



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO MARANHÃO

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 4, DE 19 JANEIRO DE 2023

Regulamenta as normas gerais para a realização da V Pesquisa de Clima Organizacional.

O DIRETOR-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO MARANHÃO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 102, inciso VI, do Regulamento Interno.

RESOLVE:

**SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. As normas gerais para a realização da Pesquisa de Clima Organizacional no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão, no ano de 2023, obedecerão ao disposto nesta Instrução Normativa.

Art. 2º. Para os fins desta Instrução Normativa, consideram-se:

I – Clima Organizacional: percepção global das pessoas a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização. (Resolução TCU nº. 187, DE 5 DE ABRIL DE 2006)

II - Pesquisa de Clima Organizacional: ferramenta de pesquisa, estudo e diagnóstico das percepções sobre o ambiente interno da Organização, que serve como subsídio para a implantação de planos de melhoria contínua e de desenvolvimento organizacional.

**SEÇÃO II
DA REALIZAÇÃO DA PESQUISA**

Art. 3º. Em função dos objetivos que orientam a investigação e das respectivas justificativas, será realizada uma pesquisa empírica quantitativa, a ser desenvolvida pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 4º. A Pesquisa de Clima Organizacional seguirá as seguintes etapas:

I - Elaboração, aprovação e publicação da Instrução Normativa.

II - Escolha e desenvolvimento da metodologia de aplicação.

III - Desenvolvimento do Questionário Eletrônico, definição dos parâmetros para a resposta e das escalas de avaliação.

IV - Criação de Plano de Mídia para Divulgação Interna.

V - Divulgação da Pesquisa.

VI - Aplicação do Questionário e coleta de dados.

VII - Tabulação dos resultados.

VIII - Análise dos resultados e elaboração dos relatórios conclusivos sobre a pesquisa.

IX - Elaboração dos Planos de Ação.

Art. 5º. Como metodologia de aplicação da Pesquisa, serão adotadas variáveis relativas ao trabalho condizentes com os objetivos da Organização, classificadas em três áreas temáticas:

I - Ambiente e condições de trabalho: avalia a percepção do servidor com relação ao seu ambiente de trabalho. Suas variáveis são:

a) Relação com o trabalho: refere-se à percepção e atitude das pessoas em relação ao trabalho que executam: adaptação, quantidade de trabalho, horário, distribuição do trabalho e a existência de pessoal suficiente para a realização do trabalho.

b) Condições físicas de trabalho: refere-se à identificação do grau de conforto das instalações.

c) Relacionamento/Integração: verifica o grau de relacionamento que prevalece entre os servidores, entre estes e suas chefias e com a própria organização.

d) Identidade: sentimento de pertencer à organização e de compartilhar objetivos pessoais com os objetivos organizacionais.

II - Relação Institucional: mede a satisfação dos servidores com a maneira utilizada pela organização para se relacionar com eles. Suas variáveis são:

a) Clareza: verifica o grau de conhecimento das pessoas em relação aos fatos relevantes da organização;

b) Comunicação organizacional: identifica a eficiência dos canais de comunicação internos;

c) Ênfase na participação: verifica o grau de participação e envolvimento dos servidores nas decisões, bem como o grau de aceitação das sugestões apresentadas.

III - Gestão de Pessoas e Liderança: mede o grau de satisfação dos servidores com a política de gestão implantada e a atuação das chefias de nível estratégico e imediato. Suas variáveis são:

- a) Reconhecimento: verifica o reconhecimento pelo bom desempenho e esforço individual apresentados;
- b) Tolerância existente: descreve o grau de tolerância com que os erros dos servidores são tratados de forma construtiva;
- c) Estilo gerencial: verifica a percepção dos servidores em relação à forma como os ocupantes de cargos de chefia desempenham suas funções, bem como seu estilo de comando em relação aos seus subordinados.
- d) Qualidade de Vida no Trabalho: verifica a percepção do servidor quanto ao cuidado por parte da organização com a sua saúde, segurança e qualidade de vida.

Art. 6º. A aplicação da pesquisa dar-se-á por meio de questionários eletrônicos, disponibilizados na *Intranet* do Tribunal.

Art. 7º. Foram definidas como parâmetros para as respostas as seguintes opções: sempre, muitas vezes, às vezes, raramente e nunca.

Art. 8º. Para efeito de quantificação e avaliação estatística dos resultados os valores assinalados pelos respondentes serão convertidos em valores conforme a escala a seguir:

1. Sempre = 10
2. Muitas vezes = 7
3. Às vezes = 5
4. Raramente = 3
5. Nunca = 0

§1º Cada variável será avaliada com, no mínimo, três questões.

§2º Os valores de avaliação serão contados por variável seguindo a seguinte fórmula:

$$\times 100 \left(\frac{\{(TT.sempre_X_10) + (TT.Muitas\ Vezes_X_7) + (TT.Às\ vezes_X_5) + (TT.Raramente_X_3) + (TT.Nunca_X_1)\}}{\text{Quantidade de questões}}}{\frac{\text{Quantidade de respondentes}}{10}} \right)$$

TT. Sempre = significa o total de vezes que o valor "Sempre" foi indicado nas questões correspondentes da variável analisada, contando-se todos os questionários preenchidos.

TT. Muitas Vezes = significa o total de vezes que o valor "Muitas vezes" foi indicado nas questões correspondentes da variável analisada, contando-se todos os questionários preenchidos.

TT. Às Vezes = significa o total de vezes que o valor "Às vezes" foi indicado nas questões correspondentes da variável analisada, contando se todos os questionários preenchidos.

TT. Raramente = significa o total de vezes que o valor "Raramente" foi indicado nas questões correspondentes da variável analisada, contando se todos os questionários preenchidos.

TT. Nunca = significa o total de vezes que o valor "Nunca" foi indicado nas questões correspondentes da variável analisada, contando se todos os questionários preenchidos.

§3º Calculados os índices de cada variável em análise, os resultados serão classificados conforme as faixas de aceitação abaixo descritas:

<>Ideal: 90 a 100% de aprovação

Bom: 70 a 89,99% de aprovação

Razoável: 50 a 69,99% de aprovação

Ruim: entre 40 e 49,99% de aprovação

Inaceitável: abaixo de 40% de aprovação

Art. 9º. Para estimular a participação e o comprometimento dos servidores com esta ação institucional, será realizada uma campanha interna de divulgação.

Parágrafo Único. O trabalho de divulgação dar-se-á por meio de mobilização com matérias na *intranet* e por e-mail, visando à sensibilização e o esclarecimento dos servidores sobre o tema.

Art. 10. Encerrado o período de aplicação da pesquisa de clima, o resultado será tabulado e devidamente analisado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do TREMA, do qual decorrerão relatórios conclusivos.

Parágrafo Único. A análise estatística dos dados coletados será realizada em *software* específico e culminará com a elaboração de índices de satisfação, para serem incluídos no relatório da Secretaria de Gestão de Pessoas deste Tribunal.

Art. 11. Os relatórios serão apresentados aos gestores das áreas para criação de uma Comissão responsável pela proposição e acompanhamento do plano de ação e seus resultados.

SEÇÃO III DO PÚBLICO-ALVO

Art. 12. Dada a natureza das unidades, a pesquisa será categorizada em:

- a) Servidores lotados na Secretaria do TREMA;
- b) Servidores lotados nos Cartórios Eleitorais.

Parágrafo Único. A pesquisa deverá contemplar a participação de todos os servidores das categorias supracitadas, exceto os magistrados.

SEÇÃO IV CRONOGRAMA

Art. 13. A Pesquisa de Clima Organizacional obedecerá ao cronograma estabelecido no anexo I desta Instrução Normativa.

SEÇÃO V DO SIGILO DA PESQUISA

Art. 14. Com a finalidade de garantir o sigilo dos respondentes, serão tomadas as seguintes providências:

- a) Os formulários eletrônicos não conterão identificação do participante, apenas a categoria a qual pertence;
- b) Nenhum registro de hora, equipamento de origem, matrícula ou senha utilizada para habilitação será armazenado em meio eletrônico ou físico;
- c) Todo o procedimento da pesquisa e análise dos dados poderá ser acompanhado por representantes dos servidores indicados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Maranhão.

SEÇÃO VI DA DIVULGAÇÃO DO RESULTADO DAS PESQUISAS

Art. 15. Após a análise dos dados coletados e elaborado o relatório pela Secretaria de Gestão de Pessoas do TREMA, o resultado da Pesquisa será divulgado em cerimônia interna, aberta a todos os servidores.

SEÇÃO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. A comissão para estudo e implantação de ações voltadas à melhoria do clima organizacional terá o prazo de 30 (trinta) dias para apresentar propostas de melhoria a serem validadas pelos gestores de nível estratégico e, se aprovadas, incluídas no Plano Estratégico do TREMA.

Art. 17. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data da sua publicação.

Dê-se ciência, publique-se e cumpra-se.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO MARANHÃO.

HEBERT PINHEIRO LEITE

Diretor Geral

CRONOGRAMA DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ETAPAS	PERÍODO
Elaboração, aprovação e publicação da Instrução Normativa e do questionário a ser aplicado na pesquisa.	18/02/2023
Otimização do questionário para a forma eletrônica, conforme os parâmetros de tabulação estabelecidos.	18/01/2023
Divulgação inicial da pesquisa	19/01/2023
Aplicação dos questionários	01/02 a 15/03/2023
Tabulação dos resultados	16/03 a 16/04/2023
Divulgação dos resultados	20/04/2023
Elaboração de Plano de Melhorias	21/04 a 21/05/2023
Divulgação e Implantação dos Planos de Melhorias	22/05/2023 a 22/04/2024

ANEXO II

O TRE/MA QUER TE CONHECER MELHOR!**FAIXA ETÁRIA**

- 18 A 30 ANOS
- 30 A 40 ANOS
- 40 A 50 ANOS
- 50 A 60 ANOS
- ACIMA DE 60 ANOS

SEXO

- FEMININO
- MASCULINO

ESCOLARIDADE

- ENSINO MÉDIO
- SUPERIOR
- ESPECIALIZAÇÃO
- MESTRADO
- DOUTORADO

ESTADO CIVIL

- SOLTEIRO (A)
- CASADO (A) / UNIÃO ESTAVEL
- SEPARADO / DIVORCIADO (A)

LOTAÇÃO

- SECRETARIA

ZONA ELEITORAL

SITUAÇÃO FUNCIONAL

- SERVIDOR EFETIVO
 REQUISITADO/CEDIDO
 SEM VÍNCULO

OCUPAÇÃO DE CARGO/FUNÇÃO COMISSIONADA

- SIM
 NÃO

TEMPO DE SERVIÇO TRE

- ATÉ 5 ANOS
 5 A 10 ANOS
 10 A 15 ANOS
 15 A 20 ANOS
 20 A 25 ANOS
 ACIMA DE 25 ANOS

1. AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

1.1 RELAÇÃO COM O TRABALHO

Sempre Muitas Vezes Às vezes Raramente Nunca

1. Gosto do trabalho que realizo.					
2. Existe planejamento das tarefas no meu setor.					
3. Realizo/participo do planejamento das tarefas no meu setor.					
4. Consigo cumprir minhas atividades no prazo estabelecido.					
5. Estou comprometido com as minhas atividades profissionais.					
6. Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo.					
7. A quantidade de servidores na seção é suficiente para execução das tarefas.					

1.2 CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO:

8. Disponho de recursos materiais adequados para realizar o meu trabalho (computador, internet, impressora, etc.).					
9. Disponho de instalações físicas adequadas para realizar o meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc.).					

10. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para realizar o meu trabalho.					
11. Na minha unidade a temperatura ambiente é adequada.					
12. Na minha unidade os equipamentos de ar condicionado são limpos e avaliados periodicamente.					

1.3 RELACIONAMENTO / INTEGRAÇÃO:

13. Venho satisfeito para o trabalho.					
14. Tenho bom relacionamento com os meus colegas de trabalho.					
15. Consigo desempenhar de forma harmoniosa as atividades que envolvem colegas de outros setores.					

1.4 IDENTIDADE

16. Identifico-me com os valores do TRE/MA.					
17. Tenho satisfação em trabalhar no TRE/MA.					
18. Sinto-me realizado profissionalmente com o meu trabalho.					
19. Atuo com dedicação e empenho nas atividades diretamente relacionadas à Justiça Eleitoral.					

2. RELAÇÃO INSTITUCIONAL**2.1 CLAREZA ORGANIZACIONAL:**

20. Conheço a missão e a visão do TRE/MA.					
21. Tenho segurança para passar informações sobre a Justiça Eleitoral.					

2.2 COMUNICAÇÃO

22. Recebo orientações claras e objetivas sobre o meu trabalho.					
---	--	--	--	--	--

23. As informações dos processos de trabalho desenvolvidos na unidade estão acessíveis.					
24. Meu Chefe repassa as informações do setor para a equipe.					
25. As ferramentas de comunicação do TRE/MA são eficientes.					
26. As informações institucionais são repassadas de forma clara, acessível e em tempo hábil.					

2.3 ÊNFASE NA PARTICIPAÇÃO

27. Há transparência nas decisões tomadas pela Administração.					
<i>27.1 Se você acha que não há transparência. Em qual ponto você julga não haver transparência?</i>					
28. Eu percebo que as decisões de repercussão geral tomadas pela administração passam por conselhos e comitês.					
29. Eu me sinto representado nos conselhos e comitês.					
30. Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho.					

3. GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

3.1 RECONHECIMENTO

31. Tenho oportunidade para desenvolver meu potencial profissional.					
32. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho.					
33. Sinto-me apto a assumir mais responsabilidades.					
34. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho.					
35. Tenho interesse em mudar de lotação.					

3.2 TOLERÂNCIA EXISTENTE

36. Há cordialidade e cooperação no ambiente de trabalho. ()					
--	--	--	--	--	--

37. As dificuldades relacionadas ao trabalho são tratadas adequadamente pelo gestor. ()					
38. O diálogo é utilizado para resolver problemas no trabalho.					

3.3 ESTILO GERENCIAL

39. Meu chefe me estimula a buscar o desenvolvimento profissional (participação em cursos, projetos, etc.) e aplicá-lo no trabalho.					
40. Meu chefe está preparado para lidar com os conflitos que porventura venham a surgir na equipe.					
41. Minha chefia facilita os trabalhos da equipe, delegando as responsabilidades conforme as competências individuais.					
42. Recebo feedback sobre as tarefas realizadas.					
43. Recebo elogios quando faço um bom trabalho.					
44. Meu chefe envolve a equipe nas atividades do setor, capacitando sucessores para possíveis substituições.					
45. Tenho um bom relacionamento com meu chefe imediato.					
46. Meu chefe tem competência técnica para exercer o cargo que ocupa.					
47. Minhas sugestões e ideias são consideradas pela minha chefia.					

3.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

48. O TRE/MA adota ações voltadas para a saúde dos servidores.					
49. O TRE/MA implementa ações para a segurança no trabalho.					
50. A assistência médico-ambulatorial do TRE/MA é satisfatória.					

51. A assistência odontológica do TRE/MA é satisfatória.					
--	--	--	--	--	--

Marque as três principais razões pelas quais você trabalha no TRE/MA.

- Salário.
- Estabilidade Financeira.
- O trabalho que realizo.
- O bom relacionamento existente entre colegas/chefias.
- Reconhecimento.
- Benefícios oferecidos.
- Possibilidade de ascensão profissional.
- A falta de opção de um outro emprego.
- Outra razão, qual? _____

Assinale os três fatores que geram mais insatisfação/desmotivação no seu trabalho.

- Salário.
- Falta de reconhecimento.
- O trabalho que realizo.
- Relacionamento com a chefia.
- Falta de Integração entre colegas, chefias e demais setores.
- Falta de valorização dos servidores.
- Benefícios oferecidos.
- Impossibilidade de ascensão profissional.
- Sobrecarga de trabalho.
- Condições de trabalho inadequadas
- outro fator, qual ? _____

- Que sugestões você daria para tornar o TRE-MA um lugar melhor para se trabalhar?

Hebert Pinheiro Leite
Diretor- Geral

São Luís, 19 de janeiro de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **HEBERT PINHEIRO LEITE, Diretor Geral**, em 19/01/2023, às 18:55, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tre-ma.jus.br/autenticar> informando o código verificador **1791300** e o código CRC **566C6D3F**.

0000736-15.2023.6.27.8000	1791300v23
---------------------------	------------