



Corpo Diretivo

Diretor Geral:	Hardy Waldschmidt
Secretário de Gestão de Pessoas:	Marcos Antonio Granja Anelli
Coordenadora de Capacitação e Desenvolvimento:	Lener Ayala Costa
Seção de Desenvolvimento Organizacional – SEDOR:	Evani Maria C. Raggi Gomes Kelly Crystyany G. de Queiroz
Assessoria de Comunicação e Cerimonial – ASCOM:	Adriana Franco Cândia
Seção de Sistemas de Pessoal – COPES:	Marcelo Nascimento França

SUMÁRIO

Apresentação **03**

Metodologia **04**

Análise Geral **06**

Trabalho Remoto **08**

Maiores e Menores Índices – Secretaria e Fórum Eleitoral **10**

Maiores e Menores Índices – Cartórios Eleitorais **12**

Resultado Geral – Secretaria e Fórum Eleitoral **13**

- INFORMAÇÕES PESSOAIS
- AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NO TRABALHO REMOTO
- COMUNICAÇÃO
- RECONHECIMENTO
- BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA
- RELACIONAMENTO E INTEGRAÇÃO
- LIDERANÇA E CHEFIA
- IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL/COMPROMETIMENTO
- GESTÃO DA CARREIRA

Resultado Geral – Cartórios Eleitorais **20**

- INFORMAÇÕES PESSOAIS
- AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NO TRABALHO REMOTO
- COMUNICAÇÃO
- RECONHECIMENTO
- BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA
- RELACIONAMENTO E INTEGRAÇÃO
- LIDERANÇA E CHEFIA
- IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL/COMPROMETIMENTO
- GESTÃO DA CARREIRA

Comentários **27**

Considerações Finais **27**

V PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL TRE/MS

Realização:
28 de junho a
16 de julho de 2021

APRESENTAÇÃO

A pesquisa de clima é fundamental para saber o que os colaboradores estão pensando e como estão se sentindo em uma organização e, como os gestores e os colaboradores percebem as constantes mudanças que ocorrem tanto no ambiente externo como interno da própria organização, e como reagem a elas. Ao “ouvir” a equipe, é possível tomar decisões mais assertivas, aprimorar outras, gerando um ambiente de trabalho mais harmonioso.

Não existe um consenso para gerir pessoas que dê certo em todas as organizações, por isso uma pesquisa de clima organizacional se torna importante dentro do campo de recursos humanos, pois mostra, através de dados quantitativos, personalizados, a visão de seus colaboradores e gestores.

Nesta V Pesquisa de Clima Organizacional (V PCO), tivemos um fato excepcional intervindo na gestão de pessoas que foi o **trabalho remoto**. Não teve período de adaptação, forçados por uma pandemia mundial, a COVID-19, causada pelo Corona vírus. O surgimento do novo Corona vírus impactou o mundo entre o final do ano de 2019 e início de 2020. Nos pegando de surpresa e trazendo grandes desafios para os gestores e colaboradores, uma vez que nunca foi necessário utilizar ou investir no trabalho remoto.

Embora seja uma tendência mundial, não tão aplicado como em 2020/2021, a pesquisa de clima referente a esse período nos ajudará a entender como, e se os servidores se

adaptaram a esse novo formato de trabalho. Nos fornecerá dados importantes sobre a qualidade da gestão, melhoria ou queda da produtividade, comunicação entre os membros da equipe, entre tantos outros.

METODOLOGIA

A V Pesquisa de Clima Organizacional no TRE/MS foi realizada no período de 28 de junho a 16 de julho do corrente ano. Por meio dela pode-se captar importantes informações que são utilizadas para a gestão de pessoas.

Como nos anos anteriores, nossa pesquisa se estrutura em nove pilares:

- Informações Pessoais
- Ambiente e Condições de Trabalho (e no Trabalho Remoto)
- Comunicação
- Reconhecimento
- Benefícios e Qualidade De Vida
- Relacionamento e Integração
- Liderança e Chefia
- Identidade Com a Justiça Eleitoral/Comprometimento
- Gestão da Carreira

Após a elaboração de um Plano de Ação e aprovado pela administração, a etapa seguinte foi adequar um questionário que abrangesse, além das questões padrão, todos os demais aspectos dessa nova condição de trabalho, o trabalho totalmente remoto, o parcialmente remoto e para alguns servidores responsáveis por trabalhos essenciais, já em retorno ao trabalho presencial.

Foram encaminhados dois tipos de questionários a todos os servidores ativos (efetivos, requisitados, cedidos e em cargo comissionado): um direcionado aos servidores da Secretaria e Fórum Eleitoral, e outro aos Cartórios Eleitorais. Isso porque alguns questionamentos sobre o quesito Liderança e Chefia não se aplicam às Zonas Eleitorais, uma vez que os Chefes de Cartórios se reportam aos Juízes Eleitorais e também pela importância em saber como foi a condução de uma eleição no sistema remoto, em plena pandemia, pelos cartórios, no ano de 2020.

Cada pergunta disponibilizada contava com 4 (quatro) ou 5 (cinco) alternativas de resposta:

- Concordo;
- Concordo parcialmente;
- Discordo;
- Não tenho Opinião formada;

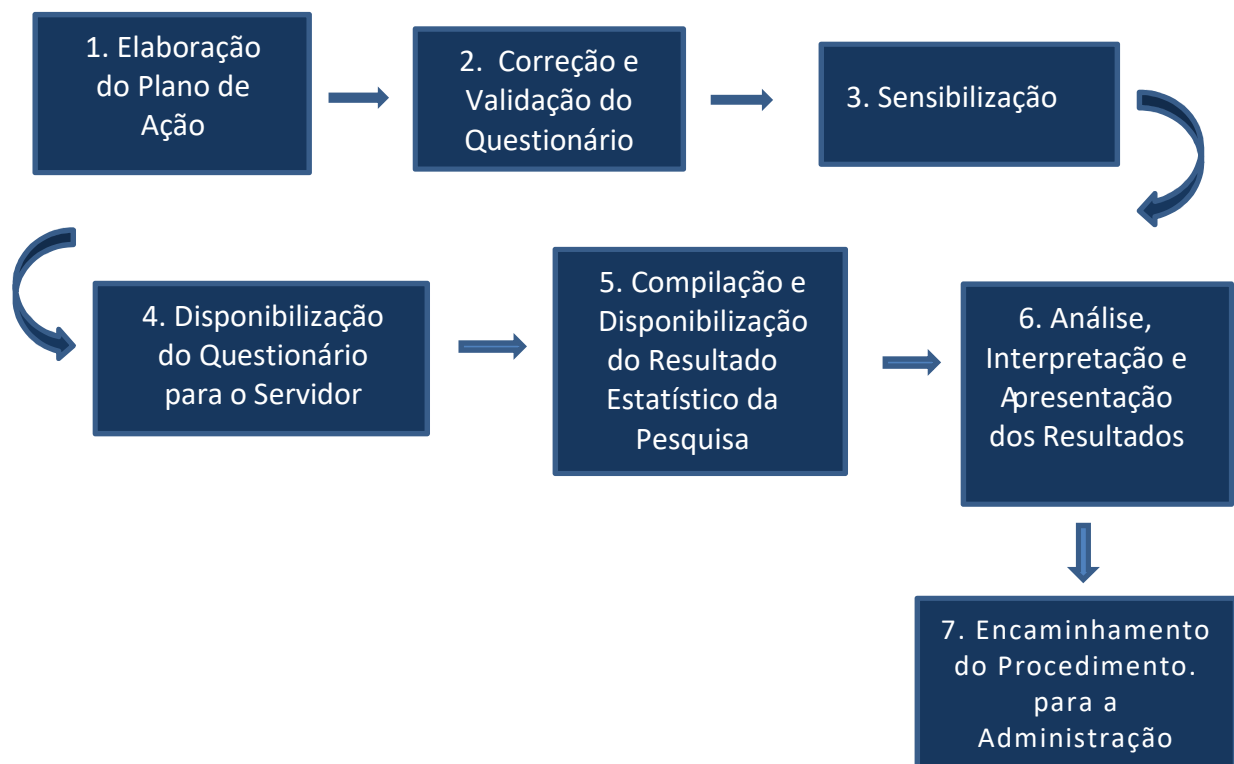
- Não se aplica (em questões pertinentes a determinado grupo de colaboradores).

Ao final de cada abordagem, exceto nas informações pessoais, foi disponibilizado um espaço para que os colaboradores deixassem seus comentários, com o intuito de convidar o pesquisando a contribuir na correção de eventuais lacunas da pesquisa, além de enriquecer com sugestões de ações, opiniões, críticas ou elogios.

As questões abertas são importantes na pesquisa, pois permite ao servidor se expressar livremente sobre o que mais valorizaram e o que acreditam que possa ser melhorado. Essas respostas subsidiarão a pesquisa quantitativa, na elaboração das propostas de intervenção.

Pela primeira vez no TRE/MS, os questionários foram disponibilizados pelo Sistema IMO, e a adesão foi surpreendente. Isso validou a confiança dos servidores no sistema e a segurança em relação ao sigilo de suas informações.

No esquema abaixo temos, de forma bem sucinta, as etapas que nos nortearam para a realização da V PCO, num ambiente totalmente atípico:

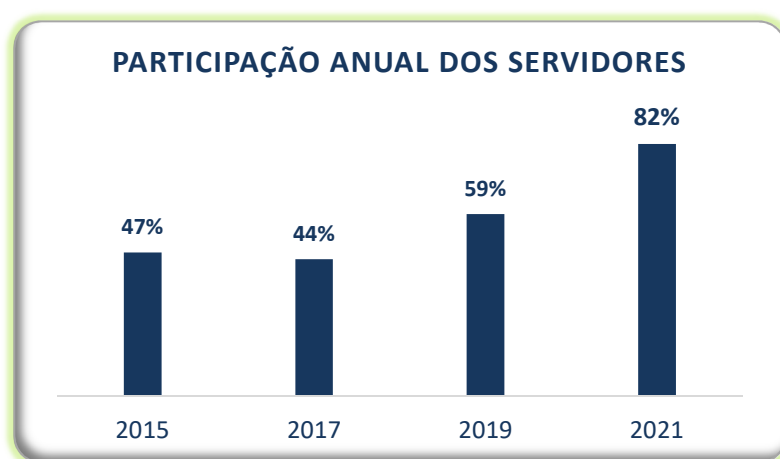


ANÁLISE GERAL

Com os dados das questões objetivas, pode-se obter importantes informações acerca da impressão geral dos servidores em relação ao clima organizacional em nossa instituição.

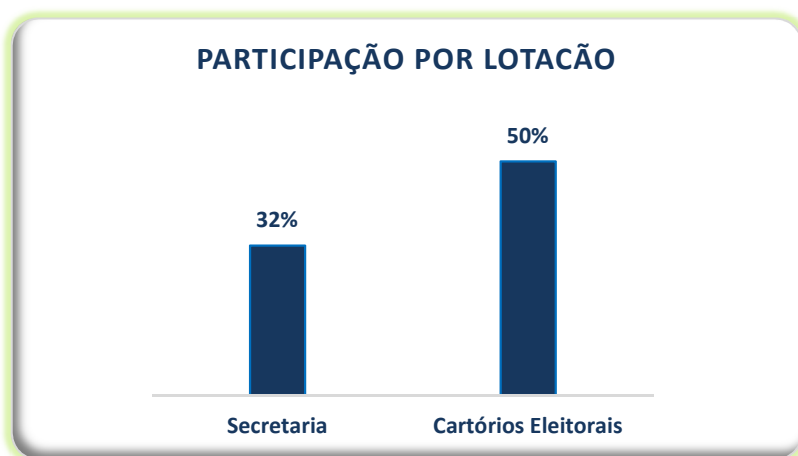
A participação na pesquisa foi bastante satisfatória, de 82% dos colaboradores, bem acima das pesquisas anteriores (Gráfico I). Associa-se à efetiva participação dos servidores, à sensibilização on-line feita durante todo o período da pesquisa, com convites e cartazes enviados através de e-mails, chamadas na Intranet, o questionário disponibilizado pelo sistema informatizado interno (Sistema IMO) e, também, pela percepção das ações de melhoria implementadas a partir dos resultados das pesquisas anteriores.

I. Participação dos servidores nas Pesquisas de Clima Organizacional do TRE/MS, em 2015 & 2017 & 2019 & 2021



Do total de servidores participantes, 32% estão lotados na Secretaria e no Fórum Eleitoral e 50% são dos Cartórios Eleitorais, ou seja, houve uma participação expressiva dos servidores dos Cartórios Eleitorais (Gráfico II).

II. Participação dos servidores, segundo a lotação:



Satisfação Geral dos colaboradores com a organização – a maioria dos servidores afirma estar contente em trabalhar no TRE/MS. Não havendo discordância apontada quanto a este quesito (Gráfico III).

Os diagnósticos que investigam a opinião dos servidores são importantes na fundamentação de intervenções e por isso passou a integrar o Planejamento Estratégico ligado à perspectiva de pessoas e recursos.

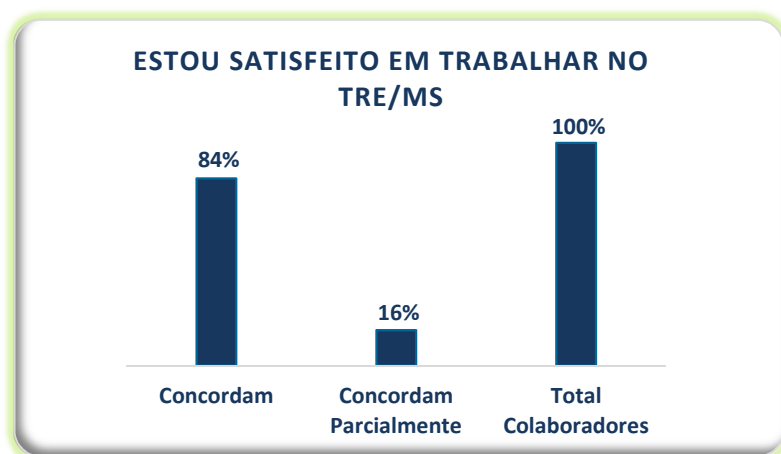
Para este ano, o Índice de Satisfação Geral da Pesquisa de Clima Organizacional, medido a partir dos dados quantitativos superou a meta:

Resultado Geral = 84 %

Meta Estratégica do PETRE 2016-2021 (Indicador 29) no ano de 2021: $\geq 80\%$

Objetivo estratégico do PETRE 2016-2021: Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas.

III. Satisfação Geral em trabalhar no TRE:



Importante:

Se for considerado os resultados contidos na alternativa de resposta “**concordo parcialmente**”, tão importantes ou mais que a alternativa “**concordo**”, porque naqueles estão contidos o que se deve ser aprimorado na gestão de modo a atingir positivamente a percepção dos colaboradores sobre o ambiente e as políticas organizacionais. Desse modo, clima organizacional atingirá um nível bastante positivo e favorável ao alcance dos objetivos institucionais.

TRABALHO REMOTO

Como os servidores da Secretaria e das 49 (quarenta e nove) Zonas Eleitorais foram conduzidos e orientados a trabalhar, remotamente, obedecendo aos protocolos de segurança devido a pandemia do coronavírus e como se adaptaram a essa nova condição.

Os índices listados referem-se à concordância (sim) do colaborador ao questionamento feito.

- Dimensão: **Informações Pessoais**

Baseando-se na frequência	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Totalmente Remoto	22%	9%
Parcial – Presencial se solicitado	17%	13%
Parcial – Presencial 1x/semana	42%	41%
Presencial	19%	17%

Ainda foi questionado qual seria o desejo de realização de trabalho quando as condições fossem favoráveis à volta do trabalho presencial:

Pretensão para retorno	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Totalmente Remoto	25%	16%
Parcial	50%	53%
Presencial	25%	31%

- Dimensão: **Ambiente e condições de trabalho no trabalho remoto** – novo ambiente de trabalho

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Instalações físicas adequadas	62%	51%
Mobiliário adequado e ergonômico	52%	49%
Houve investimento financeiro	59%	70%

Recursos tecnológicos adequados	58%	50%
Acessibilidade*	55%	59%

* Essa resposta ficou prejudicada, uma vez que não foi observado pelos servidores que era direcionada aos portadores de deficiência.

- Dimensão: **Comunicação** – essencial, no exercício e manutenção, do trabalho remoto.

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
No TRE existem canais efetivos de comunicação interna (E.mail, WattsApp, Intranet, Internet)	70%	83%
Comunicação com superiores e demais membros da equipe (E.mails, WattsApp, reuniões virtuais) tem sido efetiva	77%	79%
As informações para execução das tarefas são de fácil acesso	59%	66%
Está se respeitando o horário de trabalho e o tempo de descanso	53%	75%
A comunicação vertical, entre as diversas instâncias hierárquicas, tem sido eficiente	43%	65%
A quantidade de reuniões on-line e Videoconferências atende as necessidades	62%	53%

- Dimensão: **Benefícios e qualidade de vida** – referem-se àqueles implementados durante o período de trabalho remoto.

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
O TRE tem realizado ações de prevenção de doenças e promoção de saúde durante o período de pandemia e com trabalho remoto	40%	55%
A ginástica laboral disponibilizada pelo TRE, via e.mail tem sido importante para seu bem estar	14%	33%
Considero que as informações e orientações do TRE sobre a COVID-19, principalmente sobre as medidas preventivas satisfatórias	63%	79%
O trabalho remoto melhorou minha qualidade de vida	60%	54%
Durante o trabalho remoto tenho		

conseguido conciliar, com sucesso, minha vida profissional com a particular	59%	61%
Em tempos de pandemia precisei de apoio psicológico, em razão de grandes demandas no trabalho e/ou pessoais	15%	10%
O trabalho remoto favorece minha produtividade	48%	43%
Estou desempenhando minhas atividades remotamente com mais horas de trabalho que no trabalho presencial	24%	11%

- Dimensão: **Liderança e chefia**

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Nossa equipe é estimulada pela chefia a se encontrar, por meio de recursos digitais, para socialização e integração	35%	47%

- Dimensão: **Gestão da Carreira**

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
A quantidade de eventos de capacitação no período de trabalho remoto é satisfatória	54%	61%

MAIORES E MENORES ÍNDICES DE CONCORDÂNCIA – SERVIDORES DA SECRETARIA E FÓRUM ELEITORAL

Pelos percentuais de concordância com os questionamentos feitos, destacamos:

1. Os que tiveram **resultados mais baixos**, abaixo de (40%) quarenta por cento de concordância:
 - Dimensão: **Comunicação**
 - A comunicação institucional é feita de forma integrada entre as unidades que compõem a Secretaria e os Cartórios Eleitorais – índice: 32%

- Dimensão: **Benefícios e Qualidade de Vida**
 - Satisfação com os serviços médicos oferecidos pelo TRE – índice: 39%
 - Serviços de saúde prestados pelo TRE de forma indireta (odontologia/psicologia/fonoaudiologia tem atendido suas necessidades – índice: 36%
 - Satisfação com os serviços odontológicos oferecidos pelo TRE – índice: 21%
 - Ginástica laboral disponibilizada por e.mail contribui na manutenção do seu bem estar – índice: 14%
 - Preciso de apoio psicológico durante a pandemia, em razão de grandes demandas pessoais e/ou no trabalho – índice: 15% (**positivo**)
 - Satisfação com os serviços de psicologia oferecidos pelo TRE – índice: 22%
 - Desempenha suas atividades remotamente com mais horas de trabalho que no trabalho presencial – índice: 24% (**positivo**)
- Dimensão: **Relacionamento/Integração**
 - Existe cooperação entre as unidades do TRE – índice: 28%
- Dimensão: **Liderança e Chefia**
 - Sua equipe é estimulada pela chefia a se encontrar, usando recursos digitais, para socialização e integração – índice: 35%

2. Os que tiveram **resultados mais altos**, acima de (80%) oitenta por cento de concordância:

- Dimensão: **Benefícios e Qualidade de Vida**
 - Plano de saúde (UNIMED) - índice: 84%
 - Vacina Antigripal anual – índice: 95%
- Dimensão: **Relacionamento/Integração**
 - Liberdade para expressar, opinar, dar ideias e fazer críticas na sua unidade – índice: 84%
 - Respeitado pela sua equipe de trabalho – índice: 86%
 - Cooperação na equipe para alcance dos resultados – índice: 81%
- Dimensão: **Liderança e Chefia**
 - Consideram sua chefia qualificada para o cargo que desempenha – índice: 81%
- Dimensão: **Identidade com a JE/Comprometimento**
 - Tenho orgulho de trabalhar no TRE-MS – índice: 83%
 - Conhece os valores do TRE-MS – índice: 91%
 - Preserva a imagem da JE – índice: **99%**
- Dimensão: **Gestão da Carreira**
 - Está atento aos prazos e qualidade de seu trabalho – índice: 95%

MAIORES E MENORES ÍNDICES DE CONCORDÂNCIA – SERVIDORES DOS CARTÓRIOS ELEITORAIS

Pelos percentuais de concordância com os questionamentos feitos, destacamos:

1. Os que tiveram **resultados mais baixos**, abaixo de (40%) quarenta por cento de concordância:

- Dimensão: **Comunicação**

- *Serviços de atendimento ao eleitor, online, aponta para uma adesão significativa do cidadão, em comparação ao atendimento presencial – índice: 41% (próximo aos 40%).
- *Treinamento de mesários, online, trouxe ou apresentou resultados efetivos para o dia da eleição – índice: 37%

*São duas perguntas feitas apenas aos servidores dos Cartórios Eleitorais, uma vez que na eleição de 2020 foram usados tais procedimentos.

A título de curiosidade, o questionamento de menor concordância na comunicação da Secretaria (32%), para os CE foi de 63%.

- Dimensão: **Reconhecimento**

- Tem oportunidade de crescimento no TRE – índice: 37%

- Dimensão: **Benefícios e Qualidade de Vida**

- O atual plano de saúde do TRE (UNIMED) atende minhas necessidades – índice: 26%
- Satisfação com os serviços médicos oferecidos pelo TRE – índice: 17%
- Serviços de saúde prestados pelo TRE de forma indireta (odontologia/psicologia/fonoaudiologia tem atendido suas necessidades – índice: 7%
- Satisfação com os serviços odontológicos oferecidos pelo TRE – índice: 2%
- Satisfeitos com o auxílio alimentação – índice: 33%
- Ginástica laboral disponibilizada por e.mail contribui na manutenção do seu bem estar – índice: 33%
- Preciso de apoio psicológico durante a pandemia, em razão de grandes demandas pessoais e/ou no trabalho – índice: 10% (**positivo**)
- Satisfação com os serviços de psicologia oferecidos pelo TRE – índice: 3%
- Desempenha suas atividades remotamente com mais horas de trabalho que no trabalho presencial – índice: 11% (**positivo**)

Nota: Alguns dos benefícios com baixos índices de concordância, são justificados porque a maioria dos respondentes são servidores requisitados, os quais não são contemplados com tais benefícios.

- Dimensão: **Gestão da Carreira**

- Pretende permanecer no TRE, porém em outra unidade – índice: 11%
- Este índice retrata satisfação com o atual local de trabalho.

2. Os que tiveram **resultados mais altos**, acima de (80%) oitenta por cento de concordância:

- Dimensão: **Comunicação**
 - No TRE existem canais efetivos de comunicação interna – índice: 83%
- Dimensão: **Benefícios e Qualidade de Vida**
 - Vacina Antigripal anual – índice: 97%
 - Considera que as informações e orientações do Tribunal sobre a COVID-19, principalmente sobre medidas preventivas são satisfatórias – índice: 79%, i.e. foram importantes para a maioria dos servidores dos CE.
- Dimensão: **Relacionamento/Integração**
 - Liberdade para expressar, opinar, dar ideias e fazer críticas na sua unidade – Índice: 82%
 - Respeitado pela sua equipe de trabalho – índice: 84%
 - Cooperação na equipe para alcance dos resultados – índice: 84%
- Dimensão: **Liderança e Chefia**
 - Considera sua chefia qualificada para o cargo que desempenha – índice: 88%
 - Sua chefia consegue extrair o máximo desempenho da equipe, sem agir coercitivamente – índice: 80%
- Dimensão: **Identidade com a JE/Comprometimento**
 - Tenho orgulho de trabalhar no TRE-MS – índice: 89%
 - Conhece os valores do TRE-MS – índice: 86%
 - Preserva a imagem da JE – índice: **98%**
- Dimensão: **Gestão da Carreira**
 - Está atento aos prazos e qualidade de seu trabalho – índice: 93%

Resultado Geral:

I. SECRETARIA E FÓRUM ELEITORAL

1. INFORMAÇÕES PESSOAIS

1.1. Cargo Efetivo	Analista	Técnico	Outros (Cedidos, Requisitados, Cargos em Comissão)
--------------------	----------	---------	--

	43%	55%	2%	
1.2. Exerce Função Comissionada (FC) ou Cargo em Comissão (CJ)	FC	CJ	Não	
	68%	15%	17%	
1.3. Baseando-se na frequência, realizo meu trabalho	Totalmente Remoto	Parcial Presencial só se Solicitado	Parcial Presencial 1x/semana	Presencial
	22%	17%	42%	19%
1.4. Como pretendo realizar meu trabalho	Totalmente Remoto	Parcial	Presencial	
	25%	50%	25%	

2. AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NO TRABALHO REMOTO

Pergunta	Concordo	Concordo parcialmente	Discordo	Não tenho opinião formada
As instalações (espaço físico) de que disponho são adequadas para meu trabalho remoto	62%	31%	6%	1%
Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho, sem prejuízos para minha saúde	52%	31%	16%	1%
Houve necessidade de realizar investimentos financeiros para melhorar o espaço físico de trabalho e/ou na aquisição de móveis e equipamentos	SIM = 59%		NÃO = 41%	
Disponho de equipamentos e recursos tecnológicos adequados à realização do meu trabalho	58%	31%	9%	2%
Os materiais de consumo necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são disponibilizados pelo Tribunal quando solicitados	60%	11%	4%	25%

Os materiais de consumo que utilizo são de boa qualidade	49%	19%	1%	30%
Estou satisfeito com os serviços dos terceirizados (limpeza, jardinagem, manutenção predial, vigilância, etc)	74%	13%	1%	13%
Acessibilidade (Apenas os servidores com necessidades especiais)				
O trabalho remoto é acessível e incluyente	46%	19%	7%	28%
A minha chefia imediata se interessa pelas condições de acessibilidade do meu trabalho	55%	16%	3%	26%

3. COMUNICAÇÃO

Pergunta	Concordo	Concordo parcialmente	Discordo	Não tenho opinião formada
A comunicação institucional é feita de forma integrada entre as unidades que compõem a Secretaria e os Cartórios Eleitorais	32%	52%	11%	5%
No TRE existem canais efetivos de comunicação interna (ex. E.mail, grupos de WattsApp, Intranet, Internet)	70%	27%	2%	1%
No trabalho remoto a comunicação com meus superiores e demais integrantes da minha equipe tem sido efetiva para a boa execução das minhas tarefas (Ex. e.mail, grupos de WattsApp, reuniões virtuais)	77%	17%	2%	3%
As informações de que preciso para a execução de minhas tarefas são de fácil acesso	59%	38%	2%	1%
No trabalho remoto está se respeitando o horário de trabalho e o tempo de descanso	53%	2%	12%	7%

A comunicação vertical, entre as diversas instâncias hierárquicas, da alta administração a todos os servidores, tem sido eficiente	43%	45%	6%	5%
A quantidade de reuniões on-line e videoconferências é satisfatória e atende minhas necessidades	62%	25%	5%	8%

4. RECONHECIMENTO

Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE	45%	36%	14%	5%
Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	55%	29%	8%	8%
Recebo oportunidades e desafios no trabalho, que valorizam a minha atuação	55%	34%	8%	4%
No TRE as funções de chefia e assessoramento são concedidas por mérito	17%	55%	19%	8%

5. BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA

O atual plano de saúde do TRE (UNIMED) atende minhas necessidades	84%	12%	0%	4%
Estou satisfeito com o atendimento dos serviços médicos oferecidos pelo Tribunal	39%	25%	21%	14%
O TRE tem realizado ações de prevenção de doenças e promoção de saúde durante o período de pandemia e com trabalho remoto	40%	36%	14%	10%
Os serviços de saúde prestados pelo Tribunal de forma indireta (odontologia/psicologia/fonoaudiologia) atendem minhas necessidades	36%	37%	8%	18%

Estou satisfeito com o atendimento dos serviços de odontologia oferecidos no Tribunal	21%	31%	28%	20%
Estou satisfeito com o auxílio alimentação	49%	33%	17%	1%
Acho importante a vacinação antigripal anual para servidores e beneficiários	95%	3%	1%	2%
A ginástica laboral disponibilizada pelo Tribunal, via e.mail, tem sido importante na manutenção do meu bem estar	14%	24%	24%	37%
Considero que as informações e orientações do Tribunal sobre a COVID-19 (Coronavirus), principalmente sobre as medidas preventivas são satisfatórias	63%	26%	5%	7%
O trabalho remoto proporcionou melhoria na minha qualidade de vida	60%	24%	5%	10%
Durante o trabalho remoto tenho conseguido conciliar, com sucesso, a minha vida profissional da particular (família, descanso, lazer cuidados pessoais, etc.)	59%	29%	5%	8%
Em tempos de pandemia precisei de apoio psicológico, em razão de grandes demandas no trabalho e/ou pessoais	15%	15%	61%	10%
Estou satisfeito com o atendimento dos serviços de psicologia oferecidos pelo Tribunal	22%	18%	9%	51%
O trabalho remoto favorece minha produtividade	48%	35%	11%	6%
Estou desempenhando minhas atividades remotamente com mais horas de trabalho do que no trabalho presencial	24%	34%	34%	8%

6. RELACIONAMENTO/INTEGRAÇÃO

Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas	84%	14%	2%	1%
Sinto-me respeitado e integrado com minha equipe de trabalho	86%	11%	1%	2%
Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	81%	15%	2%	3%
Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE	28%	60%	8%	4%
No TRE há respeito a diversidade não havendo discriminação de qualquer natureza	53%	26%	5%	16%
Conheço plenamente as atividades desenvolvidas em minha unidade	69%	28%	2%	1%

7. LIDERANÇA E CHEFIA

Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional	70%	21%	4%	5%
Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que porventura venham a surgir na equipe	69%	21%	6%	4%
Minha chefia distribui as atividades e realiza orientações sobre o meu trabalho eficientemente	68%	27%	3%	2%
Eu e minha equipe somos estimulados pela chefia a nos encontrar, por meio de recursos digitais, para atividades de socialização e integração	35%	27%	23%	15%
Minha chefia se reúne periodicamente, comigo e com minha equipe, para alinhamento, priorização e acompanhamento do trabalho	57%	31%	8%	5%

O trabalho é bem distribuído pela chefia imediata entre os servidores da minha unidade	63%	27%	5%	5%
Considero minha chefia qualificada para o cargo que desempenha	81%	15%	3%	1%
Minha chefia consegue extrair o máximo desempenho de sua equipe sem agir de forma coercitiva	70%	23%	4%	3%
Minha chefia imediata faz feedbacks periodicamente	45%	35%	14%	6%

8. IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL/ COMPROMETIMENTO

Tenho orgulho de trabalhar no TRE	83%	14%	2%	1%	
Conheço os valores do Tribunal	91%	8%	0%	1%	
Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	99%	1%	0%	0%	

9. GESTÃO DA CARREIRA

Pretendo seguir carreira no TRE até a aposentadoria	64%	26%	6%	4%
Pretendo permanecer no TRE porém em outra unidade	6%	32%	44%	18%
O TRE investe no desenvolvimento da minha carreira	55%	33%	8%	3%
A quantidade de eventos de capacitação no período de trabalho remoto é satisfatória	54%	30%	11%	5%
Tenho conhecimento pleno do trabalho que a unidade espera de mim	72%	25%	2%	2%
Estou atento aos prazos e qualidade do meu trabalho	95%	5%	0%	0%

II. CARTÓRIOS ELEITORAIS

1. INFORMAÇÕES PESSOAIS

a. Cargo Efetivo	Analista	Técnico	Requisitado	
	15%	19%	66%	
b. Exerce Função comissionada (FC)	FC	FC - Chefe Cartório	Não	
	40%	sem resposta	60%	
c. Baseando-se na frequência, realizo meu trabalho	Totalmente Remoto	Parcial Presencial só se solicitado	Parcial Presencial 1x/semana	Presencial
	9%	13%	41%	17%
d. Como pretendo realizar meu trabalho	Totalmente Remoto	Parcial	Presencial	
	16%	53%	31%	

2. AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO NO TRABALHO REMOTO

Pergunta	Concordo	Concordo parcialmente	Discordo	Não tenho opinião formada
As instalações (espaço físico) de que disponho são adequadas para meu trabalho remoto	51%	32%	9%	8%
Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho, sem prejuízos para minha saúde	49%	30%	15%	7%

Houve necessidade de realizar investimentos financeiros para melhorar o espaço físico de trabalho e/ou na aquisição de móveis e equipamentos	SIM = 70%		NÃO = 30%	
Disponho de equipamentos e recursos tecnológicos adequados à realização do meu trabalho	50%	34%	9%	7%
Os materiais de consumo necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são disponibilizados pelo Tribunal quando solicitados	62%	12%	6%	21%
Os materiais de consumo que utilizo são de boa qualidade	61%	16%	3%	20%
Estou satisfeito com os serviços dos terceirizados (limpeza, jardinagem, manutenção predial, vigilância, etc)	77%	17%	1%	4%
Acessibilidade (Apenas os servidores com necessidades especiais)				
O trabalho remoto é acessível e incluyente	44%	21%	1%	33%
A minha chefia imediata se interessa pelas condições de acessibilidade do meu trabalho	59%	8%	1%	32%

3. COMUNICAÇÃO

Pergunta	Concordo	Concordo parcialmente	Discordo	Não tenho opinião formada
A comunicação institucional é feita de forma integrada entre as unidades que compõem a Secretaria e os Cartórios Eleitorais	63%	25%	6%	5%
No TRE existem canais efetivos de comunicação interna (ex. E.mail, grupos de WattsApp, Intranet, Internet)	83%	16%	1%	0%

No trabalho remoto a comunicação com meus superiores e demais integrantes da minha equipe tem sido efetiva para a boa execução das minhas tarefas (Ex. e.mail, grupos de WattsApp, reuniões virtuais)	79%	11%	0%	10%
As informações de que preciso para a execução de minhas tarefas são de fácil acesso	66%	29%	3%	3%
No trabalho remoto está se respeitando o horário de trabalho e o tempo de descanso	75%	11%	2%	11%
A comunicação vertical, entre as diversas instâncias hierárquicas, da alta administração a todos os servidores, tem sido eficiente	65%	25%	3%	7%
A quantidade de reuniões on-line e videoconferências é satisfatória e atende minhas necessidades	53%	21%	3%	22%
Os serviços de atendimento ao eleitor, online, aponta para uma adesão significativa do cidadão, em comparação ao atendimento presencial	41%	41%	11%	7%
O treinamento de mesários, na modalidade online, trouxe ou apresentou resultados efetivos para o dia da eleição (*registre nos comentários)	37%	35%	10%	18%

4. RECONHECIMENTO

Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE	37%	26%	15%	22%
Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	64%	18%	4%	13%
Recebo oportunidades e desafios no trabalho, que valorizam a minha atuação	60%	21%	5%	14%
No TRE as funções de chefia e assessoramento são	43%	17%	7%	33%

concedidas por mérito				
-----------------------	--	--	--	--

5. BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA

O atual plano de saúde do TRE (UNIMED) atende minhas necessidades	26%	7%	0%	6%	60% (NA)*
Estou satisfeito com o atendimento dos serviços médicos oferecidos pelo Tribunal	17%	7%	1%	13%	62% (NA)
O TRE tem realizado ações de prevenção de doenças e promoção de saúde durante o período de pandemia e com trabalho remoto	55%	21%	4%	20%	-
Os serviços de saúde prestados pelo Tribunal de forma indireta indireta (odontologia/psicologia/fonoaudiologia) atendem minhas necessidades	7%	7%	6%	14%	67% (NA)
Estou satisfeito com o atendimento dos serviços de odontologia oferecidos no Tribunal	2%	6%	5%	14%	73% (NA)
Estou satisfeito com o auxílio alimentação	33%	13%	6%	4%	43% (NA)
Acho importante a vacinação antigripal anual para servidores e beneficiários	97%	1%	1%	1%	-
A ginástica laboral disponibilizada pelo Tribunal, via e.mail, tem sido importante na manutenção do meu bem estar	33%	19%	11%	36%	-
Considero que as informações e orientações do Tribunal sobre a COVID-19 (Coronavírus), principalmente sobre as medidas preventivas são satisfatórias	79%	14%	2%	5%	-
O trabalho remoto proporcionou melhoria na minha qualidade de vida	54%	23%	5%	19%	-

Durante o trabalho remoto tenho conseguido conciliar, com sucesso, a minha vida profissional da particular (família, descanso, lazer cuidados pessoais, etc.)	61%	15%	7%	17%	-
Em tempos de pandemia precisei de apoio psicológico, em razão de grandes demandas no trabalho e/ou pessoais	10%	10%	55%	25%	-
Estou satisfeito com o atendimento dos serviços de psicologia oferecidos pelo Tribunal	3%	1%	5%	21%	69% (NA)*
O trabalho remoto favorece minha produtividade	43%	29%	9%	19%	-
Estou desempenhando minhas atividades remotamente com mais horas de trabalho do que no trabalho presencial	11%	17%	49%	24%	-

* Não se Aplica

6. RELACIONAMENTO E INTEGRAÇÃO

Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas	82%	11%	3%	4%
Sinto-me respeitado e integrado com minha equipe de trabalho	84%	13%	1%	1%
Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	84%	12%	1%	2%
Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE	59%	29%	3%	10%
No TRE há respeito a diversidade não havendo discriminação de qualquer natureza	74%	10%	1%	15%
Conheço plenamente as atividades desenvolvidas em minha unidade	66%	29%	3%	2%

7. LIDERANÇA E CHEFIA

Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional	79%	10%	3%	8%
Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que porventura venham a surgir na equipe	77%	13%	4%	6%
Minha chefia distribui as atividades e realiza orientações sobre o meu trabalho eficientemente	77%	15%	3%	5%
Eu e minha equipe somos estimulados pela chefia a nos encontrar, por meio de recursos digitais, para atividades de socialização e integração	47%	23%	11%	19%
Minha chefia se reúne periodicamente, comigo e com minha equipe, para alinhamento, priorização e acompanhamento do trabalho	63%	17%	9%	11%
O trabalho é bem distribuído pela chefia imediata entre os servidores da minha unidade	74%	18%	4%	4%
Considero minha chefia qualificada para o cargo que desempenha	88%	5%	1%	6%
Minha chefia consegue extrair o máximo desempenho de sua equipe sem agir de forma coercitiva	80%	10%	2%	7%
Minha chefia imediata faz feedbacks periodicamente	62%	19%	7%	12%

8. IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL/ COMPROMETIMENTO

Tenho orgulho de trabalhar no TRE	89%	10%	0%	1%
Conheço os valores do Tribunal	86%	10%	0%	3%
Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	98%	1%	0%	1%

9. GESTÃO DA CARREIRA

Pretendo seguir carreira no TRE até a aposentadoria	42%	18%	8%	32% / 0%(N.A.)
Pretendo permanecer no TRE porém em outra unidade	11%	18%	35%	37% / 0%(N.A.)
O TRE investe no desenvolvimento da minha carreira	50%	21%	8%	20%
A quantidade de eventos de capacitação no período de trabalho remoto é satisfatória	61%	21%	5%	12%
Tenho conhecimento pleno do trabalho que a unidade espera de mim	77%	17%	1%	4%
Estou atento aos prazos e qualidade do meu trabalho	93%	5%	0%	2%

COMENTÁRIOS E SUGESTÕES

1. Para aprimorar a avaliação dos resultados, após a aplicação do instrumento e coleta de dados, seria bastante proveitoso que uma equipe de trabalho, com diferentes expertises, fosse formada para analisar os dados. Certamente uma equipe contribuiria bastante na formulação de estratégias e na adequação do instrumento à realidade institucional;

2. Em caráter atípico, essa pesquisa teve como foco principal o Trabalho Remoto, uma vez que a pandemia da COVID-19, com início no final de 2019, nos impôs certas restrições e obediência a determinados protocolos para evitar a disseminação.

3. ANEXO I estão os gráficos correspondentes aos resultados obtidos na Secretaria e Fórum Eleitoral.

4. ANEXO II estão os gráficos correspondentes aos resultados obtidos nos Cartórios Eleitorais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realizada de 2 em 2 anos, em anos não eleitorais, a pesquisa de clima organizacional realizada neste Tribunal foi, mais uma vez, conduzida com zelo e sigilo.

A participação de 82% dos servidores foi muito importante, mostrando o interesse e satisfação da equipe em tornar nosso ambiente de trabalho cada vez melhor.

O estresse inicial, com a pandemia, foi se acomodando e o resultado da pesquisa

mostra que 50% dos servidores optam por trabalhar parcialmente remoto. Veem a necessidade do presencial em pelo menos alguns dias da semana.

Os registros deixados pelos servidores, no questionário, contribuirão muito para que a administração faça os ajustes necessários, tornando o clima organizacional deste Regional cada vez melhor.

XXX