



**Relatório**  
**PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**2024**



**Palmas/TO - agosto 2024**

# Sumário

- 1. APRESENTAÇÃO ..... 3
- 2. OBJETIVO ..... 3
- 3. METODOLOGIA ..... 3
- 4. AMOSTRAGEM ..... 5
- 5. MAPEAMENTO DO PERFIL DOS COLABORADORES ..... 6
- 6. RESULTADO E ANÁLISE DOS FATORES DO CLIMA..... 9
  - 6.1 FATOR: COMUNICAÇÃO ..... 10
  - 6.2. FATOR: ESTILO DE CHEFIA..... 10
  - 6.3. FATOR: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL..... 11
  - 6.4. FATOR: DESEMPENHO, QUALIDADE E ESTRATÉGIA..... 11
  - 6.5. FATOR: IMAGEM DO TRIBUNAL..... 12
  - 6.6. FATOR: SENTIDO DE REALIZAÇÃO..... 12
  - 6.7. FATOR: POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E BENEFÍCIOS ..... 13
  - 6.8. FATOR: CARREIRA..... 13
  - 6.9. FATOR: QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE ..... 14
- 7. GRÁFICO COMPARATIVO 2009-2024 ..... 15
- 8. COMENTÁRIOS, CRÍTICAS E SUGESTÕES ..... 17
- 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS ..... 21
- ANEXO I | Resultado Detalhado Clima Organizacional ..... 22

## 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 nona versão, a pesquisa de clima 2024 foi aplicada no período de **03 a 14/06/2024**, 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 diagnosticar os aspectos positivos e negativos do clima da organização e, assim, propor planos de ação, com foco no alcance das metas institucionais estabelecidas no Planejamento Estratégico deste Tribunal.

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.

## 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 **03 a 14/06/2024**.

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 14 (quatorze) afirmativas fechadas com perguntas relacionadas ao seu convívio com os colegas e chefia dentro de sua unidade de lotação;

**3ª Parte:** Percepção Institucional: contemplou 14 (quatorze) perguntas que analisam a percepção da pessoa com relação à instituição;

**4ª Parte:** Saúde e Qualidade de Vida: foram 9 (nove) 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.

## 4. AMOSTRAGEM

A presente pesquisa foi disponibilizada para **624** colaboradores (servidor efetivo, requisitado, cedido, terceirizados e estagiários). A adesão foi de **222** colaboradores, representando uma amostra de **35,58%** do público alvo.

Ressalte-se que, dos 222 colaboradores que participaram na pesquisa, 131 (59%) são lotados na Secretaria e 91 (41%) nas Zonas Eleitorais.

HISTÓRICO DE ADESÃO DOS RESPONDENTES À PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL						
	2015	2016	2018	2020	2022	2024
DISPONIBILIZADA	373	411	411	391	523	624
RESPONDENTES	148	142	135	201	148	222
SECRETARIAS	97	102	92	124	109	131
ZONAS ELEITORAIS	51	40	43	77	39	91
	40%	35,52%	32,85%	51,40%	28,29%	35,58%

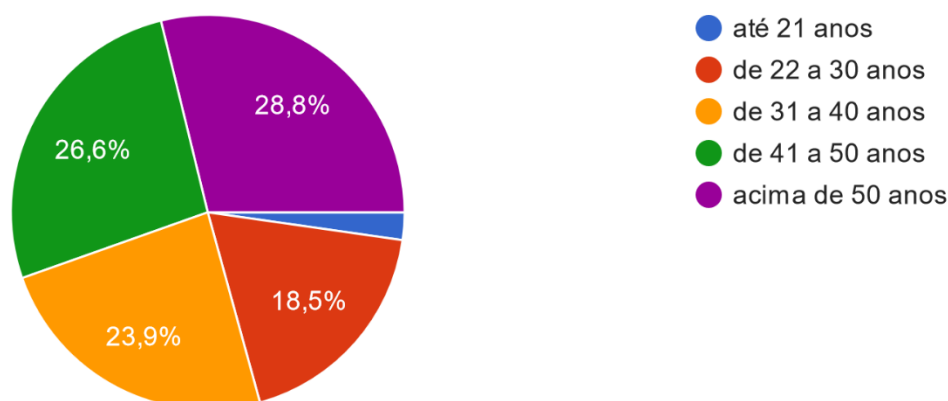
De acordo com a tabela acima, podemos constatar que em 2024 obtivemos o maior número de adesão, não obstante em 2020 ter alcançado 51,40% do público alvo. O que nos leva a sugerir um maior apoio e inculturação institucional para a adesão à pesquisa do clima institucional.

## 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:

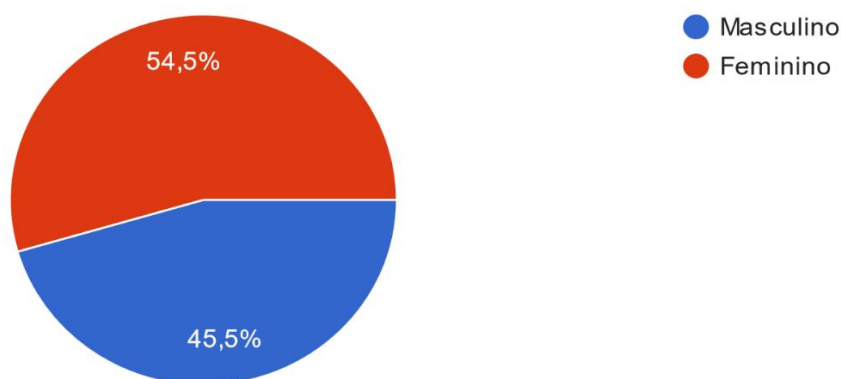
222 respostas



- até 21 anos – 2,3%
- de 22 a 30 anos – 18,5%
- de 31 a 40 anos – 23,9%
- de 41 a 50 anos – 26,6%
- acima de 50 anos – 28,8%

### 2 - Sexo:

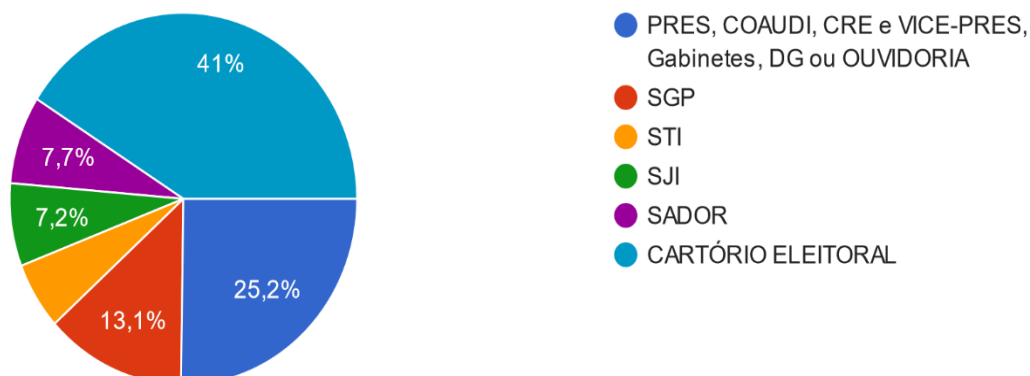
222 respostas



- Masculino – 45,5%
- Feminino – 54,5%

### 3 - Unidade de lotação:

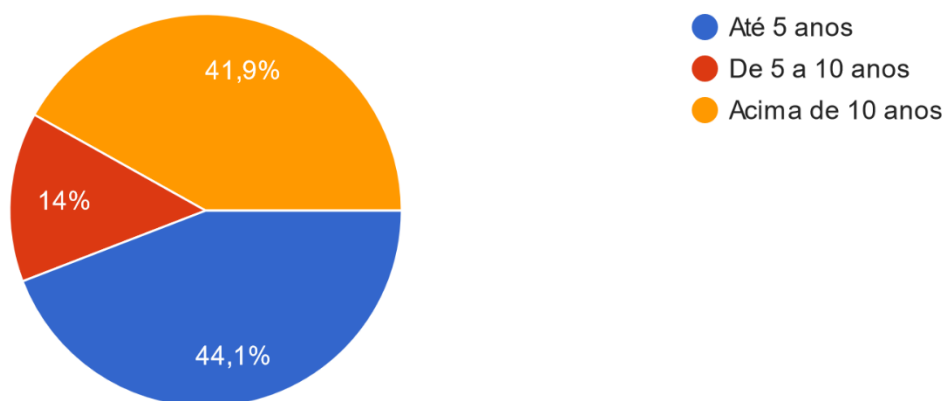
222 respostas



- PRES, CRE, DG, VICE-PRES e OUVIDORIA – 25,2%
- SGP – 13,1%
- STI – 5,9%
- SJI – 7,2%
- SADOR – 7,7%
- CARTÓRIO ELEITORAL – 41%

### 4 - Tempo de serviço no Tribunal:

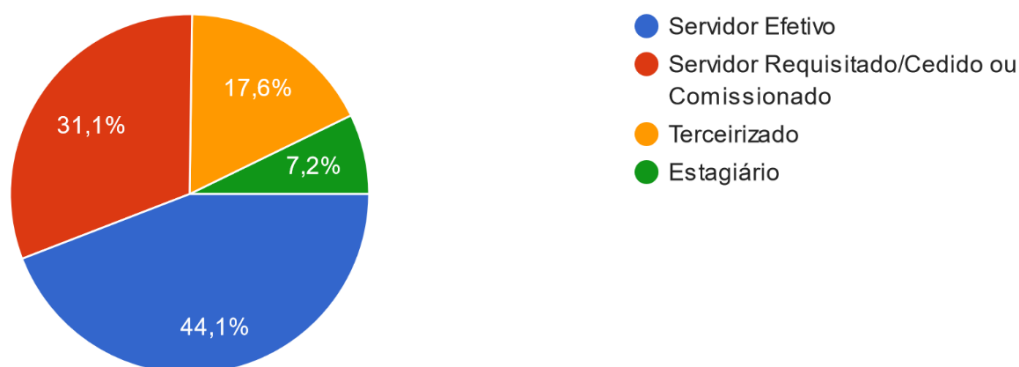
222 respostas



- Até 5 anos – 44,1%
- De 5 a 10 anos – 14%
- Acima de 10 anos – 41,9%

## 5 - Situação Funcional:

222 respostas



- Servidor Efetivo – 44,1%
- Servidor Requisitado/Cedido ou Comissionado – 31,1%
- Terceirizado – 17,6%
- Estagiário – 7,2%

- Os dados acima revelam o panorama dos respondentes, onde é possível identificar a predominância de servidores efetivos (44,1%).
- É relevante observar também que um grande percentual (41,9%) 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. Todavia, entre os respondentes a maioria (44,1%) possui até cinco anos de serviço neste Tribunal, que evidencia um bom nível de engajamento na pesquisa.
- Observa-se que a faixa etária com maior participação é a de pessoas acima de 50 anos (28,8%), seguida pela faixa compreendida entre 41 a 50 anos (26,6%).
- Observa-se ainda, um equilíbrio na quantidade de homens e mulheres, não obstante a participação feminina ser maioria, sendo 54,5% (mulheres) e 45,5% (homens).
- Diante dos dados levantados podemos concluir:
  1. certa homogeneidade de gênero entre os respondentes;
  2. predominância de participação dos servidores efetivos;
  3. maioria dos colaboradores na faixa etária acima de 41 anos.

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



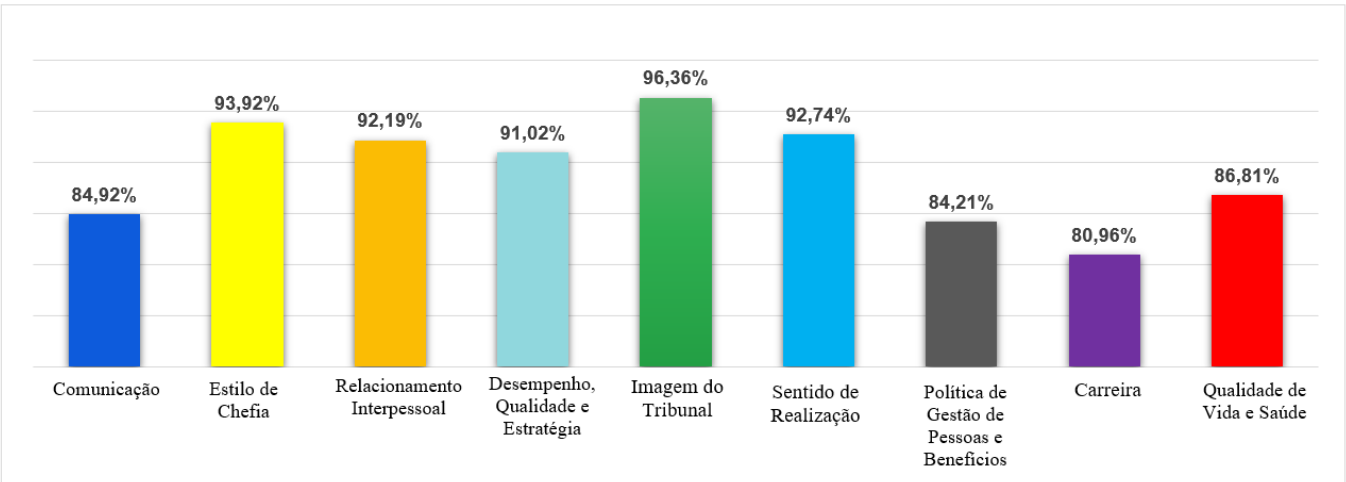
# 6. RESULTADO E ANÁLISE DOS FATORES DO CLIMA

A pesquisa refletiu que **89,24%** dos colaboradores estão satisfeitos com o clima organizacional do TRE-TO. O resultado detalhado consta no Anexo I.

A meta estabelecida para 2024 permaneceu a de 90%, não obstante a queda dos índices em 2022 (85,06%). Neste sentido, mesmo faltando apenas 0,76% para a meta, constatamos um crescimento de 4,18% em relação a 2022, conforme tabela:

HISTÓRICO CLIMA ORGANIZACIONAL			
	2020	2022	2024
Comunicação	88,38%	82,91%	84,92%
Estilo de Chefia	92,68%	91,79%	93,92%
Relacionamento Interpessoal	92,21%	90,28%	92,19%
Desempenho, Qualidade e Estratégia	92,47%	88,76%	91,02%
Imagem do Tribunal	96,63%	94,67%	96,36%
Sentido de Realização	90,73%	90,86%	92,74%
Política de Gestão de Pessoas e Benefícios	86,36%	84,77%	84,21%
Carreira	82,12%	53,48%	80,96%
Qualidade de Vida e Saúde	91,92%	87,99%	86,81%
Resultado do Clima	90,39%	85,06%	89,24%

Com relação ao resultado alcançado por *fator de clima 2024*:



Podemos identificar que o fator com maior índice de satisfação foi **Imagem do Tribunal** com 96,36% e a de menor índice foi a **Carreira** com 80,96%, situação identificada também em pesquisas anteriores.

Ademais, apesar dos fatores Comunicação, Política de Gestão de Pessoas, Benefícios, Carreira e Qualidade de vida e saúde atingirem índices de satisfação inferiores ao índice geral (89,24%), podemos constatar um crescimento de todos os fatores, com exceção de **Política de Gestão de Pessoas, Benefícios (84,21%)** e **Qualidade de vida e saúde (86,81%)**.

## 6.1 FATOR: COMUNICAÇÃO

Afirmativas relacionadas:

COMUNICAÇÃO	84,92%
15 - Sou informado(a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho:	89,12%
25. Eficácia dos canais de comunicação interna no TRE-TO:	84,46%
29. As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores:	81,17%

### Constatação:

O fator alcançou o índice de 84,92% de satisfação, o que representou um crescimento de 2,01% do índice atingido na última pesquisa realizada (82,91%).

O ponto mais desfavorável continua sendo a questão 29 - *As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores*, o que sugere a necessidade de uma política contínua direcionada para melhoria deste aspecto organizacional.

## 6.2. FATOR: ESTILO DE CHEFIA

Afirmativas relacionadas:

ESTILO DE CHEFIA	93,92%
8 - Sinto-me respeitado(a) pela minha chefia:	96,15%
10 - Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe:	94,85%
13 - Minha chefia me estimula a aplicar no trabalho novos conhecimentos e novas práticas:	92,23%
17 - Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe:	93,68%
19 - Minha chefia atua como facilitador(a) dos trabalhos da equipe:	93,26%
20 - Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia:	93,36%

### Constatação:

O fator teve um crescimento de 2,13% com relação à pesquisa anterior, atingindo o índice de 93,92% de satisfação, sendo o mais alto registrado desde 2009.

A questão 13 - *Minha chefia me estimula a aplicar no trabalho novos conhecimentos e novas práticas* teve o menor índice, o que sugere a necessidade de estimular uma cultura de inovação nas unidades, a fim de potencializar e/ou repensar determinados processos, e estimular a aplicação de novos saberes.

## 6.3. FATOR: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Afirmativas relacionadas:

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	92,19%
7. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados: *	94,82%
9 - Na minha unidade, há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas:	95,05%
12 - Sinto-me bem integrado(a) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade:	91,89%
30. No TRE-TO, há respeito à diversidade (sexo, cor, idade, cargo, religião, etc):	92,35%
24. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-TO:	86,82%

### Constatação:

O fator alcançou o índice de 92,19% de satisfação, sendo o segundo mais alto, o que representou um crescimento de 1,91% do índice atingido em 2022 (90,28%). Além disso, quase alcançou a máxima histórica do ano de 2020 que foi de 92,21%.

A questão com o menor índice foi a 24. *Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-TO*, o que sugere a necessidade de uma política direcionada para melhoria do envolvimento interpessoal entre as unidades, favorecendo assim, uma maior cooperação e comunicação entre elas.

Interessante notar que o ponto mais forte foi a questão 9 - *Na minha unidade, há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas*, o que sugere a evidência não apenas na liberdade de expressão, mas a confiança e a coragem em compartilhar os pensamentos, o que torna o ambiente de trabalho mais agradável e estimulante.

## 6.4. FATOR: DESEMPENHO, QUALIDADE E ESTRATÉGIA

Afirmativas Relacionadas:

DESEMPENHO, QUALIDADE E ESTRATÉGIA	91,02%
26. Conheço a estratégia do Tribunal:	88,84%
32. O Prêmio CNJ de Qualidade me motiva na busca de um melhor desempenho para o meu Regional:	84,25%
27. Compreendo como o meu trabalho contribui para a execução da estratégia:	91,52%
28. Identifico-me com os valores do Tribunal:	93,97%
21. Disponho de recursos e materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, mobiliário e outros):	96,55%

### Constatação:

O fator teve um crescimento de 2,26% com relação à pesquisa anterior, atingindo o índice de 91,02% de satisfação, sendo o segundo mais alto registrado desde 2009. Com relação a este fator temos algumas observações:

1. Foi inserida, pela primeira vez na pesquisa de clima, a questão 32 - *O Prêmio CNJ de Qualidade me motiva na busca de um melhor desempenho para o meu Regional*;
2. Não obstante tenha tido o menor índice, foi a primeira vez que este Regional colocou o Prêmio CNJ como meta de gestão.
3. Neste sentido, o índice sugere a necessidade de uma inculturação institucional, para além das gestões bianuais, a fim de alcançar, gradualmente, o grau de excelência de acordo com os critérios do CNJ.

## 6.5. FATOR: IMAGEM DO TRIBUNAL

### Afirmativas Relacionadas:

IMAGEM DO TRIBUNAL	96,36%
18 - Tenho orgulho de trabalhar no TRE-TO:	96,36%

### Constatação:

O fator atingiu o índice de 96,36% de satisfação, o que representou um crescimento de 1,69% do índice atingido na última pesquisa realizada (94,67%). Dentre todos os fatores, este foi o que obteve maior pontuação, evidenciando assim, o prestígio em trabalhar neste Regional.

## 6.6. FATOR: SENTIDO DE REALIZAÇÃO

### Afirmativas Relacionadas:

SENTIDO DE REALIZAÇÃO	92,74%
6. Gosto do trabalho que realizo:	94,44%
11 - Sou reconhecido(a) pelo bom desempenho no trabalho:	91,93%
14 - Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam a minha atuação profissional:	91,86%

### Constatação:

O fator teve um crescimento de 1,88% com relação à pesquisa anterior, atingindo o índice de 92,74% de satisfação, sendo o mais alto registrado desde 2009.

O ponto menos favorável foi a questão 14 - *Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam a minha atuação profissional*, o que sugere a necessidade da abordagem desta temática na capacitação dos gestores.

## 6.7. FATOR: POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E BENEFÍCIOS

Afirmativas Relacionadas:

<b>POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E BENEFÍCIOS</b>	<b>84,21%</b>
23. Recebo capacitação adequada para desempenhar as minhas atribuições:	85,81%
34. Estou satisfeito(a) com o atual plano de saúde do TRE-TO:	82,44%
35. Sou bem informado sobre os benefícios oferecidos pelo TRE-TO (Plano de saúde, convênios, auxílios, entre outros):	78,50%
36. Estou satisfeito(a) com o atendimento dos serviços médicos e odontológicos oferecidos no Tribunal:	84,60%
39. O TRE-TO adota medidas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação:	89,68%
33. As políticas desenvolvidas para as pessoas demonstram comprometimento com a valorização dos servidores, colaboradores e equipes:	84,25%

### Constatação:

O fator atingiu o índice de 84,21% de satisfação, uma queda de 0,56% em relação ao resultado 2022 que foi de 84,77%.

A questão com o menor índice foi a 34 – *Estou satisfeito(a) com o atual plano de saúde do TER-TO*. O que sugere a necessidade de reformular os modelos de comunicação e/ou aprofundar a investigação a respeito do tema.

## 6.8. FATOR: CARREIRA

Afirmativas relacionadas:

<b>CARREIRA</b>	<b>80,96%</b>
22. Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-TO:	78,76%
31. Não pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade:	69,12%
16 - Gostaria de continuar trabalhando na minha unidade:	95,00%

### Constatação:

O fator atingiu o índice de 80,96% de satisfação, o **menor** dentre todos os fatores. Não obstante o salto de 27,48% com relação a 2022 (53,48%). Todavia, observando todo o histórico da pesquisa de clima desde 2009, a carreira continua refletindo ser o fator com o maior grau de insatisfação entre os colaboradores do TRE-TO.

A questão com o menor índice foi a 31 - *Não pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade*, com 69,12 %. Um leve

aumento em comparação à 2022 que foi de 63,91 %. Neste sentido, podemos deduzir que um número considerável de servidores demonstra interesse em mudar de órgão/instituição, caso surja uma boa oportunidade. Importante frisar a necessidade de reforçar e/ou criar políticas para Retenção de Talentos em nosso Regional.

Em contraponto, o índice com maior pontuação foi a questão 16 - *Gostaria de continuar trabalhando na minha unidade*, com 95%. Isso evidencia a satisfação da grande maioria dos servidores em permanecerem nas unidades em que se encontram.

### 6.9. FATOR: QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE

Afirmativas relacionadas:

QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE	86,81%
37. O TRE-TO realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde:	86,65%
38. O TRE-TO incentiva seus servidores a adotarem hábitos saudáveis que melhorem sua qualidade de vida:	85,66%
40. Percebo que a alta administração tem o compromisso com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação:	86,85%
41. A Instituição te dá segurança para denunciar o assédio ou a discriminação:	84,52%
42. Você percebe que o órgão proporciona acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida:	90,38%

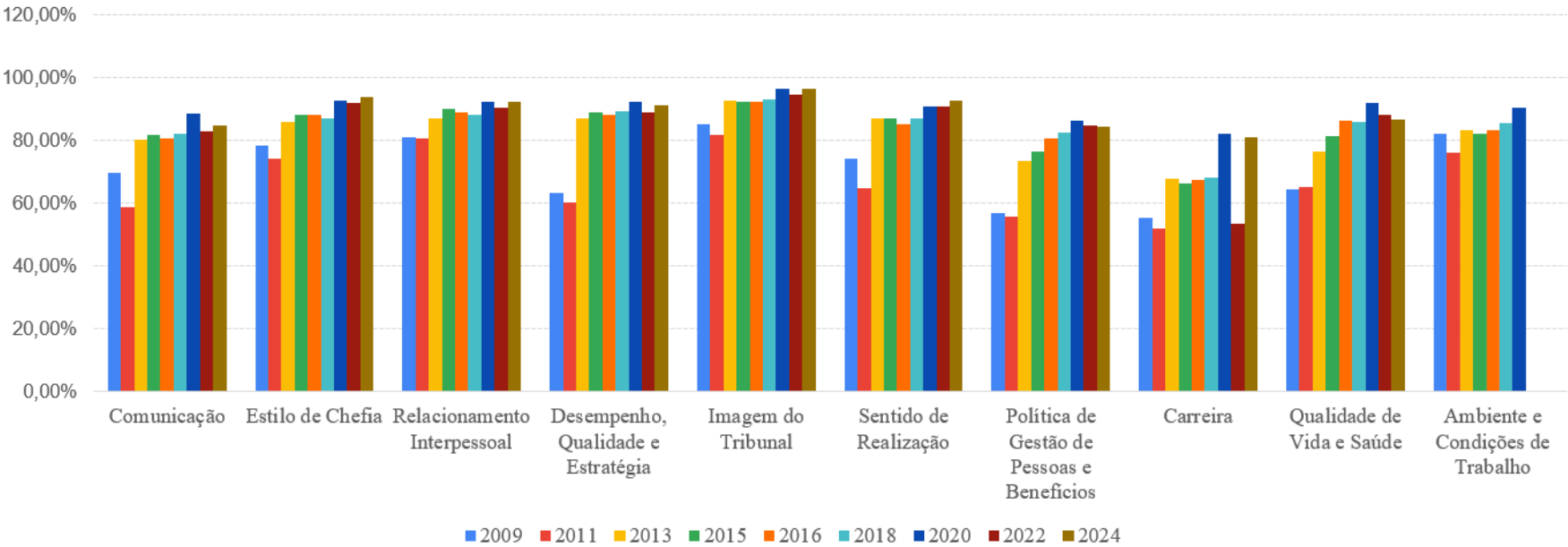
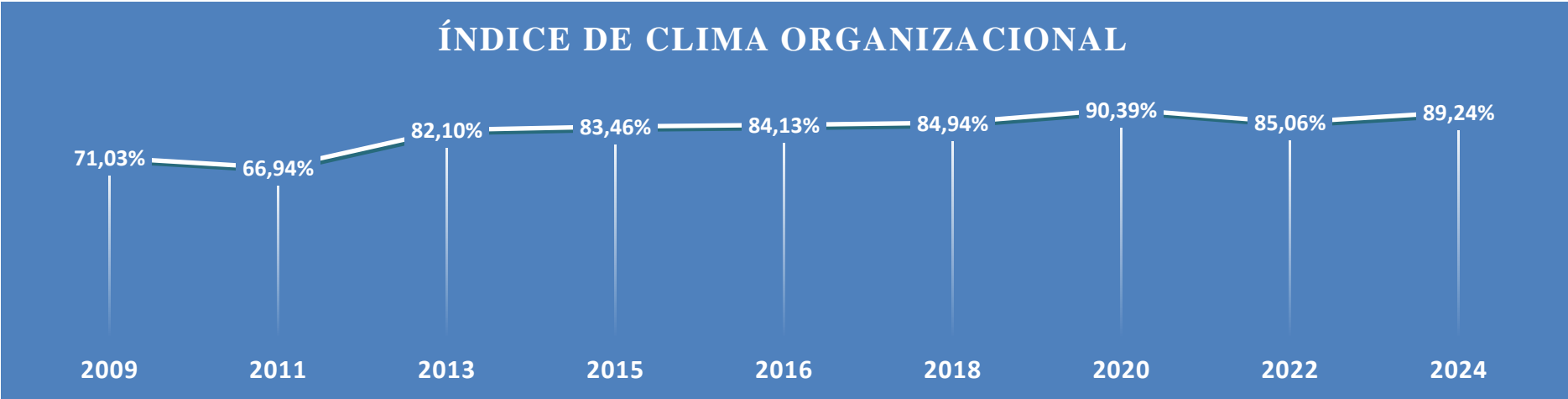
**Constatação:**

O fator alcançou o índice de 86,81% de satisfação, o que representou uma queda de 1,18% do índice atingido na última pesquisa realizada (87,90%).

Com relação a este fator temos algumas observações:

1. As questões 40, 41 e 42 não inéditas da pesquisa de clima. Duas sobre o assédio e discriminação e uma sobre a percepção de acessibilidade.
2. Importante notar que a questão 41 - *A Instituição te dá segurança para denunciar o assédio ou a discriminação*, obteve o menor índice no fator com 84,52%. O que sugere reforçar e apoiar a atuação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, deste Regional.
3. O índice com maior pontuação foi a questão 42 - *Você percebe que o órgão proporciona acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida*, com 90,38%. Neste sentido, podemos deduzir uma boa sensibilidade dos servidores na percepção da inclusão de pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida. Sendo assim, nos faz sugerir o reforço e o apoio contínuo das/nas ações do Programa de Acessibilidade e Inclusão do TRE-TO.

7. GRÁFICO COMPARATIVO 2009-2024



HISTÓRICO CLIMA ORGANIZACIONAL									
	2009	2011	2013	2015	2016	2018	2020	2022	2024
Comunicação	69,81%	58,82%	80,07%	81,75%	80,62%	81,98%	88,38%	82,91%	84,92%
Estilo de Chefia	78,46%	74,39%	86,01%	88,36%	88,24%	87,16%	92,68%	91,79%	93,92%
Relacionamento Interpessoal	81,18%	80,70%	87,00%	90,18%	88,90%	88,04%	92,21%	90,28%	92,19%
Desempenho, Qualidade e Estratégia	63,27%	60,09%	87,02%	88,78%	88,17%	89,40%	92,47%	88,76%	91,02%
Imagem do Tribunal	85,03%	81,93%	92,68%	92,14%	92,15%	93,10%	96,63%	94,67%	96,36%
Sentido de Realização	74,06%	64,87%	87,02%	87,07%	85,29%	87,14%	90,73%	90,86%	92,74%
Política de Gestão de Pessoas e Benefícios	56,97%	55,79%	73,63%	76,63%	80,61%	82,66%	86,36%	84,77%	84,21%
Carreira	55,17%	51,79%	67,60%	66,12%	67,57%	68,32%	82,12%	53,48%	80,96%
Qualidade de Vida e Saúde	64,29%	65,00%	76,55%	81,26%	86,46%	86,04%	91,92%	87,99%	86,81%
Ambiente e Condições de Trabalho	82,06%	76,05%	83,44%	82,30%	83,30%	85,59%	90,44%		
<b>RESULTADO DO CLIMA</b>	<b>71,03%</b>	<b>66,94%</b>	<b>82,10%</b>	<b>83,46%</b>	<b>84,13%</b>	<b>84,94%</b>	<b>90,39%</b>	<b>85,06%</b>	<b>89,24%</b>

De 2013 a 2020 percebemos que a tendência era de crescimento, até que em 2022 tivemos uma ligeira queda, provavelmente por causa dos efeitos ambientais relacionados à pandemia de Covid, e agora, em 2024, uma retomada de crescimento em quase todos os fatores de clima. Além disso, ressaltamos uma atenção maior para 2 fatores que demonstram tendência de queda desde a pesquisa de 2020, são eles: Política de Gestão de Pessoas e Benefícios e Qualidade de Vida e Saúde.



## 8. 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 todos os comentários, críticas e elogios dos respondentes:

*“Tenho orgulho de fazer parte do TRE/TO. Equipe de servidores comprometidos.”*

*“Melhorar a capacitação dos colaboradores eventuais.”*

*“1 - Os pedidos de exames médicos precisam ser enviados para o e-mail ou WhatsApp do servidor e não por SMS.*

*2 - A prestação de serviços da Secretaria de Tecnologia da Informação precisa retornar como era antes. Atualmente, muitas demoras nos atendimentos.*

*3 - A POLJUD precisa rever a situação de alguns seguranças. Como não há, em determinado momento outros para substituí-los, os seguranças precisam almoçar no posto de trabalho.*

*4 - Muitas unidades do Tribunal estão sobrecarregadas de trabalho. Outras, muitos tranquilas.*

*5 - A Administração precisa tomar decisões sérias quanto aos servidores que “não querem nada com a dureza”. Ex.: Alguns que estão em abono de permanência.*

*6 - A medalha do Mérito Eleitoral tem que prestigiar servidores altamente capacitados do quadro e não outros de outros órgãos.*

*7 - A Administração tem que rever sobre o trabalho híbrido, pois têm alguns servidores que acham que não precisam trabalhar quando não estão no presencial.”*

*“O TRE-TO deveria propor incentivos para servidores requisitados.”*

*“Formação prática para aumentar o engajamento dos servidores para uma administração pública melhor, através de oficinas, entrevistas e estimular o protagonismo, criar um espaço de reconhecimento para as equipes.”*

*“Seria importante algum tipo de gratificação ou mesmo um auxílio destinado ao servidor requisitado para sua manutenção e incentivo no órgão requisitante.”*

*“Poderia ter ação de mobilidade. Com ginástica laboral no trabalho.”*

*“Poderia ser melhor aproveitada no Tribunal, tenho condições de colaborar em vários projetos. Acho o Tribunal muito fechado em suas comissões e não oportuniza a entrada de novas pessoas.”*

*“Ginastica laboral que poderia voltar a ter novamente, como tinha antigamente.”*

*“Achei o questionário longo e com possibilidade de identificação dos respondentes. Assim, sugiro mais objetividade na elaboração dos questionários, inclusive, para evitar duplicidade das indagações, bem como a exclusão de itens que possam identificar os respondentes, a exemplo dos itens 1 e 3.”*

*“Amo fazer parte da equipe TRE com muito orgulho.”*

*“Pela experiência como estagiário e agora como terceirizado tenho orgulho de fazer parte da equipe da 16ª Zona, e pretendo poder contribuir mais e crescer dentro da instituição, indo além e adquirindo conhecimento para exercer uma prestação de serviço de excelência com ética, transparência, celeridade, atingindo os objetivos almejados, agradeço a oportunidade, e me coloco a disposição.”*

*“Tenho aprendido bastante com o TRE, minha chefia sempre incentiva meu crescimento pessoal e profissional, e sempre recebi ótimo suporte para tirar dúvidas.”*

*“Só tenho a parabenizar toda equipe TRE-TO, pelo apoio, presteza, trabalho de excelência.”*

*“Incentivo Financeiro aos Servidores Requisitados.”*

*“Necessita de um incentivo financeiro aos servidores requisitados. Um auxílio alimentação seria um ótimo motivador.”*

*“Penso que o TRE necessita de um olhar mais atencioso com o servidor requisitado, garantindo-lhe benefícios que os incentive a permanecer na instituição.”*

*“Existe uma dissonância entre o que é dito e o que é praticado pela administração. Um exemplo é a alegação de que há dificuldade para pagamento das horas extras laboradas pelos servidores dos cartórios eleitorais quando do fechamento de cadastro. Entretanto, o tribunal arcou recentemente com um evento para os povos originários (indígenas) que custou, minimamente, R\$ 27.576,00 em hospedagem e R\$ 19.493,50 para fornecimento de 2 (!!!) coffee breaks por dia para os participantes!! Eu me pergunto quando os servidores receberiam um tratamento assim?? Nunca!! E quando foi que o negócio da justiça Eleitoral passou a ser tutelar o atendimento de todo o poder público aos povos originários? Porque a mais de dois anos o que o TRE/TO tem gastado para levar serviços estatais aos indígenas não está escrito. E assim, é natural que não sobre para valorizar minimamente os servidores que o nome e a imagem da instituição, e que realizam o nosso negócio efetivo: realizar a eleição e levar atendimento e cidadania a TODOS os segmentos da sociedade. Os povos originários precisam sim de atendimento e acesso à cidadania, assim como vários segmentos também precisam. E, acima de tudo, os servidores também merecem ser valorizados e reconhecidos. É absurdo e descabido o que o tribunal vem gastando com esse programa, com esse segmento da sociedade, e mais absurdo ainda a forma como o tribunal sistematicamente e continuamente desvaloriza seus servidores lotados em cartórios eleitorais. Não estamos mais dispostos a suportar essa desvalorização.”*

*“Oportunidades de melhoria: transparência nas motivações em nomeações de cargos e funções de chefia; promoções motivadas em ações afirmativas como paridade de gênero, de pessoas negras e LGBTQIAPN+; mais capacitações na área de liderança principalmente para formação de novos líderes; rotatividade e principalmente possibilidade de dispensa de ocupantes de cargos comissionados que não fazem entregas a contento.”*

*“Quero expressar minha profunda admiração e grande competência ao realizar seu trabalho pela chefia do cartório da 29 ZE/TO.”*

*“A comunicação intersetorial ainda continua sendo o ponto fraco da instituição.”*

*“Minha sugestão seria que os servidores requisitados deveriam receber auxílio alimentação, pois já não tem nenhum benefício do TRE.”*

*“O plano de saúde devia se preocupar em manter os servidores sempre bem com atendimentos médicos/clínicos preventivos e não com a doença instalada p tratamento, em vez de priorizar o antes, com mais clínicas e médicos capacitados, os poucos que tem recebem valor bem abaixo do mercado. oque inviabiliza bons profissionais credenciados. pra que me interesse 10/15 milhões no fundo quando doente, e não tenho oportunidade de evitar algo grave com exames preventivos barrados pela comed, a visão está equivocada, e mais barato prevenir q tratar. p nós servidores, consultar bons profissionais talvez uns 2 mil reais, tratar doença grave 25 /30 100 mil não dá p entender.”*

*“Gostaria de externar a grande insatisfação com o CODEL, como órgão responsável pelo plano de autogestão em saúde do tribunal, haja vista as considerações já ratificadas no procedimento administrativo SEI\*\*\*\*\*.”*

*“A destinação de vagas contratadas para participar do IX Congresso Brasileiro De Direito Eleitoral não observou o necessário tratamento isonômico entre todos os servidores do órgão.”*

*“O TRE nos capacita para qualquer situação que surja. Tem política de trabalho admirável.”*

*“O TRE/TO, sempre prestou serviço de qualidade.”*

*“O servidor requisitado não ter/receber nenhum auxílio ou gratificação.”*

*“As capacitações devem ser disponibilizadas para quem de fato atua, labora na área. A política do Tribunal deixa a desejar neste aspecto.”*

*“De modo geral, considero que o TRE/TO é o melhor lugar do mundo para se trabalhar.”*

*“Para maior efetividade da(s) comunicação(ções) interna(s), deixo como sugestão a utilização de aplicativos de mensagens instantâneas que possam integrar todo o Tribunal, incluindo os Cartórios. Exemplo: Spark, Skype, etc. Diversos órgãos públicos utilizam programas semelhantes. A principal vantagem seria a possibilidade de ter acesso a todos os servidores e unidades do Tribunal que estejam logados no programa, sem a necessidade de pegar contato individual (celular, ramal, criação de grupo de whats app, etc.) de cada servidor. A grande vantagem desses programas em relação ao whats app, por exemplo, é poder INTEGRAR todo o Tribunal e os Cartórios, função que o whats app não permite. Além disso, por esses aplicativos podem ser encaminhados diversos arquivos, em diversos formatos. Resumindo, é apenas uma sugestão para agilizar ainda mais a comunicação interna, e que se adapta às novas demandas e mudanças atuais, em meu ponto de vista.”*

*“Muito boa a atuação do tribunal, não só do tribunal, mas também dos servidores...”*

*“Apesar do ambiente de trabalho ser ótimo na unidade em que eu trabalho (Cartório Eleitoral), é perceptível que o TRE-TO não demonstra nenhum reconhecimento pelo trabalho que desempenhamos. Realizamos o nosso trabalho com excelência sempre visando o melhor para o eleitor, porém o Tribunal parece não ter ciência da realidade da minha unidade de trabalho nem como funciona o nosso trabalho na prática. Apesar dos inúmeros prêmios e reconhecimento externo não vemos nenhum tipo de ação vinda do TRE-TO que mostre*

*respeito e reconhecimento por tudo que realizamos. Por fim temos as questões relacionadas a trabalhos extras os quais realizamos e não foram devidamente pagos e também não houve qualquer pronunciamento do TRE-TO a respeito. Nos últimos dias do fechamento de cadastro trabalhamos sábado, domingo, feriado, tiramos horário mínimo de intervalo para almoço devido a quantidade de eleitores para serem atendidos e ficamos além do horário nosso horário de trabalho. No último dia iniciamos às 08h e finalizamos às 22h30 e não tivemos nenhuma resposta sobre o pagamento de hora extra por um trabalho que foi realizado com excelência, e que é algo que não deveríamos estar cobrando, pois o esperado é que o TRE tivesse ciência e respeito por nós e pelo trabalho que fazemos. Essa postura vinda de um órgão judicial que tem conhecimento e deveria prezar pelo bem estar e os direitos dos seus trabalhadores é revoltante. Deixando claro que o problema em si não é ficar além do horário, caso seja necessário. Mas todo trabalhador quer ser devidamente remunerado pelo trabalho que realiza e não vimos isso acontecer. Infelizmente não é a primeira vez que algo assim acontece, espero que isso seja revisto e repensado, que sejamos remunerados e que no futuro algo dessa natureza não volte a acontecer.”*

*“O agrupamento de características de uma empresa faz com que seus colaboradores se mantêm engajados com o negócio, haja vista que, o humano é o bem mais valioso para que as empresas possam conquistar seus objetivos. Satisfação é a chave primordial para alcançar a produtividade satisfatória. Por isso, continuem investindo nisso.”*

*“Sugere-se que seja revisto o normativo que regulamenta o plano de saúde do TRE-TO de modo a facultar aos servidores a sua desvinculação e o recebimento do auxílio saúde em pecúnia de acordo com sua realidade e da maneira que melhor contribuir para a manutenção da sua saúde e de seus dependentes.”*

*“Estamos voltando a ‘era das trevas’ para as zonas, vamos de novo, sofrer discriminação, descaso e desrespeito. A volta da não compreensão que a Zona eleitoral é integrante do TRE-TO, e não um adendo mal formado. A administração negando treinamento aos servidores, com não justificativas. A administração desconectada com as necessidades dos servidores, preocupada em aparecer na mídia. Será isso que importa para uma organização do porte do TRE? O cliente interno desprestigiado. Não existe meritocracia, existe indicação, puxa-saquismo, administração caseira, apagando fogo. Aos queridos os favores do cargo; aos demais, entrem na fila. Aonde a politicagem chega, a ineficiência e a incompetência fazem a festa. É preferível um amigo/obediente/indicado, a um servidor competente. O discurso é lindo, mas e as ações? Quando muito se vê, são números de processos jogados da zona e etc., e o clima interno de tal unidade? Não interessa? Que o desafio seja pelo menos manter o padrão de qualidade, mediano; porque a excelência só nos roteiros. ‘Casa limpa’, engloba o que está visível, e o que não está’.”*

*“Devemos manter este rumo já estabelecido para cristalizar as atuais políticas organizacionais como políticas permanentes do órgão e não de gestão.”*

*“Aumentar o tempo de requisição.”*

*“Na comarca onde eu presto serviço está tudo ok.”*

*“Estou muito satisfeita até o momento.”*

*“Sinto-me lisonjeada por fazer parte da equipe do TRE-TO, é de grande valia o aprendizado e atividades desenvolvidas aqui, como estagiária, posso mencionar a importância de fazer parte do mundo Eleitoral.”*

*“Quanto ao TRE Saúde a grande desvantagem é que no interior não há as mesmas condições que são disponibilizadas aos servidores da capital, todavia a contribuição é a mesma, gerando uma desvantagem para que reside no interior.”*

*“A união e dedicação são fatores essenciais para que nós servidores em busca da excelência no atendimento ao público.”*

## 9. 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 do Tribunal Regional do Tocantins, esta secretaria sugere uma reflexão sobre os seguintes pontos:

1. Melhoria da participação dos servidores à Pesquisa de Clima;
2. Melhoria da comunicação relacional nas unidades, incluindo a disseminação das decisões superiores através dos níveis hierárquicos;
3. Melhoria da cultura de inovação nas unidades, a fim de potencializar e/ou repensar determinados processos, e estimular a aplicação de novos saberes.
4. Melhoria de uma inculturação institucional, para além das gestões bianuais, a fim de alcançar, gradualmente, o grau de excelência de acordo com os critérios do Prêmio do CNJ.
5. Melhoria da divulgação e/ou esclarecimentos sobre a política de benefícios;
6. Melhoria dos índices de qualidade de vida e saúde.

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.

**Kathiene Pimentel da Silva**  
Secretária de Gestão de Pessoas - SGP

**Haleks Marques Silva**  
Assessor de Planejamento e Gestão - ASPLAN/SGP



## ANEXO I | Resultado Detalhado Clima Organizacional

FATORES DE CLIMA	
<b>COMUNICAÇÃO</b>	<b>84,92%</b>
15 - Sou informado(a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho:	89,12%
25. Eficácia dos canais de comunicação interna no TRE-TO:	84,46%
29. As mudanças que ocorrem no TRE-TO são comunicadas e esclarecidas aos servidores:	81,17%
<b>ESTILO DE CHEFIA</b>	<b>93,92%</b>
8 - Sinto-me respeitado(a) pela minha chefia:	96,15%
10 - Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe:	94,85%
13 - Minha chefia me estimula a aplicar no trabalho novos conhecimentos e novas práticas:	92,23%
17 - Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe:	93,68%
19 - Minha chefia atua como facilitador(a) dos trabalhos da equipe:	93,26%
20 - Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia:	93,36%
<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>	<b>92,19%</b>
7. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados: *	94,82%
9 - Na minha unidade, há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas:	95,05%
12 - Sinto-me bem integrado(a) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade:	91,89%
30. No TRE-TO, há respeito à diversidade (sexo, cor, idade, cargo, religião, etc):	92,35%
24. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-TO:	86,82%
<b>DESEMPENHO, QUALIDADE E ESTRATÉGIA</b>	<b>91,02%</b>
26. Conheço a estratégia do Tribunal:	88,84%
32. O Prêmio CNJ de Qualidade me motiva na busca de um melhor desempenho para o meu Regional:	84,25%
27. Compreendo como o meu trabalho contribui para a execução da estratégia:	91,52%
28. Identifico-me com os valores do Tribunal:	93,97%
21. Disponho de recursos e materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, mobiliário e outros):	96,55%
<b>IMAGEM DO TRIBUNAL</b>	<b>96,36%</b>
18 - Tenho orgulho de trabalhar no TRE-TO:	96,36%
<b>SENTIDO DE REALIZAÇÃO</b>	<b>92,74%</b>
6. Gosto do trabalho que realizo:	94,44%
11 - Sou reconhecido(a) pelo bom desempenho no trabalho:	91,93%
14 - Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam a minha atuação profissional:	91,86%
<b>POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS E BENEFÍCIOS</b>	<b>84,21%</b>
23. Recebo capacitação adequada para desempenhar as minhas atribuições:	85,81%
34. Estou satisfeito(a) com o atual plano de saúde do TRE-TO:	82,44%
35. Sou bem informado sobre os benefícios oferecidos pelo TRE-TO (Plano de saúde, convênios, auxílios, entre outros):	78,50%
36. Estou satisfeito(a) com o atendimento dos serviços médicos e odontológicos oferecidos no Tribunal:	84,60%
39. O TRE-TO adota medidas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação:	89,68%
33. As políticas desenvolvidas para as pessoas demonstram comprometimento com a valorização dos servidores, colaboradores e equipes:	84,25%
<b>CARREIRA</b>	<b>80,96%</b>
22. Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-TO:	78,76%
31. Não pretendo concorrer a outro cargo público ou atuar na iniciativa privada, caso surja uma boa oportunidade:	69,12%
16 - Gostaria de continuar trabalhando na minha unidade:	95,00%
<b>QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE</b>	<b>86,81%</b>
37. O TRE-TO realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde:	86,65%
38. O TRE-TO incentiva seus servidores a adotarem hábitos saudáveis que melhorem sua qualidade de vida:	85,66%
40. Percebo que a alta administração tem o compromisso com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação:	86,85%
41. A Instituição te dá segurança para denunciar o assédio ou a discriminação:	84,52%
42. Você percebe que o órgão proporciona acessibilidade às pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida:	90,38%
	<b>89,24%</b>