



V PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES PARA
MELHORAR O CLIMA ORGANIZACIONAL



SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS / CODES / SEDEO

A 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.

Realizada no período de 01/02 a 31/03/23 com os principais objetivos de obter um panorama completo do clima organizacional, identificar aspectos que impactam a satisfação e o bem-estar das servidoras e servidores, bem como definir práticas e iniciativas que possam ser implementadas para promover um ambiente de trabalho ainda mais saudável e produtivo.

Os resultados da pesquisa foram apresentados sob a forma de gráficos e tabelas, a fim de facilitar a análise crítica dos resultados.

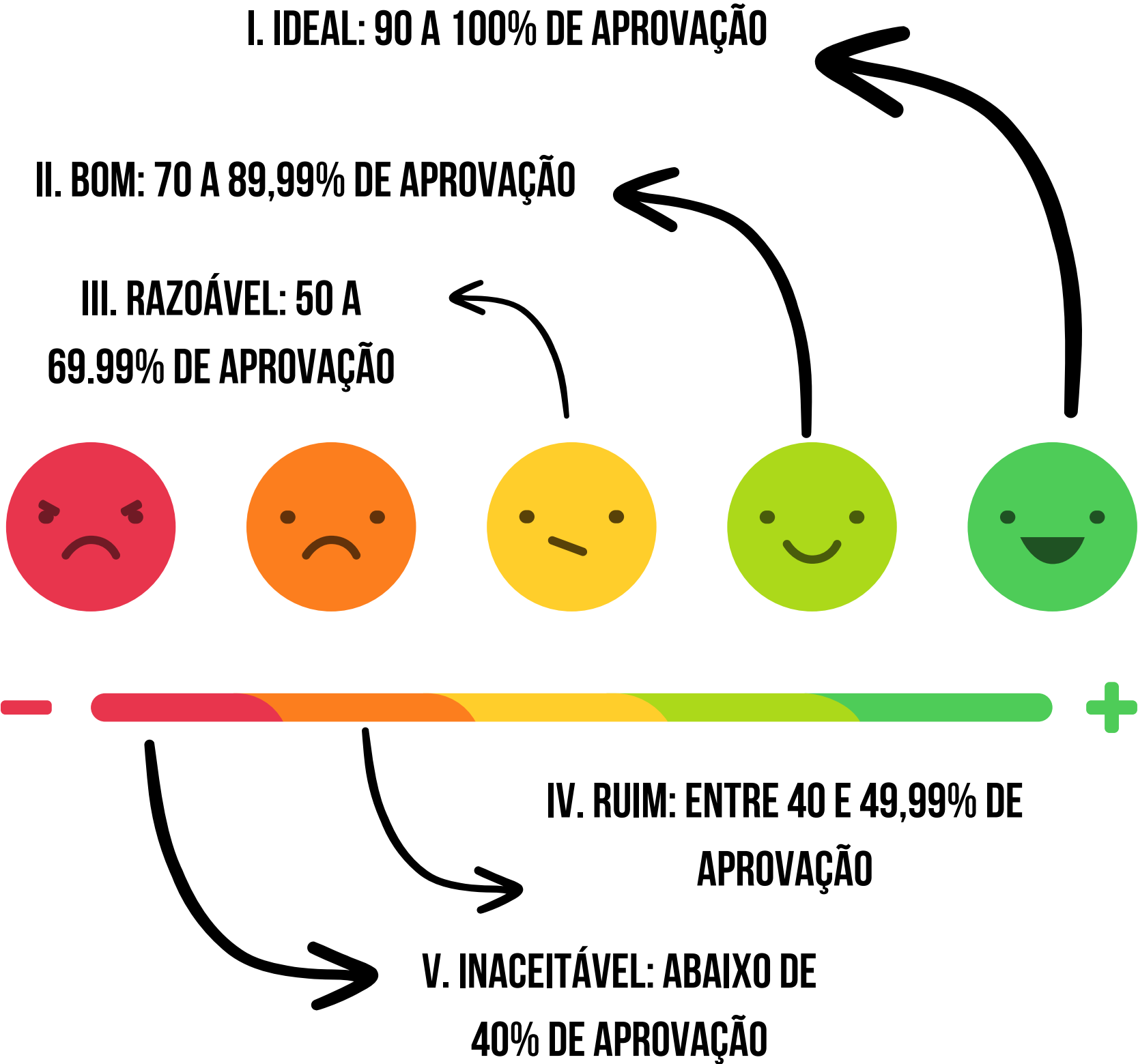
1. MÉTODO

A pesquisa foi orientada pelas normas e procedimentos contidos na

- IN TRE-MA nº 4 de 19 de janeiro de 2023.
- Resolução TCU nº 187 de 5 de abril de 2006



2. ESCALA



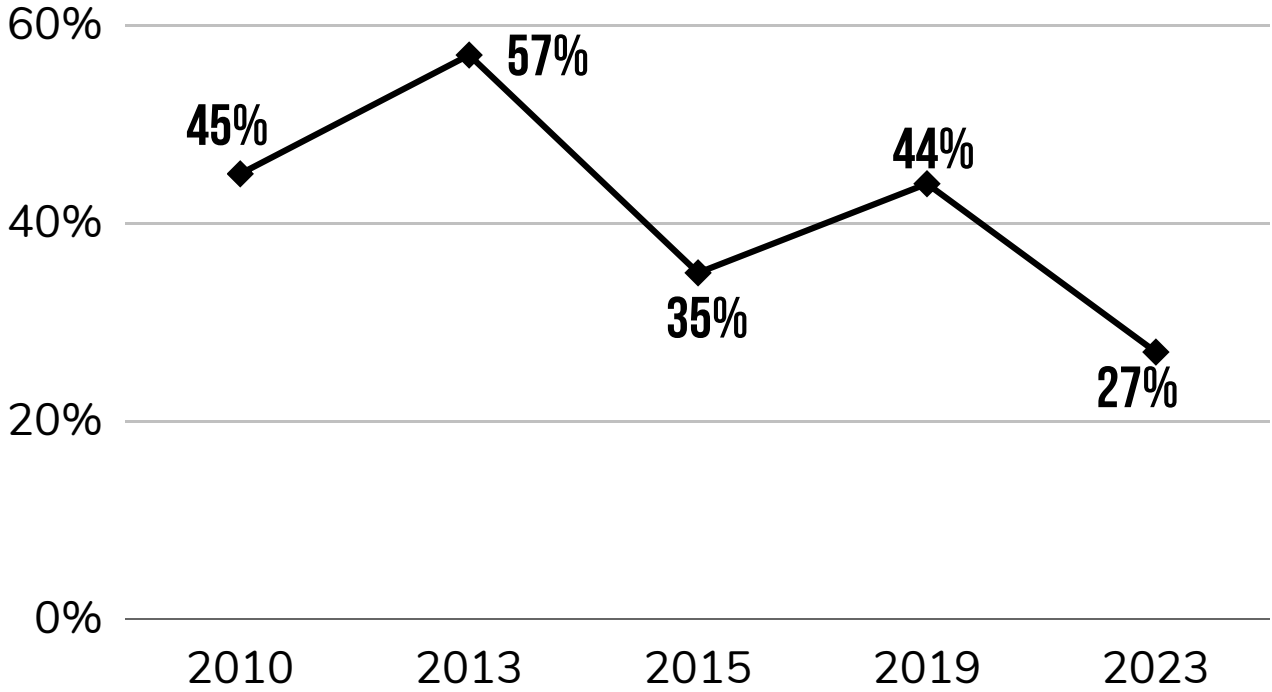
3. PERFIL DA AMOSTRA

676 Efetivos e Requisitados



183 Participantes

COMPARATIVO PARTICIPANTES DA PESQUISA DE CLIMA TRE-MA

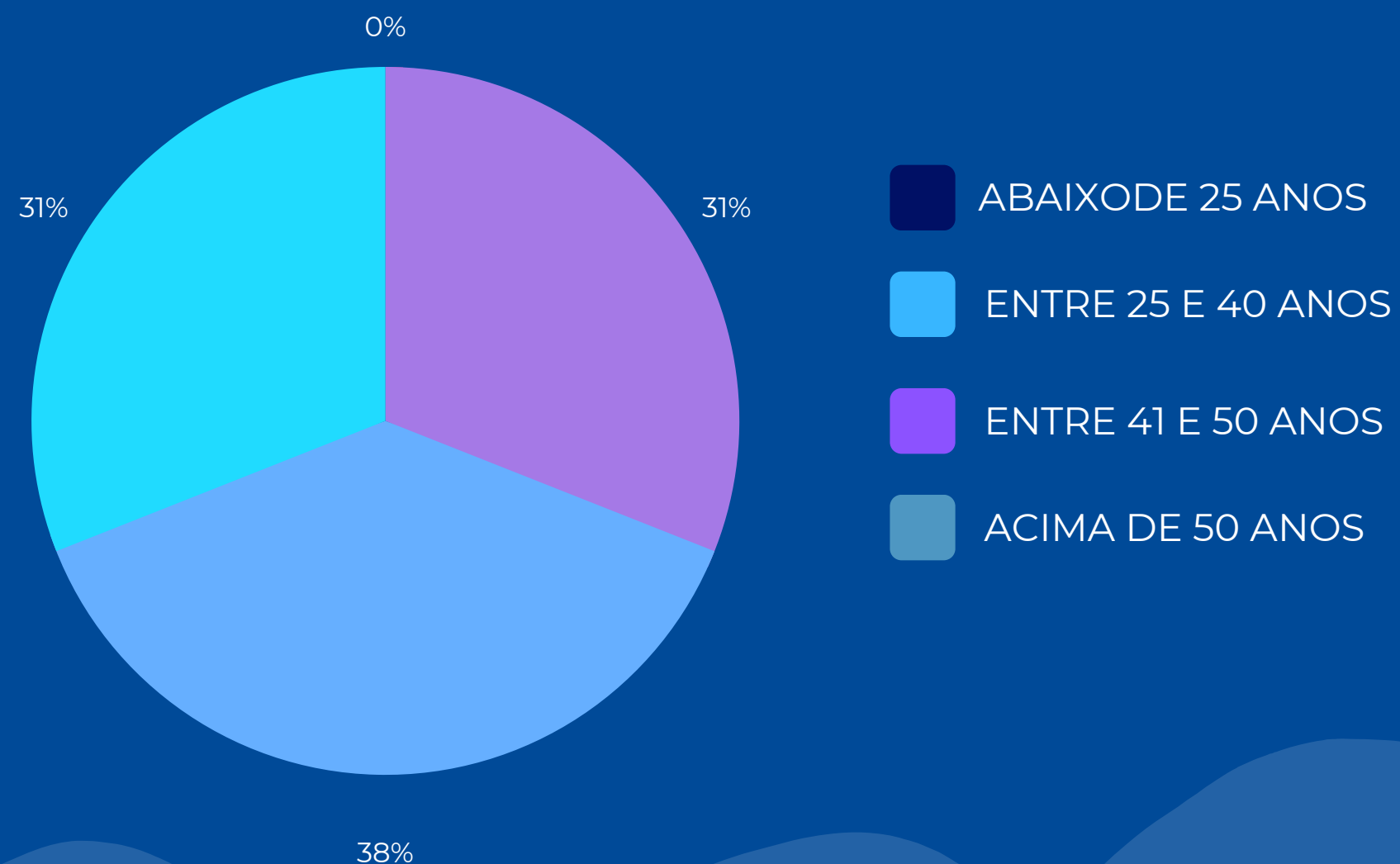


◆ COMPARATIVO PARTICIPANTES DA PESQUISA DE CLIMA TRE-MA

3.1 PERFIL DA POR IDADE

PERFIL DOS SERVIDORES POR IDADE

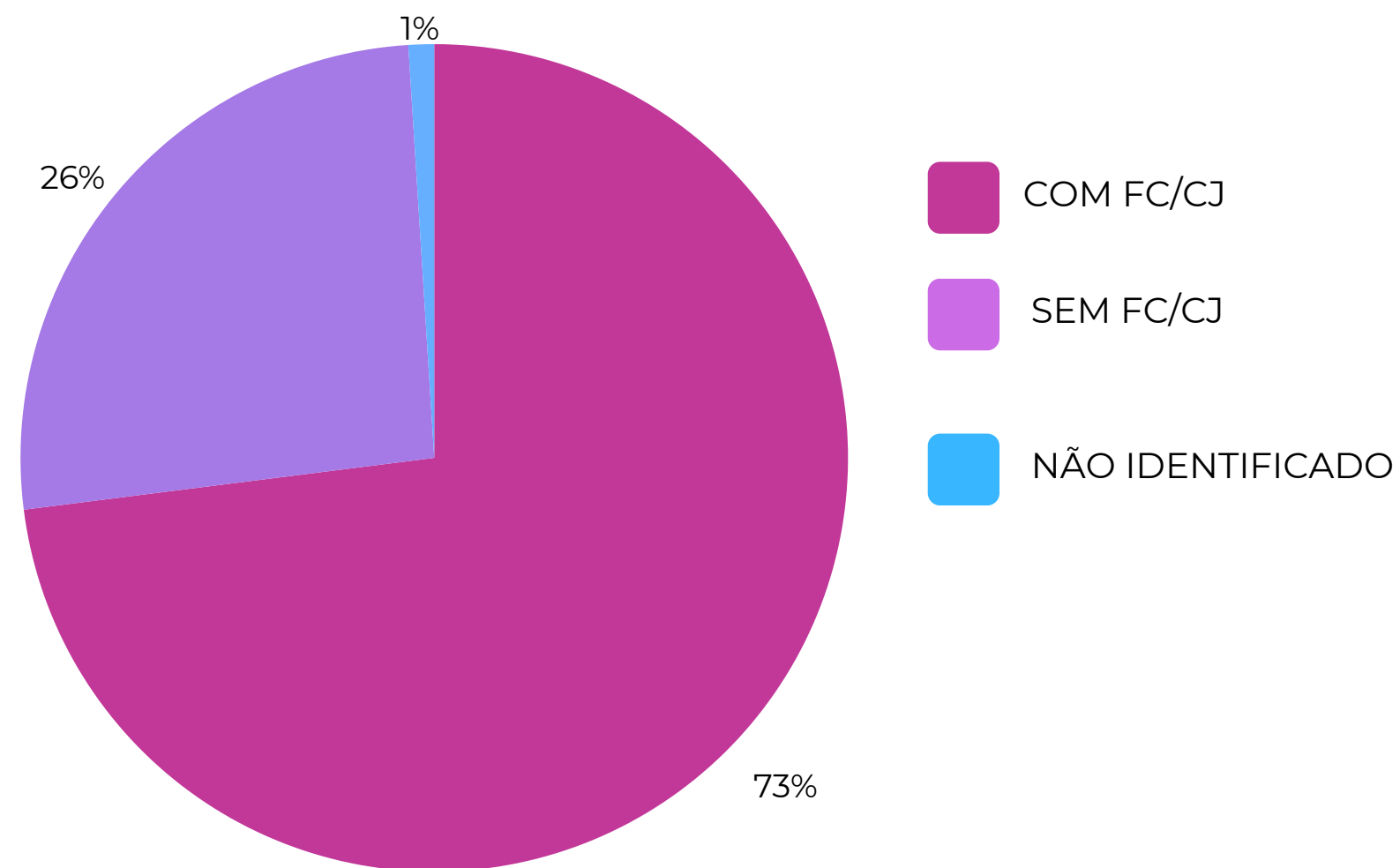
Pesquisa 2023



3.2 PERFIL OCUPAÇÃO FC/CARGO

PERFIL DOS SERVIDORES POR OCUPAÇÃO DE FUNÇÃO/ CARGO COMISSIONADO

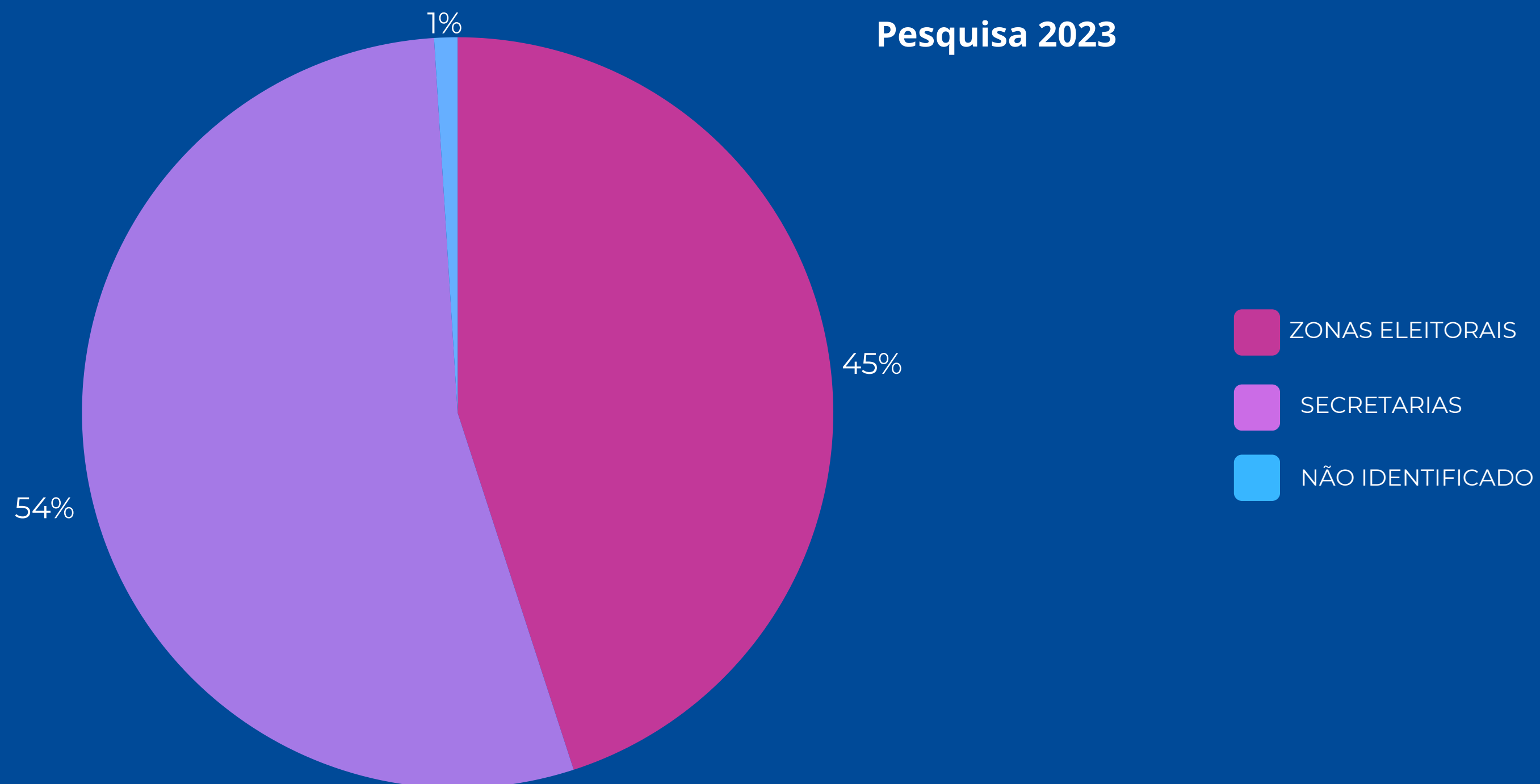
Pesquisa 2023



3.3 LOTAÇÃO

PERFIL DOS SERVIDORES POR LOTAÇÃO

Pesquisa 2023



4. ÁREAS TEMÁTICAS

AVALIA A PERCEPÇÃO DO SERVIDOR COM RELAÇÃO AO SEU AMBIENTE DE TRABALHO.



AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

MEDE A SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES COM A MANEIRA UTILIZADA PELA ORGANIZAÇÃO PARA SE RELACIONAR COM ELES



RELACIONAMENTO INSTITUCIONAL

MEDE O GRAU DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES COM A POLÍTICA DE GESTÃO IMPLANTADA E A ATUAÇÃO DAS CHEFIAS DE NÍVEL ESTRATÉGICO E IMEDIATO

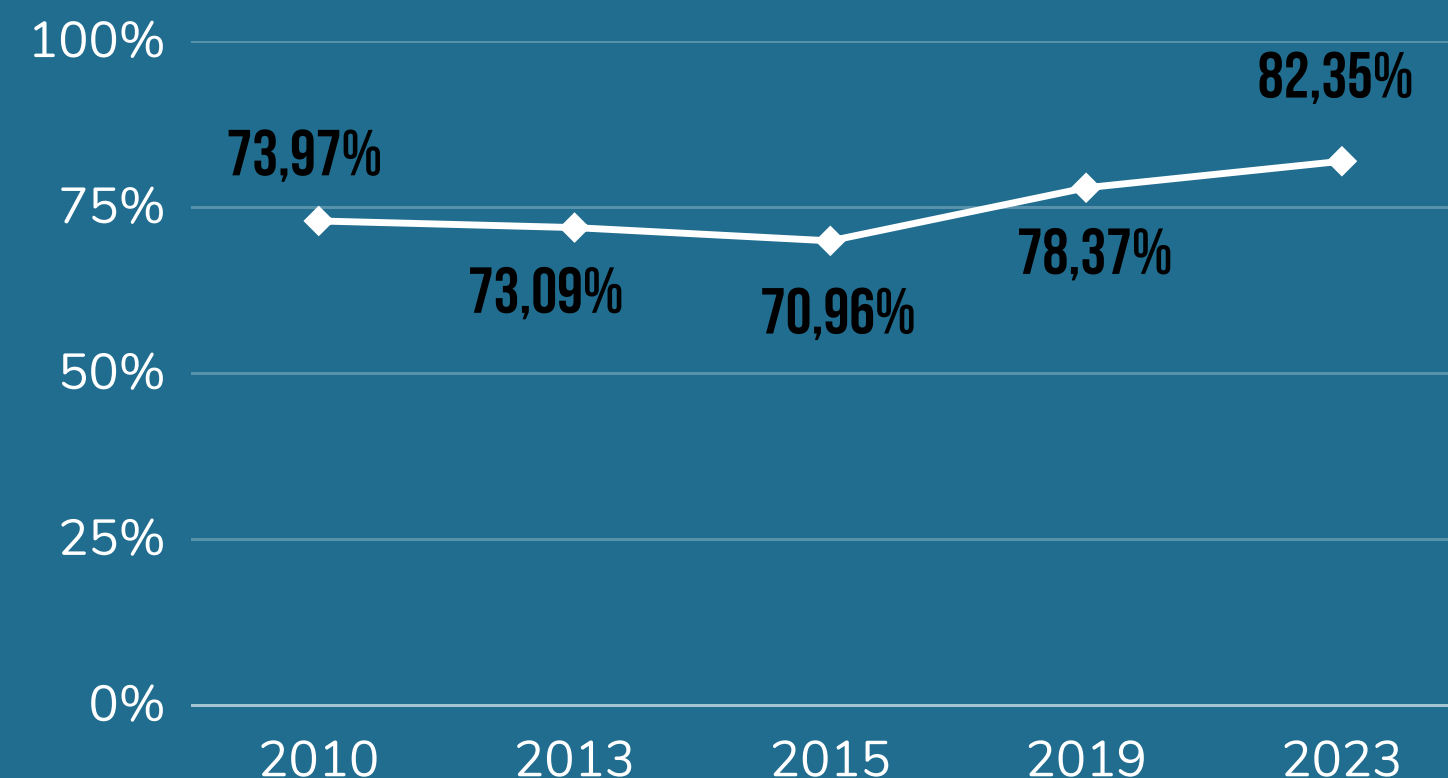


GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

5. RESULTADOS

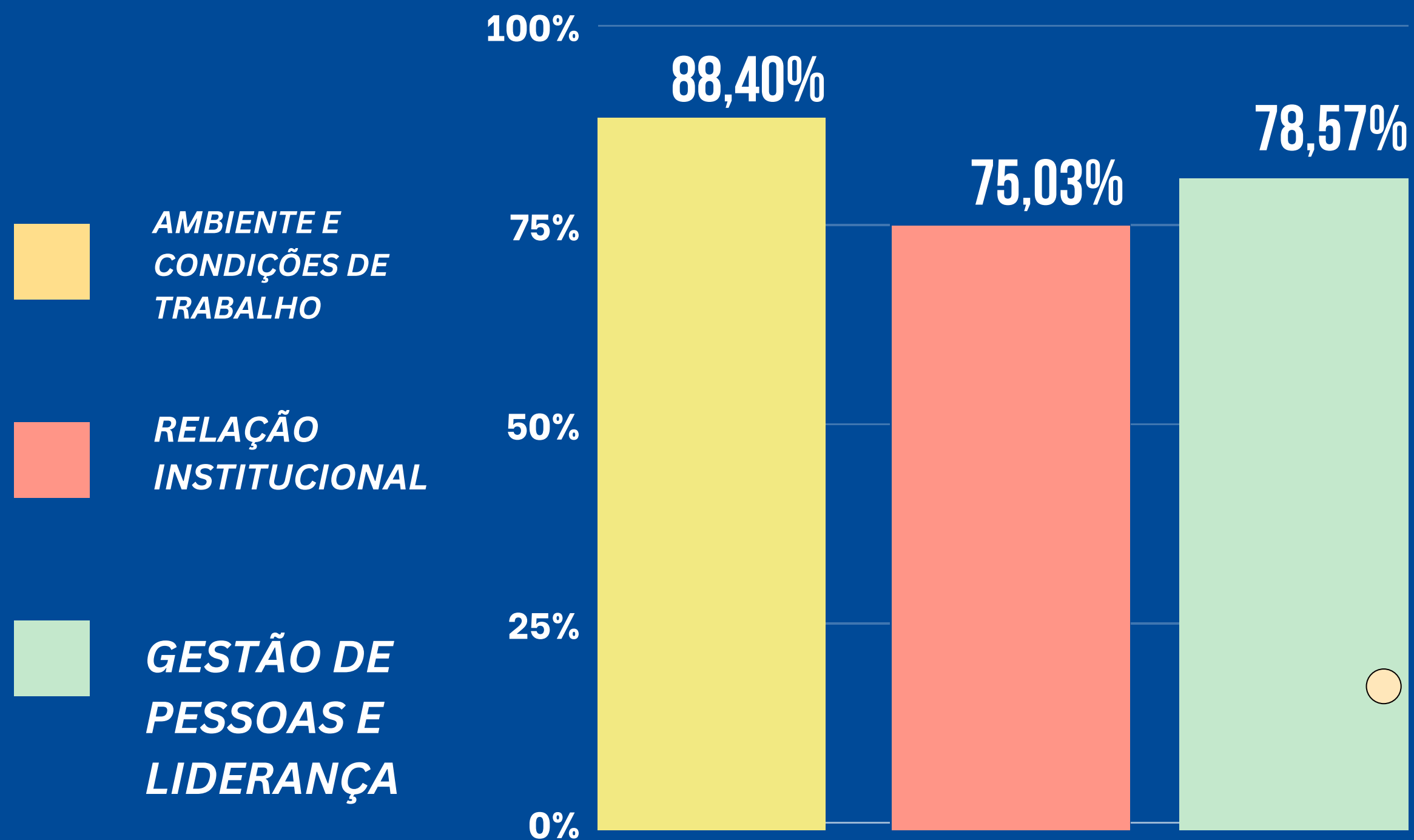
82,35% ÍNDICE GERAL DA PESQUISA
BOM

COMPARATIVO ENTRE OS ÍNDICES DE SATISFAÇÃO DAS PESQUISAS DE CLIMA



6. RESULTADOS

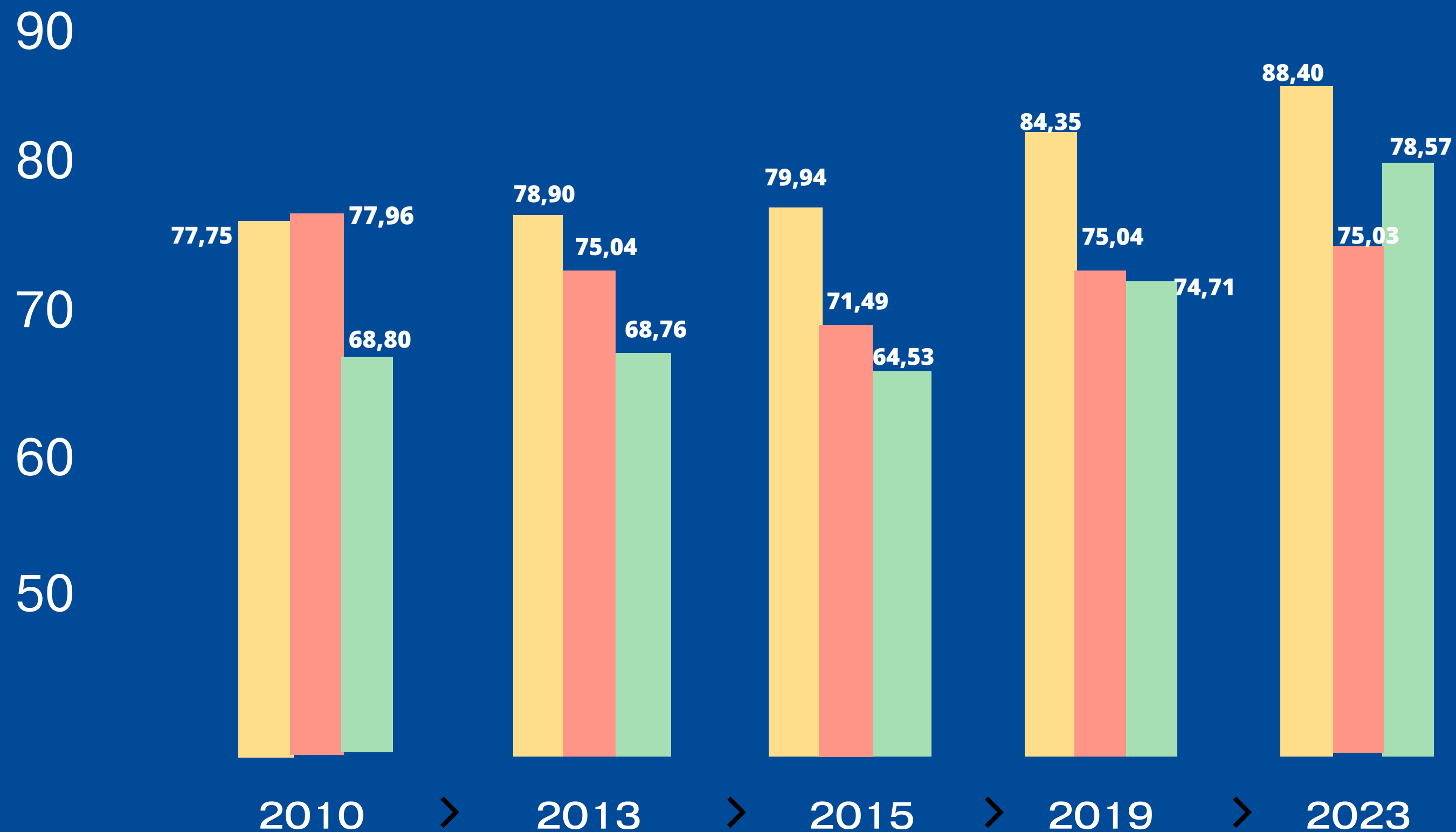
6.1 POR ÁREA TEMÁTICA



RESULTADO COMPARATIVO POR ÁREAS TEMÁTICAS:
2010-2013-2015- 2019 - 2023

6. RESULTADOS

6.1 POR ÁREA TEMÁTICA



AMBIENTE E
CONDIÇÕES DE
TRABALHO



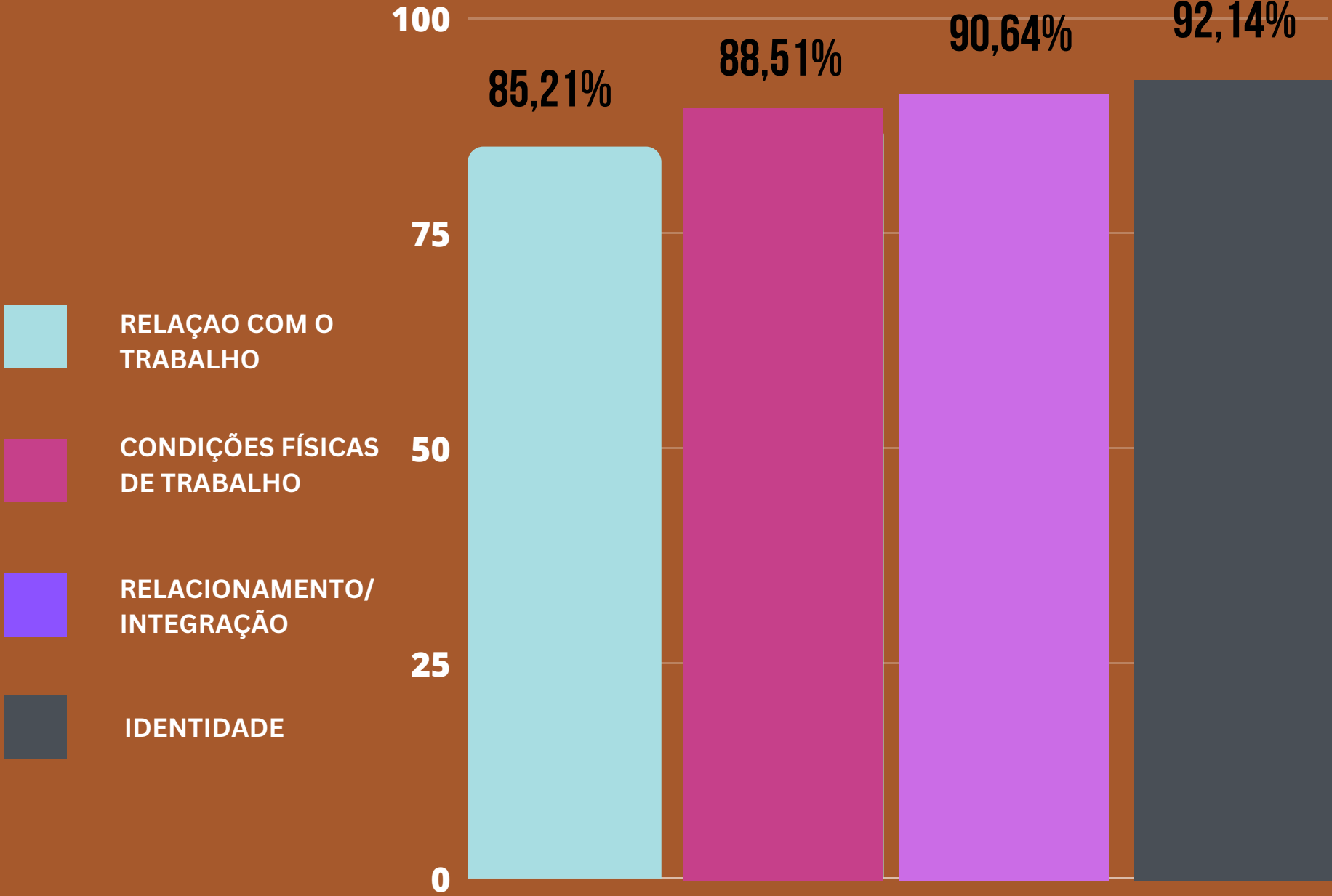
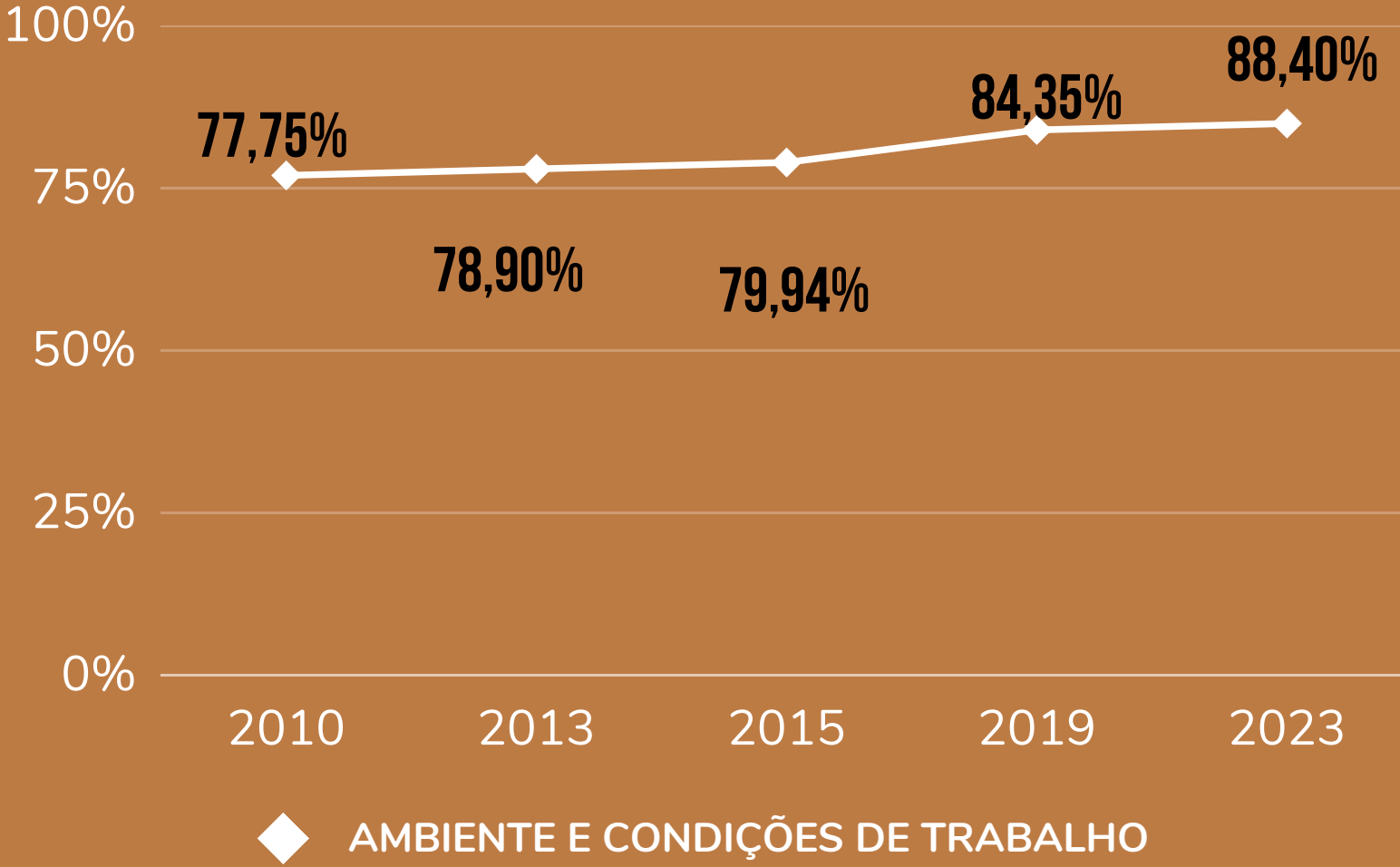
RELAÇÃO
INSTITUCIONAL



GESTÃO DE PESSOAS
E LIDERANÇA

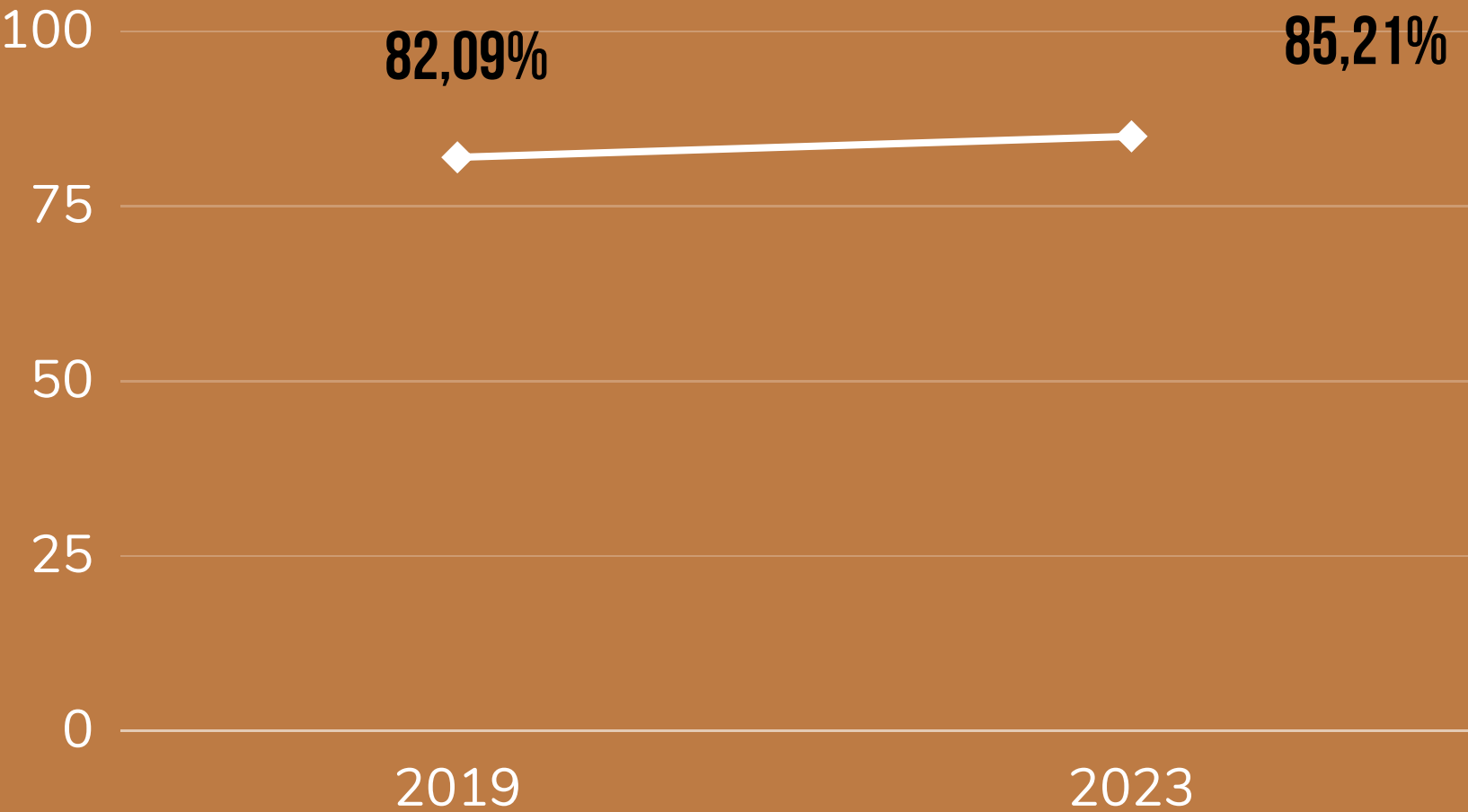
AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO



RELAÇÃO COM O TRABALHO

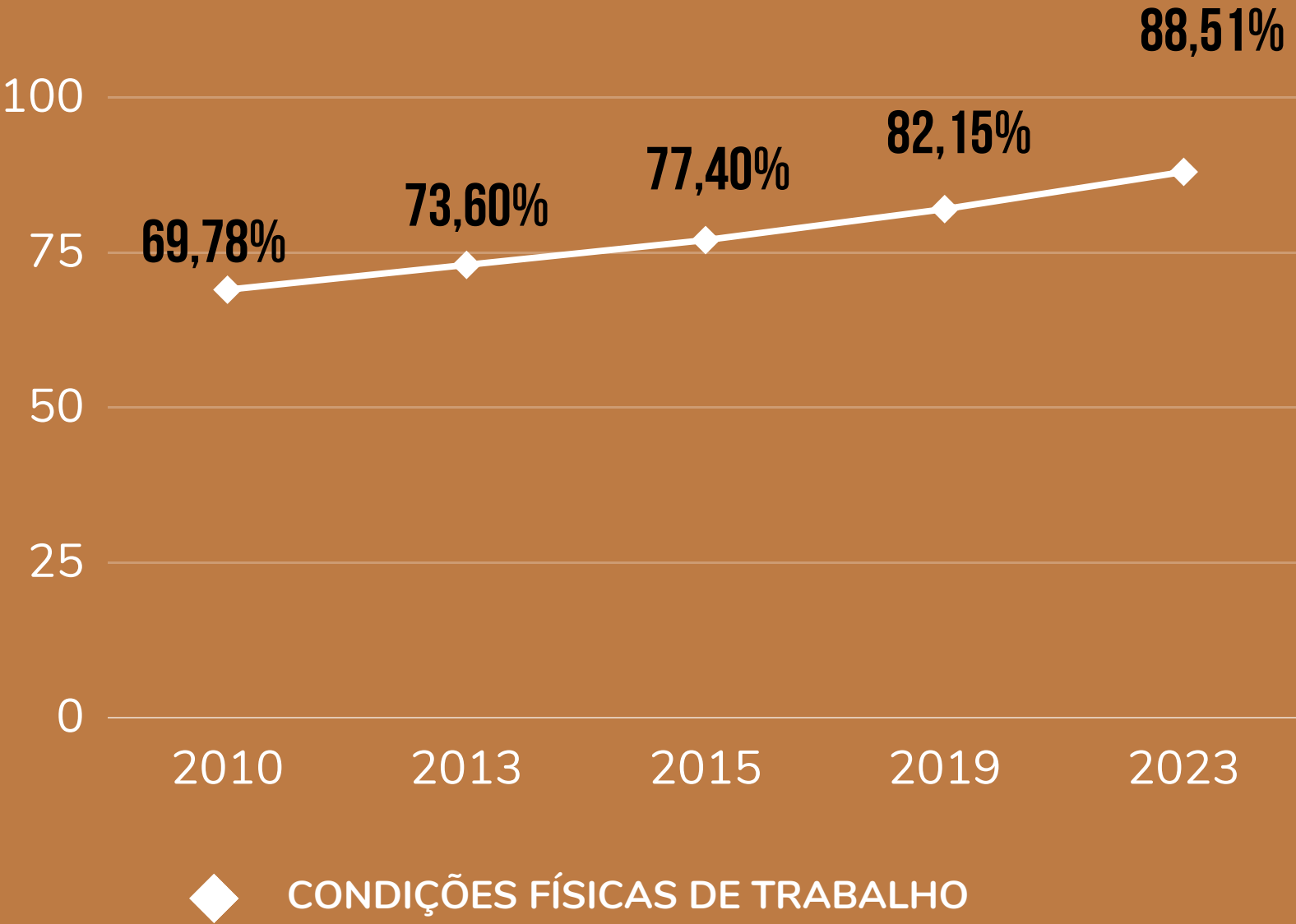
RELAÇÃO COM O TRABALHO



RELAÇÃO COM O TRABALHO	85,21	BOM
Gosto do trabalho que realizo.	90,49	IDEAL
Existe planejamento das tarefas no meu setor.	84,48	BOM
Realizo/Participo do planejamento das tarefas do meu setor	85,85	BOM
Consigo cumprir as minhas atividades no prazo estabelecido.	90,22	IDEAL
Estou comprometido com as minhas atividades profissionais.	98,03	IDEAL
Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo.	80,60	BOM
A quantidade de servidores na seção é suficiente para a execução das tarefas.	66,78	RAZOÁVEL

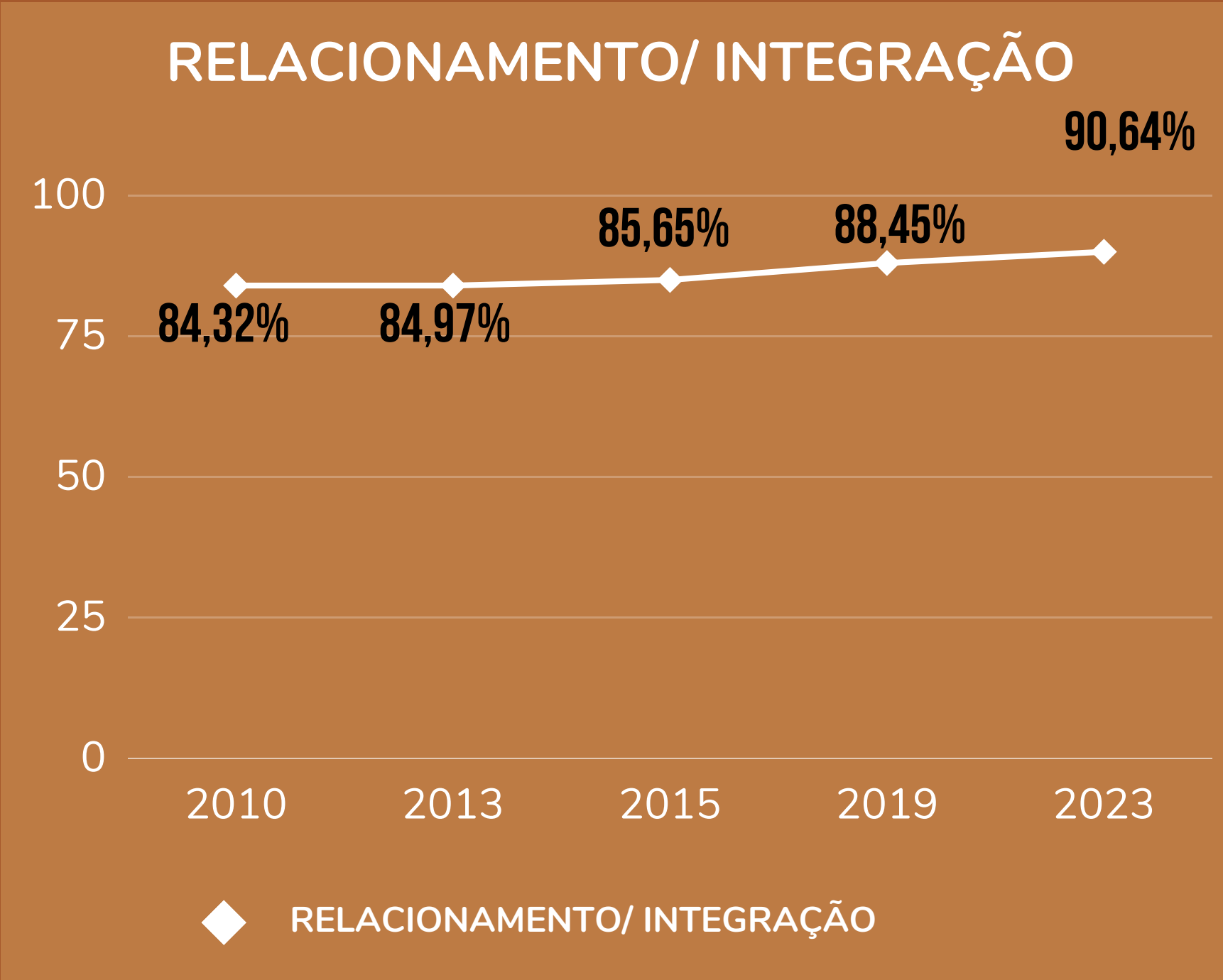
RELAÇÃO COM O TRABALHO

CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO



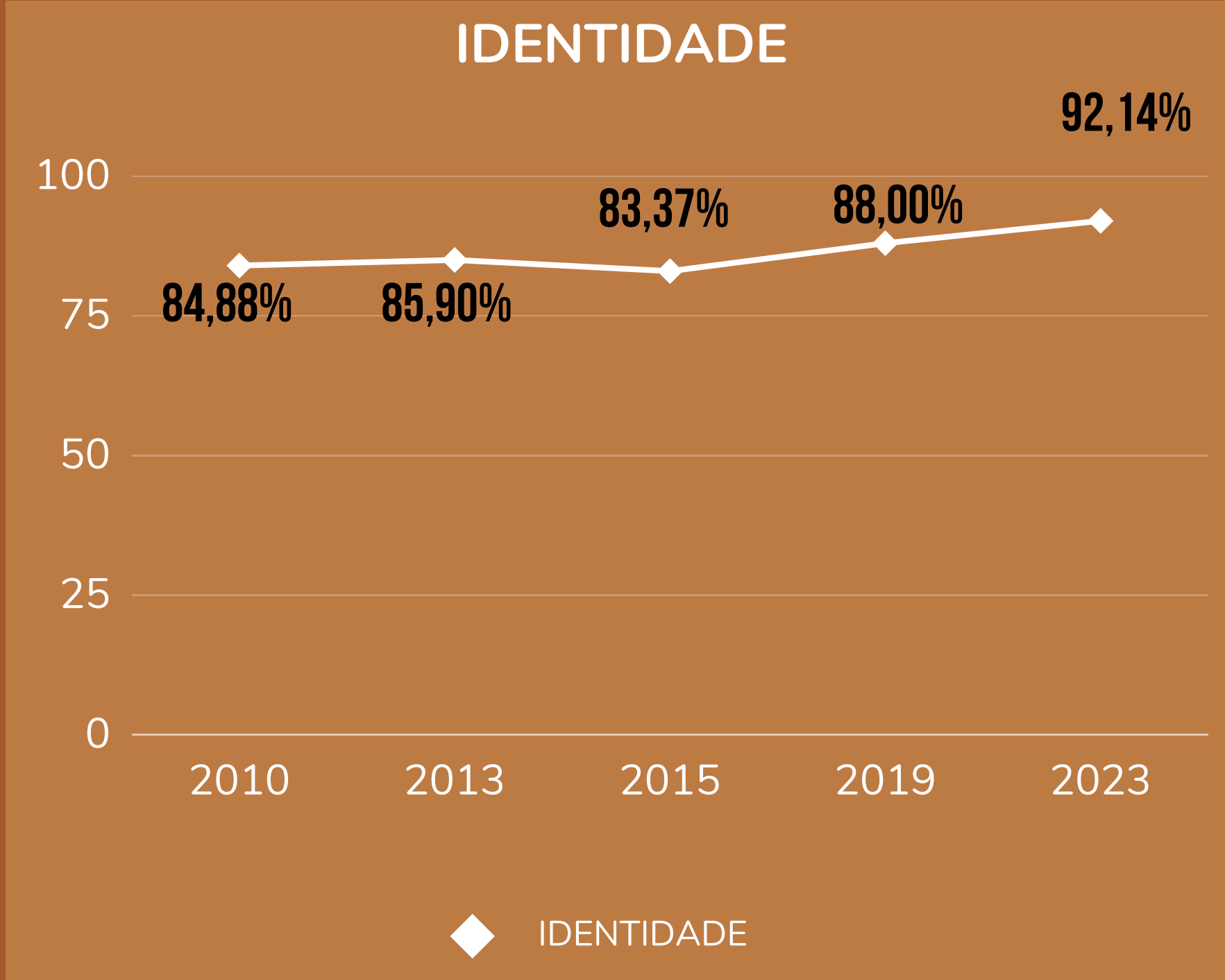
CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO	88,51	BOM
Disponho de recursos materiais adequados para realizar o meu trabalho (computador, internet, impressora, etc.).	92,08	IDEAL
Disponho de instalações físicas adequadas para realizar o meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc.).	86,45	BOM
Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para realizar o meu trabalho.	83,93	BOM
Na minha unidade a temperatura ambiente é adequada.	88,69	BOM
Na minha unidade os equipamentos de ar condicionado são limpos e avaliados periodicamente.	91,42	IDEAL

RELAÇÃO COM O TRABALHO



RELACIONAMENTO/ INTEGRAÇÃO	90,64	IDEAL
Venho satisfeito para o trabalho.	85,63	BOM
Tenho bom relacionamento com os meus colegas de trabalho.	95,08	IDEAL
Consigo desempenhar de forma harmoniosa as atividades que envolvem colegas de outros setores.	91,20	IDEAL

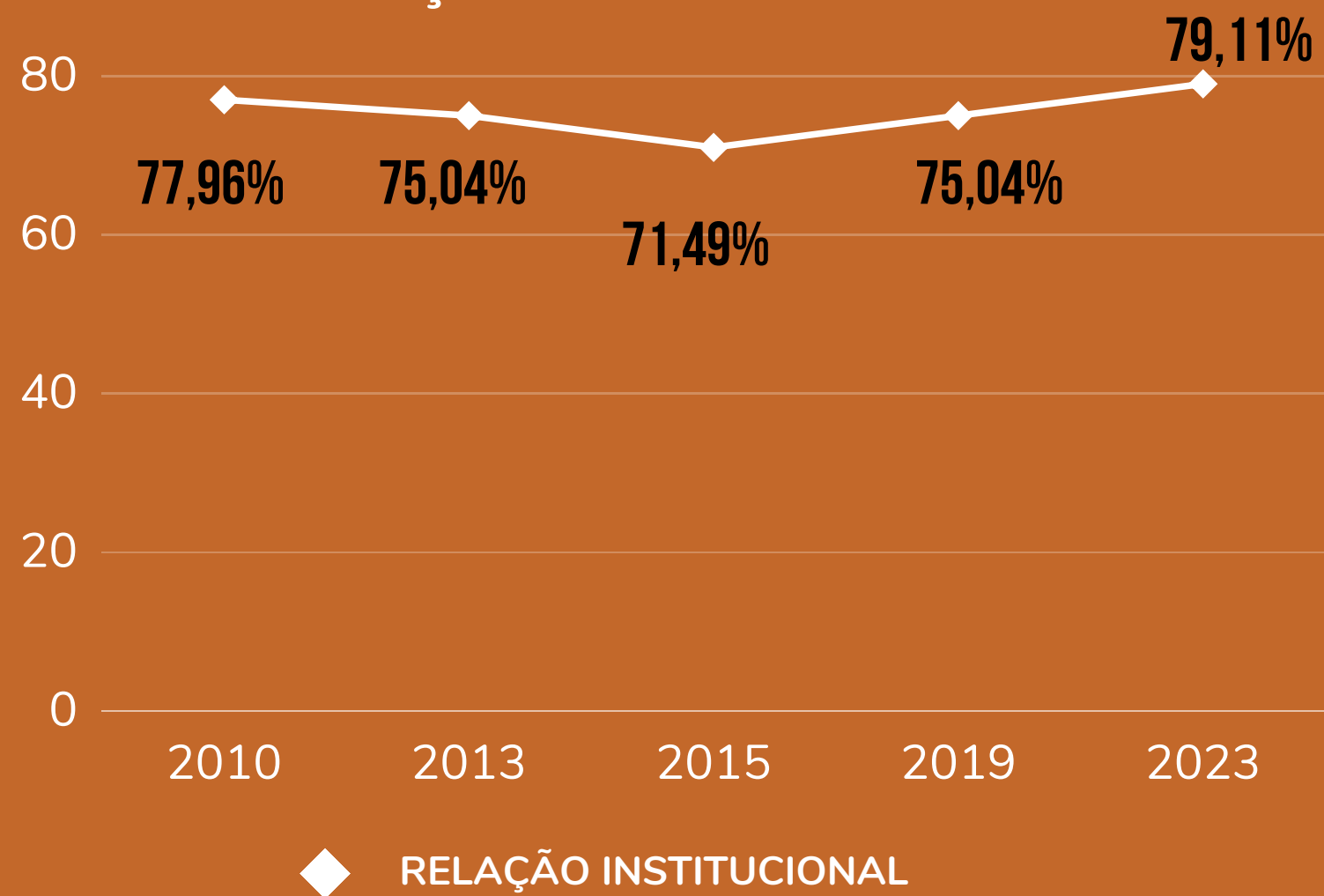
RELAÇÃO COM O TRABALHO



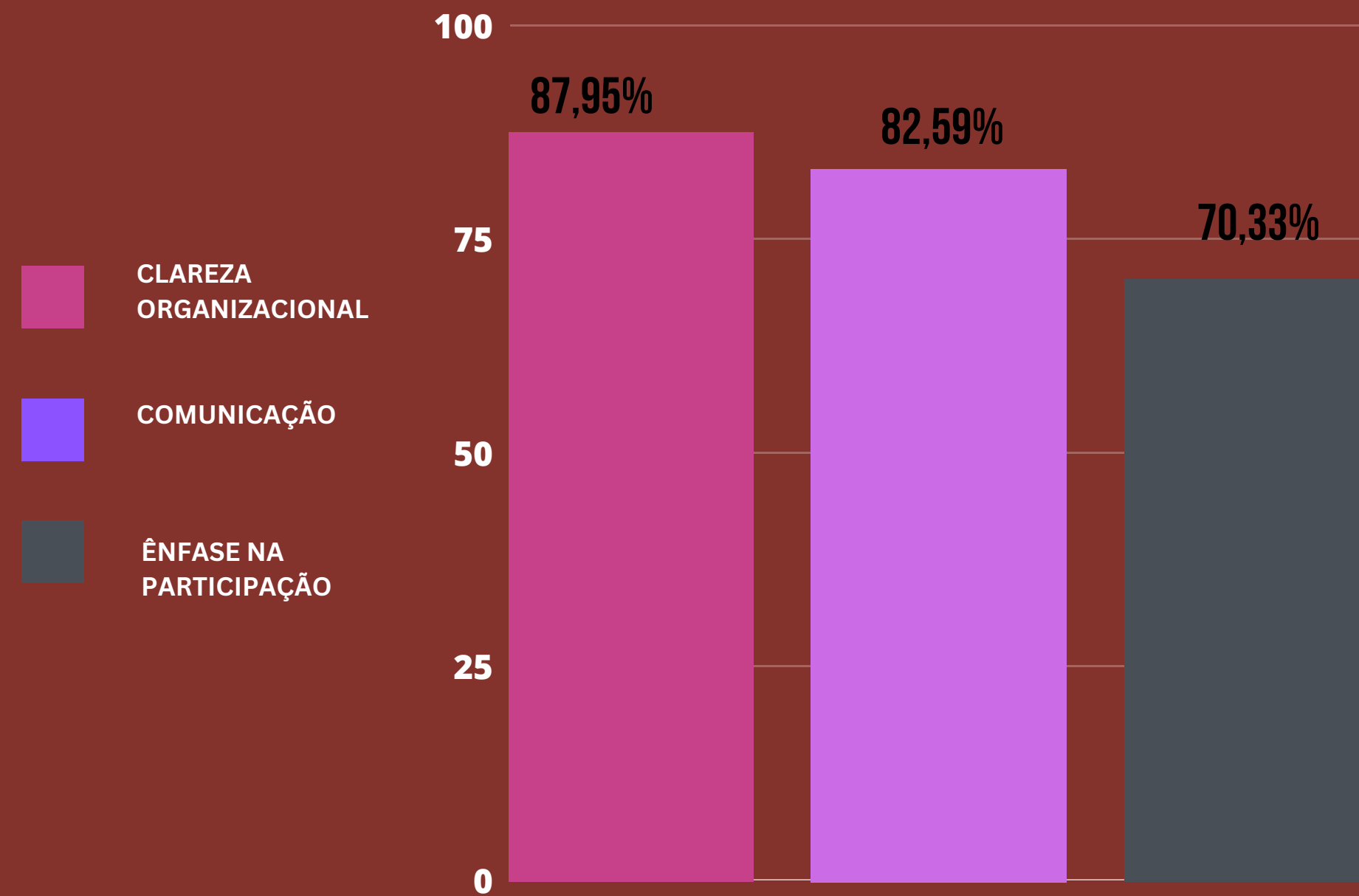
IDENTIDADE	92,14	IDEAL
Identifico-me com os valores do TRE/MA.	93,39	IDEAL
Tenho satisfação em trabalhar no TRE/MA.	92,46	IDEAL
Sinto-me realizado profissionalmente com o meu trabalho.	85,85	BOM
Atuo com dedicação e empenho nas atividades diretamente relacionadas à Justiça Eleitoral.	96,89	IDEAL

RELAÇÃO INSTITUCIONAL

RELAÇÃO INSTITUCIONAL



RELAÇÃO INSTITUCIONAL

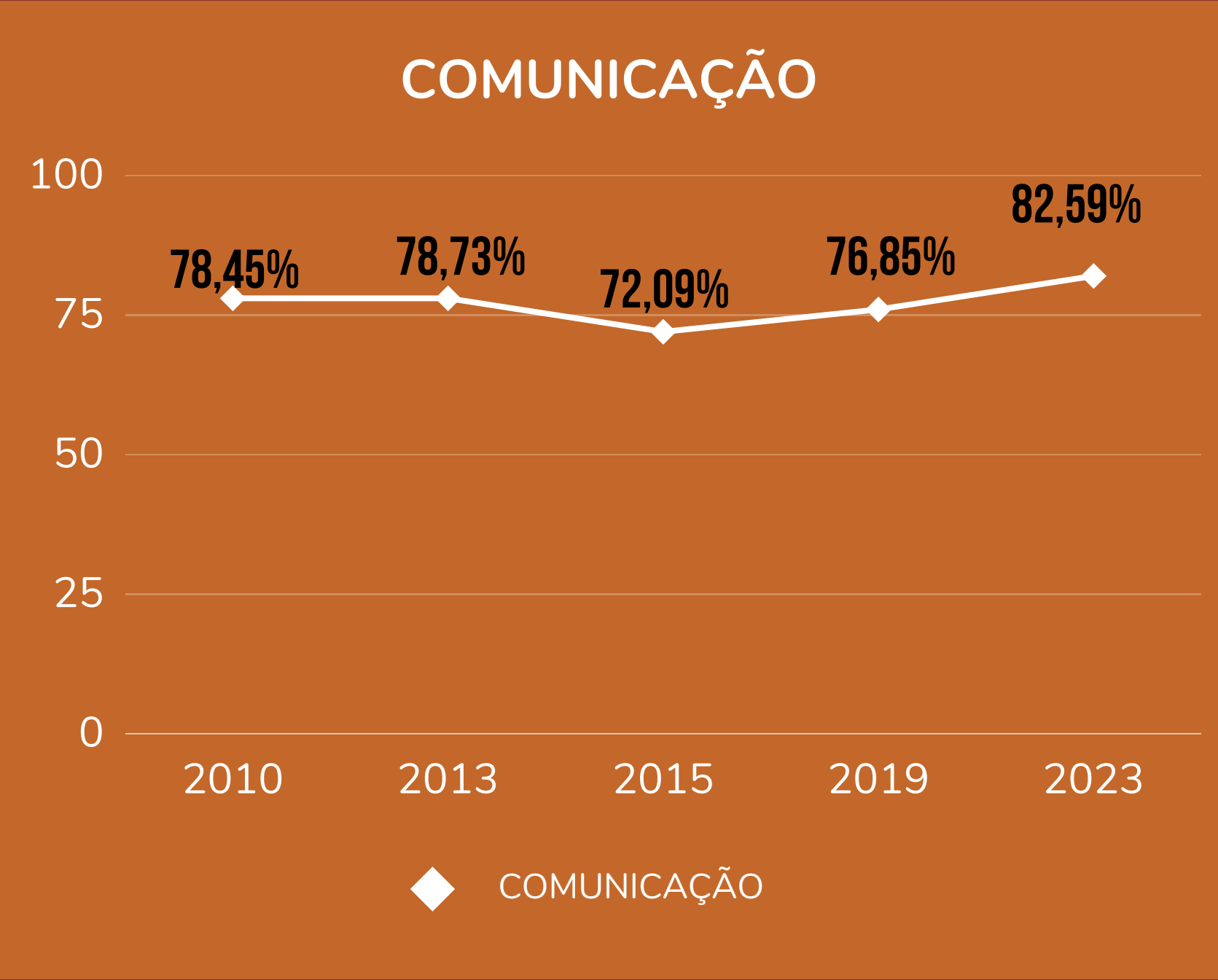


RELAÇÃO INSTITUCIONAL



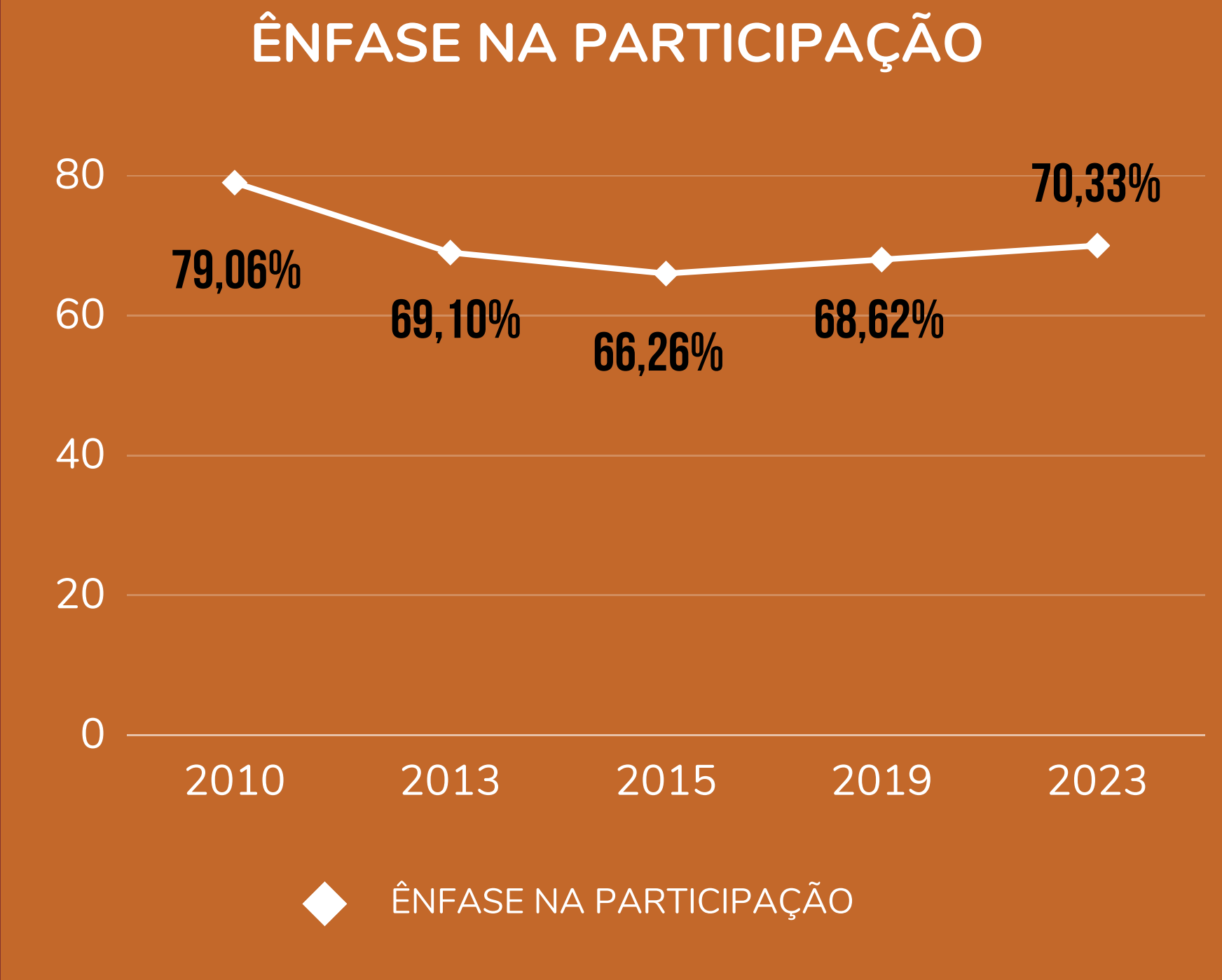
CLAREZA ORGANIZACIONAL	87,95	BOM
Conheço a missão e a visão do TRE/MA.	89,40	BOM
Tenho segurança para passar informações sobre a Justiça Eleitoral.	86,50	BOM

RELAÇÃO INSTITUCIONAL



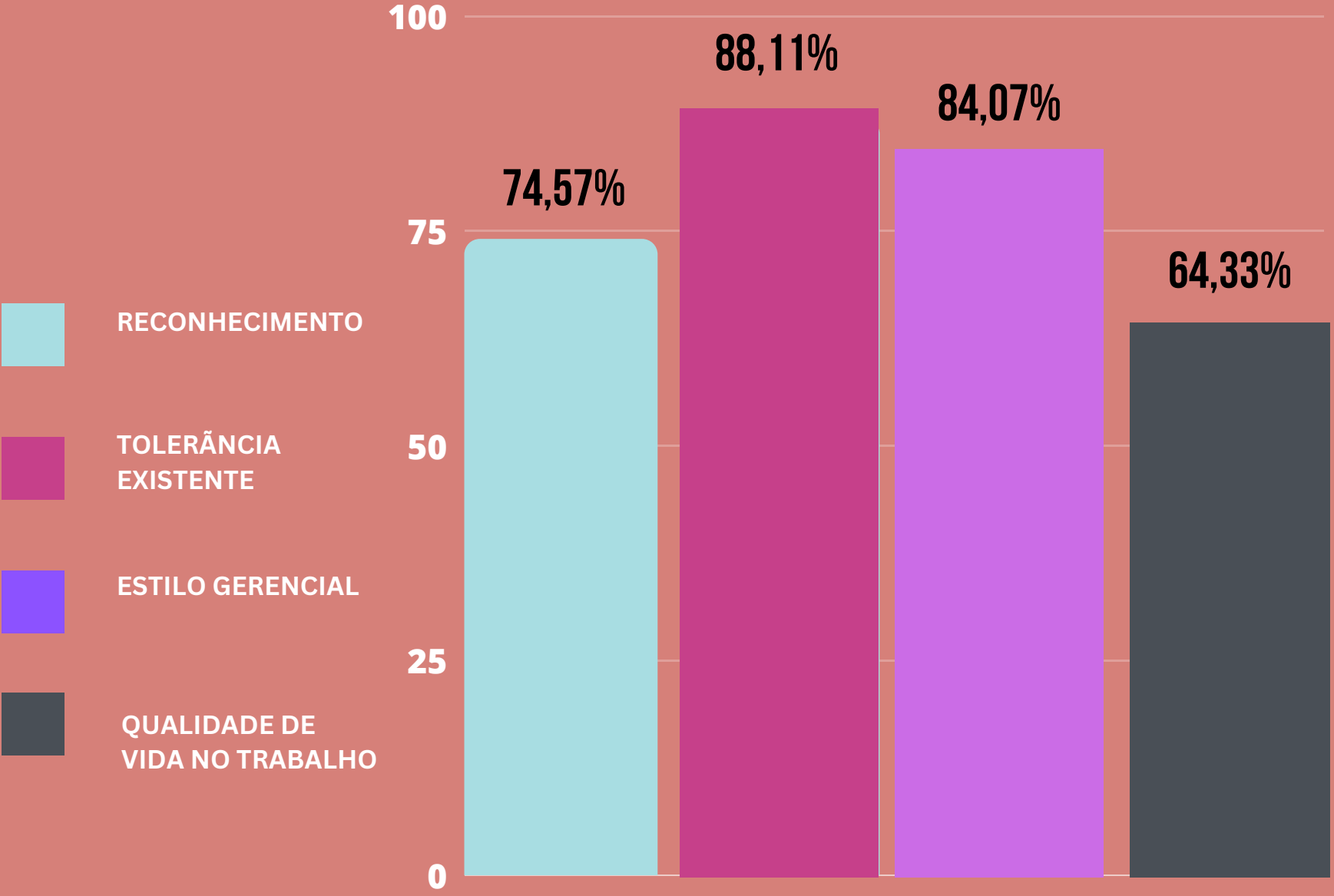
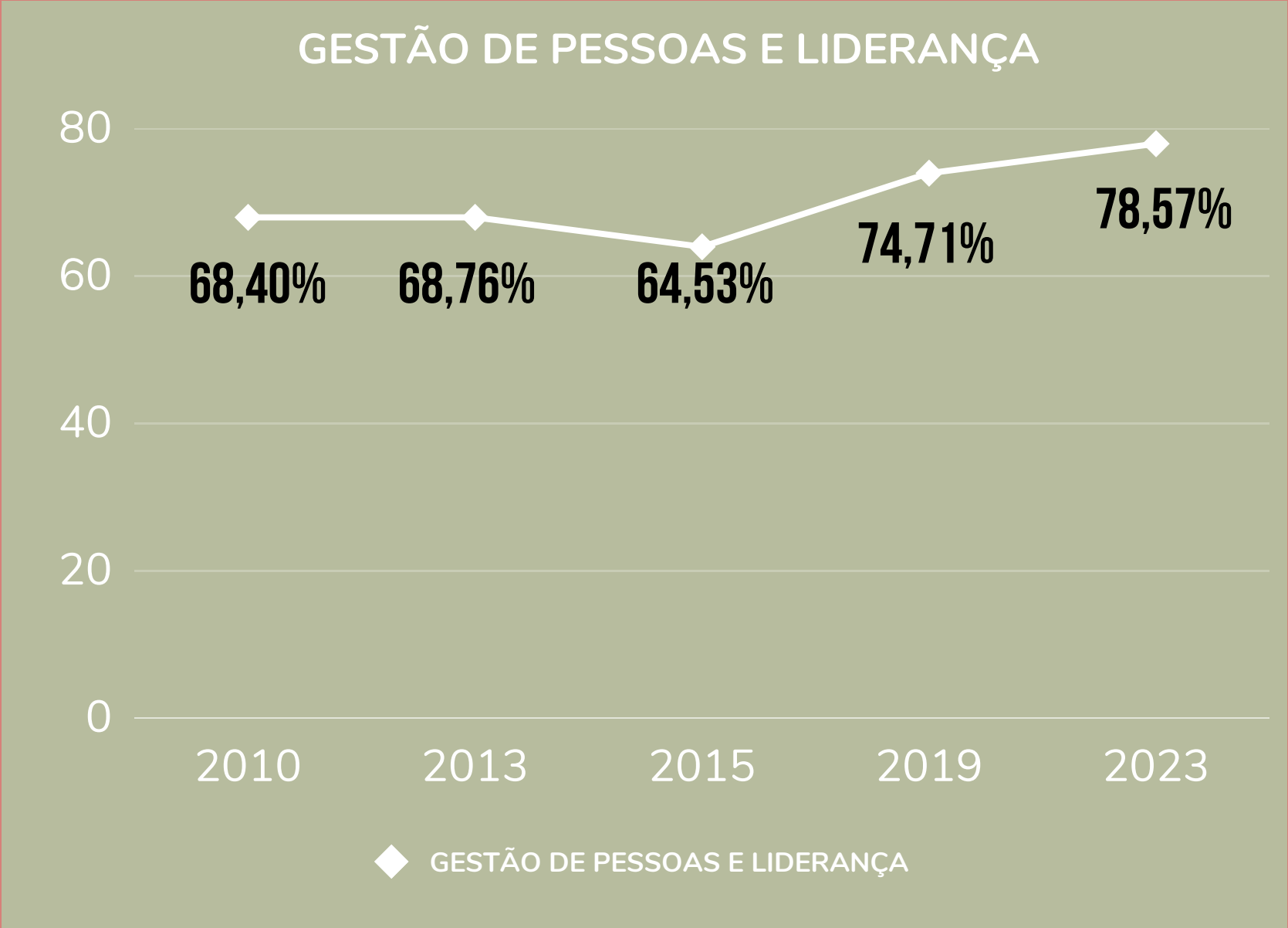
COMUNICAÇÃO	82,59	BOM
Recebo orientações claras e objetivas sobre o meu trabalho.	85,14	BOM
As informações dos processos de trabalho desenvolvidos na unidade estão acessíveis.	86,99	BOM
Meu Chefe repassa as informações do setor para a equipe.	88,58	BOM
As ferramentas de comunicação do TRE/MA são eficientes.	80,22	BOM
As informações institucionais são repassadas de forma clara, acessível e em tempo hábil.	72,02	BOM

RELAÇÃO INSTITUCIONAL

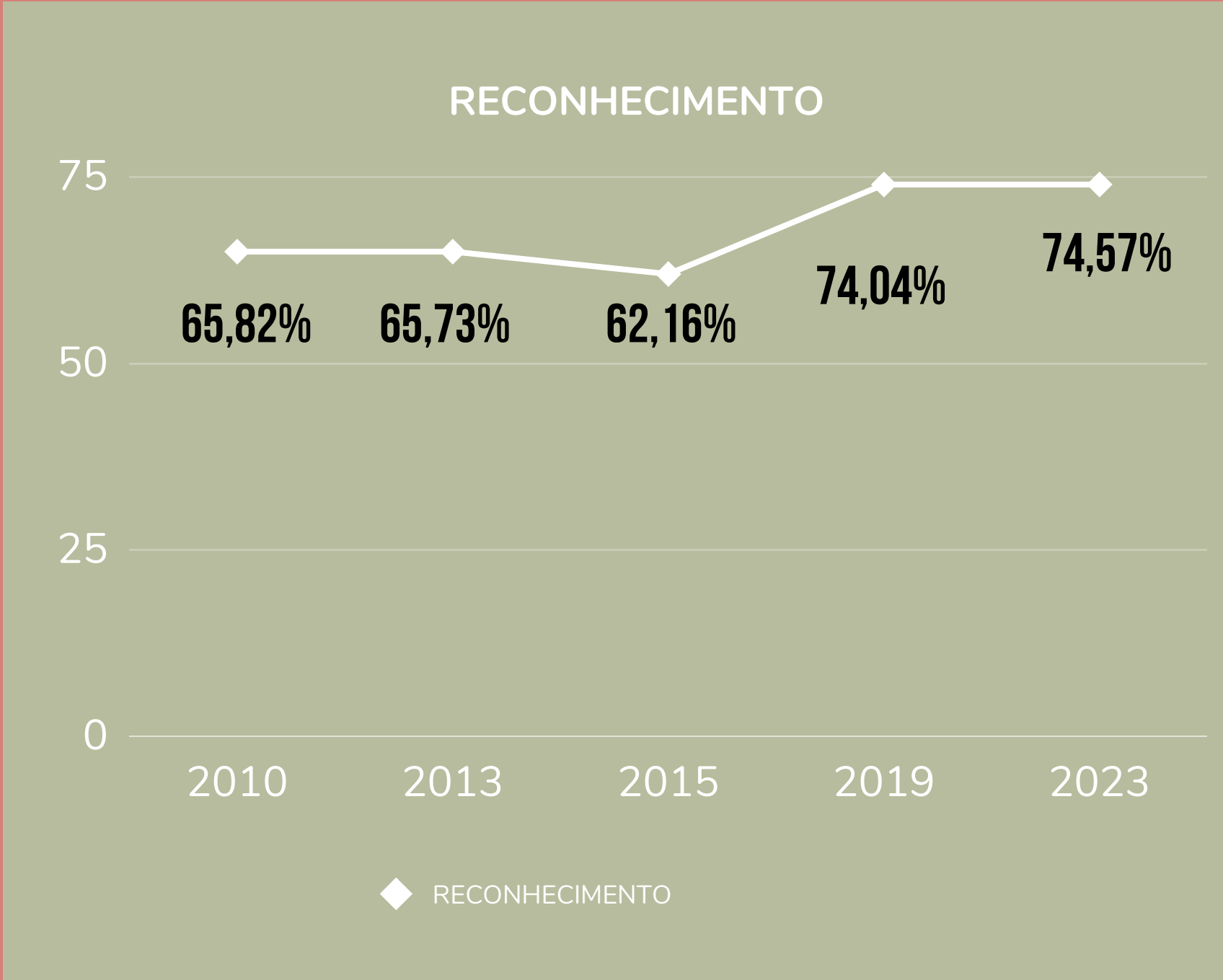


ÊNFASE NA PARTICIPAÇÃO	70,33	BOM
Há transparência nas decisões tomadas pela Administração.	69,95	RAZOÁVEL
Eu percebo que as decisões de repercussão geral tomadas pela administração passam por conselhos e comitês.	68,80	RAZOÁVEL
Eu me sinto representado nos conselhos e comitês.	65,41	RAZOÁVEL
Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho.	77,16	BOM

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

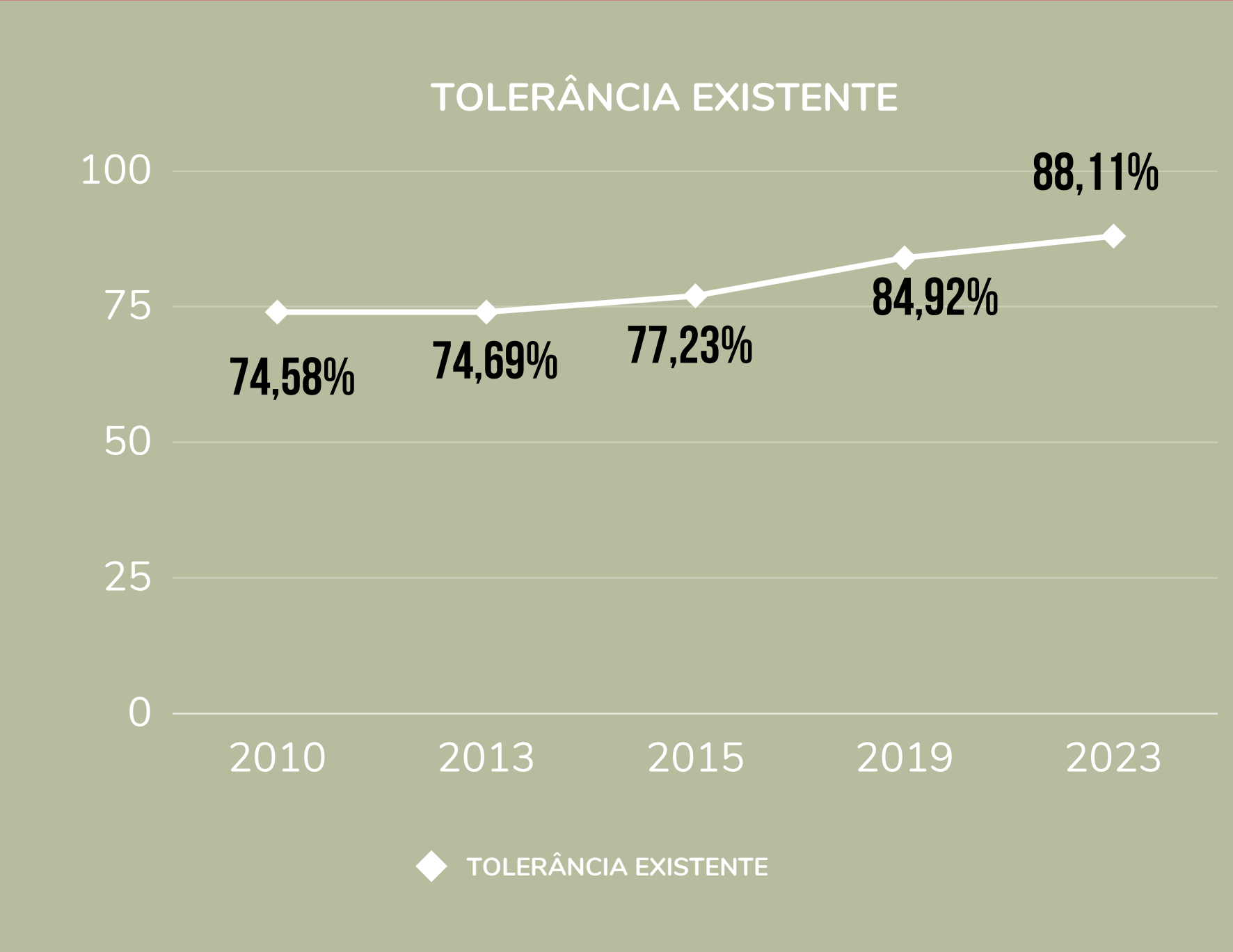


GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA



RECONHECIMENTO	74,57	BOM
Tenho oportunidade para desenvolver meu potencial profissional.	79,51	BOM
Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho.	82,62	BOM
Sinto-me apto a assumir mais responsabilidades.	89,29	BOM
Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho.	77,16	BOM
Tenho interesse em mudar de lotação.	44,26	RAZOÁVEL *

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA



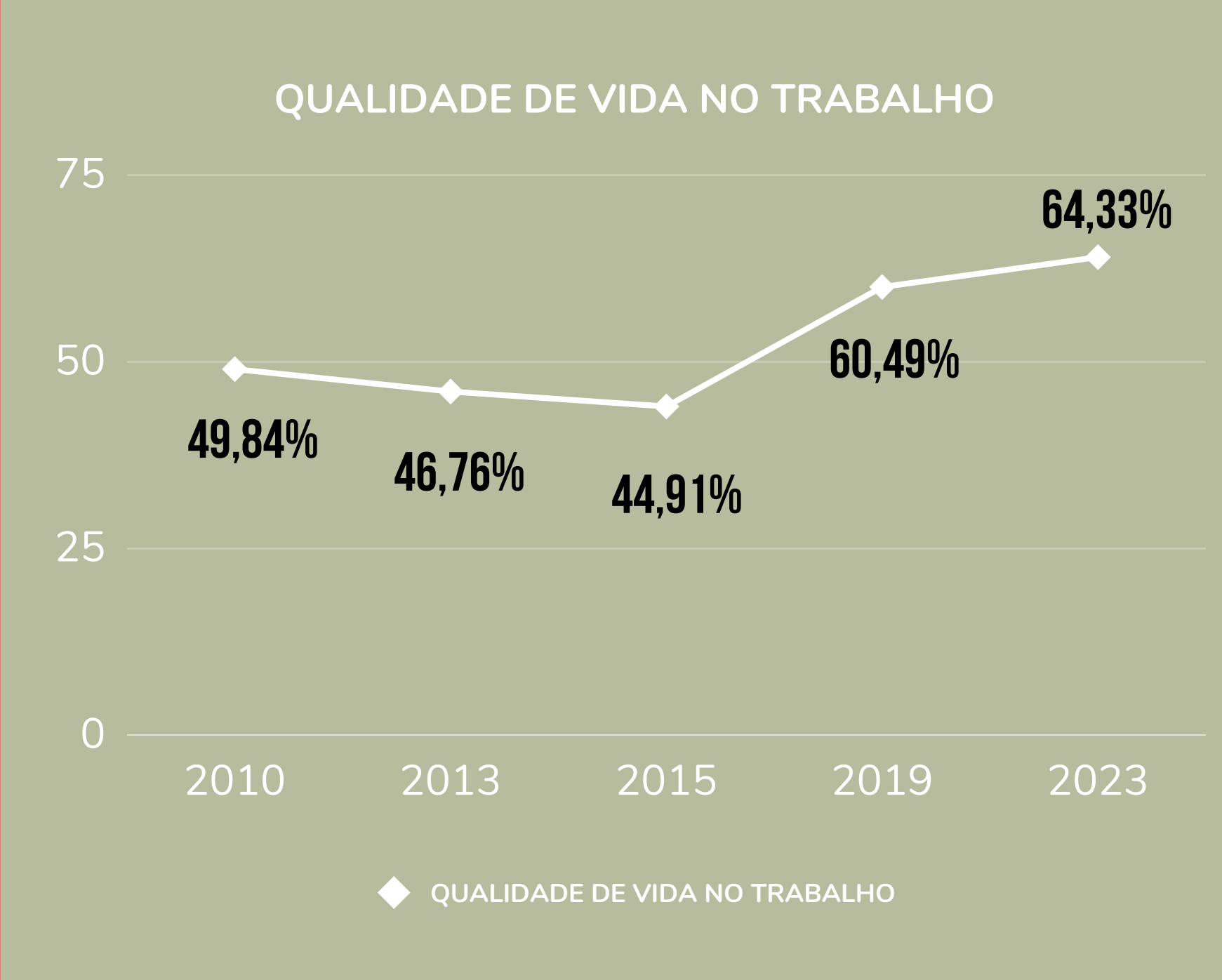
TOLERÂNCIA EXISTENTE	88,11	BOM
Há cordialidade e cooperação no ambiente de trabalho.	88,74	BOM
As dificuldades relacionadas aos trabalhos são tratadas adequadamente pelo gestor.	86,39	BOM
O diálogo é utilizado para resolver problemas no trabalho.	89,18	BOM

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA



ESTILO GERENCIAL	84,07	BOM
Meu chefe me estimula a buscar o desenvolvimento profissional (participação em cursos, projetos, etc.) e aplicá-lo no trabalho.	82,02	BOM
Meu chefe está preparado para lidar com os conflitos que porventura venham a surgir na equipe.	85,46	BOM
Minha chefia facilita os trabalhos da equipe, delegando as responsabilidades conforme as competências individuais.	82,90	BOM
Recebo feedback sobre as tarefas realizadas	80,05	BOM
Recebo elogios quando faço um bom trabalho.	75,36	BOM
Meu chefe envolve a equipe nas atividades do setor, capacitando sucessores para possíveis substituições.	76,99	BOM
Tenho um bom relacionamento com meu chefe imediato.	94,43	IDEAL
O meu chefe tem competência técnica para exercer o cargo que ocupa.	93,06	IDEAL
Minhas sugestões e idéias são consideradas pela minha chefia.	86,34	BOM

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	64,33	RAZOÁVEL
O TRE/MA adota ações voltadas para a saúde dos servidores	68,58	RAZOÁVEL
O TRE/MA implementa ações para a segurança no trabalho	68,74	RAZOÁVEL
A assistência médico-ambulatorial do TRE/MA é satisfatória.	64,86	RAZOÁVEL
A assistência odontológica do TRE/MA é satisfatória.	54,04	RAZOÁVEL

Relatório de Respostas em Texto

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

Respostas

Ter uma gestão de pessoas voltada para as pessoas e não para os processos de trabalho. Caso as pessoas fossem o centro das atenções e não as atividades, teríamos um TRE mais fácil e aprazível. Temos mais de 30 processos de eleições e qual deles é voltado para a integração dos servidores? Não há políticas internas para qualidade de vida, assistência à saúde física e emocional, não temos palestras sobre como lidar com insatisfações no ambiente de trabalho, vários casos de assédio moral ocorrem e nada é resolvido, pelo contrário.

Melhorias quanto ao cuidado com a saúde psicológica dos servidores, algumas condições/acometimentos comprometem a saúde inclusive dos servidores que são "obrigados" a conviver, lidar com certos comportamentos de colegas, que atribuo, na minha visão, a uma condição de saúde psicológica.

A assistência odontológica disponível no Tribunal é inviável para a maioria dos cartórios eleitorais. Todavia, avaliei com 4 a assistência médico-ambulatorial e odontológica, uma vez que é possível entrar em contato telefônico com os médicos do Tribunal.

Relatório de Respostas em Texto

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

Respostas

Reconhecer os servidores requisitados, proporcionando a todos eles gratificação, capacitação, plano de saúde e outros benefícios que os servidores efetivos recebem. Sendo que os servidores requisitados desempenham o mesmo trabalho que um efetivo. Vale ressaltar que, os oficiais de justiça ad hoc, são servidores que realizam trabalho em locais de difícil acesso, utilizando transporte particular e não tem nenhum valor reconhecido pelo TRE/MA

Constante preocupação em oferecer um bom plano de saúde aos servidores do TRE/MA, REAJUSTANDO o valor do auxílio-saúde sempre reajustes os valores dos planos de saúde. Trata-se de medida importante para o bem-estar e paz de espírito dos servidores, especialmente daqueles que possuem dependentes.

7. ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO

A) PRINCIPAIS FATORES MOTIVACIONAIS

ESCOLHA A PRINCIPAL RAZÃO PELA QUAL VOCÊ TRABALHA NO TRE-MA	
ESTABILIDADE FINANCEIRA	43,17
O TRABALHO QUE REALIZO	19,67%
SALÁRIO	15,30%
O BOM RELACIONAMENTO EXISTENTE ENTRE OS COLEGAS/CHEFIAS	7,65%
A FALTA DE OPÇÃO DE OUTRO EMPREGO	4,37%
BENEFÍCIOS OFERECIDOS	3,83%
POSSIBILIDADES DE ASCENSÃO PROFISSIONAL	3,28%
RECONHECIMENTO	2,73%

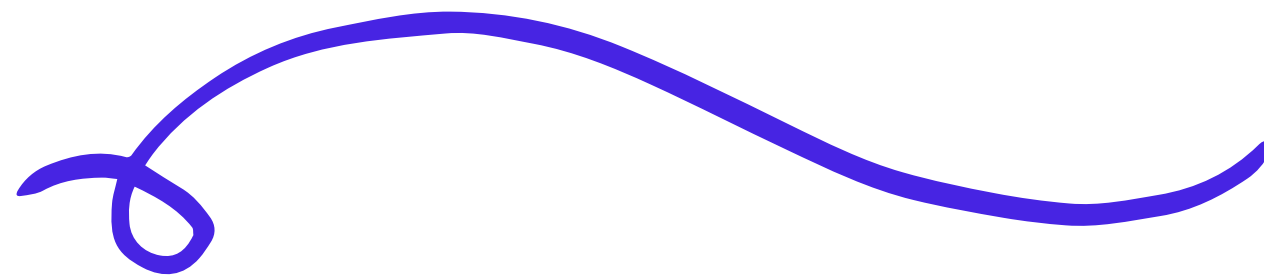


7. ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO

B) PRINCIPAIS FATORES DE INSATISFAÇÃO

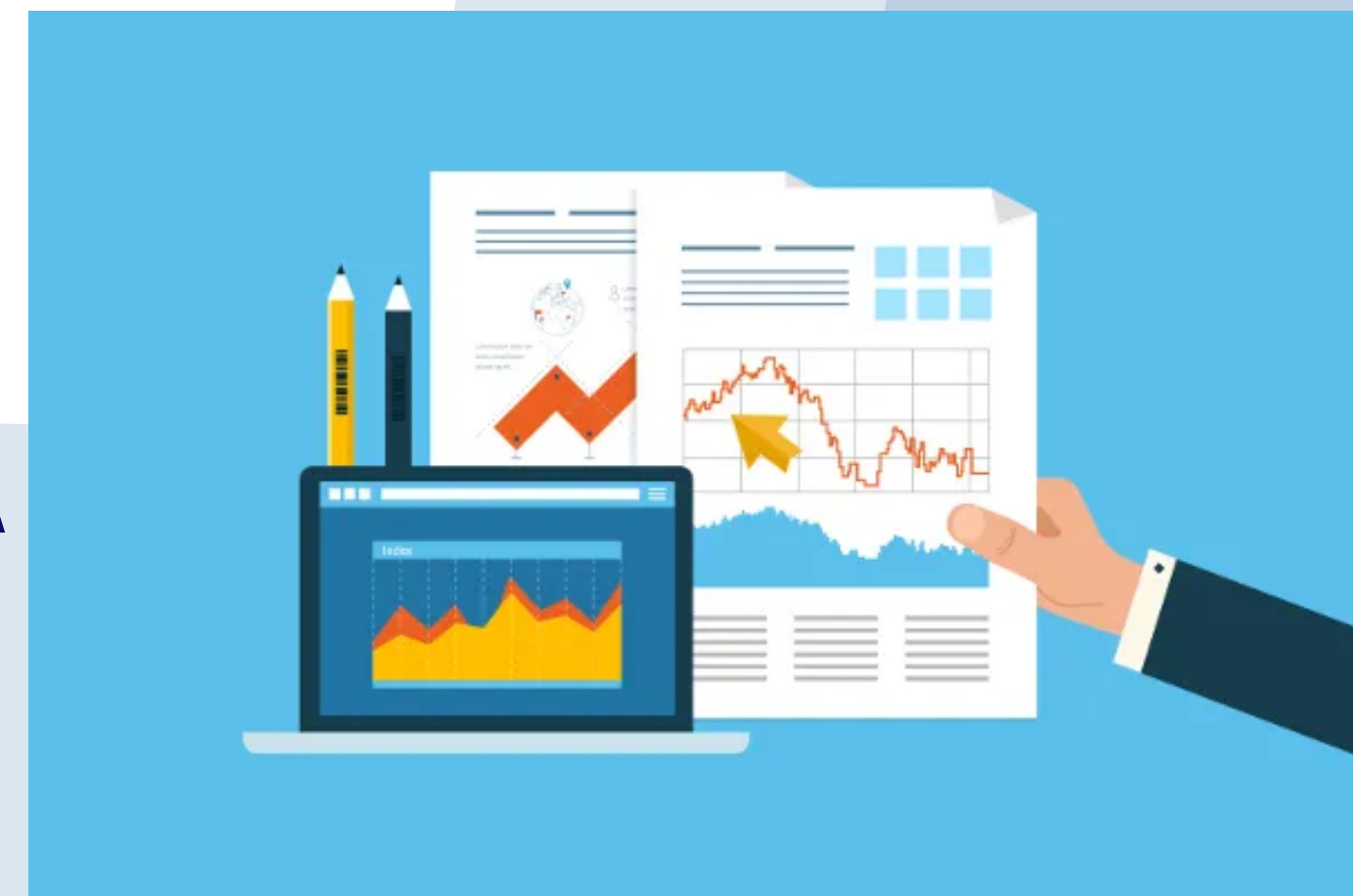
ESCOLHA O PRINCIPAL FATOR QUE MAIS GERA INSATISFAÇÃO/DESMOTIVAÇÃO NO SEU TRABALHO	
FALTA DE VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES	21,31%
SOBRECARGA DE TRABALHO	16,39%
FALTA DE RECONHECIMENTO	14,21%
IMPOSSIBILIDADE DE ASCENSÃO PROFISSIONAL	12,57%
BENEFÍCIOS OFERECIDOS	10,93%
SALÁRIO	7,65%
FALTA DE INTEGRAÇÃO ENTRE COLEGAS, CHEFIAS E DEMAIS SETORES	6,56%
CONDIÇÕES DE TRABALHO INADEQUADAS	4,37%
RELACIONAMENTO COM A CHEFIA	3,28%
O TRABALHO QUE REALIZO	2,73%





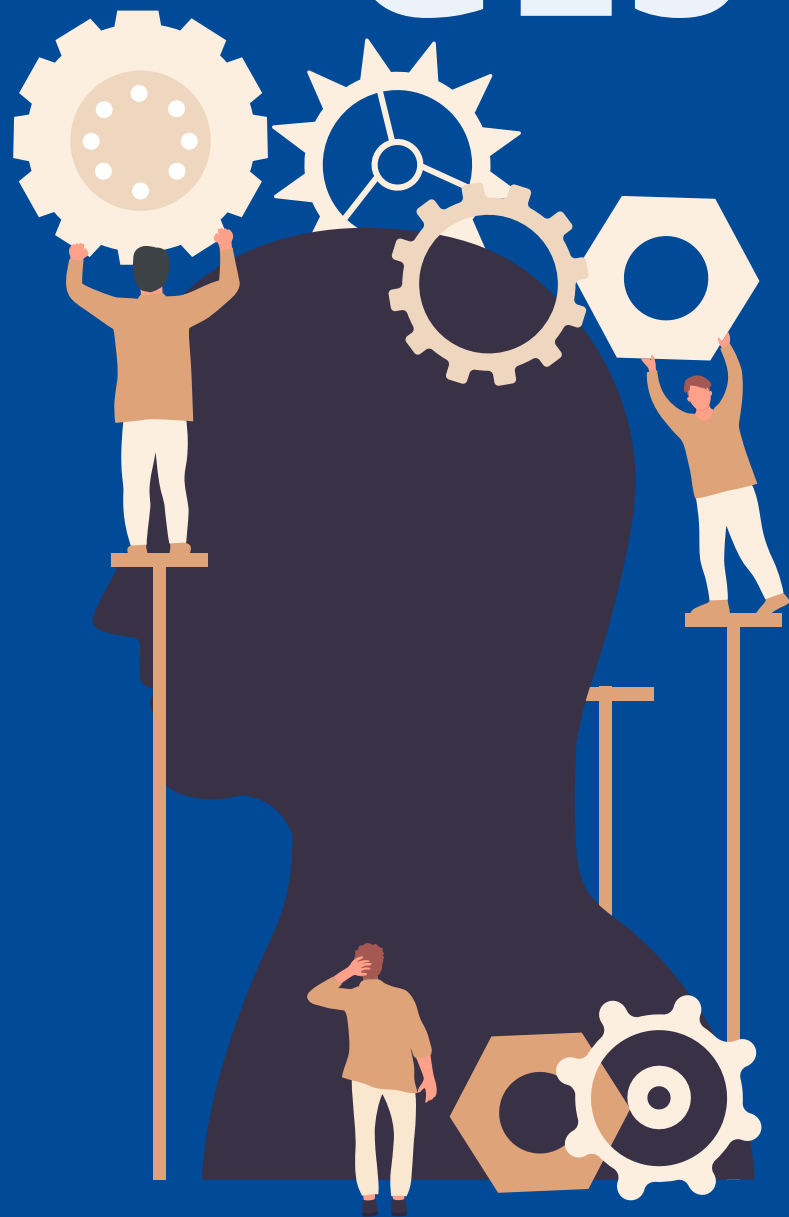
V PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES PARA MELHORAR O CLIMA ORGANIZACIONAL



SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS / CODES / SEDEO

GESTÃO DO CLIMA- Etapas



Pesquisa
Relatório

Plano de ação

Gestão do Plano

Avaliação

PLANO

As ações interventivas são desenvolvidas com base nas questões identificadas no Diagnóstico Organizacional, **buscando** solucionar ou aprimorar os déficits encontrados em determinados setores.

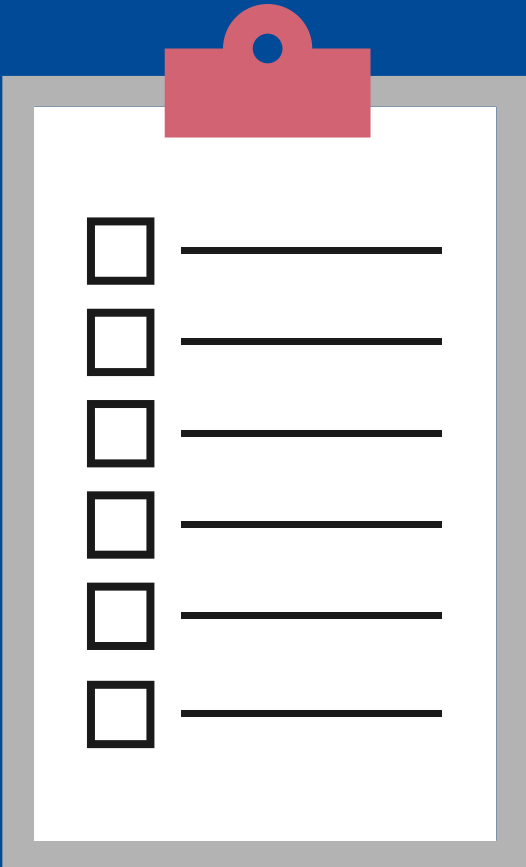


PLANEJANDO AS AÇÕES

A PROPOSTA FOI ELABORADA POR MEIO DA FERRAMENTA 5W2H, QUE PROPÕE MANEIRAS DE REGISTRAR, ORGANIZAR E PLANEJAR AÇÕES BASEADAS NAS QUESTÕES: POR QUEM, ONDE, QUANDO, COMO, POR QUE E QUAIS SERÃO OS CUSTOS.

QUADRO 1 – PROPOSTA DE AÇÕES INTERVENTIVAS PARA O DESEMPENHO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

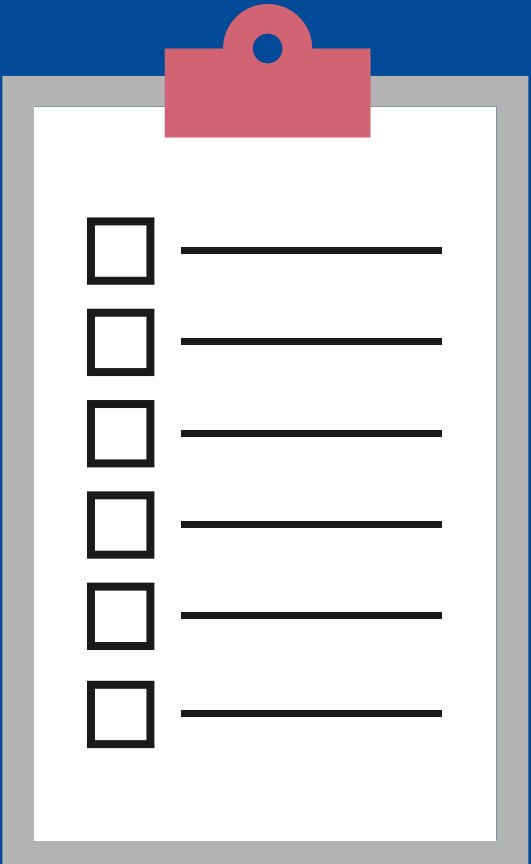
ÍNDICE GERAL										
82,35										
1. AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO			Ação	O que	Por que	Onde	Quando	Quem	Como	Quanto
1.1	RELAÇÃO COM O TRABALHO	85,21								
1	Gosto do trabalho que realizo.	90,49								
2	Existe planejamento das tarefas no meu setor.	84,48								
3	Realizo/Participo do planejamento das tarefas do meu setor	85,85								
4	Consigo cumprir as minhas atividades no prazo estabelecido.	90,22								
5	Estou comprometido com as minhas atividades profissionais.	98,03								
6	Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo.	80,60								
7	A quantidade de servidores na seção é suficiente para a execução das tarefas.	66,78								
1.2	CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO	88,51								
8	Disponho de recursos materiais adequados para realizar o meu trabalho (computador, internet, impressora, etc.).	92,08								
9	Disponho de instalações físicas adequadas para realizar o meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc.).	86,45								
10	Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para realizar o meu trabalho.	83,93								
11	Na minha unidade a temperatura ambiente é adequada.	88,69								
12	Na minha unidade os equipamentos de ar condicionado são limpos e avaliados periodicamente.	91,42								
1.3	RELACIONAMENTO/ INTEGRAÇÃO	90,64								
13	Venho satisfeito para o trabalho.	85,63								
14	Tenho bom relacionamento com os meus colegas de trabalho.	95,08								
15	Consigo desempenhar de forma harmoniosa as atividades que envolvem colegas de outros setores.	91,20								
1.4	IDENTIDADE	92,14								
16	Identifico-me com os valores do TRE/MA.	93,39								
17	Tenho satisfação em trabalhar no TRE/MA.	92,46								
18	Sinto-me realizado profissionalmente com o meu trabalho.	85,85								
19	Atuo com dedicação e empenho nas atividades diretamente relacionadas à Justiça Eleitoral.	96,89								



GESTÃO DO PLANO

Quadro 2 – Acompanhamento da execução do Plano de Ação da Secretaria de Gestão de Pessoas

ÍNDICE GERAL								
82,35								
1. AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO			AÇÃO	SEI Nº	STATUS	DATA	DILIGÊNCIA	RESPONSÁVEL
1.1	RELAÇÃO COM O TRABALHO							
1	Gosto do trabalho que realizo.							
2	Existe planejamento das tarefas no meu setor.							
3	Realizo/Participo do planejamento das tarefas do meu setor							
4	Consigo cumprir as 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 a 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.							



Avaliação

Avaliações Pontuais das ações

Planejamento - **Você acha que as ações foram bem planejadas?**

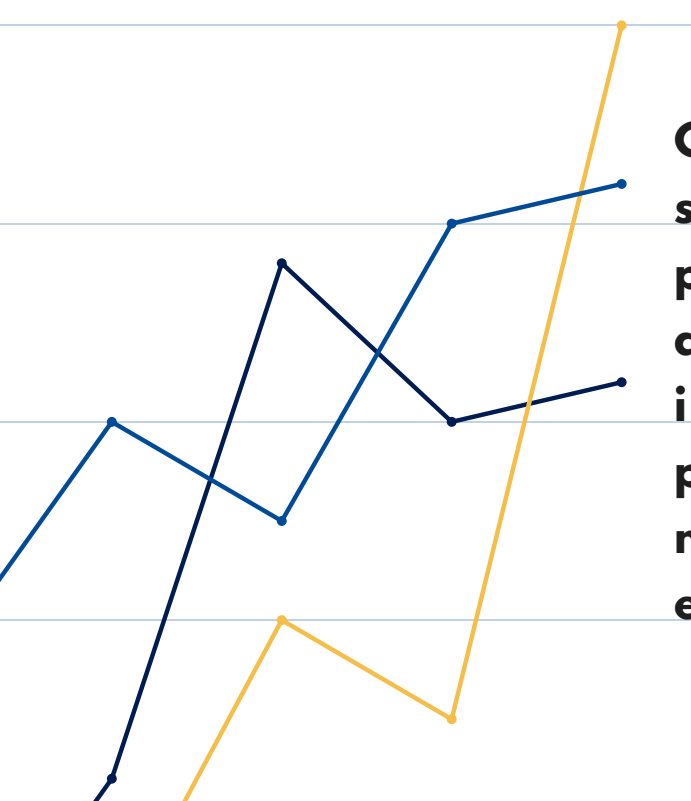
Comunicação - **Houve comunicação clara sobre a realização dessa ação?**

Efetividade - **Você considera o resultado obtido efetivo?**

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É gratificante constatar que as três áreas avaliadas na pesquisa superaram os resultados alcançados em 2019. Isso demonstra que as ações implementadas nos últimos anos têm gerado impacto positivo nas áreas de Ambiente e Condições de Trabalho, Relação Institucional e Gestão de Pessoas e Liderança. Esse progresso reflete o compromisso da organização em promover um ambiente saudável, colaborativo e orientado para o desenvolvimento dos servidores.

É importante destacar que essa evolução não aconteceu por acaso. Ela é resultado de um esforço conjunto, envolvendo gestores, colaboradores e a alta administração do Tribunal, que têm se empenhado em implementar ações e políticas efetivas para melhorar o clima organizacional.



Continuaremos trabalhando para sustentar e aprimorar esses resultados positivos, buscando sempre ouvir e atender às necessidades dos servidores e implementar medidas que contribuam para um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, colaborativo e estimulante.

NOSSA EQUIPE

SGP

GILSON RODRIGUES BORGES - Secretário

CODES

LUIZ GUSTAVO CARVALHO ASSIS - Coordenador

SEDEO

Clédina Francisca de Assis Lobato Reis
Carla Nazaré Reis dos Santos - Estagiária
Diana Paula Farias Tavares
Edson Carlos Fernandes Garcia
Roberto Carlos Costa Santos