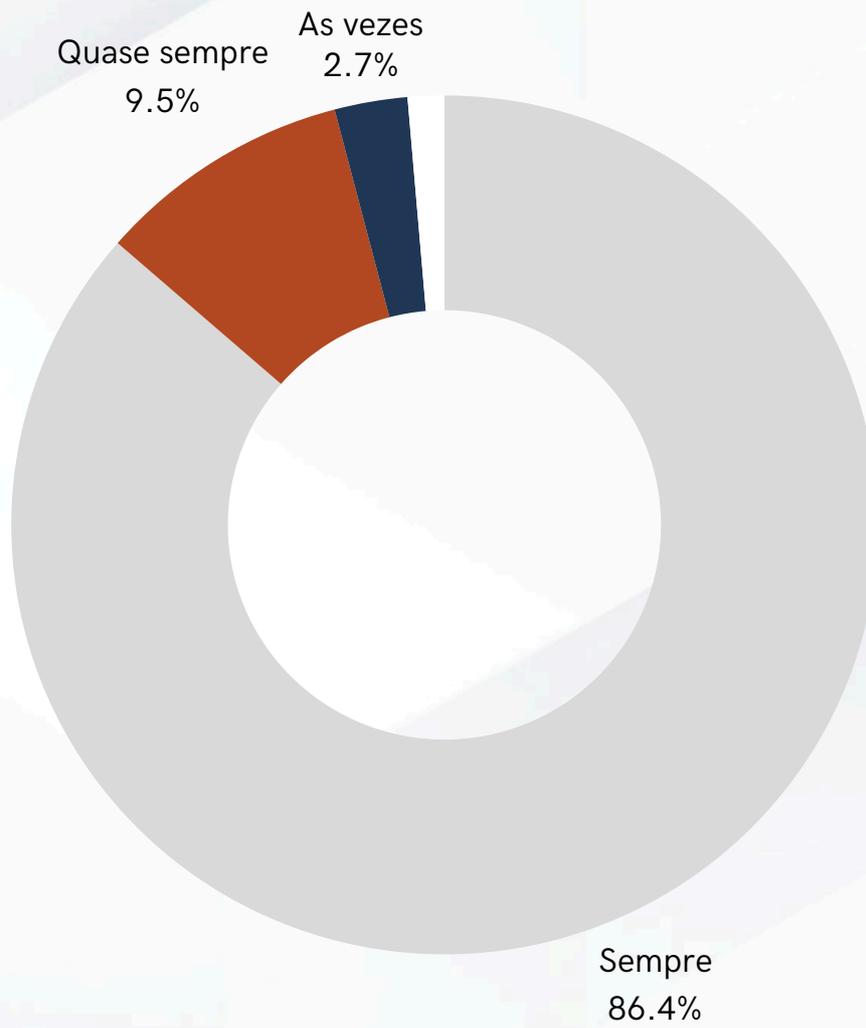


LIDERANÇA

Os dados indicam uma forte percepção positiva em relação ao relacionamento e aproximação com a liderança na CCT Conceitual. 86,4% dos funcionários afirmam que sempre têm um bom relacionamento e aproximação com sua liderança, e 9,5% dizem que isso ocorre quase sempre, totalizando 95,9% com uma percepção favorável. Isso sugere que, em sua maioria, os colaboradores se sentem conectados e bem tratados pelos seus líderes, o que é um ótimo indicativo de um ambiente de trabalho colaborativo e de confiança.

Ainda assim, 2,8% dos funcionários afirmam que às vezes têm um bom relacionamento com sua liderança, o que pode indicar que, em alguns casos, a comunicação ou a proximidade entre líderes e colaboradores poderia ser melhorada, embora esse percentual seja relativamente baixo.

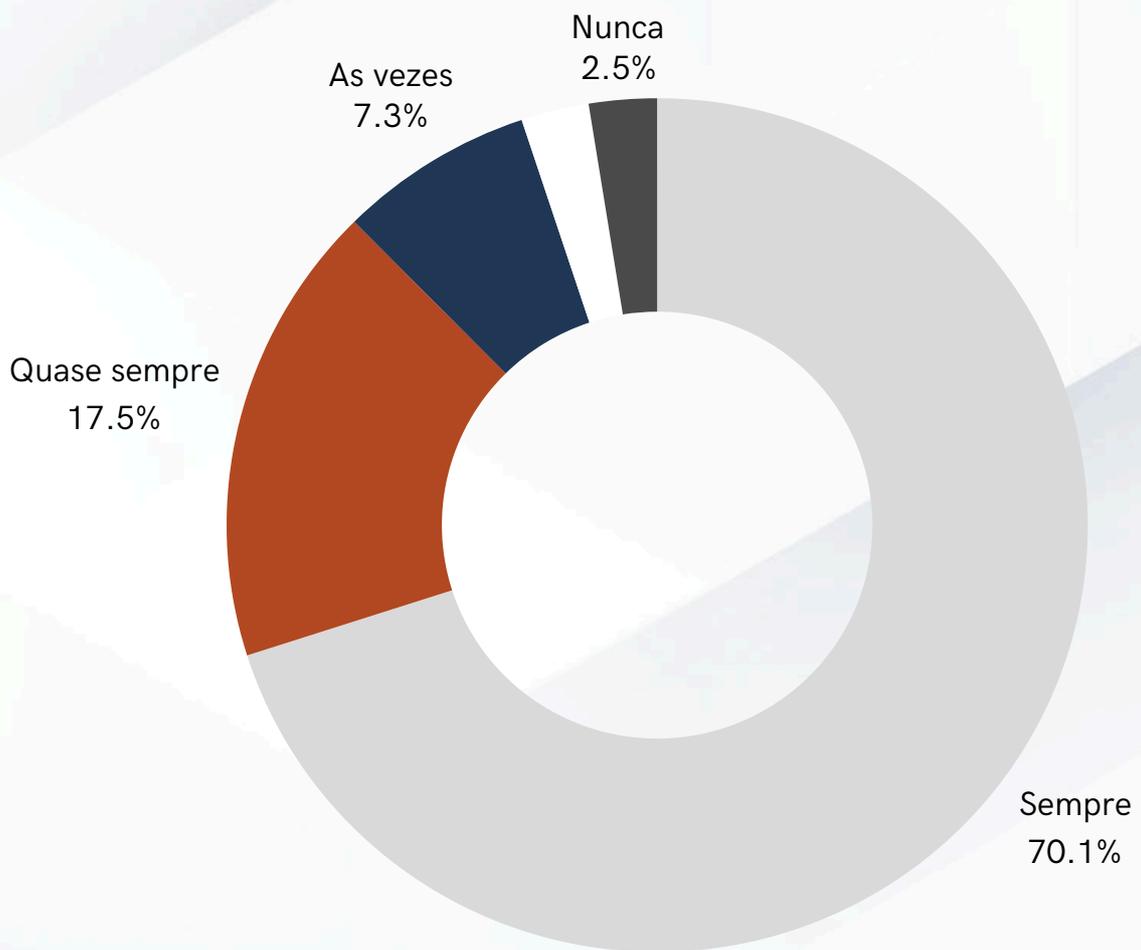
Para manter e fortalecer essa relação positiva, a empresa continuará incentivando a comunicação aberta, a escuta ativa e o feedback construtivo entre líderes e suas equipes.



LIDERANÇA

Os resultados revelam uma percepção principalmente positiva em relação à valorização pelos líderes imediatos na CCT Conceitual. 70,1% dos colaboradores afirmam que sempre se sentem valorizados pelas suas lideranças, e 17,5% dizem que quase sempre têm essa sensação, totalizando 87,6% com uma percepção favorável. Esse índice indica que a grande maioria dos funcionários sente que seus esforços e contribuições são reconhecidos e apreciados pelas lideranças, o que é fundamental para o engajamento e motivação.

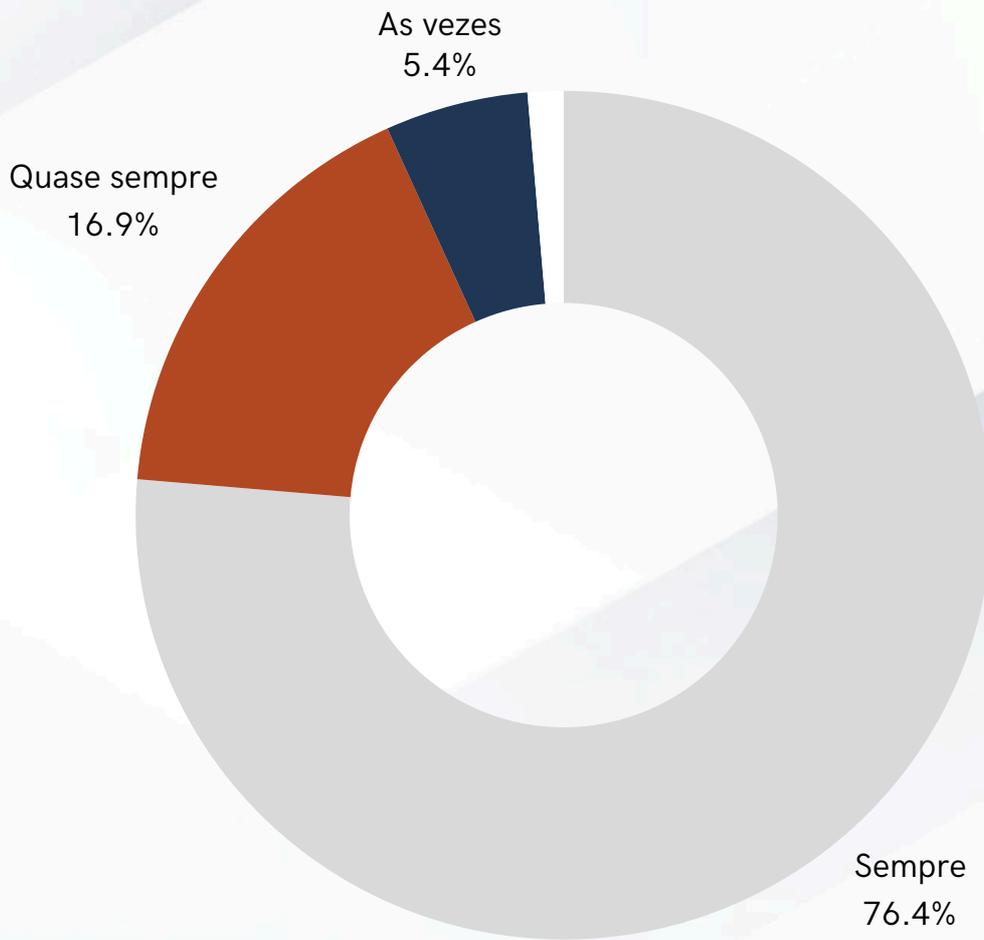
Por outro lado, 7,3% dos respondentes afirmam que às vezes se sentem valorizados, e 2,5% dizem que nunca se sentem valorizados pelas suas lideranças imediatas. Embora esses percentuais representem uma minoria, indicam áreas potenciais de melhoria no que diz respeito ao reconhecimento. A falta de valorização percebida por uma pequena parte da equipe pode afetar o moral e a motivação desses funcionários, o que sugere que ações focadas em feedback positivo e reconhecimento individual podem ser benéficas para aumentar o engajamento de todos.



LIDERANÇA

Os resultados demonstram uma percepção amplamente positiva sobre o estímulo dos líderes ao crescimento e permanência dos colaboradores na CCT Conceitual. 76,4% dos funcionários afirmam que sempre se sentem estimulados pelo seu líder a crescer e a permanecer na organização, e 16,9% afirmam que quase sempre se sentem dessa maneira, totalizando 93,3% de colaboradores com uma percepção favorável. Isso é um indicativo de que a maioria dos funcionários sente que seus líderes estão comprometidos com seu desenvolvimento profissional e com a sua retenção na empresa, o que é essencial para a motivação e o engajamento de longo prazo.

Porém, 5,4% dos respondentes afirmam que às vezes se sentem estimulados, o que pode sugerir que, em alguns casos, os líderes podem não estar sendo suficientemente consistentes ou claros nas ações para apoiar o crescimento profissional desses colaboradores. Esse pequeno percentual é uma oportunidade para a empresa continuar investindo no desenvolvimento de carreira e alinhamento de expectativas, buscando garantir que todos os funcionários sintam o mesmo nível de apoio.

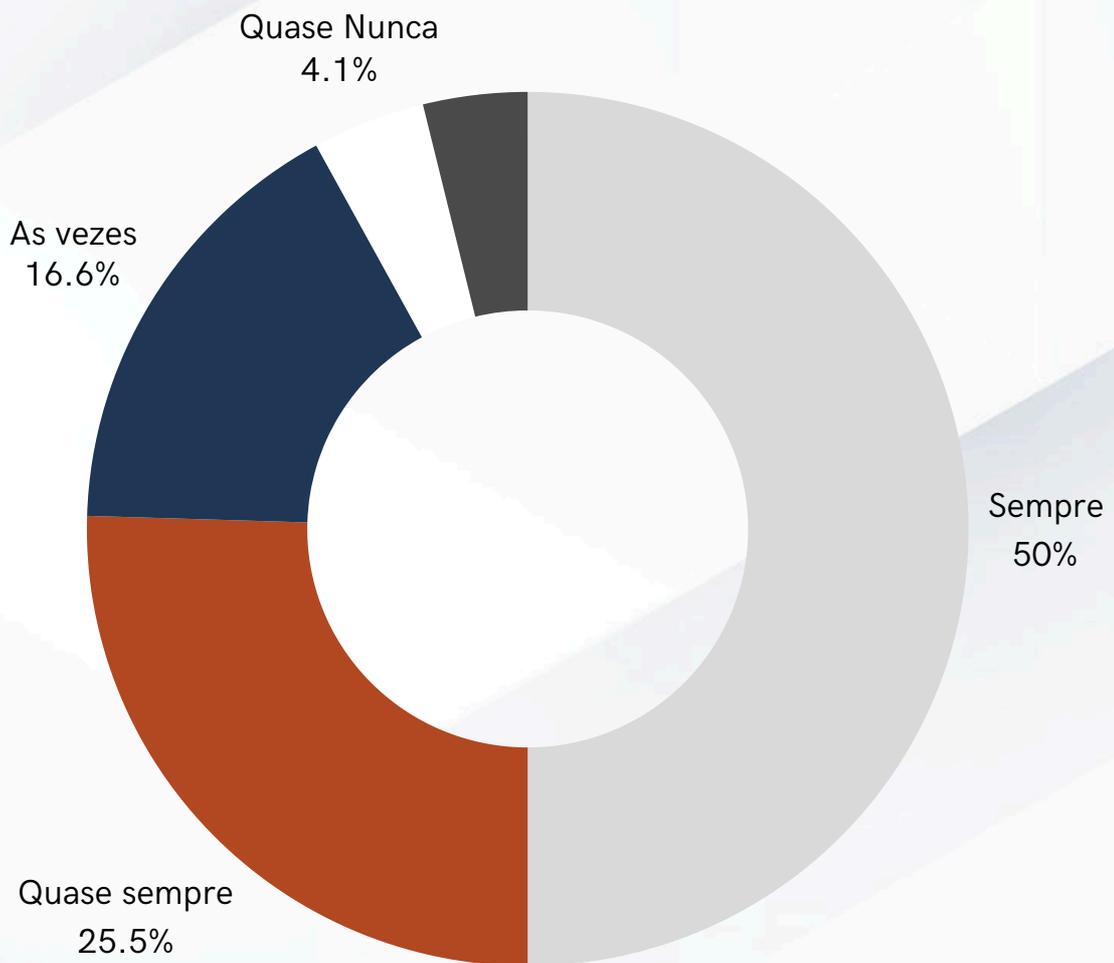


LIDERANÇA

Os resultados sobre a frequência de feedbacks recebidos dos líderes imediatos na CCT Conceitual mostram uma distribuição relativamente positiva, mas também indicam áreas de melhoria. 50% dos colaboradores afirmam que sempre recebem feedbacks de seus líderes imediatos, e 25,5% afirmam que quase sempre recebem, totalizando 75,5% com uma percepção favorável sobre a comunicação do desempenho. Isso é um bom indicador de que uma parte significativa da equipe se sente apoiada e guiada por seus líderes, o que é essencial para o desenvolvimento contínuo.

No entanto, 16,6% dos respondentes afirmam que às vezes recebem feedbacks, e 7,9% indicam que quase nunca ou nunca recebem feedbacks. Esses percentuais, embora menores, apontam para uma oportunidade de melhoria, pois feedbacks consistentes e construtivos são fundamentais para o desenvolvimento de habilidades e para o fortalecimento do vínculo entre líderes e equipes. A falta de feedback regular pode gerar incertezas sobre o desempenho e afetar a motivação e o engajamento dos colaboradores.

A empresa irá implementação de práticas de feedback contínuo, em vez de esperar por períodos específicos, além de promover treinamentos para líderes sobre como fornecer feedbacks de forma eficaz e construtiva. Isso pode garantir que todos os colaboradores recebam o retorno necessário para seu crescimento e desenvolvimento.

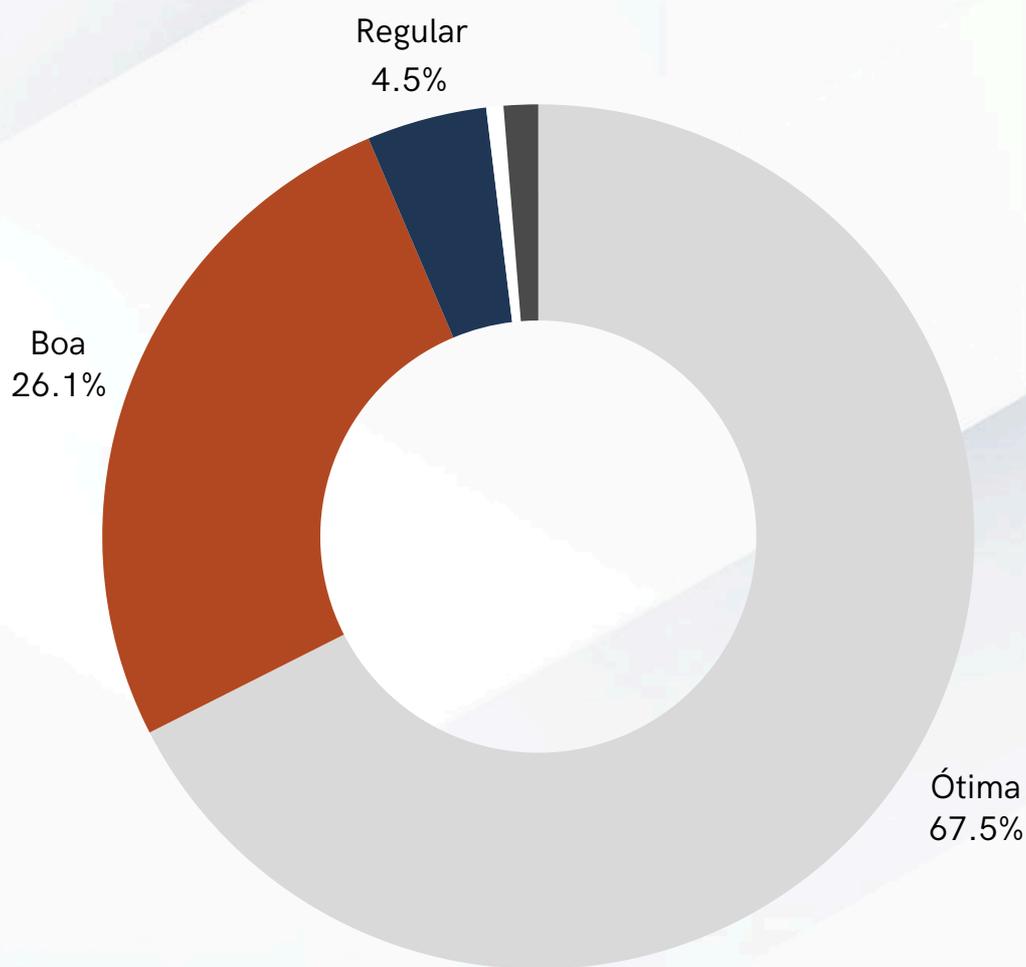


LIDERANÇA

Os resultados sobre como os colaboradores se sentem em relação ao seu líder imediato revelam uma percepção majoritariamente positiva. 67,5% dos funcionários afirmam que sua relação com o líder imediato é ótima, enquanto 26,8% consideram a relação boa, totalizando 94,3% dos respondentes com uma visão positiva sobre o relacionamento com seus líderes. Esses números indicam que a maioria dos colaboradores se sente bem conectada e satisfeita com a liderança imediata, o que é um reflexo positivo da qualidade do ambiente de trabalho e da gestão.

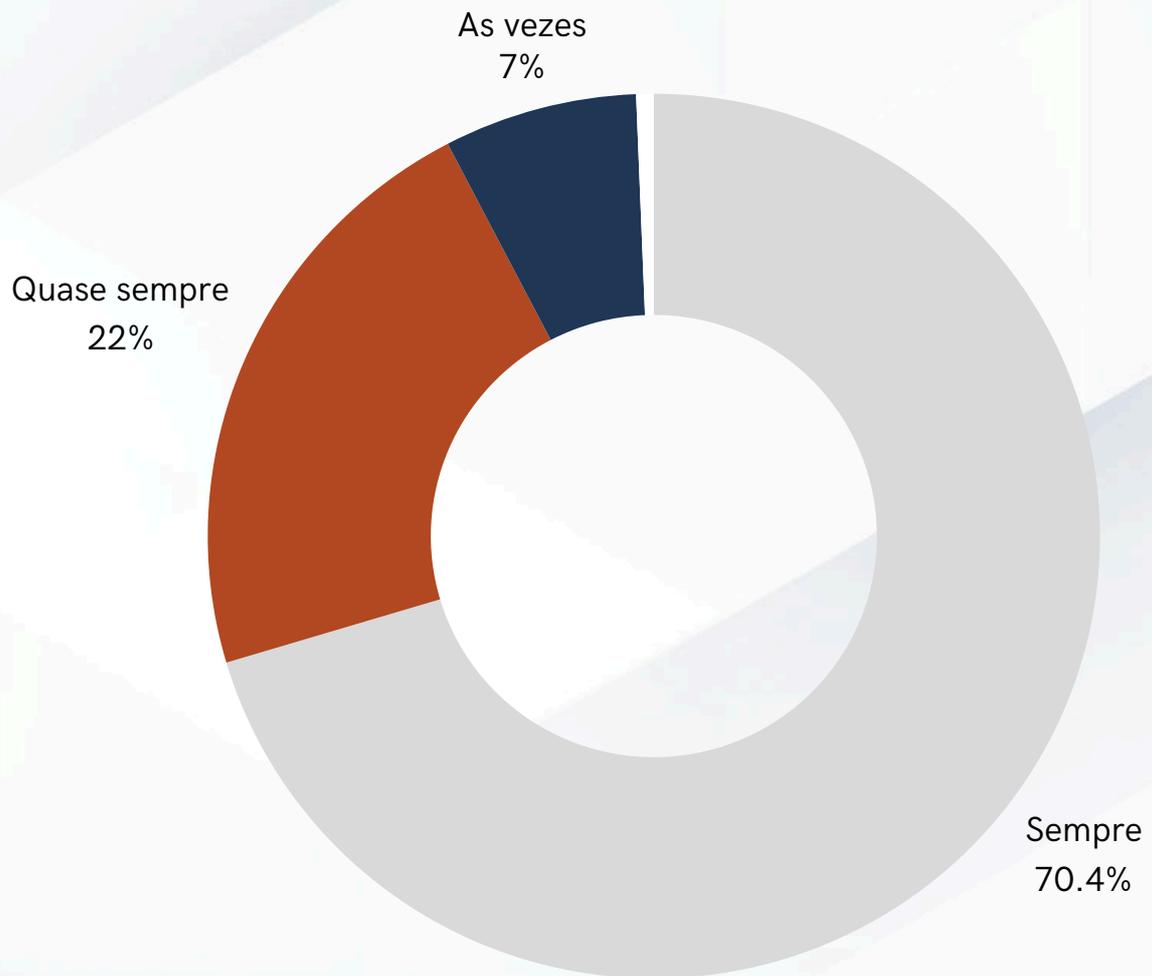
No entanto, 4,5% afirmam que a relação é regular, e 1,9% têm uma percepção negativa, considerando a relação péssima ou ruim. Embora esses percentuais representem uma minoria, eles sinalizam que uma pequena parte dos colaboradores pode estar enfrentando dificuldades com sua liderança imediata. Isso pode afetar seu engajamento e motivação no trabalho.

A empresa continuará realizando ações focadas em fortalecer o relacionamento entre líderes e suas equipes, como programas de desenvolvimento de liderança, e treinamentos sobre inteligência emocional. Essas iniciativas podem ajudar a melhorar a qualidade da comunicação, aumentar a confiança e, assim, minimizar as percepções negativas sobre a liderança.



ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre a estrutura necessária para a realização do trabalho mostram uma percepção principalmente positiva entre os colaboradores. 70,4% dos funcionários afirmam que sempre recebem a estrutura necessária para realizar suas atividades, e 22% indicam que quase sempre têm essa estrutura, totalizando 92,4% dos respondentes com uma visão favorável sobre os recursos e apoio oferecidos pela organização. Somente 7% dos respondentes afirmam que às vezes recebem a estrutura necessária, o que pode sugerir que, em alguns casos, ainda existem áreas ou situações em que os colaboradores sentem que não estão completamente apoiados ou equipados para desempenhar suas funções de forma ideal.

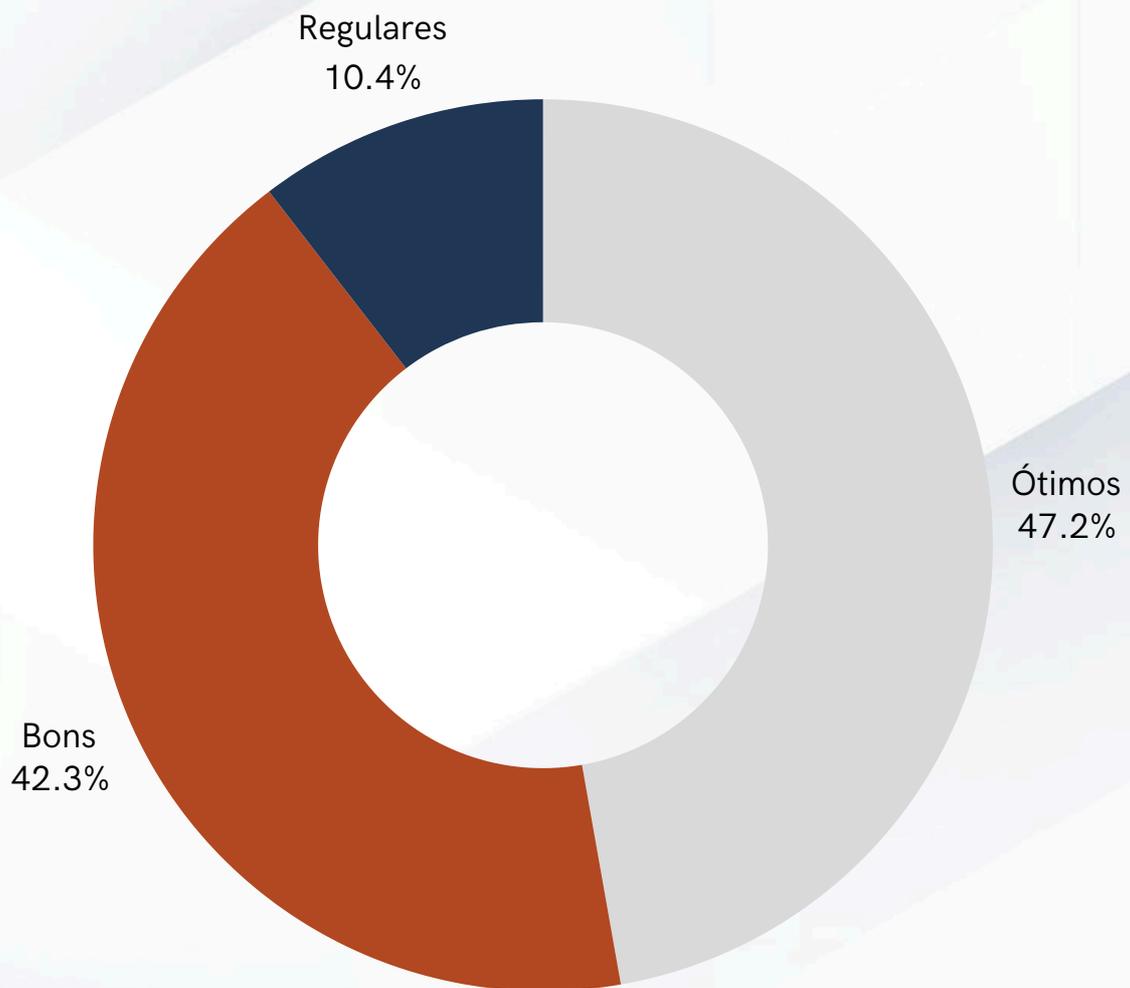


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre as condições dos equipamentos e ferramentas disponibilizados aos colaboradores indicam uma percepção majoritariamente positiva, mas também sugerem oportunidades para melhorias. 47,2% dos funcionários consideram os equipamentos e ferramentas ótimos, enquanto 42,3% os consideram bons, totalizando 89,5% com uma opinião favorável sobre as condições dos recursos utilizados no trabalho.

No entanto, 10,4% dos respondentes consideram as condições regulares, o que pode indicar que uma pequena parte dos colaboradores sente que os equipamentos e ferramentas fornecidos não estão totalmente adequados ou atualizados para o desempenho de suas atividades.

A empresa continuará monitorando as necessidades específicas de cada área, garantindo que todos os setores tenham acesso aos equipamentos mais adequados, em boas condições de uso. Caso necessário serão implementadas ações específicas como, a implementação de um programa de manutenção preventiva, a atualização tecnológica ou a revisão de processos para assegurar que os colaboradores tenham todas as ferramentas necessárias para realizar suas tarefas com eficiência.

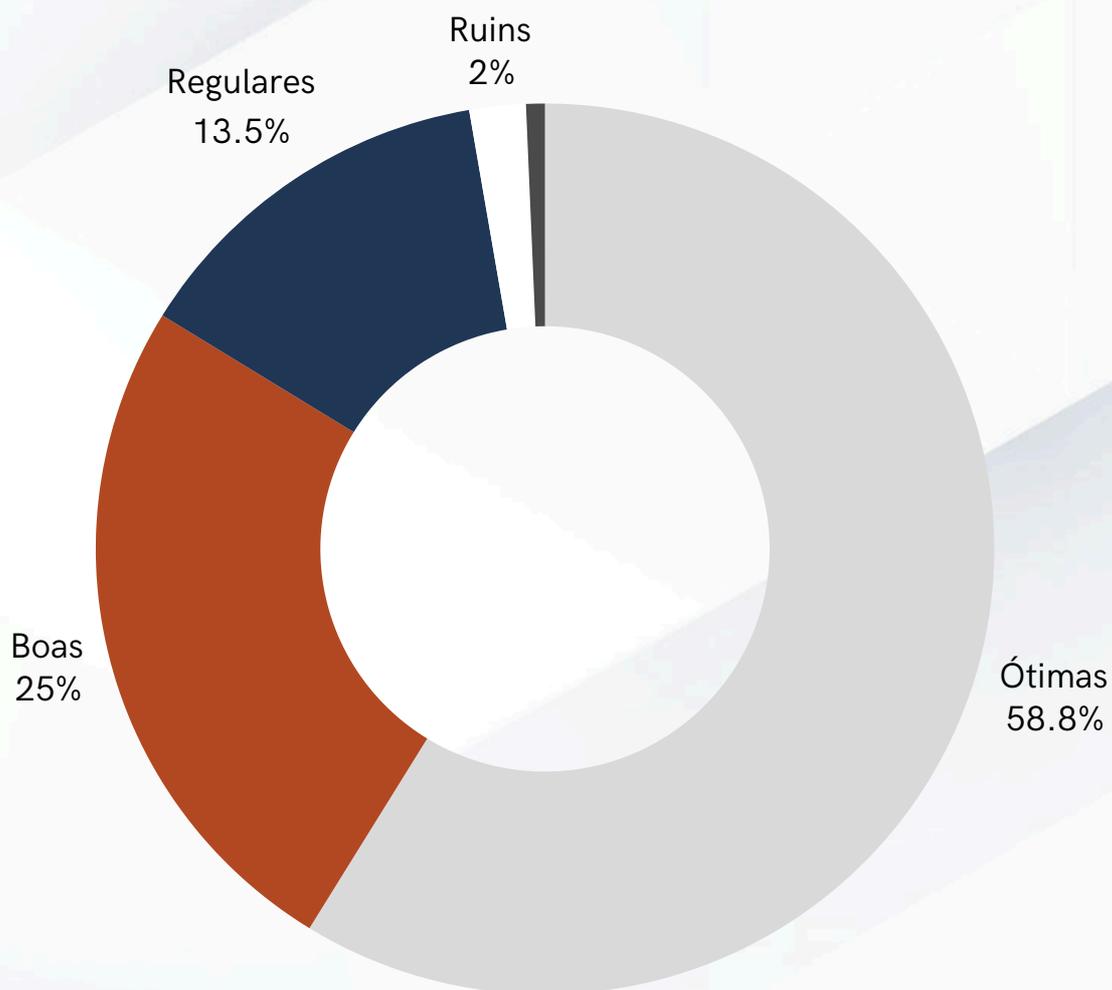


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre as condições de iluminação e temperatura no local de trabalho indicam uma percepção predominantemente positiva, mas também revelam a necessidade de atenção em áreas específicas. 58,8% dos funcionários consideram as condições ótimas, enquanto 25% as consideram boas, totalizando 83,8% com uma avaliação favorável sobre o ambiente físico de trabalho.

No entanto, 13,5% dos respondentes consideram as condições regulares, e 2,7% consideram as condições ruins ou péssimas. Esses números indicam que uma parte dos colaboradores pode estar enfrentando dificuldades relacionadas ao ambiente físico, o que pode impactar sua produtividade e bem-estar no trabalho.

A empresa continuará realizando a avaliação periódica dessas condições, envolvendo feedback contínuo dos colaboradores, o que pode ser uma forma eficaz de identificar e resolver problemas rapidamente.

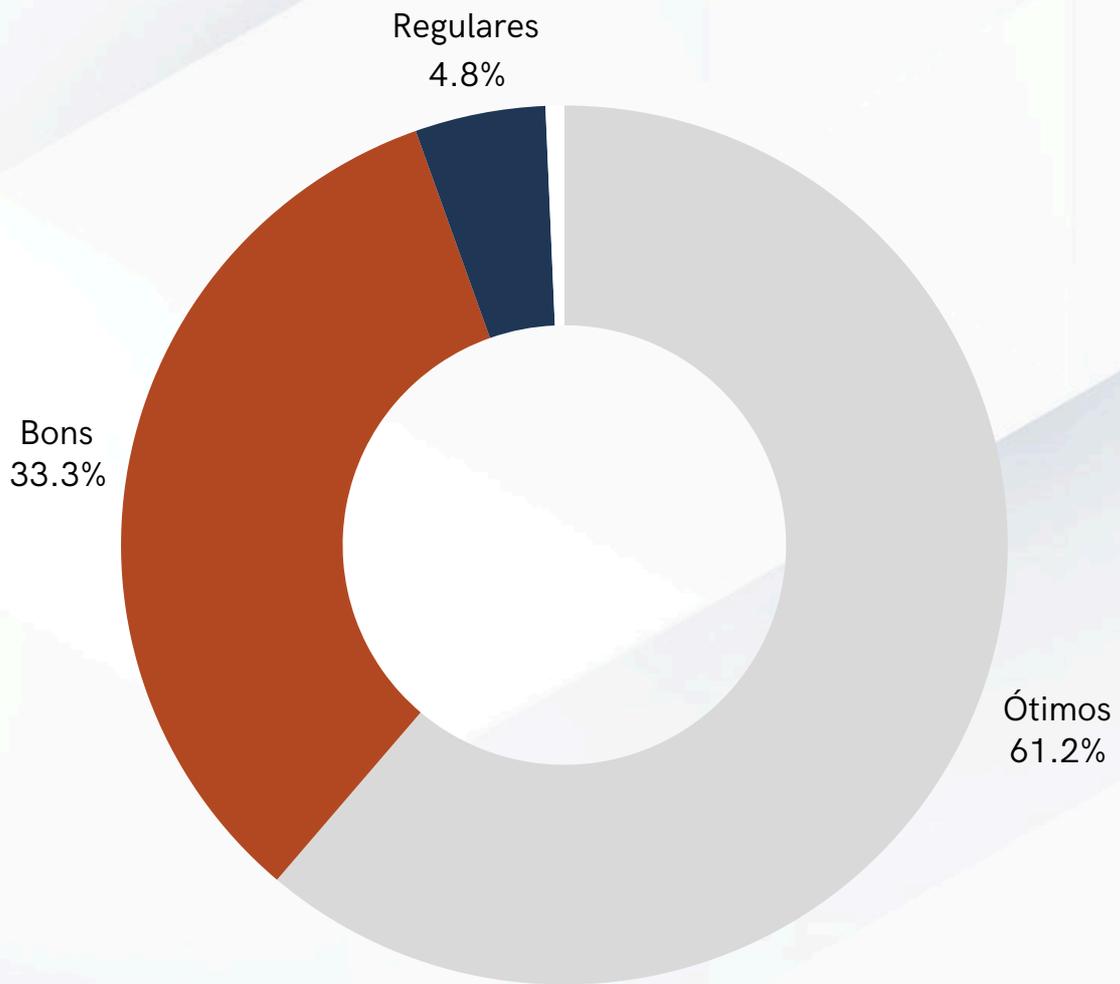


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre os processos de saúde ocupacional fornecidos pela empresa indicam uma percepção bastante positiva entre os colaboradores. 61,2% consideram os processos ótimos, e 33,3% consideram bons, totalizando 94,5% com uma avaliação favorável sobre os serviços relacionados à saúde ocupacional. Esses números refletem que a grande maioria dos funcionários reconhece e valoriza os cuidados e as iniciativas da empresa nessa área.

No entanto, 4,8% dos respondentes consideram os processos regulares, sugerindo que uma pequena parte dos colaboradores pode sentir que os processos de saúde ocupacional poderiam ser aprimorados ou melhor divulgados. Embora a maioria esteja satisfeita, a empresa se esforçará para entender melhor as expectativas desses colaboradores e identificar áreas específicas para melhorias, como acesso a serviços médicos, programas de prevenção ou promoção da saúde.

Esse esforço contínuo pode contribuir para garantir o bem-estar dos funcionários e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

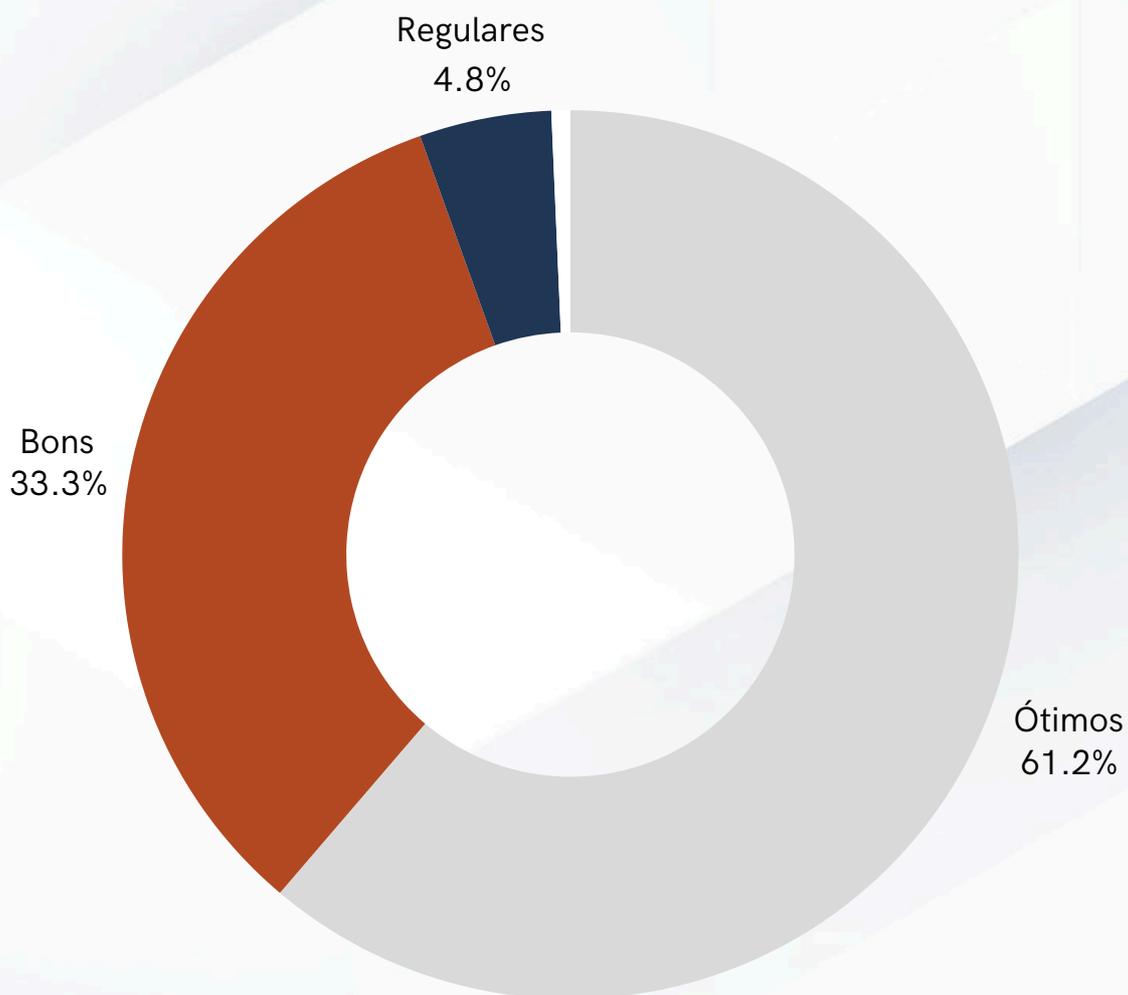


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre os processos de segurança operacional fornecidos pela empresa indicam uma percepção amplamente positiva dos colaboradores. 63,3% dos respondentes consideram esses processos ótimos, e 34,7% os consideram bons, totalizando 98% de avaliações favoráveis em relação às medidas de segurança. Esse alto índice sugere que a maioria dos funcionários reconhece a eficácia das iniciativas de segurança e se sente bem respaldada pela empresa nesse aspecto.

No entanto, 2% dos funcionários consideram os processos regulares, indicando que uma pequena parcela ainda pode sentir que há áreas de melhoria ou que os processos de segurança não são totalmente adequados às suas necessidades ou expectativas. Embora o número de respostas regulares seja baixo, a organização se esforçará para entender essas percepções mais detalhadamente, buscando identificar possíveis lacunas, como treinamentos adicionais, equipamentos de segurança ou comunicação de riscos.

Manter e aprimorar os processos de segurança operacional é fundamental para garantir não só a proteção dos funcionários, mas também para reforçar a cultura de segurança dentro da organização.

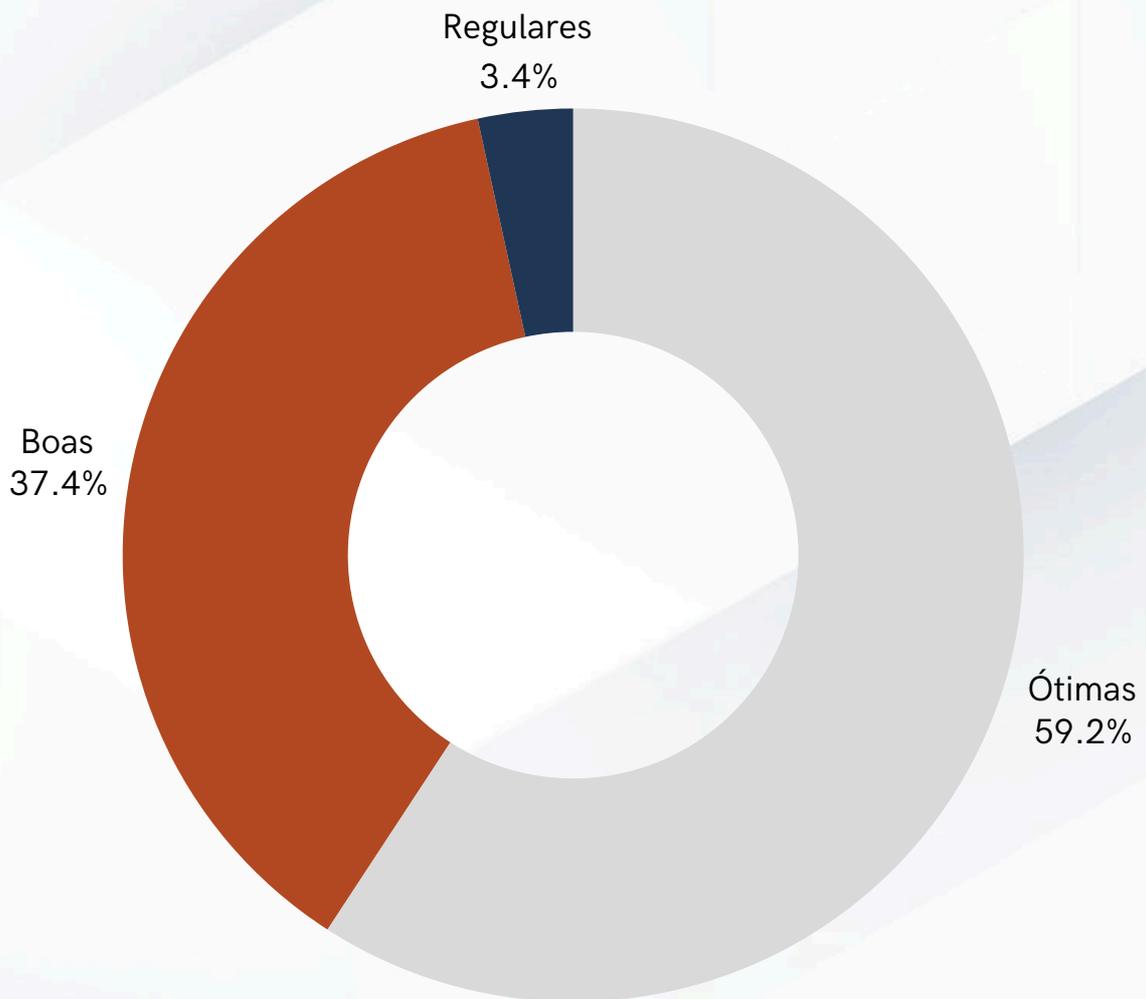


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre as ações de prevenção ambiental realizadas pela empresa revelam uma avaliação predominantemente positiva. 59,2% dos funcionários consideram as ações ótimas, e 37,4% as consideram boas, totalizando 96,6% de respostas favoráveis, o que indica um reconhecimento geral das iniciativas ambientais da empresa.

No entanto, 3,4% dos respondentes consideram as ações regulares, sugerindo que uma pequena parte dos funcionários pode perceber a necessidade de melhorias ou mais iniciativas no que diz respeito à prevenção ambiental. A empresa se esforçará para entender mais profundamente as áreas onde os colaboradores sentem que as ações podem ser mais eficazes ou amplificadas, como em programas de reciclagem, redução de desperdícios ou conscientização ambiental.

A continuidade e ampliação das ações de prevenção ambiental não só contribuirão para a sustentabilidade da empresa, mas também fortalecerão o compromisso com a responsabilidade social e ambiental, valorizado por muitos funcionários.

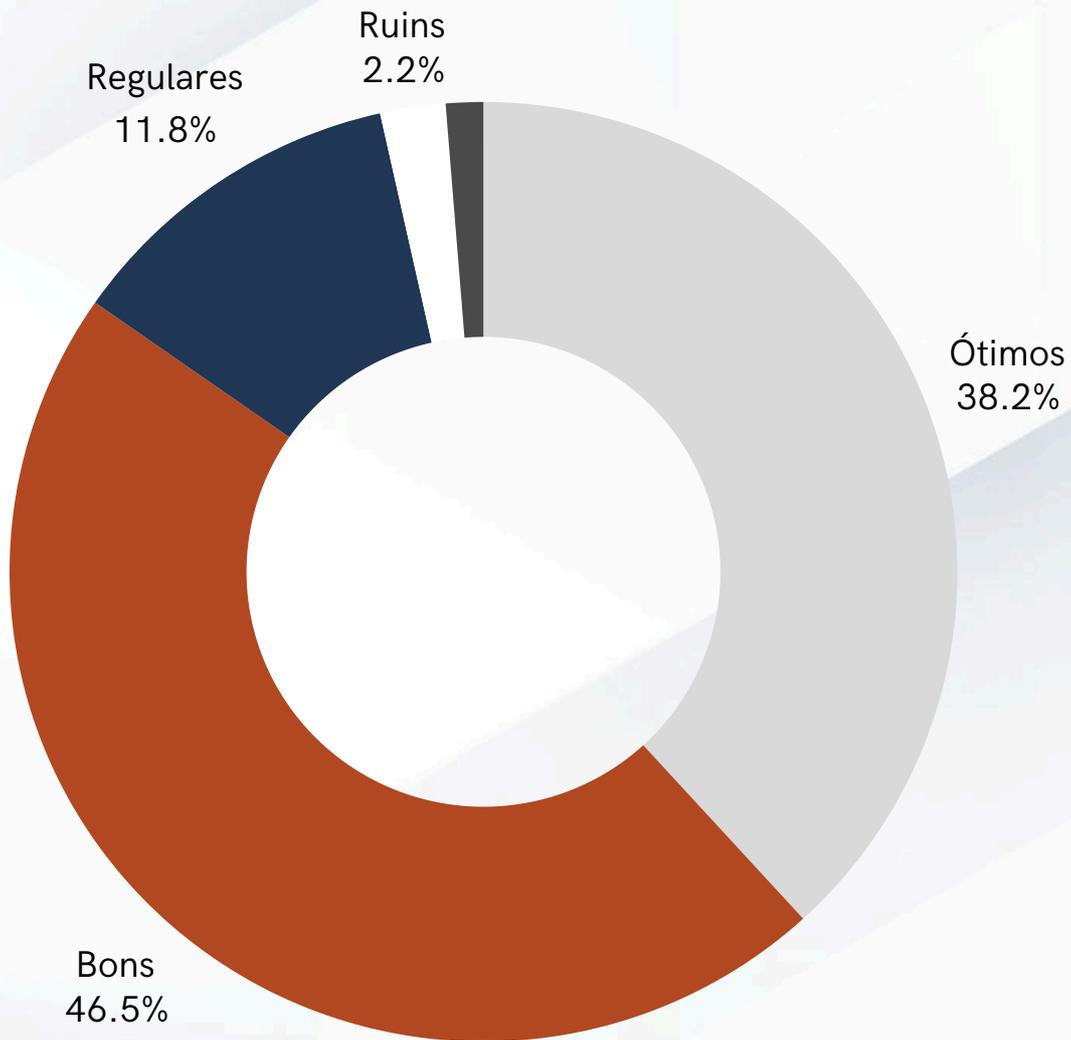


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre os treinamentos proporcionados pela empresa indicam uma percepção relativamente positiva por parte dos funcionários. 38,2% dos respondentes consideram os treinamentos ótimos, enquanto 46,5% os consideram bons, totalizando 84,7% de avaliações favoráveis. Isso sugere que uma grande maioria dos funcionários reconhece o valor e a qualidade dos treinamentos oferecidos pela empresa.

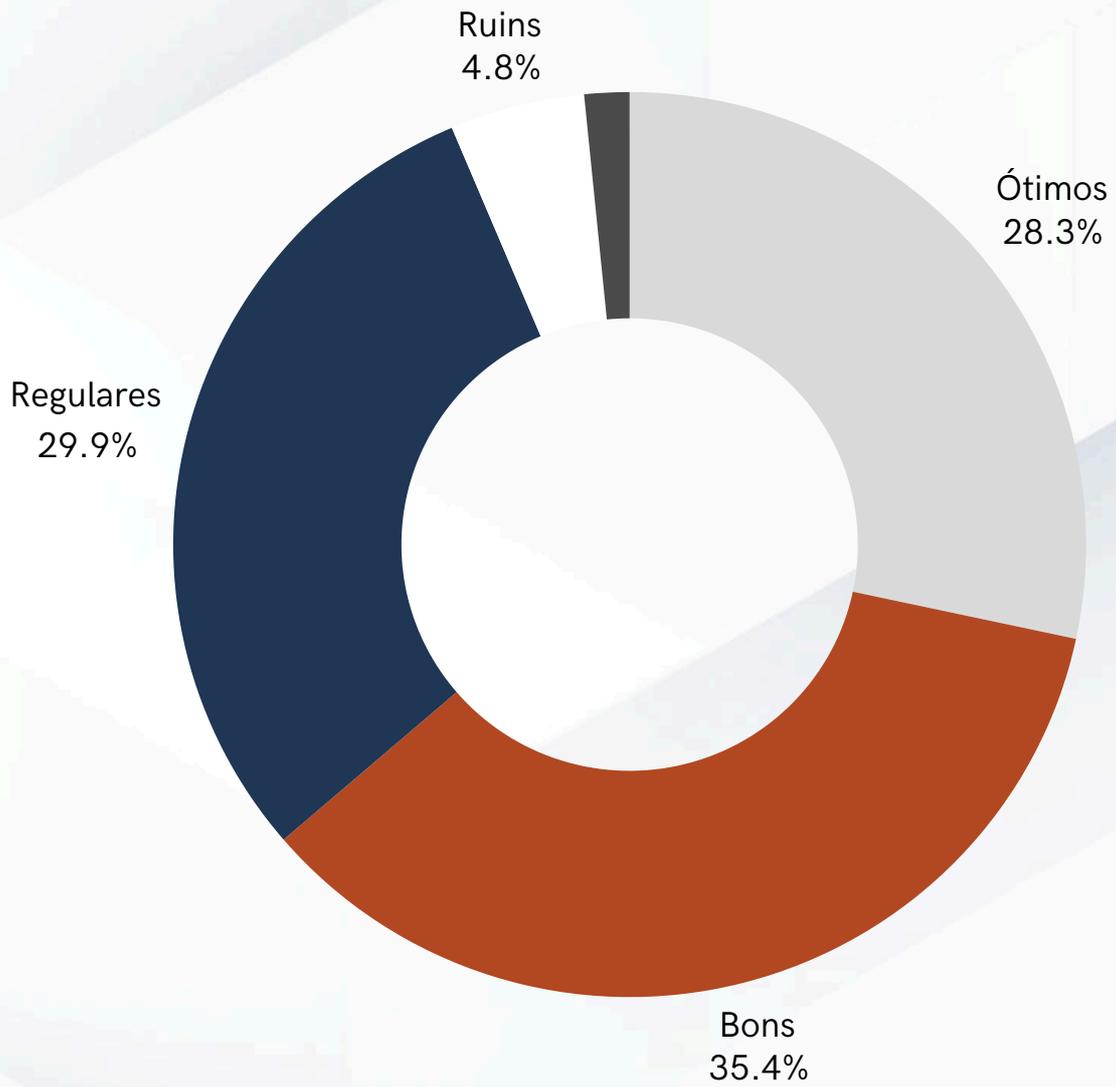
No entanto, 11,8% dos funcionários consideram os treinamentos regulares, indicando que uma parcela dos colaboradores pode sentir que os programas de capacitação não atendem totalmente às suas expectativas ou necessidades. A empresa irá explorar o feedback dessa parte dos funcionários para identificar áreas específicas de melhoria, como conteúdo mais alinhado com as necessidades de cada área, maior interatividade nos treinamentos, ou mais oportunidades para treinamento prático.

Investir em treinamentos contínuos e personalizados não só fortalece as competências da equipe, mas também aumenta o engajamento e a satisfação dos funcionários, contribuindo para o crescimento coletivo da organização.



ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre os benefícios fornecidos pela empresa indicam uma percepção diversa por parte dos funcionários. Enquanto 28,3% consideram os benefícios ótimos e 35,4% os consideram bons, somando 63,7% de respostas favoráveis, há uma parcela significativa, 29,9%, que os considera regulares. Além disso, 4,8% dos respondentes consideram os benefícios ruins e 1,6% os consideram péssimos, sugerindo que uma parte dos funcionários não está totalmente satisfeita com as ofertas atuais. Esses resultados indicam que, a maioria dos colaboradores tem uma avaliação positiva sobre os benefícios, uma considerável parcela sente que as opções podem ser aprimoradas. A empresa irá investir em aprimorar a comunicação com relação aos benefícios que os contratos estipulam, assim como o previsto em Convenção Coletiva de Trabalho.

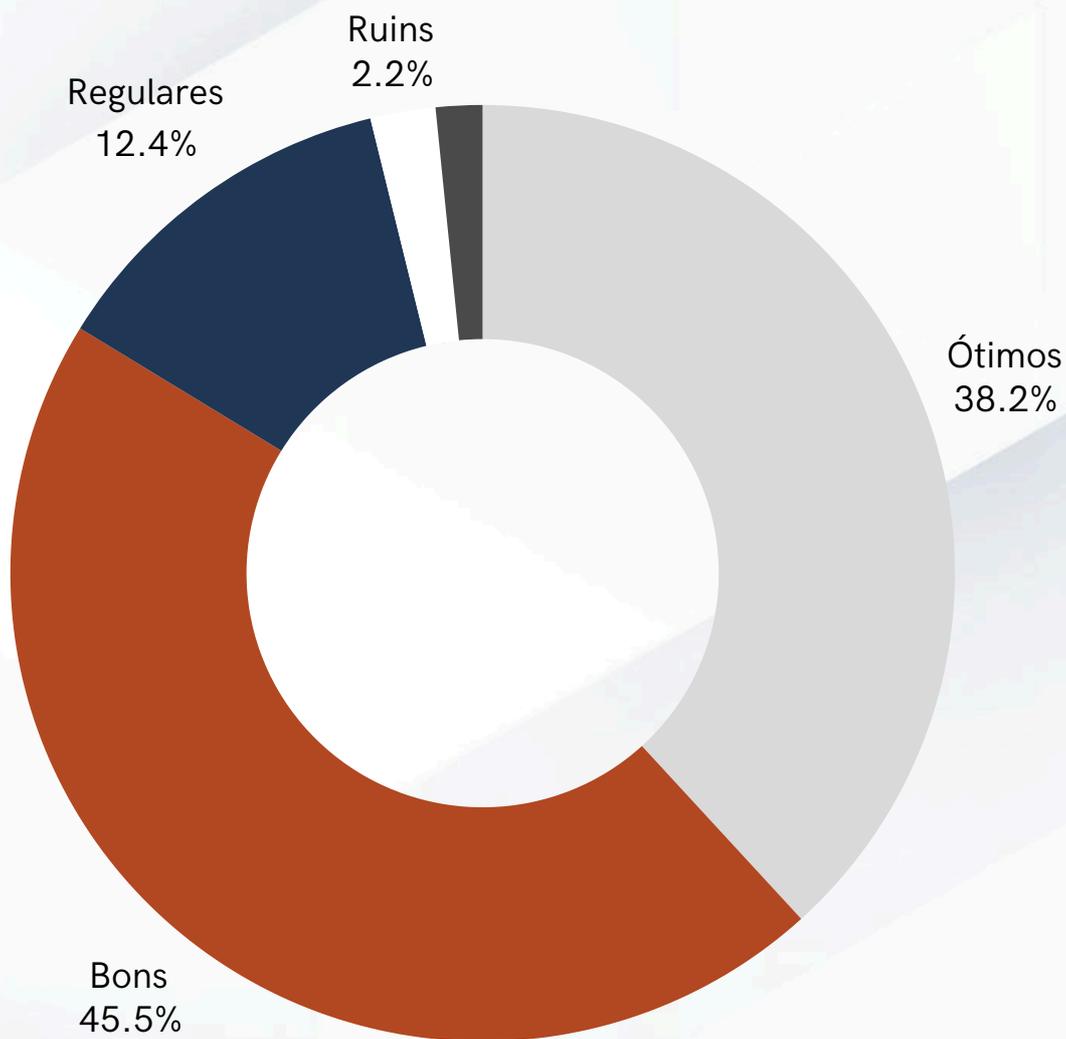


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados sobre os momentos de integração da empresa indicam uma percepção positiva, mas com algumas oportunidades de melhoria. 45,5% dos funcionários consideram os momentos de integração bons e 38,2% os consideram ótimos, totalizando 83,7% de respostas favoráveis. Isso sugere que a maioria dos funcionários está satisfeita com as ações de integração realizadas pela empresa.

Entretanto, 12,4% consideram os momentos de integração regulares, e 2,2% os consideram ruins, o que sinaliza que uma pequena parte dos funcionários pode não estar completamente envolvida ou satisfeita com esses momentos. A empresa irá investir na implementação de feedbacks mais frequentes sobre esses eventos, com o intuito de entender as áreas que podem ser melhoradas, como maior diversidade de atividades, melhor comunicação ou integração com outras áreas.

A melhoria contínua nos momentos de integração pode fortalecer o vínculo entre os funcionários e a cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais coeso e colaborativo.

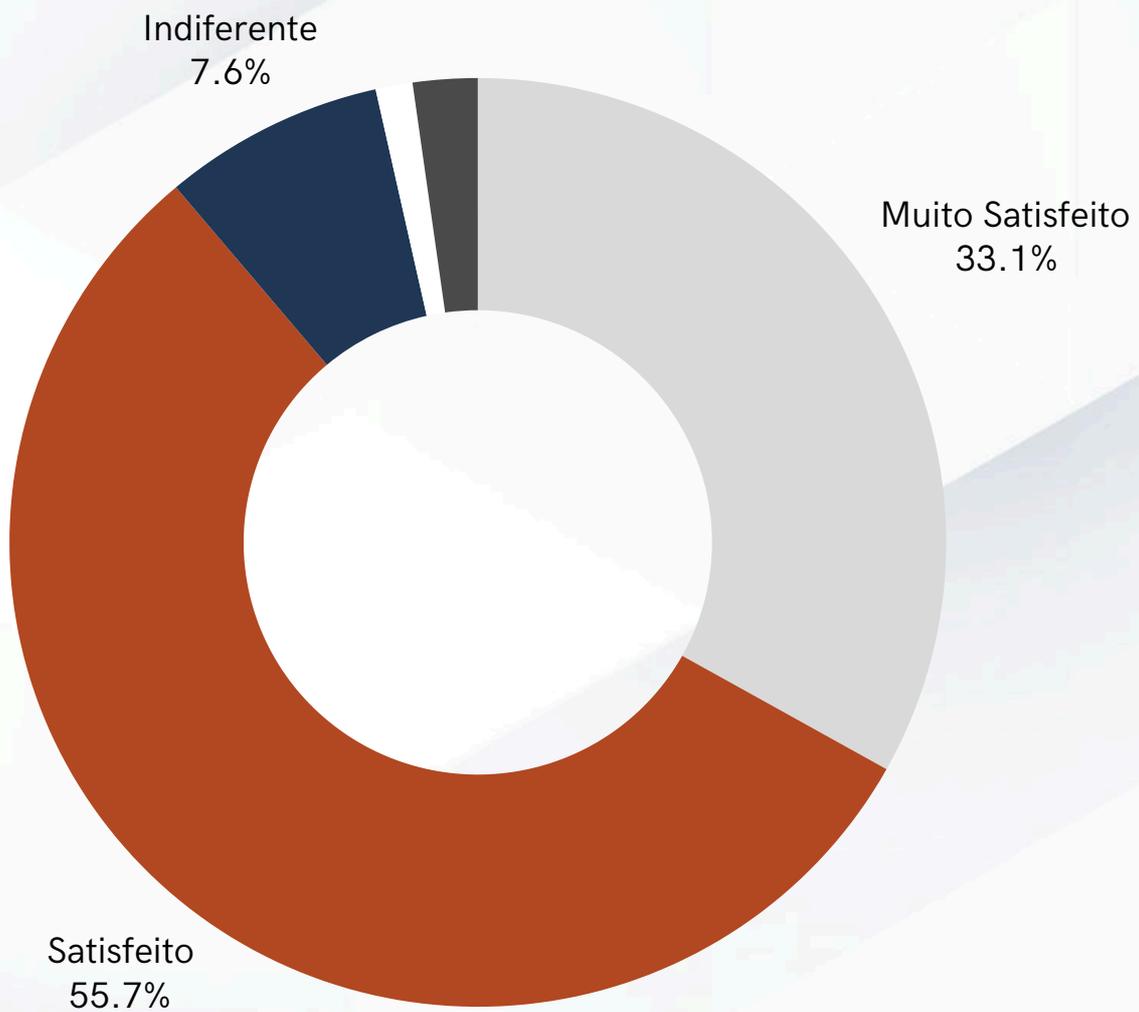


ESTRUTURA / RECURSOS

Os resultados da última questão sobre a satisfação geral demonstram uma avaliação extremamente positiva por parte dos funcionários. 33,1% se consideram muito satisfeitos, enquanto 55,7% se consideram satisfeitos, somando 88,6% de funcionários satisfeitos com a empresa. Esse índice é bastante significativo, indicando que a maioria dos colaboradores está alinhada com a visão e as práticas da organização, o que é um reflexo de uma cultura positiva e de boas condições de trabalho.

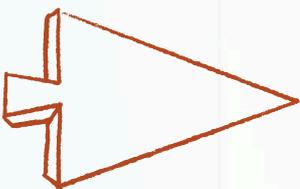
Apesar dessa alta taxa de satisfação, 7,6% dos funcionários se consideram indiferentes, o que sugere que, embora a maioria esteja satisfeita, ainda há espaço para engajamento adicional. A empresa usará esse dado para identificar áreas específicas de melhoria, como oportunidades de crescimento, reconhecimento ou desenvolvimento profissional, de modo a aumentar ainda mais o índice de satisfação geral.

A alta taxa de satisfação reflete um bom desempenho da empresa em diversos aspectos, mas também oferece uma oportunidade para fortalecer ainda mais a relação com os funcionários, abordando as necessidades daqueles que se mostram indiferentes ou que podem não estar totalmente engajados.



ANÁLISE

A pesquisa realizada com os 314 funcionários da CCT Conceitual Construções fornece uma visão abrangente sobre diversos aspectos do ambiente de trabalho e da cultura organizacional da empresa. De maneira geral, os resultados indicam que a maioria dos colaboradores se sente satisfeita e envolvida com a empresa, o que é um indicativo positivo de que a organização está atendendo às expectativas de grande parte de sua força de trabalho.



ANÁLISE

Pontos Positivos:

- **Alto Índice de Satisfação:** Com 88,6% dos funcionários se considerando satisfeitos ou muito satisfeitos, a pesquisa revela que a empresa está proporcionando um ambiente de trabalho satisfatório para a maioria dos seus colaboradores.
- **Relacionamento e Colaboração:** A maioria dos funcionários percebe um bom relacionamento com suas equipes e com os colegas de trabalho. Além disso, 57,1% consideram que as pessoas ao seu redor atuam de forma colaborativa, o que reforça um bom ambiente de trabalho.
- **Engajamento e Orgulho:** A pesquisa revela também que grande parte dos funcionários se sentem empolgados para atingir seus objetivos no trabalho (79,2%) e orgulhosos de seu trabalho, com 80,6% se sentindo confiantes para compartilhar suas atividades com amigos e familiares.

ANÁLISE

Áreas de Oportunidade:

- **Participação na Pesquisa:** A participação de 62,92% dos funcionários na pesquisa ficou abaixo da meta estipulada de 85%. Esse dado sugere que há uma oportunidade de engajar mais colaboradores em futuras pesquisas ou processos de feedback, visando aumentar a representatividade das respostas.
- **Integração e Comunicação:** Embora a maioria tenha uma opinião positiva sobre os momentos de integração e os canais de comunicação da empresa, há uma pequena parcela de funcionários que considera essas ações regulares ou ruins. Isso sugere que a empresa pode trabalhar em aprimorar a eficácia e a inclusão desses processos, garantindo que todos os colaboradores se sintam completamente engajados.

ANÁLISE

Conclusão:

De maneira geral, os resultados da pesquisa indicam que a CCT Conceitual Construções é uma empresa bem-sucedida em criar um ambiente de trabalho que promove satisfação, colaboração e envolvimento de seus funcionários. No entanto, há áreas específicas que podem ser aprimoradas. A empresa continuará a investir em melhorias contínuas, com o objetivo de aumentar o bem-estar, o desenvolvimento profissional e a satisfação geral de seus colaboradores.

Esses insights fornecem à empresa uma base sólida para implementar ações e estratégias de melhoria, garantindo que a maioria dos colaboradores não só permaneça satisfeita, mas também se sinta ainda mais valorizada e engajada com a missão e os valores organizacionais.

DEPOIMENTOS

01

Estou iniciando na CCT no contrato da Revap, porém estou contente com a distribuição de atividade e de sempre escutar feedbacks positivo de ex funcionários da CCT.

02

Estou a aproximadamente 3 meses e estou muito satisfeito em trabalhar na CCT.

03

"Muito satisfeito por ter trabalhado com a CCT. "

04

"A empresa ela é legal, obrigado pela atenção "

DEPOIMENTOS

05

Recebi uma oportunidade com a CCT e sou muito respeitada e amo trabalhar com vocês. Obrigada 😊

06

Boa gestão.

07

Gostaria de continuar trabalhando na empresa por muito tempo, excelente estrutura.

08

Ótima pesquisa, para avaliação de bons resultados da empresa.

DEPOIMENTOS

09

Parabenizar a empresa pela oportunidade e por valorizar seus profissionais e da suporte necessários para termos um melhor desempenho nas nossas atividades.

10

Como Analista Administrativo na CCT Conceitual, especificamente no contrato de Macaé III, tenho orgulho de fazer parte de uma equipe que valoriza tanto o crescimento individual quanto o coletivo. Minha função como *Preposto Administrativo (interino)* me dá a oportunidade de estar na linha de frente, trabalhando diretamente com processos cruciais, e garantir que as rotinas sejam cumpridas com excelência.

11

O que mais me motiva é saber que o trabalho que realizo aqui tem impacto direto no crescimento da CCT Conceitual, e isso me dá orgulho de compartilhar com amigos e familiares onde trabalho. Valorizo o relacionamento com meus colegas e a transparência que permeia nossas interações, e busco sempre contribuir para o ambiente harmonioso que tanto nos caracteriza.

DEPOIMENTOS

12

Empresa forte, correta, promissora!

13

Ótima empresa.

14

Nada a reclamar. Somente agradecer a equipe.

15

Parabenizar a empresa pela oportunidade e por valorizar seus profissionais.

CLIENTES

A satisfação do cliente deve ser um objetivo a ser alcançado em qualquer organização. Isso possibilita compreender como ele avalia seu relacionamento com a empresa e o que ele pensa sobre a qualidade dos serviços, produtos ou do atendimento que recebe.



O questionário de Pesquisa de Satisfação de Cliente era composto por 14 perguntas fechadas e com espaço para observações. Os questionários foram enviados e respondidos de forma online. Vale ressaltar que a identificação do responsável pelo preenchimento não era obrigatória.



Foram respondidos 06 questionários, por representantes de 06 contratos diferentes da organização, todos os contratos eram com o cliente Petrobras.

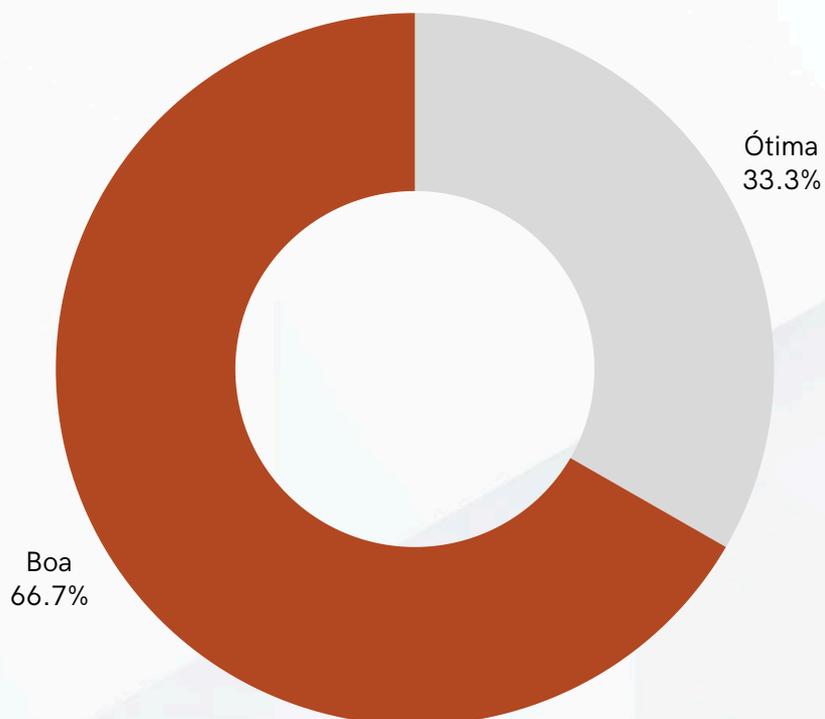


CLIENTES



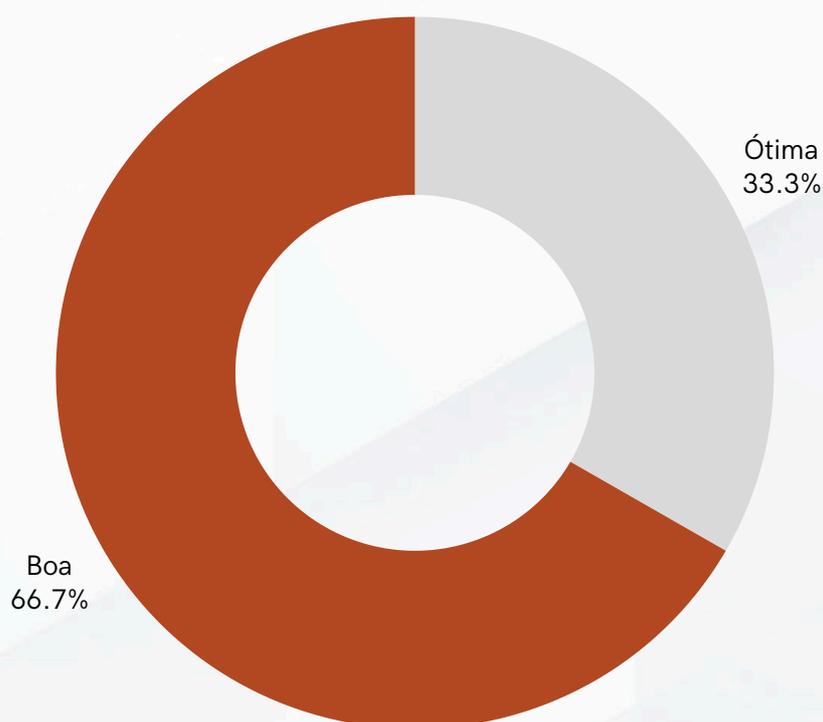
CLIENTES

A resposta dos representantes dos clientes sobre a imagem corporativa da CCT Conceitual é bastante positiva, com 33,3% considerando a imagem como ótima e 66,7% considerando como boa. Esse resultado revela que a maioria dos representantes vê a empresa de maneira favorável o que é considerado muito satisfatório.



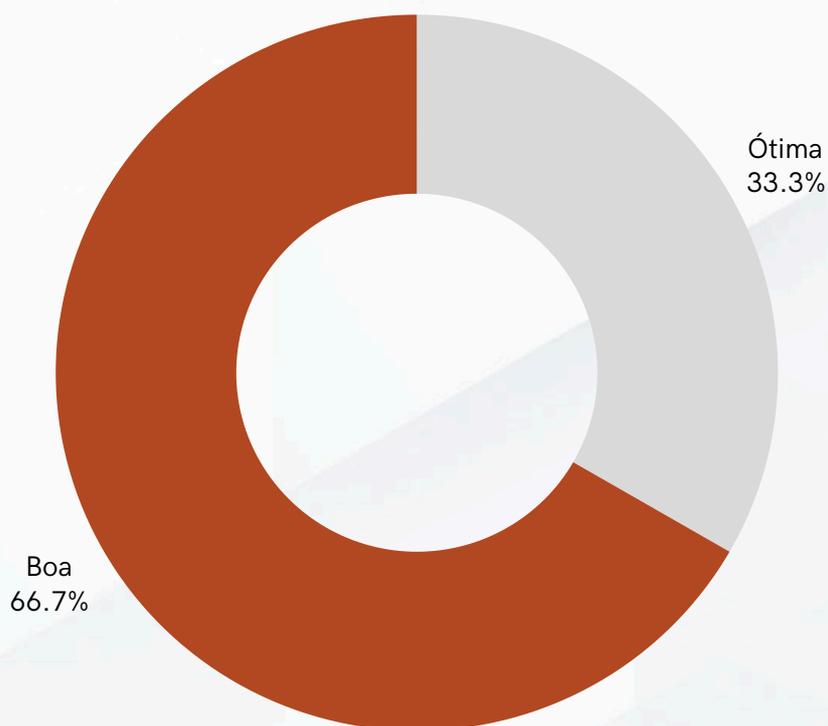
CLIENTES

Quando questionados em relação ao cumprimento dos prazos contratuais por parte da CCT Conceitual, 33.3% consideram bom e 66.7% consideram ótimo o cumprimento avaliação do cumprimento dos prazos contratuais pela CCT Conceitual pelos representantes dos clientes é extremamente positiva, com 66,7% considerando o cumprimento dos prazos ótimo e 33,3% considerando bom. Esse resultado é muito satisfatório, pois demonstra que a maioria dos representantes reconhece a empresa como eficiente e confiável em relação a um dos aspectos mais críticos do setor: o cumprimento de prazos



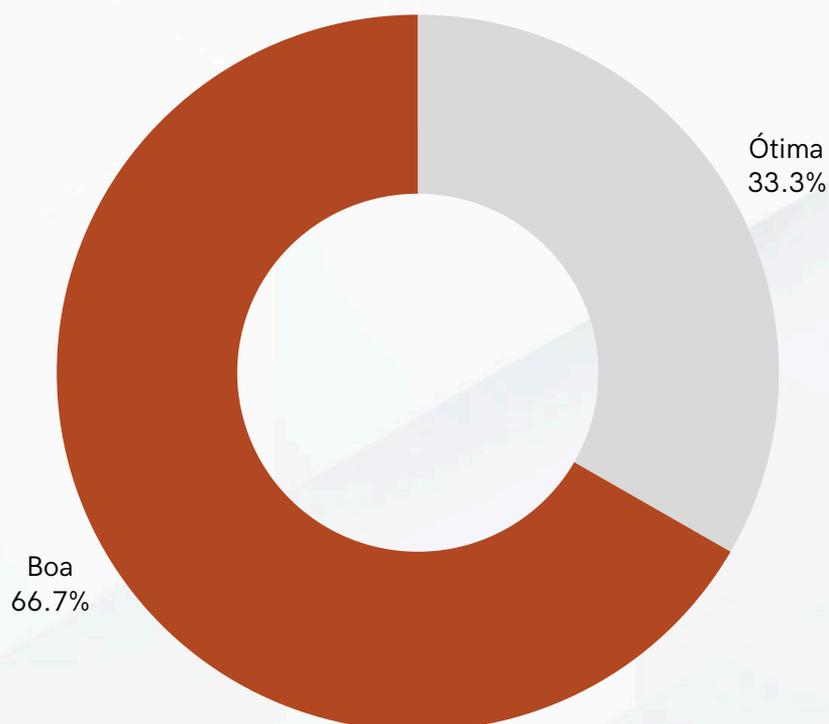
CLIENTES

A avaliação das ações desenvolvidas pela CCT Conceitual para a preservação da saúde e integridade física de seus colaboradores é extremamente positiva, com 66,7% dos representantes dos clientes considerando as ações boas e 33,3% considerando ótimas. Esse resultado reflete um compromisso da empresa com a saúde e bem-estar dos colaboradores, além de evidenciar que suas práticas estão sendo bem recebidas pelos clientes.



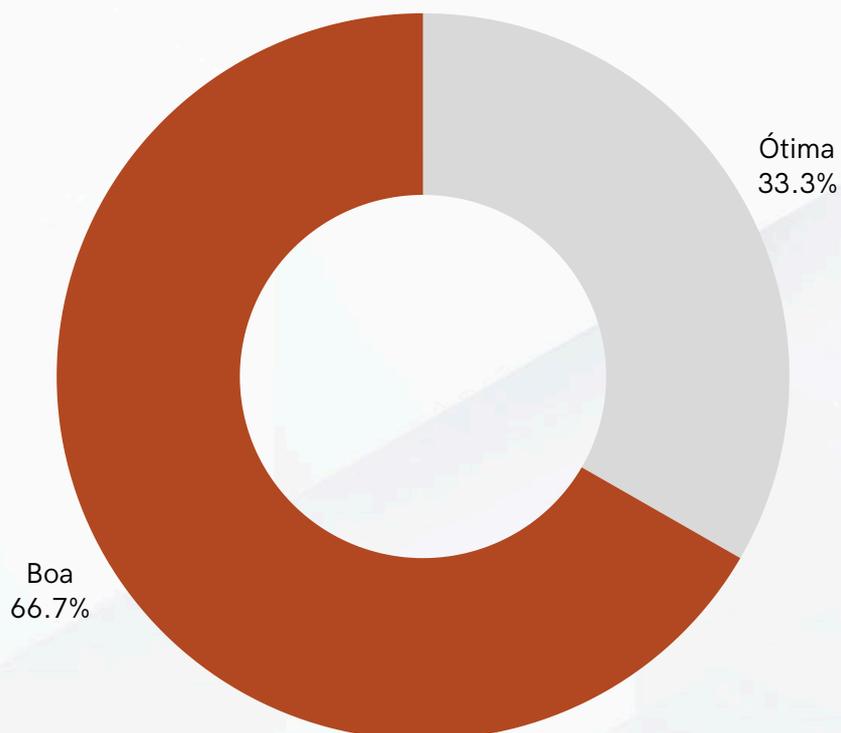
CLIENTES

A avaliação sobre a segurança e salubridade do ambiente de trabalho oferecido pela CCT Conceitual, tanto para colaboradores quanto subcontratados, é muito satisfatória, com 66,7% dos representantes dos clientes considerando o ambiente de trabalho bom e 33,3% considerando ótimo. Esses resultados indicam que a empresa tem conseguido proporcionar um ambiente seguro e saudável para seus colaboradores, refletindo uma gestão eficaz das condições de trabalho.



CLIENTES

A avaliação da qualidade dos serviços prestados pela CCT Conceitual, com 66,7% dos representantes dos clientes considerando o serviço ótimo e 33,3% considerando bom, é extremamente satisfatória. Isso reflete um alto nível de aprovação por parte dos clientes em relação à performance da empresa na entrega de seus serviços. A CCT Conceitual apresenta uma qualidade de serviço excelente, com a maior parte de seus clientes avaliando-a como ótima. Embora os resultados já sejam muito positivos, a empresa pode continuar buscando a excelência em todos os aspectos para garantir que a qualidade do serviço permaneça impecável e, eventualmente, que todos os clientes passem a considerar os serviços como ótimos.



CLIENTES

A avaliação das ações de preservação do meio ambiente realizadas pela CCT Conceitual, com 50% dos representantes dos clientes considerando as ações como ótimas e 50% considerando boas, demonstra um desempenho equilibrado e positivo por parte da empresa em relação à sua responsabilidade ambiental. As ações de preservação do meio ambiente são altamente reconhecidas, com uma distribuição equilibrada entre as percepções de ótimas e boas. Isso mostra que a CCT Conceitual tem um bom desempenho em relação à sustentabilidade, mas também há uma oportunidade de solidificar ainda mais sua posição como líder em práticas ambientais, melhorando as áreas que são consideradas apenas "boas" para que todos os clientes vejam as ações como "ótimas".



CLIENTES

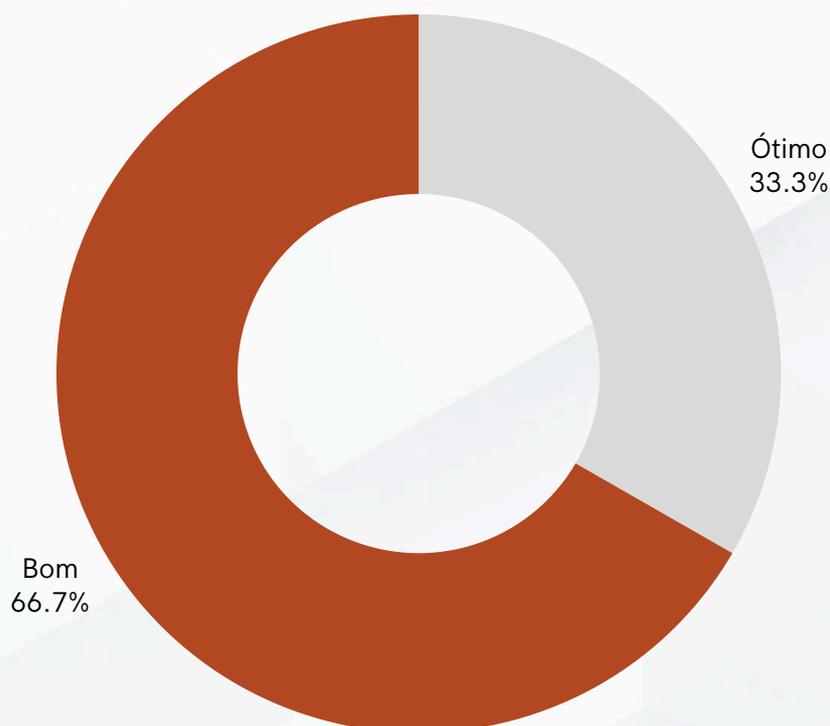
A avaliação do processo de comunicação, atendimento e relacionamento entre o cliente e a CCT Conceitual, com 50% dos representantes considerando o processo como ótimo e 50% como bom, sugere que a empresa possui uma comunicação eficaz e satisfatória com seus clientes, embora ainda haja oportunidades de aprimoramento para garantir que todos os clientes percebam o atendimento como "ótimo".

A CCT Conceitual está em um bom caminho, com uma avaliação equilibrada e muito positiva do seu processo de comunicação, atendimento e relacionamento com os clientes.



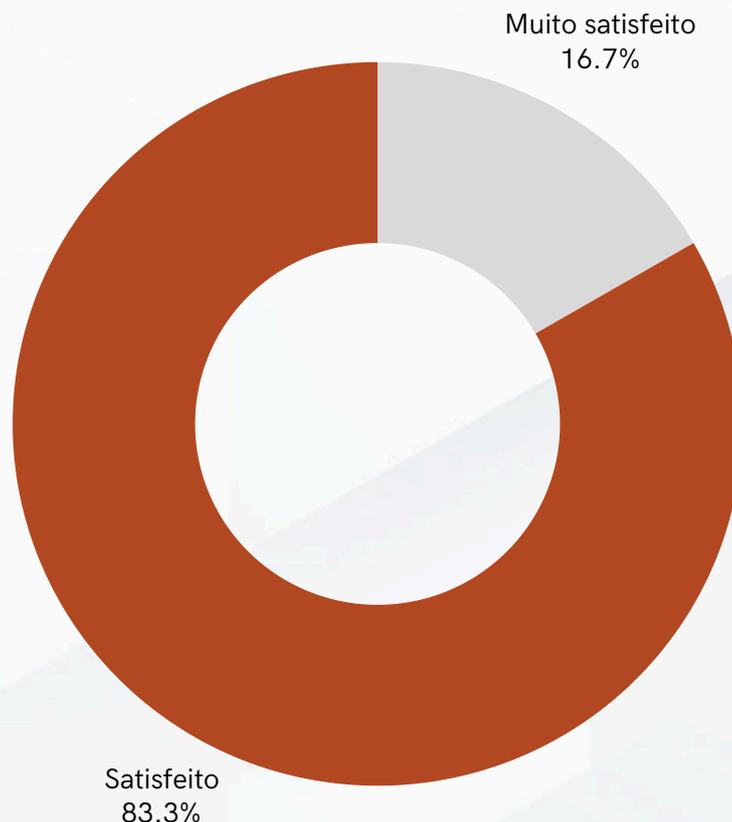
CLIENTES

A avaliação do atendimento às especificações técnicas prestadas durante as atividades da CCT Conceitual, com 66,7% dos respondentes considerando o atendimento bom e 33,3% considerando-o ótimo, revela uma boa performance da empresa. A CCT Conceitual tem um bom desempenho no atendimento às especificações técnicas, com uma parcela significativa de clientes considerando o atendimento ótimo. No entanto, sempre há espaço para melhorar, e a empresa buscará estratégias para transformar os 66,7% de avaliações boas em 100% de avaliações ótimas, garantindo um serviço técnico cada vez mais preciso e alinhado às necessidades dos clientes.



CLIENTES

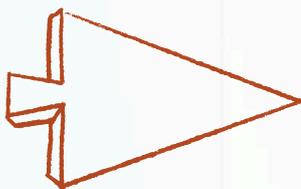
A avaliação geral sobre a relação dos representantes dos clientes com a CCT Conceitual, com 16,7% se considerando muito satisfeitos e 83,3% se considerando satisfeitos, é bastante positiva e demonstra um alto nível de satisfação. A relação da CCT Conceitual com seus clientes é muito boa, com a vasta maioria dos representantes (83,3%) expressando satisfação. A empresa está no caminho certo, e continuará implementando ações que potencializem ainda mais essa relação, visando transformar a satisfação em excelência, tornando todos os clientes muito satisfeitos com seus serviços.



ANÁLISES

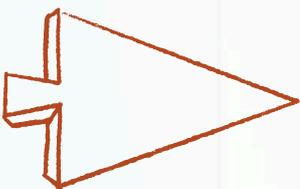
Pontos Positivos da Pesquisa de Percepção do Cliente:

- **Imagem Corporativa:** A CCT Conceitual é amplamente reconhecida por seus clientes com uma imagem respeitável e positiva. A maioria dos respondentes classificou a imagem da empresa como boa ou ótima, o que demonstra um posicionamento sólido no mercado.
- **Cumprimento de Prazos:** O cumprimento de prazos contratuais foi amplamente apreciado, com a maioria dos clientes considerando o desempenho da empresa como ótimo ou bom, o que é essencial para a confiabilidade e profissionalismo da organização.

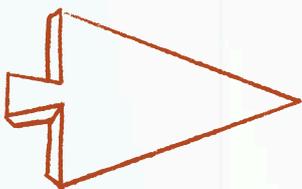


ANÁLISES

- **Qualidade dos Serviços Prestados:** A maioria dos respondentes considera a qualidade dos serviços prestados pela empresa ótima ou boa, o que é um indicativo claro da competência e eficiência da CCT Conceitual no cumprimento das expectativas de seus clientes.
- **Satisfação Geral:** O alto índice de satisfação geral é um reflexo da qualidade consistente dos serviços prestados. A maioria dos clientes se considera satisfeita ou muito satisfeita com a CCT Conceitual, o que é um excelente indicativo do sucesso da empresa em atender às expectativas e necessidades de seus clientes.



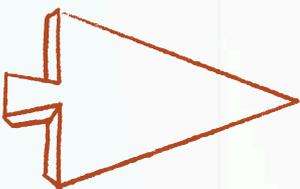
ANÁLISES



Esses pontos positivos são fundamentais para a solidificação do relacionamento com os clientes e para o fortalecimento da reputação da CCT Conceitual no mercado

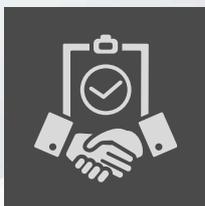
ANÁLISES

Esses resultados refletem o comprometimento da empresa com a qualidade e excelência em todas as áreas avaliadas, consolidando uma posição de destaque no mercado e reforçando sua reputação como uma organização responsável e de confiança. Para manter esse padrão de qualidade, é importante que a CCT Conceitual continue a monitorar de perto a satisfação de seus clientes e explore sempre as oportunidades de melhoria para garantir a perpetuação da excelência no relacionamento com seus stakeholders.



FORNECEDOR

Esta pesquisa visa identificar os requisitos de um cliente e quais são os fatores que podem fortalecer o relacionamento fornecedor–cliente.



O questionário aplicado aos fornecedores, além de medir o nível de satisfação dos mesmos em relação à CCT Conceitual, busca também coletar informações concernentes à adequação dos serviços fornecidos por eles com o Sistema de Gestão Integrado da mesma.



Composto por 15 perguntas fechadas, o questionário foi respondido pelos principais fornecedores, sendo estes: 02 de materiais e 10 de serviços.

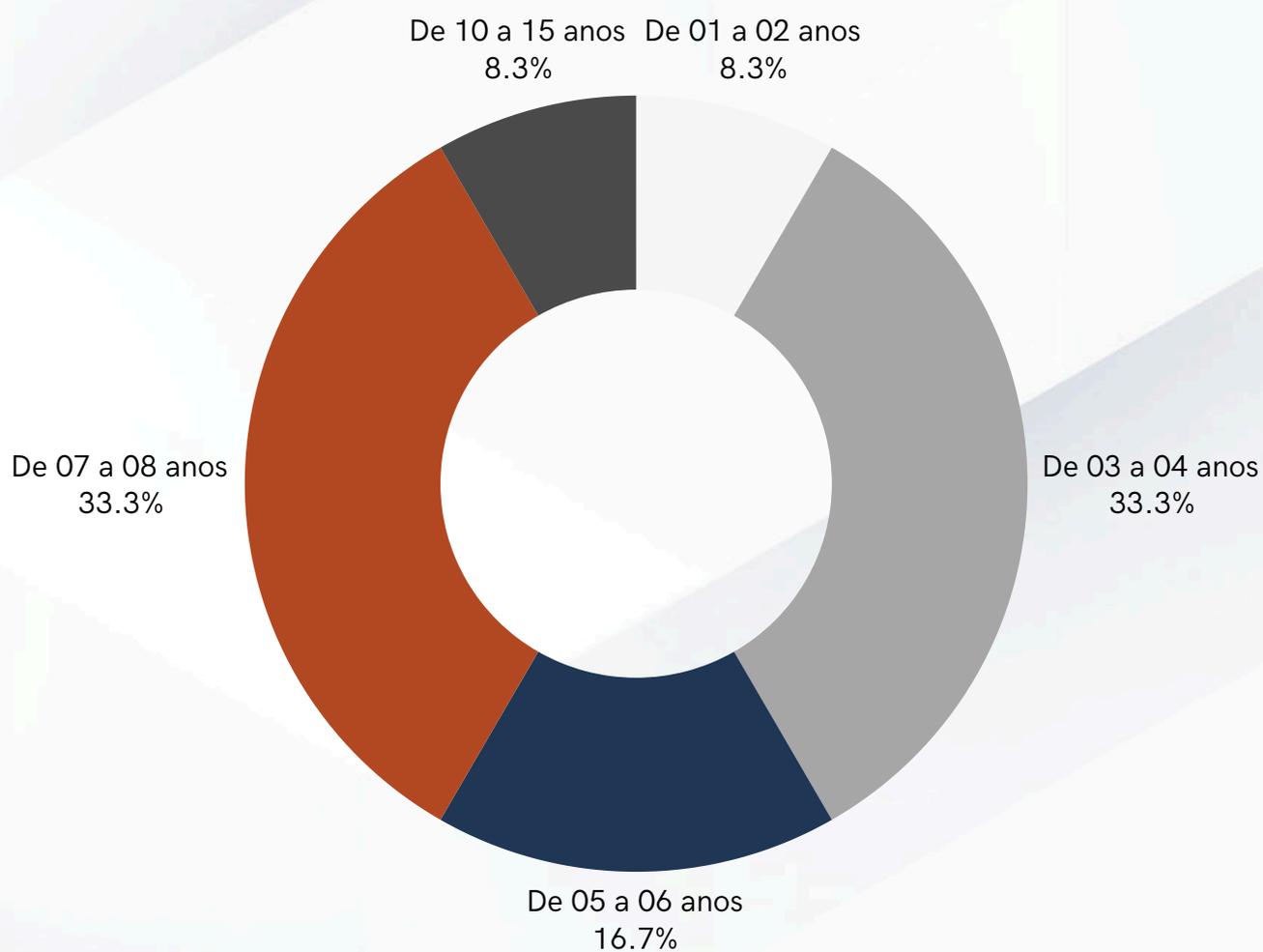


FORNECEDOR

A diversidade de tempos de fornecimento de produtos ou serviços à CCT Conceitual, conforme indicam os resultados da pesquisa, demonstra a experiência consolidada e a confiança dos fornecedores com a empresa.

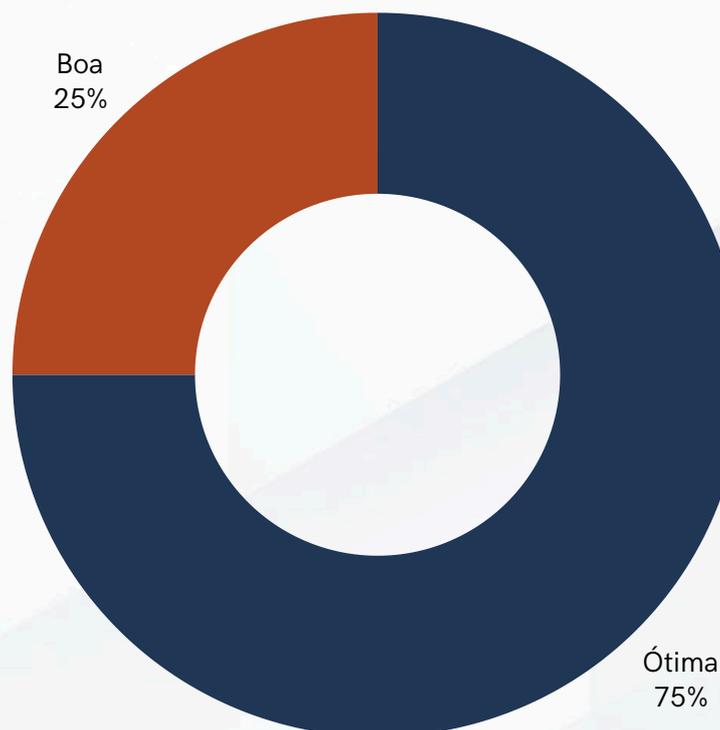
- 30.8% de 03 a 04 anos e 30.8% de 07 a 08 anos revelam que a CCT Conceitual tem estabelecido relacionamentos duradouros com uma parte significativa de seus fornecedores. Esse tempo de colaboração é indicativo de parcerias de longo prazo, o que é um reflexo da confiança mútua e da estabilidade no relacionamento comercial.
- 23.1% de 05 a 06 anos mostra que a empresa também tem fornecedores que mantêm uma colaboração de médio prazo, sugerindo que a empresa está conseguindo manter e expandir relações comerciais com diferentes tipos de fornecedores, reforçando a capacidade de adaptação e crescimento ao longo do tempo.
- 7.7% de 01 a 02 anos e 7.7% com menos de 01 ano indicam que há uma renovação constante ou a incorporação de novos fornecedores no portfólio da empresa. Isso pode refletir uma estratégia de diversificação ou expansão da rede de fornecedores para atender a novas demandas ou melhorar as condições comerciais.

Esses dados apontam que a CCT Conceitual consegue estabelecer e manter relações comerciais de sucesso com uma gama de fornecedores, tanto os de longa data quanto os mais recentes, o que fortalece sua capacidade de entregar serviços e produtos de qualidade com consistência.



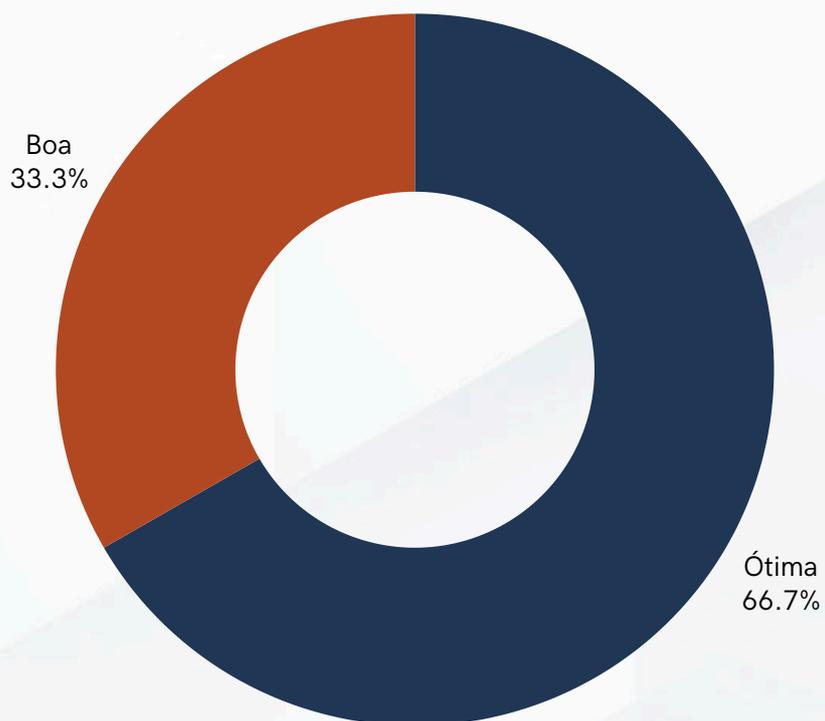
FORNECEDOR

Os resultados da pesquisa indicam que a imagem da CCT Conceitual é amplamente positiva entre seus fornecedores, com 75% considerando-a ótima e 25% considerando-a boa. Esse desempenho reflete um forte reconhecimento da qualidade e da reputação da empresa no mercado. Em resumo, a imagem corporativa da CCT Conceitual entre seus fornecedores é extremamente sólida, o que é um ponto altamente positivo para a empresa e um reflexo de sua competência, comprometimento e boas práticas no mercado. Isso fortalece ainda mais o relacionamento com fornecedores e pode ser um fator importante para a continuidade e expansão de parcerias no futuro.



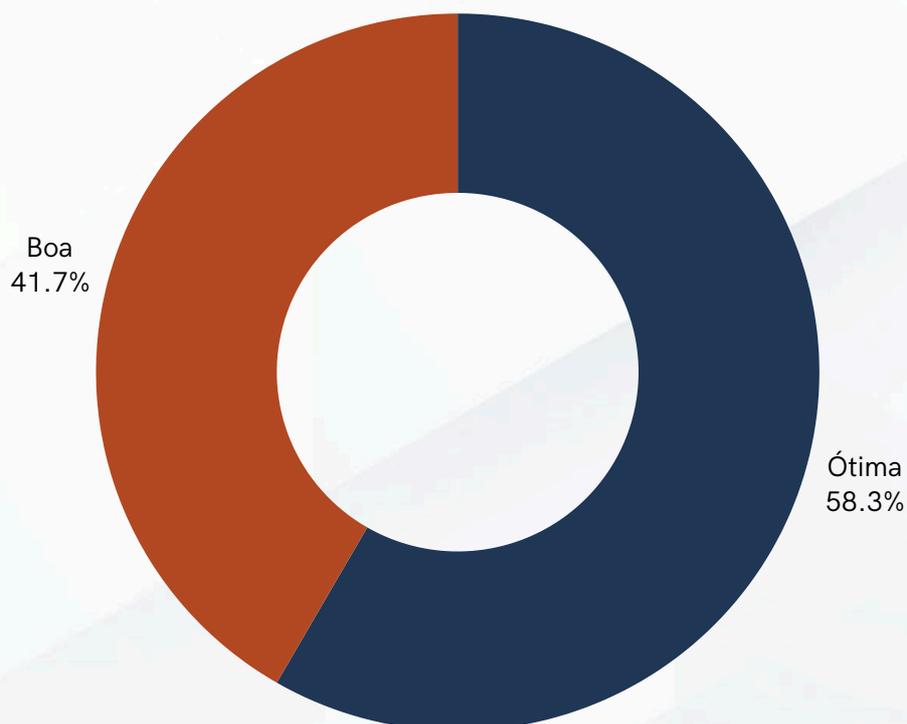
FORNECEDOR

Os resultados da pesquisa indicam que a comunicação entre a CCT Conceitual e seus fornecedores é extremamente eficaz e bem avaliada. 66.7% dos fornecedores consideram a comunicação ótima, enquanto 33.3% consideram boa. Esses índices refletem um alto grau de satisfação com os canais de comunicação e o fluxo de informações entre a empresa e seus fornecedores.



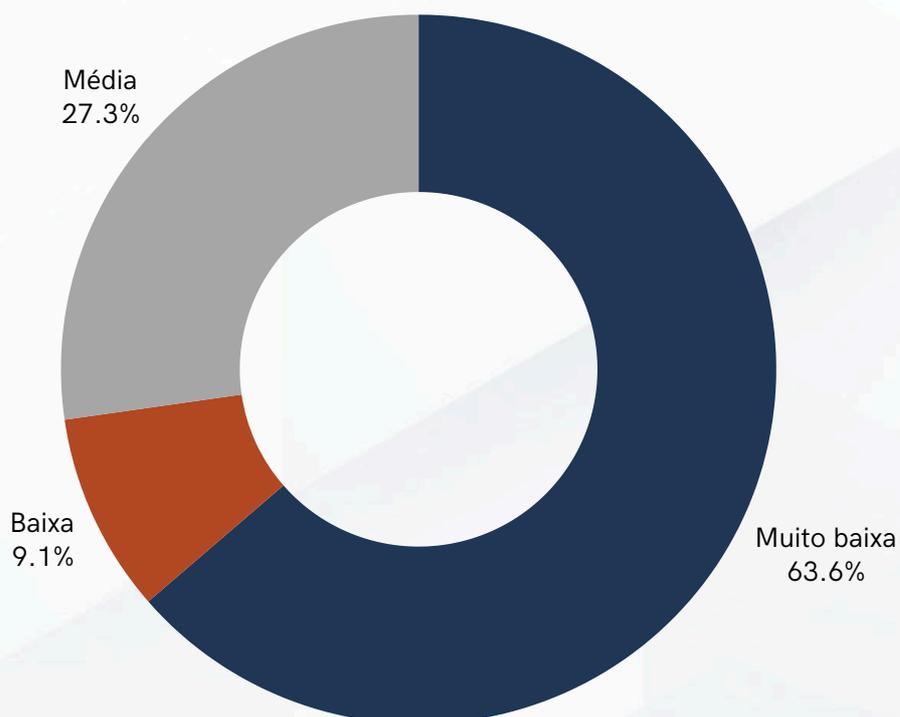
FORNECEDOR

Os resultados indicam uma avaliação altamente positiva em relação ao cumprimento de prazos por parte da CCT Conceitual. 58.3% dos fornecedores consideram o cumprimento de prazos ótimo, enquanto 41.7% consideram bom. Esses números refletem um nível elevado de satisfação com a pontualidade e o comprometimento da empresa em cumprir os prazos acordados.



FORNECEDOR

Os resultados da pesquisa indicam que a maioria dos fornecedores enxerga a interferência ambiental causada pelos serviços ou produtos de forma muito baixa, com 63.6% dos fornecedores respondendo nesse sentido. Além disso, 9.1% consideram essa interferência baixa e 27.3% a consideram média. Esses dados são muito positivos e refletem o comprometimento dos fornecedores com a sustentabilidade e a responsabilidade ambiental.



FORNECEDOR

Os resultados da pesquisa mostram que a grande maioria dos fornecedores percebe positivamente as ações de preservação da integridade física, saúde e segurança dos colaboradores. 58.3% dos fornecedores consideram essas ações ótimas, enquanto 41.7% as consideram boas. Esse resultado é altamente positivo e sugere que a CCT Conceitual adota boas práticas para garantir a segurança e o bem-estar de seus colaboradores e os de seus fornecedores.



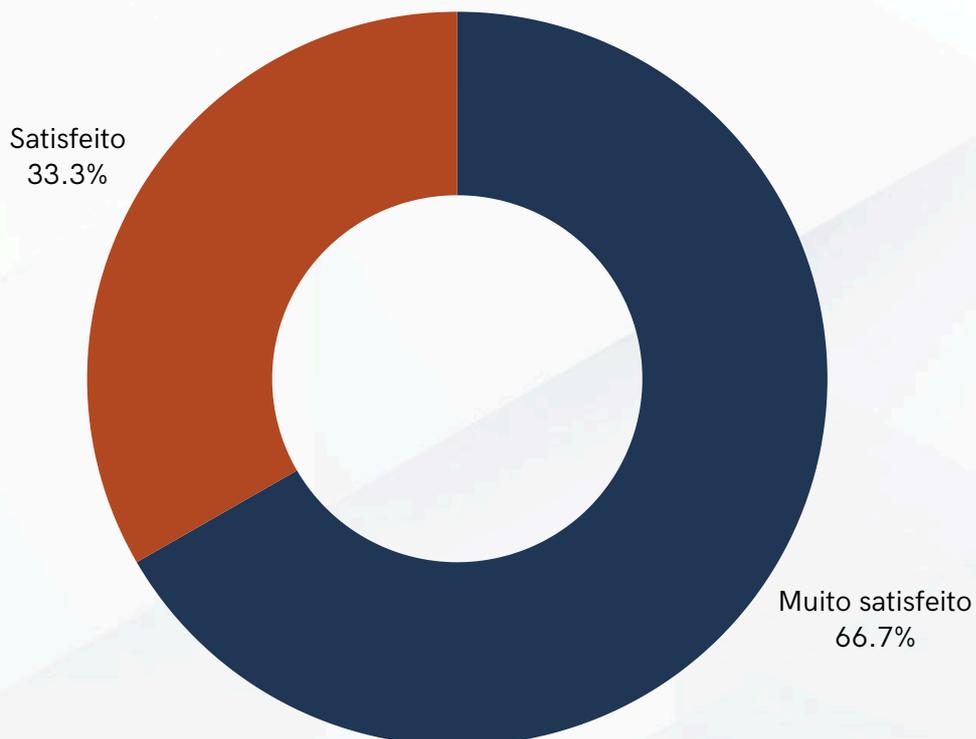
FORNECEDOR

Os resultados da pesquisa indicam que as ações de responsabilidade social dos fornecedores são, em sua maioria, entendidas como positiva. A divisão dos resultados revela que 58.3% dos fornecedores consideram as ações ótimas, enquanto 41.7% consideram as ações boas.



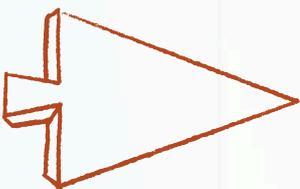
FORNECEDOR

Os resultados sobre a satisfação geral dos fornecedores em relação à CCT Conceitual são extremamente positivos. A pesquisa revela que 66.7% dos fornecedores se consideram muito satisfeitos, enquanto 33.3% se consideram satisfeitos. Em geral, a alta satisfação demonstra que a CCT Conceitual está cumprindo suas expectativas e mantendo um relacionamento saudável e produtivo com seus fornecedores.



ANÁLISES

Os resultados da pesquisa de satisfação com os fornecedores da CCT Conceitual indicam um cenário muito positivo, evidenciando a qualidade e a eficiência da empresa em diversos aspectos. O elevado índice de satisfação geral, com 66.7% dos fornecedores se considerando muito satisfeitos e 33.3% satisfeitos, é um reflexo da boa gestão de relacionamento da empresa com seus parceiros comerciais.

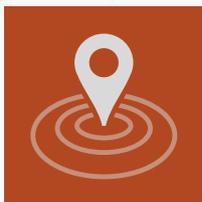


SOCIEDADE

A pesquisa foi realizada com Sociedade e Governo objetivando medir a satisfação e o conhecimento em relação a empresa.



O questionário continha um total de 12 perguntas, sendo 11 fechadas e 1 com opção de sugestão.



A aplicação se deu em comércios e empresas do entorno das instalações da organização.



Após consolidação e análise dos dados, verificou-se que a CCT Conceitual Construções é vista de modo altamente satisfatório pelos que, direta ou indiretamente, são influenciados pelos serviços prestados pela empresa.

SOCIEDADE

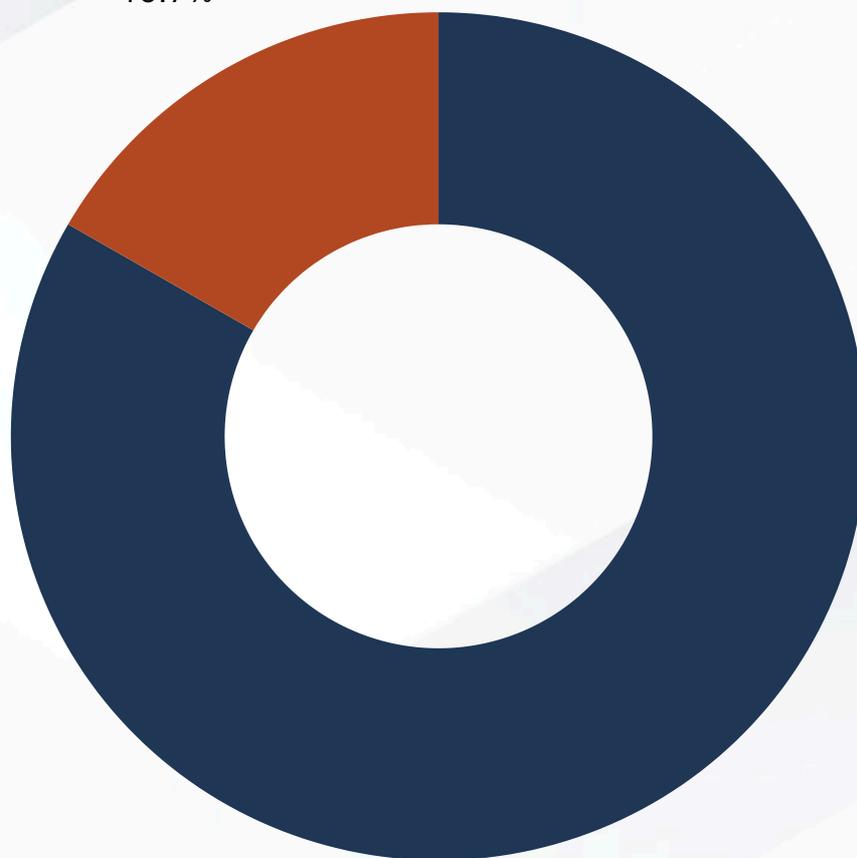
Esse resultado demonstra que a CCT Conceitual possui uma imagem positiva e um impacto significativo no desenvolvimento local. Com 83.3% dos representantes do entorno considerando sua contribuição fundamental para o desenvolvimento local, é possível concluir que a empresa tem um papel de destaque na comunidade, tanto em termos econômicos quanto sociais.

Esse elevado percentual reflete a percepção de que a empresa não apenas cumpre seu papel no mercado, mas também desempenha um papel ativo e construtivo na região em que está inserida. Essa contribuição para o desenvolvimento local pode se dar por meio de empregos gerados, investimentos em iniciativas locais, ações de responsabilidade social e parcerias comunitárias.

Para a CCT Conceitual, esse feedback é valioso, pois reforça sua posição estratégica e a importância de continuar mantendo um relacionamento saudável com a comunidade ao seu redor. Além disso, a empresa pode se utilizar desse dado para fortalecer sua imagem corporativa e ampliar suas ações voltadas à sustentabilidade e desenvolvimento social, garantindo uma percepção positiva contínua e um impacto cada vez mais relevante na região.

Em resumo, a CCT Conceitual é vista como um agente de transformação positiva, contribuindo significativamente para o progresso e bem-estar da comunidade onde opera.

Contribui razoavelmente
16.7%



Fundamental importância
83.3%

SOCIEDADE

O fato de 100% dos representantes do entorno declararem que nunca observaram práticas negativas por parte de qualquer pessoa relacionada à CCT Conceitual é um indicador extremamente positivo para a empresa. Isso demonstra que a CCT Conceitual tem se preocupado em manter padrões elevados de responsabilidade social e ética profissional, minimizando qualquer risco que possa comprometer o bem-estar da comunidade ao seu redor.

Essa percepção reflete o compromisso da empresa com a segurança, a responsabilidade ambiental e a conduta ética de seus colaboradores e parceiros. Ao garantir que suas atividades não ocasionem riscos ou danos à comunidade, a CCT Conceitual reforça sua imagem como uma organização consciente e cuidadosa com o entorno, promovendo um ambiente seguro tanto para seus colaboradores quanto para os cidadãos da região.

Esse resultado pode ser utilizado pela empresa como um diferencial competitivo e como evidência de boas práticas. Além disso, é importante que a empresa continue investindo em capacitação contínua, monitoramento de suas atividades e engajamento com a comunidade, para manter e reforçar essa percepção positiva e garantir que suas operações não causem impacto negativo em seu entorno.

Em resumo, a CCT Conceitual é vista como uma empresa responsável e preocupada com a segurança e o bem-estar da comunidade, mantendo uma relação saudável e segura com seu entorno.



Nunca
100%

SOCIEDADE

O fato de 100% dos representantes do entorno considerarem a imagem da CCT Conceitual como ótima é um excelente indicador de que a empresa possui uma reputação sólida e positiva na comunidade onde está inserida. Esse resultado reflete um alto nível de confiança, respeito e aprovação por parte daqueles que interagem diretamente com a empresa, mostrando que suas práticas, ações e postura são bem recebidas e reconhecidas.

Uma imagem corporativa ótima é um ativo valioso para qualquer organização, pois contribui para a fortaleza da sua credibilidade, facilita o relacionamento com parceiros e clientes, e pode abrir portas para novas oportunidades de negócios. Além disso, uma boa imagem também está intimamente ligada ao comprometimento da empresa com a responsabilidade social, a ética e a sustentabilidade, aspectos que parecem ser bem vistos e valorizados pelo entorno da CCT Conceitual.

Este resultado pode ser um reflexo de ações conscientes e contínuas para integrar-se positivamente à comunidade, mitigar impactos negativos e colaborar para o desenvolvimento local, como a empresa tem se mostrado preocupada em suas práticas de segurança, saúde e preservação ambiental.

Portanto, a CCT Conceitual não apenas alcançou uma imagem corporativa excelente, mas também tem sido bem-sucedida em construir uma relação de respeito e admiração com seu entorno, o que é fundamental para o sucesso sustentável e para o fortalecimento de sua posição no mercado.



Ótima
100%

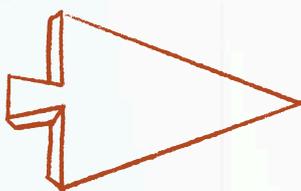
ANÁLISES

Os resultados da Pesquisa de Percepção do Entorno indicam que a CCT Conceitual Construções é amplamente reconhecida de maneira positiva e satisfatória por aqueles que, direta ou indiretamente, são impactados pelos serviços da empresa. Este é um resultado extremamente satisfatório, principalmente considerando que 100% dos representantes do entorno avaliaram a imagem da empresa como ótima.

Esse dado reflete não apenas o respeito e confiança que a empresa conquistou, mas também sua capacidade de integrar-se de forma positiva e sustentável ao contexto local. A imagem corporativa excelente é uma poderosa vantagem competitiva, pois sinaliza que a empresa adota práticas que são bem recebidas pela comunidade e contribui de maneira construtiva para o seu desenvolvimento.

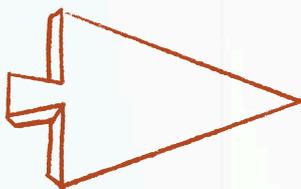
Além disso, o fato de não ter sido observada nenhuma prática negativa que comprometa a integridade do entorno é um indicativo claro de que a CCT Conceitual se compromete com padrões elevados de responsabilidade social, ética e segurança, reforçando a percepção de que seus serviços e suas atividades são conduzidos de maneira profissional e sustentável.

Em resumo, os resultados da pesquisa demonstram que a CCT Conceitual possui uma imagem altamente positiva, o que não apenas fortalece sua credibilidade e relacionamentos com os stakeholders, mas também aponta para um caminho sólido de sucesso contínuo no mercado



CONCLUSÃO

A partir da análise dos dados coletados e dos feedbacks qualitativos fornecidos pelos participantes, conclui-se que a pesquisa de percepção foi extremamente satisfatória em todas as vertentes entrevistadas, incluindo funcionários, clientes, fornecedores e representantes do entorno. Todos os grupos demonstraram um alto grau de satisfação em relação à imagem, serviços e práticas da CCT Conceitual Construções, com destaque para o cumprimento de prazos, a qualidade dos serviços prestados, as ações de responsabilidade social, e as medidas de saúde, segurança e meio ambiente.

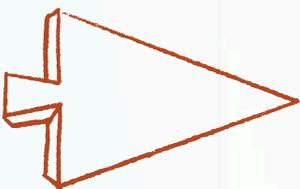


CONCLUSÃO

Propostas de Intervenções para Melhoria do Ambiente de Trabalho:

1. Fortalecimento da Comunicação Interna e Socialização
2. Atenção ao Clima Organizacional:
3. Capacitação e Desenvolvimento Profissional
4. Aprimoramento da Liderança:
5. Incentivo à Diversidade e Inclusão
6. Fortalecimento das Ações de Responsabilidade Social.

Com base nessas propostas, será elaborado um plano de ação sob a responsabilidade do Comitê do SGI, garantindo a implementação eficaz e sustentável das intervenções propostas.



ELABORADOR POR:

DANIEL GUIMARÃES
PAULA SIQUEIRA



Rua dos Guajajaras Nº931 · Sala 901 ·
Bairro Lourdes · Belo Horizonte · MG
Tel.: (31) 3036-1400
www.conceitual.com.br