

# REVIVER

## PESQUISA DE CLIMA 2025



Ano 16 | junho de 2026  
**@reviverepossivel**  
[www.reviverepossivel.com](http://www.reviverepossivel.com)



## REVIVER

DIRETOR PRESIDENTE

Odair Conceição

DIRETORES

Walter Tannus

Mauro Oliveira

Jerfferson Simões

ASCOM REVIVER

Wilton Bernardo

João Pedro Oliveira

Juliana Macêdo

Ícaro Santos

A REVISTA REVIVER tem como objetivo fortalecer ainda mais, sua comunicação com colaboradores, parceiros e sociedade civil. Assim, compartilhamos nossas ações focadas na ressocialização, nossos processos reconhecidos através da certificação ISO 9001 e de melhorias contínuas.

## Cuidar de quem faz acontecer

*Para uma organização do porte da REVIVER, crescer com solidez exige mais do que metas alcançadas; exige escuta ativa. É por isso que em 2025, pela segunda vez, nos unimos à FIA - Fundação Instituto de Administração, fundada por professores do Departamento de Administração da FEA-USP (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo) - para realizar nossa Pesquisa de Clima Organizacional.*

*Entender a percepção das nossas equipes é o que nos permite evoluir, aprimorar a nossa gestão e fortalecer as parcerias que nos movem. Mais do que números, os resultados refletem a nossa cultura na prática.*

*Nas próximas páginas, compartilhamos uma análise direta e transparente de 9 indicadores-chave extraídos dessa jornada. Convidamos você a conferir os caminhos que estamos desenhando para construir, juntos, um ambiente cada vez mais forte, integrado e humano.*

*Boa leitura!*

*Odair Conceição  
Diretor Presidente da REVIVER*





#### CERTIFICADO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A FIA Business School tem o prazer de emitir para esta organização o certificado de Clima Organizacional "Lugar Incrível para Trabalhar".

#### REVIVER ADMINISTRAÇÃO ESPECIALIZADA LTDA

Este é o reconhecimento de todo o esforço das lideranças, RH e demais profissionais em construir um ambiente de trabalho agradável e que favorece a construção de um time mais unido, de uma atmosfera de trabalho mais harmoniosa e de uma organização mais produtiva.

São Paulo, 10 de julho de 2025.

André Luiz Fischer  
Coordenador da FIA Business School

## SUMÁRIO

### ENTREVISTA

05



#### ENTREVISTA

Filipe Fonoff, professor de Clima e Cultura Organizacional há 16 anos na Fundação Instituto de Administração - FIA, está à frente do programa Lugares Incríveis para se Trabalhar, enquanto especialista em Clima Organizacional, consultor - pesquisador e também como professor em curso de Educação Executiva na FIA.

10 | APRESENTAÇÃO

11 | APRENDIZAGEM

12 | ESG

13 | DEPOIMENTO - GERAD COMPAJ E GERAD UPI (AM)

14 | COMUNICAÇÃO

15 | INOVAÇÃO E AUTONOMIA

16 | DEPOIMENTO - GERAD PSMC (AL), GERAD CPAB (SE) E GERAD CPJU (BA)

### DEPOIMENTO

09



“(...) Neste ano, realizaremos novamente esse levantamento, possivelmente com temas diferentes dos abordados anteriormente, e reforço o convite para que todos participem mais uma vez (...)”

**Odair Conceição**

Diretor Presidente da REVIVER.

17 | CARREIRA

18 | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

19 | RELAÇÕES INTERPESSOAIS

20 | DEPOIMENTO - GERENTE DE QUALIDADE E GERENTE GERAL - AM

21 | LIDERANÇA

22 | RECONHECIMENTO E RECOMPENSA

23 | CONCLUSÃO





ACERVO PESSOAL/ F. FONOFF

## ENTREVISTA

ASCOM REVIVER

**Filipe Fonoff, professor de Clima e Cultura Organizacional há 16 anos na Fundação Instituto de Administração - FIA, está à frente do programa Lugares Incríveis para se Trabalhar, enquanto especialista em Clima Organizacional, consultor - pesquisador e também como professor em curso de Educação Executiva na FIA.**

A Fundação Instituto de Administração – FIA, foi fundada em 1980 por professores do Departamento de Administração da USP. Em seus 46 anos de história, ganhou o reconhecimento do Brasil e do Mundo como uma das melhores Escolas de Negócios. “A gente faz toda essa gestão junto aos órgãos de imprensa, às organizações que utilizam essa ferramenta, aos pesquisadores, mestrandos e doutorandos de instituições públicas e privadas que se utilizam desses dados pra produzirem ciência” completou o professor Fonoff.

**REVIVER:** Quem é a FIA? Qual a origem da organização e quanto tempo ela atua no mercado?

**Filipe Fonoff:** A FIA é uma Fundação, um acrônimo de fundação e Instituto de Administração. Em 2025 ela completou 45 anos, tendo nascido dentro da Universidade de São Paulo (USP), no departamento de Administração. Enquanto a Fundação AFIP mais conhecida por fazer pesquisas econômicas, de índice de inflação, valor de automóveis, a FIA é da parte de gestão, de administração, atuando nos setores público, privado e terceiro setor nas áreas de consultoria, educação não só executiva mas também graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado e também pesquisa que é a frente que eu tenho liderado nessa iniciativa da FIA.

**REVIVER:** Qual a importância de uma pesquisa de clima numa organização empresarial?

**F. Fonoff:** O nome técnico da pesquisa de clima é “escuta social estruturada”. É um momento em que a organização para pra ouvir os seus colaboradores, só que pra entrevistar e conversar com todo mundo, levaria muito tempo. Ficaria muito difícil de recuperar essa informação então fazemos isso através de questionários com perguntas quantitativas e qualitativas também pra que a organização possa se conhecer melhor. A REVIVER, por exemplo é uma organização de grande porte, tem uma dispersão geográfica grande, trabalham em 3 turnos, então seria humanamente impossível alguém conhecer toda a realidade da organização que não fosse através de um instrumento estruturado pra que pudéssemos entender não só os desafios mas também os destaques que foram muitos, identificados na pesquisa de clima realizada no ano de 2025. E ela vai ser utilizada pra poder promover melhorias a partir da resposta dos colaboradores.

**REVIVER:** Qual a importância da participação do colaborador?

**F. Fonoff:** Uma pesquisa é feita de resposta e de pessoas. Assim como as empresa são feitas de pessoas. Tem prédio, equipamentos, sistemas mas nada funciona sem as pessoas. E as respostas das pessoas que vão popular esses dados, obter o sentimento das pessoas em relação ao ambiente, projeto profissional que está diante de nós.

**REVIVER:** Qual a técnica utilizada para garantir a segurança dos dados e credibilidade dos resultados?

**F. Fonoff:** A técnica vem através de um sistema automático, onde não há cálculos manuais, nem planilhas. O sistema faz esses cálculos automaticamente assim como a equipe – existe uma equipe de tecnologia. Pra vocês terem uma ideia, eu sou líder nesse processo e não tenho acesso à base de dados individuais. Então na equipe só uma pessoa tem acesso à base de dados. Há outra pessoa que funciona como backup, caso a pessoa direcionada falte. Mas ninguém tem acesso a esses dados. Quando fazemos processamento de dados pra gerar conteúdo, o número de 7 pessoas é respeitado. E se esses dados são usados por outras instituições que não são organizações, o nome de nenhuma organização é identificada. Essa pesquisa acontece há 21 anos e nunca tivemos problema algum seja com empresas, aspectos legais dentro da regulação da Lei geral de proteção de dados (LGPD). Então tudo está em consonância. Passamos pelo crivo de organizações que levam a informação muito a sério assim como a REVIVER, como o Itaú, a Vivo, o Bradesco, a Nestlé. São organizações que prezam muito pela confidencialidade desses dados, só pra dar essa noção do tamanho da segurança que a gente tem com essas informações.



**As pessoas vão se sentir menos expostas à medida que confiarem mais e nosso papel é provar que somos confiáveis. É isso que a gente espera e é pra isso que a gente trabalha.**





ACERVO PESSOAL/ F. FONOFF

**REVIVER:** Porque o colaborador não deve ter medo ou receio de responder à pesquisa, sem perder o anonimato?

**F. Fonoff:** Entendo que existe um receio já que fazemos perguntas sensíveis, mas sem perguntas sensíveis não chegamos em problemas reais. Por isso que perguntamos sobre a relação que os colaboradores têm com a liderança, a relação com a carreira, com a remuneração, treinamento e desenvolvimento, aspectos de saúde, a gente pergunta sobre qualidade do sono, auto percepção de saúde. A gente chega a perguntar até sobre endividamento das pessoas, mas não é por acaso. Isso porque tudo que impacta a vida do trabalhador no seu ambiente é importante saber, mesmo que não sejam aspectos profissionais. O seu endividamento, o seu nível de saúde, teoricamente não é da responsabilidade da empresa, mas vai impactar o seu nível de satisfação, o seu comprometimento com a organização e por consequência, o seu bem estar e os resultados da organização. Por isso que a gente faz essas perguntas. Agora eu entendo o receio porque a gente utiliza variáveis chaves de acesso. Isso pode dar um tom sensível, mas vale a pena destacar que no ano passado (2025) que vocês participaram com a gente dessa iniciativa. Foram 465 organizações

organizações e isso gerou uma massa de respondentes de 224 mil respondentes. Então, só pra terem uma ideia do tamanho dessa base. Ficaria inviável identificar individualmente as pessoas até porque não há nenhum interesse. E pra organização é colocado uma trava onde não podemos acessar um grupo menor do que 7 pessoas nessa plataforma chamada atmosfera. Então isso fica seguro. Há uma trava porque realmente não há interesse de acompanharmos individualmente as respostas e sim podermos trabalhar esses dados coletivamente. A captação

da resposta é individual mas o tratamento dessa informação é coletiva para podermos gerar o bem estar para os colaboradores no seu ambiente de trabalho.

**REVIVER:** Como a empresa deve enxergar o resultado da pesquisa?

Esse é um processo dos dirigentes da organização. Como citei anteriormente, o tamanho da REVIVER, a dispersão geográfica que vocês têm, mesmo se for pegar um gestor de uma unidade de vocês, não vai conhecer toda a unidade. Ele não está no ambiente 24h por dia. Então esse dado é utilizado para ver as dificuldades que estão sendo enfrentadas, pra poder desenvolver ações sobre essas dificuldades. Ou seja, existe um viés de oportunidade de melhorias a partir dessa pesquisa. Por outro lado, não podemos encarar a pesquisa como uma caixinha ou uma lista de desejos em que a gente vai lá e lista uma insatisfação qualquer que seja o dispositivo de gestão, contando que imediatamente a organização vai correr pra sanar o desejo dos colaboradores. Não acontece dessa forma, seja na iniciativa pública ou privada nem no terceiro setor porque a gente vive num mundo com escassez de recursos e a gente vai utilizar essa pesquisa para alocar esses recursos da maneira mais eficiente possível.



**Vocês estão trabalhando pra alcançar esse reconhecimento porque o certificado de Lugar Incrível para se Trabalhar, vocês já alcançaram, pois atingiram 75,4 pontos!**

**REVIVER:** Se por um lado, não há a garantia de uma mudança imediata, por outro lado a pesquisa é um norte, correto?

**F. Fonoff:** Sem dúvida nenhuma. Essa pesquisa vai servir pra que a gente encontre os pontos que vão atender tanto os colaboradores quanto às organizações. Por exemplo, em aspectos de carreira, se eu não tiver um plano de carreira, uma estruturação mínima para que as pessoas possam progredir dentro da instituição as pessoas vão deixar a organização, então eu preciso encontrar esses aspectos que vão atender esses dois lados para que haja um equilíbrio no entendimento dos interesses de pessoas e organizações para que todos possam ter uma relação mais equilibrada.

**REVIVER:** Qual o impacto positivo da realização de uma pesquisa de clima no que se refere à sustentabilidade, responsabilidade social e gestão ética?

**F. Fonoff:** A pesquisa de clima serve para uma série de aspectos. A gente trata de endividamento, a gente trata de bem estar das pessoas, a gente trata também de aspectos que avaliam se o cliente final está sendo bem atendido, a função social da REVIVER, de toda organização, seja ela do setor privado ou não. A gente vai saber se as pessoas se sentem respeitadas no ambiente de trabalho, seja pela instituição, um canal de ouvidoria, seja pela liderança. Tem uma série de indicadores que dialogam com a liderança e colegas de trabalho também. Então a gente mede nessa pesquisa os aspectos de respeito à raça e cor da pele, ao gênero, à orientação sexual, à idade, pois tem uma questão de etarismo que é avaliada

nessa pesquisa também, além dos PCD (pessoas com deficiência). Então existem indicadores associados a todos esses aspectos, ao orgulho de pertencer que tem uma função social importante também, para que as pessoas trabalhem em organizações que deem prazer e realização para as pessoas, então existe essa função. A sustentabilidade é mais ligado à perna do social. Não é uma pesquisa que tangencia muito aspectos ambientais, mas sim, aspectos sociais, nessa questão de respeito às demandas das pessoas e também a função social da organização na comunidade, na sociedade.

**REVIVER:** Quais benefícios e possibilidade a empresa pode ter a partir do resultado das pesquisas?

**F. Fonoff:** Tem mais benefícios, além do autoconhecimento não só dos líderes mas dos gestores e colaboradores pra agente entender quais são os desafios colocados. Tem também uma questão de reconhecimento. As organizações que ultrapassam 75 pontos de clima organizacional, recebem um certificado de “Lugar Incrível para Trabalhar” e se estiverem muito bem na gestão, há também uma questão de premiação para estar nos lugares mais incríveis para se trabalhar no Brasil. Vocês estão trabalhando pra alcançar esse reconhecimento porque o certificado de Lugar Incrível para se Trabalhar, vocês já alcançaram, pois atingiram **75,4** pontos! A pontuação necessária é 75. De fato, além do benefício de gestão interna tem o benefício de reconhecimento externo também.

**REVIVER:** Há algo que considere importante ressaltar?

Falamos de confiança nas primeiras perguntas e eu gostaria de voltar a esse assunto. “Como é que a gente conquista a confiança das pessoas?” Eu posso ter um discurso fantástico com relação a todo o sistema de segurança. Ele até pode ser verdadeiro, existir de fato. Mas a gente vai confiar a partir do momento em que repetirmos esse processo, percebendo que não vai ter problemas, represália com base nas respostas que foram dadas e assim as pessoas passam a confiar cada vez mais no processo, no sistema, na pesquisa, na nossa instituição – FIA – bem como na REVIVER. As pessoas vão se sentir menos expostas à medida que confiarem mais e nosso papel é provar que somos confiáveis. É isso que a gente espera e é pra isso que a gente trabalha.



# DEPOIMENTO

**Q**uero me dirigir a você, colaborador REVIVER, peça fundamental da existência desta empresa e de tudo aquilo que produzimos diariamente. Uma empresa que nos orgulha por tudo o que realizamos, representamos e pelo nível de credibilidade e responsabilidade que alcançamos a cada ano. Você é parte essencial desse resultado.

Gostaria de tratar de um tema que foi objeto de uma importante pesquisa realizada no ano passado (2025) em nossa empresa. Todas as unidades, além do Escritório Central, participaram do levantamento desenvolvido pela FIA – Fundação Instituto de Administração da PUC de São Paulo. Por meio de um questionário extremamente rico, tivemos a oportunidade de compartilhar percepções sobre a nossa empresa.

Nessa pesquisa, abordamos temas relacionados à aprendizagem, ESG, comunicação, inovação, autonomia no trabalho, carreira, qualidade de vida, relações interpessoais, liderança, reconhecimento e recompensa. Obtivemos a participação de quase 40% dos nossos colaboradores, com mais de mil respostas. A partir desses dados, coletados de forma sigilosa e sem qualquer identificação dos participantes, conseguimos realizar uma leitura extremamente valiosa da nossa organização, extraindo informações que contribuirão para o aprimoramento de processos, procedimentos, direcionamentos, lideranças e da forma como a REVIVER atua no dia a dia. Quero agradecer a cada um que participou e respondeu à pesquisa. A contribuição de todos foi extremamente valiosa. Neste ano, realizaremos novamente esse levantamento, possivelmente com temas diferentes dos abordados anteriormente, e reforço o convite para que todos participem mais uma vez. Também peço às lideranças que incentivem essa participação, para que possamos alcançar um número ainda maior de respostas e compreender de forma mais profunda o caminho que estamos

trilhando e aquilo que ainda precisamos aprimorar.

Já estamos aplicando os resultados da pesquisa de 2025 na melhoria dos nossos processos e seguimos trabalhando continuamente nesse sentido.

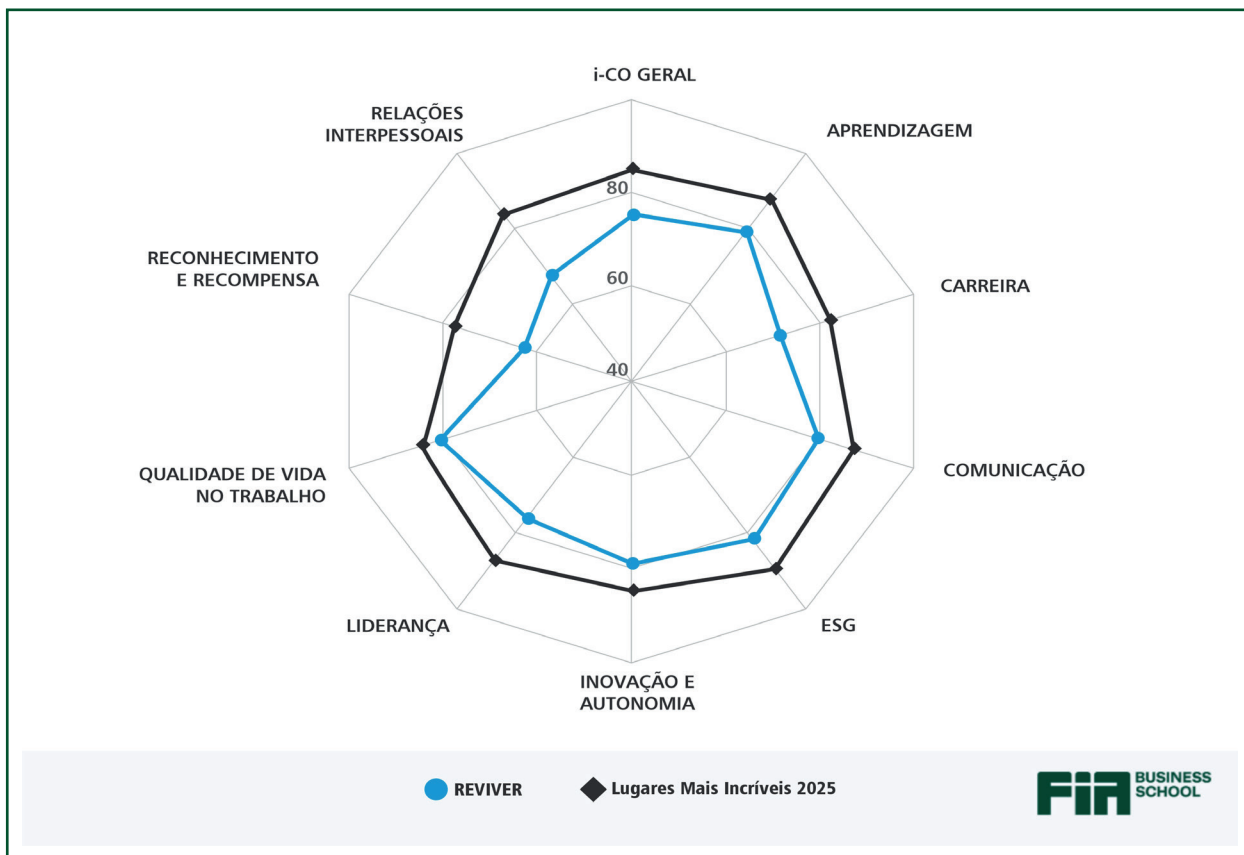
Mais de mil respostas já nos colocam em um patamar extremamente positivo. Duas ou três mil respostas nos levarão a um nível de excelência no entendimento sobre quem somos e como atuamos.

Muito obrigado pela participação nesse processo. Leiam o conteúdo aqui compartilhado e aproveitem o melhor dele para si, para sua unidade e para sua vida pessoal.



**Odair Conceição**  
Diretor-Presidente

# 1 | APRESENTAÇÃO



## Escuta, desenvolvimento e construção de um ambiente cada vez melhor.

A Pesquisa de Clima Organizacional 2025 da REVIVER Administração Especializada, conduzida pela FIA Business School, reforça o compromisso da empresa com a valorização das pessoas, o fortalecimento da cultura organizacional e a busca contínua por um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, humano e inovador. Realizada entre os dias 1º e 30 de junho de 2025, a pesquisa contou com a participação dos colaboradores, permitindo uma leitura consistente sobre percepções, experiências e oportunidades de evolução dentro da organização.

A metodologia aplicada pela FIA, reconhecida nacionalmente por seus estudos sobre clima organizacional e experiência do colaborador, analisa aspectos relacionados ao ambiente de trabalho,

liderança, comunicação, desenvolvimento profissional, qualidade de vida, relacionamento entre equipes e alinhamento institucional. O objetivo vai além da mensuração de indicadores: busca compreender como as pessoas vivenciam o dia a dia da organização e quais caminhos podem fortalecer ainda mais a experiência profissional de cada colaborador.

Ao longo da apresentação conduzida pelo professor Filipe Fonoff, os resultados foram organizados em nove grandes temas estratégicos. Mais do que apontar números, a análise permitiu identificar potencialidades, avanços culturais e oportunidades de desenvolvimento capazes de contribuir para uma gestão ainda mais integrada, participativa e alinhada aos valores da REVIVER.



## 2 | APRENDIZAGEM



**A** temática da aprendizagem evidencia a importância do desenvolvimento contínuo dentro da organização. Os resultados apresentados demonstram que os colaboradores reconhecem

a valorização do conhecimento e percebem oportunidades de crescimento profissional por meio das experiências vividas no ambiente de trabalho. Neste tópico constata-se a oportunidade de maior incentivo dos líderes e colegas de trabalho pois não apenas fortalece as competências técnicas mas também o sentimento de pertencimento e evolução individual.

A análise reforça que organizações que investem em aprendizagem criam ambientes mais preparados para lidar com mudanças, desafios e novas demandas do mercado. Na REVIVER, esse movimento representa um importante caminho para fortalecer talentos internos e estimular o desenvolvimento humano aliado aos objetivos institucionais.



Curso de capacitação e recapacitação

### 3 | ESG



**O** tema ESG evidencia a crescente percepção dos colaboradores sobre a importância da responsabilidade social, ambiental e ética dentro da REVIVER. Os resultados apontam que os profissionais

valorizam o comprometimento da empresa com práticas sustentáveis, respeito às pessoas e impacto positivo na sociedade.

A análise apresentada demonstra que iniciativas voltadas à inclusão, responsabilidade institucional e fortalecimento de valores

humanos contribuem para consolidar uma cultura organizacional mais consciente e alinhada às transformações contemporâneas. Esse olhar amplia a conexão entre empresa, colaboradores e comunidade, fortalecendo a imagem institucional e o propósito coletivo.



Ação Social realizada pela Unidade



# DEPOIMENTOS

## IMPORTÂNCIA

A pesquisa é nossa ferramenta de diagnóstico para melhoria contínua. Não buscamos apenas conhecer a percepção dos colaboradores, buscamos dados concretos para identificar exatamente quais ações otimizarão nossos processos, aumentarão a performance operacional e garantirão saúde física e mental da equipe. É a diferença entre gerir intuitivamente e gerir com inteligência. Cada resposta nos aponta caminhos específicos: onde investir em treinamento, quais processos redesenhar, como melhorar a rotina laboral. Transformamos feedback em estratégia de melhoria que impacta diretamente na produtividade e no bem-estar dos nossos colaboradores.

Ruan S. Sousa  
GERAD do COMPAJ (AM)



## ADESÃO

Atribuo a alta adesão do COMPAJ à confiança. Nossas equipes participam porque sabem que ouvimos, implementamos e comunicamos resultados. Construímos uma cultura onde feedback é ação. Quando colaboradores veem mudanças concretas derivadas de suas vozes, a participação deixa de ser obrigação e vira compromisso com o coletivo.

## IMPORTÂNCIA

A realização da pesquisa é importante porque, além de possibilitar a identificação de pontos relevantes para a empresa e para a gestão da unidade, transmite ao colaborador um sentimento de valorização e respeito em relação ao ambiente e ao exercício do seu trabalho, já que a empresa demonstra preocupação em ouvir cada funcionário.

Para o gestor, a pesquisa permite compreender melhor as potencialidades e fragilidades desse ambiente. Consequentemente, as melhorias implementadas contribuem para a redução das faltas e dos desligamentos, pois um clima organizacional satisfatório potencializa a motivação dos colaboradores.

## ADESÃO

Atribuo a alta adesão da UPI (AM) à pesquisa de clima ao comprometimento de toda a liderança da REVIVER da unidade, incluindo gerência (GERAD e

Gerência Geral AM), supervisão e também a equipe da SEAP-AM, que mantêm uma relação respeitosa e motivadora com os colaboradores. Esta gestão preza pelo respeito mútuo e pela valorização das pessoas, seguindo o princípio de tratar o próximo da mesma forma que gostaríamos de ser tratados. Esse alinhamento contribui diretamente para o engajamento e a confiança da equipe.

George Gabriel  
M. Oliveira  
GERAD de UPI (AM)



## 4 | COMUNICAÇÃO



**A** comunicação aparece como um dos pilares fundamentais para o fortalecimento das relações internas e para o alinhamento institucional. Os resultados indicam a importância de processos

comunicacionais claros, acessíveis e capazes de aproximar equipes, lideranças e objetivos organizacionais. O estudo reforça que ambientes onde a comunicação flui com transparência tendem a desenvolver maior confiança, engajamento e integração entre os profissionais. A valorização do diálogo e da escuta contribui para a construção de relações mais colaborativas e para o fortalecimento da cultura organizacional.



Reunião de alinhamento  
em Unidade



## 5 | INOVAÇÃO E AUTONOMIA



**A percepção sobre inovação e autonomia demonstra o quanto os colaboradores valorizam ambientes que estimulam criatividade, participação e protagonismo profissional.**

Os resultados revelam a importância de uma cultura que incentive ideias, melhorias contínuas e liberdade responsável para tomada de decisões.

A análise apresentada aponta que organizações abertas à inovação fortalecem o senso de contribuição dos profissionais e ampliam a

capacidade de adaptação diante dos desafios do mercado. O incentivo à autonomia também favorece o desenvolvimento da confiança, da responsabilidade e do comprometimento com os resultados coletivos. Ficou claro no resultado da pesquisa que a REVIVER, empresa com a certificação ISO9001 desde 2009, tem seus processos, procedimentos e rotinas de trabalho reconhecidos como organizados e eficientes.



Central de  
Monitoramento

# DEPOIMENTO

## IMPORTÂNCIA

A pesquisa de clima organizacional é extremamente importante, pois permite identificar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho e as relações internas.

No dia a dia, muitas vezes não temos a oportunidade de avaliar esses aspectos de forma estruturada, e a pesquisa oferece um espaço para expressar opiniões e contribuir para melhorias na organização. A participação de cada colaborador é fundamental,

Karka Cristiane  
GERAD do PSMC (AL)

pois suas respostas ajudam a identificar oportunidades de me-



lhoria e a fortalecer o ambiente de trabalho. Quanto maior a participação, mais representativos serão os resultados e mais efetivas poderão ser as ações implementadas pela empresa para melhorar o clima organizacional.

## IMPORTÂNCIA

Sem dúvidas, é de grande importância que uma empresa que preza por modelos de governança, utilize o clima organizacional, que é um termômetro que mede a percepção dos colaboradores sobre a empresa. A pesquisa é vital para identificar pontos fortes e fracos, permitindo antecipar crises e promover um ambiente saudável.

Digo para eles(as) que a empresa vê com grande importância, o que eles(as) tem para falar, a res-

peito de seu cotidiano na unidade. O feedback dos colaboradores, definitivamente, é importante para a REVIVER.

Marovaldo J. Lopes  
GERAD de CPAB (SE)



## IMPORTÂNCIA

A pesquisa de clima é uma ferramenta fundamental para entender e compreender a percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho. Ela permite também, identificar pontos fortes e oportunidades de melhorias, promovendo ações saudáveis e fortalecendo o compromisso da REVIVER com a valorização dos nossos colaboradores.

A participação de cada colaborador é muito importante, pois suas respostas contribuem diretamente para a melhoria do ambiente de trabalho. Quanto maior a participação, mais assertivas serão as

ações da Reviver para atender às necessidades dos nossos colaboradores. Além disso, a pesquisa é uma oportunidade de expressar opiniões que contribuem para melhorar a Empresa.

Ronival Conceição  
GERAD de CPJu (BA)





## 6 | CARREIRA



**O** tema carreira evidencia a relevância das perspectivas de crescimento e desenvolvimento dentro da organização.

Os colaboradores demonstram valorizar o trabalho na REVIVER, pela oferta de oportunidades de evolução profissional, reconhecimento de competências e construção de trajetórias sustentáveis.

A pesquisa reforça que investir em desenvolvimento de carreira significa fortalecer talentos internos, ampliar o engajamento e estimular relações mais duradouras entre profissionais e empresa. O sentimento de possibilidade de crescimento contribui diretamente para motivação, pertencimento e construção de objetivos compartilhados.



Momento de Premiação, em celebração de aniversário de Unidade

# 7 | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



**A** qualidade de vida no trabalho surge como um tema essencial para o equilíbrio entre produtividade, saúde emocional e bem-estar dos colaboradores.

Os resultados demonstram a importância de ambientes acolhedores, seguros e capazes de promover relações mais saudáveis no cotidiano profissional.

A análise reforça que iniciativas voltadas ao cuidado com as pessoas impactam positivamente o clima organizacional, fortalecem o engajamento e contribuem para ambientes mais humanos e sustentáveis. A valorização do bem-estar também representa um diferencial importante na construção de equipes mais motivadas e produtivas.

Monitoramento de relaxamento e  
celebração de data comemorativa





## 8 | RELAÇÕES INTERPESSOAIS



**A**s relações interpessoais demonstram a força da convivência, da cooperação e do respeito mútuo no ambiente organizacional.

Os resultados sinalizam uma grande oportunidade na valorização do trabalho em equipe e da construção de vínculos profissionais saudáveis.

A pesquisa evidencia que ambientes colaborativos favorecem integração, confiança

e troca de experiências, contribuindo para uma rotina mais produtiva e harmoniosa. Relações positivas fortalecem não apenas o desempenho coletivo, mas também o sentimento de pertencimento e apoio entre os profissionais.



Realização de Auditoria interna

# DEPOIMENTO

## IMPORTÂNCIA

Essa pesquisa é de extrema importância para a avaliação e melhoria dos nossos resultados, penso que ninguém melhor que nossos colaboradores e clientes para nos ajudarem nesse Feedback.

## PARTICIPAÇÃO

Diria que eles são nossos representantes nas unidades prisionais administradas pela nossa empresa, são a ponta da lança, e ninguém seria melhor que eles para sugerir melhorias na execução dos trabalhos executados nas nossas unidades prisionais.

## ADESÃO

Atribuo ao reconhecimento dos nossos colaboradores pela seriedade da nossa empresa, em melhorar a cada dia, além da preocupação no bem estar dos nossos colaboradores, eles entendem a preocupação em atender nossos clientes da melhor forma, pra que isso ocorra, os nossos colaboradores precisam ter total condições de trabalho.

**Balbino de Almeida Oliveira**  
Gerente Geral do Amazonas (AM)



## IMPORTÂNCIA

Entender a percepção dos colaboradores frente a organização é fundamental para que consigamos proporcionar e manter um ambiente de trabalho produtivo, eficiente e eficaz. Os colaboradores têm um papel fundamental no funcionamento dessa "máquina" chamada Reviver e sem eles não conseguiremos prestar um serviço de qualidade. Pessoas felizes produzem bons resultados e fazem toda a diferença.

## ADESÃO

A adesão de todos trará de forma mais fidedigna o resultado. Quanto mais pessoas participarem, mais fiel será o resultado e por consequência as ações que sucederão também.

**Afonso Paiva**  
Gerente da Qualidade



**Pessoas felizes  
produzem bons  
resultados e  
fazem toda a  
diferença.**





## 9 | LIDERANÇA



**A** liderança ocupa papel estratégico na construção do clima organizacional e na experiência dos colaboradores.

Os resultados demonstram a importância de gestores preparados para inspirar, orientar equipes e fortalecer relações baseadas em diálogo, confiança e desenvolvimento humano.

A análise conduzida pelo professor Filipe Fonoff reforça que líderes têm impacto direto

no engajamento, motivação e percepção dos profissionais sobre o ambiente de trabalho.

O fortalecimento das lideranças representa uma oportunidade contínua de evolução institucional e de construção de equipes mais conectadas aos valores da organização.



Treinamento sobre liderança para equipe de gestores

## 10 | RECONHECIMENTO E RECOMPENSA



**O** reconhecimento e a valorização profissional aparecem como fatores fundamentais, oportunidade de melhoria, para o fortalecimento do engajamento e da motivação dos colaboradores.

Os resultados demonstram a importância de práticas que reconheçam esforços, resultados e contribuições individuais e coletivas.

A pesquisa evidencia que ambientes onde os profissionais se sentem valorizados tendem a desenvolver maior comprometimento, satisfação e identificação com a organização. O reconhecimento vai além de aspectos financeiros: envolve respeito, valorização humana e percepção de importância dentro da construção dos resultados institucionais.

Campanha  
informática  
nos setores





## 11 | CONCLUSÃO



**A** Pesquisa de Clima Organizacional representa uma ferramenta estratégica de escuta, desenvolvimento e fortalecimento institucional. Mais do que identificar indicadores, ela permite compreender percepções, valorizar experiências e construir caminhos para uma organização cada vez mais conectada às necessidades das pessoas.

Os resultados apresentados demonstram que a REVIVER segue avançando na consolidação de uma cultura organizacional baseada em diálogo, desenvolvimento humano, valorização profissional e melhoria contínua. Cada tema analisado revela não apenas conquistas já percebidas pelos colaboradores, mas também oportunidades importantes para ampliar práticas positivas, fortalecer relações e construir ambientes ainda mais colaborativos e inovadores.

Ao promover espaços de escuta e participação, a empresa reafirma seu compromisso com as pessoas e com a construção de um ambiente de trabalho que valoriza crescimento, respeito e evolução coletiva. A pesquisa, nesse contexto, transforma-se em um instrumento de aprendizagem institucional, capaz de orientar decisões, fortalecer lideranças e impulsionar novas ações voltadas ao bem-estar e à excelência organizacional.



Atividades em equipe durante a SIPAT da REVIVER



# PESQUISA DE CLIMA 2025



**REVIVER**

É Possível!



[www.REVIVEREPOSSIVEL.COM](http://www.REVIVEREPOSSIVEL.COM)