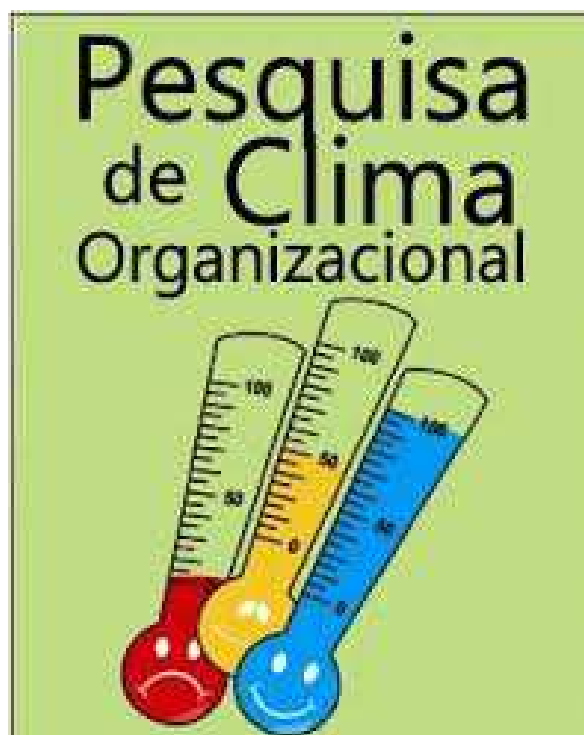




RELATÓRIO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2018

“Faça o teu melhor, na condição que você tem, enquanto você não tem condições melhores, para fazer melhor ainda!” Mário Sérgio Cortella

1. APRESENTAÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins constitui-se em um dos indicadores do Planejamento Estratégico 2015-202, sendo também uma das ações previstas no Programa de Gestão 2017-2019. Possui periodicidade bianual e sua gestão está sob a responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da sua Assessoria de Planejamento e Gestão e da Seção de Gestão de Desempenho/COEDE.

Em sua sexta versão, a pesquisa de clima 2018 foi aplicada no período de **18/6 a 6/7/2018**, disponibilizada a todos os colaboradores do Tribunal, lotados na secretaria e zonas eleitorais, por meio de formulário eletrônico no *Google Forms*, com publicação no link na intranet, sendo este divulgado via e-mail e por demais canais de comunicação.

A pesquisa possui o objetivo de medir a percepção do corpo funcional em relação às dimensões de trabalho que causam impacto na dinâmica organizacional e suas relações com a motivação e produtividade no trabalho.

A pesquisa traz à luz uma representação da realidade de forma consciente, uma vez que retrata o que as pessoas percebem sobre seu ambiente de trabalho em um determinado momento.

O objetivo principal é oferecer um diagnóstico sobre a situação atual da organização, uma vez que oferece o mapeamento das percepções sobre o ambiente interno e, conseqüentemente, oferece subsídios válidos para melhorias e ações corretivas nas dimensões que causam impacto negativo.

2. OBJETIVO

Criar um canal de comunicação direto para os colaboradores, o qual possibilite a mensuração da variação do nível de satisfação; importante ter a comparação com os resultados obtidos nas pesquisas anteriores para subsidiar a Administração na adoção de ações.

3. METODOLOGIA

Por se tratar de pesquisa de cunho social com colaboradores de uma organização que atua em todo o Estado do Tocantins, foram adotados critérios específicos de levantamento de dados, estudo e compilação, buscando atingir resultado fidedigno.

Foi adotado como instrumento de coleta de dados questionário desenvolvido pelo TSE com as devidas adaptações para bem contemplar a realidade, no qual se buscou, primeiramente, traçar o perfil do quadro funcional deste Tribunal e, em seguida, avaliar dimensões organizacionais:

- *COMUNICAÇÃO* - detectar a percepção dos servidores quanto à eficácia dos sistemas de disseminação das notícias e decisões adotadas pelo Tribunal;
- *ESTILO DE CHEFIA* - detectar a percepção dos servidores quanto às habilidades técnicas e comportamentais das chefias de sua área;
- *RELACIONAMENTO INTERPESSOAL* – detectar a percepção dos servidores quanto ao relacionamento e o nível de cooperação com seus colegas de trabalho;
- *DESEMPENHO E QUALIDADE* - detectar como o servidor percebe a sua compreensão e comprometimento com relação ao Sistema de Gestão da Qualidade;
- *AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO* - detectar a percepção dos servidores quanto às condições ambientais e técnicas disponíveis para a execução de seu trabalho;
- *IMAGEM DO TRIBUNAL* - detectar a imagem que o servidor tem hoje do TRE - TO e como ele percebe o reconhecimento da imagem do Tribunal junto aos clientes externos;
- *SENTIDO DE REALIZAÇÃO* - detectar como o servidor percebe seu grau de satisfação com relação ao Tribunal e ao trabalho que desenvolve na instituição;
- *POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E BENEFÍCIOS* - detectar a percepção dos servidores quanto aos valores que permeiam os posicionamentos do Tribunal nas suas relações de trabalho;
- *CARREIRA* - detectar a percepção dos servidores quanto às condições para o desenvolvimento na carreira e ascensão na hierarquia da organização;

- **QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE** - detectar a percepção dos servidores quanto aos aspectos biopsicossociais que determinam seu estilo de vida e condições de saúde;

O questionário adotado foi disponibilizado por meio de formulário eletrônico e em ambiente web, aos colaboradores lotados na Secretaria e Zonas Eleitorais, durante o período de **18.6 a 6.7.2018**. Compõe-se de duas partes: A primeira, formada por 5 (cinco) afirmativas, a qual busca definir demograficamente a amostra, coletando dados sobre a idade, sexo, lotação, tempo de trabalho no Tribunal e situação funcional; a segunda busca contemplar, em 45 (quarenta e três) afirmativas fechadas, os 10 (dez) fatores preestabelecidos como essenciais para o clima do Tribunal.

Com vistas ao atendimento ao item nº 8 do Plano de Ação Tema 10 - Capacitação, Sensibilização e Comunicação "*Inserir perguntas sobre sustentabilidade no questionário da Pesquisa de Clima Organizacional*", conforme estabelecido no Plano de Logística Sustentável TRETO (SEI nº 0024906-61.2017.6.27.8000), acrescentou-se a pergunta **50** na pesquisa, "*Sou bem informado sobre o Plano de Logística Sustentável do TRE-TO (metas/ações/resultados)*", sendo incluída no Fator "*Comunicação*".

Foi adotada a escala discreta de 6 (seis) pontos, onde o menor valor representa menor concordância com a situação proposta na afirmativa e o maior valor maior concordância.

1	(-)(-)(-)	
2	(-)(-)	Intervalo desfavorável
3	(-)	
4	(+)	
5	(+)(+)	Intervalo favorável
6	(+)(+)(+)	
Não tenho vínculo com a situação proposta		

Os procedimentos de análise dos dados foram realizados mediante dois formatos distintos, exigindo, desta forma, dados estatísticos similares. O primeiro é a análise direta das afirmativas e sua

implicação no clima organizacional, sendo levantado estatisticamente pela média aritmética de cada uma das afirmativas.

O segundo é por meio do percentual médio de cada fator de clima. Este sendo levantado pela apuração da média aritmética entre as afirmativas que compõem cada fator.

Ao final da pesquisa duas perguntas são para que o colaborador defina com uma só palavra o que o Tribunal tem de mais positivo e o que tem de mais negativo, além do espaço livre para comentários.

No entanto, só foram categorizadas as respostas relacionadas aos pontos positivos e negativos da instituição que corresponderam a mais de 10% (dez por cento) do número total de respostas sendo, assim, consideradas relevantes para a pesquisa.

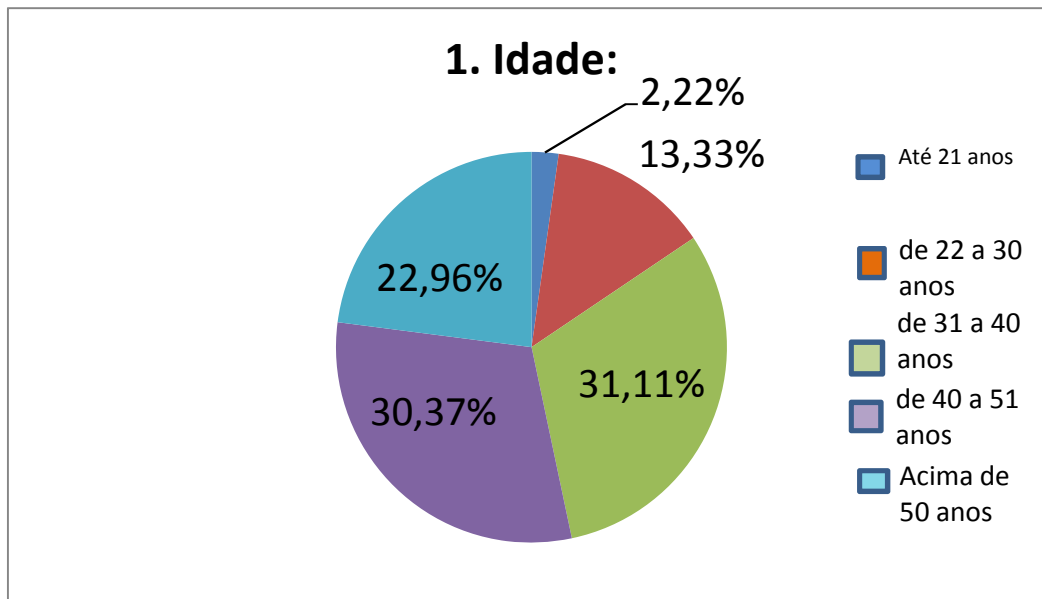
4. AMOSTRAGEM

A presente pesquisa foi disponibilizada para **411** colaboradores (servidor efetivo, requisitado, cedido, terceirizados e estagiários). A adesão foi de **135** colaboradores, representando uma amostra de **32,85%** do público alvo.

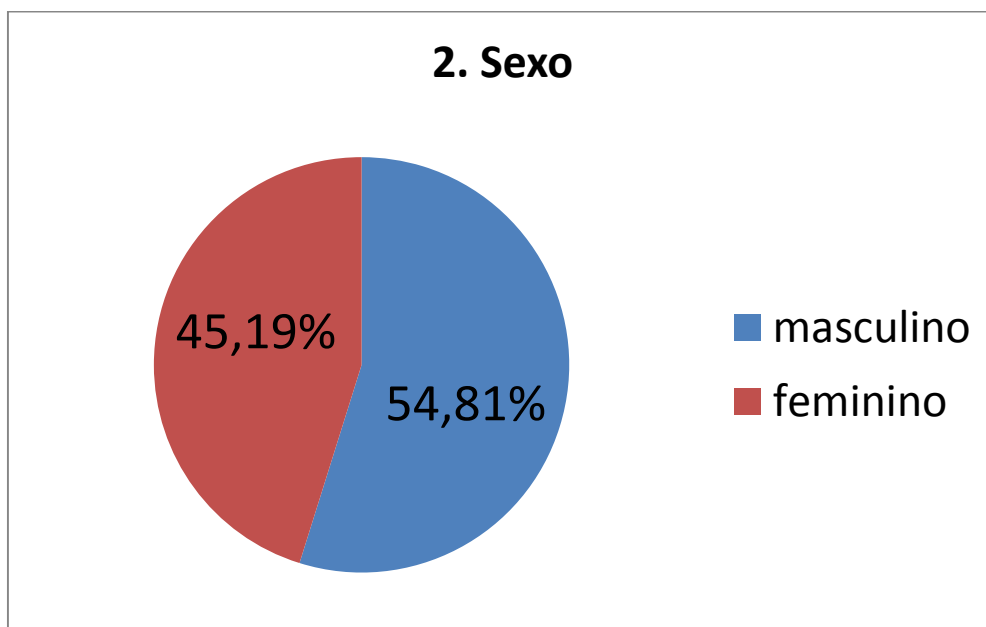
Ressalte-se que, dos **135** colaboradores que participaram na pesquisa, **92** são lotados na Secretaria e **43** nas Zonas Eleitorais.

5. MAPEAMENTO DO PERFIL DOS COLABORADORES

Para propor um plano de ação na área de gestão de pessoas é fundamental conhecer as características do público-alvo, para o qual será direcionado o plano de ação. Nesse sentido, procurou-se identificar os seguintes aspectos: idade; sexo; unidade de lotação; tempo de serviço no TRE-TO e situação funcional.

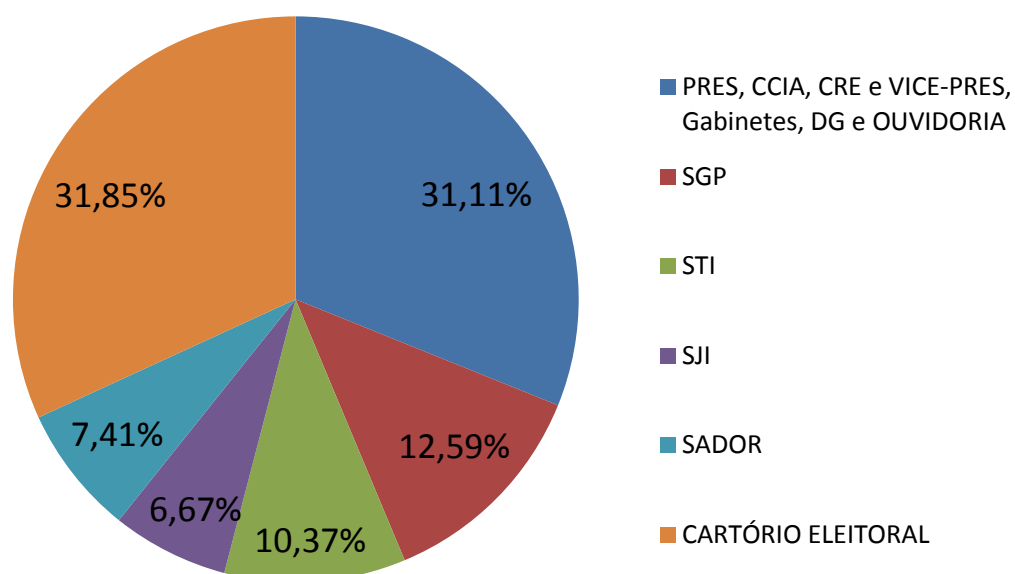


- **Idade**
- até 21 anos – 2,22%
- de 22 a 30 anos - 13,33%
- de 31 a 40 anos – 31,11%
- de 41 a 50 anos – 30,37%
- acima de 50 anos – 22,96%



- **Sexo**
- Masculino - 54,81%
- Feminino - 45,19%

3. Unidade de Lotação

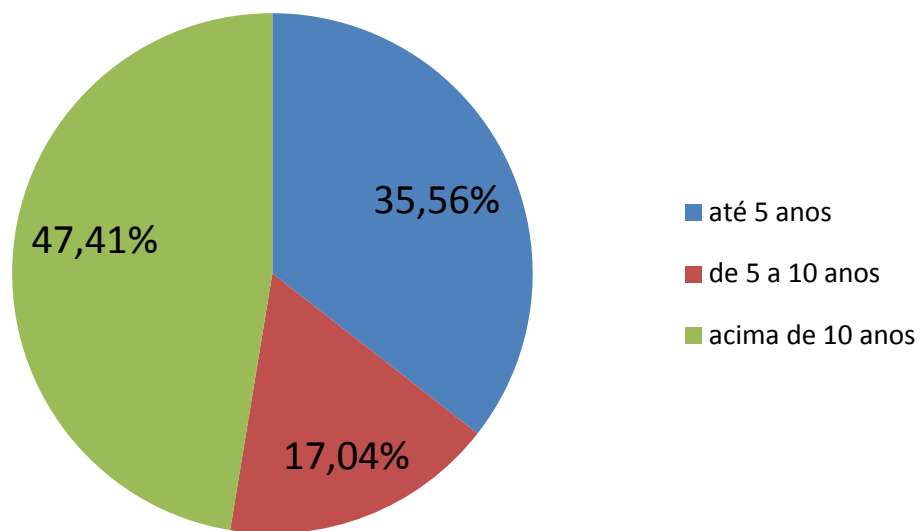


- **Unidade de lotação**

31,11%

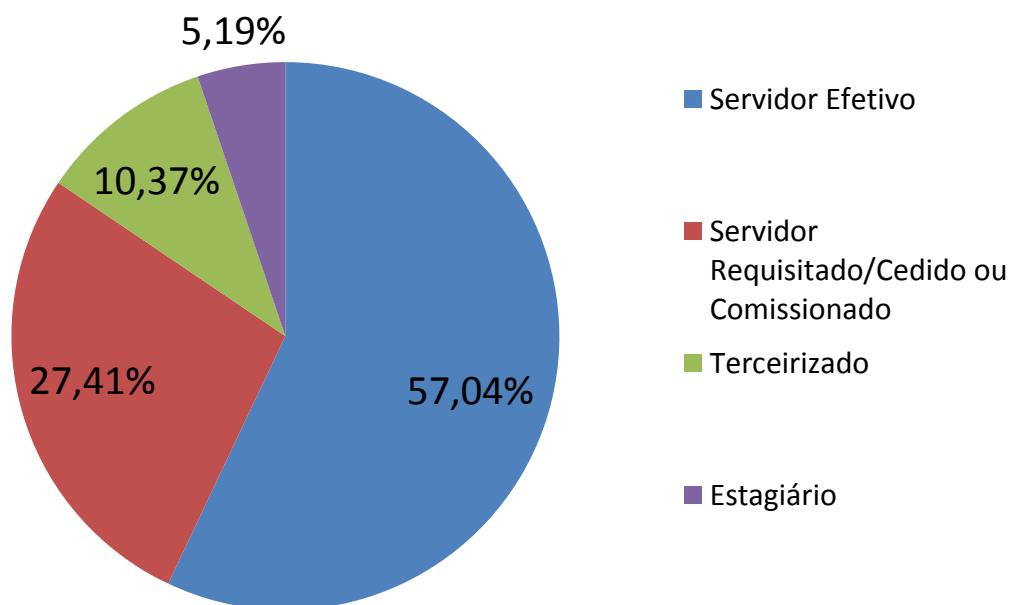
- PRES, CRE, DG, VICE-PRES e OUVIDORIA –
- SGP – **12,59%**
- STI – **10,37%**
- SJI - **6,67%**
- SADOR – **7,41%**
- CARTÓRIO ELEITORAL – **31,85%**

4. Tempo de serviço



- **Tempo de serviço no TRE-TO**
- Até 5 anos – 35,56%
- De 5 a 10 anos – 17,04%
- Acima de 10 anos – 47,40%

5. Situação Funcional



- **Situação funcional**
- Servidor Efetivo – **57,04%**
- Servidor Requisitado/Cedido ou Comissionado – **27,41%**
- Terceirizado – **10,37%**
- Estagiário – **5,19%**

Os dados acima revelam o panorama dos respondentes, onde é possível identificar a predominância de servidores efetivos (57,04%).

É relevante observar também que um grande percentual (47,40%) possui mais de dez anos de atividade neste Regional, o que permite deduzir um bom nível de integração e de identidade destes com a organização.

Observa-se que a faixa etária com maior participação é a compreendida entre 31 a 40 anos, seguida pela faixa de 41 a 50.

Observa-se ainda, um equilíbrio na quantidade de homens e mulheres (54,81% homens e 45,19% mulheres), o que reflete a realidade do mercado de trabalho como um todo.

Diante dos dados levantados podemos concluir:

- 1 – homogeneidade de sexo entre os respondentes;
- 2 – predominância de participação dos servidores efetivos;

3 - maioria dos colaboradores na faixa etária de 31 a 40 anos.

Esses aspectos, aliados ao nível de satisfação dos colaboradores, poderão servir como referência para futuros programas e projetos em prol das pessoas.

6. ANÁLISE DOS FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL

A análise dos resultados é apresentada de forma sintética, tendo sido discutidos os resultados dos fatores de maior relevância e passíveis de intervenção direta por parte da Administração, sendo os demais apresentados no evento nº 0929850.

A pesquisa refletiu que **84,94%** dos colaboradores estão satisfeitos com o clima organizacional do TRE-TO. Não obstante não ter atingido a meta de 87,5% de satisfação estipulada pelo indicador nº 17 do Planejamento Estratégico 2015-2020, é importante salientar que o indicador de clima apresenta tendência ascendente, conforme gráfico anexado ao item nº 7.

Na presente pesquisa, podemos identificar, como na pesquisa anterior, que o fator com maior índice de satisfação (93,10%) foi "*Imagem do Tribunal*" e a de menor índice (68,32%) foi a "*Carreira*". Em 2016, os mesmos fatores atingiram os seguintes percentuais: maior índice de satisfação (92,15%) foi "*Imagem do Tribunal*" e a de menor índice (67,57%) foi a "*Carreira*".

Ademais, apenas os fatores "*Comunicação*", "*Política de Gestão de Pessoas e Benefícios*" e "*Carreira*" atingiram índices de satisfação inferiores ao índice geral (84,94%) e, são essas as dimensões que serão analisadas individualmente a seguir:

6.1 FATOR: COMUNICAÇÃO

Afirmativas relacionadas:

8. *Existem canais de comunicação interna no TRE-TO* (84,59%);

19. *Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-TO* (89,26%);

25. *Sou informado(a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho* (78,52%);

31. *As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores* (74,94%);

48. *Conheço a estratégia do tribunal* (84,38%)

50. *Sou bem informado sobre o Plano de Logística Sustentável do TRETO (metas/ações/resultados)* (80,23%)

Constatação:

O fator atingiu o índice de 81,98% de satisfação, superior ao índice atingido na última pesquisa realizada (80,62%).

O ponto desfavorável permanece, historicamente, sendo a falta de repasse nas respectivas unidades sobre as decisões/informações tomadas, o que sugere a necessidade de uma política direcionada para melhoria deste aspecto organizacional.

6.2. FATOR: POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E BENEFÍCIOS

Afirmativas Relacionadas:

10. *Estou satisfeito (a) com o atual plano de saúde do TRE-TO (86,31%);*

11. *Sou bem informado sobre os benefícios oferecidos pelo TRE (plano de saúde, convênios, auxílios, entre outros) (79,21%);*

12. *Recebo capacitação adequada para desempenhar as minhas atribuições (79,87%);*

33. *Estou satisfeito(a) com o atendimento dos serviços médicos e odontológicos oferecidos no tribunal (85,24%);*

Constatação:

O fator atingiu o índice de 82,66% de satisfação, inferior ao índice atingido em 2016 (83,30%). Necessita de ações de melhoria, principalmente quanto à forma de repasse das informações sobre os benefícios oferecidos pelo TRE-TO e as capacitações ofertadas para o desempenho das atribuições.

6.3. FATOR: CARREIRA

Afirmativas relacionadas:

9. *Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-TO (70,00%);*

16. *Pretendo seguir carreira no TRE-TO até a aposentadoria (81,46%);*

21. *Pretendo permanecer no TRE-TO, porém em outra unidade (52,90%);*

26. *Pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade (68,91%);*

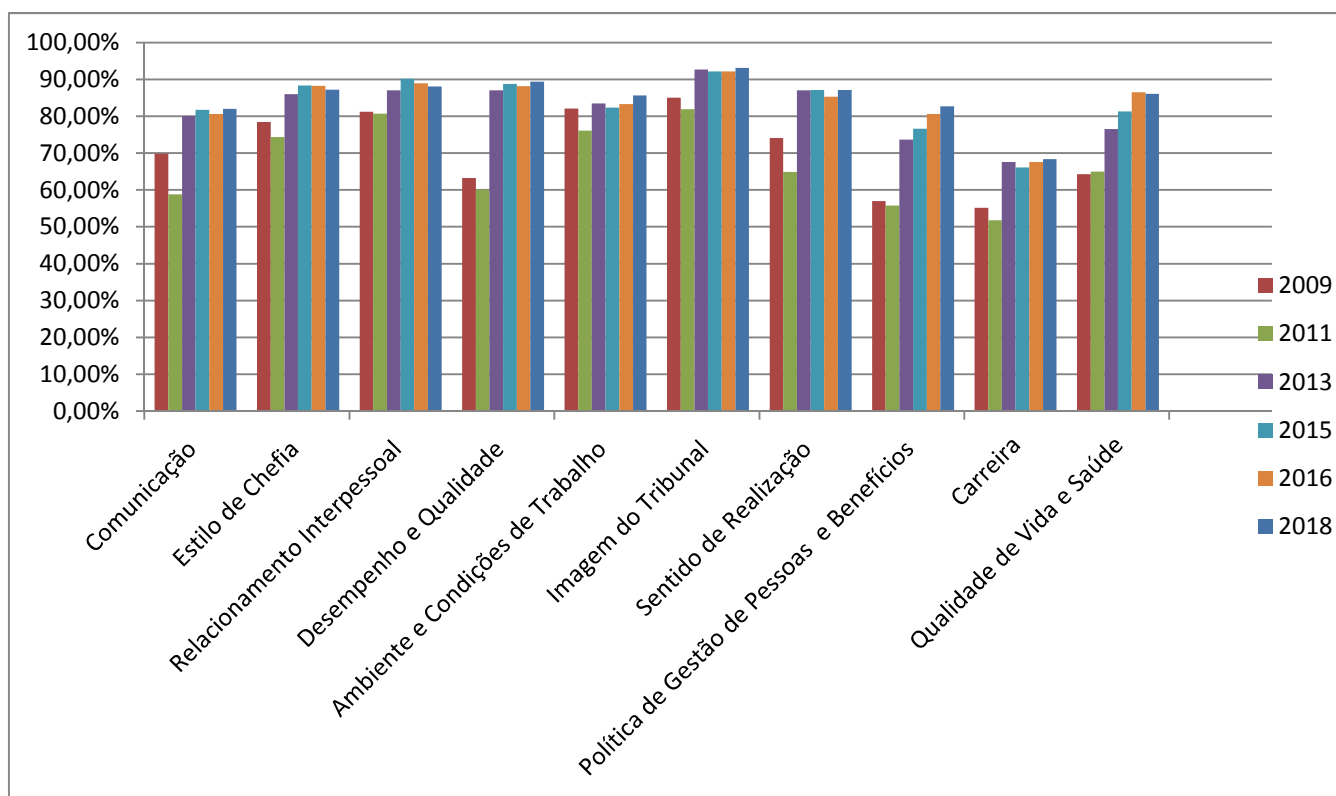
Constatação:

O fator atingiu o índice de 68,32%, superior ao índice atingido em 2016 (67,57%). No entanto, continua refletindo ser o de maior grau de insatisfação dos colaboradores do TRE-TO.

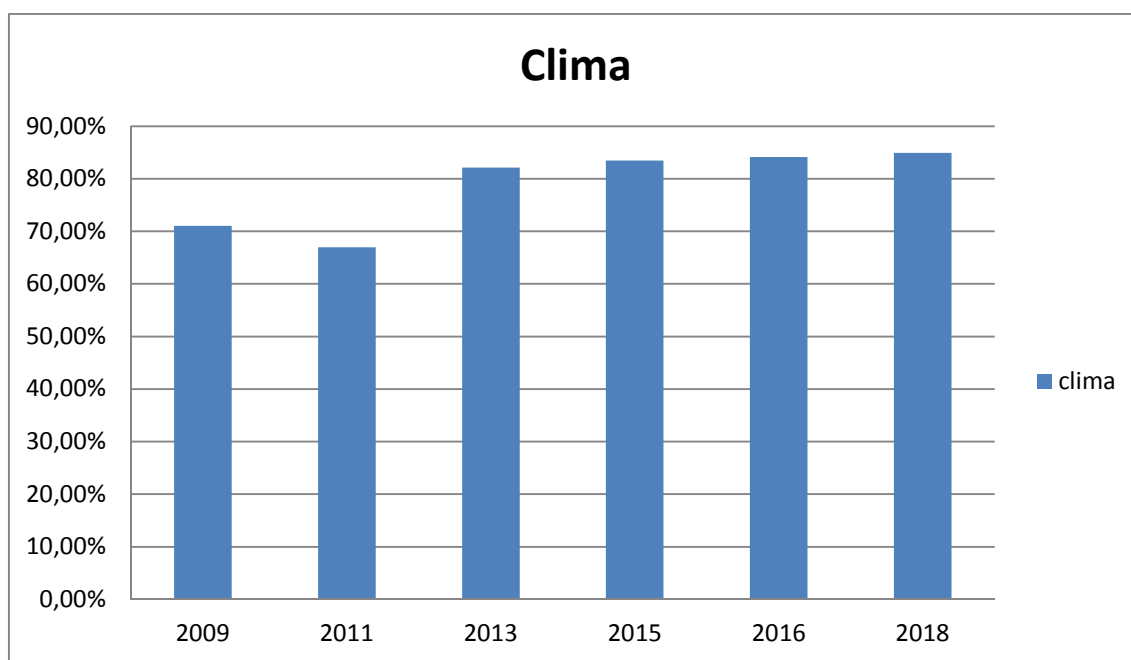
Pela afirmativa 21, nota-se que cerca de 47% das pessoas que participaram da pesquisa não estão necessariamente satisfeitas com a unidade atual de lotação.

Quanto à afirmativa 26, podemos deduzir que a carreira do Poder Judiciário Federal não é satisfatória para um número considerável de servidores, gerando com isto *turnover*. Contudo é importante considerar que o público respondente inclui servidores de carreiras distintas à deste órgão, além de estagiários e terceirizados.

7. GRÁFICO COMPARATIVO 2009-2018



	2009	2011	2013	2015	2016	2018
Comunicação	69,81%	58,82%	80,07%	81,75%	80,62%	81,98%
Estilo de Chefia	78,46%	74,39%	86,01%	88,36%	88,24%	87,16%
Relacionamento Interpessoal	81,18%	80,70%	87,00%	90,18%	88,90%	88,04%
Desempenho e Qualidade	63,27%	60,09%	87,02%	88,78%	88,17%	89,40%
Ambiente e Condições de Trabalho	82,06%	76,05%	83,44%	82,30%	83,30%	85,59%
Imagem do Tribunal	85,03%	81,93%	92,68%	92,14%	92,15%	93,10%
Sentido de Realização	74,06%	64,87%	87,02%	87,07%	85,29%	87,14%
Política de Gestão de Pessoas e Benefícios	56,97%	55,79%	73,63%	76,63%	80,61%	82,66%
Carreira	55,17%	51,79%	67,60%	66,12%	67,57%	68,32%
Qualidade de Vida e Saúde	64,29%	65,00%	76,55%	81,26%	86,46%	86,04%
Resultado do CLIMA	71,03%	66,94%	82,10%	83,46%	84,13%	84,94%



Buscou-se estabelecer análise comparativa entre os percentuais obtidos nas últimas cinco pesquisas e observa-se que o grau de satisfação aumentou nos seguintes fatores: “*Comunicação*”, “*Desempenho e Qualidade*”, “*Ambiente e condições de trabalho*”; “*Imagem do tribunal*”; “*Sentido de Realização*”, “*Política de gestão de pessoas e benefícios*”; “*Carreira*”.

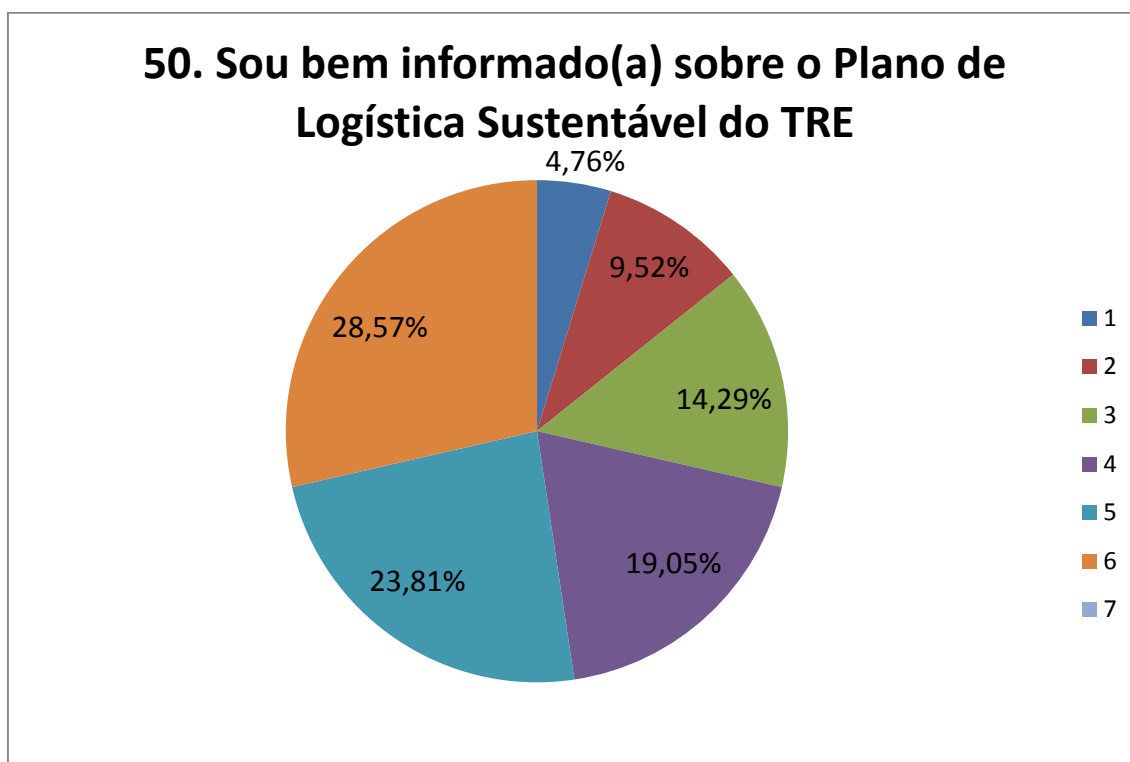
Por outro lado, houve uma redução de índices, comparado à pesquisa realizada em 2016, nos seguintes fatores: *"Estilo de Chefia"* (1,08%), *"Relacionamento Interpessoal"* (0,86%), *"Qualidade de Vida e Saúde"* (0,42%).

O melhor fator avaliado foi "Imagem do Tribunal", o que aponta para um sentimento de orgulho e zelo pelo trabalho realizado no Tribunal e, principalmente, pelas boas notícias veiculadas à sociedade a respeito desta instituição.

8. PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL DO TRE-TO

Nesta versão da pesquisa, conforme citado na metodologia, foi inserida a pergunta 50 no Fator "Comunicação" sobre sustentabilidade (valor inserido no Planejamento Estratégico), qual seja: *"Sou bem informado sobre o Plano de Logística Sustentável do TRE-TO (metas/ações/resultados)"*.

A questão apresentada atingiu o percentual de **80,23%**, sendo assim distribuído:



1- discordo totalmente, 2 – discordo em grande parte, 3 - discordo mais do que concordo, 4 concordo mais do que discordo, 5 - concordo em grande parte e 6 concordo totalmente.

9. PONTOS POSITIVOS e PONTOS NEGATIVOS

Ao final da pesquisa, duas perguntas foram voltadas para fosse possível discorrer brevemente sobre pontos positivos e negativos.

Alguns *pontos positivos* mencionados foram “ambiente”, “eficiência”, “integração”, “equipe”, “respeito”, “organização”, sendo o **“comprometimento”** o mais citado.

Quanto aos *pontos negativos*, foram mais citados: “burocracia”, “horário de trabalho”, sendo a **“comunicação”** a mais ressaltada.

Importante destacar alguns comentários dos respondentes:

“Jornada de 6 horas, melhor comunicação interna, promover/facilitar feedback entre as equipes do TRE”;

“Menos política para encaixar pedidos de fora. Melhoras nos serviços odontológicos. Maiores oportunidades a servidores que não sejam comissionados. Menos burocracias e mais agilidades nos andamentos processuais.”

“Carga horária para os cartórios do interior em algumas épocas do ano é excessiva para o volume de trabalho. Seria interessante adaptar em períodos sazonais regime de 6 (seis) horas corridas.”

“Acredito que faltam visíveis campanhas contra assédio no trabalho, fica a sugestão.”

“Sugiro melhoria na capacitação das pessoas quando da mudança de lotação.”

“Em períodos sazonais, poderia ser adotado a carga horária de 6 horas corridas nos cartórios eleitorais, nem sempre existe volume de serviço para 35 horas semanais.”

“A sugestão que os servidores requisitados possam participar mais de capacitações/eventos promovidos pelo TRE-TO”

“Percebe-se ainda uma lacuna e um distanciamento entre o que a alta direção elabora/pensa e o que os demais setores precisam executar, além de pouco reconhecimento, individual, dos servidores pelo seu desempenho nas atividades que lhes são atribuídas.”

“Apesar das tentativas ainda é frustrante a comunicação no tribunal, as respostas são demoradas, os cartórios estão na ponta e isso causa desconforto. Cada cartório é um tribunalzinho, onde uma ou duas pessoas executam as tarefas que na sede são executadas por dezenas de servidores. No cartório um servidor concentra diversas tarefas e atividades, mas parece que a sede não enxerga isso, causando aperto aos cartórios que funcionam com um ou dois servidores e muitas vezes servidores requisitados, algumas metas precisam ser alcançadas, mas muitas vezes não temos essa estrutura ou pessoal suficiente. As decisões do tribunal em relação as Zonas precisam voltar a ser proativas como algum tempo foi. Trabalhar

em termos emergenciais é muito desgastante e improdutivo. (micro) Planejamento é fundamental. “

“Melhor comunicação interna”

“Envolvimento dos setores, ainda cada um na sua caixinha”

“O Tribunal precisa melhorar a comunicação interna”

Não podemos deixar de enfatizar alguns **ELOGIOS** apresentados:

“a instituição é excelente e tenho orgulho de participar da mesma”

“A equipe TRE está de parabéns pelo comprometimento e dedicação na realização de suas atividades”

“Foi muito bom colaborar com o TRE - TO, durante o período que estive requisitada, um grande aprendizado e crescimento profissional.”

“Sou um servidor requisitado temporariamente, estou retornando para meu órgão de origem, nesses 75 cinco dias que fiquei aqui foram ótimos, só tenho a agradecer pela oportunidade, órgão que preza pela ética e prestação e orientação ao eleitor, mim considero uma pessoa reta, o TRE é um órgão transparente.”

“É com prazer que integro o quadro de servidores do tribunal, sempre que precisei fui muito bem auxiliada.”

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Secretaria de Gestão de Pessoas, ao propor a realização da Pesquisa de Clima Organizacional, partiu da premissa de que, somente conhecendo a realidade, é possível potencializar os aspectos positivos já existentes e planejar eventuais mudanças.

Com o olhar voltado para o futuro, é plenamente viável pensar em continuamente construir um ambiente adequado para o trabalho e as relações interpessoais.

Sem pretensão de apontar soluções definitivas, mas pensando em caminhos possíveis para contribuir com o processo de melhoria do clima organizacional deste Regional, esta secretaria sugere uma reflexão sobre os seguintes pontos:

- Melhoria da comunicação relacional nas unidades, incluindo a disseminação das decisões superiores através dos níveis hierárquicos;
- Melhoria da divulgação e/ou esclarecimentos sobre a política de benefícios;
- Aprimoramento do programa de capacitação e desenvolvimento;
- Aperfeiçoamento das políticas de gestão, com princípio isonômico.

Importante salientar que os apontamentos acima não esgotam o universo de ações de melhorias que possam ser implementadas e para tanto cabe às unidades individualmente uma reflexão mais apurada sobre os seus respectivos ambientes internos.

Inobstante a presente pesquisa não ter atingido a meta estipulada para 2018 no Planejamento Estratégico deste Tribunal, qual seja, de 87,5%, esta secretaria acredita numa tendência positiva para o alcance na próxima medição. Para tanto é fundamental o envolvimento de todas as unidades por meio da proposição, execução e acompanhamento dos planos e projetos voltados para a melhoria do clima.

Cristiane Regina Boechat Tose

Secretária de Gestão de Pessoas

Juliana A. Lucena de Oliveira

ASPLANS GP

Clairton Thomazi

Chefe da SEGED