



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE

# **RELATÓRIO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (Zonas Eleitorais e Sede)**

**NOVEMBRO DE 2009**

**Christiane Cavalcanti de Mello  
Analista Judiciária – Psicóloga**



## SUMÁRIO

1. Introdução e objetivo.....	03
2. Metodologia.....	04
3. Análise e discussão dos dados.....	05
3.1 Análise das Dimensões do Clima Organizacional.....	06
3.1.1. Zonas Eleitorais .....	08
Dimensão 1: Autonomia e Realização no Trabalho.....	09
Dimensão 2: Valorização e Reconhecimento.....	10
Dimensão 3: Motivação e Comprometimento.....	11
Dimensão 4: Identificação com a Instituição.....	12
Dimensão 5: Transparência.....	13
Dimensão 6: Relacionamento Interpessoal e Intergrupar.....	14
Dimensão 7: Condições de Trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida.....	15
Dimensão 8: Desenvolvimento Profissional.....	16
Dimensão 9: Relacionamento com a Chefia.....	17
Dimensão 10: Ética e Responsabilidade Social.....	18
3.1.2. Sede.....	19
Dimensão 1: Autonomia e Realização no Trabalho.....	20
Dimensão 2: Valorização e Reconhecimento.....	21
Dimensão 3: Motivação e Comprometimento.....	22
Dimensão 4: Identificação com a Instituição.....	23
Dimensão 5: Transparência.....	24
Dimensão 6: Relacionamento Interpessoal e Intergrupar.....	25
Dimensão 7: Condições de Trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida.....	26
Dimensão 8: Desenvolvimento Profissional.....	27
Dimensão 9: Relacionamento com a Chefia.....	28
Dimensão 10: Ética e Responsabilidade Social.....	29
3.2 Análise dos Pontos Fortes, Pontos Fracos e Sugestões.....	30
3.2.1. Zonas Eleitorais.....	31
Do que você mais gosta no seu trabalho?.....	31
Do que você menos gosta no seu trabalho?.....	31
Que pontos fortes você identifica no Tribunal?.....	32
Que pontos fracos você identifica no Tribunal?.....	32
Que sugestões você daria para que os problemas identificados fossem resolvidos?.....	32
3.2.2. Sede.....	33
Do que você mais gosta no seu trabalho?.....	33
Do que você menos gosta no seu trabalho?.....	33
Que pontos fortes você identifica no Tribunal?.....	34
Que pontos fracos você identifica no Tribunal?.....	34
Que sugestões você daria para que os problemas identificados fossem resolvidos?.....	34
4. Índice de Satisfação – ZONAS ELEITORAIS E SEDE.....	35
5. Considerações finais.....	36



## 1. Introdução e Objetivos

Como parte das ações do Planejamento Estratégico 2007-2012 do TRE-SE, a presente Pesquisa de Clima Organizacional foi realizada com todo o quadro de servidores efetivos deste Tribunal, após aprovação pela Direção-Geral, nos meses de junho, julho e agosto do ano de 2009 e teve como principais objetivos: indicar aspectos específicos de satisfação e/ou insatisfação experimentados pelos servidores em 10 (dez) dimensões do ambiente de trabalho e os fatores que lhes são constituintes; conhecer os Pontos Fortes e Pontos Fracos, tanto do conteúdo do trabalho em si, quanto da Instituição como um todo; levantar e categorizar as principais sugestões de melhoria para problemas eventualmente existentes. A partir dos resultados será possível reforçar os aspectos considerados satisfatórios; fornecer subsídios objetivos para o planejamento e implementação de mudanças no sentido de melhorar os aspectos considerados insatisfatórios; e, finalmente, alinhar os valores organizacionais às práticas administrativas.

A pesquisa foi aplicada, através de questionários impressos, contendo questões objetivas e subjetivas, e entregues em todas as 36 (trinta e seis) Zonas Eleitorais existentes no Estado de Sergipe, assim como em todas as unidades da Sede, situada na Capital.

A pesquisa contou com a participação de 56 (cinquenta e seis) servidores das Zonas Eleitorais, o que representou 86,1% do total de servidores efetivos lotados nas mesmas (65). Na Sede, um total de 95 (noventa e cinco) servidores, dentre todos os servidores, responderam a pesquisa, totalizando 57,6% do quantitativo do quadro (165).



## 2. Metodologia

Após as fases de planejamento da Pesquisa de Clima Organizacional, aprovação pela Direção-Geral do TRE-SE e do trabalho de divulgação/sensibilização da mesma, foram realizados contatos com os Cartórios Eleitorais para um agendamento de visita e aplicação da pesquisa, iniciando o processo em 01/06/09 e terminando em 05/08/09. (ver tabela).

Zonas Eleitorais	Data
13ª ZE - Laranjeiras	01/06/09
30ª e 35ª ZE's -Cristinápolis e Umbaúba	02/06/09
6ª e 4ª ZE's - Estância e Boquim	03/06/09
23ª e 10ª ZE's - Tobias Barreto e Itabaianinha	04/06/09
25ª e 19ª ZE's - Cedro de S. João e Propriá	05/06/09
20ª e 11ª ZE's - Riachuelo e Japarutuba	09/06/09
22ª e 33ª ZE's - Simão Dias e Poço Verde	10/06/09
14ª ZE - Maruim	15/06/09
9ª e 24ª ZE's - Itabaiana e Campo do Brito	16/06/09
29ª e 7ª ZE's - Carira e Frei Paulo	17/06/09
26ª e 16ª ZE's - Ribeirópolis e N. Sra. das Dores	01/07/09
5ª e 3ª ZE's - Capela e Aquidabã	10/07/09
15ª e 32ª ZE's - Neópolis e Pacatuba	14/07/09
8ª e 18ª ZE's - Gararu e Porto da Folha	16/07/09
34ª ZE - N.Srª do Socorro	17/07/09
28ª e 17ª ZE's - Canindé do S. Francisco e N. Sra. da Glória	21/07/09
1ª, 2ª, 27ª e 36ª ZE's - Aracaju	23/07/09
31ª e 12ª ZE's - Itaporanga e Lagarto	04/08/09
21ª ZE - São Cristóvão	05/08/09

Após o término das visitas nas Zonas Eleitorais, iniciou-se a aplicação da pesquisa na Sede do Tribunal onde se estendeu pelo período de 07/08/09 a 28/08/09.



### 3. Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada de forma quantitativa e qualitativa.

Com relação à análise quantitativa, foram investigadas 10 (dez) Dimensões do Clima Organizacional com os seus fatores constituintes. Os dados coletados, através dos questionários fechados, foram transcritos para um arquivo de dados de uma Planilha do Microsoft Excel e recodificados numericamente. Foram realizadas análises descritivas de modo a verificar os percentuais brutos dos fatores constituintes do ambiente de trabalho, para, em seguida verificar a média desses percentuais e se chegar aos valores das Dimensões.

Com relação à análise qualitativa, foram categorizados os Pontos Fortes, os Pontos Fracos e as Sugestões da amostra. Os dados coletados, através dos questionários abertos, foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do Microsoft Word, tabulados e categorizados de acordo com as respostas mais freqüentes, sinônimas e/ou similares. Ficou determinado que as categorias de respostas que correspondessem a, pelo menos 10% (dez por cento) do número total de respostas, seriam consideradas relevantes para a pesquisa. Respostas equivalentes a menos de 10% (dez por cento) do total de resposta para cada categoria não foram consideradas.

Ainda, houve a mensuração objetiva constituída de uma única pergunta fechada para avaliar o Índice de Satisfação dos servidores com o TRE-SE, com duas alternativas como resposta, sim ou não. O principal objetivo dessa questão era saber se, apesar de todos os fatores analisados, o servidor estava satisfeito em trabalhar no TRE-SE.

Na medida em que os dados foram sendo descritos, tanto de forma quantitativa, quanto de forma qualitativa, foram discutidos aqueles que despontaram como mais significativos.



### 3.1 Análise das Dimensões do Clima Organizacional

A Pesquisa de Clima Organizacional do TRE-SE – 2009 teve como um dos principais objetivos indicar aspectos específicos de satisfação e/ou insatisfação experimentados pelos servidores em 10 (dez) dimensões do ambiente de trabalho e os fatores que lhes são constituintes. As Dimensões analisadas foram:

1. Autonomia e Realização no Trabalho;
2. Valorização e Reconhecimento;
3. Motivação e Comprometimento;
4. Identificação com a Instituição;
5. Transparência;
6. Relacionamento Interpessoal e Intergrupar;
7. Condições de Trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida;
8. Desenvolvimento Profissional;
9. Relacionamento com a Chefia;
10. Ética e Responsabilidade Social.

A pesquisa contou com 59 (cinquenta e nove) fatores relacionados às 10 (dez) dimensões, utilizando uma escala tipo LIKERT de 5 (cinco) pontos, com 2 (dois) intervalos favoráveis e 2 (dois) intervalos desfavoráveis, além de um ponto neutro para aqueles que não possuem opinião formada ou não queiram opinar.

1. Discordo totalmente (-) (-)
2. Discordo (-)
3. Não tenho opinião (neutro)
4. Concordo (+)
5. Concordo totalmente (+) (+)

As dimensões foram analisadas por meio do cálculo das porcentagens de 3 (três) parâmetros: “Insatisfação”, “satisfação” e “não tem opinião formada”. De acordo com a



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE

escala LIKERT utilizada, os parâmetros foram definidos da seguinte maneira:

<b>Pontuações da Escala LIKERT</b>	<b>Parâmetro Utilizado</b>
1,2	Servidor Insatisfeito
4,5	Servidor Satisfeito
3	Não tem opinião formada

Os valores atribuídos aos itens 05; 23; 28 e 47 foram invertidos, ou seja, as pontuações 1(discordo totalmente) e 2(discordo) tiveram como parâmetro utilizado a Satisfação, assim como as pontuações 4(concordo) e 5(concordo totalmente) tiveram como parâmetro utilizado a Insatisfação, em função das questões formuladas.

Os percentuais, por sua vez, calculados para cada um dos 3 (três) parâmetros, foram obtidos por meio das médias das frequências de respostas a todos os itens relacionados a cada dimensão (vide gráficos, tabelas e comentários a partir da página 9).



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE

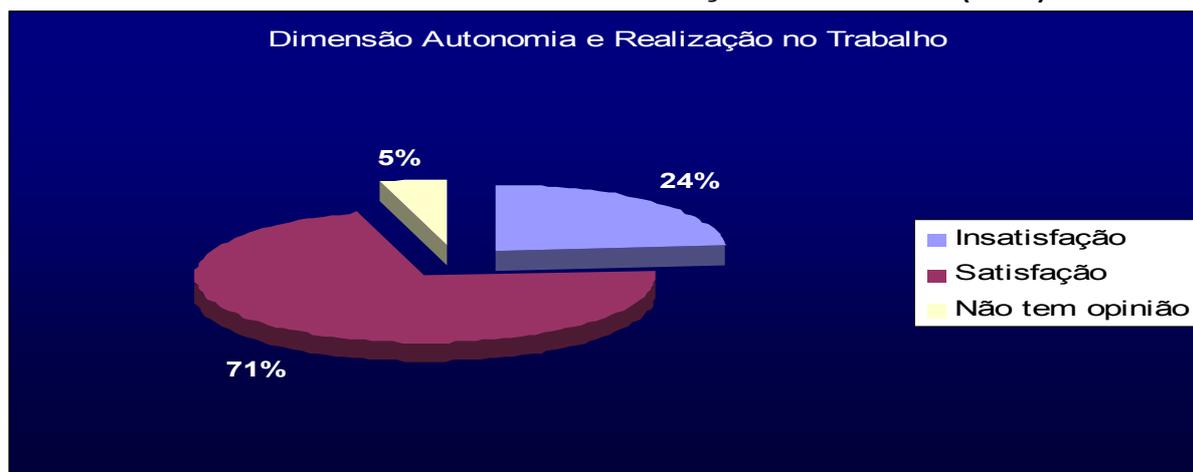
# **Análise das Dimensões do Clima Organizacional**

# **Zonas Eleitorais**



### 3.1.1 ZONAS ELEITORAIS (Número Total de Respostas = 56)

#### Dimensão 1: Autonomia e Realização no Trabalho (ZE's)

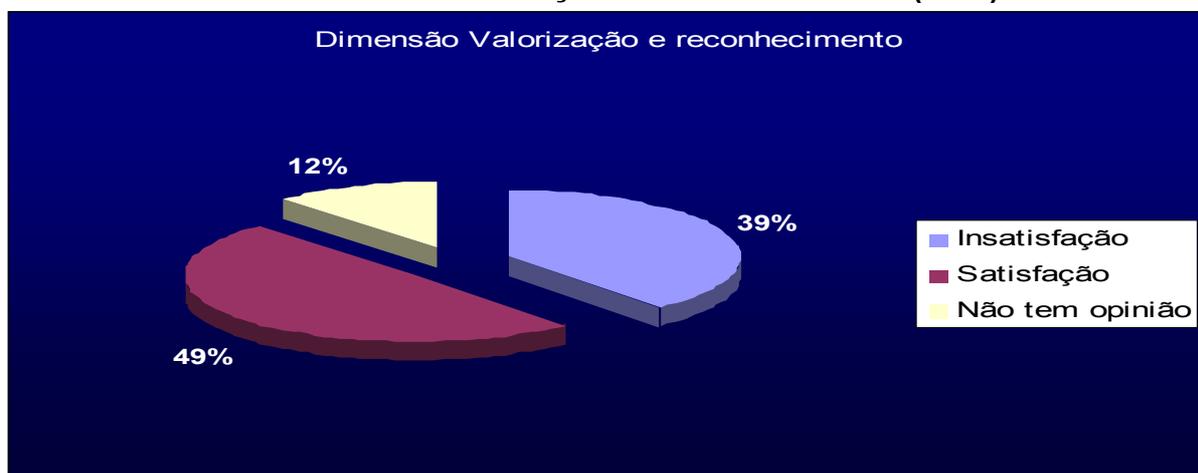


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
01. Sinto-me realizado (a) com o que faço	17,8%	80,4%	1,8%
02. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	12,5%	82,1%	5,4%
03. Vejo sentido nas atividades que desenvolvo	9,0%	83,9%	7,1%
04. Considero meu trabalho importante para a instituição	0,0%	98,2%	1,8%
05. Gostaria de trabalhar em outro departamento/unidade/setor da instituição	80,4%	12,5%	7,1%

A Dimensão Autonomia e Realização no Trabalho mostrou um elevado índice de satisfação (71%). Dentre os fatores mais destacados, “*considero meu trabalho importante para a instituição*” obteve um índice de 98,2% de satisfação. No entanto, apesar de se sentirem realizados com os seus trabalhos (80,4%) e de terem autonomia para realizarem os seus trabalhos (82,1%), 80,4% dos respondentes gostaria de trabalhar em outro departamento/unidade/setor da Instituição.



## Dimensão 2: Valorização e Reconhecimento (ZE's)

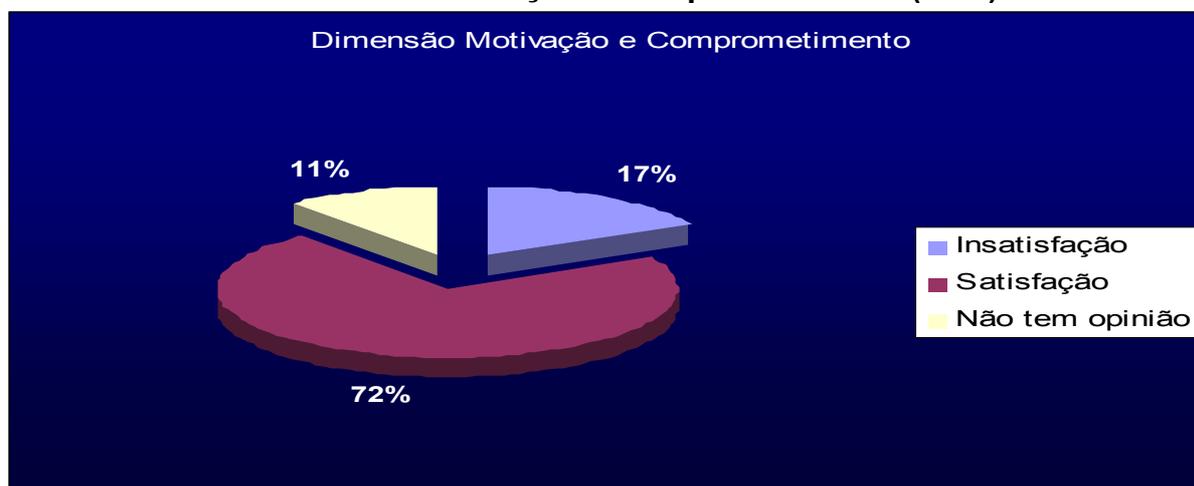


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
06. Sinto-me reconhecido pelo meu trabalho e meu desempenho	30,4%	48,2%	21,4%
07. Considero que não há favorecimentos ou privilégios entre servidores	57,1%	32,1%	10,7%
08. A distribuição e volume de trabalho são equitativos entre os colegas de trabalho	35,7%	58,9%	5,4%
09. Os servidores são tratados com respeito, independentemente dos seus cargos e lotações	32,1%	64,3%	3,6%
10. Considero que o meu trabalho é avaliado de forma justa pelos meus superiores	23,2%	67,8%	8,9%
11. Sinto-me respeitado (a) em minhas opiniões e pontos de vista	21,4%	62,5%	16,1%
12. As oportunidades de ser nomeado (a) para exercer uma função de confiança existem igualmente para todos os servidores	71,4%	12,5%	16,1%

Com relação aos fatores constituintes da Dimensão Valorização e Reconhecimento, apesar da amostra ter considerado que o seu trabalho é avaliado de forma justa pelos seus superiores (67,8%), e que são tratados com respeito, independente de seus cargos (64,3%), 71,4% afirmaram que as oportunidades para assumir um cargo de confiança não é igual para todos os servidores, e 57,1% consideraram que existe favorecimentos e/ou privilégios para alguns colegas em detrimento de outros. Além disso, 30,4% ainda não se sente reconhecida pelo seu trabalho e desempenho. O índice geral de satisfação apresentada na Dimensão foi de 49%.



### Dimensão 3: Motivação e Comprometimento (ZE's)

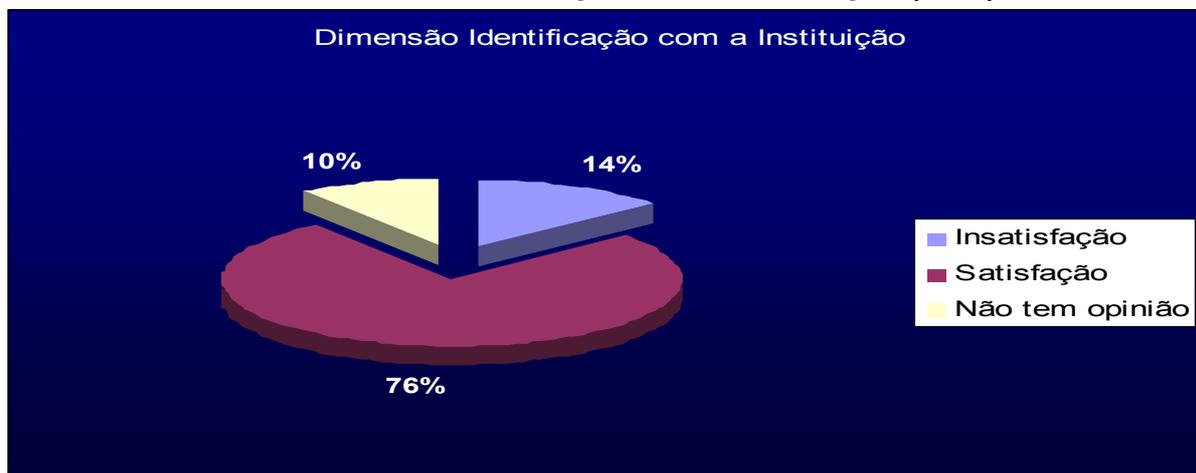


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
13. O ânimo entre os servidores é bom	19,6%	73,2%	7,1%
14. Sinto que tenho a responsabilidade de contribuir para o alcance dos objetivos da instituição	0,0%	98,2%	1,8%
15. Percebo que os servidores procuram formas de melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho	8,9%	76,8%	14,3%
16. Sinto-me feliz no meu ambiente de trabalho	12,5%	82,1%	5,3%
17. O comprometimento das pessoas que fazem parte do Tribunal é visível	32,1%	50,0%	17,8%
18. Sinto falta do meu trabalho quando fico afastado (a) dele por longos períodos	30,3%	51,8%	17,8%

Quanto à Motivação e Comprometimento, a Dimensão apresentou um alto índice de satisfação (72%), com destaque para os fatores: “*sinto que tenho a responsabilidade em contribuir para o alcance dos objetivos da instituição*” com 98,2% do total de respostas, seguido de “*sinto-me feliz no ambiente de trabalho*”, com 82,1% e finalmente “*Percebo que os servidores procuram formas de melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho*” com 76,8% do quantitativo de respostas. Com relação aos índices de insatisfação, 32,1% considerou que o comprometimento dos colegas não é visível e que não sente falta do trabalho quando fica afastado dele por longos períodos (30,3%).



#### Dimensão 4: Identificação com a Instituição (ZE's)

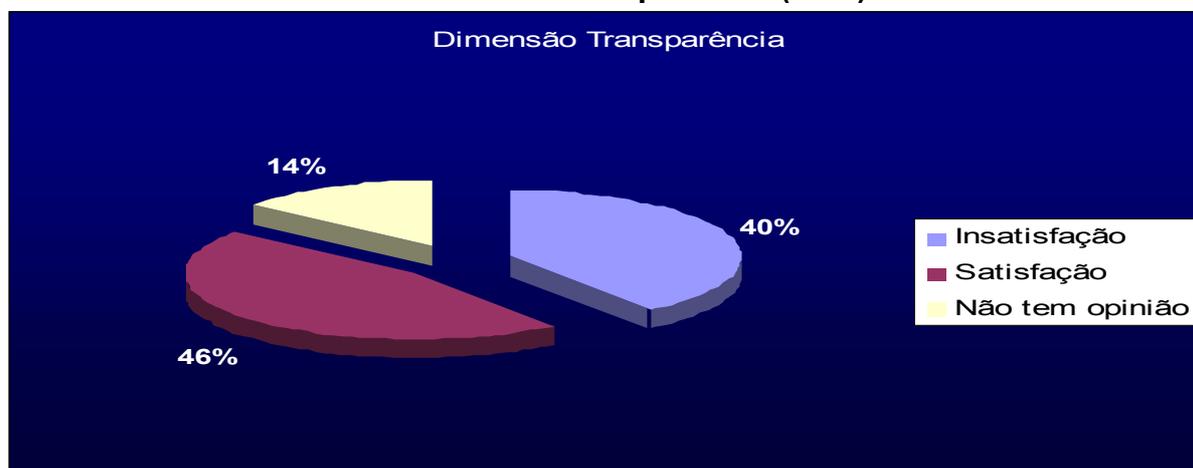


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
19. Considero o TRE-SE um excelente lugar para trabalhar	16,1%	73,2%	10,7%
20. Procuo defender o Tribunal quando ouço ou leio comentários negativos sobre ele	7,1%	82,1%	10,7%
21. Tenho orgulho de ser identificado (a) pelas pessoas como um(a) servidor (a) do TRE-SE	7,1%	85,8%	7,1%
22. Tento alinhar as minhas atividades com a missão, visão e valores do TRE-SE	1,8%	96,4%	1,8%
23. Gostaria de trabalhar em outra instituição	35,7%	44,6%	19,6%

A Dimensão Identificação com a Instituição também apresentou um elevado índice de satisfação (76%). 73,2% da amostra considerou o TRE-SE um excelente lugar para trabalhar; 82,2% afirmou defender a Instituição quando ouve comentários negativos sobre a mesma; 85,8% tem orgulho de ser identificado como um servidor do TRE e 96,4% tenta alinhar as suas atividades com a missão, visão e valores da Instituição. Apesar de todos esses altos índices de satisfação, 35,7% do total de servidores das Zonas Eleitorais ainda gostaria de trabalhar em outra instituição.



### Dimensão 5: Transparência (ZE's)

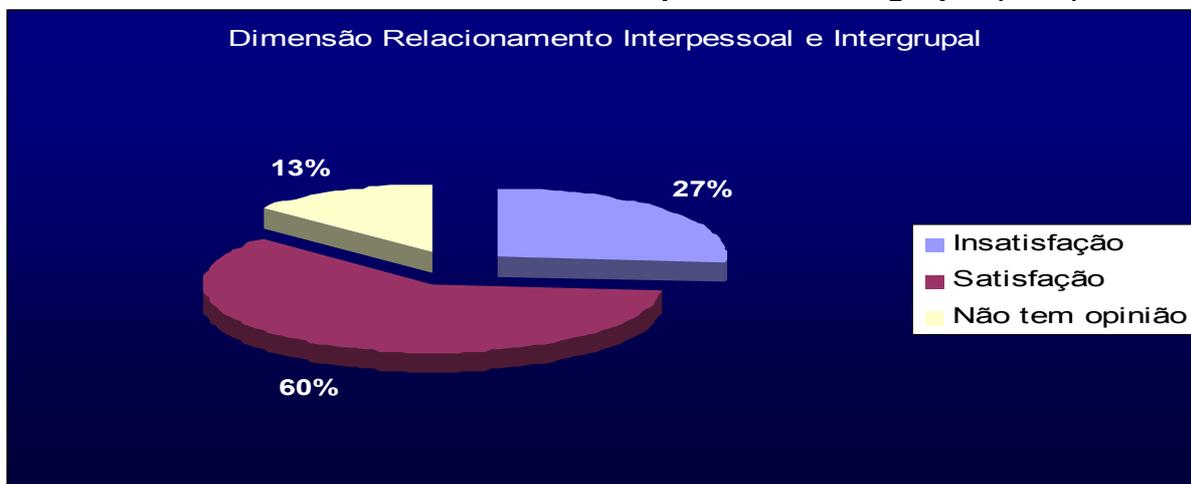


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
24. Sou prontamente informado (a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	48,2%	35,7%	16,1%
25. Os novos servidores recebem todas as informações necessárias sobre a estrutura, funcionamento e normas do TRE-SE	51,8%	39,3%	8,9%
26. As ações administrativas e judiciais do TRE-SE são muito bem divulgadas a seus servidores	48,2%	42,9%	8,9%
27. As pessoas que trabalham aqui sabem quais são os objetivos, metas ou planos do TRE-SE	17,9%	57,1%	25,0%
28. Sempre fico sabendo das informações através de conversas informais	32,1%	55,4%	12,5%

No que diz respeito à Dimensão Transparência, os objetivos, metas e planos da Instituição são considerados como bem conhecidos pelos servidores (57,1%). No entanto, com relação às ações administrativas e judiciais, estas não são consideradas como sendo bem divulgadas aos servidores, obtendo um índice de insatisfação de 48,2%. Ainda, de acordo com o processo de comunicação, as decisões administrativas que, de alguma forma, afetam o trabalho dos servidores, não são passadas de forma adequada aos mesmos (48,2%).



### Dimensão 6: Relacionamento Interpessoal e Intergrupual (ZE's)

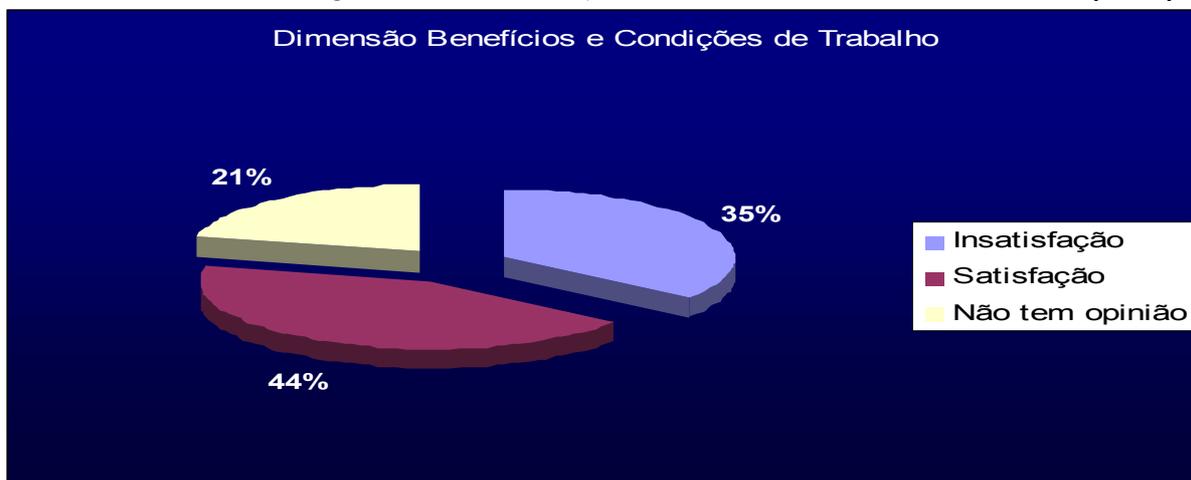


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
30. Sinto que, de um modo geral, as pessoas têm um bom relacionamento	19,6%	75,0%	5,4%
31. Sinto-me encorajado (a) a expressar minhas opiniões, criticar, sugerir e trocar idéias com os meus colegas	25,0%	62,5%	12,5%
32. Confio nas pessoas com as quais trabalho	10,7%	80,4%	8,9%
33. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	35,7%	42,9%	21,4%
34. O trabalho em equipe é incentivado pela instituição	39,3%	37,5%	23,2%
35. Costumo me relacionar com colegas de trabalho fora do expediente	28,6%	62,5%	8,9%

O Índice geral de satisfação da Dimensão Relacionamento Interpessoal e Intergrupual foi de 60%. Em termos de Relacionamento Interpessoal, 75% da amostra considerou que as pessoas, de um modo geral, têm um bom relacionamento. Outro fator importante do Relacionamento interpessoal “*confio nas pessoas com as quais trabalho*” obteve 80,4% de satisfação da amostra. Ainda, 62,5% da mesma costuma relacionar-se com os colegas de trabalho fora do expediente. Também foi considerado que existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE com um índice de satisfação de 42,9%. Já com relação ao fator de Relacionamento Intergrupual, o índice de insatisfação chegou a 39,3% e a amostra considerou que o trabalho em equipe precisa ser mais incentivado.



### Dimensão 7: Condições de trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida (ZE's)

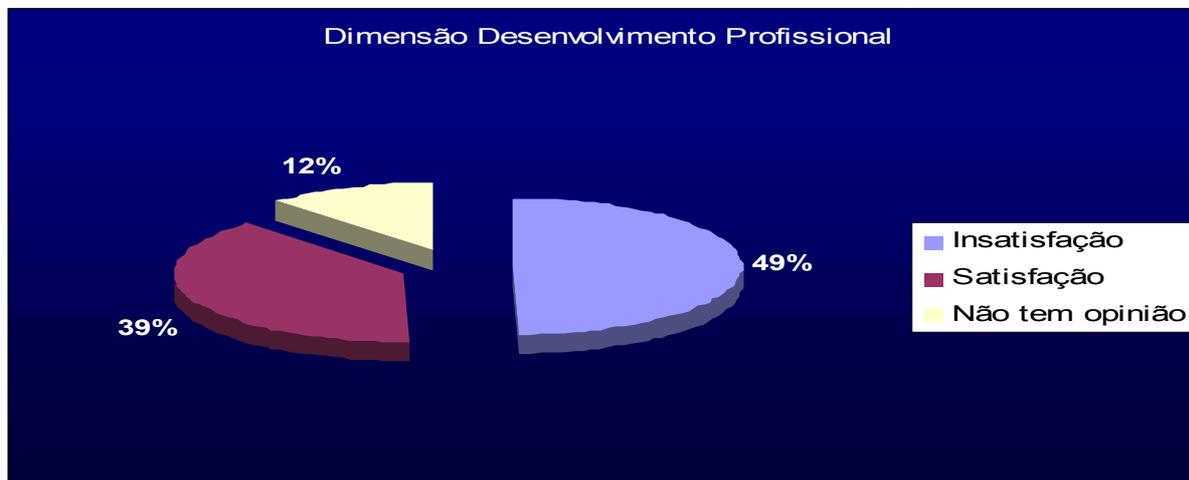


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
29. São oferecidas oportunidades de convívio social e integração entre os servidores do TRE-SE	44,6%	35,8%	19,6%
36. Estou satisfeito (a) com o atual Plano de Saúde e Assistência Odontológica do TRE-SE	17,9%	62,5%	19,6%
37. Estou satisfeito (a) com os benefícios da ginástica laboral e massagem terapêutica	25,0%	5,4%	69,6%
38. As condições físicas de trabalho na instituição são satisfatórias (espaço, mobiliário, material de trabalho, ruído, temperatura, higiene, instalações sanitárias, meios de comunicação)	55,4%	41,0%	3,6%
39. Os benefícios hoje disponíveis atendem perfeitamente às minhas necessidades	46,4%	39,3%	14,3%
40. A remuneração que recebo é suficiente para garantir uma vida pessoal tranquila.	25,0%	71,4%	3,6%
58. Os servidores são incentivados à adoção de hábitos saudáveis que melhorem a sua qualidade de vida.	23,2%	60,7%	16,1%
59. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	44,6%	32,1%	23,3%

Com relação aos fatores constituintes da Dimensão Condições de Trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida, os índices de insatisfação estiveram relacionados às: oportunidades de convívio social (44,6%); condições físicas de trabalho (55,4%) e ações de prevenção de doenças e promoção de saúde (44,6%). Os bons índices de satisfação estiveram relacionados à remuneração (71,4%) e incentivo a hábitos saudáveis (60,7%). Com relação à ginástica laboral e massagem terapêutica, 69,6% responderam não ter opinião, pois não tinham acesso ao benefício.



### Dimensão 8: Desenvolvimento Profissional (ZE's)

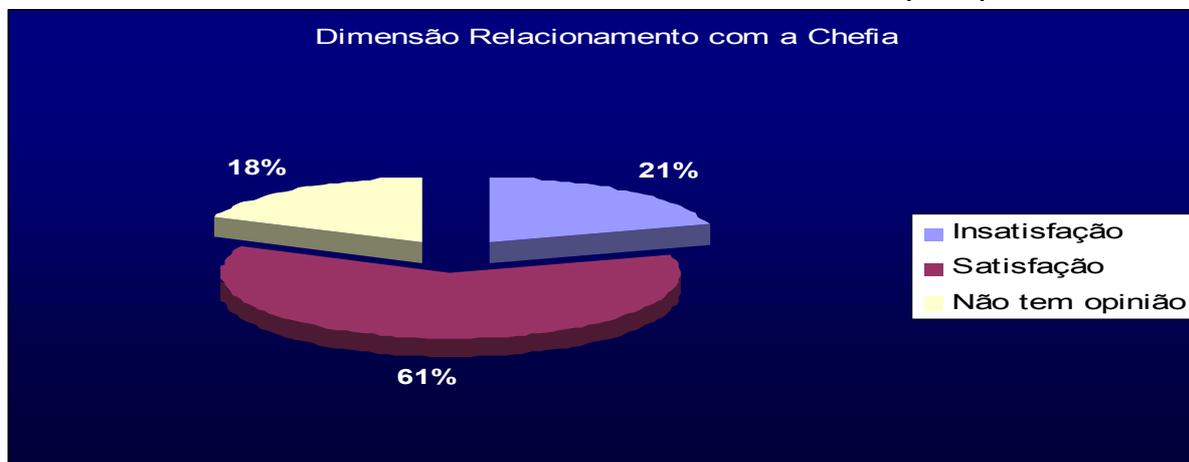


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
41. A instituição incentiva-me a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	35,7%	50,0%	14,3%
42. Recebo todas as orientações de que preciso para executar o meu trabalho	55,4%	39,3%	5,3%
43. Participo, regularmente, de treinamentos que contribuem para melhorar o meu desempenho	26,8%	64,3%	8,9%
44. Minhas atribuições estão de acordo com minha formação, experiência e interesse	32,2%	58,9%	8,9%
45. As causas de um desempenho insatisfatório são tratadas rápida e adequadamente	42,9%	23,2%	33,9%
46. Considero suficiente o treinamento dado pela instituição	76,8%	17,9%	5,3%
47. Acho que o trabalho realizado no meu setor poderia ser melhorado	76,8%	16,1%	7,1%

Quanto à Dimensão Desenvolvimento Profissional, apesar de 64,3% da amostra participar regularmente de treinamentos que contribuam para melhoria de seus desempenhos, 76,8% não considerou que os mesmos sejam suficientes e 55,4% afirmou não receber todas as orientações de que precisa para executar o seu trabalho. 76,8% dos respondentes achou a que o trabalho realizado em seus setores poderia ser melhorado.



### Dimensão 9: Relacionamento com a Chefia (ZE's)

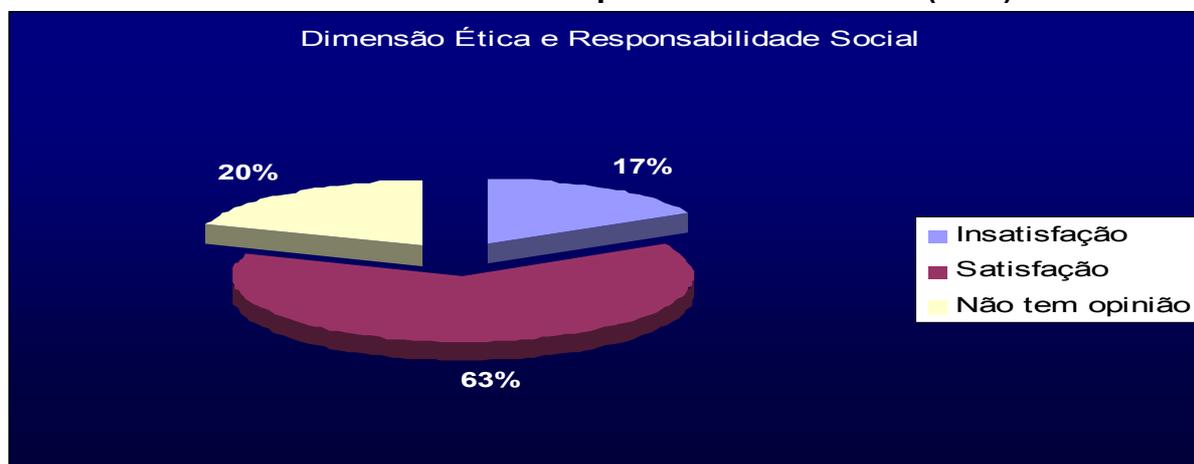


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
48. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, por ventura, venham a surgir na equipe.	17,9%	58,9%	23,2%
49. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional.	28,6%	50,0%	21,4%
50. As posições de liderança na instituição são ocupadas por pessoas com habilidade gerencial	41,1%	19,6%	39,3%
51. Tenho fácil acesso ao meu superior imediato para discutir e propor soluções de problemas	14,3%	82,1%	3,6%
52. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia.	10,7%	78,6%	10,7%
53. Eu me considero respeitado (a) pelo meus superiores hierárquicos	10,7%	76,8%	12,5%

Os fatores constituintes da Dimensão Relacionamento com a Chefia apresentaram-se bastante expressivos, destacando-se o fator “*tenho fácil acesso ao meu superior imediato para discutir e propor soluções de problemas*” obtendo um percentual de 82,1% de satisfação. 78,6% afirmou que há transparência nas decisões tomadas pela chefia e 76,8% considerou-se respeitado pelos seus superiores. No entanto, como índice de Insatisfação apenas 19,6% concordaram com o fator “*As posições de liderança na instituição são ocupadas por pessoas com habilidade gerencial*”.



### Dimensão 10: Ética e Responsabilidade Social (ZE's)



FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
54. Considero o TRE-SE socialmente responsável	7,1%	76,8%	16,1%
55. O TRE-SE desfruta de uma boa imagem perante a sociedade	7,1%	80,4%	12,5%
56. Os gestores do TRE-SE dão bons exemplos aos seus servidores	25,0%	41,1%	33,9%
57. A atuação administrativa é guiada por valores éticos e de respeito ao servidor	28,6%	55,3%	16,1%

Na Dimensão Ética e Responsabilidade Social, 80,4% da amostra considerou que “O TRE-SE desfruta de uma boa imagem perante a sociedade” e 76,8% afirmou que o “TRE-SE é socialmente responsável”. No entanto, com relação ao fator “Os gestores do TRE-SE dão bons exemplos aos seus servidores” o índice de satisfação caiu para 41,1% e 33,9% preferiram não opinar sobre o mesmo. Quanto ao fator “a atuação administrativa é guiada por valores éticos e de respeito ao servidor” mais da metade da amostra, ou seja, 55,3% demonstraram-se satisfeitos.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE

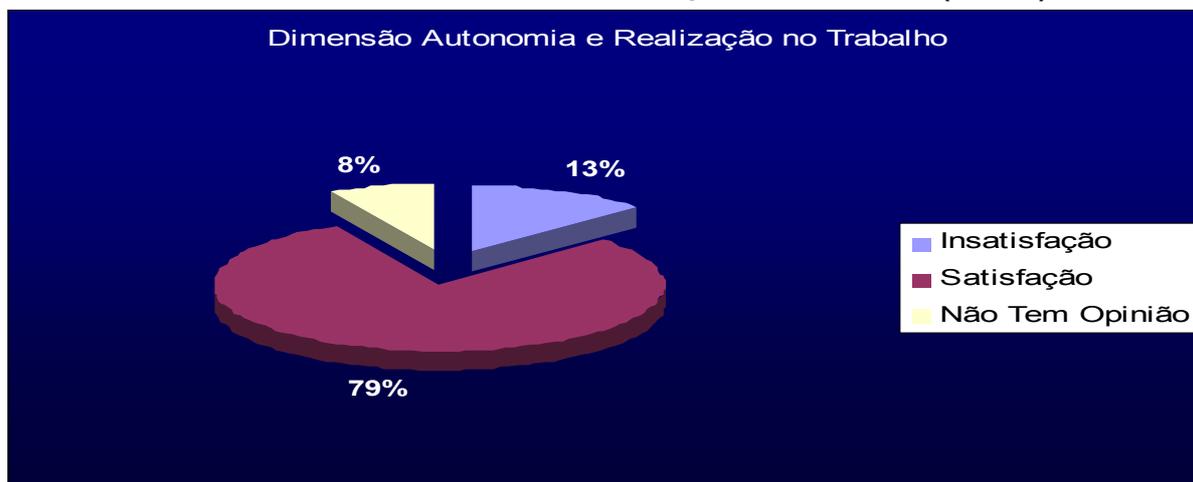
# **Análise das Dimensões do Clima Organizacional**

## **Sede**



### 3.1.2 SEDE (Número Total de Respostas = 95)

#### Dimensão 1: Autonomia e Realização no Trabalho (SEDE)



FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
01. Sinto-me realizado (a) com o que faço	18,9%	77,9%	3,2%
02. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	17,9%	75,8%	6,3%
03. Vejo sentido nas atividades que desenvolvo	1,1%	94,7%	4,2%
04. Considero meu trabalho importante para a instituição	2,1%	93,7%	4,2%
05. Gostaria de trabalhar em outro departamento/unidade/setor da instituição	25,3%	54,7%	20,0%

Assim como ocorreu com a amostra das Zonas Eleitorais, a Dimensão Autonomia e Realização no Trabalho da Sede também mostrou um elevado índice de satisfação (79%). Dentre os fatores mais destacados, “*vejo sentido nas atividades que desenvolvo*” obteve 94,7% de satisfação e “*considero meu trabalho importante para a instituição*” com 93,7%. No entanto, diferente dos resultados das Zonas eleitorais, apenas 25,3% mostraram-se insatisfeitos com o departamento/unidade/setor em que estão lotados.



## Dimensão 2: Valorização e Reconhecimento (SEDE)

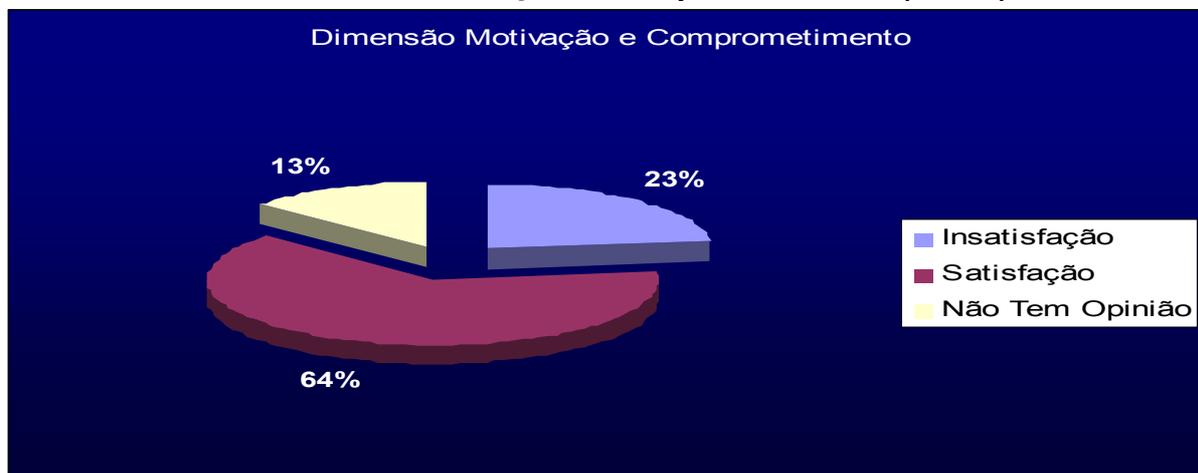


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
06. Sinto-me reconhecido pelo meu trabalho e meu desempenho	18,90%	67,40%	13,70%
07. Considero que não há favorecimentos ou privilégios entre servidores	73,70%	17,90%	8,40%
08. A distribuição e volume de trabalho são equitativos entre os colegas de trabalho	48,40%	38,90%	12,60%
09. Os servidores são tratados com respeito, independentemente dos seus cargos e lotações	28,40%	58,90%	12,60%
10. Considero que o meu trabalho é avaliado de forma justa pelos meus superiores	18,90%	67,40%	13,70%
11. Sinto-me respeitado (a) em minhas opiniões e pontos de vista	12,60%	81,10%	6,30%
12. As oportunidades de ser nomeado (a) para exercer uma função de confiança existem igualmente para todos os servidores	71,60%	17,90%	10,50%

Com relação aos fatores constituintes da Dimensão Valorização e Reconhecimento, apesar da amostra ter considerado que o seu trabalho é avaliado de forma justa pelos seus superiores (67,4%), e de se sentirem respeitados em suas opiniões e pontos de vista (81,1%), 71,4% afirmaram que as oportunidades para assumir um cargo de confiança não é igual para todos os servidores, e 73,7% consideraram que existe favorecimentos e/ou privilégios para alguns colegas em detrimento de outros. O índice geral de satisfação apresentada na Dimensão foi de 50%.



### Dimensão 3: Motivação e Comprometimento (SEDE)

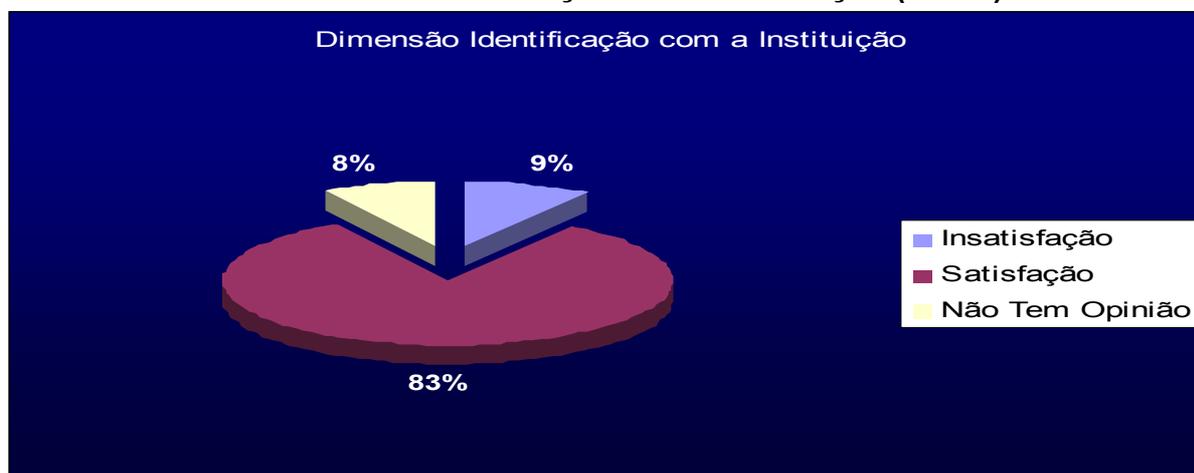


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
13. O ânimo entre os servidores é bom	28,40%	52,60%	18,90%
14. Sinto que tenho a responsabilidade de contribuir para o alcance dos objetivos da instituição	0,00%	97,90%	2,10%
15. Percebo que os servidores procuram formas de melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho	22,10%	60,00%	17,90%
16. Sinto-me feliz no meu ambiente de trabalho	8,40%	80,00%	11,60%
17. O comprometimento das pessoas que fazem parte do Tribunal é visível	35,80%	50,50%	13,70%
18. Sinto falta do meu trabalho quando fico afastado (a) dele por longos períodos	42,10%	43,20%	14,70%

Quanto à Motivação e Comprometimento, a Dimensão apresentou um índice geral de 64% de satisfação, com destaque para os fatores “*sinto que tenho a responsabilidade em contribuir para o alcance dos objetivos da instituição*” com 97,9% do total de respostas, seguido de “*sinto-me feliz no ambiente de trabalho*”, com 80,0% e finalmente “*percebo que os servidores procuram formas de melhorar a qualidade e a produtividade do trabalho*” com 60,0% do quantitativo de respostas. Com relação aos índices de insatisfação, 35,8% considerou que o comprometimento dos colegas não é visível e que não sente falta do trabalho quando fica afastado dele por longos períodos (42,1%).



#### Dimensão 4: Identificação com a Instituição (SEDE)

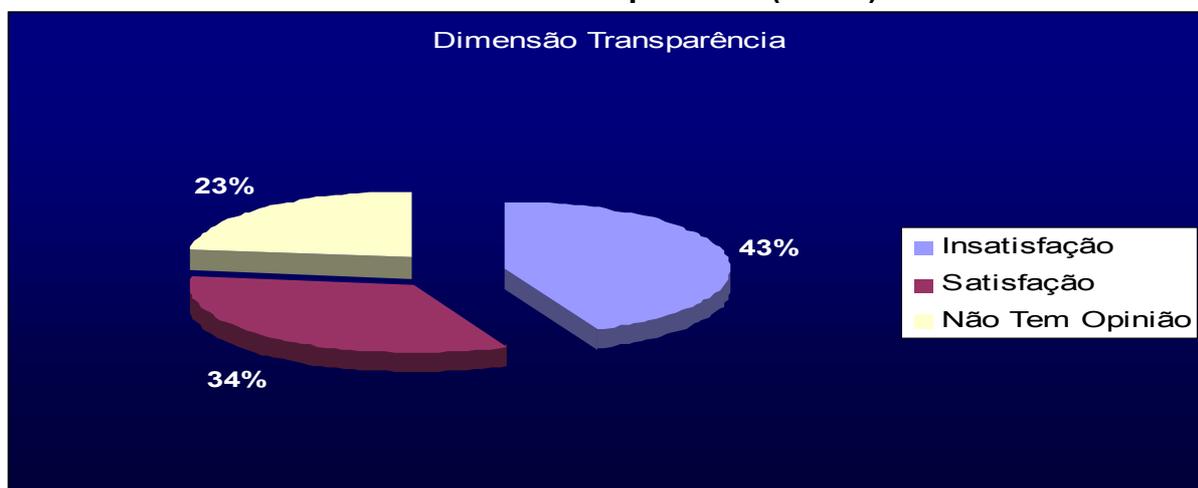


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
19. Considero o TRE-SE um excelente lugar para trabalhar	7,40%	87,40%	5,20%
20. Procuo defender o Tribunal quando ouço ou leio comentários negativos sobre ele	5,30%	84,20%	10,50%
21. Tenho orgulho de ser identificado (a) pelas pessoas como um(a) servidor (a) do TRE-SE	6,30%	86,30%	7,40%
22. Tento alinhar as minhas atividades com a missão, visão e valores do TRE-SE	0,00%	94,70%	5,30%
23. Gostaria de trabalhar em outra instituição	26,30%	62,10%	11,60%

A Dimensão Identificação com a Instituição também apresentou um elevado índice de satisfação (83%). 87,4% da amostra considerou o TRE-SE um excelente lugar para trabalhar; 84,2% afirmou defender a Instituição quando ouve comentários negativos sobre a mesma; 86,3% tem orgulho de ser identificado como um servidor do TRE e 94,7% tenta alinhar as suas atividades com a missão, visão e valores da Instituição. Quanto ao fator “*gostaria de trabalhar em outra instituição*” 62,1% não têm interesse de sair do TRE-SE.



### Dimensão 5: Transparência (SEDE)

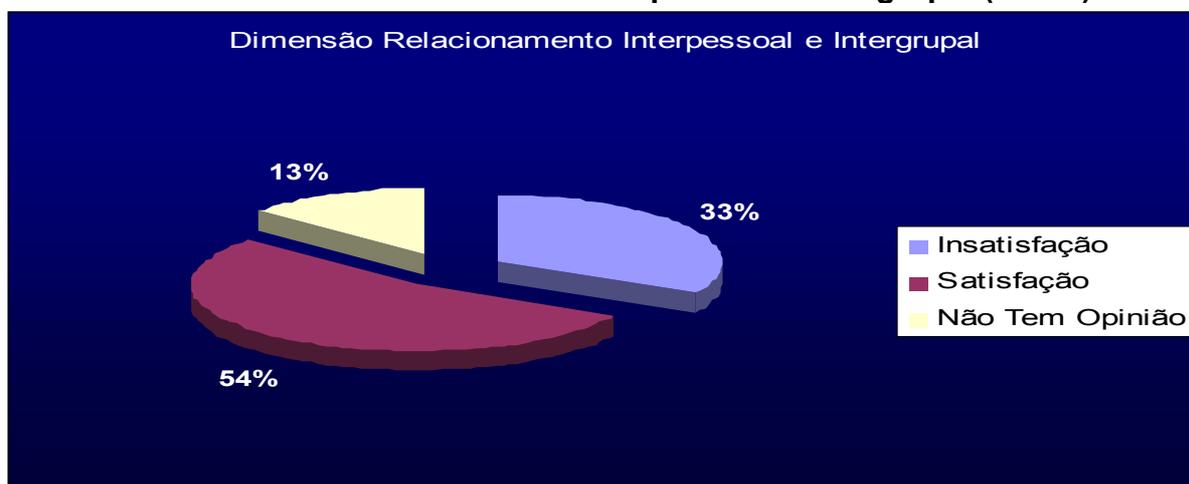


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
24. Sou prontamente informado (a) sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	47,40%	33,70%	18,90%
25. Os novos servidores recebem todas as informações necessárias sobre a estrutura, funcionamento e normas do TRE	30,50%	30,50%	38,90%
26. As ações administrativas e judiciais do TRE-SE são muito bem divulgadas a seus servidores	62,10%	22,10%	15,80%
27. As pessoas que trabalham aqui sabem quais são os objetivos, metas ou planos do TRE-SE	34,70%	44,20%	21,10%
28. Sempre fico sabendo das informações através de conversas informais	41,10%	38,90%	20,00%

No que diz respeito à Dimensão Transparência, apesar de 44,2% da amostra ter considerado que os objetivos, metas e planos da Instituição são bem conhecidos pelos servidores, as ações administrativas e judiciais, não são bem divulgadas aos mesmos, com um índice de insatisfação de 62,1%. Ainda, de acordo com o processo de comunicação, 47,4% dos respondentes afirmou que os colaboradores não se sentem bem informados com relação às decisões administrativas que, de alguma forma, venham afetar o trabalho deles. 41,1% considerou que sempre fica sabendo das informações através de conversas informais.



### Dimensão 6: Relacionamento Interpessoal e Intergrupual (SEDE)

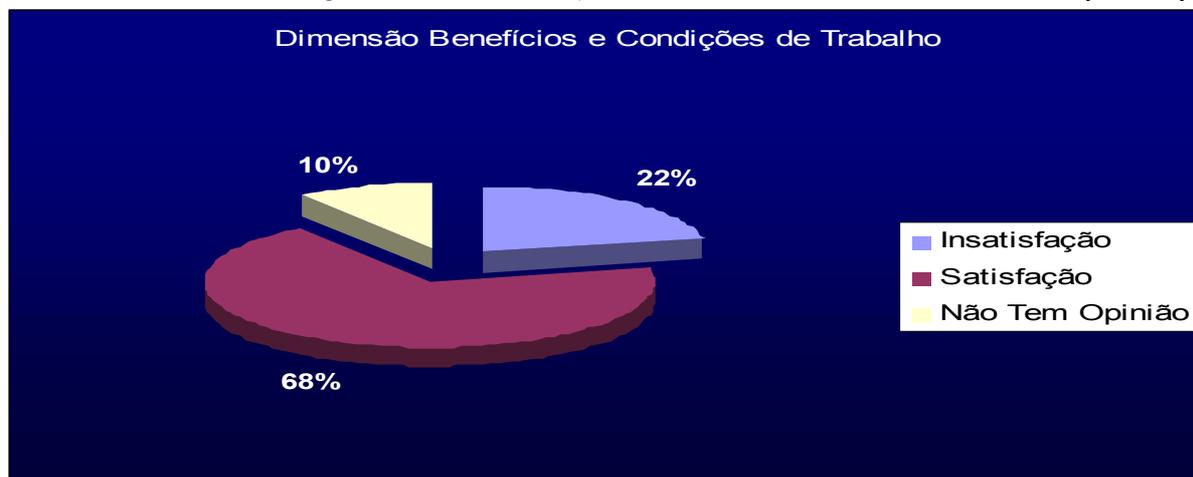


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
30. Sinto que, de um modo geral, as pessoas têm um bom relacionamento	17,90%	72,60%	9,50%
31. Sinto-me encorajado (a) a expressar minhas opiniões, criticar, sugerir e trocar idéias com os meus colegas	24,20%	66,30%	9,50%
32. Confio nas pessoas com as quais trabalho	14,70%	67,40%	17,90%
33. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	47,40%	34,70%	17,90%
34. O trabalho em equipe é incentivado pela instituição	44,20%	37,90%	17,90%
35. Costumo me relacionar com colegas de trabalho fora do expediente	48,40%	45,30%	6,30%

O Índice geral de satisfação da Dimensão Relacionamento Interpessoal e Intergrupual foi de 54%. Em termos de Relacionamento Interpessoal, 72,6% da amostra considerou que as pessoas, de um modo geral, têm um bom relacionamento. Outro fator importante do Relacionamento interpessoal, “*confio nas pessoas com as quais trabalho*” com 67,4% de satisfação. 66,3% sentem-se encorajados a expressar opiniões, criticar e trocar idéias com seus colegas. Já com relação ao fator de Relacionamento Intergrupual, o índice de insatisfação chegou a 44,2% e a amostra considerou que o trabalho em equipe precisa ser mais incentivado.



### Dimensão 7: Condições de trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida (SEDE)

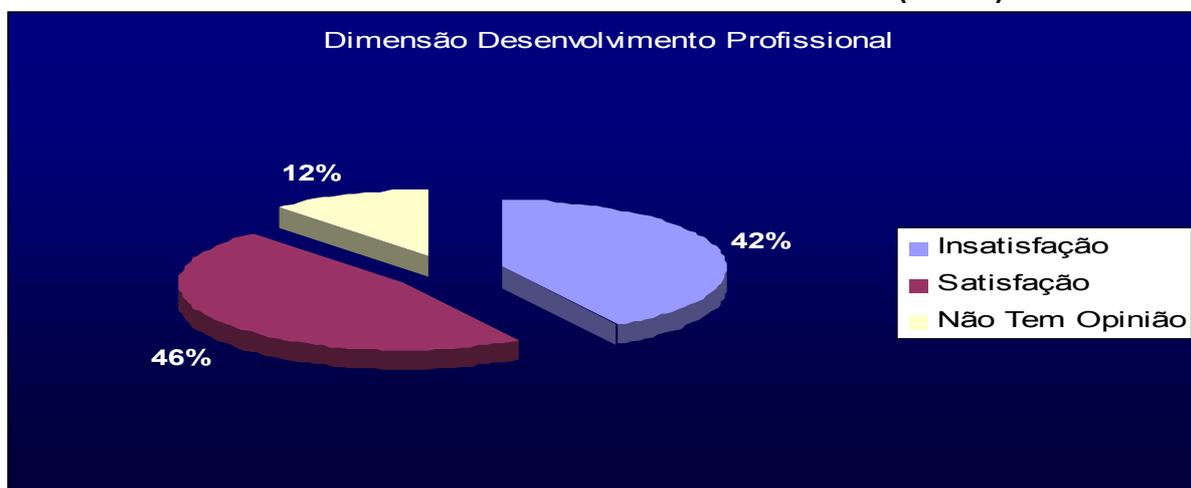


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
29. São oferecidas oportunidades de convívio social e integração entre os servidores do TRE-SE	37,90%	50,50%	11,60%
36. Estou satisfeito (a) com o atual Plano de Saúde e Assistência Odontológica do TRE-SE	21,10%	62,10%	16,80%
37. Estou satisfeito (a) com os benefícios da ginástica laboral e massagem terapêutica	10,50%	66,30%	23,20%
38. As condições físicas de trabalho na instituição são satisfatórias (espaço, mobiliário, material de trabalho, ruído, temperatura, higiene, instalações sanitárias, meios de comunicação)	18,90%	80,00%	1,10%
39. Os benefícios hoje disponíveis atendem perfeitamente às minhas necessidades	13,70%	78,90%	7,40%
40. A remuneração que recebo é suficiente para garantir uma vida pessoal tranquila.	14,70%	82,10%	3,20%
58. Os servidores são incentivados à adoção de hábitos saudáveis que melhorem a sua qualidade de vida.	20,00%	72,60%	7,40%
59. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	35,80%	57,90%	6,30%

Com relação aos fatores constituintes da Dimensão Condições de Trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida, os índices de insatisfação estiveram relacionados às oportunidades de convívio social (37,9%) e ações de prevenção de doenças e promoção de saúde (35,8%). Os bons índices de satisfação estiveram relacionados à remuneração (82,1%); condições físicas de trabalho (80,0%); benefícios (78,9%) e incentivo a hábitos saudáveis (72,6%). Com relação à ginástica laboral e massagem terapêutica, 66,3% da amostra demonstrou satisfação, seguido pelos planos de saúde e odontológico com 62,1% de satisfação.



### Dimensão 8: Desenvolvimento Profissional (SEDE)

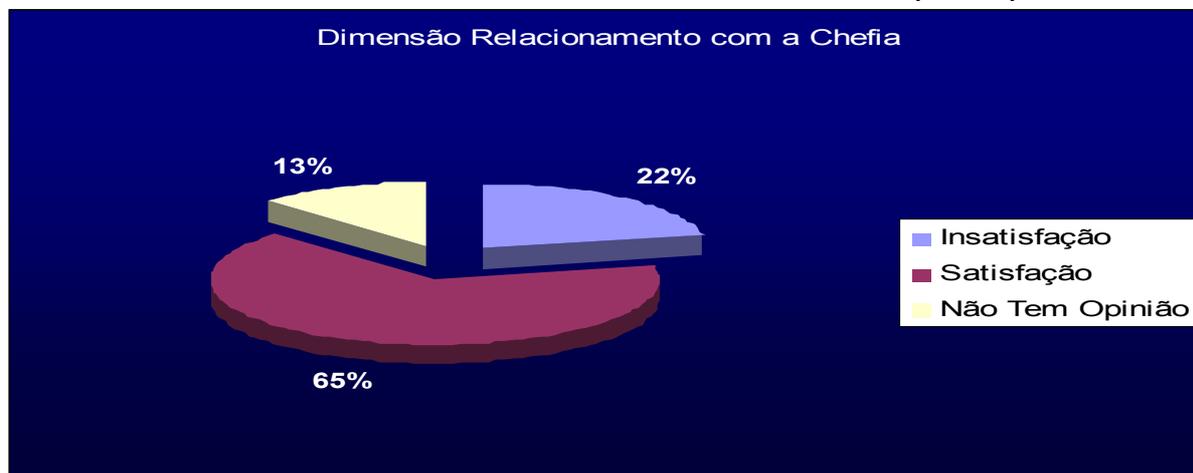


FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
41. A instituição incentiva-me a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	30,50%	56,80%	12,60%
42. Recebo todas as orientações de que preciso para executar o meu trabalho	27,40%	61,10%	11,60%
43. Participo, regularmente, de treinamentos que contribuem para melhorar o meu desempenho	29,50%	66,30%	4,20%
44. Minhas atribuições estão de acordo com minha formação, experiência e interesse	18,90%	73,70%	7,40%
45. As causas de um desempenho insatisfatório são tratadas rápida e adequadamente	50,50%	21,10%	28,40%
46. Considero suficiente o treinamento dado pela instituição	48,40%	40,00%	11,60%
47. Acho que o trabalho realizado no meu setor poderia ser melhorado	85,30%	9,50%	5,20%

Quanto à Dimensão Desenvolvimento Profissional, 56,8% da amostra considerou que a Instituição incentiva seus colaboradores a aplicar novos conhecimentos e novas práticas e 61,1% recebem todas as orientações para executarem seus trabalhos. No entanto, apesar de 66,3% da amostra ter concordado que participa regularmente de treinamentos que contribuam para melhoria de seus desempenhos, 48,4% não considerou que os mesmos sejam suficientes; 50,5% afirmou que as causas de um desempenho insatisfatório não são tratadas rápida e adequadamente e 85,3% dos respondentes achou a que o trabalho realizado em seus setores poderia ser melhorado.



### Dimensão 9: Relacionamento com a Chefia (SEDE)



FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
48. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, por ventura, venham a surgir na equipe.	18,90%	65,30%	15,80%
49. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional.	25,30%	61,00%	13,70%
50. As posições de liderança na instituição são ocupadas por pessoas com habilidade gerencial	55,80%	25,30%	18,90%
51 Tenho fácil acesso ao meu superior imediato para discutir e propor soluções de problemas	8,40%	87,40%	4,20%
52. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia.	15,80%	71,60%	12,60%
53. Eu me considero respeitado (a) pelo meus superiores hierárquicos	6,30%	83,20%	10,50%

Os fatores constituintes da Dimensão Relacionamento com a Chefia apresentaram-se bastante expressivos, destacando-se o fator “*tenho fácil acesso ao meu superior imediato para discutir e propor soluções de problemas*” obtendo um percentual de 87,4% de satisfação. 83,2% considerou-se respeitado pelos seus superiores. 71,6% afirmou que há transparência nas decisões tomadas pela chefia. No entanto, apesar de 65,3% considerar que sua chefia está preparada para lidar com os conflitos que, por ventura, venham surgir na equipe, apenas 25,3% consideraram que “*as posições de liderança são ocupadas por pessoas com habilidade gerencial*”.



### Dimensão 10: Ética e Responsabilidade Social (SEDE)



FATORES CONSTITUINTES	Insatisfação	Satisfação	Não tem opinião
54. Considero o TRE-SE socialmente responsável	17,90%	71,60%	10,50%
55. O TRE-SE desfruta de uma boa imagem perante a sociedade	9,50%	84,20%	6,30%
56. Os gestores do TRE-SE dão bons exemplos aos seus servidores	31,60%	46,30%	22,10%
57. A atuação administrativa é guiada por valores éticos e de respeito ao servidor	24,20%	64,20%	11,60%

Na Dimensão Ética e Responsabilidade Social, 84,2% da amostra considerou que “O TRE-SE desfruta de uma boa imagem perante a sociedade” e 71,6.% afirmou que o “TRE-SE é socialmente responsável”. No entanto, com relação ao fator “Os gestores do TRE-SE dão bons exemplos aos seus servidores” o índice de insatisfação foi de 31,6% e 22,1% preferiram não opinar sobre o mesmo. Quanto ao fator “a atuação administrativa é guiada por valores éticos e de respeito ao servidor”, 64,2% demonstraram-se satisfeitos.



### **3.2 Análise dos Pontos Fortes, Pontos Fracos e Sugestões**

Com relação à análise dos Pontos Fortes, Pontos Fracos e Sugestões, os dados coletados, através dos questionários abertos, foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do Microsoft Word, tabulados e categorizados de acordo com as respostas mais freqüentes, sinônimas e/ou similares. Ficou determinado que as categorias de respostas que correspondessem a, pelo menos 10% (dez por cento) do número total de respostas, seriam consideradas relevantes para a pesquisa. Respostas equivalentes a menos de 10% (dez por cento) do total de resposta para cada categoria não foram consideradas (vide tabelas a seguir).



### 3.2.1 ZONAS ELEITORAIS

#### ZONAS ELEITORAIS

<b>Do que você mais gosta no seu trabalho?</b>	<b>Nº de Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Relacionamento com os colegas de trabalho	16	18,2%
Remuneração/estabilidade	14	15,9%
Carga horária flexível	12	13,6%
Contato com o público	11	12,5%
Processo eleitoral como um todo	10	11,4%
Trabalho dinâmico	10	11,4%
Reconhecimento social/ valor social	9	10,2%
Outras respostas idiossincráticas	6	6,8%
<b>Total de respostas</b>	<b>88</b>	<b>100,0%</b>

#### ZONAS ELEITORAIS

<b>Do que você menos gosta no seu trabalho?</b>	<b>Nº de Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Uso limitado da Internet/acompanhamento processual precário	18	21,7%
Distância residência/cartório	15	18,1%
Diversidade de atribuições	13	15,7%
Espaço físico/estrutura física precária	11	13,3%
Falta de padronização dos procedimentos administrativos	9	10,8%
Atividades burocráticas e repetitivas	9	10,8%
Outras respostas idiossincráticas:	8	9,6%
<b>Total de respostas</b>	<b>83</b>	<b>100,0%</b>



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE**  
**SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP**  
**COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE**

### ZONAS ELEITORAIS

<b>Que Pontos Fortes você identifica no Tribunal?</b>	<b>Nº de Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Remuneração /estabilidade /benefícios	15	18,5%
Credibilidade da instituição perante a sociedade	13	16,0%
Estrutura física/operacional/orçamentária	12	14,8%
Excelência no processo eleitoral	12	14,8%
Valorização/investimento/respeito aos servidores	11	13,6%
Competência/qualificação/comprometimento dos servidores	10	12,3%
Outras respostas idiossincráticas:	8	9,9%
<b>Total de respostas</b>	<b>81</b>	<b>100,0%</b>

### ZONAS ELEITORAIS

<b>Que Pontos Fracos você identifica no Tribunal?</b>	<b>Nº de Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Favoritismo/influência política no processo de nomeação de cargos comissionados	17	20,7%
Falta de integração entre a Sede e Zonas Eleitorais	14	17,1%
Falta de interesse em melhorar a estrutura física das ZE's	13	15,9%
Treinamentos incompatíveis com as necessidades reais do servidor	12	14,6%
Falta de padronização procedimentos administrativos	10	12,2%
Falta de reconhecimento do trabalho desenvolvido pelos servidores dos cartórios	9	11,0%
Outras respostas idiossincráticas:	7	8,5%
<b>Total de respostas</b>	<b>82</b>	<b>100,0%</b>

### ZONAS ELEITORAIS

<b>Que sugestões você daria para que os problemas identificados por você fossem resolvidos? O que você mudaria?</b>	<b>Nº de Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Melhorias físicas e materiais de trabalho	15	19,2%
Maior integração entre a Sede e as Zonas Eleitorais	14	17,9%
Treinamentos adequados às necessidades dos servidores	12	15,4%
Critérios objetivos para acesso aos cargos comissionados	12	15,4%
Padronização de práticas administrativas e processuais	10	12,8%
Prioridade na construção de Fóruns Eleitorais	8	10,3%
Outras respostas idiossincráticas	7	9,0%
<b>Total de respostas</b>	<b>78</b>	<b>100,0%</b>



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE

### 3.2.2 SEDE

#### SEDE

<b>Do que você mais gosta no seu trabalho?</b>	<b>Nº de Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Atividade que exerce	18	18,30%
Relacionamento com os colegas	15	15,30%
Ambiente de trabalho	14	14,30%
Condições de trabalho/ estrutura física	13	13,30%
Salário	12	12,20%
Carga horária	10	10,20%
Autonomia	10	10,20%
Outras respostas idiossincráticas	6	6,10%
<b>Total de respostas</b>	<b>98</b>	<b>100,00%</b>

#### SEDE

<b>Do que você menos gosta no seu trabalho?</b>	<b>Nº de Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Favoritismo/influência política no processo de nomeação de cargos comissionados	17	18,10%
Falta de compromisso de alguns colegas	15	16,00%
Requisitados ocupando cargos de chefia	12	12,80%
Falta de interesse e capacidade de algumas coordenadorias e chefias	12	12,80%
Falta de união/equipes despreparadas	11	11,70%
Rotinas/repetição de tarefas /burocracia	10	10,60%
Fofocas/intrigas	10	10,60%
Outras respostas idiossincráticas	7	7,40%
<b>Total de respostas</b>	<b>94</b>	<b>100,00%</b>



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE

### SEDE

Que Pontos Fortes você identifica no Tribunal?	Nº de Respostas	Percentual
Servidores qualificados	22	23,00%
Estrutura física de trabalho	17	17,70%
Imagem perante a sociedade/excelência do processo eleitoral	15	15,60%
Investimento no servidor	13	13,50%
Plano de cargos e salários	12	12,50%
Carga horária flexível	11	11,50%
Outras respostas idiossincráticas	6	6,20%
<b>Total de respostas</b>	<b>96</b>	<b>100,00%</b>

### SEDE

Que Pontos Fracos você identifica no Tribunal?	Nº de Respostas	Percentual
Influência/ingerência política nas práticas administrativas	18	20,90%
Falta de transparência	16	18,60%
Falta de integração entre as unidades	14	16,30%
Número elevado de requisitados	12	14,00%
Centralização das decisões	10	11,60%
Descontinuidade de projetos	10	11,60%
Outras respostas idiossincráticas	6	7,00%
<b>Total de respostas</b>	<b>86</b>	<b>100,00%</b>

### SEDE

Que sugestões você daria para que os problemas identificados por você fossem resolvidos? O que você mudaria?	Nº de Respostas	Percentual
Critérios baseados na competência para preenchimento dos cargos e funções de confiança	17	22,90%
Política de integração e desenvolvimento dos servidores	15	20,30%
Funções comissionadas com valores menores	12	16,20%
Melhoria do atendimento odontológico	11	14,90%
Incentivo as atividades culturais, esportivas e de saúde	10	13,50%
Outras respostas idiossincráticas	9	12,20%
<b>Total de respostas</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

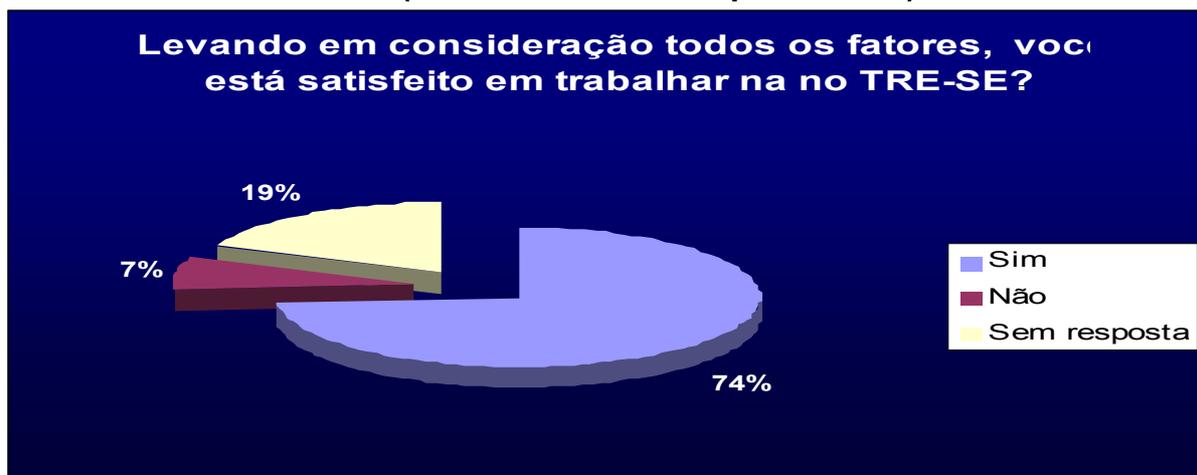


#### 4. Índice de satisfação – Zonas Eleitorais e Sede

##### ZONAS ELEITORAIS (Número Total de Respostas = 56)



##### SEDE (Número Total de Respostas = 95)





## 6. Considerações Finais

Como uma das metas do Planejamento Estratégico 2007-2012, a primeira Pesquisa de Clima Organizacional do TRE-SE – 2009 foi realizada entre os meses de junho, julho e agosto de 2009 com o objetivo primordial de indicar aspectos específicos de satisfação e/ou insatisfação experimentados pelos servidores em 10 (dez) dimensões do ambiente de trabalho e os fatores que lhes são constituintes, além da análise dos Pontos Fortes, Pontos Fracos e Sugestões.

A Pesquisa obteve uma amostra considerável de participantes, contando com a adesão de 56 (cinquenta e seis) servidores dos Cartórios Eleitorais, representando 86,1% do total de servidores efetivos lotados nas mesmas (65). Na Sede, um total de 95 (noventa e cinco) servidores responderam a pesquisa, totalizando 67,4% do quantitativo do quadro efetivo (141).

O número bastante significativo de respostas deveu-se, provavelmente, à metodologia de aplicação da pesquisa, ou seja, pelo fato de Sergipe ser um Estado geograficamente acessível, foi possível visitar as 36 (trinta e seis) Zonas Eleitorais e entregar os questionários *“in loco”*, favorecendo o contato face à face com os servidores e os sensibilizando sobre a importância de sua participação na pesquisa.

Na Sede também deu-se preferência à entrega dos questionários pessoalmente, pelo fato de haver um quantitativo razoavelmente viável de servidores que permitisse tal contato.

As análises e discussões da pesquisa foram relativas aos incidentes críticos, isto é, aqueles dados que despontaram como mais significativos, seja como insatisfatórios (pontos fracos), seja como satisfatórios (pontos fortes)

Quanto à análise das Dimensões do Clima Organizacional e os fatores que lhes são constituintes, as que se apresentaram mais desfavoráveis, tanto das ZE's quanto da Sede, foram: **Desenvolvimento Profissional** com um índice de 49% e 42% de insatisfação respectivamente para as ZE's e Sede; **Transparência**, com um índice de 40% e 43% de insatisfação e **Valorização e Reconhecimento**, com 39%, tanto para as ZE's como para a Sede.



As Dimensões do Clima Organizacional que apresentaram maior índice de satisfação, tanto nas Ze's quanto na Sede, foram: **Identificação com a Instituição**, com 76% e 83% respectivamente; **Autonomia e Realização Profissional**, representando 71% para as ZE's e 79% para a Sede; **Ética e Responsabilidade Social**, com 63% e 66% respectivamente; **Relacionamento com a Chefia**, com 61% e 65% e, finalmente **Relacionamento Interpessoal e Intergruppal**, representando 60% e 54%.

Já nas Dimensões **Motivação e Comprometimento e Condições de Trabalho, Benefícios e Qualidade de vida** houve diferenças significativas nos resultados entre as ZE's e Sede. Os servidores das Zonas eleitorais apresentaram um grau mais elevado de motivação e comprometimento, representando 72% de satisfação, enquanto que, na Sede, apenas 64% da amostra considerou-se satisfeita. Com relação às condições de trabalho, apenas 44% das ZE's se mostrou satisfeita, em detrimento de 68% da amostra da Sede.

Ainda com relação aos resultados da pesquisa, na análise dos Pontos Positivos, Pontos Negativos e Sugestões dos servidores das Zonas Eleitorais, os principais pontos positivos com relação ao trabalho foram: relacionamento com os colegas; remuneração e carga horária. Os principais pontos positivos em relação ao Tribunal foram: remuneração /estabilidade /benefícios; credibilidade da instituição perante a sociedade e estrutura física/operacional/orçamentária.

Os principais pontos negativos em relação ao trabalho foram: uso limitado da Internet; distancia residência/cartório; diversidade de atribuições e estrutura física precária. Os principais pontos negativos em relação ao Tribunal foram: favoritismo/influência política no processo de nomeação de cargos comissionados; falta de integração entre a Sede e Zonas Eleitorais; falta de interesse em melhorar a estrutura física das ZE's e treinamentos incompatíveis com as necessidades reais do servidor.

Com relação às Sugestões de melhoria dos servidores das Zonas Eleitorais, as principais foram: melhorias físicas e materiais de trabalho; maior integração entre a Sede e as Zonas Eleitorais; treinamentos adequados às necessidades dos servidores;



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL - TRE-SE  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP  
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE

critérios objetivos para acesso aos cargos comissionados; padronização de práticas administrativas e processuais e prioridade na construção de Fóruns Eleitorais.

Dando seguimento aos resultados da pesquisa, na análise dos Pontos Positivos, Pontos Negativos e Sugestões dos servidores da Sede, os principais pontos positivos com relação ao trabalho foram: atividade que exerce; relacionamento com os colegas; condições de trabalho/ estrutura física e salário.

Os principais pontos positivos em relação ao Tribunal foram: servidores qualificados; estrutura física de trabalho; imagem perante a sociedade/excelência do processo eleitoral

Os principais pontos negativos em relação ao trabalho foram: favoritismo/influência política no processo de nomeação de cargos comissionados; falta de compromisso de alguns colegas e requisitados ocupando cargos de chefia.

Os principais pontos negativos em relação ao Tribunal foram: influência/ingerência política nas práticas administrativas; falta de transparência; falta de integração entre as unidades; número elevado de requisitados.

Com relação às Sugestões de melhoria dos servidores da Sede, as principais foram: critérios baseados na competência para preenchimento dos cargos e funções de confiança; política de integração e desenvolvimento dos servidores; funções comissionadas com valores menores; melhoria do atendimento odontológico; incentivo as atividades culturais, esportivas e de saúde.

Quanto ao índice de satisfação, 87% das Zonas Eleitorais considerou-se satisfeita em trabalhar no TRE-SE, considerando todos os fatores analisados. Na Sede, o índice de satisfação foi de 74%.

Esses dados foram fundamentais para entendermos a dinâmica da nossa instituição e darão subsídios objetivos a fim de se buscar alternativas para melhorar a qualidade das nossas relações de trabalho; planejar e implementar mudanças no sentido de minimizar os aspectos considerados insatisfatórios e fortalecer os aspectos satisfatórios e, principalmente, alinhar os valores organizacionais às práticas administrativas.