Percepções sobre o Ambiente de Trabalho na SEMA-RS

2025 – 2026

FICHA TÉCNICA

Percepções sobre o Ambiente de Trabalho na SEMA-RS

AUTORES

DIREÇÃO EXECUTIVA ASSEMA-RS

Adão Zimmermann

2º secretário

Adriana Batista Obetine

2º tesoureiro

Janaina Isolde de Campos Noronha

Vice-presidente

Klaus Gregory Pedrozo

1º tesoureiro

Pablo Tadeu Pereira da Silva

1º secretário

Rogério Chimanski da Fontoura

Presidente

REVISÃO

DIREÇÃO DO SINTERGS

Priscilla da Silva Lunardelli

Diretora 2ª Vice-Presidente

Maria Aparecida Ferreira Frozza

Diretora de Assuntos Regionais e Setoriais

Sumário

APRESENTAÇÃO 4

CLIMA ORGANIZACIONAL 8

RELAÇÃO COM AS CHEFIAS 11

SEGURANÇA PARA MANIFESTAÇÃO E AUTONOMIA TÉCNICA 15

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E ESTRUTURA INSTITUCIONAL 18

SAÚDE MENTAL E ADOECIMENTO 22

PROPÓSITO INSTITUCIONAL DA SEMA-RS 26

CRITÉRIOS TÉCNICOS E INFLUÊNCIA POLÍTICA 29

PERCEPÇÕES SOBRE A ASSEMA-RS 33

CONSIDERAÇÕES FINAIS 35

Apresentação

As transformações ambientais observadas nas últimas décadas, intensificadas pelos efeitos das mudanças climáticas, têm ampliado os desafios enfrentados pelos órgãos ambientais em todo o mundo. No Rio Grande do Sul, os eventos extremos vivenciados recentemente evidenciaram de forma incontestável a importância do planejamento ambiental, da gestão dos recursos naturais, da produção de informações qualificadas e da capacidade de resposta das instituições públicas responsáveis pela proteção ambiental.

Nesse contexto, a **Secretaria do Meio Ambiente e Infraestrutura do Estado do Rio Grande do Sul (SEMA-RS)** ocupa posição estratégica para a construção de políticas públicas voltadas à conservação ambiental, à adaptação climática, à segurança hídrica, à gestão territorial e à promoção do desenvolvimento sustentável.

Entretanto, a capacidade de uma instituição cumprir sua missão está diretamente relacionada às condições oferecidas aos profissionais responsáveis

por sua execução. Ambientes de trabalho saudáveis, estruturas adequadas, processos de gestão transparentes e equipes valorizadas constituem elementos fundamentais para a produção de políticas públicas efetivas e para a entrega de serviços de qualidade à sociedade.

Com o objetivo de compreender como os servidores percebem o ambiente organizacional da **SEMA-RS, a Associação de Servidores da Secretaria de Meio Ambiente do Estado do Rio Grande do Sul (ASSEMA-RS)** realizou o levantamento '**Percepções sobre o Ambiente de Trabalho na SEMA-RS**'. A iniciativa buscou ouvir os servidores associados que vivenciam diariamente a realidade institucional da Secretaria, reunindo impressões, experiências e reflexões sobre diferentes aspectos do trabalho desenvolvido.

A avaliação foi realizada por meio de formulário eletrônico, respondido de forma espontânea e anônima por servidores associados da ASSEMA-RS. A pesquisa reuniu perguntas objetivas com escalas de frequência e campos abertos para comentários livres, manifestações sobre gestão, organização do trabalho e propósito

institucional. Foram registradas 28 respostas em praticamente todos os blocos temáticos. Por tratar-se de uma pesquisa de percepção com participação voluntária e amostragem qualitativa, os dados refletem as vivências dos respondentes, servindo como um indicador legítimo de alerta sobre o clima organizacional, sem a pretensão de auditoria estatística exaustiva.

As análises apresentadas neste documento traduzem a realidade vivenciada na ponta pelos servidores. A ASSEMA-RS assume o papel de dar voz a esses relatos, buscando de forma institucional requisitar a apuração e a superação dos padrões de desgaste identificados. Com o objetivo de garantir sigilo absoluto dos participantes, e assim incentivar a máxima espontaneidade nas manifestações, a aplicação do formulário enfrentou uma limitação quanto à segmentação das respostas. Não é possível identificar em quais setores quais problemas estão ocorrendo, nem informações sobre o perfil dos participantes como gênero ou tempo de serviço.

Os resultados apresentados neste relatório revelam percepções sobre clima organizacional, relações de

trabalho, gestão, condições estruturais, saúde mental, propósito institucional e desafios enfrentados no exercício das atividades. Mais do que identificar problemas ou insatisfações, o levantamento oferece subsídios para reflexão sobre o fortalecimento institucional da SEMA-RS e sobre as condições necessárias para que a Secretaria continue cumprindo seu papel estratégico diante dos desafios ambientais e climáticos do presente e do futuro.

Clima organizacional

Busca identificar a percepção que os servidores têm sobre o ambiente de trabalho neste momento, e representa como as pessoas sentem e avaliam aspectos como liderança, comunicação, reconhecimento, condições de trabalho, relações entre colegas, participação nas decisões e perspectivas de crescimento.

> **A análise das manifestações dos servidores revela que a percepção sobre o ambiente de trabalho não é homogênea, variando significativamente entre setores e equipes. Em alguns grupos, predominam relatos de cooperação, respeito mútuo e compromisso com as atividades desenvolvidas. Entretanto, quando observado o conjunto das respostas, emerge a percepção de um ambiente institucional marcado por desgaste, tensão e instabilidade.**

Os aspectos positivos mais frequentemente mencionados estão relacionados à qualidade das relações entre colegas, ao elevado comprometimento técnico das equipes e à identificação dos servidores com a missão de proteção ambiental desempenhada

pela instituição. Em diversos relatos, destaca-se a existência de relações interpessoais respeitosas e colaborativas, especialmente no âmbito das equipes de trabalho mais próximas.

Por outro lado, os depoimentos também evidenciam preocupações recorrentes que afetam a percepção geral do clima organizacional. Entre elas destacam-se o receio de perda de funções gratificadas, a personalização das relações institucionais, as dificuldades de integração entre setores e a percepção de isolamento entre equipes. Também são frequentes as referências à inexistência de espaços formais de diálogo, escuta e alinhamento institucional.

> **As respostas apontam ainda para a presença de um clima considerado por parte dos participantes como pesado e marcado por tensão permanente. Foram registradas percepções de insegurança funcional, relatos de sensação de perseguição, questionamentos quanto à transparência dos processos decisórios e menções a situações interpretadas pelos respondentes como assédio moral.**

Os resultados indicam que os desafios identificados transcendem conflitos interpessoais isolados. Embora

existam diferenças importantes entre setores, o padrão observado sugere que a atual política de gestão de pessoas e governança falha em garantir um ambiente psicologicamente seguro, transformando a dedicação técnica das equipes no único pilar de sustentação da Secretaria. Nesse contexto, a qualidade das relações entre colegas aparece como um importante fator de sustentação do ambiente de trabalho, enquanto as principais fontes de insatisfação concentram-se em aspectos ligados à organização institucional e à forma como as decisões são conduzidas e comunicadas.

> *"Dificilmente o gestor [de departamento] apresenta disposição para relacionamento organizacional (discussões técnicas etc)."*

> *"A tentativa constante dos servidores em tornar as atividades mais efetivas e, não apenas a ausência de retorno como também a recusa das chefias em aprimorar o trabalho torna o ambiente insalubre."*

> *"Os gestores não oferecem possibilidade de trabalho. Não há reuniões de equipe para alinhar planejamento e diretrizes. Talvez por não estarem fazendo o papel institucional de cada setor, e sim usando a estrutura para atender interesses diversos."*

Relação com as chefias

Representa uma dimensão específica do ambiente de trabalho e se refere à forma como os servidores percebem seus gestores imediatos e a qualidade dessa interação no dia a dia. A relação entre servidores e chefias emerge como um dos temas mais sensíveis identificados na pesquisa. Os relatos apontam para uma percepção recorrente de fragilidades nos processos de comunicação, coordenação e tomada de decisão, refletindo diretamente na avaliação do ambiente institucional.

Entre os aspectos mais frequentemente mencionados estão a baixa abertura ao diálogo, a ocorrência de mudanças frequentes de posicionamento por parte das instâncias de gestão, a percepção de comunicação excessivamente verticalizada e a ausência de alinhamento institucional entre diferentes níveis hierárquicos. Também foram registradas manifestações relacionadas à dificuldade de acesso às instâncias superiores e à limitada participação dos servidores nos processos decisórios.

> **Os servidores destacam a necessidade de fortalecimento de mecanismos formais de**

interação entre gestores e equipes. Nesse contexto, aparecem com frequência referências à falta de reuniões periódicas, de espaços estruturados para debate e construção coletiva, de planejamento compartilhado e de maior transparência nos critérios que orientam as decisões institucionais. Também é recorrente a percepção de que contribuições técnicas apresentadas pelas equipes nem sempre são incorporadas ou mantidas ao longo dos encaminhamentos administrativos.

Além das questões relacionadas à comunicação e à gestão, parte dos relatos menciona experiências associadas a tratamento desigual, posturas consideradas autoritárias, dificuldades para formalização de denúncias e situações interpretadas pelos servidores como constrangimento ou humilhação no ambiente de trabalho. Embora esses registros não representem a totalidade das percepções, sua recorrência exige imediata atenção e ação da Administração Pública, por evidenciarem graves impactos sobre a integridade e o bem-estar dos servidores, práticas que a ASSEMA-RS repudia veementemente.

Os depoimentos coletados sintetizam parte dessas preocupações. Expressões como “não há diálogo”, “as

decisões mudam frequentemente" e "é preciso debater o papel das chefias na SEMA" refletem a percepção de uma parcela dos participantes quanto à necessidade de aprimoramento das práticas de gestão e liderança. Também aparecem relatos indicando que, mesmo quando as equipes técnicas são consultadas, as decisões finais nem sempre permanecem alinhadas aos entendimentos construídos previamente..

De forma geral, os resultados sugerem a existência de fragilidades nos mecanismos de gestão participativa e reforçam a importância de fortalecer práticas de liderança institucional, comunicação interna e governança organizacional. A ampliação dos espaços de diálogo, a previsibilidade dos processos decisórios e a valorização das contribuições técnicas aparecem como elementos centrais para o aprimoramento das relações entre chefias e equipes.

> *"Existe diálogo internamente nos departamentos, mas não existe diálogo com o gabinete, onde geralmente ocorrem as decisões."*

"Até há abertura para diálogo e, muitas vezes, a equipe técnica é escutada e aparentemente atendida. Porém, frequentemente ocorrem mudanças de decisão entre os gestores e, assim, a decisão final nem sempre permanece conforme inicialmente alinhado com a equipe técnica."

"A chefia imediata é bastante aberta ao diálogo, embora quase nunca o que é tratado seja efetivamente praticado."

"Não é saudável que uma pessoa na função de chefe se recuse a aprimorar a rotina de trabalho, seja desrespeitosa e autoritária, e siga normalmente como se nada tivesse acontecido, isso acaba naturalizando um ambiente de trabalho inóspito (e por consequencia ineficiente para as demandas da sociedade)."

"As chefias imediata não é o problema no momento, e sim a diretoria que age pisando o servidor e trata como se estivéssemos numa relação 'patrão empregado'"

"Dois anos anteriores proibiram o acesso a chefias superiores"

Segurança para manifestação e autonomia técnica

É um item que procura identificar se as pessoas se sentem livres para expressar opiniões técnicas e profissionais sem receio de sofrer consequências negativas. A pesquisa revela preocupações significativas relacionadas à liberdade de manifestação e à autonomia técnica no ambiente institucional. Os relatos indicam que uma parcela dos servidores percebe limitações para expressar opiniões divergentes, especialmente quando estas envolvem questionamentos a decisões administrativas, encaminhamentos institucionais ou posicionamentos técnicos distintos daqueles adotados pelas instâncias de gestão.

Também foram registradas manifestações que associam esse contexto a situações de constrangimento, tratamento diferenciado em função de posicionamentos internos e percepções de possíveis retaliações. Alguns servidores mencionam ainda mudanças de lotação ou remoções percebidas como insuficientemente justificadas, o que contribui

para o sentimento de insegurança institucional. Os depoimentos apontam para a existência de um ambiente em que a divergência técnica nem sempre é percebida como plenamente acolhida ou protegida. Nesse contexto, aparecem com frequência referências à sensação de perseguição, à fragilidade dos mecanismos de proteção para manifestações fundamentadas e à ausência de instâncias independentes de escuta, mediação e encaminhamento de conflitos.

Abaixo, transcrevemos manifestações que ilustram o sentimento de desproteção relatado pelos participantes:

Em instituições de Estado responsáveis por políticas públicas transversais, a autonomia técnica e o direito à divergência fundamentada não são concessões da gestão, mas prerrogativas funcionais que garantem o interesse público. A ASSEMA-RS defende que o silenciamento de servidores fragiliza a própria proteção ambiental do Rio Grande do Sul.

> *"Já ocorreu situação de servidor de carreira ser removido do Departamento sem nenhum esclarecimento por parte dos chefes e diretores, logo após uma reunião do Departamento."*

"Erros apontados de fuga do papel institucional são encarados escanteando o funcionário. O que demonstra não observância de exercer o papel institucional e seguir diretrizes, muito menos prezar pelo bom ambiente de trabalho. É um início de totalitarismo contra o RS ..."

"As chefias viraram uma panelinha ..."

"Não adianta manifesta-se, se for pra usarem a opinião contra você mesmo."

"Já houve casos de colegas removidos sem nenhuma satisfação ou explicação, então a liberdade de manifestação é meio que de fachada"

"Não existe espaço formal para reuniões e diálogos. Cada pessoa faz o seu trabalho da sua maneira, com pouca integração."

"Novamente destaco que chefias costumam agir de maneira diferenciada com quem concorda ou não com suas ações."

"Até é possível haver manifestação por parte da equipe junto aos seus gestores. Porém, quando os assuntos envolvem temas mais delicados, com interesses políticos, os técnicos que se manifestam de forma contrária frequentemente sofrem assédio."

Organização do trabalho e estrutura institucional

Reflete a forma como o trabalho é organizado e para as condições institucionais que permitem (ou dificultam) sua execução. A análise das respostas evidencia que a organização do trabalho e a estrutura institucional constituem uma das principais fontes de preocupação entre os servidores. A percepção predominante é de sobrecarga estrutural, associada a limitações de recursos humanos, deficiências organizacionais e dificuldades para atender de forma planejada às demandas crescentes da área ambiental.

> **A deliberada falta de concursos públicos para a recomposição dos quadros permanentes e a política de contratações precárias geram um cenário de sobrecarga estrutural. O modelo reativo do tipo 'apagar incêndios' sabota o planejamento de longo prazo e adoece a força de trabalho. Em conjunto, esses fatores contribuem para a percepção de que grande parte das equipes atua sob constante pressão, priorizando demandas imediatas em detrimento de atividades estratégicas e preventivas.**

Uma das expressões mais recorrentes utilizadas pelos servidores para descrever a rotina de trabalho foi “apagando incêndio”, sintetizando a percepção de um modelo de atuação predominantemente reativo. Diversos servidores relatam dificuldades para desenvolver planejamento consistente, estabelecer prioridades de médio e longo prazo e organizar adequadamente os fluxos de trabalho diante do volume de demandas emergenciais. Outro aspecto frequentemente mencionado refere-se à distribuição das tarefas entre equipes e setores. Também merece destaque a preocupação manifestada por parte dos servidores em relação ao enfraquecimento de setores considerados fundamentais para a produção de conhecimento técnico e para o enfrentamento dos desafios ambientais e climáticos. Nesse contexto, aparecem referências ao fechamento ou esvaziamento de áreas especializadas, à redução da capacidade técnica instalada, à descontinuidade de iniciativas institucionais e à insuficiência de equipes permanentes para garantir a continuidade das políticas públicas.

De forma geral, os resultados sugerem que os desafios identificados ultrapassam questões operacionais pontuais e refletem limitações estruturais da capacidade institucional. As

percepções registradas apontam para a necessidade de fortalecimento dos quadros técnicos e administrativos, aprimoramento dos processos de planejamento e recomposição da capacidade operacional da SEMA-RS, especialmente diante do aumento da complexidade dos temas ambientais e dos desafios associados à crise climática que afetam o Estado.

> *"Na SEMA não existe planejamento de projetos e pessoas para executar o projeto a médio e longo prazo. A sensação é de que estamos sempre 'apagando incêndio'."*

> *"Infelizmente, não houve mais realização de concurso público para suprir a deficiência de profissionais nos setores. Optou-se pela contratação emergencial e temporária, o que, novamente, não solucionará de forma efetiva a necessidade de pessoal nos setores públicos do Estado."*

> *"A ausência de um propósito claro da gestão torna a rotina extremante aleatória e propicia, assim, a instalação de conflitos."*

> *"O passivo de análises de processos de outorga no Estado é imenso ..."*

"A demanda de trabalho é infinita"

"O planejamento e realização das atividades é feito individualmente. Percebo que as demandas não são divididas de forma igual entre os técnicos. E acho que poucos carregam as demandas todas nas costas"

Saúde mental e adoecimento

Busca avaliar como o ambiente de trabalho afeta o bem-estar psicológico e emocional das pessoas, bem como a percepção de fatores que podem contribuir para o adoecimento. As respostas da pesquisa indicam que a saúde mental constitui uma dimensão central na experiência de trabalho dos servidores. Os relatos evidenciam a percepção de que as condições institucionais e organizacionais exercem influência significativa sobre o bem-estar emocional das equipes, sendo frequentes as referências a situações de desgaste psicológico associado ao cotidiano laboral.

> **Entre os aspectos mais mencionados pelos participantes destacam-se sentimentos de estresse, ansiedade, desmotivação, exaustão emocional e impotência diante das dificuldades enfrentadas no exercício das atividades profissionais. Esses elementos aparecem de forma recorrente em diferentes setores da instituição, sugerindo que o sofrimento emocional não se restringe a situações isoladas, mas integra a percepção de parte dos servidores sobre o ambiente de trabalho.**

Em diversos depoimentos, os respondentes estabelecem relação direta entre o contexto institucional e episódios de adoecimento, mencionando afastamentos temporários, licenças para tratamento de saúde e experiências de sofrimento psíquico prolongado. Entre os elementos mais frequentemente associados ao sofrimento psicológico destacam-se percepções de assédio moral, insegurança institucional, excesso de trabalho, ausência de reconhecimento profissional, interferências políticas em questões técnicas, conflitos organizacionais e falta de perspectivas quanto aos rumos da instituição. A ASSEMA-RS alerta que o adoecimento mental no trabalho não pode ser tratado como um problema individual ou de incapacidade pessoal; trata-se de uma consequência direta de riscos psicossociais negligenciados pela gestão institucional, exigindo políticas urgentes de acolhimento e responsabilização.

A análise dos resultados sugere que os desafios relacionados à saúde mental não decorrem exclusivamente da carga de trabalho ou da complexidade das atribuições exercidas. Os relatos indicam que fatores ligados à percepção de justiça organizacional, previsibilidade institucional,

reconhecimento profissional e qualidade dos espaços de diálogo exercem papel relevante na construção do bem-estar dos servidores.

Os dados reforçam a importância de uma atenção prioritária aos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, com o fortalecimento de políticas de promoção da saúde mental, ampliação dos espaços de acolhimento e escuta para a construção de um ambiente laboral mais saudável e compatível com as responsabilidades desempenhadas pela SEMA-RS.

> *"Este ambiente está me desanimando em continuar exercendo qualquer função."*

> *"A carga de trabalho faz com que nunca sejamos suficientes. Além disso, o clima de insatisfação é geral, tanto com o trabalho quanto com o ambiente."*

> *"Acredito que as pessoas que não estão engajadas num propósito ético que se espera da SEMA-RS é que devem sair, os servidores que cumprem o seu papel que a sociedade espera devem ser protegidos e blindados de interferências externas."*

"Constantemente tenho me sentido desconfortável no trabalho devido a episódios de assédio moral e perseguição já ocorridos, os quais eventualmente voltam a acontecer semanalmente, em maior ou menor grau, com alguns colegas, principalmente com aqueles que mais se manifestam. Tudo isso tem me gerado muita ansiedade."

"Eventualmente sinto ansiedade por não conseguir atender tantas demandas, ..."

Propósito institucional da SEMA-RS

Entre os diferentes temas abordados pela pesquisa, o propósito institucional da SEMA-RS destaca-se como um dos aspectos mais positivamente avaliados pelos servidores. Apesar das críticas e preocupações identificadas em relação à gestão, à organização do trabalho e ao ambiente institucional, as respostas revelam forte identificação dos servidores com a missão da Secretaria e elevado comprometimento com os objetivos públicos associados à proteção ambiental e ao desenvolvimento sustentável.

> **Os relatos demonstram que os servidores reconhecem a relevância estratégica da atuação da SEMA-RS para a sociedade gaúcha, especialmente em temas relacionados à conservação ambiental, à proteção da biodiversidade, à segurança hídrica, ao**

> **planejamento territorial e à construção de respostas aos desafios impostos pelas mudanças climáticas.**

A pesquisa evidencia um expressivo senso de pertencimento institucional e de valorização da função pública ambiental. Em diversos depoimentos, os respondentes manifestam orgulho em contribuir para políticas públicas voltadas à proteção dos recursos naturais e à promoção do interesse coletivo. Esse conjunto de percepções sugere a existência de um forte compromisso técnico e ético com a missão institucional, independentemente das dificuldades enfrentadas no cotidiano de trabalho.

Ao mesmo tempo, os resultados revelam uma tensão recorrente entre esse elevado senso de propósito e a percepção de obstáculos que dificultam sua plena concretização. Parte significativa dos participantes relata frustração diante de situações associadas a interferências políticas em questões técnicas, limitações à autonomia profissional, ausência de planejamento institucional de longo prazo e descontinuidade de políticas, projetos e estruturas organizacionais. Para esses servidores, tais fatores podem comprometer a capacidade da instituição de cumprir integralmente sua missão e responder de

forma adequada aos desafios ambientais contemporâneos.

> Essa combinação entre forte engajamento e percepção de obstáculos institucionais constitui um dos aspectos mais marcantes do levantamento. De um lado, observa-se um corpo funcional altamente identificado com os objetivos estratégicos da organização; de outro, emerge a percepção de que existem limitações estruturais e organizacionais que dificultam o aproveitamento pleno desse potencial.

De forma geral, os resultados sugerem que o principal patrimônio institucional da SEMA-RS permanece sendo seu corpo técnico e o compromisso de seus servidores com a defesa do interesse público ambiental. A valorização desse capital humano, associada ao fortalecimento das capacidades institucionais da Secretaria, aparece como elemento central para a consolidação de políticas ambientais eficazes e para o enfrentamento dos desafios climáticos e socioambientais que se apresentam ao Estado.

Critérios técnicos e influência política

Nessa etapa foi colocada a seguinte questão: Na sua percepção, as decisões institucionais da SEMA-RS são baseadas predominantemente em critérios técnicos ou políticos?

As respostas da pesquisa revelam preocupação relevante dos servidores em relação à interação entre critérios técnicos e decisões de natureza política no âmbito institucional. Embora parte dos servidores reconheça que a formulação e a implementação de políticas públicas envolvem, legitimamente, a coexistência de dimensões técnicas e políticas, a percepção predominante aponta para inquietações quanto à preservação da autonomia técnica da SEMA-RS em seus processos decisórios.

Os relatos indicam que muitos servidores percebem dificuldades para assegurar a prevalência de fundamentos técnicos em determinadas situações, especialmente quando decisões estratégicas envolvem interesses externos ou prioridades definidas em outros níveis da administração pública. Nesse contexto, aparecem referências a interferências

consideradas excessivas sobre processos técnicos, à dificuldade de sustentação de posicionamentos especializados e à percepção de que alguns encaminhamentos institucionais nem sempre são acompanhados de justificativas amplamente compreendidas pelas equipes.

> **Entre os aspectos mais recorrentes destacam-se preocupações relacionadas à fragilização da autonomia técnica, à existência de pressões políticas sobre temas de natureza especializada, à insegurança quanto aos critérios que orientam determinadas decisões e à percepção de perda de capacidade institucional em áreas estratégicas. Também surgem manifestações associadas à descontinuidade de iniciativas, projetos e prioridades institucionais, dificultando a consolidação de políticas públicas de longo prazo.**

Os depoimentos sugerem que a previsibilidade, a transparência e a clareza dos processos decisórios são elementos considerados fundamentais pelos servidores para fortalecer a confiança institucional e assegurar maior alinhamento entre os diferentes níveis da organização. Em diversos relatos, a preocupação central não se concentra na existência de decisões políticas em si, mas na necessidade de

que elas estejam fundamentadas em critérios técnicos consistentes, sejam adequadamente justificadas e preservem a capacidade da instituição de cumprir sua missão legal e estratégica.

De forma geral, os relatos refletem a preocupação dos servidores com a preservação do papel técnico da SEMA-RS como órgão estratégico do Estado. Os resultados sugerem a importância de fortalecer mecanismos de governança, transparência e fundamentação técnica dos processos decisórios, contribuindo para a estabilidade institucional, a continuidade das políticas públicas e o aprimoramento da atuação ambiental perante a sociedade.

Políticos (6 respostas)

"Acho que são mais políticos do que técnicos."

"Na maior parte das vezes é político."

"Preponderantemente políticos."

"Sem sombra de dúvidas políticos."

"Completamente por critérios políticos."

"Totalmente política!"

"Muitas vezes em critérios políticos e interesses de segmentos da sociedade com 'poder' maior que outros grupos."

"As decisões da SEMA são totalmente conduzidas com critérios políticos, sem diretrizes institucionais."

"Políticos. A equipe técnica não tem relação nenhuma com o trabalho da Secretária."

"Todas as orientações na SEMA, ao meu ver, são claramente políticas."

"Infelizmente, no que compete às decisões importantes, que geram grande impacto, estas têm sido baseadas predominantemente em critérios políticos."

Percepções sobre a ASSEMA-RS

Os servidores foram questionados, por fim, sobre o papel da Associação. As manifestações relacionadas à ASSEMA-RS apresentam, de modo geral, uma avaliação positiva acerca da importância da entidade para os servidores e para a própria estrutura institucional da área ambiental. Os trabalhadores indicam reconhecer expressamente a atuação histórica e necessária da associação e do sindicato na salvaguarda de seus direitos, apontando a entidade como a voz legítima na linha de frente das negociações coletivas junto à gestão.

Entre os aspectos mais frequentemente mencionados pelos respondentes está a necessidade de ampliar a união e a mobilização da categoria em torno de objetivos comuns. Nesse contexto, a ASSEMA-RS é percebida como um importante espaço de articulação coletiva, capaz de contribuir para o fortalecimento da identidade profissional, da valorização da carreira ambiental e da defesa das condições dignas

de trabalho necessárias para o adequado desempenho das funções institucionais.

De forma geral, os resultados sugerem que existe a expectativa — plenamente respaldada pela confiança demonstrada pela base — de que a ASSEMA-RS atue simultaneamente como entidade firmemente representativa dos interesses dos servidores e como espaço essencial de promoção do fortalecimento institucional da carreira ambiental.

Considerações finais

O levantamento revela um quadro institucional complexo. Ao mesmo tempo em que há sinais relevantes de desgaste organizacional, insegurança institucional e adoecimento emocional, também se observa forte comprometimento dos servidores com a missão pública ambiental da SEMA-RS.

> **Os dados indicam que a valorização do corpo técnico, o fortalecimento da capacidade institucional e a construção de ambientes de trabalho mais seguros, transparentes e colaborativos são condições fundamentais para que a Secretaria consiga responder adequadamente aos desafios ambientais e climáticos do Rio Grande do Sul.**

Mais do que um diagnóstico interno, este relatório evidencia que as condições de trabalho dos servidores estão diretamente relacionadas à qualidade da política ambiental entregue à sociedade. Nesse sentido, fortalecer a SEMA-RS significa também fortalecer a capacidade do Estado de proteger seu patrimônio ambiental, enfrentar riscos climáticos e garantir políticas públicas sustentáveis para as atuais e futuras gerações.

SINTERGS
SINDICATO DOS SERVIDORES DE NÍVEL SUPERIOR- RS

ASSEMA RS