



**RELATÓRIO DA PESQUISA
DE
CLIMA ORGANIZACIONAL**

2020

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.” Madre Teresa de Calcutá

1. APRESENTAÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins constitui-se em um dos indicadores do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2018-2020. 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- SEGED/COEDE.

Em sua sétima versão, a pesquisa de clima 2020 foi aplicada no período de **18/5 a 5/6/2020**, 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 pelos demais canais de comunicação.

Este instrumento 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.

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

A Secretaria de Gestão de Pessoas, percebendo uma oportunidade de inovação, aproveitou a presente pesquisa para conhecer os impactos na alternância obrigatória do sistema de trabalho presencial para remoto em decorrência da situação de pandemia provocada pelo COVID-19 e, assim, verificar como estamos lidando com a situação.

2. OBJETIVO

Criar um canal de comunicação direto para os colaboradores, por meio do qual possibilite a mensuração da variação do nível de satisfação, assim como com os resultados obtidos nas pesquisas anteriores, objetivando 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 resultados fidedignos.

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, sendo elas:

- *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 **18/5 a 5/6/2020**.

Compõe-se de três 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 cinco) afirmativas fechadas, os 10 (dez) fatores preestabelecidos como essenciais para o clima do Tribunal; **a terceira**, constará de afirmativas para diagnosticar os impactos na alternância do sistema de trabalho presencial para remoto.

Não podemos deixar de mencionar a pergunta **50** da pesquisa sobre o Plano de Logística Sustentável TRE-TO, "**Consigno contribuir no dia a dia de trabalho com as ações propostas pelo Plano de Logística Sustentável?**"

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 consta espaço para sugestões e/ou comentários sobre a experiência de trabalhar remotamente, 2(duas) perguntas para que o colaborador responda com uma só palavra o que o Tribunal tem de mais positivo e o que tem de mais negativo e, finalmente, 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.

Buscando maior fidedignidade dos resultados, nas afirmativas relacionadas aos indicadores de clima *Política de Gestão de Pessoas e Benefícios e Carreira* foram consideradas somente as respostas dos formulários dos servidores efetivos. Tal condição foi imposta, pois entende-se que apenas este grupo de colaboradores tem acesso a estes fatores, bem como suas eventuais melhorias.

Foram excluídas do processo de análise individual de questões e da composição do fator de clima "Carreira" as afirmativas 21 e 26, pois estas estão em desacordo com o princípio da escala ao remeterem o respondente a selecionar os valores de início desta escala na situação mais favorável.

Desta forma, no momento de quantificar as respostas atribuídas pelos participantes, a métrica adotada inverteria na relação direta da manifestação do participante com o resultado apurado, direcionando a um resultado inversamente proporcional ao desejo manifesto do respondente. Cumpre salientar que tais afirmativas foram suprimidas dos resultados e serão revistas nos próximos instrumentos de levantamento de dados.

4. AMOSTRAGEM

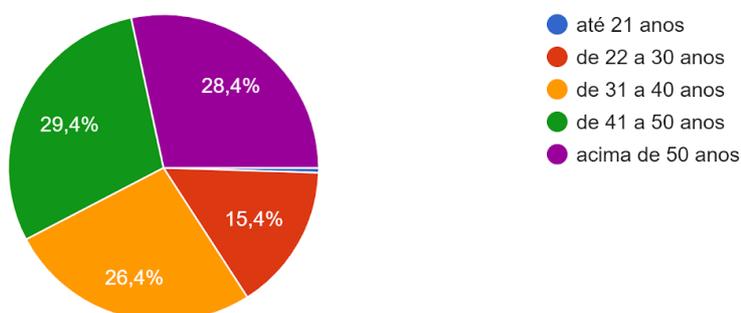
A presente pesquisa foi disponibilizada para **391** colaboradores (servidor efetivo, requisitado, cedido, terceirizados e estagiários). A adesão foi de **201** colaboradores, representando uma amostra de **51,4%** do público alvo.

Ressalte-se que, dos 201 colaboradores que participaram na pesquisa, 124 são lotados na Secretaria e 77 nas Zonas Eleitorais.

5. MAPEAMENTO DO PERFIL DOS COLABORADORES

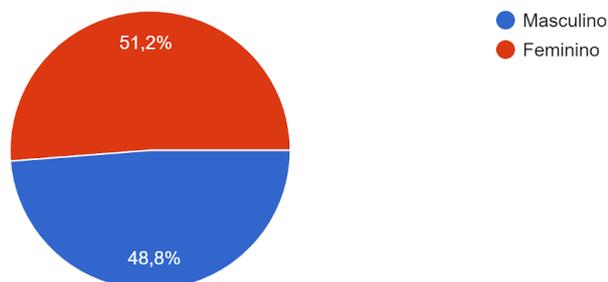
Para propor um plano de ação na área de gestão de pessoas é fundamental conhecer as características do público-alvo, para o qual será direcionado o plano de ação. Nesse sentido, procurou-se identificar os seguintes aspectos: idade; sexo; unidade de lotação; tempo de serviço no TRE-TO e situação funcional.

1. Idade:
201 respostas



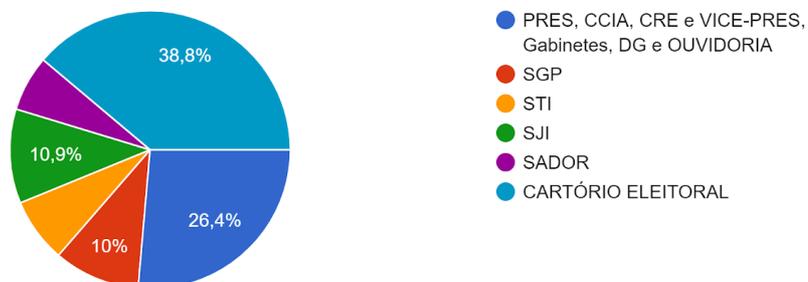
- **Idade**
- **até 21 anos – 0,40%**
- **de 22 a 30 anos - 15,4%**
- **de 31 a 40 anos – 26,4%**
- **de 41 a 50 anos – 29,4%**
- **acima de 50 anos – 28,4%**

2. Sexo:
201 respostas



- **Sexo**
- Masculino - **48,8%**
- Feminino - **51,2%**

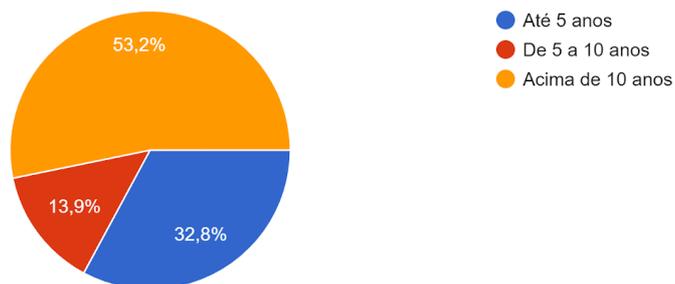
3. Unidade de lotação:
201 respostas



- **Unidade de lotação**
- PRES, CRE, DG, VICE-PRES e ORE – **26,4%**
- SGP – **10%**
- STI – **7,46%**
- SJI - **10,9%**
- SADOR – **6,47%**
- CARTÓRIO ELEITORAL – **38,8%**

4. Tempo de serviço no Tribunal:

201 respostas

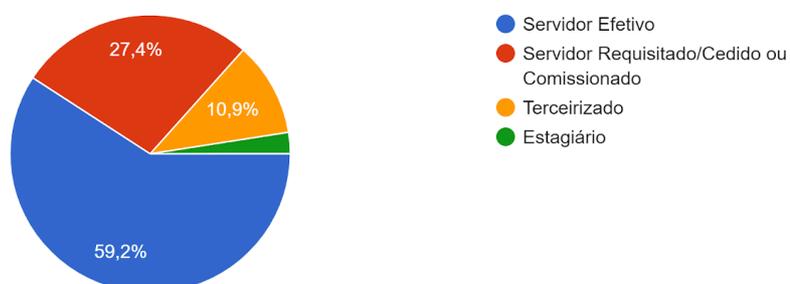


- **Tempo de serviço no TRE-TO**

- Até 5 anos – **32,8%**
- De 5 a 10 anos – **13,9%**
- Acima de 10 anos – **53,2%**

5. Situação Funcional:

201 respostas



- **Situação funcional**

- Servidor Efetivo – **59,20%**
- Servidor Requisitado/Cedido/Comissionado – **27,4%**
- Terceirizado – **10,9%**
- Estagiário – **2,5%**

Os dados acima revelam o panorama dos respondentes, onde é possível identificar a predominância de servidores efetivos (59,20%).

É relevante observar também que um grande percentual (53,2%) 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 41 a 50 anos, seguida pela faixa de acima de 50.

Observa-se ainda, um equilíbrio na quantidade de homens e mulheres (48,8% homens e 51,2% 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 41 a 50 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 1365502.

A pesquisa refletiu que **90,39%** dos colaboradores estão satisfeitos com o clima organizacional do TRE-TO. Assim, podemos constatar que a meta estipulada pelo indicador nº 3 do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2018/2020, que era de 90%, foi atingida.

É importante salientar que o indicador de clima apresenta tendência ascendente, conforme gráficos abaixo.

Na presente pesquisa, podemos identificar, como na pesquisa anterior, que o fator com maior índice de satisfação (96,62%) foi "*Imagem do Tribunal*" e a de menor índice (82,12%) foi a "*Carreira*".

Em 2016 e 2018, respectivamente, os mesmos fatores atingiram os seguintes percentuais: maior índice de satisfação (92,15% e 93,10%) foi a "*Imagem do Tribunal*" e a de menor índice (67,57% e 68,32%) foi a "*Carreira*". A que se salientar que o fator de clima "*Carreira*" foi calculado nesta pesquisa suprimindo as afirmativas 21 e 26, perdendo neste momento a comparação direta, pois nas pesquisas anteriores estas afirmativas foram computadas.

Ademais, seguindo a tendência da pesquisa de 2018, apenas os fatores "*Comunicação*", "*Política de Gestão de Pessoas e Benefícios*" e "*Carreira*" atingiram índices de satisfação inferiores ao índice geral de clima (90,39%), sendo essas as dimensões que serão analisadas individualmente a seguir:

6.1 FATOR: COMUNICAÇÃO

Afirmativas relacionadas:

8. *Existem canais de comunicação interna no TRE-TO (91,54%);*

19. *Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-TO (94,33%);*

25. *Sou informado(a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho (87,25%);*

31. *As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores (83,67%);*

48. *Conheço a estratégia do Tribunal (86,51%);*

50. *"Conseguo contribuir no dia a dia com as ações propostas pelo Plano de Logística Sustentável". (87,00%)*

Constatação:

O fator atingiu o índice de 88,38% de satisfação, percentual **considerável de aumento** com relação ao índice atingido na última pesquisa realizada (81,98 %).

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 (87,46%);*

11. *Sou bem informado (a) sobre os benefícios oferecidos pelo TRE (plano de saúde, convênios, auxílios, entre outros) (85,63%);*

12. *Recebo capacitação adequada para desempenhar as minhas atribuições (86,69%);*

33. *Estou satisfeito(a) com o atendimento dos serviços médicos e odontológicos oferecidos no tribunal (85,65%);*

Constatação:

O fator atingiu o índice de 86,36% de satisfação, superior ao índice atingido em 2018 (82,66%). Necessita ainda de ações de melhoria, principalmente quanto à forma de repasse das informações sobre os benefícios oferecidos pelo TRE-TO e quanto ao atendimento dos serviços médicos e odontológicos.

6.3. FATOR: CARREIRA

Afirmativas relacionadas:

9. *Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-TO (78,49%);*

16. *Pretendo seguir carreira no TRE-TO até a aposentadoria (85,75%);*

21. *Pretendo permanecer no TRE-TO, porém em outra unidade (afirmativa anulada);*

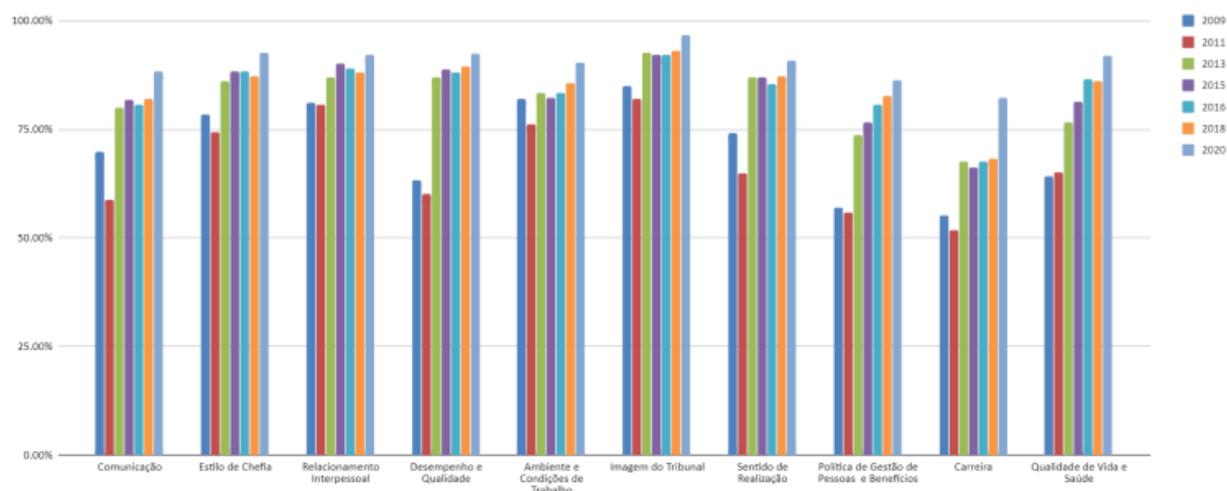
26. *Pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade (%afirmativa anulada);*

Constatação:

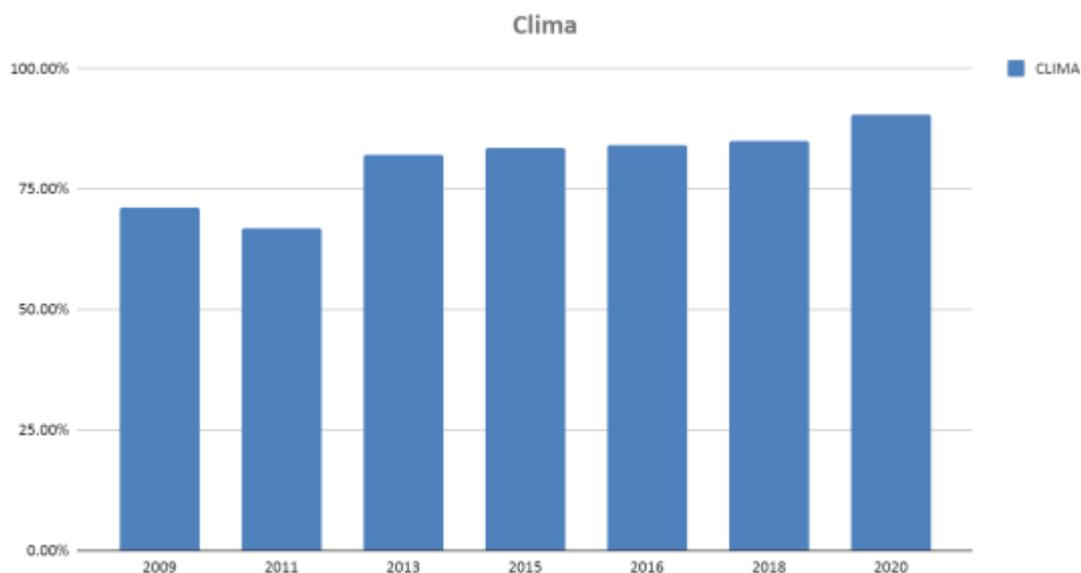
O fator atingiu o índice de 82,12%, superior ao de 2018 (68,32%). No entanto, continua refletindo ser o de maior grau de insatisfação dos colaboradores do TRE-TO.

7. GRÁFICO COMPARATIVO 2009-2020

FATORES DE CLIMA - EVOLUÇÃO



	2009	2011	2013	2015	2016	2018	2020
Comunicação	69,81%	58,82%	80,07%	81,75%	80,62%	81,98%	88,38%
Estilo de Chefia	78,46%	74,39%	86,01%	88,36%	88,24%	87,16%	92,68%
Relacionamento Interpessoal	81,18%	80,70%	87,00%	90,18%	88,90%	88,04%	92,21%
Desempenho e Qualidade	63,27%	60,09%	87,02%	88,78%	88,17%	89,40%	92,47%
Ambiente e Condições de Trabalho	82,06%	76,05%	83,44%	82,30%	83,30%	85,59%	90,44%
Imagem do Tribunal	85,03%	81,93%	92,68%	92,14%	92,15%	93,10%	96,63%
Sentido de Realização	74,06%	64,87%	87,02%	87,07%	85,29%	87,14%	90,73%
Política de Gestão de Pessoas e Benefícios	56,97%	55,79%	73,63%	76,63%	80,61%	82,66%	86,36%
Carreira	55,17%	51,79%	67,60%	66,12%	67,57%	68,32%	82,12%
Qualidade de Vida e Saúde	64,29%	65,00%	76,55%	81,26%	86,46%	86,04%	91,92%
Resultado do CLIMA	71,03%	66,94%	82,10%	83,46%	84,13%	84,94%	90,39%



Buscou-se estabelecer análise comparativa entre os percentuais obtidos nas últimas seis pesquisas e observa-se que o grau de satisfação **aumentou em todos os fatores.**

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.

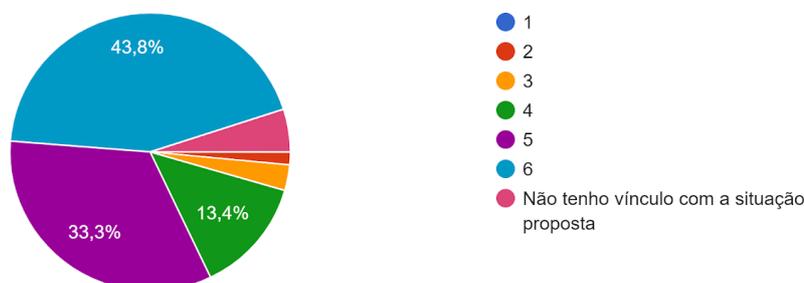
Não podemos deixar de mencionar o aumento considerável dos fatores “Comunicação” (6,4%), “Qualidade de Vida e Saúde” (5,88%) e “Estilo de Chefia” (5,52%).

8. PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL DO TRE-TO

Nesta versão da pesquisa, como na de 2018, conforme citado na metodologia, foi inserida a pergunta 50 no Fator “Comunicação” sobre Sustentabilidade (valor inserido no Planejamento Estratégico), qual seja: *"Consigo contribuir no dia a dia com as ações propostas pelo Plano de Logística Sustentável"*.

A questão apresentada atingiu o percentual de **87%**, sendo assim distribuído:

50. Consigo contribuir no dia a dia de trabalho com as ações propostas pelo Plano de Logística Sustentável:
201 respostas



1- (0,0%) discordo totalmente, 2 - (1,5%) discordo em grande parte, 3 - (3%) discordo mais do que concordo, 4 - (13,4%) concordo mais do que discordo, 5 - (33,3%) concordo em grande parte e 6 - (43,8%) concordo totalmente.

9. TRABALHO REMOTO

A presente pesquisa, percebendo uma oportunidade de inovação, aproveitou para conhecer os impactos na alternância do sistema de trabalho presencial para remoto e assim verificar como este Regional está lidando com a situação.

As perguntas foram incluídas entre os números 51 e 61, conforme gráficos anexados ao evento nº 1375060. Podemos ainda constatar outras informações que serão analisadas quando da implantação do teletrabalho neste Tribunal.

10. PONTOS POSITIVOS, PONTOS NEGATIVOS E COMENTÁRIOS, CRÍTICAS E/OU SUGESTÕES

Ao final da pesquisa, duas perguntas foram voltadas para, se possível, discorrer brevemente sobre pontos positivos e negativos, bem como constou espaço para sugestões e/ou comentários sobre a experiência de trabalhar remotamente.

Alguns *pontos positivos* mencionados foram “Eficiência”, “Tecnologia”, “Equipe”, “Competência”, “Confiança”, “Cooperação”, “Inovação”, “Servidores”, sendo o “**Comprometimento**” o mais citado, igual ao da pesquisa anterior.

Quanto aos *pontos negativos*, foram mais citados: “horário”, “valorização”, “burocratização”, sendo a “**Comunicação**” a mais ressaltada, igualmente a de 2018.

Importante destacar alguns **COMENTÁRIOS**:

“É necessário a melhoria das funções dos assessores de gabinete que são responsáveis pela atividade fim do Tribunal.”

“Legalizar o trabalho remoto. A experiência tem sido positiva. Que a SGP possa trazer qualidade de vida aos servidores, pensando em abordagens para o teletrabalho no TRE-TO.”

“Sugiro ao Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins que:1) oriente os magistrados a observar a questão das datas do fechamento do cadastro, início do treinamento de mesários, início da campanha eleitoral, bem como a diplomação para conceder folgas e férias a servidores;2) ocorra um rodízio, na chefia do cartório, a cada biênio, entre os servidores efetivos do cartório eleitoral; 3) que seja expedido normativos, definindo as atividades principais de cada tipo de servidor, evitando assim, a sobrecarga de um e a ociosidade de outro.”

“Valorização do servidor”

“O Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins é (se não o melhor) um dos melhores tribunais para se trabalhar. claro que temos que dar continuidade às melhorias que são fundamentais para um atendimento de excelência ao nossos cliente internos e externos.sugestões: melhorar a comunicação interna, pois às vezes há excesso de solicitações e informações referentes ao mesmo assunto, o que toma tempo dos servidores, para o atendimento da demanda, tempo que poderia ser canalizados a outras tarefas.muitos dados que nos são solicitados pelo tre, poderiam ser adquiridos na própria sede, por meio dos vários sistemas com armazenamentos de dados os quais, podem ser fornecidos pela sti, por exemplo.também há falta de comunicação quanto ao oferecimento de cursos e treinamentos, principalmente os ead. pois geralmente são oferecidos bem no período em que mais tem demanda de serviços, induzindo os servidores a fazerem os cursos e treinamentos a distância em horários fora do expediente e ou nos finais de semana e feriados. poderia melhorar o planejamento neste sentido, para não induzir o servidor a

realizarem cursos fora do horário de trabalho, mas, de maneira a dar igualmente oportunidades a todos os servidores (inclusive os requisitados) a realizarem tão importantes cursos e treinamentos oferecidos.”

“trabalhar mais a autogestão”.

“Redução da jornada de trabalho para 6 horas. O que gerará economia de insumos e bem estar aos servidores.”

“É de fundamental importância que se tenha organização da rotina alinhada aos horários e estar disponível.”

“Só tenho a agradecer. Obrigado TRE.”

“O número de ações "para inglês ver" é cada vez maior. Várias ferramentas de controle. Vários relatórios pomposos. Um número exacerbado de projetos, programas, indicadores... Várias prioridades. Acho que o Tribunal precisa enxugar muito a forma de controlar e focar mais nas necessidades do público externo. Parar de ficar criando comissões e resoluções/portarias que não tem efetividade nenhuma.”

“Concurso de remoção interna, quem participa de uma remoção interna e que seja agraciado com a vaga em outro local, deveria ter uma quarentena de pelo menos 2 anos para poder participar de outra remoção.”

“A carga horária de 6 horas de trabalho seria suficiente para o desempenho das atividades.O que o TRE/TO tem de mais positivo é a sua preocupação e cuidado com os servidores.”

“O TRE-TO poderia disponibilizar as máquinas (computadores e outros) aos servidores, tendo em vista que a pandemia do coronavírus é uma situação emergencial, onde pegou todos os servidores de surpresa, que em muitas vezes os servidores não estavam preparados para ter gastos excessivos com a compra de computadores.”

“Seria interessante se o TRE fizesse avaliação da produção dos serviços prestados pelos seus servidores.”

“O TRE poderia dar um incentivo financeiro permanente aos requisitados.”

“O Cartório eleitoral deveria abrir das 08:00 às 18:00

“Sugestão: implementar a gestão por competência e designar/nomear para cargos em comissão e funções comissionadas, servidores com o perfil adequado, sem interferência política ou de "amizade”.”

“Existe um tratamento diferenciado entre os chefes de cartório e os demais servidores efetivos. Tratamento que não acho legal. Uma vez que todos dentre os servidores efetivos podem vir a ser chefes de cartório, não há preparo para isso, foi chefe, deixei de ser, voltei a ser, nas duas situações assumi a chefia com a cara e a coragem, de quem quer fazer o melhor, mais às vezes, tenho uma total sensação de incompetência.”

“Tornar mais frequente a redução de necessidade de atendimento presencial aos eleitores.”

“O TRE, às vezes, demonstra um certo distanciamento dos Cartórios

“O servidor requisitado que não é da mesma esfera e que não recebe nenhum auxílio alimentação do seu órgão, não recebe incentivo financeiro do TRE, apesar de executar o mesmo trabalho que os demais colegas.”

“Sugestão: Instituição do trabalho remoto pelo Tribunal mesmo após a pandemia se possível, com o estabelecimento de metas a serem alcançadas pelos colaboradores e prêmios para as zonas eleitorais que obtiverem maior produtividade.”

“Falta integração entre os setores. Cada um age isoladamente.”

“Seria muito importante a valorização dos requisitados, pois nossa contribuição é muito importante, exercemos nossas funções com afinco. auxílio-alimentação seria muito bom.”

“Que o trabalho remoto permaneça mesmo após a pandemia”

“Minha maior sugestão é sobre a jornada de trabalho: trabalhar de 11h às 18h não é a escolha mais inteligente. Se fosse de 12h às 18h ou, melhor ainda, de 7h às 13h, a gente não precisaria se ausentar do trabalho para almoçar, logo o tempo seria mais bem aproveitado pra todos: pros servidores, menos deslocamento e gastos, para o tribunal menos energia gasta, além disso, o servidores não precisaram sair no meio da tarde para resolver eventuais problemas pessoais, já que teriam o resto do dia pra fazer. Enfim, unificar essa jornada de trabalho economizaria muita energia pro tribunal e ajudaria muito a separar as responsabilidades pessoais das profissionais.”

“1 - Alguns servidores que ocupam funções e cargos deveriam ter carisma e mais respeito com os colegas de trabalho. 2 - A administração é morosa na tomada de decisões contra alguns servidores que cometem ilícitos administrativos. 3 - Deveria ser extinta a Seção de Jurisprudência da SJI.”

“Precisamos evoluir na integração entre as equipes operacionais.”

“Valoriza muito os servidores requisitados que pouco ou nada contribuem na prestação dos serviços.”

“Ao terminar o distanciamento da pandemia, o Tribunal poderia cogitar o trabalho remoto parcial para alguns setores.”

“Sugestão é que outros computadores, que não os de patrimônio do TRE possam usar a VPN para acesso aos serviços internos.”

“Gostaria de sugerir que fosse autorizado pela STI, o suporte técnico no equipamento particular dos servidores que estão realizando trabalho remoto, para melhor atendimento das demandas, uma vez que não foi disponibilizado computador institucional a todos os servidores.”

“O TRE-TO deveria rever a carga horária de trabalho, tendo em vista que a maioria dos TRE's tem carga horária de 6 horas e não de 7 horas. A isonomia com os demais tribunais traria um impacto muito positivo no que se refere à satisfação dos servidores.”

“O trabalho administrativo é excelente. A ação dos juízes do tribunal é inferior em qualidade de resultados.”

“Os cursos oferecidos em período de Cadastro Eleitoral e Eleições exigem um sacrifício enorme por parte dos servidores e não retornam com um bom aproveitamento.”

“É muito comum os servidores do anexo terem doenças respiratórias. Acredito que o fato de ser um ambiente fechado, sem possibilidade de ventilação, contribua para isso.”

“A sugestão é que, assim como outros regionais, cito o TRE-GO, a possibilidade de realizar concurso interno entre os efetivos para fins de ocupar funções e cargos públicos na estrutura, uma vez que estes, na maioria das vezes, são ocupados por indicação do Desembargador do momento.”

“Nosso órgão é excepcional pois é dotado de grandes predicativos positivos, porém no engajamento de algumas mudanças há uma certa indiferença por grande parte dos servidores no setor das mudanças do Plano logístico sustentável. Percebe-se que as práticas ficam somente no plano do organismo e não vão além, uns poucos levam as práticas para seus lares como real mudança na nossa postura para melhoria da saúde, e, conservação e sustentabilidade da natureza.”

“Regulem o trabalho remoto o mais rápido possível, por favor”

“Melhor integração entre o Tribunal e os Cartórios.”

“O excesso de cursos de capacitação em ano eleitoral desrespeita o lema de qualidade de vida, simplesmente não é possível acondicioná-los na jornada regular de trabalho. Termo de compromisso que exige que façamos tais cursos independente de férias, licenças ou afastamento me pareceu arrogante, desrespeitoso. Também me senti incomodada com a inserção de execução do hino nacional em eventos de capacitação, quando na história do TRE limitava-se a sessões solenes. Pareceu existir uma despreocupação com possível aparência de alinhamento ao ora Presidente da República.”

“Algum auxílio permanente aos servidores requisitados.”

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

“No meio de uma pandemia, o TRE-TO se antecipou e proporcionou a todos condições de trabalhar remotamente, bem como propiciou ao eleitor o atendimento remoto. O TRE-TO é um tribunal de excelência.”

“Gosto muito do ambiente de trabalho e estou satisfeita”

“Tudo perfeito”

“Gostaria apenas de agradecer a chefia da Ana Cecília Capatan no Cartório da 29 ZE. Desde o início de suas atividades ela tem motivado toda a equipe de forma muito positiva. Sempre transparente, cordial, humana e íntegra. Sinto-me feliz em fazer parte da equipe dela e sinto-me,

também, muito confiante pelo conhecimento que ela tem e sempre nos transmite da forma mais clara e objetiva possível.”

“O comprometimento de todos os servidores vem sendo fundamental para a evolução e desenvolvimento deste Tribunal. “

“Lugar de muita cooperação, compreensão e competência.”

“O nosso Tribunal está na vanguarda da administração pública brasileira; logo a responsabilidade para implantação de um novo regime de trabalho, onde servidor é incentivado a ser útil e a produzir e não a somente registrar o ponto deve partir mesmo é deste órgão.”

“Meu elogio e agradecimento aos servidores da COMED que nos atendem com dedicação em momentos difíceis.”

“Tenho orgulho de trabalhar no TRE e ganho bem para fazer o que amo. Sou uma pessoa privilegiada.”

“Parabenizo O Tribunal Eleitoral pelo cuidado com a vida e segurança de seus servidores.”

“Ambiente de trabalho excelente, com todas as ferramentas necessárias ao bom desempenho das atividades laborais.”

“O TRE dá ferramentas apropriadas aos colaboradores para que exerçam sua função de forma satisfatória. Sou satisfeita em participar dessa equipe e de sinto-me valorizada como colaboradora.”

11. SUGESTÕES E/OU COMENTÁRIOS SOBRE A EXPERIÊNCIA DE TRABALHAR REMOTAMENTE.

“Excelente experiência”

“Ganhei tempo no meu dia.”

“Em tempos de coronavírus, o trabalho remoto é uma novo realidade para muita gente.. Acredito que o trabalho remoto é excelente para quem tem responsabilidade e trabalhará com mesmo amor e dedicação que o trabalho presencial, porque vc representa seu órgão onde estiver.”

“ Mais cansativo!!”

“Essa avaliação deve ser realizada em momentos normais, pois a pandemia trouxe filhos para dentro de casa, a dispensa de funcionários domésticos, o confinamento, etc... Essas situações prejudicam a fidedignidade da avaliação. Em outras circunstâncias, o trabalho remoto pode ter outra roupagem.”

“A liberdade confere responsabilidade sobre as entregas nas atividades laborais.”

“O trabalho remoto é uma evolução e acredito que seja sem volta”

“Muita boa, me proporcionou conhecer novas ferramentas e se não fosse por algumas atividades ainda exigirem a presença, daria perfeitamente para exercer todas as atividades de forma remota, necessitando apenas organizar melhor horários e rotinas, pois por muitas vezes sacrificamos horário de almoço, de encerrar o trabalho, etc...”

“Ao trabalhar remotamente, sinto-me mais produtivo, concentrado e motivado para exercer minhas atribuições. Tenho menos interrupções e barulho que me impediam de trabalhar de forma mais imersa como gosto.”

“Os afazeres domésticos são um desafio. Em tempos normais de trabalho talvez fosse legal, mas agora na pandemia está ruim.”

“O momento atual exige o rompimento de paradigmas. Com gestões inovadoras e propositivas que estimulem a criatividade e o aumento de resultados para que os efeitos positivos sejam continuamente implementados e aperfeiçoados. A prática de soluções pretéritas não encontra respaldo no cenário atual. Um momento novo que se descortina.”

“Me sinto mais confortável para trabalhar remotamente. Sinto que rendo mais.”

“Casa e família não preparada para entender essa modalidade de trabalho”

“A tecnologia utilizada para o trabalho remoto é incapaz de produzir um trabalho de excelência.”

“Estou no grupo de risco e o trabalho remoto permite trabalhar e preservar a minha saúde.”

“Acredito que o trabalho não rende tanto e nem com a mesma velocidade no trabalho remoto.”

“achei que o empenho da maioria tem sido muito positivo positivo”

“Está sendo uma grande oportunidade de crescimento pessoal, principalmente. A responsabilidade de trabalhar com a mesma dedicação e comprometimento e sem vigilância da Chefia, além de gerir outros afazeres, é sem dúvida ratificante.”

“Tem sido difícil, porém me ajudou na melhora da gestão do tempo.”

“não me identifiquei ao trabalho remoto, o ambiente de trabalho no trabalho é mais adequado do que em casa, que tem barulhos dos vizinhos, companhia toca, a distração do lar atrapalha a concentrar.”

“É uma experiência nova que flexibiliza o tempo, mas ao mesmo tempo exige uma rotina que requer foco alinhado à produtividade.”

“E bem produtivo...”

“Sempre defendi o teletrabalho. Não sei pq o Tribunal demorou tanto para implementá-lo. Precisou uma crise nos obriga para poder sair do papel... É uma forma de trabalhar assim como

o trabalho "normal", basta ter disciplina e realizar as entregas. Medir o trabalho por horas registradas no ponto eletrônico é uma forma arcaica, ainda mais para um Tribunal que se acha a frente do seu tempo..."

"Muito mais eficiente e prazeroso."

"O trabalho remoto permite que eu exerça minhas atividades em menor tempo e com boa qualidade."

"Não venho realizando trabalho remoto, por isso pulei todas as questões que envolvem o tema."

"padronização no horário à disposição do Tribunal e nos métodos de comunicação."

"Segurança"

"Se houver missão dada missão cumprida, daí indiferente a forma para execução."

"Trabalhar remotamente me permite gerir meu tempo com mais qualidade, assim consigo realizar meu trabalho de forma mais satisfatória."

"Tranquilo"

"Gostei muito do trabalho remoto, o problema é o módulo teletrabalho por TS muito lento, sempre cai a conexão, outro problema é o calor em casa, como não consigo ter o ar condicionado ligado o dia todo."

"Inovador."

"Excelente custo benefício, o trabalho rende mais, no meu caso, falta só estação de trabalho adequado."

"Não disponho de estrutura física e tecnológica adequada."

"tá correndo tudo bem"

"O trabalho remoto está me ajudando muito durante a pandemia. como meu filho interrompeu as terapias e as aulas, tento programar meu tempo para trabalhar e cuidar dele e das tarefas domésticas."

"A ideia de trabalhar remotamente é legal é uma novidade incrível, mas o sistema não está pronto para esse tipo de serviço, por exemplo o envio de título não está dando certo, por que você entra em dois modo um para pesquisa no elo e outro para poder enviar o título, por que se não o título fica todo deformado se não for feito desse jeito, acredito que o tre tem toda capacidade para conseguir implementar esse tipo de serviço nesse momento de epidemia."

"Estou gostando muito, sinto-me mais produtiva."

"O sistema elo é instável."

"É muito bom, embora não esteja trabalhando integralmente, o trabalho remoto tem nos ajudado a gerir o nosso tempo com mais responsabilidade."

“Não fomos preparados para isso, pegos de surpresa. Tipo é assim que vai ser... Não está sendo bom.”

“Sempre percebia que trabalho remoto seria, cedo ou tarde, o futuro, especialmente da área de TI.”

“Com as ferramentas necessárias e disponíveis tornou o trabalho remoto muito produtivo.”

“faltou da parte do TRE um esclarecimento sobre como fazer a dedicação p realizar o trabalho remoto.”

“Por ter iniciado recentemente, ainda estou avaliando”

“Acredito que, assim como várias empresas que estão percebendo redução em seus custos, o trabalho remoto poderia ser mais considerado pelo TRE como uma possibilidade mesmo após a pandemia. O trabalho remoto parcial, com alguns dias presenciais e outros remotos talvez pudesse ser viável, inclusive possibilitando a redução de prédios alugados.”

“Particularmente a única vantagem do trabalho remoto foi está todos os dias com a minha família, porém, prefiro o trabalho presencial, gosto de separar trabalho da vida particular.”

“Não estou gostando da experiência. Tenho a impressão de que não tenho mais um horário definido para trabalhar, acabo ficando mais tempo disponível do que se estivesse no Cartório.”

“Experiência aprovada”

“Isolamento e solidão.”

“pouco tempo trabalhei remotamente, até mesmo porque o volume de trabalho é incompatível com o remoto. Mas estamos sempre tomando o devido cuidado.”

“Muito positiva. Estou produzindo com mais eficiência do que quando ia fisicamente”

“Home office = ser mais proativo, perder menos tempo com tarefas "mecânicas" e ao mesmo tempo mais desafiador. Percebi a necessidade de saber melhor lidar com as pessoas, conversar com as pessoas, enfim. Estou gostando muito.”

“Sugiro que seja estabelecido pelos gestores um horário determinado para a realização das atividades”

“Sempre quis trabalhar remotamente. E, essa experiência, só veio para ratificar meu pensamento de que esse tipo de trabalho melhoraria meu desempenho profissional e me daria mais qualidade de vida. Se possível, gostaria de continuar trabalhando remotamente.”

“O trabalho remoto transforma vidas e aumenta a produtividade e autoestima do servidor.”

“Para mim está sendo bem produtivo e prazeroso, pois o trabalho remoto me proporcionou ficar mais próximo da minha casa e do meu esposo que mora em Miracema. Porém sinto muita falta e saudades do convívio diário com meus colegas de trabalho!”

“O trabalho “semi-remoto” seria a solução mais adequada para o nosso Tribunal. Esse seria o caso do servidor que decidiu por ficar em casa naquele dia, trabalhando em seu home office,- a fim de se evitar trânsito, e nos Cartórios do interior, onde o servidor não possui a função de chefia, podendo ele residir em uma cidade maior próxima a sua zona eleitoral, a fim de oportunizar uma melhor educação para os seus filhos. Desta forma o servidor teria um incentivo de permanecer lotado em zonas com sede em cidades pequenas.”

“Novidade que demanda disciplina. Hoje a pandemia está forçando a barra, mas, sem pandemia, as distrações podem comprometer o rendimento.”

“O trabalho remoto veio para ficar, e será uma realidade permanente. Vejo um ambiente híbrido onde colaboradores mesclam o trabalho remoto com o presencial.”

“Muito bom.”

“Enfrento dificuldades, tendo em vista que temos no TRE equipamentos tecnológicos maravilhosos para realizar nosso trabalho e que para trabalhar em home office, precisarei investir mais na aquisição de equipamentos.”

“Pontos positivos: horário mais flexível, é possível pausar para algum assunto pessoal, um pouco mais de concentração. Negativos: período de adaptação, ficar sozinho no escritório, sem poder trocar ideias imediatamente com os colegas.”

“É bom, mas sinto falta do convívio e troca de experiências com os colegas.”

“Prefiro o trabalho nas dependências do órgão com a estrutura disponível e necessária ao meu trabalho.”

“Ótima”

“Dificuldades por falta de estrutura física adequada para realizar as atividades remotamente, sobretudo, devido às constantes oscilações no sinal, pela sobrecarga na utilização comunitária da internet.”

“Gostaria de continuar trabalhando remotamente, quando a pandemia acabar.”

“Está sendo diferente mas está sendo uma experiência nova”

“É muito bom, mas há necessidade de definição de horários e prioridades de demandas.”

“gostaria de poder trabalhar em Home Office de agora em diante”

“Segurança e tranquilidade.”

“Regulamentação/padronização do horário pelo qual o servidor deve estar à disposição do Tribunal.”

“A experiência de trabalhar remotamente, por si, é satisfatória. No entanto, o cenário atual, relacionada à pandemia, traz outros fatores complicadores, ocasionando uma sobrecarga de trabalho. O trabalho institucional associado ao trabalho doméstico e atividades escolares dos

filhos, também remotamente, exigem uma dedicação maior do que se estivéssemos em condições normais.

“Ótimo, desde que possua acesso a todos os sistemas necessários.”

“Maior disponibilidade de tempo e melhora no estilo de vida”

“Não me adaptei. Tenho dificuldade de gestão do tempo de trabalho em casa.”

“Cooperação das demais unidades do Tribunal, observando os prazos com o objetivo de cumprir os resultados.”

“Insatisfeito”

“Tem sido uma ótima experiência”

“Embora cansativa, o rendimento está sendo bom.”

“Ganha-se tempo de deslocamento. As reuniões por videoconferência as tornam mais efetivas, já que são mais rápidas e mais fáceis de marcar, especialmente por não envolverem deslocamentos. Ao mesmo tempo, consegue-se maior foco nas atividades.”

“Menos faltas no trabalho por motivos médicos e outros, e mais produtividade nas tarefas do dia

“Na questão 61 acho que em outro momento sim, mas nessa quarentena não.”

“Tive que incrementar mais tecnologia (aumentar a velocidade da internet), bem como houve um aumento no consumo de energia. Antes não precisava me preocupar com isso.”

“Quero continuar, mesmo depois da pandemia.”

“A experiência está sendo positiva.”

“Inicialmente foi muito desorganizado e pouco produtivo, pois foram dois dias perdidos para instalar o programa do certificado (Token). Após alguns dias solicitei o notebook do TRE por causa do prazo de Filiação e Programas Odin. Fui prontamente atendida o que melhorou sobremaneira o trabalho. Pude auxiliar no fechamento do cadastro. Trabalhei em duas Zonas. Agora acho maravilhoso.”

“Muito bom. Sempre desejei trabalhar remotamente e estou gostando muito. Quero continuar.”

“Segurança”

“É sem dúvida uma experiência muito boa, até para permitir decisões futuras.”

“Se não fosse neste contexto de combate à pandemia seria muito bom”

“Depende das atividades das Unidades”

“Sou um grande defensor do trabalho remoto, porém os serviços de internet oferecidos no município dificultam a realização do trabalho.”

12. 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:

1) Aprimorar a comunicação relacional intra e entre as unidades, incluindo a disseminação das decisões superiores pelos respectivos gestores.

2) Melhorar a comunicação com os servidores em relação à política de benefícios oferecida por este Regional.

3) Implementar melhorias nas políticas de reconhecimento e valorização dos servidores, no que pertine à satisfação na carreira.

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.

Podemos constatar que a presente pesquisa atingiu o percentual de **90,39%**, superando a meta estipulada para 2020 no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, qual seja, de 90%.

Vale ressaltar que é fundamental o envolvimento de todas as unidades por meio da proposição, execução e acompanhamento dos planos e projetos propostos.

Por fim, as respostas apresentadas quanto ao trabalho remoto constataam o grau de satisfação dos servidores, bem como vale salientar que possivelmente norteará a Secretaria de Gestão de Pessoas para pensar na aprimoramento da gestão.

Cristiane Regina Boechat Tose
Secretária de Gestão de Pessoas

Juliana A. Lucena de Oliveira
ASPLANSGP

Clairton Thomazi
Chefe da SEGED