



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE  
Capucho - Bairro CENAF, Lote 7, Variante 2 - CEP 49081-000 - Aracaju - SE - <http://www.tre-se.jus.br>  
[\\_cgco@tre-se.jus.br](mailto:_cgco@tre-se.jus.br)

**PROCESSO** : 0005112-30.2025.6.25.8000  
**INTERESSADO(S)** : COMITÊ GESTOR DO CLIMA ORGANIZACIONAL  
**ASSUNTO** : Resultados PCO 2025

### INFORMAÇÃO 4738/2025 - CGCO

Caros integrantes do CGCO;

Atendendo à [Resolução 170/2016](#) e [Portaria 272/2025](#), apresento o relatório com os resultados gerais da Pesquisa de Clima Organizacional-2023 ao Comitê Gestor do Clima Organizacional - CGCO (1733310) para ciência, análise e sugestões de melhorias.

Aproveito para convidá-los a assistir a **Apresentação dos Resultados da Pesquisa de Clima Organizacional 2025**

**Data: 01/08/2025**

**Horário: 10:30 às 11:30h**

**Local: Auditório Dr. Luiz Magalhães (miniauditório)**

A pesquisa de Clima é um instrumento de diagnóstico por meio do qual podemos identificar a percepção dos servidores em relação a fatores do ambiente de trabalho. Os seus resultados subsidiam Programas, Projetos e Ações, tanto na área de Desenvolvimento Humano quanto na área de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, inovando em modelos e metodologias mais humanizadas.

Att.



Documento assinado eletronicamente por **CHRISTIANE CAVALCANTI DE MELLO, Presidente de Comissão/Comitê**, em 30/07/2025, às 09:51, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-se.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-se.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **1733298** e o código CRC **E9556889**.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE**  
**SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP**  
**COORDENADORIA DE SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA**  
**SEÇÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA**



**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025**  
**SGP/COASA/SEASA/PSICOLOGIA**

**Resultados Gerais**  
**Julho 2025**



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. METODOLOGIA.....	6
3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA .....	10
3.1 Gênero .....	10
3.2 Faixa etária .....	11
3.3 Tempo de Serviço .....	12
3.4 Lotação.....	13
3.5 Cargo .....	14
3.6 Escolaridade.....	15
4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO .....	16
5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR FATORES .....	17
6. RESULTADOS DISCRIMINADOS DOS FATORES CONSTITUINTES.....	21
6.1 Relação com o trabalho.....	21
6.2 Condições de trabalho.....	25
6.3 Comunicação interna.....	29
6.4 Reconhecimento e Desenvolvimento.....	33
6.5 Qualidade de vida.....	38
6.6 Relacionamento interpessoal.....	42
6.7 Liderança e gestão de pessoas.....	50
6.8 Identidade com a Justiça Eleitoral.....	57
7. ANÁLISE QUALITATIVA: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.....	62
8. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES .....	64
9. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	65
10.MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	65
11. CONCLUSÕES.....	66
12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXO I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional .....	68



## 1. INTRODUÇÃO

O Clima Organizacional pode ser compreendido como a atmosfera psicológica de uma organização em determinado momento. Trata-se de um conjunto de percepções influenciado por diversos aspectos do ambiente de trabalho que impactam direta ou indiretamente no comportamento de seus integrantes, afetando, positivamente ou negativamente, os padrões de produtividade, comprometimento e motivação. Em outras palavras, o clima organizacional “*é a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelos seus integrantes como boa ou não e que exerce influência sobre seus comportamentos*” (G.H.Litwin in Gasparetto, 2008).

Gasparetto (2008) afirma que o clima de uma organização está ligado diretamente à maneira como o indivíduo a PERCEBE, INTERPRETA e REAGE a essa interpretação.

A Pesquisa de Clima Organizacional é um instrumento diagnóstico validado, por meio do qual podemos identificar a percepção dos servidores em relação a aspectos importantes do ambiente de trabalho, como: o processo de comunicação, o reconhecimento pelo trabalho realizado, a relação com chefias e colegas, entre outros. Com ela, é possível avaliar quais os pontos favorecem ou prejudicam a satisfação e o desempenho do servidor.

Compreendendo o que os servidores pensam e sentem sobre a organização na qual atuam, é possível identificar pontos de melhoria que podem impactar na qualidade de vida dos mesmos, reduzindo os índices de sofrimento e adoecimento e promovendo bem-estar e satisfação.

A Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe constitui-se em uma das metas do Planejamento Estratégico 2021-2026, é aplicada em anos não eleitorais e sua gestão está sob a responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, através da Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios – COASA/ Psicologia com o apoio logístico da Secretaria de Tecnologia da Informação – STI e Assessoria de Imprensa e Comunicação Social – ASCOM.



A pesquisa mede 8 (oito) dimensões do ambiente de trabalho, a saber:

**Relação com o trabalho:** percepção dos servidores em relação ao trabalho que executam: realização, utilização das habilidades e conhecimentos, sentido, planejamento e divisão adequada de tarefas.

**Condições de trabalho:** identificação do grau de conforto as instalações físicas e ergonômicas de trabalho;

**Comunicação interna:** conhecimento e acesso aos canais efetivos de comunicação e percepção do processo de comunicação formal e informal;

**Reconhecimento e Desenvolvimento:** percepção do quanto a organização valoriza o desempenho e o desenvolvimento do servidor; do quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos e considerados nos processos de ocupação de cargos, de lotação, de instrutoria interna ou outros que espelhem a valorização do servidor;

**Qualidade de vida:** percepção dos servidores em relação aos benefícios e programas de prevenção de doenças e promoção de saúde, qualidade de vida e bem-estar;

**Relacionamento interpessoal:** grau de interação que prevalece entre os servidores, entre estes e suas chefias e com a própria organização;

**Liderança e gestão de pessoas:** percepção dos servidores em relação à forma como a chefia desempenha suas funções, bem como o estilo de gestão exercido pelas chefias e sua relação com a equipe;

**Identidade com a Justiça Eleitoral:** valores que o servidor assimila da organização como o sentimento de orgulho e de pertencer à organização.

Quadro 1 – Dimensões do ambiente de trabalho

Os resultados da pesquisa têm sido utilizados para subsidiar programas, projetos e ações tanto na área de desenvolvimento humano, com treinamentos gerenciais e desenvolvimento de equipes de trabalho, quanto na área de saúde, com ações voltadas à prevenção e à promoção da saúde e bem-estar, inovando em modelos e metodologias mais humanizadas, voltados a temáticas de relevância crítica, apontadas pela Pesquisa de Clima.

Considerando o objetivo estratégico de consolidar uma política de gestão de pessoas focada na profissionalização do serviço público e na valorização holística do servidor; considerando a necessidade de implementar um modelo organizacional que



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

proporcione a efetividade dos projetos das ações desenvolvidas na Secretaria de Gestão de Pessoas no TRE-SE, no sentido de fortalecer as unidades administrativas e, principalmente, considerando a importância da participação efetiva dos gestores e servidores do TRE-SE no processo de melhoria do clima organizacional, foram estabelecidas, pela Resolução TRE-SE 170/16, normas gerais para a Gestão do Clima Organizacional com a criação de grupos focais e a designação de um Comitê Gestor com o objetivo definir os projetos e ações institucionais para a melhoria do Clima Organizacional.

De acordo com o Art. 4º da Resolução TRE-SE 170/16, a Gestão do Clima Organizacional obedece às seguintes etapas:

- I – Planejamento/elaboração do instrumento de pesquisa de clima organizacional, desenvolvido pela Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios – COASA, com a ciência da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP;
- II – Divulgação e sensibilização da pesquisa, através dos meios de comunicação disponíveis;
- III – Aplicação do instrumento via on-line;
- IV – Análise e consolidação dos dados estatísticos;
- V – Comunicação e publicação dos resultados na intranet;
- VI – Criação de Grupos Focais para discutir e sugerir propostas de melhoria para os fatores onde os índices de satisfação apresentaram-se abaixo de 70%;
- VII – Definição de projetos e ações institucionais para a melhoria do clima organizacional pelo Comitê Gestor;
- VIII – Desenvolvimento e implementação dos projetos e ações pelas unidades designadas pelo Comitê Gestor;
- IX – Avaliação dos resultados dos projetos e ações de melhoria.

**Quadro 2 – Etapas da Gestão do Clima Organizacional**



## 2. METODOLOGIA

A pesquisa constitui-se de dados quantitativos (escalas tipo Likert), dados qualitativos (perguntas abertas), além de dados sociodemográficos (gênero, faixa etária, tempo de serviço, lotação, cargo e escolaridade).

Com relação aos dados qualitativos, ao final de cada dimensão é disponibilizado um espaço para que o respondente coloque as suas impressões (comentários e sugestões) sobre os fatores pontuados. Ao final da pesquisa é solicitado ao respondente que pontue com uma palavra apenas, qual o ponto mais forte (positivo) e o ponto mais fraco (negativo) da organização. Esses dados são submetidos à Análise de Conteúdo e categorizadas de acordo com o percentual de respostas mais frequentes, sinônimas e/ou similares.

Os dados sociodemográficos atendem a uma amostra representativa da pesquisa, o que possibilita conhecer características dos respondentes.

A Pesquisa de Clima Organizacional – 2025, foi aplicada por intermédio da ferramenta Google Forms. Os dados foram transcritos para um arquivo em LibreOffice Writer e recodificados numericamente.

### 2.1 Aplicação da pesquisa

A pesquisa contou com 41 (quarenta e um) fatores distribuídos entre 8 (oito) dimensões, descritas abaixo.

<b>Dimensões</b>	<b>Fatores</b>
Relação com o trabalho	1. Gosto do trabalho que realizo 2. O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades 3. Vejo sentido nas atividades que realizo 4. O meu local de trabalho exige planejamento e divisão de tarefas
Condições de trabalho	5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.) 6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, limpeza e espaço adequado) 7. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

	8. Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)
Comunicação Interna	9. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação 10. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE 11. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho 12. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores
Reconhecimento e Desenvolvimento	13. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho 14. Tenho autonomia para realizar meu trabalho 15. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação 16. Os cursos e treinamentos são adequados para as minhas necessidades e desenvolvimento profissional 17. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho
Qualidade de Vida	18. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, psicológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores 19. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores 20. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção da saúde 21. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho
Relacionamento Interpessoal	22. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas 23. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados 24. Confio nas pessoas com as quais trabalho 25. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE 26. Sinto-me bem integrada (o) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade 27. Sinto-me acolhida (o) e apoiada (o) pelos colegas no dia a dia de trabalho 28. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc) 29. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os servidores
Liderança e Gestão	30. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional e aplicá-lo no trabalho 31. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe 32. Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe 33. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia 34. Sinto-me respeitado por minha chefia imediata 35. Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe 36. Os gestores, em geral, são guiados por valores éticos e de respeito aos servidores
Identidade com a Justiça Eleitoral	37. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE 38. Identifico-me com os valores do Tribunal 39. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral 40. Sinto-me parte integrante desta instituição 41. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo

**Quadro 3 – Fatores constitucionais da Pesquisa de Clima Organizacional**



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSCICOLOGIA

O instrumento utilizado no questionário quantitativo foi a escala tipo Likert, que apresenta dois pontos graduais negativos de discordância e dois pontos graduais positivos de concordância além de um ponto neutro onde não há nenhum tipo de valor, apenas identificará aqueles fatores nos quais o sujeito não tem uma opinião formada ou não tem conhecimento sobre o tema.

Gradação	Valores	Intervalos
Discordo totalmente	(-)(-)	Intervalo Desfavorável
Discordo mais que concordo	(-)	
Concordo mais que discordo	(+)	Intervalo Favorável
Concordo totalmente	(+)(+)	
Não tenho opinião formada		Intervalo Neutro

Quadro 4 – Valores e intervalos da Escala Likert

A mensuração da escala Likert se deu através da média do percentual dos intervalos desfavoráveis e favoráveis, desconsiderando o intervalo neutro. No presente estudo foram evidenciados:

- **Índice de Favorabilidade por Dimensão**, que representa a média do percentual do intervalo favorável de todas os fatores constituintes de cada dimensão
- **Índice de Favorabilidade por Fatores**, que representa o percentual total do intervalo favorável de cada fator;
- **Índice de Favorabilidade Geral**, que representa a média do percentual de todas as dimensões.

Também, no formulário da presente pesquisa, os servidores tiveram a oportunidade de acrescentar comentários e sugestões em um campo específico ao final de cada dimensão. Além desse campo disponível para sugestões, foi solicitado aos servidores que respondessem com uma só palavra o que o TRE-SE tem de mais positivo e de mais negativo na concepção deles e, finalmente, foi disponibilizado mais um espaço para uma observação adicional sobre o clima organizacional.



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Os comentários e sugestões foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do LibreOffice Writer e transcritos na íntegra em tabelas específicas e separadas.

Quanto às respostas qualitativas relacionadas aos aspectos positivos e negativos do TRE-SE, estas foram submetidas à Análise de Conteúdo, ou seja, os dados coletados também foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do LibreOffice Writer, no entanto foram submetidos a uma tabulação e categorizados de acordo com o número de respostas mais frequentes, sinônimas e/ou similares. Respostas equivalentes a menos de 10% (dez por cento) do total de respostas para cada categoria não foram consideradas.

Finalmente as observações adicionais solicitadas no espaço final da pesquisa também foram transcritas na íntegra para uma tabela.



### 3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA

Na presente pesquisa, 89 (oitenta e nove) servidores responderam ao questionário on-line, percentual representativo considerando o número de servidores efetivos.

A seguir, serão apresentados os dados demográficos. Os comentários são relativos aos incidentes críticos, ou seja, aos dados que despontam como mais significativos.

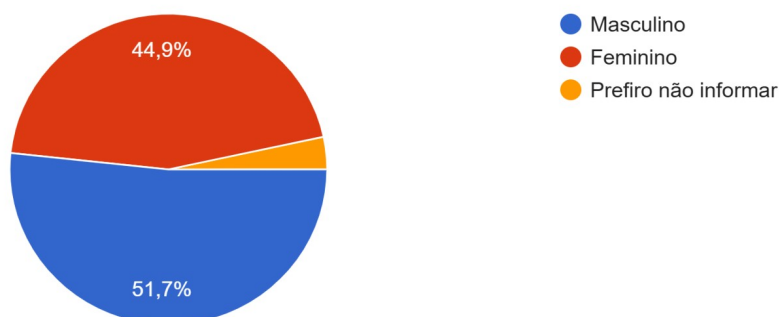
#### 3.1 Gênero

Os homens apresentaram uma participação de 51,7% na pesquisa, totalizando 46 respondentes, seguidos das mulheres que totalizaram 44,9% dos participantes, conforme Tabela 1 e Gráfico 1.

Gênero	Amostra	Percentual
Homens	46	51,7%
Mulheres	40	44,9%
Não informou	3	03,4%

**Tabela 1 – Gênero**

Gênero  
89 respostas



**Gráfico 1 – Gênero**



### 3.2 Faixa Etária

Os participantes com a faixa etária acima de 50 anos tiveram maior participação na pesquisa, com 42,7%, seguidos da faixa etária de 41 a 50 anos, com 33,7%, conforme Tabela 2 e Gráfico 2.

Faixa Etária	Amostra	Percentual
Até 21 anos	1	01,1%
De 21 a 30 anos	3	03,4%
De 31 a 40 anos	13	14,6%
De 41 a 50 anos	30	33,7%
Acima de 50	38	42,7%
Não informou	4	04,5%

Tabela 2 – Idade

Faixa etária  
89 respostas

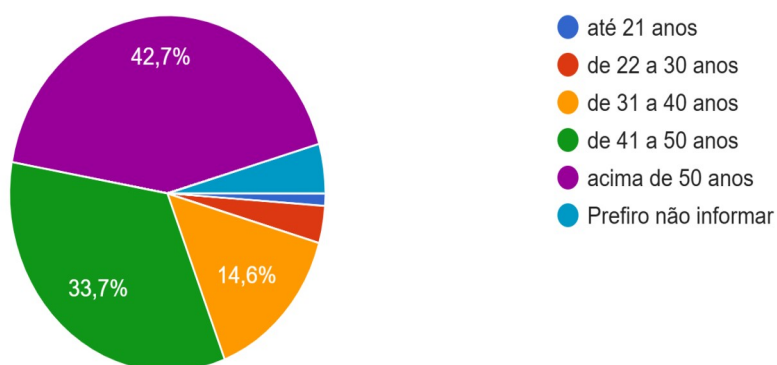


Gráfico 2 – Idade



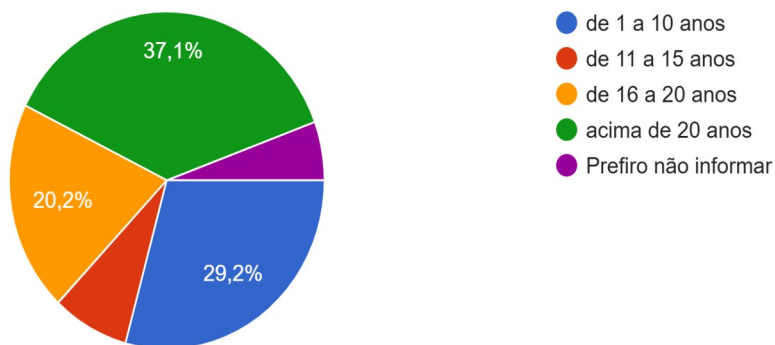
### 3.3 Tempo de Serviço

A maioria dos respondentes possui tempo de serviço acima de 20 anos, com 37,1% de representação, seguidos por tempo de serviço entre 16 e 20, com 20,2%, conforme Tabela 3 e Gráfico 3.

Tempo de serviço	Amostra	Percentual
De 1 a 10 anos	26	29,2%
De 11 a 15 anos	7	07,9%
De 16 a 20 anos	18	20,2%
Acima de 20 anos	33	37,1%
Não informou	5	05,6%

**Tabela 3 – Tempo de serviço**

Tempo de serviço  
89 respostas



**Gráfico 3 – Tempo de serviço**



### 3.4 Lotação

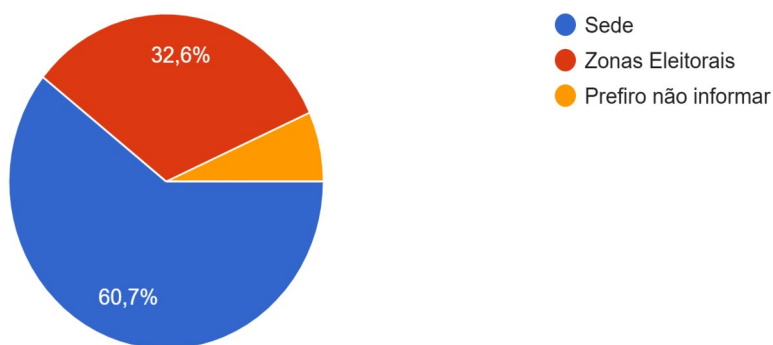
As unidades de lotação foram discriminadas em Sede e Zonas Eleitorais por entender que haveria menos possibilidade de identificação. Dessa forma, foram registrados 54 respondentes lotados na Sede, representando 60,7% das respostas, seguidos de 29 servidores lotados nas ZE's, correspondendo a 32,6% das respostas de acordo com a Tabela 4 e Gráfico 4.

Unidade de lotação	Amostra	Percentual (%)
Sede	54	60,7%
Zonas Eleitorais	29	32,6%
Não informou	6	06,7%

**Tabela 4 – Lotação**

Lotação

89 respostas



**Gráfico 4 – Lotação**



### 3.5 Cargo

Com relação aos cargos, 41,6% constituiu-se de Técnicos Judiciários seguido de Analistas Judiciário, totalizando 32,6%. Ainda, 20,2% denominou-se como “outros”, grupo de removidos, requisitados, cedidos ou sem vínculo.

Cargo	Amostra	Percentual
Analista Judiciário	29	32,6%
Técnico Judiciário	37	41,6%
Outros	18	20,2%
Não informou	5	05,6%

Tabela 5 – Cargo

Cargo  
89 respostas

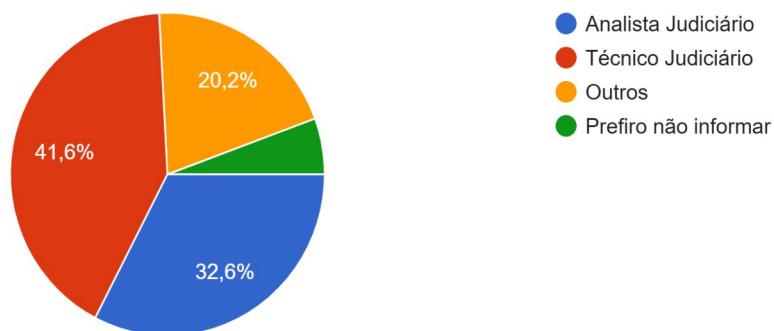


Gráfico 5 – Cargo



### 3.5 Escolaridade

Com relação à escolaridade, 66,3% apresenta especialização seguido de colaboradores com 3º grau completo, totalizando 15,7%, como mostram a Tabela 6 e Gráfico 6.

Cargo	Amostra	Percentual
2º Grau	2	02,2%
3º Grau incompleto	5	05,6%
3º Grau completo	14	15,7%
Especialização	59	66,3%
Mestrado	4	04,5%
Doutorado	1	01,1%
Não informou	4	04,5%

Tabela 6 – Escolaridade

#### Escolaridade

89 respostas

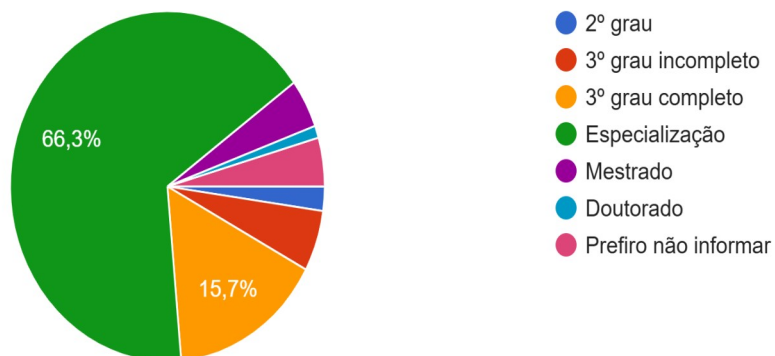


Gráfico 6 – Escolaridade



#### 4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO

Considerando, na presente pesquisa, que o índice de favorabilidade do clima organizacional está relacionado a um percentual de 70% ou acima das respostas favoráveis, *concordo mais que discordo* e *concordo totalmente*, e que os índices de favorabilidade por dimensão corresponde à média de todas as respostas favoráveis de cada fator referente àquela dimensão, a Tabela 6 apresenta os índices alcançados pelo TRE-SE em cada uma das dimensões pesquisadas.

DIMENSÃO	Índice de Favorabilidade
Relação com o Trabalho	92,7%
Condições de Trabalho	96,9%
Comunicação Interna	79,2%
Reconhecimento e Desenvolvimento	77,0%
Qualidade de Vida	85,6%
Relacionamento Interpessoal	89,6%
Liderança e Gestão de Pessoas	90,3%
Identidade com a Justiça Eleitoral	92,5%
<b>Média Total</b>	<b>87,9%</b>

Tabela 6 – Índices de Favorabilidade por Dimensão



## 5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR FATORES

A Tabela 7 apresenta os índices atingidos por cada um dos fatores apresentados aos servidores.

Os índices de favorabilidade por fatores foram alcançados através das médias dos intervalos favoráveis, ou seja, das respostas favoráveis, (*concordo mais que discordo e concordo totalmente*). Veja descrição da escala tipo Likert no Quadro 4.

É importante ressaltar que, na presente pesquisa, para fins de análise, foram consideradas como favoráveis os itens cujos escores se apresentaram acima de 70%. Logo aqueles que apresentaram-se abaixo de 70% foram considerados negativos, sugerindo ações de melhorias.

FATORES	ÍNDICE
<b>DIMENSÃO RELAÇÃO COM O TRABALHO</b>	<b>92,7%</b>
1. Gosto do trabalho que realizo	92,2%
2. O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades	91,1%
3. Vejo sentido nas atividades que realizo	89,9%
4. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas	97,7%
<b>DIMENSÃO CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>96,9%</b>
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.)	97,8%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, temperatura, acústica, espaço, limpeza, etc)	100%



7. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho	93,2%
8. Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)	96,6%
<b>DIMENSÃO COMUNICAÇÃO INTERNA</b>	<b>79,2%</b>
9. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	82,0%
11. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	86,5%
11. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	77,6%
12. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	70,8%
<b>DIMENSÃO RECONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO</b>	<b>77,0%</b>
13. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	78,6%
14. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	93,2%
15. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	80,9%
16. Os cursos e treinamentos são adequados para as minhas necessidades e desenvolvimento profissional	79,7%
17. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	52,9%
<b>DIMENSÃO QUALIDADE DE VIDA</b>	<b>85,6%</b>
18. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, psicológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	80,9%
19. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	85,4%



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

20. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	87,6%
21. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de bem-estar e melhoria na qualidade de vida no trabalho	88,8%
<b>DIMENSÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>	<b>89,6%</b>
22. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas	94,4%
23. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	94,4%
24. Confio nas pessoas com as quais trabalho	94,4%
25. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	70,8%
26. Sinto-me bem integrada (o) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade	91,0%
27. Sinto-me acolhida (o) e apoiada (o) pelos colegas no dia a dia de trabalho	96,7%
28. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)	88,7%
29. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores	86,5%
<b>DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS</b>	<b>90,3%</b>
30. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional e aplicá-lo no trabalho	89,9%
31. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	89,9%
32. Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	88,8%
33. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	91,0%



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

34. Sinto-me respeitado(a) por minha chefia	95,5%
35. Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe	91,0%
36. Os gestores, em geral, são guiados por valores éticos e de respeito aos servidores	86,5%
<b>DIMENSÃO IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL</b>	<b>92,5%</b>
37. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	89,9%
38. Identifico-me com os valores do Tribunal	91,0%
39. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	100%
40. Sinto-me parte integrante desta instituição	92,1%
41. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo	89,9%

Tabela 7 – Índices de Favorabilidade por Fatores



## 6. RESULTADOS DISCRIMINADOS DOS FATORES CONSTITUINTES

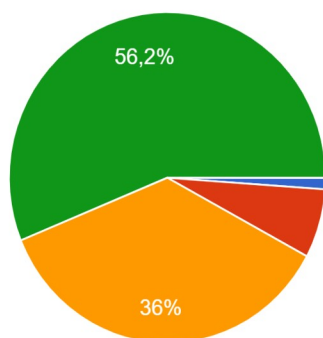
### 6.1 Dimensão Relação com o Trabalho

#### Dimensão Relação com o Trabalho Fator 1 “Gosto do trabalho que realizo”

Escala	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 07,8%
Discordo mais que concordo	6	06,7%	
Concordo mais que discordo	32	36,0%	Intervalo + 92,2%
Concordo totalmente	50	56,2%	
Não tenho opinião formada			

#### Gosto do trabalho que realizo

89 respostas



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



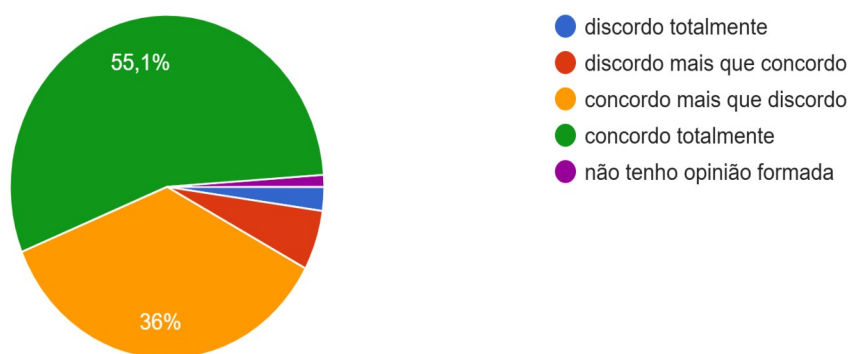
### Dimensão Relação com o Trabalho

#### Fator 2 “O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades”

Escala	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,2%	Intervalo - 07,8%
Discordo mais que concordo	5	05,6%	
Concordo mais que discordo	32	36,0%	Intervalo + 91,1%
Concordo totalmente	49	55,0%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

#### O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades

89 respostas



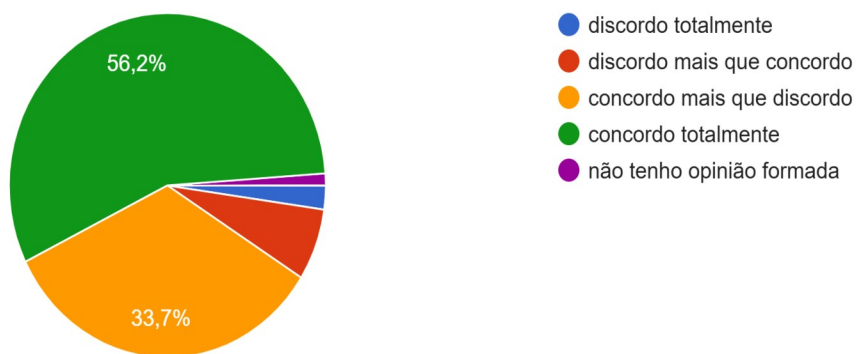


### Dimensão Relação com o Trabalho Fator 3 “Vejo sentido nas atividades que realizo”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,2%	Intervalo - 08,9%
Discordo mais que concordo	6	06,7%	
Concordo mais que discordo	30	33,7%	Intervalo + 89,9%
Concordo totalmente	50	56,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

#### Vejo sentido nas atividades que realizo

89 respostas





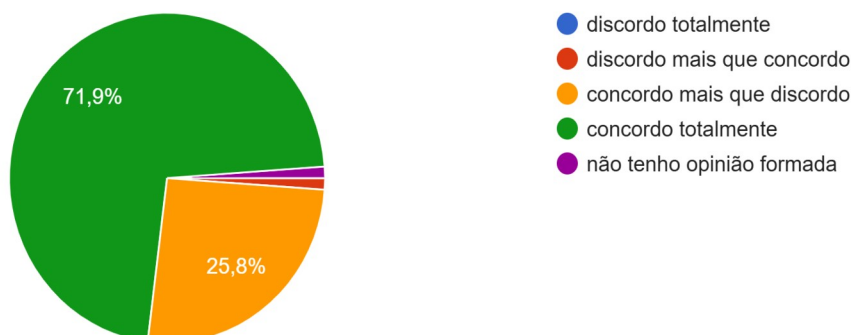
### Dimensão Relação com o Trabalho

#### Fator 4 “No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 02,2%
Discordo mais que concordo	1	01,1%	
Concordo mais que discordo	23	25,8%	Intervalo + 97,7%
Concordo totalmente	64	71,9%	
Não tenho opinião formada			

#### O meu local de trabalho exige planejamento e divisão de tarefas

89 respostas





## .6.2 Dimensão Condições de Trabalho

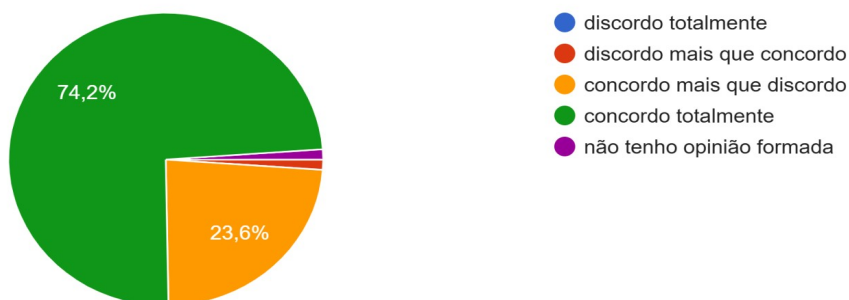
### Dimensão Condições de Trabalho

**Fator 5** “O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.)”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 01,1%
Discordo mais que concordo	1	01,1%	
Concordo mais que discordo	21	23,6%	Intervalo + 97,8%
Concordo totalmente	66	74,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.)

89 respostas





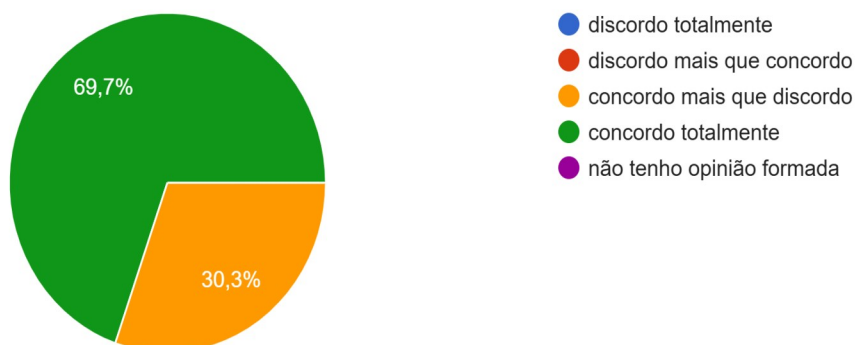
### Dimensão Condições de Trabalho

**Fator 6** “O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, temperatura, acústica, espaço, limpeza, etc)”

Respostas	Amostra =89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 0,0%
Discordo mais que concordo	0	00,0%	
Concordo mais que discordo	27	30,3%	Intervalo + 100%
Concordo totalmente	62	69,7%	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, temperatura, acústica, espaço, limpeza, etc)

89 respostas





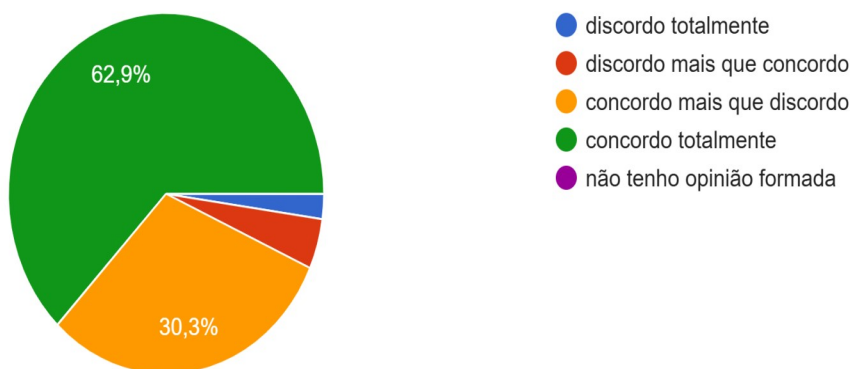
### Dimensão Condições de Trabalho

#### Fator 7 “Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,2%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	4	04,5%	
Concordo mais que discordo	27	30,3%	Intervalo + 93,2%
Concordo totalmente	56	62,9%	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

#### Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho

89 respostas





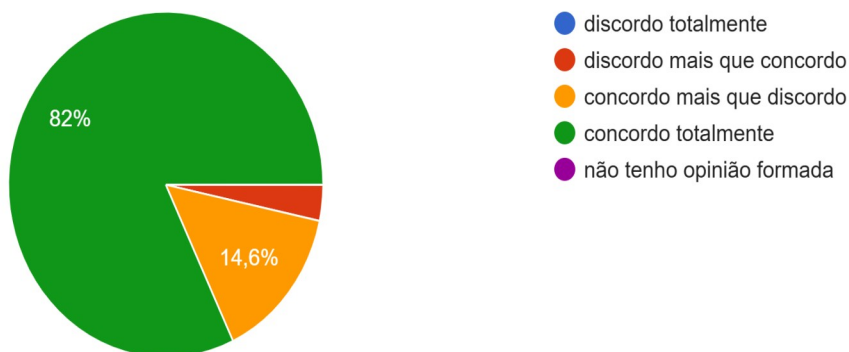
### Dimensão Condições de Trabalho

#### Fator 8 “Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 03,4%
Discordo mais que concordo	3	03,4%	
Concordo mais que discordo	13	14,6%	Intervalo + 96,6%
Concordo totalmente	73	82,0%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

#### Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)

89 respostas





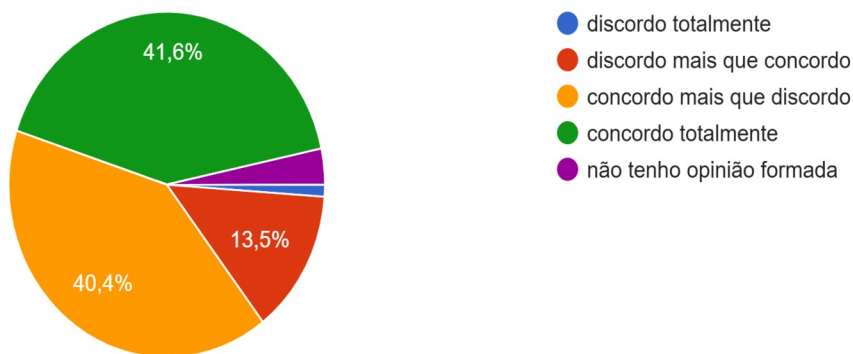
### 6.3 Dimensão Comunicação Interna

#### Dimensão Comunicação Interna Fator 9 “No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 14,6%
Discordo mais que concordo	12	13,5%	
Concordo mais que discordo	36	40,4%	Intervalo + 82,0%
Concordo totalmente	37	41,6%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

#### No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação

89 respostas





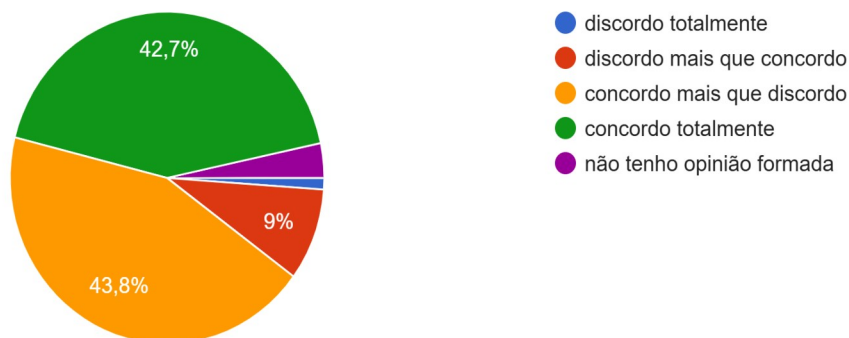
### Dimensão Comunicação Interna

#### Fator 10 “Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 10,1%
Discordo mais que concordo	8	09,0%	
Concordo mais que discordo	39	43,8%	Intervalo+ 86,5%
Concordo totalmente	38	42,7%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

#### Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE

89 respostas





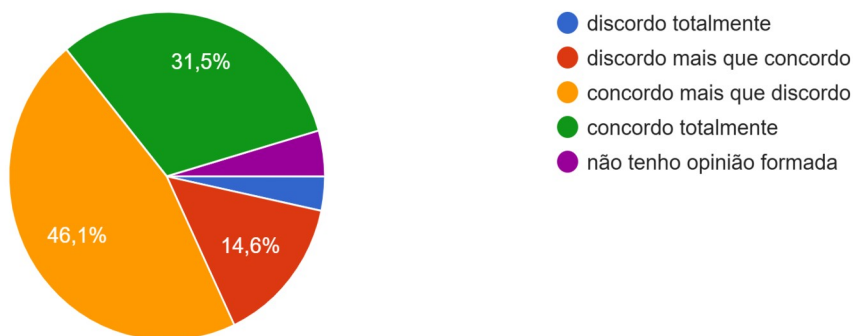
### Dimensão Comunicação Interna

#### Fator 11 “Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 18,0%
Discordo mais que concordo	13	14,6%	
Concordo mais que discordo	41	46,1%	Intervalo + 77,6%
Concordo totalmente	28	31,5%	
Não tenho opinião formada	4	04,5%	

Sou informado de quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho

89 respostas



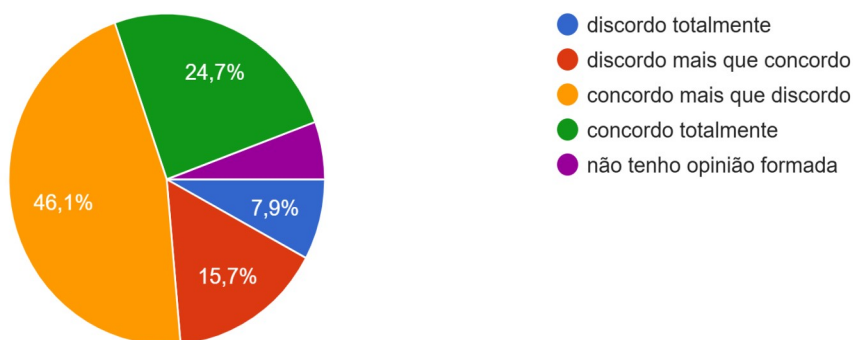


### Dimensão Comunicação Interna

#### Fator 12 “As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	7	07,9%	Intervalo - 23,6%
Discordo mais que concordo	14	15,7%	
Concordo mais que discordo	41	46,1%	Intervalo + 70,8%
Concordo totalmente	22	24,7%	
Não tenho opinião formada	5	05,6%	

As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores  
89 respostas





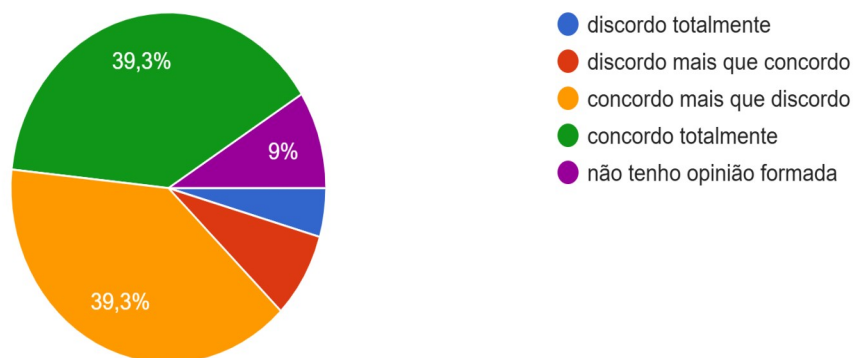
## 6.4 Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

### Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento Fator 13 “Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,5%	Intervalo - 12,4%
Discordo mais que concordo	7	07,9%	
Concordo mais que discordo	35	39,3%	Intervalo + 78,6%
Concordo totalmente	35	39,3%	
Não tenho opinião formada	8	09,0%	

Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho

89 respostas



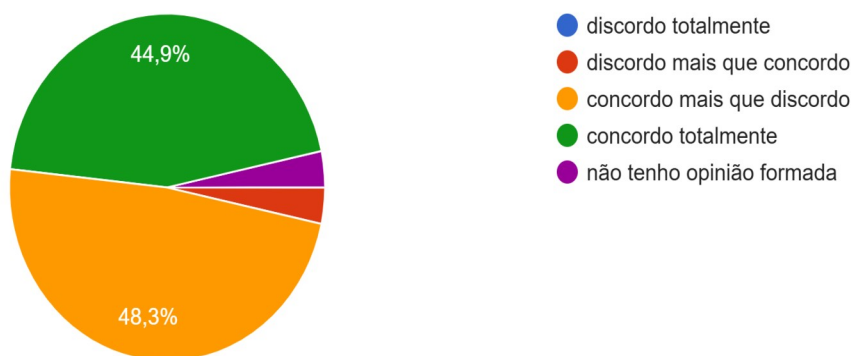


### Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento Fator 14 “Tenho autonomia para realizar meu trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 03,4%
Discordo mais que concordo	3	03,4%	
Concordo mais que discordo	43	48,3%	Intervalo + 93,2%
Concordo totalmente	40	44,9%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

#### Tenho autonomia para realizar meu trabalho

89 respostas





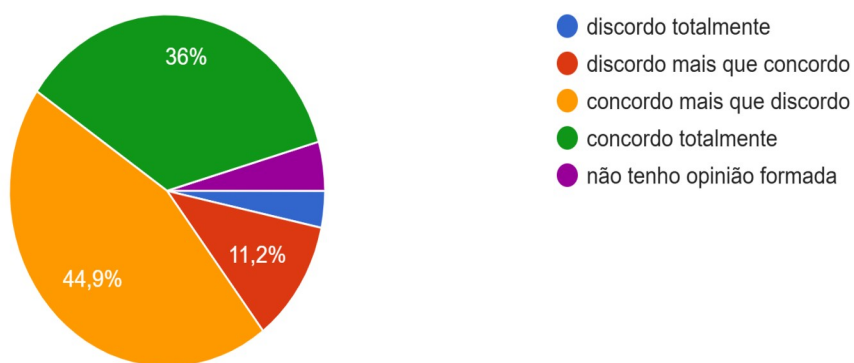
### Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

#### Fator 15 “Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 14,6%
Discordo mais que concordo	10	11,2%	
Concordo mais que discordo	40	44,9%	Intervalo + 80,9%
Concordo totalmente	32	36,0%	
Não tenho opinião formada	4	04,5%	

#### Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação

89 respostas





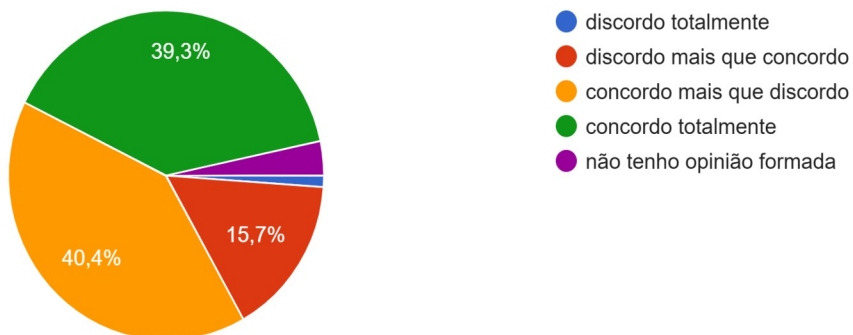
### Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

#### Fator 16 “Os cursos e treinamentos são adequados para as minhas necessidades e desenvolvimento profissional”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 16,8%
Discordo mais que concordo	14	15,7%	
Concordo mais que discordo	36	40,4%	Intervalo + 79,7%
Concordo totalmente	35	39,3%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

Os cursos e treinamentos são adequados para as minhas necessidades e desenvolvimento profissional

89 respostas





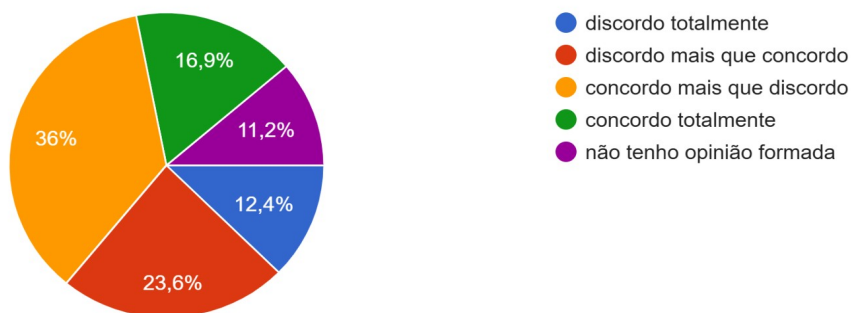
### Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

**Fator 17** “No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices -
Discordo Totalmente	11	12,4%	Intervalo - 36,0%
Discordo mais que concordo	21	23,6%	
Concordo mais que discordo	32	36,0%	Intervalo + 52,9%
Concordo totalmente	15	16,9%	
Não tenho opinião formada	10	11,2%	

No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho

89 respostas





## 6.5 Dimensão Qualidade de Vida

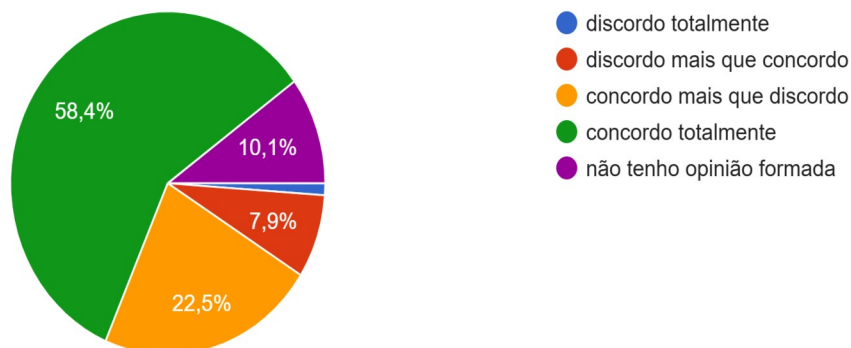
### Dimensão Qualidade de Vida

**Fator 18** “Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, psicológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 09,0%
Discordo mais que concordo	7	07,9%	
Concordo mais que discordo	20	22,5%	Intervalo 80,9%
Concordo totalmente	52	58,4%	
Não tenho opinião formada	9	10,1%	

Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, psicológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores

89 respostas





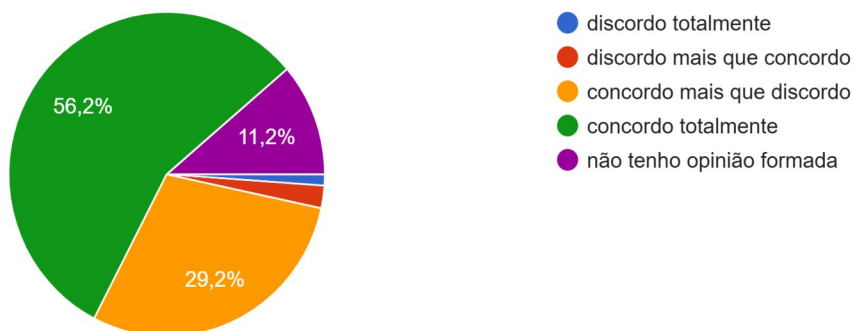
### Dimensão Qualidade de Vida

**Fator 19** “Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices -
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 03,3%
Discordo mais que concordo	2	02,2%	
Concordo mais que discordo	26	29,2%	Intervalo + 85,4%
Concordo totalmente	50	56,2%	
Não tenho opinião formada	10	11,2%	

Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores

89 respostas



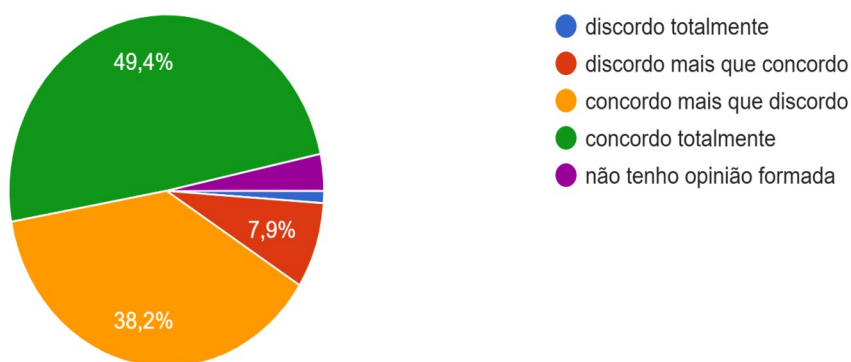


### Dimensão Qualidade de Vida

#### Fator 20 “O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 09,0%
Discordo mais que concordo	7	07,9%	
Concordo mais que discordo	34	38,2%	Intervalo + 87,6%
Concordo totalmente	44	49,4%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção da saúde  
89 respostas





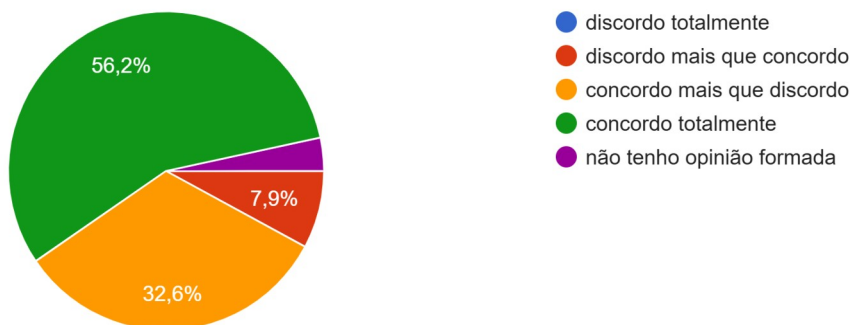
### Dimensão Qualidade de Vida

**Fator 21** “O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de bem-estar e melhoria na qualidade de vida no trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 07,9%
Discordo mais que concordo	7	07,9%	
Concordo mais que discordo	29	32,6%	Intervalo + 88,8%
Concordo totalmente	50	56,2%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de bem-estar e melhoria na qualidade de vida no trabalho

89 respostas





## 6.6 Dimensão Relacionamento Interpessoal

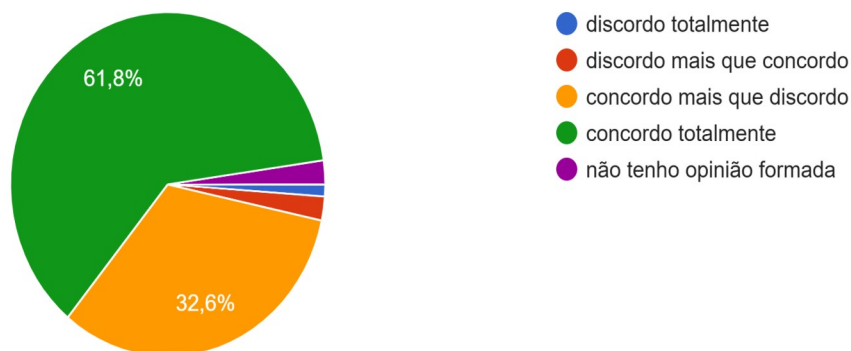
### Relacionamento Interpessoal

**Fator 22** “Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 03,3%
Discordo mais que concordo	2	02,2%	
Concordo mais que discordo	29	32,6%	Intervalo + 94,4%
Concordo totalmente	55	61,8%	
Não tenho opinião formada	2	02,2%	

Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas

89 respostas





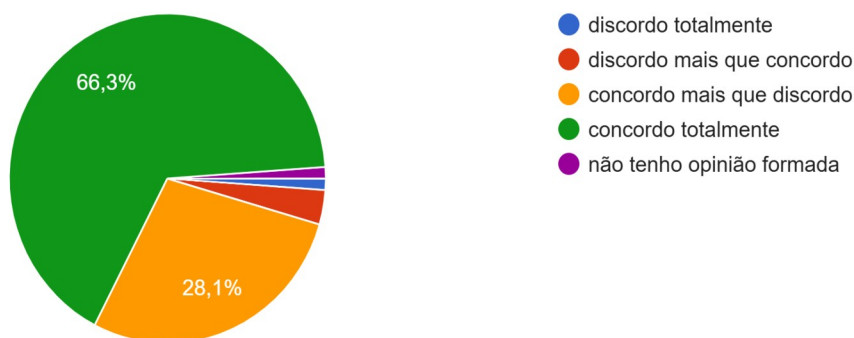
### Relacionamento Interpessoal

#### Fator 23 “Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 04,5%
Discordo mais que concordo	3	03,4%	
Concordo mais que discordo	25	28,1%	Intervalo + 94,4%
Concordo totalmente	59	66,3%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

#### Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados

89 respostas

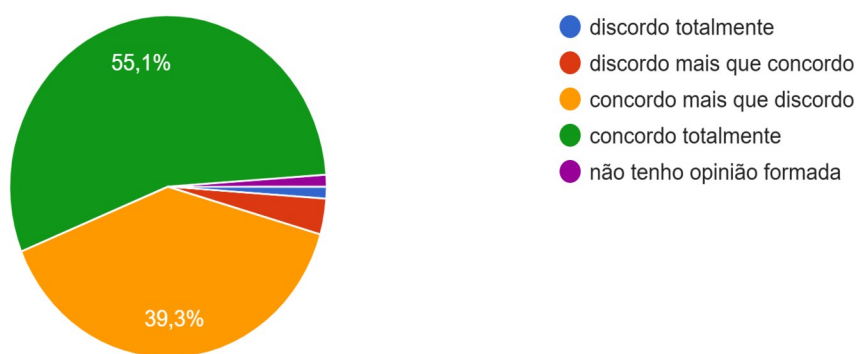




### Relacionamento Interpessoal Fator 24 “Confio nas pessoas com as quais trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 04,5%
Discordo mais que concordo	3	03,4%	
Concordo mais que discordo	35	39,3%	Intervalo + 94,4%
Concordo totalmente	49	55,1%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

Confio nas pessoas com as quais trabalho  
89 respostas





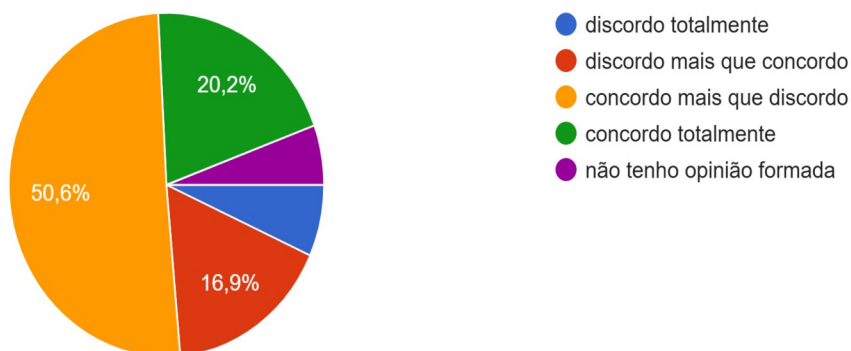
### Relacionamento Interpessoal

#### Fator 25 “Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,7%	Intervalo - 23,6%
Discordo mais que concordo	15	16,9%	
Concordo mais que discordo	45	50,6%	Intervalo + 70,8%
Concordo totalmente	18	20,2%	
Não tenho opinião formada	5	05,6%	

#### Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE

89 respostas





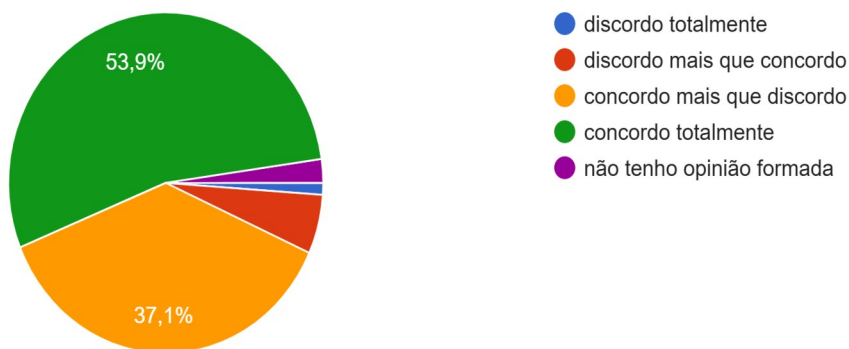
### Relacionamento Interpessoal

**Fator 26** “Sinto-me bem integrada (o) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	5	05,6%	
Concordo mais que discordo	33	37,1%	Intervalo + 91,0%
Concordo totalmente	48	53,9%	
Não tenho opinião formada	2	02,2%	

Sinto-me bem integrada (o) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade

89 respostas





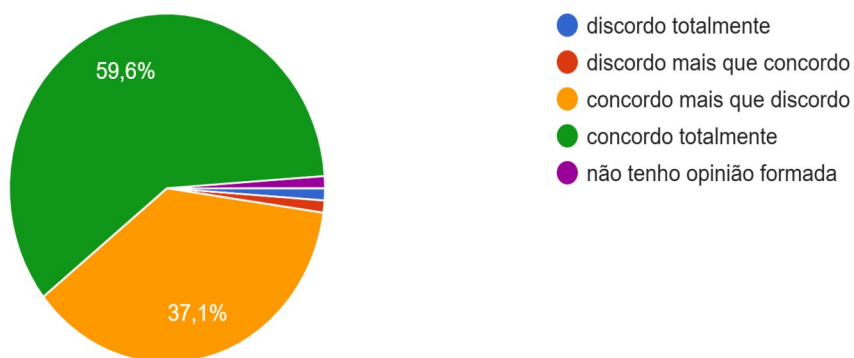
### Relacionamento Interpessoal

#### Fator 27 “Sinto-me acolhida (o) e apoiada (o) pelos colegas no dia a dia de trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 02,2%
Discordo mais que concordo	1	01,1%	
Concordo mais que discordo	33	37,1%	Intervalo + 96,7%
Concordo totalmente	53	59,6%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

#### Sinto-me acolhida (o) e apoiada (o) pelos colegas no dia a dia de trabalho

89 respostas





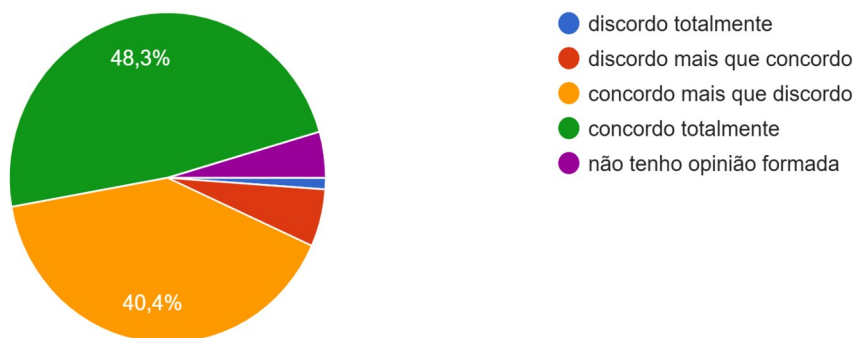
### Relacionamento Interpessoal

**Fator 28** “No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	5	05,6%	
Concordo mais que discordo	36	40,4%	Intervalo + 88,7%
Concordo totalmente	43	48,3%	
Não tenho opinião formada	4	04,5%	

No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)

89 respostas





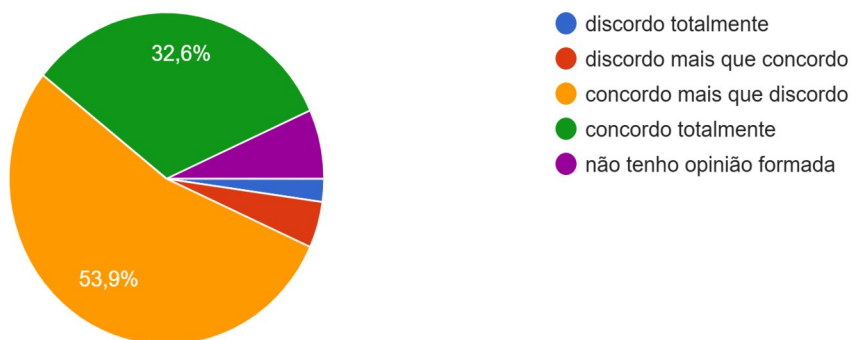
### Relacionamento Interpessoal

**Fator 29** “Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os servidores”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,2%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	4	04,5%	
Concordo mais que discordo	48	53,9%	Intervalo + 86,5%
Concordo totalmente	29	32,6%	
Não tenho opinião formada	6	06,7%	

Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os servidores

89 respostas





## .6.7 Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

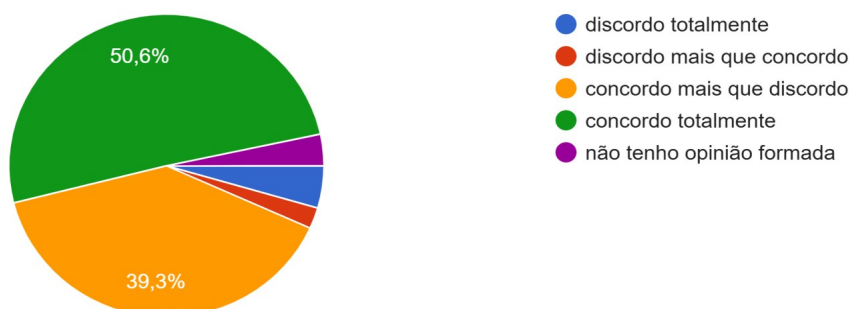
### Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

**Fator 30** “Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional e aplicá-lo no trabalho”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,5%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	2	02,2%	
Concordo mais que discordo	35	39,3%	Intervalo + 89,9%
Concordo totalmente	45	50,6%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional e aplicá-lo no trabalho

89 respostas



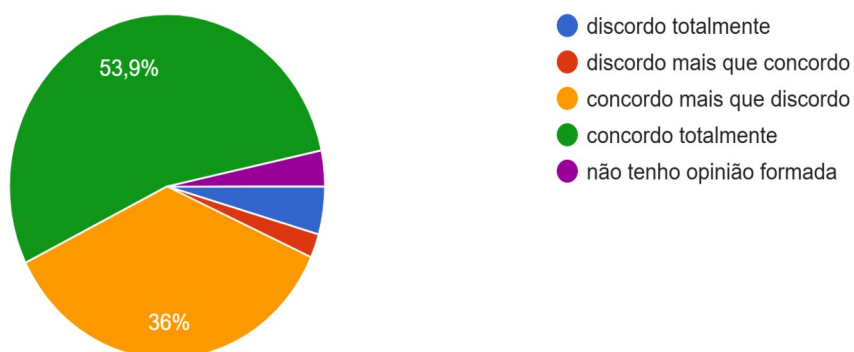


### Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

**Fator 31** “Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,5%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	2	02,2%	
Concordo mais que discordo	32	36,0%	Intervalo + 89,9%
Concordo totalmente	48	53,9%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe  
89 respostas



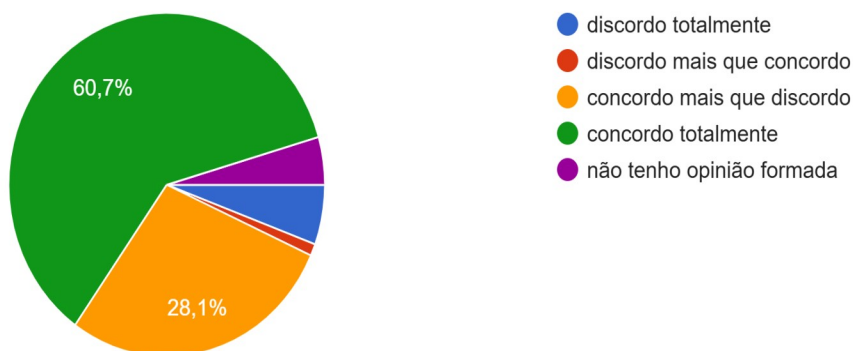


### Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas Fator 32 “Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	5	05,6%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	1	01,1%	
Concordo mais que discordo	25	28,1%	Intervalo + 88,8%
Concordo totalmente	54	60,7%	
Não tenho opinião formada	4	04,5%	

#### Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe

89 respostas



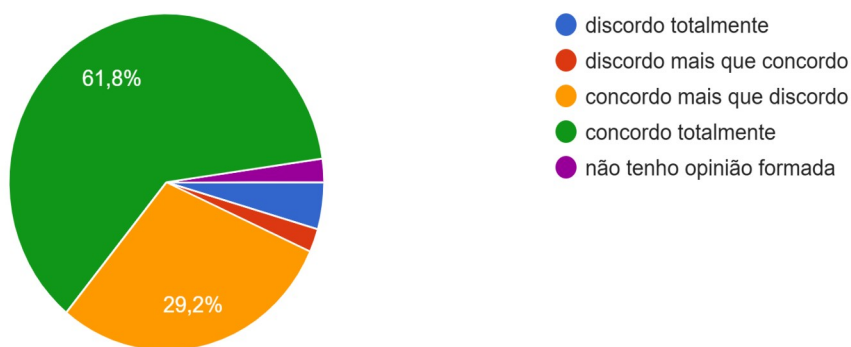


### Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas Fator 33 “Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,5%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	2	02,2%	
Concordo mais que discordo	26	29,2%	Intervalo + 91,0%
Concordo totalmente	55	61,8%	
Não tenho opinião formada	2	02,2%	

#### Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia

89 respostas



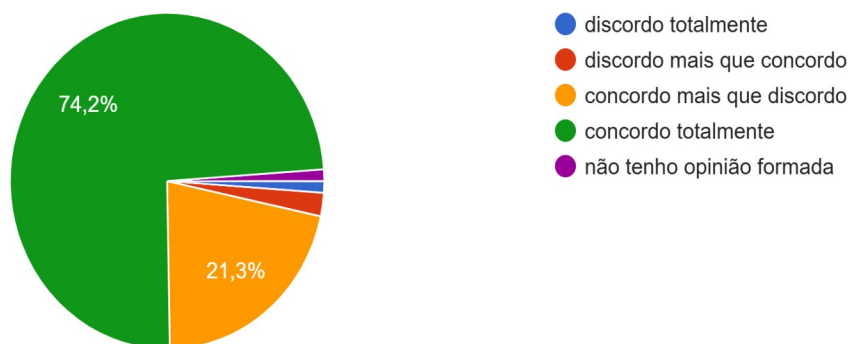


### Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas Fator 34 “Sinto-me respeitada(o) por minha chefia”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 03,3%
Discordo mais que concordo	2	02,2%	
Concordo mais que discordo	19	21,3%	Intervalo + 95,5%
Concordo totalmente	66	74,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

#### Sinto-me respeitada (o) por minha chefia

89 respostas





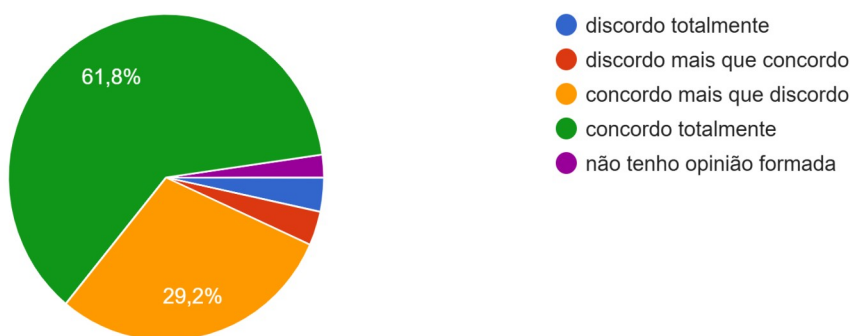
### Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

#### Fator 35 “Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 06,8%
Discordo mais que concordo	3	03,4%	
Concordo mais que discordo	26	29,2%	Intervalo + 91,0%
Concordo totalmente	55	61,8%	
Não tenho opinião formada	2	02,2%	

#### Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe

89 respostas





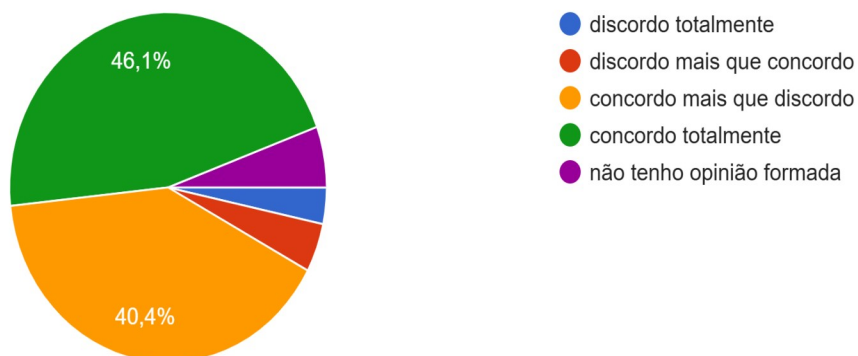
### Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

#### Fator 36 “Os gestores, em geral, são guiados por valores éticos e de respeito aos servidores”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 07,9%
Discordo mais que concordo	4	04,5%	
Concordo mais que discordo	36	40,4%	Intervalo + 86,5%
Concordo totalmente	41	46,1%	
Não tenho opinião formada	5	05,6%	

Os gestores, em geral, são guiados por valores éticos e de respeito aos servidores

89 respostas





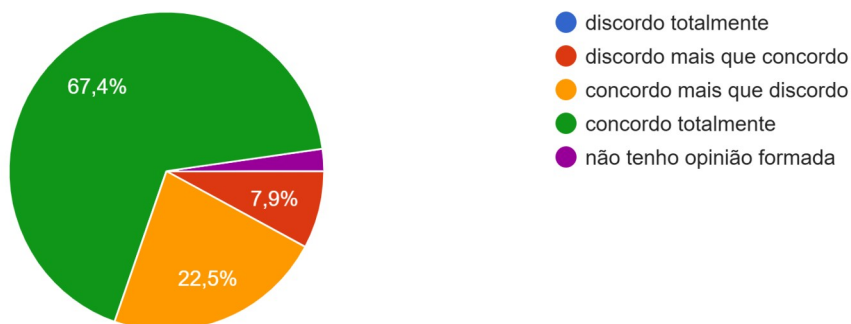
## 6.8 Dimensão Identidade Com a Justiça Eleitoral

### Identidade Com a Justiça Eleitoral Fator 37 “Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 07,9%
Discordo mais que concordo	7	07,9%	
Concordo mais que discordo	20	22,5%	Intervalo + 89,9%
Concordo totalmente	60	67,4%	
Não tenho opinião formada	2	02,2%	

#### Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE

89 respostas



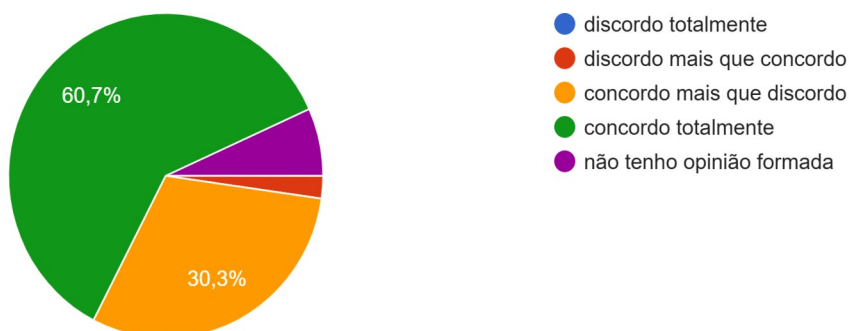


### Identidade Com a Justiça Eleitoral Fator 38 “Identifico-me com os valores do Tribunal”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 02,2%
Discordo mais que concordo	2	02,2%	
Concordo mais que discordo	27	30,3%	Intervalo + 91,0%
Concordo totalmente	54	60,7%	
Não tenho opinião formada	6	06,7%	

#### Identifico-me com os valores do Tribunal

89 respostas



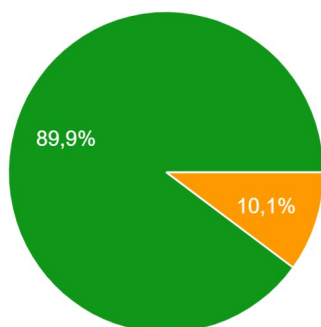


### Identidade Com a Justiça Eleitoral Fator 39 “Preservo a imagem da Justiça Eleitoral”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 00,0%
Discordo mais que concordo	0	00,0%	
Concordo mais que discordo	9	10,1%	Intervalo + 100,0%
Concordo totalmente	80	89,9	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

#### Preservo a imagem da Justiça Eleitoral

89 respostas



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

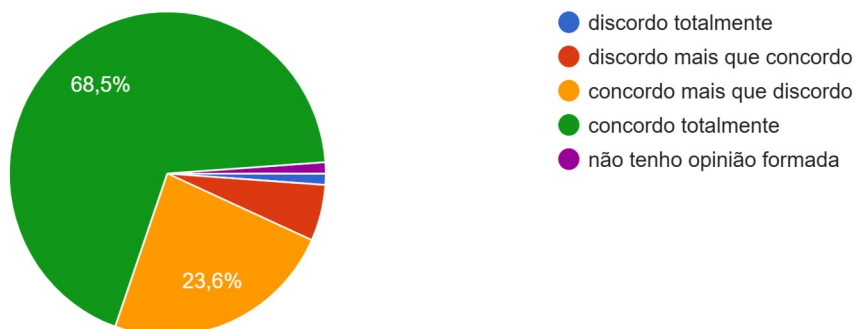


### Identidade Com a Justiça Eleitoral Fator 40 “Sinto-me parte integrante desta instituição”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 06,7%
Discordo mais que concordo	5	05,6%	
Concordo mais que discordo	21	23,6%	Intervalo + 92,1%
Concordo totalmente	61	68,5%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

#### Sinto-me parte integrante desta instituição

89 respostas



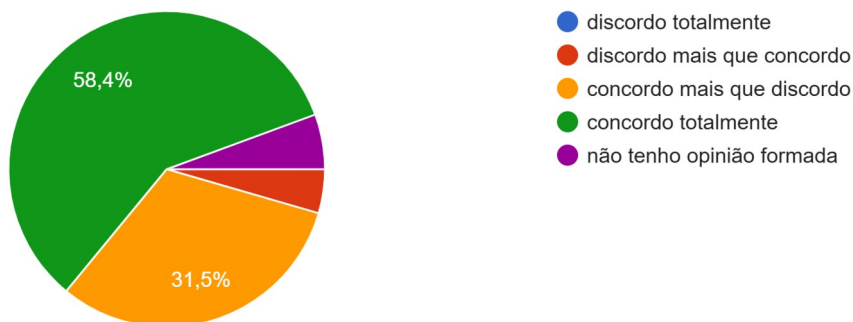


### Identidade Com a Justiça Eleitoral

**Fator 41** “Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo”

Respostas	Amostra = 89	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 04,5%
Discordo mais que concordo	4	04,5%	
Concordo mais que discordo	28	31,5%	Intervalo + 89,9%
Concordo totalmente	52	58,4%	
Não tenho opinião formada	5	05,6%	

Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo  
89 respostas





## 7. ANÁLISE QUALITATIVA: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TRE-SE

Ao final da pesquisa foi solicitado aos servidores que respondessem, com uma só palavra, o que o TRE-SE tem de mais positivo e de mais negativo. Os resultados foram submetidos à Análise de Conteúdo, ou seja, foram tabulados e categorizados de acordo com o número de respostas mais frequentes, sinônimas e/ou similares. Respostas equivalentes a menos de 10% (dez por cento) do total de resposta para cada categoria não foram consideradas.

Os resultados apontam para respostas semelhantes às pesquisas anteriores, significando que as percepções dos servidores permaneceram inalteradas..

### 7.1 Pontos Positivos do TRE

**“O que o TRE tem de mais positivo. Responda com apenas uma palavra”**

Respostas Qualitativas (Análise de Conteúdo)

#### Pontos positivos

Condições de Trabalho (estrutura física, remuneração, carga horária, etc.)	28
Servidores	27
Valores organizacionais	11
Ambiente de trabalho	11
Nada a declarar/ sem resposta	11
Respostas idiossincráticas*	1

Tabela 16 – Pergunta aberta: “O que o TRE tem de mais positivo. Responda com apenas uma palavra” -

Nº de Respostas – 89

\* respostas abaixo de 10%



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

## 7.2 Pontos Negativos Do TRE

**“O que o TRE tem de mais negativo. Responda com apenas uma palavra”**

Respostas Qualitativas (Análise de Conteúdo)

### Pontos negativos

Nomeação e exoneração de cargos comissionados	24
Comunicação/ Integração	21
Nada a declarar/ sem resposta	20
Burocracia/conservadorismo	16
Respostas idiossincráticas*	9

Tabela 17 – Pergunta aberta: “O que o TRE tem de mais negativo. Responda com apenas uma palavra” -  
Nº de Respostas Qualitativas – 89

\* respostas abaixo de 10%



## .8. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES

A tabela 18 apresenta uma comparação dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional – 2025 com as realizadas em anos anteriores

<b>DIMENSÕES</b>	<b>2025</b>	<b>2023</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>2017</b>
<b>Relação com o Trabalho</b>	92,7%	88,25%	86,75%	92,75%	78,63%
<b>Condições de Trabalho</b>	96,9%	91,27%	83,72%	92,20%	71,96%
<b>Comunicação Interna</b>	79,2%	73,47%	63,42%	72,20%	51,28%
<b>Reconhecimento e Desenvolvimento</b>	77,0%	78,36%	66,25%	75,10%	46,58%
<b>Qualidade de Vida</b>	85,6%	85,97%	81,90%	88,25%	62,18%
<b>Relacionamento Interpessoal</b>	89,6%	88,50%	83,11%	89,83%	64,44%
<b>Liderança e Gestão de Pessoas</b>	90,3%	87,31%	84,60%	86,25%	66,24%
<b>Identidade com a Justiça Eleitoral</b>	92,5%	92,06%	93,48%	97,00%	71,28%
<b>MÉDIA TOTAL</b>	87,9%	85,62%	80,40%	86,69%	64,07%

Tabela 18– Comparação com resultados de pesquisas anteriores



## 9. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

<b>Identidade com a Justiça Eleitoral</b>	
39. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	100,0%
<b>Condições de Trabalho</b>	
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.)	97,8%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, limpeza e espaço adequado)”	100,0%

Tabela 19 – Maiores índices de Favorabilidade

## 10. MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

<b>Reconhecimento e Desenvolvimento</b>	
17. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	52,9%
<b>Comunicação Interna</b>	
11. Sou informado de quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	77,6%
12. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	70,8%

Tabela 20 – Menores Índices de Favorabilidade



## 11. CONCLUSÕES

Os resultados gerais da Pesquisa de Clima Organizacional 2025 apresentaram um quadro favorável para o clima de trabalho. Esses dados demonstram e confirmam que o clima organizacional é dinâmico e recebe influências diretas do ambiente de trabalho e das práticas administrativas. Esse ano especificamente, a média total da pesquisa de clima atingiu o percentual de 87,9%, superando a meta do Planejamento Estratégico que é de 75%.

Quanto às Dimensões de Trabalho, os dados revelaram um aumento positivo da percepção das servidoras(es) em relação a maioria das Dimensões do ambiente de trabalho. Apenas na Dimensão **Reconhecimento e Desenvolvimento**, apresentou uma leve queda, de 78,36% para 77,0%, permanecendo com um índice de favorabilidade acima de 70%.

No entanto, o índice de favorabilidade do fator constituinte de nº 17 desta mesma Dimensão, qual seja: *“No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho”* caiu de 56,2% para 52,9%. Isso significa que a percepção negativa de servidores relacionados a esse fator aumentou de 43,8% para 47,1% de um universo de 89 respondentes. Esse índice apresentou-se bem abaixo de 70%. Uma das razões apresentadas e já discutidas em resultados de pesquisas anteriores refere-se ao fato de que, por serem de livre nomeação e exoneração, não há critérios objetivos para ocupação, tão somente o interesse da administração para ocupação e destituição dos mesmos.

Uma das características do Clima Organizacional é que ele é extremamente dinâmico e que a percepção dos servidores em relação a determinados aspectos do ambiente organizacional podem mudar de acordo com as mudanças que ocorrem ao longo dos processos de trabalho. Resumindo, o clima é um retrato momentâneo, é a medida do que está acontecendo em determinado momento em uma organização.

Daí a importância de se medir a percepção do servidor de forma regular para compreender melhor o seu comportamento e atitudes em relação a fatores que influenciam, positivamente ou negativamente o seu comportamento.



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

## 12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BISPO, C. A. F. Um Novo Modelo de Pesquisa de Clima Organizacional. Produção, v. 16, n. 2, p. 258-273, Maio/Ago. 2006;

MARTINS, M. C. F. Construção e Validação de uma Escala de Medida de Clima Organizacional. rPOT, v. 4, n. 1, p. 37-60, Jan/Jun. 2004;

RIZZATI, G. Categorias em Análises de Clima Organizacional em Universidades Federais Brasileiras. Universidade de Florianópolis – UFSC. Tese de Doutorado. 2002;

SOUZA, R. H. O. e MORAIS, P.P. Clima Organizacional:Índice de Dor e Nível de Estresse em Servidores da Administração Pública Federal. Fundação Instituto de Administração. Brasília. Trabalho de Conclusão de Curso em Gestão de Pessoas. 2007;

MENEZES, I. G. e GOMES, A. C. P. Clima Organizacional: Uma Revisão Histórica do Construto. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010;

LUZ, R. S. Gestão do Clima Organizacional: Proposta de Critérios para Metodologia de Diagnóstico, Mensuração e Melhoria. Estudo de Caso em Organizações Nacionais e Multinacionais Localizadas na Cidade do Rio de Janeiro. Universidade Federal Fluminense – UFF. Niterói. Tese de Mestrado. 2003;

GASPARETTO, L. E. Pesquisa de Clima Organizacional: O Que é e Como Fazer. Ed. Scortecci. São Paulo, 2008.



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA  
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

# ANEXO



## Instrumento da Pesquisa de Clima Organizacional

### Instrumento da Pesquisa de Clima Organizacional – 2025

#### 1 – Sexo

- feminino
- masculino
- Prefiro não informar

#### 2 – Faixa etária

- até 21anos
- de22a30anos
- de31a40anos
- de41a50anos
- acimade50anos
- Prefiro não informar

#### 3 – Tempo de serviço

- até1ano
- de1a4anos
- de5a10anos
- de11a15anos
- de16a20anos
- acimade20anos
- Prefiro não informar

#### 3 – Lotação

- Sede
- Zonas Eleitorais
- Prefiro não informar

#### 4 – Cargo

- Analista Judiciário
- Técnico Judiciário
- Outros
- Prefiro não informar

#### 5 – Escolaridade

- 2º grau
- 3º grau incompleto
- 3º grau completo
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Prefiro não informar



### **Dimensão Relação com o Trabalho**

Percepção dos servidores em relação ao trabalho que executam: realização, utilização das habilidades e conhecimentos, sentido, planejamento e divisão adequada de tarefas

1. Gosto do trabalho que realizo
2. O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades
3. Vejo sentido nas atividades que realizo
4. O meu local de trabalho exige planejamento e divisão de tarefas

Em relação ao trabalho em si, apresente comentários e sugestões

### **Dimensão Condições de Trabalho**

Identificação do grau de conforto as instalações físicas e ergonômicas de trabalho. Características do ambiente e da organização do trabalho que podem afetar a saúde

5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.)
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, limpeza e espaço adequado)”.
7. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho
8. Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)

Em relação às condições de trabalho, apresente comentários e sugestões

### **Dimensão Comunicação Interna**

Conhecimento e acesso aos canais efetivos de comunicação e percepção do processo de comunicação formal e informal

9. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação
10. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE
11. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho
12. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores

Em relação à comunicação interna, apresente comentários e sugestões



### **Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento**

Percepção do quanto a organização valoriza o desempenho e o desenvolvimento do servidor; do quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos e considerados nos processos de ocupação de cargos, de lotação, de instrutoria interna ou outros que espelhem a valorização do servidor

13. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho
14. Tenho autonomia para realizar meu trabalho
15. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação
16. Os cursos e treinamentos são adequados para as minhas necessidades e desenvolvimento profissional
17. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho

Em relação ao reconhecimento e desenvolvimento, apresente comentários e sugestões

### **Dimensão Qualidade de Vida**

Percepção dos servidores em relação aos benefícios e programas de prevenção de doenças e promoção de saúde, qualidade de vida e bem-estar

18. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, psicológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores
19. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores
20. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção da saúde
21. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho

Em relação à qualidade de vida, apresente comentários e sugestões

### **Dimensão Relacionamento Interpessoal**

Grau de interação que prevalece entre os servidores, entre estes e suas chefias e com a própria organização

22. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas
23. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados
24. Confio nas pessoas com as quais trabalho
25. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE
26. Sinto-me bem integrada (o) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade
27. Sinto-me acolhida (o) e apoiada (o) pelos colegas no dia a dia de trabalho
28. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)
29. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os servidores

Em relação ao relacionamento interpessoal, apresente comentários e sugestões



### **Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas**

Percepção dos servidores em relação à forma como a chefia desempenha suas funções, bem como o estilo de gestão exercido pelas chefias e sua relação com a equipe)

- 30. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional e aplicá-lo no trabalho
- 31. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe
- 32. Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe
- 33. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia
- 34. Sinto-me respeitado por minha chefia imediata
- 35. Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe
- 36. Os gestores, em geral, são guiados por valores éticos e de respeito aos servidores

Em relação à liderança e gestão de pessoas, apresente comentários e sugestões

### **Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral**

Valores que o servidor assimila da organização como o sentimento de orgulho e de pertencer à organização

- 37. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE
- 38. Identifico-me com os valores do Tribunal
- 39. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral
- 40. Sinto-me parte integrante desta instituição
- 41. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo

Em relação à identidade com a justiça eleitoral, apresente comentários e sugestões

### **Responda apenas com uma palavra**

O que o TRE-SE tem de mais positivo?

O que o TRE-SE tem de mais negativo?

**Data de Envio:**

30/07/2025 09:58:07

**De:**

TRE-SE/COMITÊ GESTOR DO CLIMA ORGANIZACIONAL <cgco@tre-se.jus.br>

**Para:**

cgco@tre-se.jus.br  
jurene.santos@tre-se.jus.br

**Assunto:**

Resultado PCO 2025

**Mensagem:**

Prezadas(os),

Encaminho o relatório com os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional - 2025 para ciência.  
Aproveito para convidá-los a assistir a Apresentação dos Resultados da Pesquisa de Clima Organizacional 2025

Data: 01/08/2025

Horário: 10:30 às 11:30h

Local: Auditório Dr. Luiz Magalhães (miniauditório)

Att.

Christiane Mello

**Anexos:**

Informacao\_1733298.pdf

Relatorio\_1733310\_RESULTADOS\_PCO\_2025.pdf