



Relatório

PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL

2022

Palmas-TO – Agosto/2022

Sumário

1. APRESENTAÇÃO.....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. METODOLOGIA	4
4. AMOSTRAGEM	6
5. MAPEAMENTO DO PERFIL DOS COLABORADORES	6
6. RESULTADO E ANÁLISE DOS FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL	9
7. GRÁFICO COMPARATIVO 2009-2022	15
9. COMENTÁRIOS, CRÍTICAS E SUGESTÕES.....	17
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
ANEXO I Resultado Detalhado Clima Organizacional	20

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 2021-2026. 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 oitava versão, a pesquisa de clima 2022 foi aplicada no período de **16 a 27/05/2022**, 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, QUALIDADE e ESTRATÉGIA* - detectar como o servidor percebe a sua compreensão e comprometimento com a estratégia institucional;
- *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 **16/5 a 27/5/2022**.

Ele foi composto de quatro partes:

1ª Parte: 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;

2ª Parte | Percepção Intraunidade: contemplou 15 (quinze) afirmativas fechadas com perguntas relacionadas ao seu convívio com os colegas e chefia dentro de sua unidade de lotação;

3ª Parte | Percepção Institucional: contemplou 12 (doze) perguntas que analisam a percepção da pessoa com relação à instituição;

4ª Parte | Saúde e Qualidade de Vida: foram 5 (cinco) afirmativas para diagnosticar os impactos na saúde e qualidade de vida no ambiente do trabalho

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 constou espaço para sugestões e/ou críticas sobre a importância para a manutenção de um bom clima organizacional.

OBSERVAÇÃO:

Os resultados das questões 20 e 32 são inversos à escala apresentada acima. Ou seja, quanto maior o resultado, pior a situação institucional. Para não perdermos o levantamento feito, fizemos a adaptação no cálculo.

Exemplo: Questão 32. Pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade

Resultado da média: 3,83 que corresponde a 63,91% de tendência a pessoa querer sair do TRE-TO para outra instituição. Como é inverso, a tendência a querer ficar é de 36,09% (100% menos 63,91%). Logo, utilizamos no cálculo os 36,09%.

4. AMOSTRAGEM

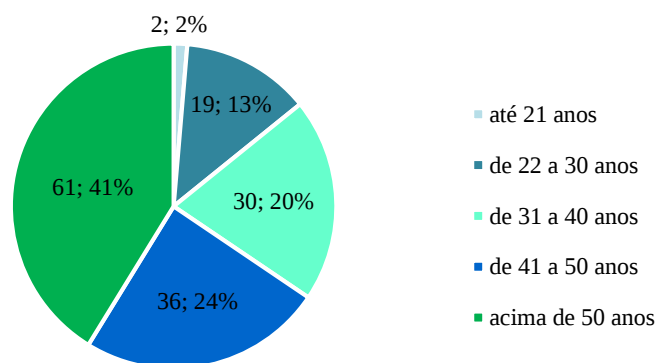
A presente pesquisa foi disponibilizada para **523** colaboradores (servidor efetivo, requisitado, cedido, terceirizados e estagiários). A adesão foi de 148 colaboradores, representando uma amostra de **28,29%** do público alvo.

Ressalte-se que, dos 148 colaboradores que participaram na pesquisa, 109 são lotados na Secretaria e 39 nas Zonas Eleitorais.

5. MAPEAMENTO DO PERFIL DOS COLABORADORES

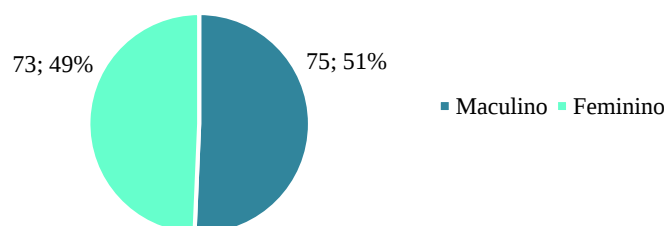
Para propor um plano de ação na área de gestão de pessoas é fundamental conhecer as características do público-alvo, para o qual será direcionado o plano de ação. Nesse sentido, procurou-se identificar os seguintes aspectos: idade; sexo; unidade de lotação; tempo de serviço no TRE-TO e situação funcional.

1. Idade



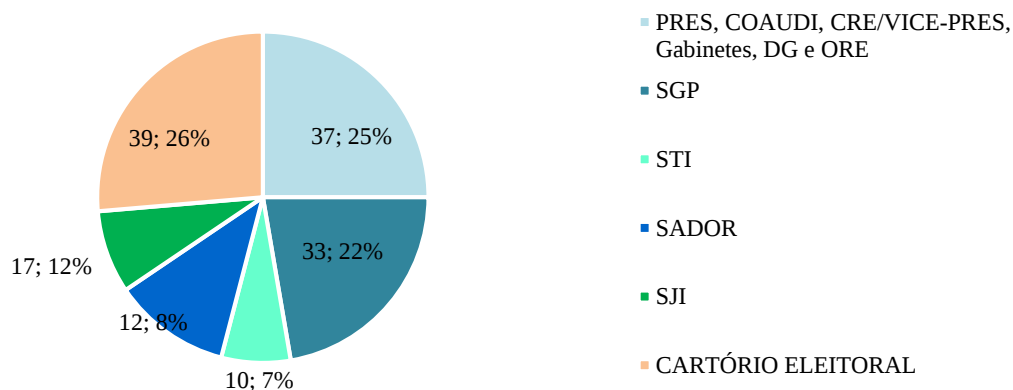
- Idade
- até 21 anos – **1,4%**
- de 22 a 30 anos - **12,8%**
- de 31 a 40 anos – **20,3%**
- de 41 a 50 anos – **24,3%**
- acima de 50 anos – **41,2%**

2. Sexo



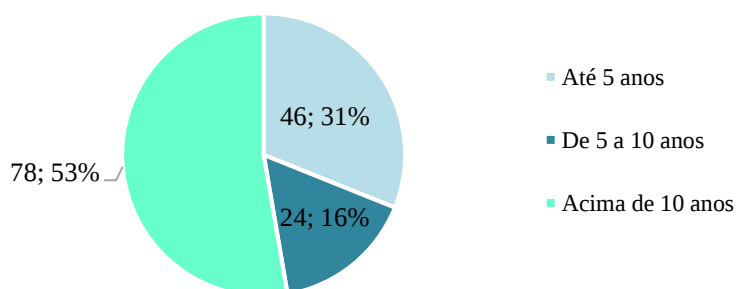
- Sexo
- Masculino – **51%**
- Feminino – **49%**

3. Unidade de Lotação



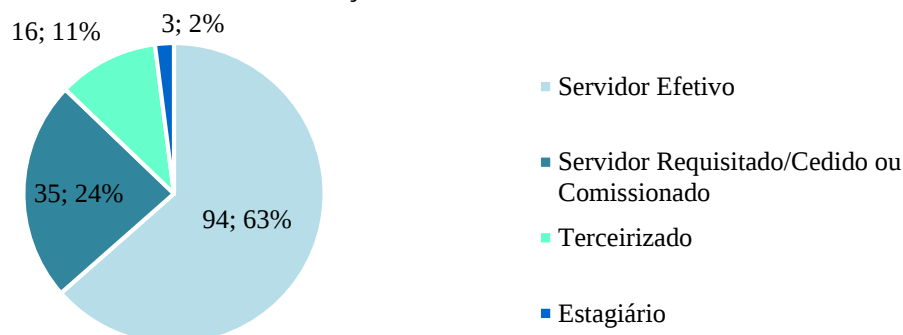
- Unidade de lotação
- PRES, CRE, DG, VICE-PRES e OUVIDORIA – **25%**
- SGP – **22,3%**
- STI – **6,8%**
- SJI – **8%**
- SADOR – **11,5%**
- CARTÓRIO ELEITORAL – **26,4%**

4. Tempo de Serviço



- Tempo de serviço no TRE-TO
- Até 5 anos – **31,1%**
- De 5 a 10 anos – **16,2%**
- Acima de 10 anos – **52,7%**

5. Situação Funcional



- Situação funcional
- Servidor Efetivo – **63,5%**
- Servidor Requisitado/Cedido ou Comissionado – **23,6%**
- Terceirizado – **10,8%**
- Estagiário -**2,1%**

Os dados acima revelam o panorama dos respondentes, onde é possível identificar a predominância de servidores efetivos (63,5%).

É relevante observar também que um grande percentual (52,7%) 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 de pessoas acima de 50 anos (41,2%), seguida pela faixa compreendida entre 41 a 50 anos (24,3%).

Observa-se ainda, um equilíbrio na quantidade de homens e mulheres (50,7% homens e 49,3% 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 acima de 40 anos.

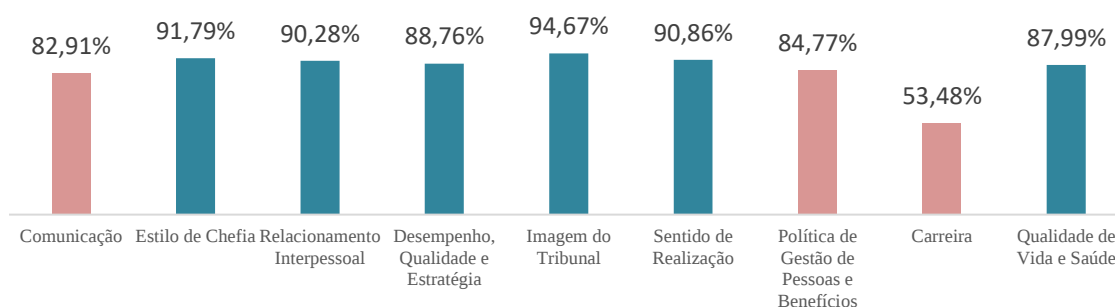
Esses aspectos, aliados ao nível de satisfação dos colaboradores, poderão servir como referência para futuros programas e projetos em prol das pessoas.

6. RESULTADO E ANÁLISE DOS FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL

A pesquisa refletiu que **85,06%** dos colaboradores estão satisfeitos com o clima organizacional do TRE-TO. O resultado detalhado consta no Anexo I.

A meta estabelecida para 2022 foi de 90% uma vez que a análise das últimas pesquisas demonstrava uma tendência de crescimento. Entretanto, em 2022 percebemos uma queda dos índices em todos os fatores de clima, exceto sentido de realização que praticamente permaneceu com o mesmo resultado. *(no próximo capítulo detalhamos o resultado desde 2009)*

Segue o resultado alcançado por fator de clima:



Podemos identificar que o fator com maior índice de satisfação foi "*Imagem do Tribunal*" com 94,67% e a de menor índice foi a "*Carreira*" com 53,48%, situação identificada na pesquisa 2020.

Ademais, apenas os fatores "*Comunicação*", "*Política de Gestão de Pessoas e Benefícios*" e "*Carreira*" atingiram índices de satisfação inferiores ao índice geral (85,06%) e, são essas as dimensões que serão analisadas individualmente a seguir:

6.1 FATOR: COMUNICAÇÃO

Afirmativas relacionadas:

18. <i>Sou informado(a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho;</i>	86,96%
26. <i>Eficácia dos canais de comunicação interna no TRE-TO;</i>	81,28%
30. <i>As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores</i>	80,50%

Constatação:

O fator atingiu o índice de 82,91% de satisfação, o que representou uma queda de 5,47% do índice atingido na última pesquisa realizada (88,38%).

O ponto mais desfavorável foi a questão 30 - *As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores*, 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:

23. <i>Recebo capacitação adequada para desempenhar as minhas atribuições;</i>	86,73%
33. <i>Estou satisfeito(a) com o atual plano de saúde do TRE-TO;</i>	85,03%
34. <i>Sou bem informado sobre os benefícios oferecidos pelo TRE (Plano de saúde, convênios, auxílios, entre outros)</i>	82,54%

Constatação:

O fator atingiu o índice de 84,77% de satisfação, uma queda de 1,59% em relação ao resultado 2020 que foi de 86,36%. Necessita de ações de melhoria, principalmente quanto à forma de repasse das informações sobre os benefícios oferecidos pelo TRE-TO.

6.3. FATOR: CARREIRA

Afirmativas relacionadas:

22. <i>Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-TO;</i>	74,21%
20. <i>Gostaria de trabalhar em outra unidade;</i>	50,13%
32. <i>Pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade;</i>	36,09%

Constatação:

O fator atingiu o índice de 53,48%. Com relação a este fator temos algumas observações:

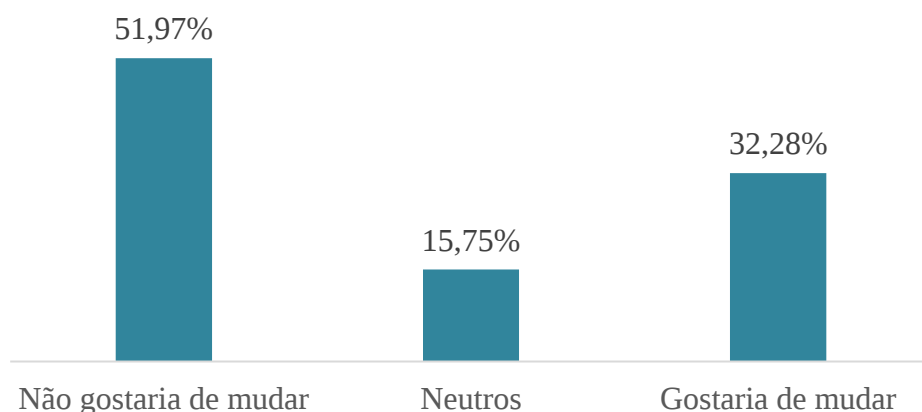
1. Não é possível comparar com 2020 que teve um resultado de 82,12% tendo em vista que as afirmativas 20 e 32 foram excluídas da pesquisa 2020. A época, entendeu-se que as afirmativas eram inversas a escala da metodologia e optou-se por excluí-las. Nesta pesquisa a mantivemos e a explicação está no item Metodologia (página 5);

2. Observando todo o histórico da pesquisa de clima desde 2009, a carreira continua refletindo ser o fator de maior grau de insatisfação dos colaboradores do TRE-TO.

- Segue detalhamento da pergunta 20 – *Gostaria de trabalhar em outra unidade*:

SERVIDORES, TERCEIRIZADO E ESTAGIÁRIOS (total 127 respondentes)		
Resposta	Nº de Respostas	Percentual (excluindo “Não tenho vínculo”)
Resp 1	53	41,73%
Resp 2	13	10,24%
Resp 3	7	5,51%
Resp 4	13	10,24%
Resp 5	18	14,17%
Resp 6	23	18,11%
Não tenho vínculo	21	

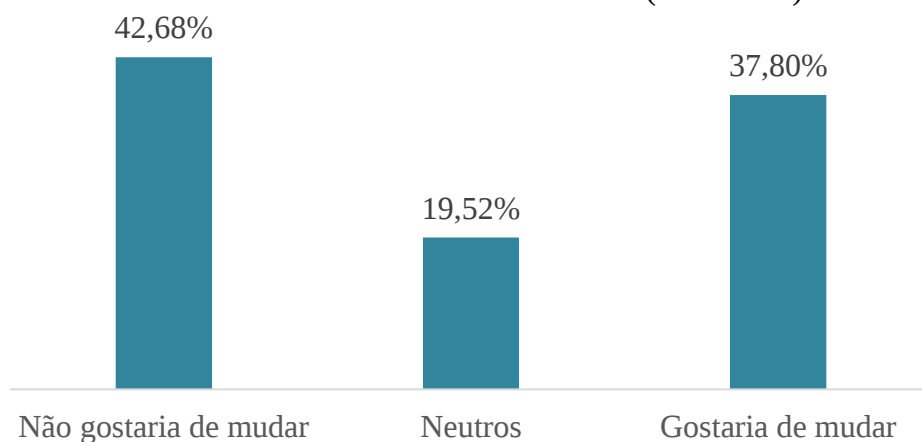
Gostaria de trabalhar em outra unidade



As respostas 1 e 2 corresponde ao percentual de pessoas que não gostariam de mudar da unidade atual e somam 51,97%, metade dos respondentes. As respostas 3 e 4 são as intermediárias e somam 15,75%. As que demonstram interesse mais efetivo de mudar de unidade são as respostas 5 e 6 e somam 32,28%.

SERVIDORES EFETIVOS (total 82 respondentes)		
Resposta	Nº de Respostas	Percentual (excluindo “Não tenho vínculo”)
Resp 1	26	31,71%
Resp 2	9	10,98%
Resp 3	6	7,32%
Resp 4	10	12,20%
Resp 5	15	18,29%
Resp 6	16	19,51%
Não tenho vínculo	12	

Gostaria de trabalhar em outra unidade (Servidores)

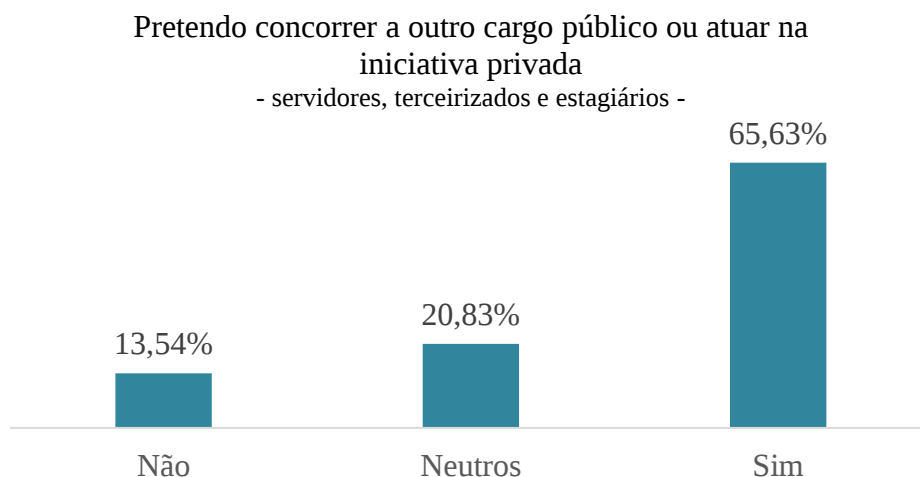


As respostas 1 e 2 corresponde ao percentual de pessoas que não gostariam de mudar da unidade atual e somam 42,68%. As respostas 3 e 4 são as intermediárias e somam 19,52%.

As que demonstram interesse mais efetivo de mudar de unidade são as respostas 5 e 6 e somam 37,80%.

- Segue detalhamento da pergunta 32 – *Pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade*

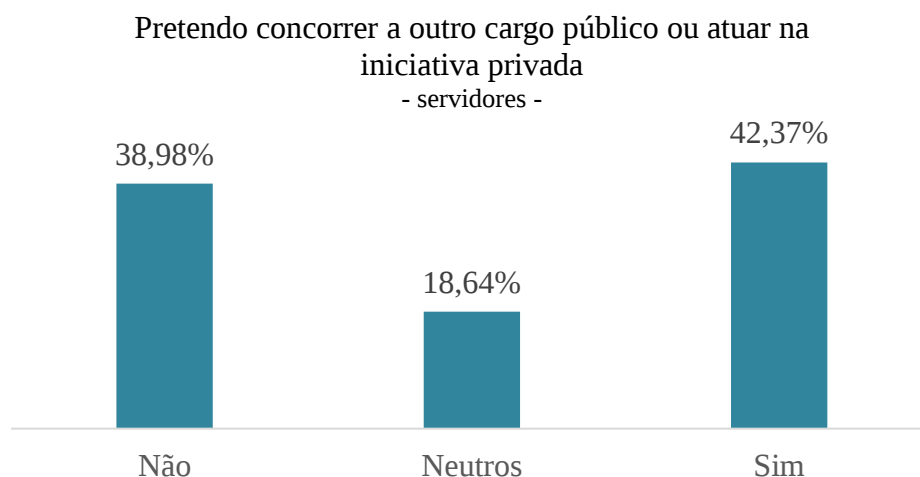
SERVIDORES, TERCEIRIZADOS E ESTAGIÁRIOS (total 117 respondentes)		
Resposta	Nº de Respostas	Percentual (excluindo “Não tenho vínculo”)
Resp 1	1	1,04%
Resp 2	12	12,5%
Resp 3	8	8,33%
Resp 4	12	12,5%
Resp 5	19	19,79%
Resp 6	44	45,83%
Não tenho vínculo	21	21,88%



As respostas 1 e 2 corresponde ao percentual de pessoas que estão satisfeitas em trabalhar no TRE-TO e soma 13,54%. As respostas 3 e 4 são as intermediárias e somam 20,83%. As que demonstram interesse mais efetivo de mudar de órgão/instituição são as respostas 5 e 6 e somam 65,63%, compreensível do ponto de vista que temos terceirados e estagiários no cômputo.

Entretanto, para esta afirmativa é necessário analisar o resultado isolado dos servidores efetivos, como se vê abaixo:

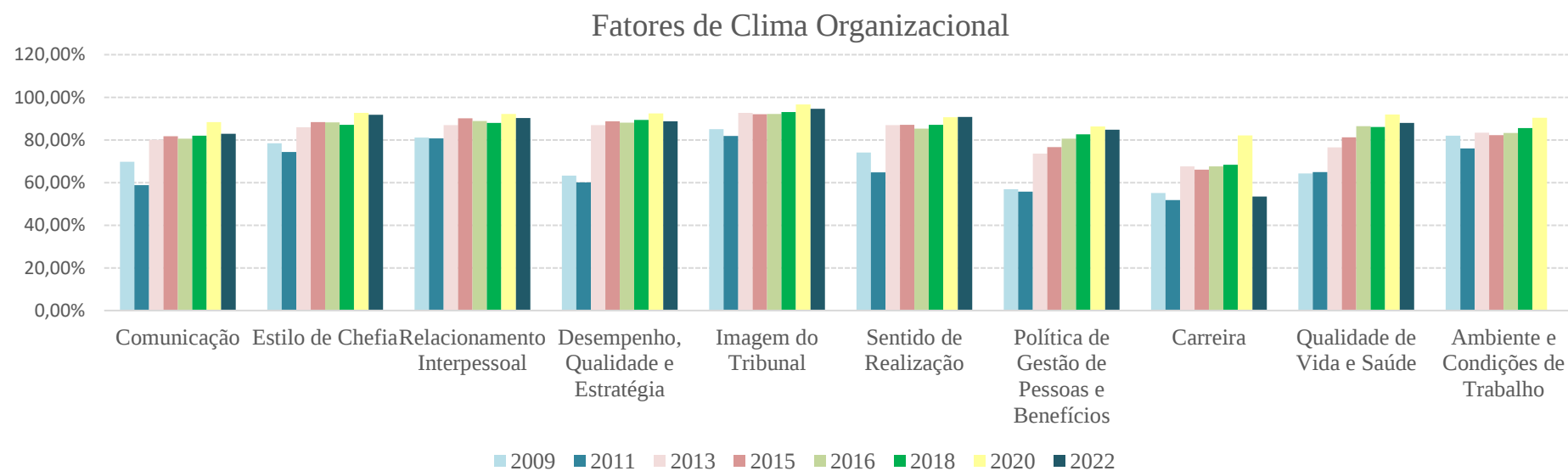
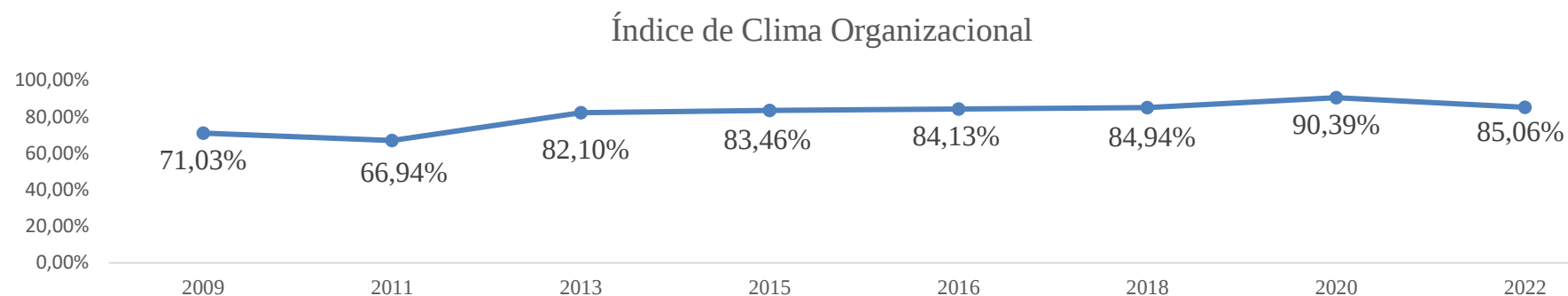
SERVIDORES EFETIVOS (total 59 respondentes)		
Resposta	Nº de Respostas	Percentual
Resp 1	17	28,81%
Resp 2	6	10,17%
Resp 3	7	11,86%
Resp 4	4	6,78%
Resp 5	11	18,64%
Resp 6	14	23,73%



As respostas 1 e 2 corresponde ao percentual de pessoas que estão satisfeitas em trabalhar no TRE-TO e soma 38,98%. As respostas 3 e 4 são as intermediárias e somam 18,64%. As que demonstram interesse mais efetivo de mudar de órgão/instituição são as respostas 5 e 6 e somam 42,37%.

Podemos deduzir que a carreira do Poder Judiciário Federal não é satisfatória para um número considerável de servidores, gerando com isto *turnover*. A sugestão é desenvolver uma Política de Retenção de Talentos.

7. GRÁFICO COMPARATIVO 2009-2022



	2009	2011	2013	2015	2016	2018	2020	2022
Comunicação	69,81%	58,82%	80,07%	81,75%	80,62%	81,98%	88,38%	82,91%
Estilo de Chefia	78,46%	74,39%	86,01%	88,36%	88,24%	87,16%	92,68%	91,79%
Relacionamento Interpessoal	81,18%	80,70%	87,00%	90,18%	88,90%	88,04%	92,21%	90,28%
Desempenho, Qualidade e Estratégia	63,27%	60,09%	87,02%	88,78%	88,17%	89,40%	92,47%	88,76%
Imagem do Tribunal	85,03%	81,93%	92,68%	92,14%	92,15%	93,10%	96,63%	94,67%
Sentido de Realização	74,06%	64,87%	87,02%	87,07%	85,29%	87,14%	90,73%	90,86%
Política de Gestão de Pessoas e Benefícios	56,97%	55,79%	73,63%	76,63%	80,61%	82,66%	86,36%	84,77%
Carreira	55,17%	51,79%	67,60%	66,12%	67,57%	68,32%	82,12%	53,48%
Qualidade de Vida e Saúde	64,29%	65,00%	76,55%	81,26%	86,46%	86,04%	91,92%	87,99%
Ambiente e Condições de Trabalho	82,06%	76,05%	83,44%	82,30%	83,30%	85,59%	90,44%	
Resultado do Clima	71,03%	66,94%	82,10%	83,46%	84,13%	84,94%	90,39%	85,06%

De 2016 a 2020 percebemos que a tendência era de crescimento, tanto é que a meta estabelecida para 2020 foi de 90% de satisfação com o clima organizacional.

Mas o que observamos, de fato, foi uma queda na satisfação de todos os fatores de clima, exceto no sentido de realização que permaneceu praticamente com o mesmo valor.

9. COMENTÁRIOS, CRÍTICAS E SUGESTÕES

Ao final da pesquisa, foi feita a seguinte pergunta aberta: *Deixe aqui seus comentários, críticas e/ou sugestões. A sua contribuição é muito importante para a manutenção de um bom clima organizacional.*

Seguem os comentários e críticas dos respondentes:

“Entendo necessário abrir oportunidade para que outros servidores possam atuar nas diversas instâncias de gestão na Secretaria do TRE, além daqueles que costumeiramente já atuam.”

“A comunicação interna do Tribunal, ainda deixa a desejar no aspecto de comunicar as normas e mudanças de atividades e sistemas.”

“A comunicação interna ainda pode melhorar.”

“A minha sugestão, é que o TRE valorizasse mais o servidor requisitado, no sentido de incentivo de pelo menos um auxílio alimentação.”

“Deve haver mais esclarecimentos sobre a função de cada tipo de servidor, ficando clara as atribuições de cada um deles, a fim de que não haja acúmulo de funções, e, consequentemente, sobrecarga de um colaborador e o subaproveitamento de outro. (Analista Judiciário cuida da área jurídica, técnico das questões administrativas.”

“Se possível disponibilizassem conteúdo (cartilha, e-book) de fácil linguagem sobre benefícios, direitos e deveres dos servidores e demais ações que impactam diretamente os servidores e colaboradores na área de gestão de pessoas (ex: serviço médico: como acionar, serviços oferecidos, contatos dos profissionais. Seben: tipos de benefícios oferecidos, quem tem direito, até quando, etc; Seref: como acionar férias, licenças, etc. De repente criar também um canal de comunicação sobre saúde mental, com dicas práticas para combater o estresse, ansiedade e demais problemas causados pelo pós-pandemia. Fazer ações que aproximem mais os servidores, exemplo: chás de aniversário, dia das mães, dia dos pais, etc.”

“A instituição deveria fomentar o teletrabalho para os setores q são compatíveis com a modalidade, com ganho de produtividade e bem estar aos servidores.”

“Disponibilidade de maior integração entre os servidores do TRE/TO e os servidores requisitados/cedidos em todos os âmbitos de atuação do Tribunal, visando melhor engajamento interpessoal dos colaboradores.”

“Todos os servidores devem ter oportunidades de participar de comissões, acho muito fechado essa relação dentro do Tribunal que acaba privilegiando uns e outros sem oportunidade de mostrar sua competência. Também boas qualificações e cursos são restritas para quem tem função.”

“Os servidores das zonas, exceto os de Palmas, Araguaína e Gurupi, tem atendimento precário, em termos de saúde. Para qualquer consulta, tratamento e/ou exames, tem que recorrer a Palmas, Araguaína ou Gurupi. Tornando tudo muito penoso. E por fim os requisitados que trabalham só por amor a camisa, são servidores de segunda classe. Injusto!!”

“Valorização dos servidores e terceirizados lotados na Seref pela excelência no trabalho que é prestado com presteza, agilidade e maestria.”

“Auxílio alimentação para os servidores requisitados da 1ª ZE/ Araguaína.”

“Seria bom se os servidores requisitados aos Cartório Eleitoral, assim como outras categorias, também recebem auxílio alimentação ou outro benefício financeiro.”

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

“Trabalhei muito tempo na iniciativa privada, mas nada se compara ao cuidado e a atenção que o TRE-TO dedica aos seus servidores.”

“O TRE-TO é uma instituição reconhecida por buscar a excelência em todos os serviços que presta e, também, por preocupar-se com o bem estar de seus servidores.”

“Pesquisa muito proveitosa para tomada de decisões.”

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;
- Política de Retenção de Talentos.

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.

Cristiane Regina Boechat Tose
Secretária de Gestão de Pessoas

Renata de Sena Vieira
Assessora de Planejamento e Gestão – SGP

ANEXO I | Resultado Detalhado Clima Organizacional

FATORES DE CLIMA	
COMUNICAÇÃO	82,91%
18. Sou informado(a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho: *	86,96%
26. Eficácia dos canais de comunicação interna no TRE-TO: *	81,28%
30. As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores: *	80,50%
ESTILO DE CHEFIA	91,79%
13. Sinto-me respeitado(a) pela minha chefia: *	93,65%
14. Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe: *	93,22%
15. Minha chefia me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas: *	91,09%
16. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe: *	90,28%
17. Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe: *	91,09%
19. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia: *	91,44%
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	90,28%
7. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados: *	93,88%
8. Na minha unidade, há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas: *	94,33%
11. Sinto-me bem integrado às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade: *	89,00%
31. No TRE-TO, há respeito à diversidade (sexo, cor, idade, cargo, religião, etc): *	90,28%
24. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-TO: *	83,91%
DESEMPENHO, QUALIDADE E ESTRATÉGIA	88,76%
27. Conheço a estratégia do Tribunal: *	86,64%
28. Compreendo como o meu trabalho contribui para a execução da estratégia: *	88,13%
29. Identifico-me com os valores do Tribunal: *	91,50%
IMAGEM DO TRIBUNAL	94,67%
21. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-TO: *	94,67%
SENTIDO DE REALIZAÇÃO	90,86%
6. Gosto do trabalho que realizo: *	93,08%
9. Atuo com dedicação e empenho nas atividades que exerço no Tribunal: *	97,28%
10. Sou reconhecido(a) pelo bom desempenho no trabalho: *	86,19%
12. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam a minha atuação profissional: *	86,87%

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E BENEFÍCIOS	84,77%
23. Recebo capacitação adequada para desempenhar as minhas atribuições: *	86,73%
33. Estou satisfeito(a) com o atual plano de saúde do TRE-TO: *	85,03%
34. Sou bem informado sobre os benefícios oferecidos pelo TRE (Plano de saúde, convênios, auxílios, entre outros): *	82,54%
CARREIRA	53,48%
22. Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-TO: *	74,21%
20. Gostaria de trabalhar em outra unidade: *	50,13%
32. Pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade: *	36,09%
QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE	87,99%
36. O TRE-TO realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde: *	87,80%
37. O TRE-TO incentiva seus servidores a adotarem hábitos saudáveis que melhorem sua qualidade de vida: *	88,18%
	85,06%