



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 2023
SGP/COASA/SEASA/PSICOLOGIA

Resultados Gerais
Novembro 2023



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. METODOLOGIA.....	13
3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA	17
3.1 Gênero	17
3.2 Faixa etária	18
3.3 Tempo de Serviço	19
3.4 Lotação.....	20
3.5 Cargo	21
3.6 Escolaridade.....	22
4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO	23
5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR FATORES	24
6. RESULTADOS DISCRIMINADOS DOS FATORES CONSTITUINTES.....	28
6.1 Relação com o trabalho.....	28
6.2 Condições de trabalho.....	32
6.3 Comunicação interna.....	36
6.4 Reconhecimento e Desenvolvimento.....	40
6.5 Qualidade de vida.....	45
6.6 Relacionamento interpessoal.....	49
6.7 Liderança e gestão de pessoas.....	57
6.8 Identidade com a Justiça Eleitoral.....	64
7. ANÁLISE QUALITATIVA: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.....	69
8. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES	71
9. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	73
10.MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	73
11. CONCLUSÕES.....	74
ANEXO I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional	75



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 proporcione a efetividade dos projetos das ações desenvolvidas na Secretaria de Gestão



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

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 obedecerá as 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



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

No Ciclo de 2021, atendendo à [Resolução TRE-SE 170/16](#), a COASA/SEASA/PSICOLOGIA convidou os servidores a participarem de Grupos Focais com o objetivo de discutir e sugerir ações de melhorias para aperfeiçoar os fatores do Clima Organizacional que apresentaram um índice de favorabilidade abaixo de 70% (setenta por cento).

Dos encontros realizados, foi proposta e aprovada uma [Pesquisa Qualitativa de Aprofundamento do Clima Organizacional.pdf](#) com o objetivo de:

- Compreender os fatores percebidos como negativos em relação à dinâmica organizacional que podem gerar fonte de mal-estar aos servidores;
- Desenvolver e implementar ações que diminuam os índices de insatisfação e promovam qualidade de vida e bem-estar aos servidores;
- Aprimorar, de forma permanente, a Gestão de Pessoas, as Relações Socioprofissionais e a Organização do Trabalho.

A pesquisa foi realizada e seus dados e conteúdos foram analisados, consolidados e apresentados ao Comitê Gestor do Clima Organizacional – CGCO com as descrições detalhadas de pontos negativos, sentimentos relacionados e ações de melhoria propostas para os 10 (dez) fatores de insatisfação, com a idéia de analisar as principais propostas de melhoria e definir os projetos e ações institucionais para a melhoria do clima organizacional [Resultados Pesquisa Aprofundamento.pdf](#)

Como deliberação para a reunião com o Comitê Gestor do Clima Organizacional – CGCO, foi gerado um relatório, pela DG, com as principais observações sobre o instrumento e seus resultados, encerrando-se assim o ciclo da pesquisa de 2021 [Relatório.pdf](#)



No intuito de aprimorar cada vez mais a Gestão do Clima Organizacional e, atendendo às observações feitas por alguns membros do Comitê Gestor em reunião realizada no dia 26/07/23, ficou decidido que, para o ciclo de 2023, fossem reincluídos fatores utilizados em pesquisas anteriores, outros excluídos, modificados ou deslocados que, mesmo mantidos no instrumento em pesquisas anteriores, têm apresentado inconsistências e não contemplam o objetivo da pesquisa ou a dimensão do ambiente de trabalho a ser analisado. De resto, foi seguido o mesmo padrão de anos anteriores, com o objetivo de possibilitar a comparação e avaliação dos índices de favorabilidade ao longo dos anos. A pesquisa de clima foi realizada via On-line, através do aplicativo Google Docs, ao longo do mês de outubro e novembro de 2023.

Os fatores reincluídos, excluídos, modificados e/ou deslocados por se entender que não estavam contemplando o objetivo da dimensão a ser analisada são os seguintes:

Dimensão Condições de Trabalho

(Identificação do grau de conforto as instalações físicas e ergonômicas de trabalho)

Pesquisas anteriores	2023
O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.)	Fator modificado – O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.). Texto atualizado
O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos	Fator modificado – O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, temperatura, acústica, espaço, limpeza, etc) Texto atualizado



As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso	Fator excluído Texto não contempla a dimensão condições de trabalho, tem relação com a comunicação.
As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada	Fator excluído Texto não contempla a dimensão condições de trabalho, tem relação com a gestão de pessoas.
O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade	Fator excluído Texto não contempla a dimensão condições de trabalho, tem relação com qualidade de vida e bem-estar do servidor.
	Fator reincluído – Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho. Texto utilizado em pesquisas anteriores
	Fator reincluído – Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida). Texto utilizado em pesquisas anteriores

Dimensão Comunicação Interna

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

Pesquisas anteriores	2023
Fico sabendo das informações através de conversas informais	Fator excluído – Tem apresentado tendência para respostas negativas.



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)

Pesquisas anteriores	2023
Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	Fator excluído – Tem apresentado tendência para respostas positivas.
	Fator deslocado – tenho autonomia para realizar o meu trabalho. Texto utilizado na dimensão Liderança e Gestão de Pessoas, mas que contempla a dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento.
Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades	Fator modificado – Os cursos e treinamentos são adequados para as minhas necessidades e desenvolvimento profissional Textos atualizados

Dimensão Relacionamento Interpessoal

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

Pesquisas anteriores	2023
	Fator reincluído – Sinto-me bem integrada (o) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade Texto utilizado em pesquisas anteriores



	<p>Fator reincluído – Sinto-me acolhida (o) e apoiada (o) pelos colegas no dia a dia de trabalho</p> <p>Texto utilizado em pesquisas anteriores</p>
--	--

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)

Pesquisas anteriores	2023
Tenho autonomia para realizar o meu trabalho.	Fator deslocado – texto contempla a dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento.
Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.) Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	Fator modificado – Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional e aplicá-lo no trabalho Texto atualizado
	Fator reincluído – Os gestores, em geral, são guiados por valores éticos e de respeito aos servidores Texto utilizado em pesquisas anteriores



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

A seguir, o cronograma de atividades apresentado e autorizado pela DG:

ATIVIDADES	DATAS PREVISTAS
I – Planejamento/elaboração/revisão do instrumento de pesquisa de clima organizacional, desenvolvido pela Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios – COASA/SEASA/PSICOLOGIA, com a ciência da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e Diretoria-Geral – DG;	07/08 a 12/09/23
II – Divulgação e sensibilização dos servidores para participar da pesquisa, através dos diversos meios de comunicação disponíveis;	18/09 a 31/10/23
III – Aplicação do instrumento via on-line (Google docs);	09/10 a 17/11/23
IV – Análise e consolidação dos dados estatísticos;	06/11 a 30/11/23
V – Comunicação e publicação dos resultados na internet;	04/12/23
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%;	08/01 a 29/03/24
VII – Submissão ao Comitê Gestor sobre a definição de projetos e ações institucionais para a melhoria do clima organizacional;	12 a 26/04/24
VIII – Encaminhamento dos projetos e ações pelas unidades designadas pelo Comitê Gestor;	03 a 31/05/24
IX – Avaliação dos resultados dos projetos e ações de melhoria.	Novo ciclo 2025



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

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.



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 – 2023, 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.

Dimensões	Fatores
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 8. Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)



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

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/PSICOLOGIA

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: O **Índice de Favorabilidade por Fatores**, que representa o percentual total do intervalo favorável de cada fator; o **Índice de Favorabilidade por Dimensão**, que representa a média do percentual do intervalo favorável de todas os fatores constituintes de cada dimensão e o **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.

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.



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

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, 98 (noventa e oito) servidores responderam ao questionário on-line, percentual bastante 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 56,1% na pesquisa, totalizando 55 respondentes, seguidos das mulheres que totalizaram 42,9% dos participantes, conforme Tabela 1 e Gráfico 1.

Gênero	Amostra	Percentual
Homens	55	56,1%
Mulheres	42	42,9%
Não informou	1	02,0%

Tabela 1 – Gênero

Gênero
98 respostas

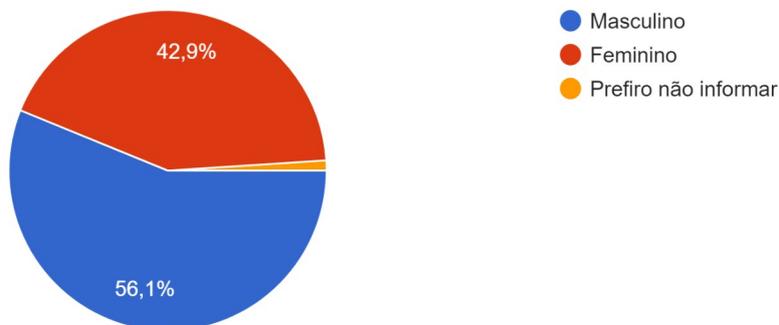


Gráfico 1 – Gênero



3.2 Faixa Etária

Os participantes com a faixa etária acima de 50 anos tiveram maior participação na pesquisa, com 48,0%, seguidos da faixa etária de 41 a 50 anos, com 34,7%, conforme Tabela 2 e Gráfico 2.

Faixa Etária	Amostra	Percentual
Até 21 anos	1	01,0%
De 21 a 30 anos	3	03,1%
De 31 a 40 anos	12	12,2%
De 41 a 50 anos	34	34,7%
Acima de 50	47	48,0%
Não informou	1	01,0%

Tabela 2 – Idade

Faixa etária
98 respostas

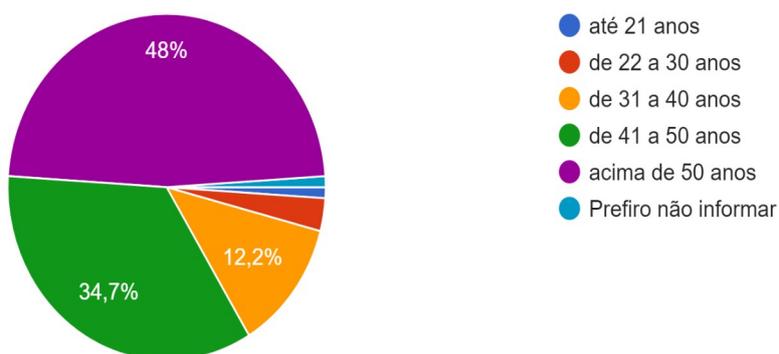


Gráfico 2 – Idade



3.3 Tempo de Serviço

A maioria dos respondentes possui tempo de serviço acima de 20 anos, com 34,7% de representação, seguidos por tempo de serviço entre 16 e 20, com 26,5%, conforme Tabela 3 e Gráfico 3.

Tempo de serviço	Amostra	Percentual
De 1 a 10 anos	18	18,4%
De 11 a 15 anos	16	16,3%
De 16 a 20 anos	26	26,5%
Acima de 20 anos	34	34,7%
Não informou	4	04,1%

Tabela 3 – Tempo de serviço

Tempo de serviço

98 respostas

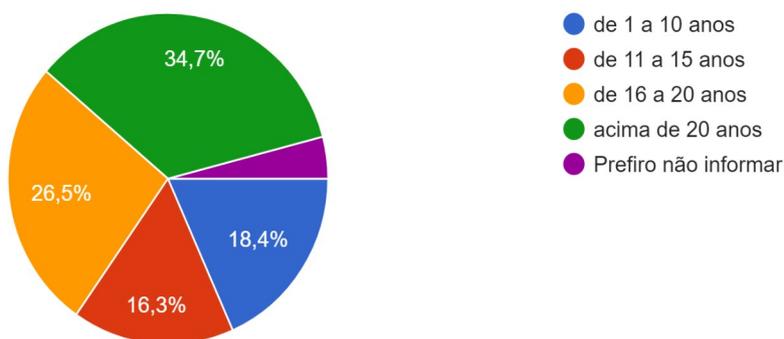


Gráfico 3 – Tempo de serviço



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 72 respondentes lotados na Sede, representando 73,5% das respostas, seguidos de 25 servidores lotados nas ZE's, correspondendo a 25,5% das respostas de acordo com a Tabela 4 e Gráfico 4.

Unidade de lotação	Amostra	Percentual (%)
Sede	72	73,5%
Zonas Eleitorais	25	25,5%
Não informou	1	01,0%

Tabela 4 – Lotação

Lotação

98 respostas

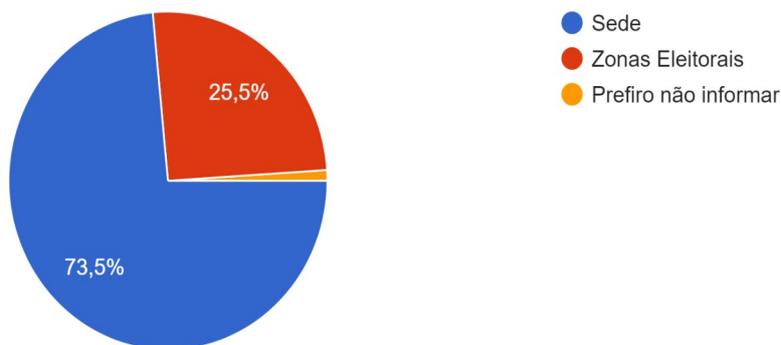


Gráfico 4 – Lotação



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

3.5 Cargo

Com relação aos cargos, 44,9% constituiu-se de Técnicos Judiciários seguido de Analistas Judiciário, totalizando 36,7%. Ainda, 17,3% denominou-se como “outros”, grupo de removidos, requisitados, cedidos ou sem vínculo.

Cargo	Amostra	Percentual
Analista Judiciário	36	36,7%
Técnico Judiciário	44	44,9%
Outros	17	17,3%
Não informou	1	01,0%

Tabela 5 – Cargo

Cargo
98 respostas

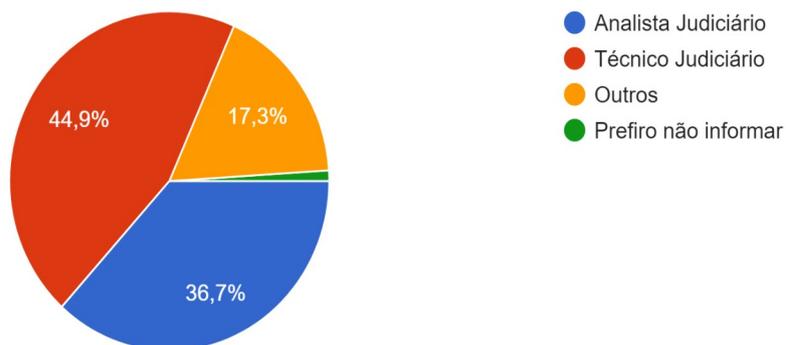


Gráfico 5 – Cargo



3.5 Escolaridade

Com relação à escolaridade, 63,3% apresenta especialização seguido de colaboradores com 3º grau completo, totalizando 22,4%, percentual que indica participação de um possível grupo de requisitados interessados em participar da pesquisa.

Cargo	Amostra	Percentual
2º Grau	2	02,0%
3º Grau incompleto	5	05,1%
3º Grau completo	22	22,4%
Especialização	62	63,3%
Mestrado	4	04,1%
Doutorado	2	02,1%
Não informou	1	01,0%

Tabela 6 – Escolaridade

Escolaridade

98 respostas

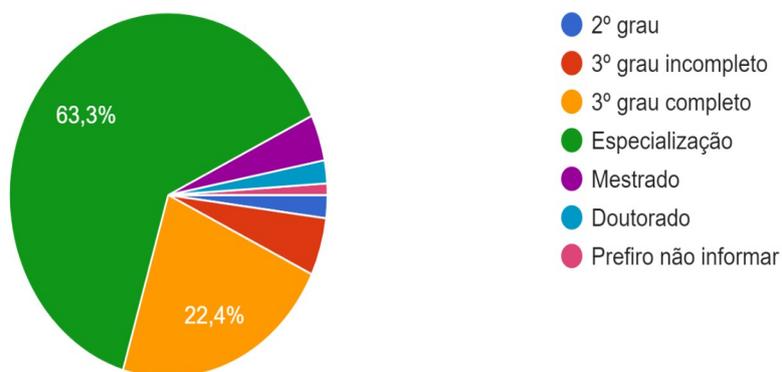


Gráfico 6 – Escolaridade



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	88,25%
Condições de Trabalho	91,27%
Comunicação Interna	73,47%
Reconhecimento e Desenvolvimento	78,36%
Qualidade de Vida	85,97%
Relacionamento Interpessoal	88,50%
Liderança e Gestão de Pessoas	87,31%
Identidade com a Justiça Eleitoral	92,06%
Média Total	85,62%

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
DIMENSÃO RELAÇÃO COM O TRABALHO	88,25%
1. Gosto do trabalho que realizo	85,7%
2. O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades	85,7%
3. Vejo sentido nas atividades que realizo	85,7%
4. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas	95,9%
DIMENSÃO CONDIÇÕES DE TRABALHO	91,27%
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (estações de trabalho, atualizações tecnológicas, internet, impressoras, materiais de escritório, etc.)	92,8%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações físicas e equipamentos (iluminação, temperatura, acústica, espaço, limpeza, etc)	92,8%



7. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho	88,7%
8. Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)	90,8%
DIMENSÃO COMUNICAÇÃO INTERNA	73,47%
9. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	74,50%
11. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	88,8%
11. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	69,4%
12. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	61,20%
DIMENSÃO RECONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO	78,36%
13. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	75,5%
14. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	91,8%
15. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	79,6%
16. Os cursos e treinamentos são adequados para as minhas necessidades e desenvolvimento profissional	88,7%
17. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	56,2%
DIMENSÃO QUALIDADE DE VIDA	85,97%
18. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, psicológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	89,8%
19. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	81,6%



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	87,8%
21. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de bem-estar e melhoria na qualidade de vida no trabalho	84,7%
DIMENSÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	88,5%
22. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas	92,8%
23. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	90,8%
24. Confio nas pessoas com as quais trabalho	90,8%
25. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	75,5%
26. Sinto-me bem integrada (o) às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade	88,8%
27. Sinto-me acolhida (o) e apoiada (o) pelos colegas no dia a dia de trabalho	92,8%
28. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)	90,8%
29. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores	85,7%
DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS	87,31%
30. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional e aplicá-lo no trabalho	87,8%
31. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	84,7%
32. Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	84,7%



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

33. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	88,7%
34. Sinto-me respeitado(a) por minha chefia	90,8%
35. Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe	90,8%
36. Os gestores, em geral, são guiados por valores éticos e de respeito aos servidores	84,7%
DIMENSÃO IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL	92,06%
37. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	90,8%
38. Identifico-me com os valores do Tribunal	92,9%
39. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	99,0%
40. Sinto-me parte integrante desta instituição	92,8%
43. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo	89,8%

Tabela 7 – Índices de Favorabilidade por Fatores



6. RESULTADOS DISCRIMINADOS DOS FATORES CONSTITUINTES

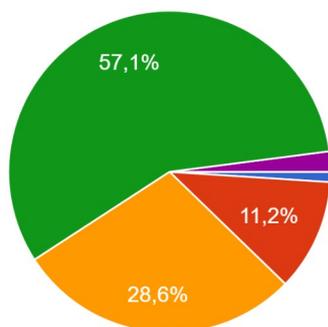
6.1 Dimensão Relação com o Trabalho

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

Escala	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 12,2%
Discordo mais que concordo	11	11,2%	
Concordo mais que discordo	28	28,6%	Intervalo + 85,7%
Concordo totalmente	56	57,1%	
Não tenho opinião formada	2	02,0%	

Gosto do trabalho que realizo

98 respostas



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



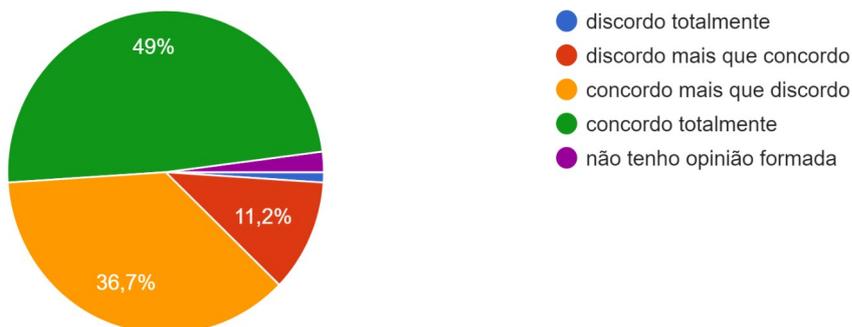
Dimensão Relação com o Trabalho

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

Escala	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 12,2%
Discordo mais que concordo	11	11,2%	
Concordo mais que discordo	36	36,7%	Intervalo + 85,7%
Concordo totalmente	48	49,0%	
Não tenho opinião formada	2	02,0%	

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

98 respostas



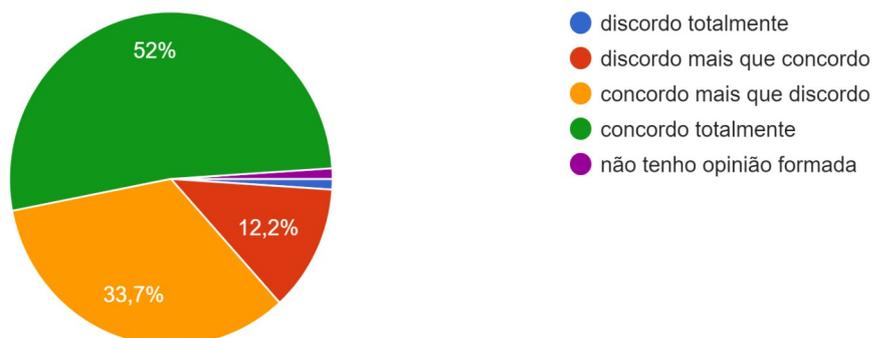


Dimensão Relação com o Trabalho Fator 3 “Vejo sentido nas atividades que realizo”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 13,2%
Discordo mais que concordo	12	12,2%	
Concordo mais que discordo	38	33,7%	Intervalo + 85,7%
Concordo totalmente	35	52,0%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

Vejo sentido nas atividades que realizo

98 respostas





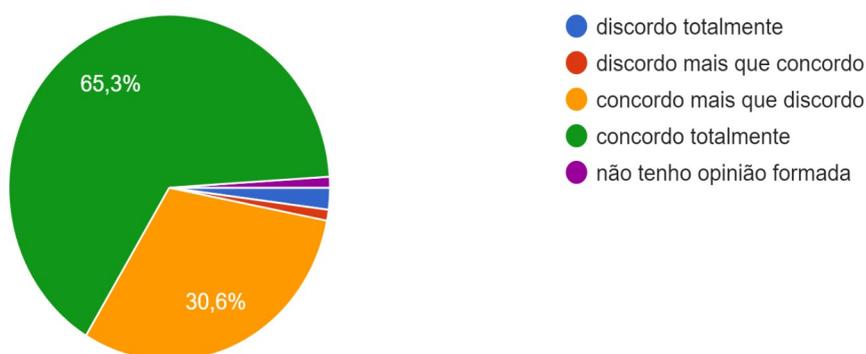
Dimensão Relação com o Trabalho

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 03,0%
Discordo mais que concordo	2	02,0%	
Concordo mais que discordo	30	30,6%	Intervalo + 95,9%
Concordo totalmente	64	65,3%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

O meu local de trabalho exige planejamento e divisão de tarefas

98 respostas





6.2 Dimensão Condições de Trabalho

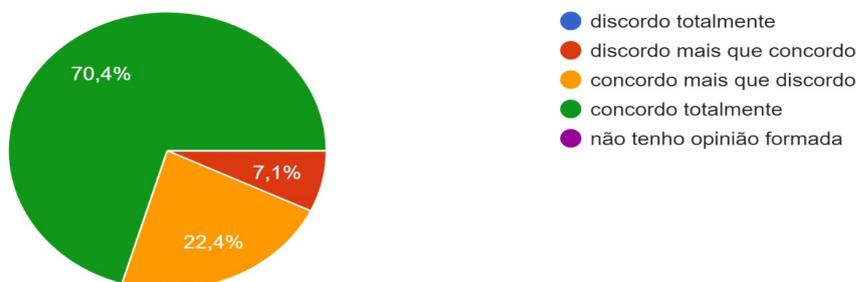
Dimensão Condições de Trabalho

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 = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 7,1%
Discordo mais que concordo	7	07,1%	
Concordo mais que discordo	26	22,4%	Intervalo + 92,8%
Concordo totalmente	54	70,4%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

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

98 respostas





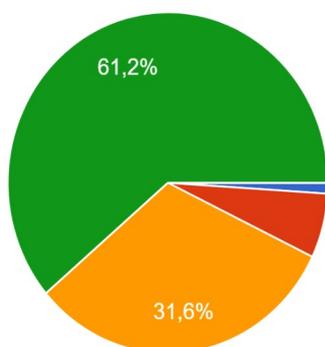
Dimensão Condições de Trabalho

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

Respostas	Amostra =98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 7,1%
Discordo mais que concordo	6	06,1%	
Concordo mais que discordo	31	31,6%	Intervalo + 92,8%
Concordo totalmente	60	61,2%	
Não tenho opinião formada	0	0,0%	

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

98 respostas



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



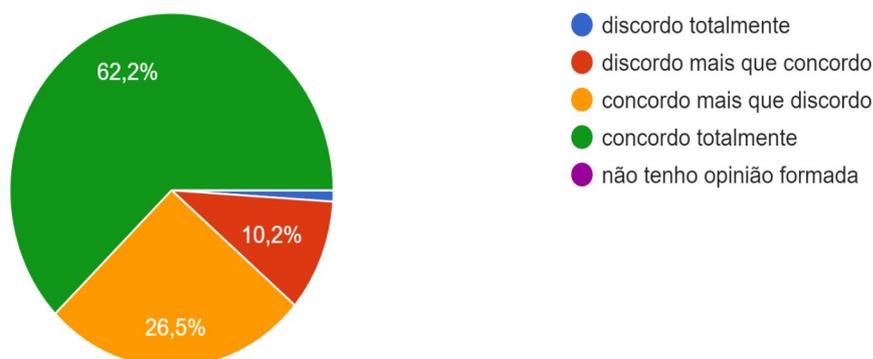
Dimensão Condições de Trabalho

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	01,0%	Intervalo - 11,2%
Discordo mais que concordo	9	10,2%	
Concordo mais que discordo	26	26,5%	Intervalo + 88,7%
Concordo totalmente	61	62,2%	
Não tenho opinião formada	0	0,00	

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

98 respostas





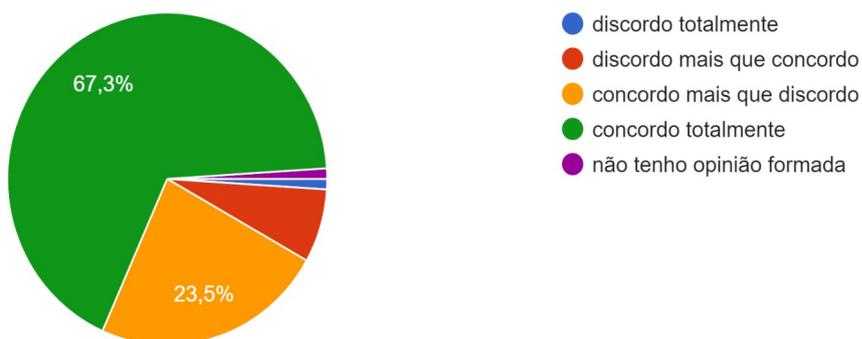
Dimensão Condições de Trabalho

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 8,1%
Discordo mais que concordo	7	07,1%	
Concordo mais que discordo	23	23,5%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	66	67,3%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

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

98 respostas



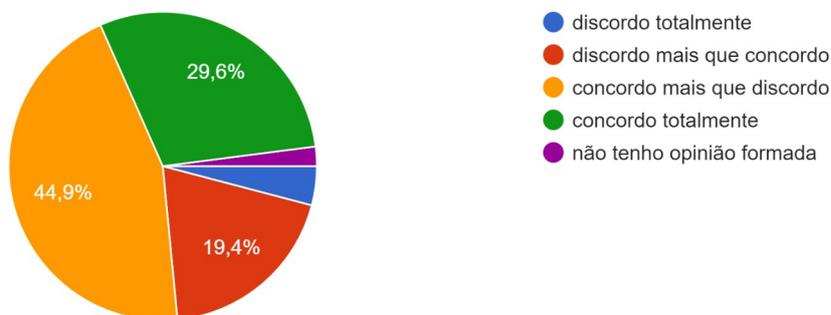


6.3 Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,1%	Intervalo - 23,5%
Discordo mais que concordo	19	19,4%	
Concordo mais que discordo	44	44,9%	Intervalo + 74,5%
Concordo totalmente	29	29,6%	
Não tenho opinião formada	2	02,0%	

No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação
98 respostas





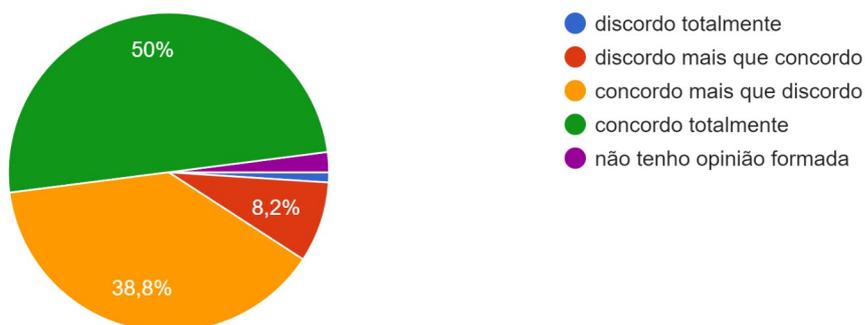
Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 9,2%
Discordo mais que concordo	8	08,2%	
Concordo mais que discordo	38	38,8%	Intervalo+ 88,8%
Concordo totalmente	49	50,0%	
Não tenho opinião formada	2	02,0%	

Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE

98 respostas





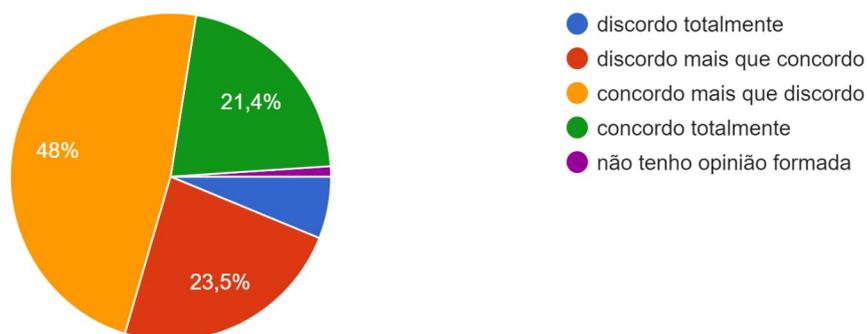
Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,1%	Intervalo - 29,6%
Discordo mais que concordo	23	23,5%	
Concordo mais que discordo	47	48,0%	Intervalo + 69,4%
Concordo totalmente	21	21,4%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

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

98 respostas





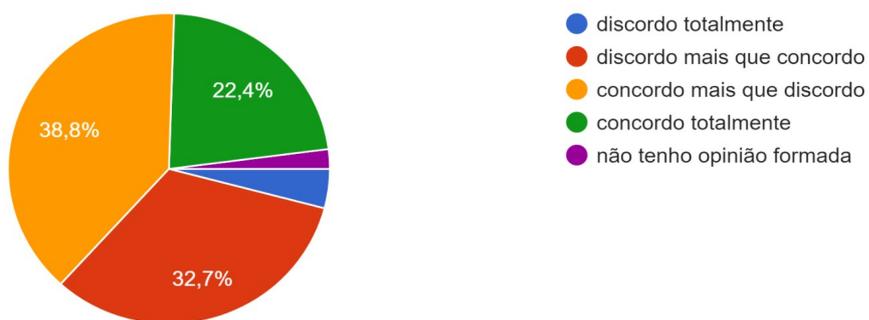
Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,1%	Intervalo - 36,8%
Discordo mais que concordo	32	32,7%	
Concordo mais que discordo	38	38,8%	Intervalo + 61,2%
Concordo totalmente	22	22,4%	
Não tenho opinião formada	2	02,0%	

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

98 respostas





6.4 Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

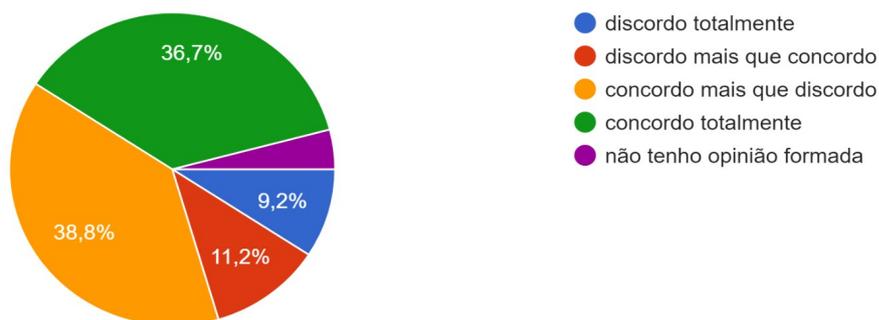
Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

Fator 13 “Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	9	09,2%	Intervalo - 20,4%
Discordo mais que concordo	11	11,2%	
Concordo mais que discordo	38	38,8%	Intervalo + 75,5%
Concordo totalmente	36	36,7%	
Não tenho opinião formada	4	04,1%	

Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho

98 respostas



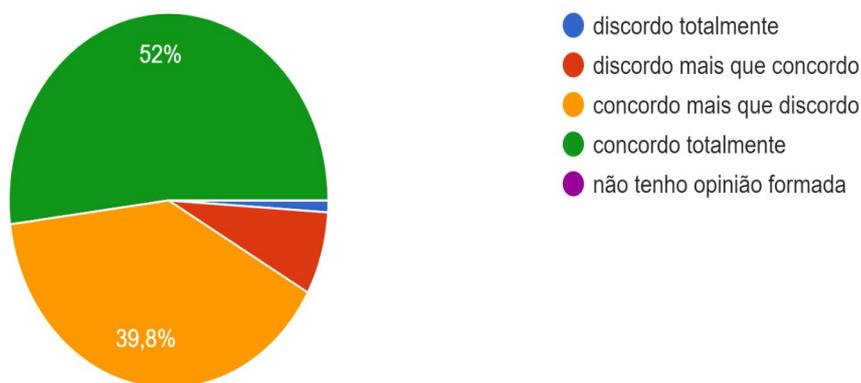


Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento Fator 14 “Tenho autonomia para realizar meu trabalho”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 8,2%
Discordo mais que concordo	15	07,1%	
Concordo mais que discordo	39	39,8%	Intervalo + 91,8%
Concordo totalmente	51	52,0%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

Tenho autonomia para realizar meu trabalho

98 respostas





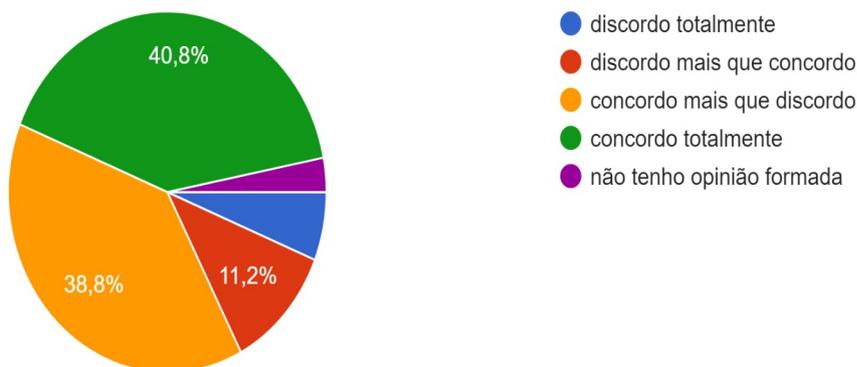
Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,1%	Intervalo - 17,3%
Discordo mais que concordo	11	11,2%	
Concordo mais que discordo	38	38,8%	Intervalo + 79,6%
Concordo totalmente	40	40,8%	
Não tenho opinião formada	3	03,1%	

Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação

98 respostas





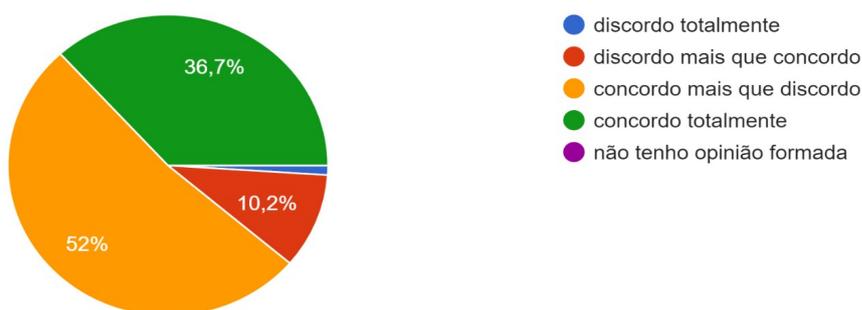
Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 11,2%
Discordo mais que concordo	10	10,2%	
Concordo mais que discordo	51	52,0%	Intervalo + 88,7%
Concordo totalmente	36	36,7%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

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

98 respostas





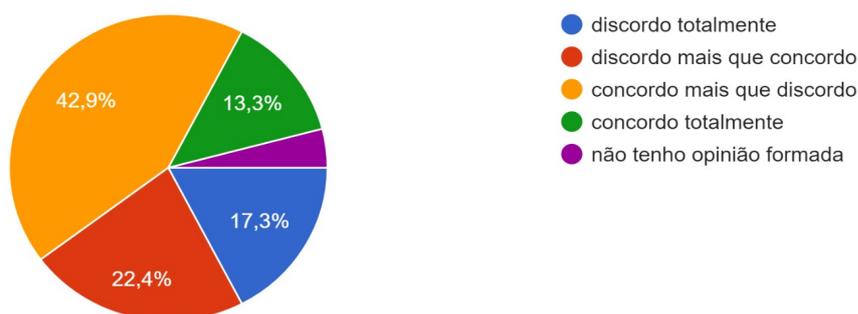
Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices -
Discordo Totalmente	17	17,3%	Intervalo - 39,7%
Discordo mais que concordo	22	22,4%	
Concordo mais que discordo	42	42,9%	Intervalo + 56,2%
Concordo totalmente	13	13,3%	
Não tenho opinião formada	4	04,1%	

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

98 respostas





6.5 Dimensão Qualidade de Vida

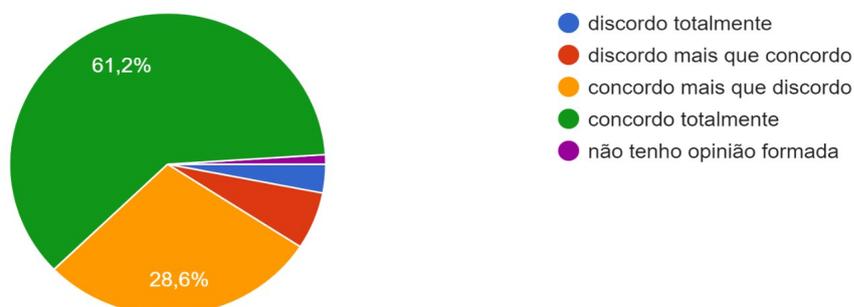
Dimensão Qualidade de Vida

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 = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,1%	Intervalo - 9,2%
Discordo mais que concordo	6	06,1%	
Concordo mais que discordo	28	28,6%	Intervalo 89,8%
Concordo totalmente	60	61,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

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

98 respostas





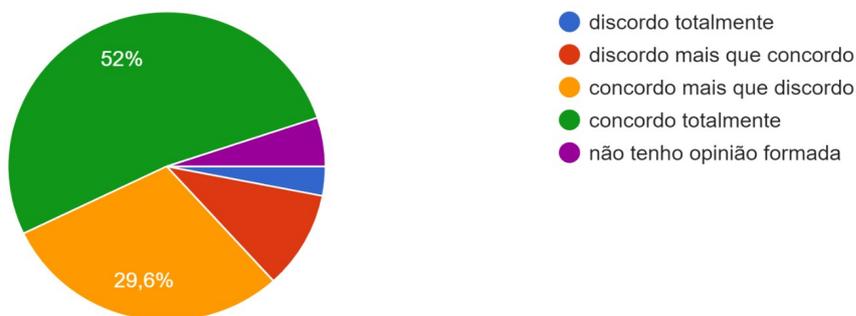
Dimensão Qualidade de Vida

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices - Intervalo - 13,3%
Discordo Totalmente	3	03,1%	
Discordo mais que concordo	10	10,2%	
Concordo mais que discordo	29	29,6%	Intervalo + 81,6%
Concordo totalmente	51	52,0%	
Não tenho opinião formada	5	05,1%	

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

98 respostas





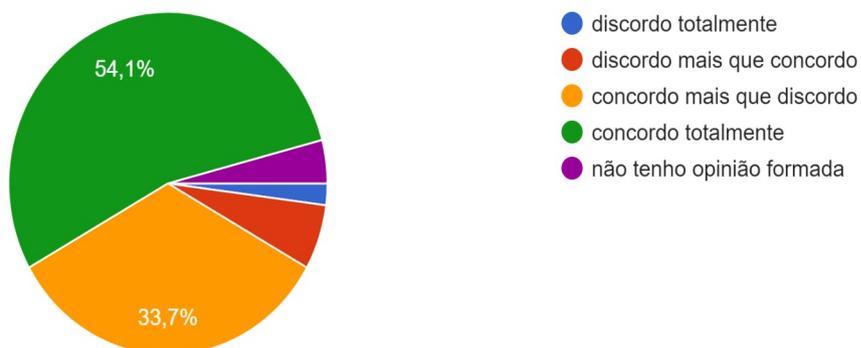
Dimensão Qualidade de Vida

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,0%	Intervalo - 08,1%
Discordo mais que concordo	6	06,1%	
Concordo mais que discordo	33	33,7%	Intervalo + 87,8%
Concordo totalmente	53	54,1%	
Não tenho opinião formada	4	04,1%	

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

98 respostas





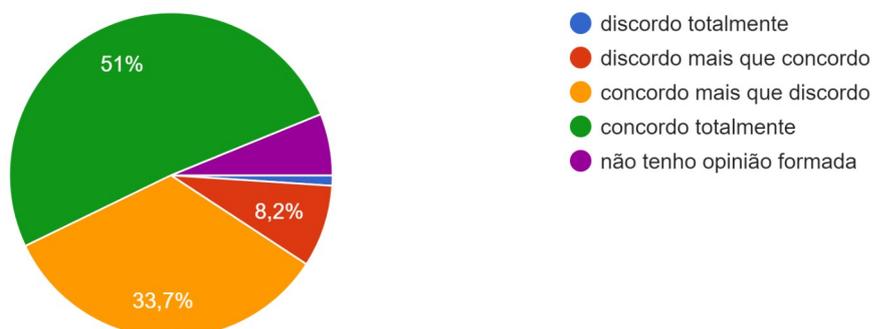
Dimensão Qualidade de Vida

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 = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 9,2%%
Discordo mais que concordo	8	08,2%	
Concordo mais que discordo	33	33,7%	Intervalo + 84,7%
Concordo totalmente	50	51,0%	
Não tenho opinião formada	6	06,1%	

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

98 respostas





6.6 Dimensão Relacionamento Interpessoal

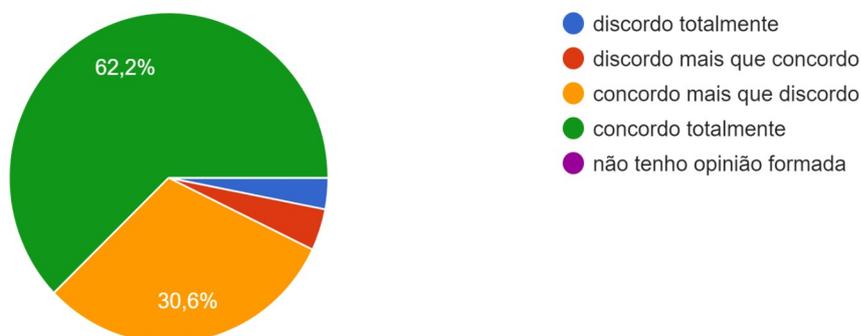
Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,1%	Intervalo - 07,2%
Discordo mais que concordo	4	04,1%	
Concordo mais que discordo	30	30,6%	Intervalo + 92,8%
Concordo totalmente	61	62,2%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

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

98 respostas





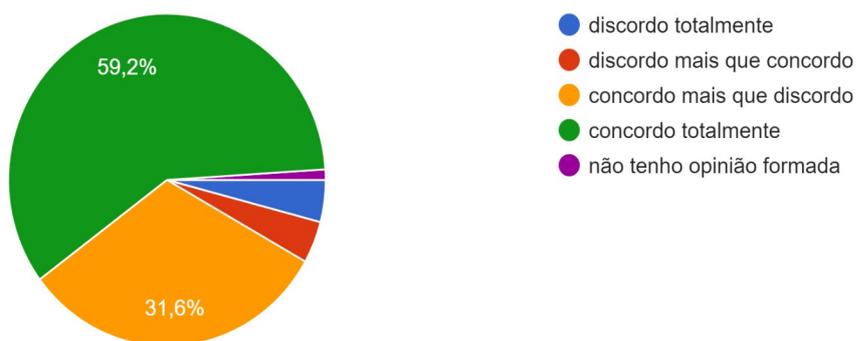
Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,1%	Intervalo - 08,2%
Discordo mais que concordo	4	04,1%	
Concordo mais que discordo	31	31,6%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	58	59,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados

98 respostas



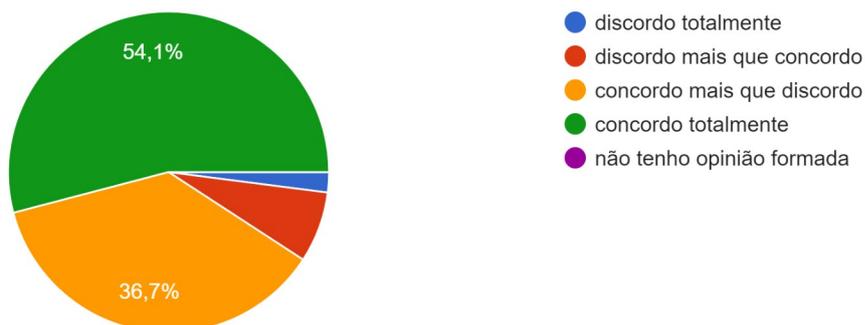


Relacionamento Interpessoal Fator 24 “Confio nas pessoas com as quais trabalho”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,0%	Intervalo - 09,1%
Discordo mais que concordo	7	07,1%	
Concordo mais que discordo	31	36,7%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	48	54,1%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

Confio nas pessoas com as quais trabalho

98 respostas





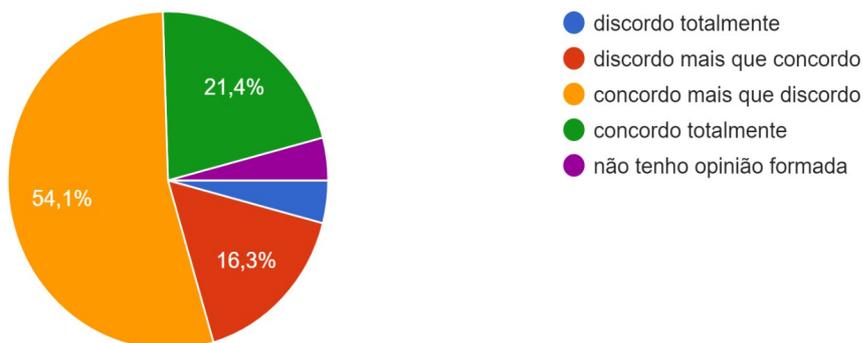
Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,1%	Intervalo - 20,4%
Discordo mais que concordo	16	16,3%	
Concordo mais que discordo	53	54,1%	Intervalo + 75,5%
Concordo totalmente	21	21,4%	
Não tenho opinião formada	4	04,1%	

Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE

98 respostas





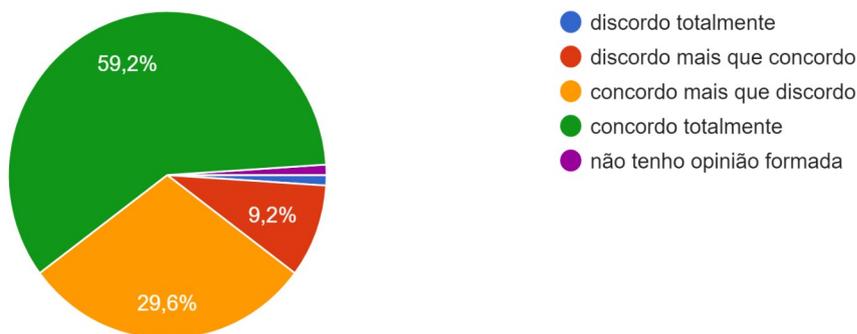
Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 10,2%
Discordo mais que concordo	9	09,2%	
Concordo mais que discordo	29	29,6%	Intervalo + 88,8%
Concordo totalmente	58	59,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

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

98 respostas





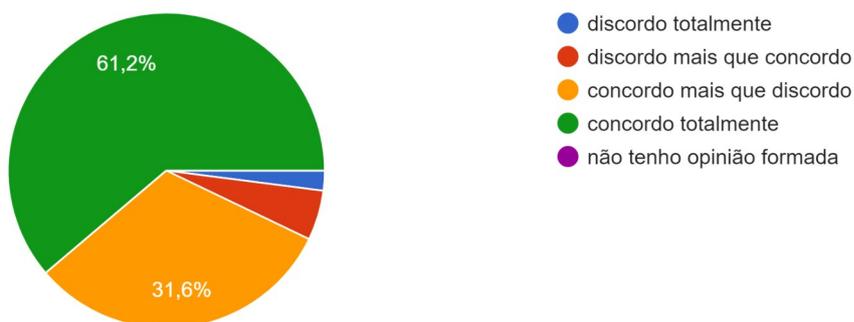
Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,0%	Intervalo - 7,1%
Discordo mais que concordo	5	05,1%	
Concordo mais que discordo	31	31,6%	Intervalo + 92,8%
Concordo totalmente	60	61,2%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

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

98 respostas





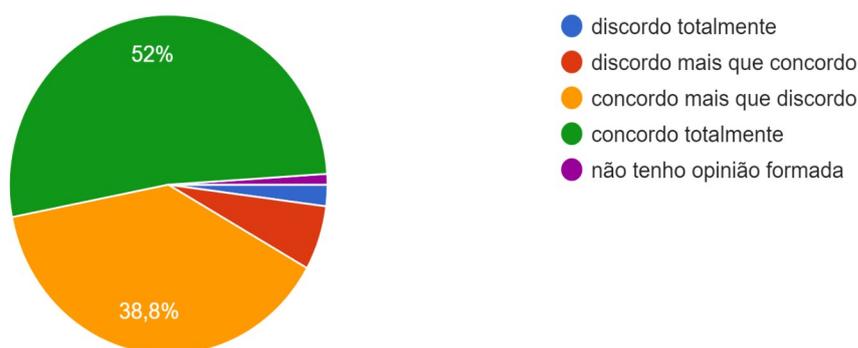
Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,0%	Intervalo - 8,1%
Discordo mais que concordo	6	06,1%	
Concordo mais que discordo	38	38,8%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	51	52,0%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

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

98 respostas





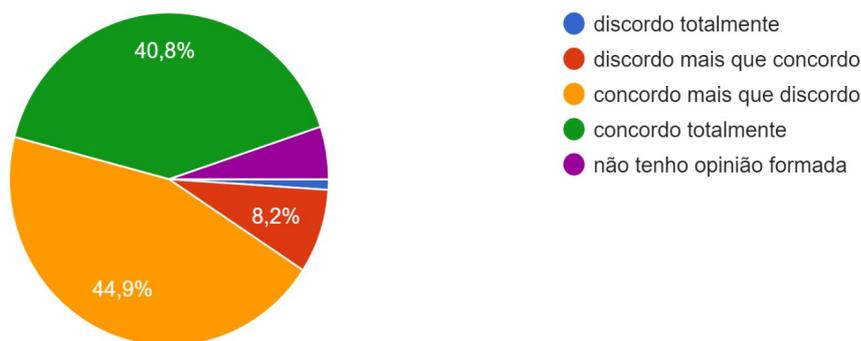
Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 9,2%
Discordo mais que concordo	8	08,2%	
Concordo mais que discordo	44	44,9%	Intervalo + 85,7%
Concordo totalmente	40	40,8%	
Não tenho opinião formada	5	05,1%	

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

98 respostas





6.7 Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

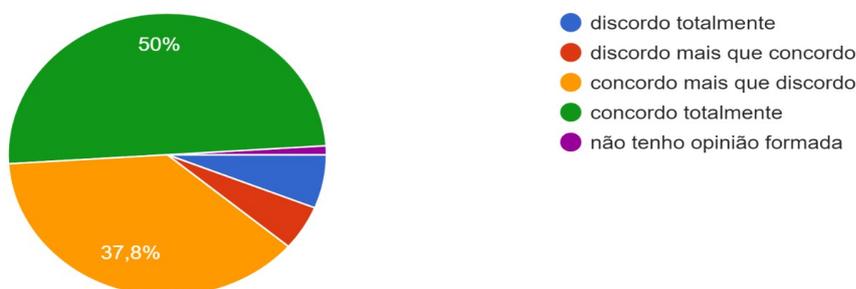
Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,1%	Intervalo - 11,2%
Discordo mais que concordo	5	05,1%	
Concordo mais que discordo	37	37,8%	Intervalo + 87,8%
Concordo totalmente	49	50,0%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

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

98 respostas



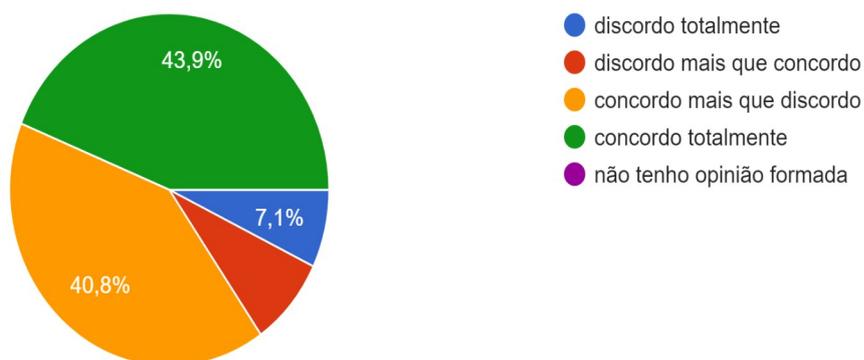


Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	7	07,1%	Intervalo - 15,3%
Discordo mais que concordo	8	08,2%	
Concordo mais que discordo	40	40,8%	Intervalo + 84,7%
Concordo totalmente	43	43,9%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

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



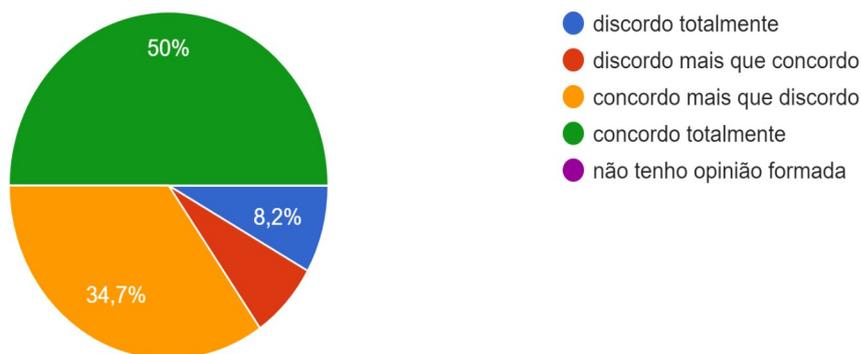


Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas Fator 32 “Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	8	08,2%	Intervalo - 15,3%
Discordo mais que concordo	7	07,1%	
Concordo mais que discordo	34	34,7%	Intervalo + 84,7%
Concordo totalmente	49	50,0%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe

98 respostas



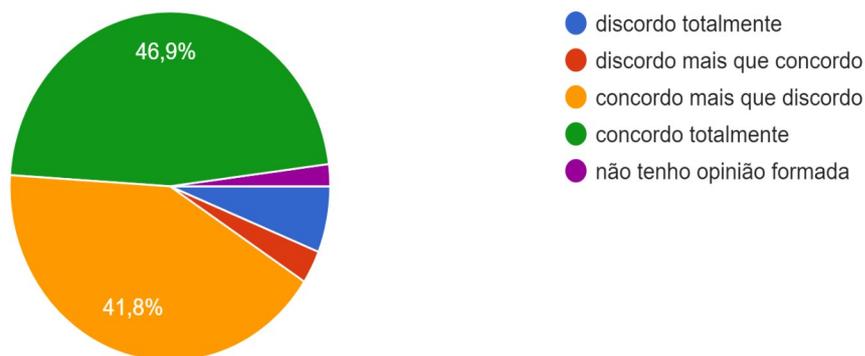


Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas Fator 33 “Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,1%	Intervalo - 09,2%
Discordo mais que concordo	3	03,1%	
Concordo mais que discordo	41	41,8%	Intervalo + 88,7%
Concordo totalmente	46	46,9%	
Não tenho opinião formada	2	02,0%	

Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia

98 respostas



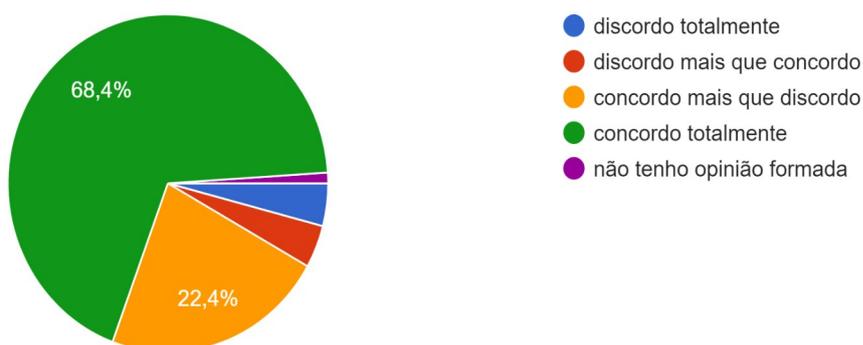


Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas Fator 34 “Sinto-me respeitada (o) por minha chefia”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,1%	Intervalo - 8,2%
Discordo mais que concordo	4	04,1%	
Concordo mais que discordo	22	22,4%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	67	68,4%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

Sinto-me respeitada (o) por minha chefia

98 respostas





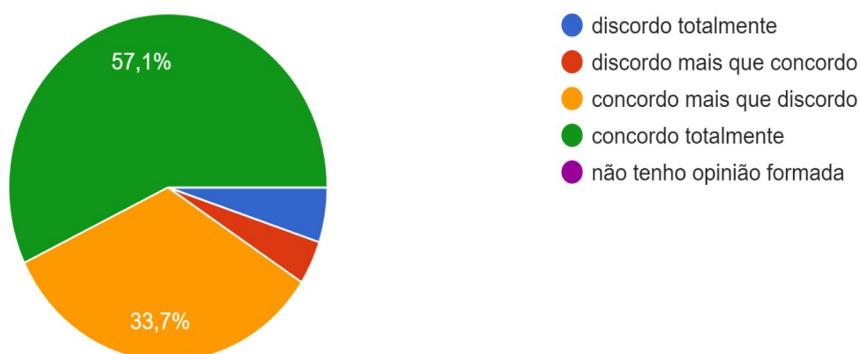
Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	5	05,1%	Intervalo - 9,2%
Discordo mais que concordo	4	04,1%	
Concordo mais que discordo	33	33,7%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	56	57,1%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe

98 respostas





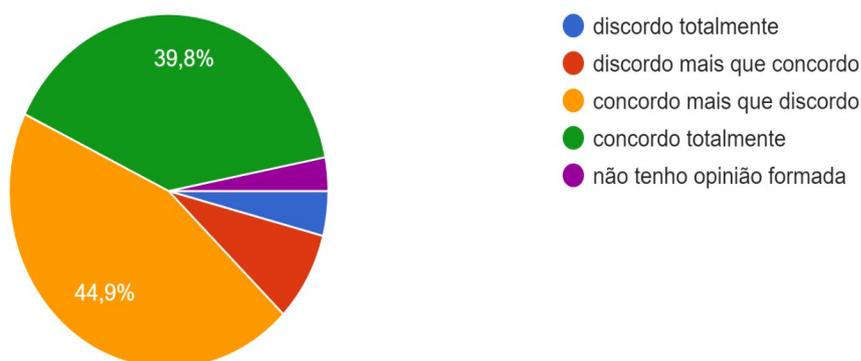
Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,1%	Intervalo - 12,3%
Discordo mais que concordo	8	08,2%	
Concordo mais que discordo	44	44,9%	Intervalo + 84,7%
Concordo totalmente	39	39,8%	
Não tenho opinião formada	3	03,0%	

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

98 respostas





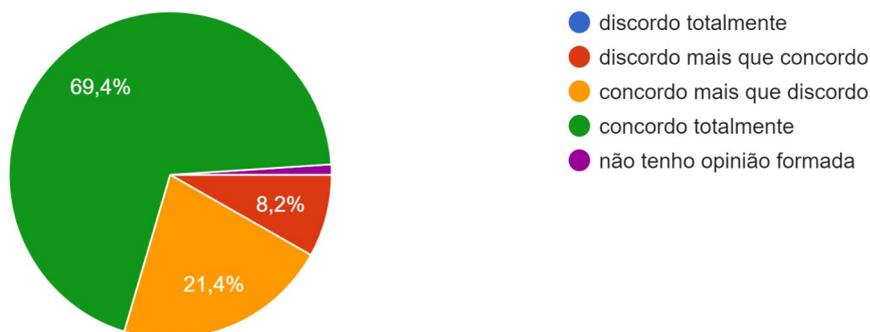
6.8 Dimensão Identidade Com a Justiça Eleitoral

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 8,2%
Discordo mais que concordo	8	08,2%	
Concordo mais que discordo	21	21,4%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	68	69,4%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE

98 respostas

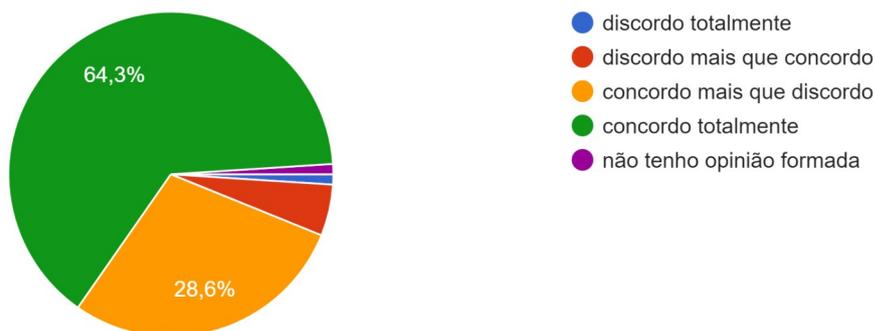




Identidade Com a Justiça Eleitoral Fator 38 “Identifico-me com os valores do Tribunal”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 6,1%
Discordo mais que concordo	5	05,1%	
Concordo mais que discordo	28	28,6%	Intervalo + 92,9%
Concordo totalmente	63	64,3%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

Identifico-me com os valores do Tribunal
98 respostas



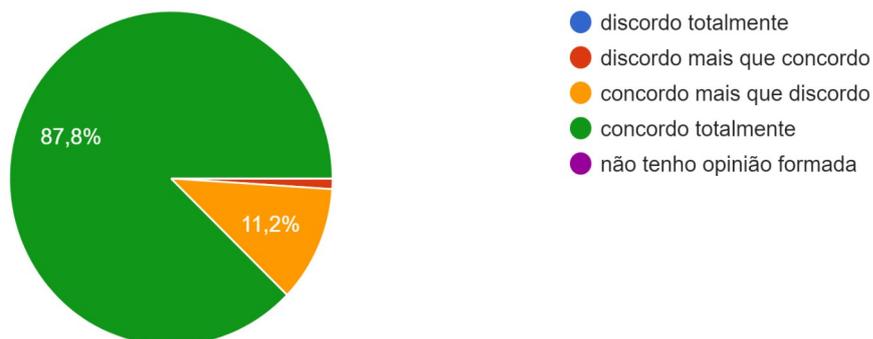


Identidade Com a Justiça Eleitoral Fator 39 “Preservo a imagem da Justiça Eleitoral”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 1,0%
Discordo mais que concordo	1	01,0%	
Concordo mais que discordo	11	11,2%	Intervalo + 99,0%
Concordo totalmente	86	87,8%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

Preservo a imagem da Justiça Eleitoral

98 respostas



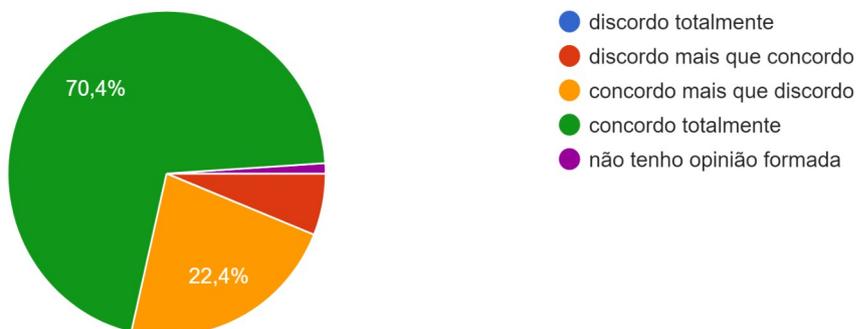


Identidade Com a Justiça Eleitoral Fator 40 “Sinto-me parte integrante desta instituição”

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 6,1%
Discordo mais que concordo	6	06,1%	
Concordo mais que discordo	22	22,4%	Intervalo + 92,8%
Concordo totalmente	69	70,4%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

Sinto-me parte integrante desta instituição

98 respostas





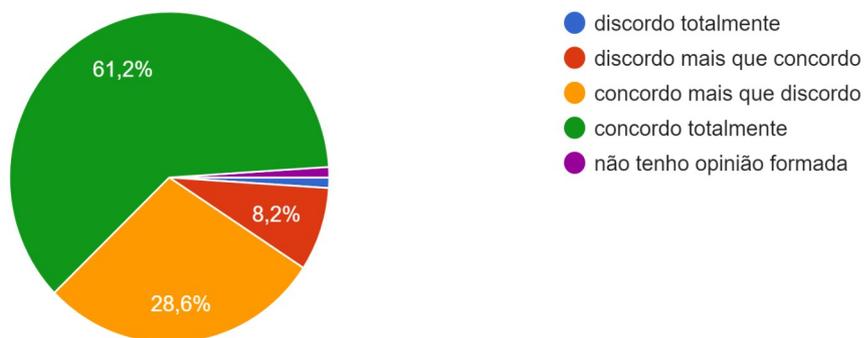
Identidade Com a Justiça Eleitoral

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

Respostas	Amostra = 98	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,0%	Intervalo - 09,2%
Discordo mais que concordo	8	08,2%	
Concordo mais que discordo	28	28,6%	Intervalo + 89,8%
Concordo totalmente	60	61,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,0%	

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

98 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, tanto em relação aos pontos positivos, quanto aos pontos negativos relacionados ao Tribunal, em geral, 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

Servidores	32
Credibilidade	18
Estrutura física	16
Ambiente de trabalho	14
Acolhimento	6
Respostas idiossincráticas*	9

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

Nº de Respostas – 98

* 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	
Valorização/Reconhecimento	30
Comunicação/ transparência	15
Ingerência política	15
Não tem/ não sabe	15
Respostas idiossincráticas*	23

Tabela 17 – Pergunta aberta: “O que o TRE tem de mais negativo. Responda com apenas uma palavra” -
Nº de Respostas Qualitativas – 98)

* respostas abaixo de 10%



8. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES

A tabela 18 apresenta uma comparação dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional – 2023 com as realizadas em anos anteriores

DIMENSÕES	2023	2021	2019	2017	2015	2013	2011	2009
Relação com o Trabalho	88,25%	86,75%	92,75%	78,63%	81,59%	85,13%	80,44%	75,00%
Condições de Trabalho	91,27%	83,72%	92,20%	71,96%	77,22%	81,83%	78,68%	56,00%
Comunicação Interna	73,47%	63,42%	72,20%	51,28%	43,88%	51,18%	50,37%	40,00%
Reconhecimento e Desenvolvimento	78,36%	66,25%	75,10%	46,58%	52,08%	63,83%	54,41%	46,00%
Qualidade de Vida	85,97%	81,90%	88,25%	62,18%	70,83%	77,17%	60,29%	56,00%
Relacionamento Interpessoal	88,50%	83,11%	89,83%	64,44%	67,13%	78,04%	78,82%	57,00%
Liderança e Gestão de Pessoas	87,31%	84,60%	86,25%	66,24%	70,66%	83,44%	80,32%	63,00%
Identidade com a Justiça Eleitoral	92,06%	93,48%	97,00%	71,28%	78,33%	84,50%	86,40%	79,50%
MÉDIA TOTAL	85,62%	80,40%	86,69%	64,07%	67,71%	75,34%	71,21%	59,06%

Tabela 18– Comparação com resultados de pesquisas anteriores



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

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 e do seu trabalho, suas relações com chefias e pares entre outras relações que afetam direta ou indiretamente o seu comportamento, podem mudar de acordo com as mudanças que ocorrem ao longo dos processos de trabalho. Resumindo, o clima é um retrato momentâneo, ou seja, 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.



9. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral	
39. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	99,0%
38. Identifico-me com os valores do Tribunal	92,5%
Dimensão Relação com o Trabalho	
4. O meu local de trabalho exige planejamento e divisão de tarefas	95,9%

Tabela 19 – Maiores índices de Favorabilidade

10. MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

Reconhecimento e Desenvolvimento	
17. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	56,2%
Comunicação Interna	
12. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	61,2%
11. Sou informado de quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	69,4%

Tabela 20 – Menores Índices de Favorabilidade



11. CONCLUSÕES

Os resultados da pesquisa de clima organizacional 2023, 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 85,62%, superando a meta do Planejamento Estratégico que é de 75%.

Também, apenas 3 (três) fatores constituintes apresentaram percentuais abaixo de 70% de favorabilidade, em contraposição com a pesquisa de 2021 que apresentaram 10 (dez) fatores, demonstrando melhorias nos processos de trabalho.

Com a tentativa de entender melhor a percepção negativa dos servidores com relação aos fatores do ambiente de trabalho que apresentaram índice de favorabilidade abaixo de 70% na pesquisa anterior, foi desenvolvida e aplicada, com o apoio dos grupos focais, uma pesquisa de aprofundamento do clima organizacional envolvendo 30 questões abertas, divididas entre os 10 (dez) fatores, com o objetivo de: Compreender os fatores percebidos como negativos em relação à dinâmica organizacional que podem gerar fonte de mal-estar aos servidores; Desenvolver e implementar ações que diminuam os índices de insatisfação e promovam qualidade de vida e bem-estar aos servidores e Aprimorar, de forma permanente, a Gestão de Pessoas, as Relações Socioprofissionais e a Organização do 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

ANEXO



Instrumento da Pesquisa de Clima Organizacional

Instrumento da Pesquisa de Clima Organizacional – 2023

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?

