



Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional
Seção de Assistência Médica e Saúde Ocupacional

RELATÓRIO DE PESQUISA

Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	02
2. METODOLOGIA	03
2.1. AMOSTRAGEM	03
2.2. INSTRUMENTO DA PESQUISA	03
2.3. TABULAÇÃO DAS RESPOSTAS	04
2.4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	05
3. RESULTADOS	06
4. SÍNTESE DOS RESULTADOS	13
ANEXO	15

1. INTRODUÇÃO

O monitoramento do ambiente de trabalho é uma prática realizada periodicamente e mostra-se importante pela necessidade de identificar os elementos desse ambiente que afetam a motivação para o trabalho e a saúde nos servidores. É a partir da percepção que as pessoas fazem do seu ambiente que elas passam a se comportar de uma forma ou de outra. Consequentemente, essa percepção pode gerar ou inibir a motivação para a realização do trabalho, além de conferir a forma de realizá-lo e a maneira de se comportar em relação aos demais servidores.

Por sua vez, a Política de Atenção Integral à Saúde do Poder Judiciário (Res. CNJ nº 207/2015) define a Atenção Integral à Saúde como: “Conjunto de medidas adotadas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do Ambiente de trabalho, do processo de trabalho, das condições de trabalho e dos hábitos de vida, propiciando que estes ambientes, processo e condições contribuam para a saúde dos seus agentes”. Somando-se à norma citada, a Res. CNJ nº 240/2016 inclui a **promoção da saúde** como um dos princípios da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário da União, vista pela norma como dinâmica de construção contínua, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social e tendo a vivência no trabalho como recurso fundamental.

É sabido que o trabalho possui um papel crucial na saúde das pessoas, detendo a possibilidade de ser fator de saúde ou de adoecimento. A saúde ocupacional é considerada como resultado de uma interação dinâmica envolvendo fatores do ambiente psicossocial, do ambiente físico e os fatores individuais próprios de cada sujeito.

Dante da necessidade e desafio de levantar informações que associem o trabalho no TRE e a saúde dos seus servidores, procurou-se escolher um modelo de pesquisa que, além das informações sobre o ambiente de trabalho, costumeiramente trazidas nas pesquisas de clima organizacional, fossem contemplados na investigação, dados que apontassem para o reflexo na saúde dos servidores. Nesse contexto, a pesquisa realizada visou à avaliação do ambiente de trabalho, focando nos riscos à saúde do servidor presentes no ambiente psicossocial do TRE/RN.

2. METODOLOGIA

2.1. AMOSTRAGEM

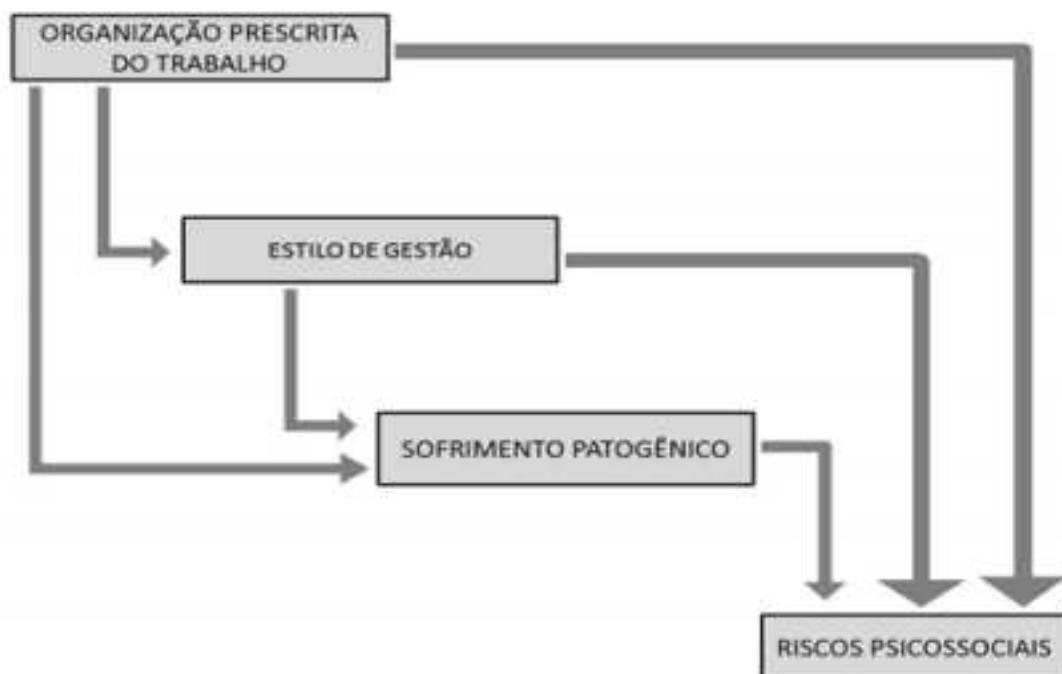
A pesquisa foi realizada de 23 de outubro a 13 de novembro de 2017, contando com a participação de **175 servidores**, o que representa 30% da população. Trata-se de uma amostra válida, ressaltando-se que dos 175 participantes, 142 são servidores do quadro junto com os removidos, o que representa 40% do total desta população, evidenciando uma amostra satisfatória dos **servidores efetivos**.

2.2. INSTRUMENTO DA PESQUISA

No intuito de tentar investigar a relação entre trabalho e saúde, foi escolhido o PROART – Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho. O instrumento de pesquisa (ANEXO) foi desenvolvido e validado pelo “Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Universidade de Brasília, utilizado mediante autorização do autor. O modelo verifica quatro aspectos que envolvem a relação trabalhador-organização do trabalho:

- A organização do trabalho
- Os estilos de gestão
- O sofrimento no trabalho
- Danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho

Seguindo um efeito cascata, conforme ilustrado na figura abaixo, as primeiras dimensões são preditoras das seguintes, isto é, a maneira que o trabalho está organizado para ser cumprido e o estilo de gestão, por exemplo, explicam os resultados pertinentes ao sofrimento e aos danos psicossociais.



Modelo Empírico de Investigação. Fonte: Facas (2013, p. 133).¹

1. Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho* (Tese de doutorado) Universidade de Brasília, Brasília, DF.

2.3. TABULAÇÃO DAS RESPOSTAS

Seguindo os autores do PROART², os resultados descritivos são obtidos pelo cálculo de média, desvio-padrão e frequência, tomando como referência a escala de 1 a 5, utilizada para marcação das respostas. Para interpretação, resultados de 1 a 2,29 representam um determinado grau de risco, os resultados compreendidos entre 2,30 e 3,69 representam risco médio e, por fim, resultados de 3,70 a 5,0 representam outro grau de risco. A exceção é para a análise do estilo de gestão, cujas faixas de referências são: 1 a 2,49; 2,5 a 3,49; 3,5 a 5. **

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Dessa forma, para perguntas de conotação negativa, tais como: “meu trabalho é desgastante”, o resultado das médias é classificado da seguinte forma:

1,0	2,3	3,7	5,0
Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto	

Já para perguntas de conotação positiva, exemplo: “o ritmo de trabalho é adequado”, tem-se a seguinte referência:

1,0	2,3	3,7	5,0
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	

Conforme a avaliação realizada pelos servidores, os resultados das médias foram classificados da seguinte maneira:

-  Risco Alto – demanda intervenção imediata
-  Risco Médio – situação de alerta/límite, demanda intervenção a curto e médio prazo
-  Risco Baixo – manter e potencializar

A fim de ilustrar melhor os resultados, os círculos coloridos são mostrados junto de todos os fatores e dos itens mais significativos. Para complementar a análise, gráficos tipo pizza ilustram o percentual de participantes da pesquisa por grau de risco, ou seja, quantas pessoas encontram-se em situação favorável (verde), de alerta (amarelo) e em situação crítica (vermelho).

As duas perspectivas de análise são complementares e é crucial destacar, para uma adequada interpretação dos gráficos que, diferentemente de um gráfico que ilustre os resultados de uma pesquisa de satisfação de usuário com atendimento, na qual haja X% satisfeitos, Y% pouco satisfeitos e Z% insatisfeitos, por exemplo, na pesquisa em análise, a qual diagnostica riscos psicossociais, os percentuais de servidores em situação de limite (situados na fatia amarela) e de criticidade (fatia vermelha) implicam uma grande preocupação mesmo que aparentemente baixos, uma vez que sinalizam pessoas na eminência do adoecimento ou em sofrimento/doença e um único servidor com problemas de saúde deve ser cuidado.

2. Facas, E. P., Duarte, F.S., Mendes, A.M., & Araujo, L.K.R. (2015). *Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais*. In J. K. Monteiro, F.O. Vieira, & A.M. Mendes (Orgs.), *Trabalho & Prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas*. (pp. 233-256). Curitiba: Juruá Editora.

2.4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Em relação ao perfil geral da amostra, a idade situa-se entre 31 e 50 anos (79%), em sua maioria composta por homens (57%). Dos respondentes, 60% trabalham nas diversas unidades da Secretaria, 35% atua nos cartórios eleitorais e 5% optou por não identificar a lotação. Os técnicos, os analistas do quadro e os removidos totalizam 81%. Dentre os participantes, 37% desempenha função gerencial. Por fim, 48% relatou ao menos um problema de saúde relacionado ao trabalho no último ano.

3. RESULTADOS

Os principais resultados são apresentados a seguir, considerando a sequência das quatro dimensões analisadas: 1) Organização do trabalho; 2) Estilos de gestão; 3) Sofrimento no trabalho; 4) Danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho. Nas dimensões, são mostrados os resultados nos fatores que compõem a dimensão e são, ainda, listados os itens do questionário que mais influenciaram o resultado no respectivo fator.

1) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO



1.1) Divisão das tarefas: Refere-se ao ritmo, prazos e condições oferecidas para execução das tarefas.

Itens que mais influenciam os resultados no fator divisão das tarefas:

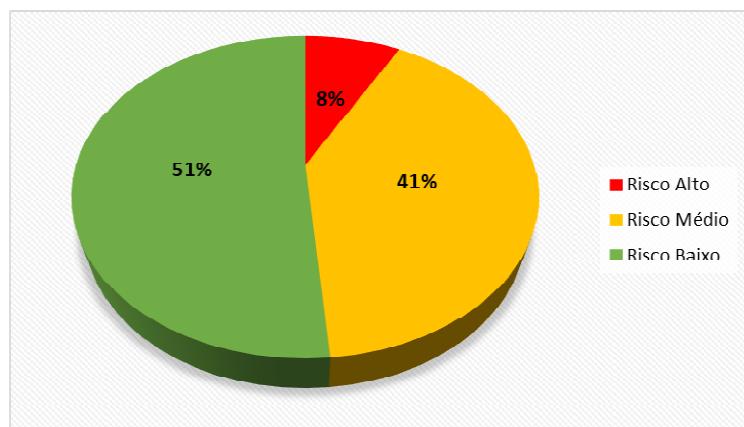


Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.



O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no fator divisão das tarefas



1.2) Divisão social do trabalho: Refere-se a normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação.

Itens que mais influenciam os resultados no fator divisão social do trabalho:



A comunicação entre chefe e subordinado é adequada



As tarefas que executo em meu trabalho são variadas

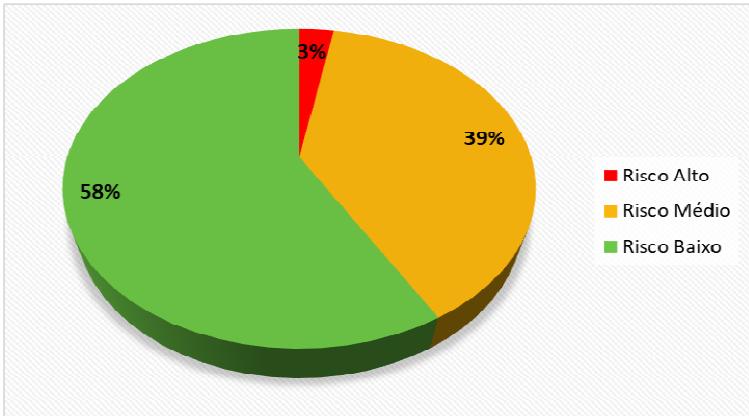


Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho



Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no fator divisão social do trabalho



2) ESTILOS DE GESTÃO

2.1) Estilo 1: caracterizado pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos sujeitos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho. Constitui-se de gestores que parecem não considerar os limites da realidade e que têm dificuldade de reconhecimento do outro.

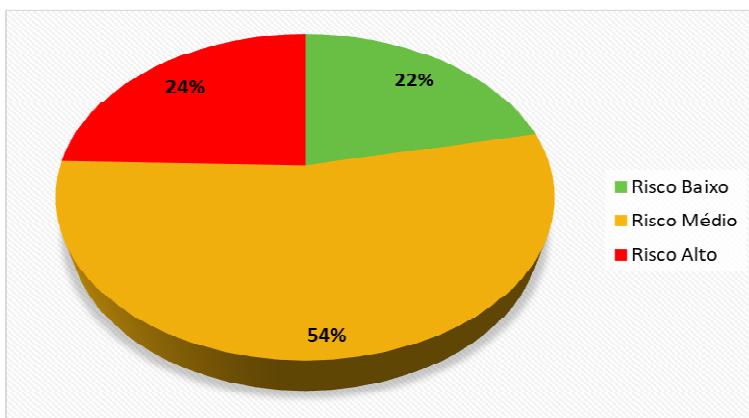
	1,0	2,5	3,5	5,0
Risco Baixo				
Risco Médio				
Risco Alto				

Estilo pouco presente	Presença moderada do estilo	Predominância do estilo
-----------------------	-----------------------------	-------------------------

Itens que mais influenciam os resultados nesse estilo de gestão:

- A hierarquia é valorizada nesta organização
- É creditada grande importância para as regras nesta organização
- Há forte controle do trabalho
- O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no estilo de gestão 1





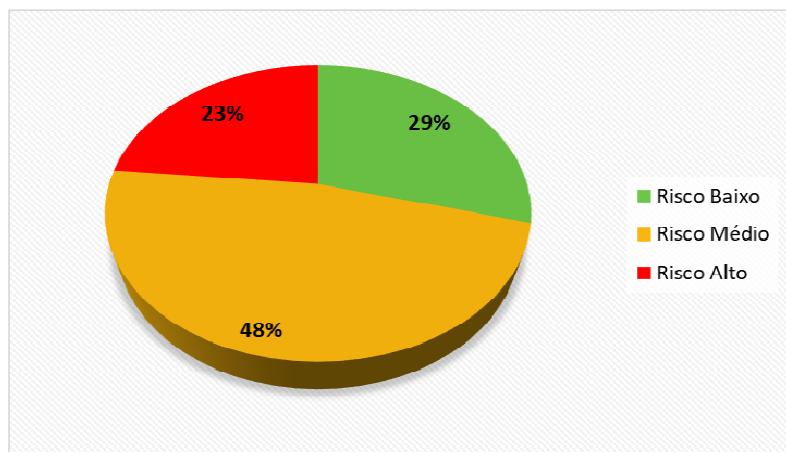
2.2) Estilo 2: caracterizado pelas relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação. Favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Prioriza a busca de promoção, tem flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento e o compromisso com o trabalho.

1,0	2,5	3,5	5,0
Risco Alto	Risco Médio	Risco Baixo	
Estilo pouco presente	Presença moderada do estilo	Predominância do estilo	

Itens que mais influenciam os resultados nesse estilo de gestão:

- As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado
- O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores
- Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo
- Faltam oportunidades semelhantes de ascensão para todos

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco no estilo de gestão 2



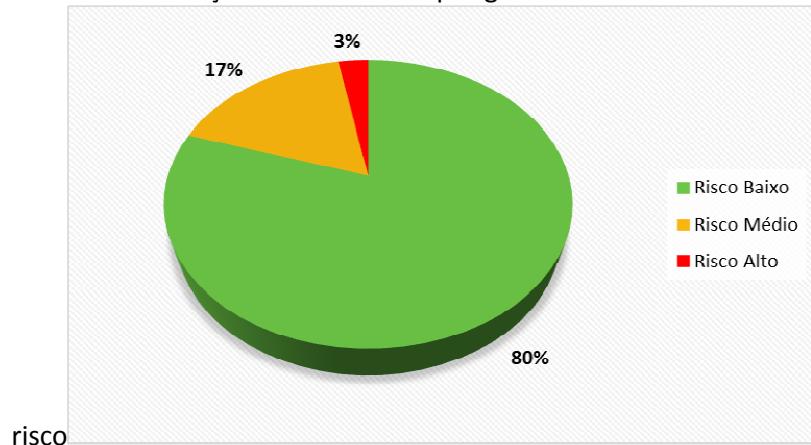
3) SOFRIMENTO NO TRABALHO

● 3.1) Falta de sentido: Caracterizado por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade.

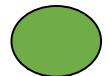
Itens que mais influenciam os resultados no fator sofrimento no trabalho:

- Meu trabalho é sem sentido
- Minhas tarefas são banais

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de



risco

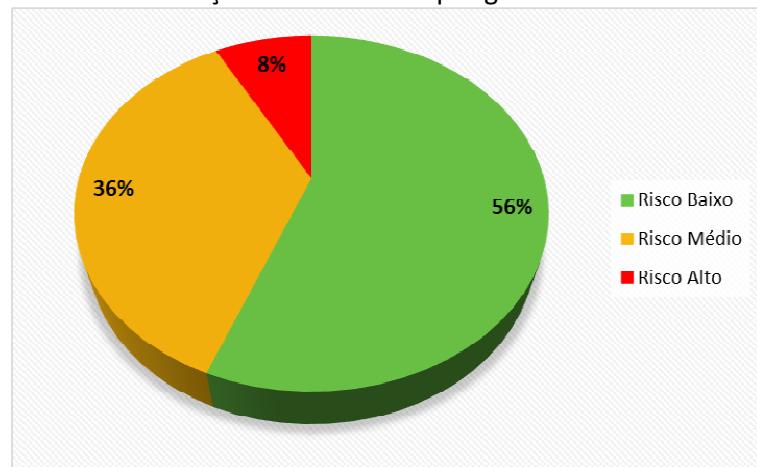


3.2) Esgotamento mental: Caracteriza-se por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho.

Apesar do resultado geral neste fator ser favorável, de acordo com a média, vale destacar os Itens que estão em situação limite:

- Meu trabalho é cansativo
- Meu trabalho é desgastante
- Meu trabalho me sobrecarrega
- Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco



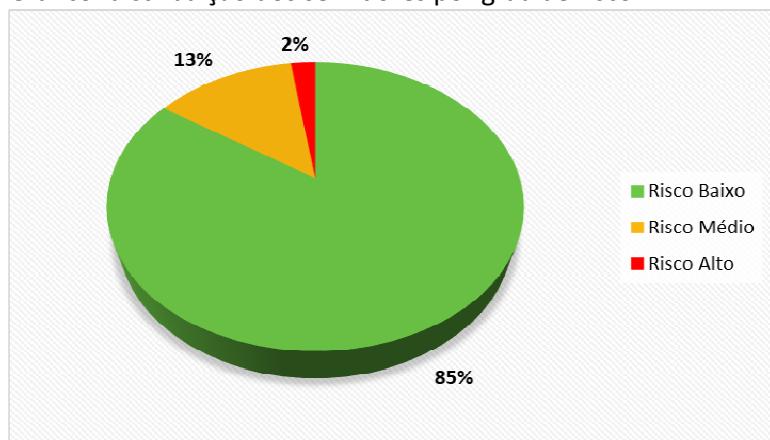


3.3) Falta de reconhecimento: Caracteriza-se por sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao trabalho.

Itens que mais influenciam os resultados no fator falta de reconhecimento:

- Meu trabalho é desvalorizado pela organização
- O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia
- É difícil a convivência com meus colegas

Gráfico: distribuição dos servidores por grau de risco

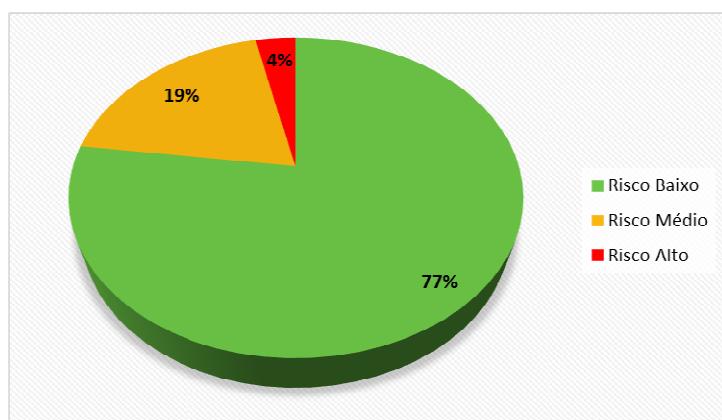


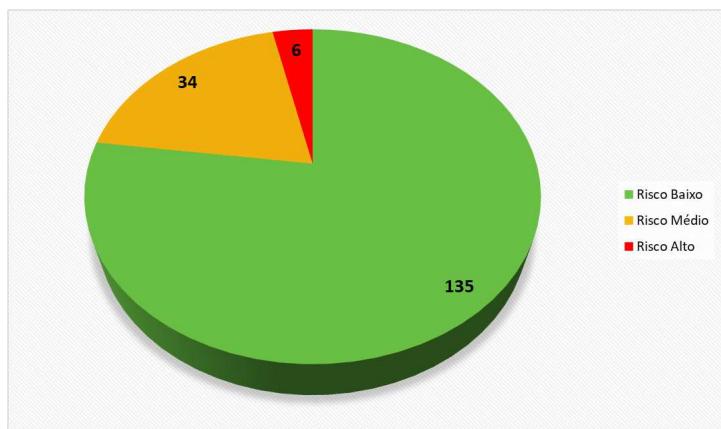
4) DANOS FÍSICOS E PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO



4.1) Danos psicológicos: Corresponde a sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral.

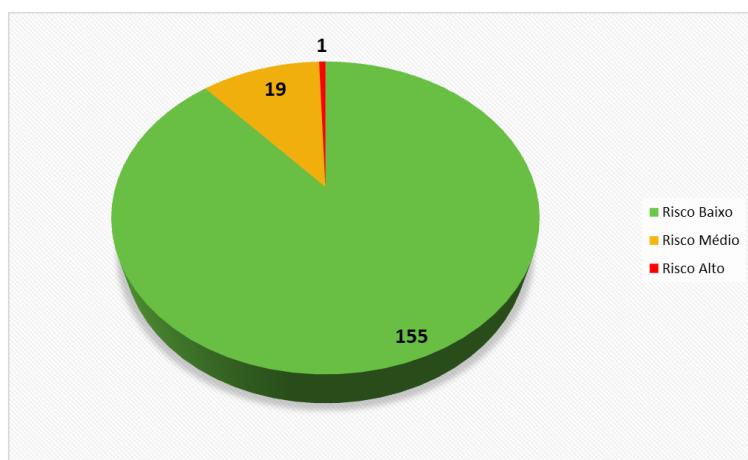
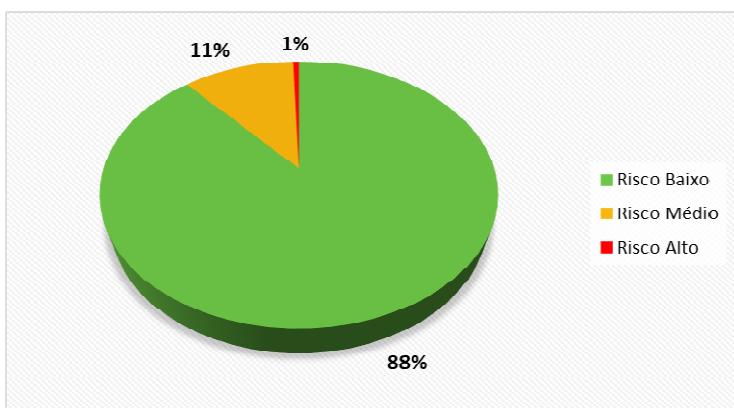
Gráficos: distribuição dos servidores por grau de risco em porcentagem e em valores absolutos.





4.2) Danos sociais: Corresponde a comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais.

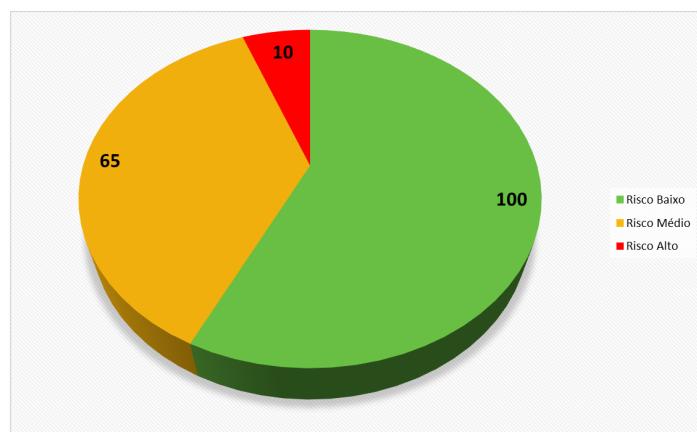
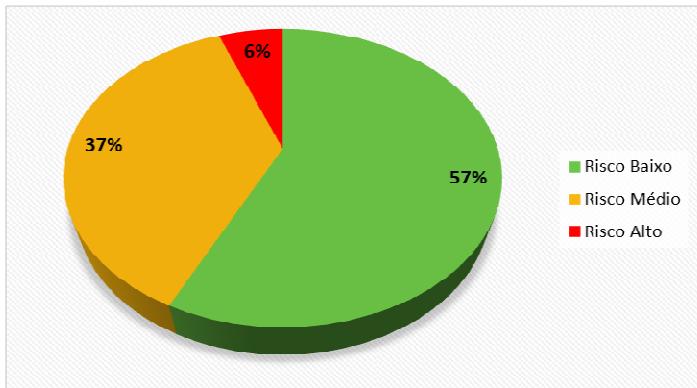
Gráficos: distribuição dos servidores por grau de risco em porcentagem e em valores absolutos.



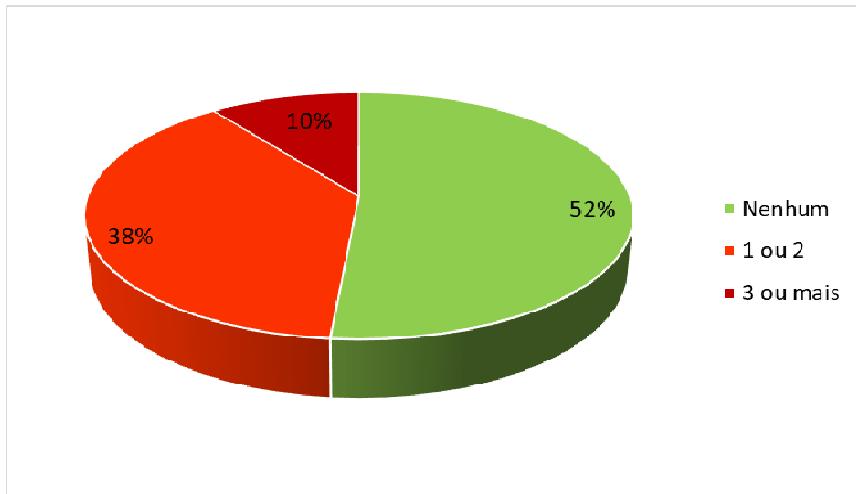
4.3) Danos físicos: Corresponde a dores no corpo e distúrbios biológicos.

- Dores nas costas
- Alterações no sono
- Dores no corpo
- Dor de cabeça

Gráficos: distribuição dos servidores por grau de risco em porcentagem e em valores absolutos.



Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano



Questões abertas:

Em relação às questões abertas, as quais indagaram sobre as **principais dificuldades enfrentadas no trabalho e como faz para lidar com essas dificuldades**, 83 (oitenta e três) respondentes se expressaram, sendo que as demandas apresentadas estão relacionadas a dois grupos principais de respostas:

- 1- Sobrecarga de trabalho.
- 2- Mais seleção interna para ocupação de cargos funções.

4. SÍNTSE DOS RESULTADOS

Destacam-se como pontos fortes no TRE/RN que devem ser mantidos:

Trabalho considerado com sentido e de utilidade.

As pessoas são compromissadas com o TRE.

Considerando a cadeia de causa e efeito entre as dimensões do PROART, é possível fazer a seguinte análise dinâmica:

A relação nº de trabalhadores x tarefas e prazos pouco flexíveis;

Falta de flexibilidade nas normas para execução das tarefas;

Tudo isso, dentro de um estilo de gestão com ênfase na hierarquia e nas regras.



Trabalho cansativo, desgastante e sobrecarga.



Prejuízos físicos como dores no corpo, dor de cabeça, alterações no sono, etc.

Alerta de risco em relação à sobrecarga de trabalho: Diante da dificuldade de repor servidores, é importante observar esse dado para que o risco ligado à sobrecarga e desgaste não se intensifique na força de trabalho que permanecerá. Será cada vez maior a importância de gerenciar com um olhar que contemple, ao mesmo tempo, as metas e capacidade de trabalho saudável da equipe.

Outros aspectos relevantes dizem respeito ao contrabalanceamento entre os dois conjuntos de itens mostrados a seguir, de modo que o da esquerda auxilia na saúde dos servidores, enquanto que o da direita produz efeitos negativos.

Reconhecimento da chefia imediata e

Boa relação com os colegas de setor.



Falta de oportunidades semelhantes de ascensão para todos.

Trabalho desvalorizado pela organização.

A saúde no ambiente de trabalho do TRE/RN será muito favorecida com a diminuição do Estilo de Gestão 1 e aumento do Estilo de Gestão 2.

Gráfico Estilo de Gestão 1

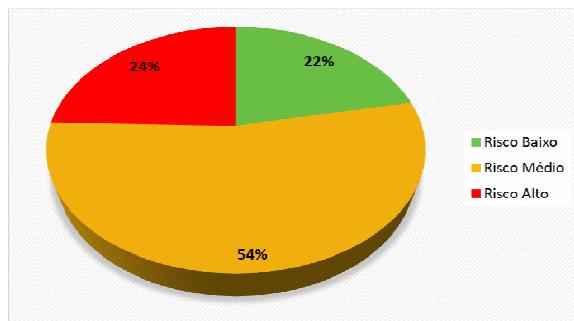
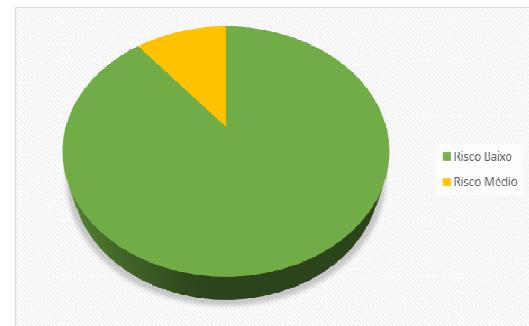


Gráfico ideal



Os resultados desta pesquisa servem para embasar ações de saúde ocupacional, qualidade de vida no trabalho, reestruturação de processos e de estilos de gestão. As ações devem ser resultado de uma construção coletiva para o alcance de melhorias no ambiente laboral!

ANEXO

PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DO TRABALHO E DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NOTRE-RN

Essa pesquisa tem por objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho e foi desenvolvida pelo “Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho” da Universidade de Brasília.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas pelos demais servidores. É um questionário composto de quatro instrumentos e algumas questões abertas. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

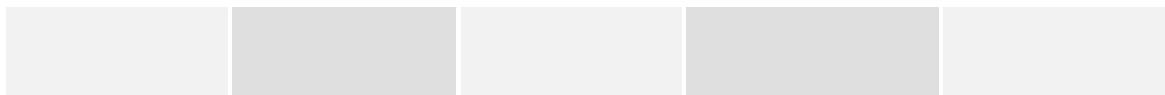
Sua participação é fundamental

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação
que você faz do seu contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	1 2 3 4 5
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	1 2 3 4 5
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	1 2 3 4 5
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	1 2 3 4 5
Há clareza na definição das tarefas	1 2 3 4 5
Há justiça na distribuição das tarefas	1 2 3 4 5
Os servidores participam das decisões sobre o trabalho	1 2 3 4 5
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	1 2 3 4 5
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	1 2 3 4 5
Há qualidade na comunicação entre os servidores	1 2 3 4 5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	1 2 3 4 5
O ritmo de trabalho é adequado	1 2 3 4 5
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	1 2 3 4 5
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção	1 2 3 4 5
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	1 2 3 4 5
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	1 2 3 4 5
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	1 2 3 4 5
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	1 2 3 4 5
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	1 2 3 4 5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre a forma de gestão utilizada na sua organização.



Em meu trabalho, incentivava-se a idolatria dos chefes	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis	1	2	3	4	5
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	1	2	3	4	5
Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo	1	2	3	4	5
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	1	2	3	4	5
É creditada grande importância para as regras nesta organização	1	2	3	4	5
A hierarquia é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	1	2	3	4	5
Há forte controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
Existe rigoroso planejamento das ações	1	2	3	4	5
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	1	2	3	4	5
O mérito das conquistas na instituição é de todos	1	2	3	4	5
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	1	2	3	4	5
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	1	2	3	4	5
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	1	2	3	4	5
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	1	2	3	4	5
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	1	2	3	4	5
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	1	2	3	4	5
Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores	1	2	3	4	5
A inovação é valorizada nesta organização	1	2	3	4	5
As designações para exercer as funções de chefia, assessoramento e assistência são baseadas na meritocracia	1	2	3	4	5

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.

Meu trabalho é desvalorizado pela organização	1	2	3	4	5
Sinto-me inútil em meu trabalho	1	2	3	4	5
Considero minhas tarefas insignificantes	1	2	3	4	5
Sinto-me improdutivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
A identificação com minhas tarefas é inexistente	1	2	3	4	5
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Meu trabalho é sem sentido	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Meu trabalho me frustra	1	2	3	4	5
Meu trabalho me sobrecarrega	1	2	3	4	5
Meu trabalho me desanima	1	2	3	4	5
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	1	2	3	4	5
Meu trabalho me faz sofrer	1	2	3	4	5
A submissão do meu chefe a ordens superiores me causa revolta	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa insatisfação	1	2	3	4	5
Meus colegas desvalorizam meu trabalho	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Meus colegas são indiferentes comigo	1	2	3	4	5
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas	1	2	3	4	5
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1	2	3	4	5
É difícil a convivência com meus colegas	1	2	3	4	5
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia	1	2	3	4	5
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia	1	2	3	4	5

Os itens, a seguir, tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à freqüência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.

--	--	--	--	--

Amargura	1	2	3	4	5
Sensação de vazio	1	2	3	4	5
Mau-Humor	1	2	3	4	5
Vontade de desistir de tudo	1	2	3	4	5
Tristeza	1	2	3	4	5
Perda da auto-confiança	1	2	3	4	5
Solidão	1	2	3	4	5
Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Dores no corpo	1	2	3	4	5
Dores no braço	1	2	3	4	5
Dor de cabeça	1	2	3	4	5
Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
Dores nas costas	1	2	3	4	5
Alterações no sono	1	2	3	4	5
Dores nas pernas	1	2	3	4	5
Distúrbios circulatórios	1	2	3	4	5
Alterações no apetite	1	2	3	4	5

I. Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?

II. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?

III. Como faz para lidar com essas dificuldades?

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade

- () De 18 a 30 anos.
 - () De 31 a 40 anos.
 - () De 41 a 50 anos.
 - () Acima de 50 anos.

Sexo

Tempo de serviço no TRE-RN

ano(s) () Sem resposta

Lotação

- Presidência, CRE, DG, Assessorias, CCIA, EJE, OE e Gabinete dos Juízes
 - Secretaria de Administração e Orçamento
 - Secretaria de Gestão de Pessoas
 - Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
 - Secretaria Judiciária
 - Zonas Eleitorais e Central de Atendimento
 - Sem resposta

Situação Funcional

- Técnico Judiciário do quadro
 - Analista Judiciário do quadro
 - Requisitado
 - Ocupante de cargo comissionado sem vínculo
 - Removido, lotação provisória, cedido
 - Sem resposta

Exerce Função Gerencial: chefe de cartório ou de seção, coordenador, secretário, DG, assessor ou chefe de gabinete.

- () Sim () Não

Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano

- () Nenhum () 1 ou 2 () 3 ou mais

Obrigado pela sua participação!