

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS



VI PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL





Diretor Geral – DG

Hardy Waldschmidt

Secretário de Gestão de Pessoas – SGP

Jorge Gaidarji da Costa

Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento – CODES

Rubia Regina Baccin Corso

Seção de Desenvolvimento Organizacional – SEDOR/CODES

Evani Maria C. Raggi Gomes

Kelly Crystyany G. De Queiroz

Seção de Capacitação e Ensino à Distância – SECAP/CODES

Adriano Dias Ferreira Dutra Junior

Seção de Sistemas de Pessoal – SSP/COPES

Marcelo Nascimento França

Estrutura da Apresentação



Apresentação

4



Objetivo, meta, satisfação geral

5



Metodologia

6



Índice de participação

7



Apresentação dos Resultados

8



Maiores índices de concordância
Pontos fortes

9



Menores índices de concordância
Pontos Fracos

12



Comitê Gestor

15



Considerações Finais

16

APRESENTAÇÃO

O clima de uma organização é um importante indicador na análise do ambiente interno com o objetivo de retratar os aspectos críticos que configuram o momento motivacional dos servidores. Por isso, pesquisas que visam medir a satisfação ou insatisfação dos seus colaboradores conseguem captar percepções, mesmo diante de cenários em constantes mudanças.

O resultado da pesquisa é um diagnóstico da realidade organizacional, possibilitando aos gestores identificar oportunidades, tomar decisões, propor mudanças, investir em treinamentos, inovar e prever uma série de melhorias com chances de sucesso, já que estão embazadas em dados personalizados.

Por não existir um consenso para gerir pessoas, a pesquisa contribui com a instituição direcionando para as melhores estratégias, que contribuirão no aprimoramento do ambiente corporativo.

- **Período da Pesquisa** - 26 de junho a 14 de julho de 2023;
- **Ciclos de realização** – bianualmente, em anos não eleitorais;

Foram abordadas as seguintes **Dimensões**:

1. Informações Funcionais
2. Ambiente e Condições de Trabalho, em Trabalho Presencial – ambiente de trabalho, problemas enfrentados diariamente, conciliação de horários
3. Comunicação – quais meios estão sendo mais usados na comunicação entre os membros da equipe e quais tem sido de maior eficiência
4. Reconhecimento – valorização e respeito pessoal e profissional
5. Benefícios e Qualidade de Vida – serviços e programas de saúde e de qualidade de vida disponibilizados pela Instituição
6. Relacionamento/Integração – relacionamento entre os membros da equipe e gestores e como estão utilizando as diversas tecnologias disponíveis de modo a garantir a integração entre os funcionários
7. Liderança e Chefia – capacidade de engajar os membros de sua equipe, direcionando seus esforços a fim de alcançar os resultados desejados
8. Gestão da Carreira
9. Identificação com a Justiça Eleitoral/Comprometimento

OBJETIVO: Conhecer a percepção dos profissionais sobre diversos aspectos que interferem na condução diária de suas atividades.

META: Alcançar um índice de satisfação geral igual ou maior que 80% meta estabelecida para 2023 (Planejamento Estratégico 2022/2026).

Alto grau de satisfação $\Rightarrow$ Instituição mais produtiva

A sensação de bem-estar está diretamente relacionada à interação com os colegas e chefes, às condições disponibilizadas para o cumprimento das atividades, à percepção de fazer parte da equipe, entre tantos outros fatores.

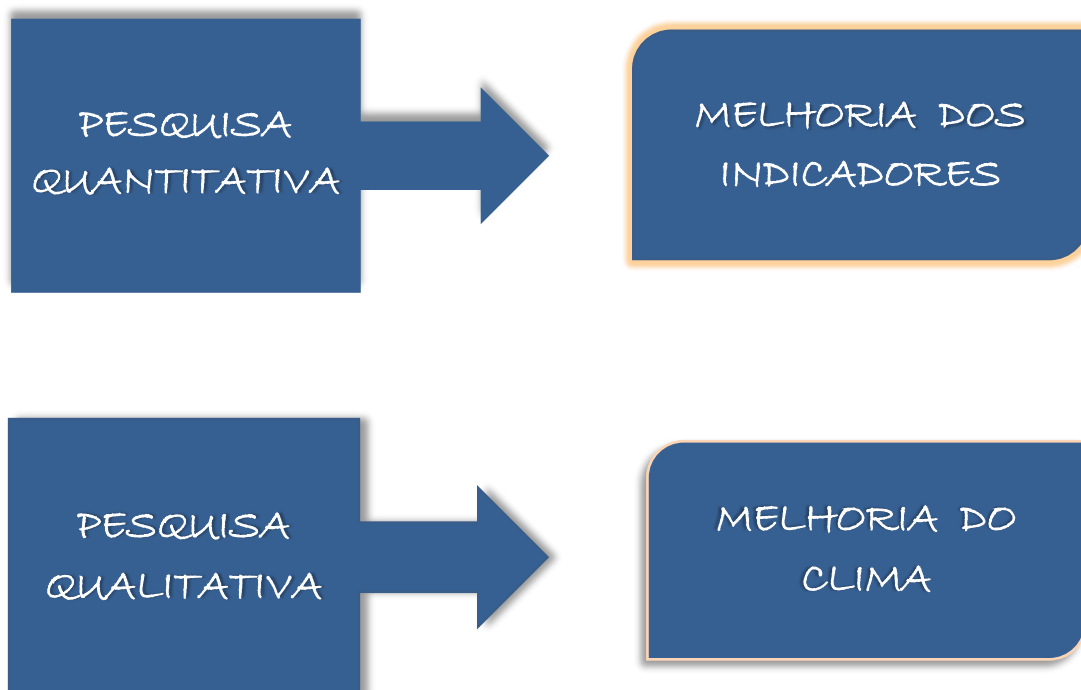
SATISFAÇÃO GERAL:

Resultado Geral = 87 %

Meta Estratégica do PE/TRE 2016-2021 (Indicador 17) no ano de 2023: $\geq 80\%$

Objetivo estratégico do PE/TRE 2016-2021: Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas.

PESQUISA QUALITATIVA & QUANTITATIVA

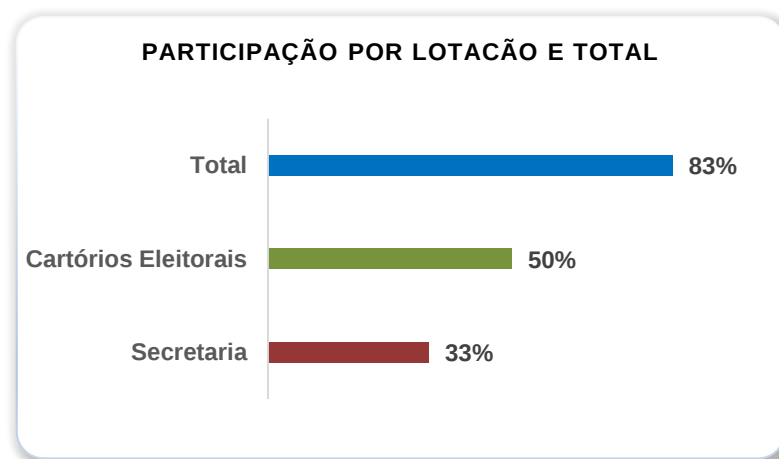


METODOLOGIA: Pesquisa Quantitativa & Qualitativa

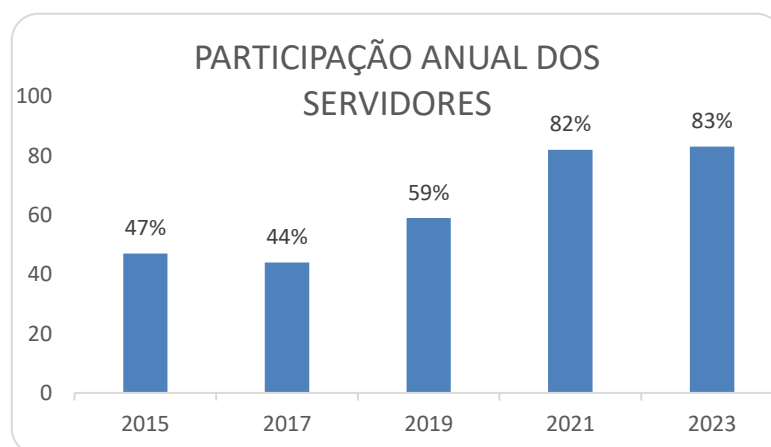
- A análise, o diagnóstico, as críticas ou sugestões, os elogios, os pontos negativos apontados na pesquisa, são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para melhoria da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas.
- As questões abertas permitem ao servidor expressar-se livremente sobre o que acredita que possa ser melhorado, subsidiando a pesquisa quantitativa na elaboração de propostas de melhorias menos pontuais.
- **Divulgação e Sensibilização** – a divulgação da pesquisa é essencial, pois é preciso que se “venda” a ideia de sua importância para todos. Quanto mais divulgada, maior a participação. A garantia do anonimato favorece muito adesão.
- **Técnica de coleta dos dados** – questionário on line, pelo IMO;
- **Instrumento de coleta dos dados** – questionário elaborado e estruturado pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CODES) e pela Seção de Desenvolvimento Organizacional (SEDOR).
- **Para cada pergunta, foram disponibilizadas 3(tres) ou 4(quatro) opções de respostas:**
 - Sim/Não /Nunca utilizei
 - Concordo/Concordo parcialmente/Discordo/Não tenho Opinião formada
- **Público Alvo** – todos os servidores (efetivos, requisitados removidos e com Cargo em Comissão) no âmbito da Secretaria, Fórum Eleitoral e nos Cartórios Eleitorais;
- **Adesão** – 378 respondentes **(83%)** dos 456 questionários disponíveis, dos quais 150 servidores (33%) são da Secretaria e Fórum Eleitoral e 228 (50%) são dos Cartórios Eleitorais.

ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO:

- I. Participação dos servidores, segundo a lotação (Secretaria e Cartórios Eleitorais), **em 2023**



- II. Participação dos servidores nas cinco últimas Pesquisas de Clima Organizacional do TRE/MS: **2015 & 2017 & 2019 & 2021 & 2023**



COMO CHEGAMOS AOS RESULTADOS

- **Ponto Forte** – itens que tiveram respostas CONCORDO ou SIM com percentual entre 80 e 100%;
- **Medianamente Forte** - itens que tiveram respostas CONCORDO ou SIM com percentual entre 60 e 79%;
- **Medianamente Fraco** - itens que tiveram respostas CONCORDO ou SIM com percentual entre 40 e 59%;
- **Ponto Fraco** - itens que tiveram respostas CONCORDO ou SIM com percentual abaixo de 40%.

RESULTADOS

- **DIMENSÃO:** Informação Pessoal – Presencial ou Teletrabalho

Frequência	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Presencial	92%	93%
Teletrabalho Parcial	8%	7%
Teletrabalho Integral	0%	0%

Preferência		
Presencial	41%	69%
Teletrabalho Parcial	41%	21%
Teletrabalho Integral	18%	10%

Maiores Índices de Concordância

Pontos Fortes – Entre 80 e 100%

- ◀ Símbolo indicativo “menor do que” – no caso, referindo-se aos percentuais que ficaram menores que 80%, ou seja, estão fora do intervalo entre 80% - 100%

- **DIMENSÃO: Ambiente e condições de trabalho**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Instalações físicas adequadas	84%	<
Disponho de equipamentos e recursos tecnológicos adequados	81%	<
Disponibilização de materiais de consumo quando solicitados	94%	92%

- **DIMENSÃO: Comunicação**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
No TRE existem canais efetivos de comunicação interna (E-mail, pandion, jitsu, intranet, internet).	<	82%
Tenho acesso fácil às informações de que preciso para realizar meu trabalho	<	81%

- **DIMENSÃO: Reconhecimento**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Me sinto realizada (o) profissionalmente com o trabalho que desenvolvo	<	82%

- **DIMENSÃO: Benefícios e Qualidade de Vida**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
O Plano de Saúde (UNIMED) contratado pelo Tribunal me atende	92%	<
A Vacina Antigripal é importante para os servidores e dependentes	94%	95%

- **DIMENSÃO: Relacionamento/Integração**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Tenho liberdade para propor mudanças/ inovar na minha unidade	85%	<
Sinto-me respeitada(o) e Integrada (o) com minha equipe	87%	93%
Quando preciso de outras unidades sou atendida (o) com atenção e presteza	85%	<
Minha chefia repassa orientações para o desenvolvimento do meu trabalho	84%	<

- **DIMENSÃO: Liderança e Chefia**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Minha chefia está preparada para gerir conflitos na equipe	<	83%
Minha chefia repassa orientações para o desenvolvimento do meu trabalho	84%	88%
Minha chefia distribui o trabalho de acordo com as habilidades e conhecimentos de cada membro da equipe	<	84%
Minha chefia é qualificada para o cargo que desempenha	86%	93%

- **DIMENSÃO: Gestão da Carreira**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
As capacitações oferecidas pelo Tribunal contribuem para melhorar o desempenho das minhas atividades	<	86%

- **DIMENSÃO: Identidade com a Justiça Eleitoral e Comprometimento**
Pontos Fortes – entre 80 e 100%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Tenho orgulho de trabalhar neste Tribunal	81%	95%
Identifico-me com os valores organizacionais adotados pelo Tribunal	<	89%
Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	97%	99%

- **SATISFAÇÃO GERAL**

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Estou satisfeita(o) em trabalhar no TRE/MS	88%	97%
As atividades que desenvolvo contribuem positivamente para a sociedade	95%	100%

Menores Índices de Concordância

*Pontos Fracos – Abaixo de 40%

* Pontos Medianamente Fracos – entre 40% e 59%

* Pontos Fracos – abaixo de 40%

Abaixo, estão relacionadas as dimensões com índices iguais ou menores que 59%, ou seja, os pontos **Medianamente Fracos** e os **Pontos Fracos**, pois acredita-se serem passíveis de algum ajuste, com consequente melhoria do clima.

Observe que nem sempre um ponto negativo para a Secretaria, coincide com a percepção que os Cartórios Eleitorais têm em relação ao mesmo indicador e vice-versa. Muitas vezes essa discrepância existe em função da logística existente nas duas lotações e também pela localização dos cartórios nas cidades do interior do Estado.

> Símbolo indicativo “maior do que” – no caso, referindo-se aos percentuais que ficaram maiores que 59%

≤ Menor ou igual a 59%

- **DIMENSÃO: Ambiente e condições de trabalho**
Pontos Medianamente Fracos/Fracos: ≤ 59%

*A maior parte dos servidores responderam que os ruídos não influenciam a ponto de impactar negativamente em seu desempenho.

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Ruídos em seu ambiente de trabalho influencia no seu desempenho *	42%	26%
Disponho de equipamentos e recursos tecnológicos adequados para a realização do meu trabalho	>	54%
O tempo de resposta das soluções de tecnologia da informação (TI) atende às necessidades do meu trabalho	56%	>

- **DIMENSÃO: Comunicação**
Pontos Medianamente Fracos/Fracos: ≤ 59%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
A comunicação institucional é feita de forma integrada entre as unidades que compõem a Secretaria e os Cartórios Eleitorais	33%	>
Há canais de comunicação adequados para os servidores fazerem sugestões e/ou reclamações	56%	59%
A comunicação vertical, entre as diversas instâncias hierárquicas, da alta administração a todos os servidores, tem sido eficiente	47%	>
Existe uma ferramenta institucional para que as unidades, as equipes e os grupos de trabalho se comuniquem sem que seja preciso usar o WhatsApp pessoal	51%	>

- **DIMENSÃO: Reconhecimento**
Pontos Medianamente Fracos/Fracos: ≤ 59%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Tenho oportunidades e desafios que valorizam minha atuação	51%	58%
As funções de chefia (e assessoramento na Secretaria) são concedidas por mérito	14%	48%
Sou avaliada (o) de acordo com os resultados do meu trabalho	50%	>

- DIMENSÃO: Benefícios e Qualidade de Vida**
Pontos Medianamente Fracos/Fracos – ≤ 59%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
O Plano de Saúde (UNIMED) contratado pelo Tribunal atende minhas necessidades	>	32%
As ações de prevenção de doenças e promoção de saúde realizadas pelo Tribunal são efetivas e satisfatórias	57%	56%
Os serviços de saúde prestados de forma indireta (odontologia/ psicologia/ fonoaudiologia/ ressarcimento) me atendem satisfatoriamente	>	17%
Os serviços prestados pelo Departamento de Assistência Médica (DAM) me atendem satisfatoriamente	>	44%
Os serviços prestados pela Unidade de Assistência Odontológica (UAO) me atendem satisfatoriamente	>	13%
Os serviços de psicologia organizacional e do trabalho oferecidos pelo Tribunal me atendem satisfatoriamente	31%	8%

- DIMENSÃO: Relacionamento e Integração**
Pontos Medianamente Fracos/Fracos: ≤ 59%

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
As ações de cidadania promovidas pelo Tribunal são válidas e oportunas	48%	>
No Tribunal há respeito à diversidade sem qualquer discriminação? (gênero, racial, etarismo, crença religiosa, orientação sexual)	46%	>

- **DIMENSÃO: Gestão da Carreira**
Pontos Medianamente Fracos/Fracos: ≤ 59%

*A maior parte dos servidores responderam que não têm a intenção de mudar de unidade.

	Secretaria	Cartórios Eleitorais
Pretendo seguir carreira no TRE até a aposentadoria	>	53%
Tenho a intenção de mudar de Unidade*	13%	19%
Tenho oportunidade de crescimento no Tribunal	48%	25%

COMITÊ GESTOR – Port. nº 122/2023 – TRE/PRE/DG/AEDG

Para cada ciclo de pesquisa de clima organizacional, o comitê é constituído por representantes das unidades deste Tribunal, indicados pela Direção-Geral, em ato normativo específico.

Em 2023, compõem o Comitê Gestor do Clima Organizacional:

- Jorge Luiz Batista Antônio, representante da Diretoria-Geral;
- Denise Cicalise Bossay, representante da Secretaria Judiciária;
- Evani Maria da Costa Raggi Gomes, representante da SGP;
- Elisabete das Neves Andreo Insaurralde, representante da STI;
- Fabrício Heitor dos Santos, representante da SAF;
- Marcos Rafael Coelho, representante da CRE;
- Rosimeire da Silva Colhado, representante dos Cartórios Eleitorais;
- Francisco Jocely Silva de Freitas, representante dos Gabinetes dos Juízes;
- Letânia Ferraz de Brito Coutinho, representante da Ouvidoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a participação de 83% dos servidores, mais efetivo se torna o conjunto de ideias e sentimentos dos colaboradores e fornece informações valiosas para avaliar os aspectos positivos e negativos da gestão.

A percepção individual e manifestada, com a adesão à pesquisa, interfere direta ou indiretamente no engajamento e motivação para realizar suas atividades. Por isso, entender o clima organizacional é essencial para mensurar a satisfação em relação à organização como um todo e o que precisa ser melhorado.

Os registros deixados pelos servidores no questionário, contribuirão muito para que o comitê gestor da pesquisa analise o ambiente, faça um levantamento, exponha para a administração e acompanhe os ajustes, necessários e possíveis, tornando o clima organizacional em nosso Regional cada vez melhor.

Uma vez conhecidos os ajustes necessários, e possíveis, a prioridade será fornecer uma devolutiva, no menor prazo de tempo, para que o colaborador se sinta valorizado e participativo.