



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE - TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO - COEDE
SEÇÃO DE LOTAÇÃO E GESTÃO DE DESEMPENHO - SEGED

NOVEMBRO DE 2011

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	03
2. INFORMAÇÃO DA AMOSTRA.....	03
3. ANÁLISE DOS DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS.....	04
3.1. SEXO.....	04
3.2. IDADE.....	05
3.3. TEMPO DE SERVIÇO NO TRE-SE.....	06
3.4. LOTAÇÃO.....	07
3.5. OCUPANTES DE CARGO GERENCIAL.....	08
3.6. GRAU DE ESCOLARIDADE.....	09
4. ANÁLISE DAS DIMENSÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL.....	10
4.1. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO RELAÇÃO COM O TRABALHO.....	12
4.2. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	14
4.3. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO COMUNICAÇÃO.....	16
4.4. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO RECONHECIMENTO.....	18
4.5. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO ASSISTÊNCIA À SAÚDE.....	20
4.6. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL.....	22
4.7. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS.....	24
4.8. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL.....	26
4.9. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO GESTÃO DE CARREIRA.....	28
4.10. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO NÍVEL DE SATISFAÇÃO GERAL.....	30
5. ANÁLISE DAS SUGESTÕES/CRÍTICAS/COMENTÁRIOS.....	32
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32

1. INTRODUÇÃO

A **2ª Pesquisa de Clima Organizacional** do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe, como uma das metas do Planejamento Estratégico 2010-2014, foi elaborada pela Secretaria de Gestão de Pessoas com o apoio logístico da Secretaria de Tecnologia da Informação.

A mesma foi aplicada com o objetivo de medir a percepção do corpo funcional em relação a 9 dimensões que causam impacto na motivação e produtividade no ambiente de trabalho, quais sejam: *Relação com o Trabalho; Ambiente e Condições de Trabalho; Comunicação Interna; Reconhecimento; Assistência à Saúde; Relacionamento Interpessoal; Liderança e Gestão de Pessoas; Identidade com a Justiça Eleitoral e Gestão na Carreira*. Um último índice foi analisado referente ao *Nível de Satisfação Geral em trabalhar no TRE-SE*.

A fim de seguir os parâmetros estatísticos do TSE, optou-se, na presente pesquisa, em reduzir 12 itens em relação ao modelo da pesquisa realizada em 2009, constituída por 59 itens, além de renomear as Dimensões para melhor compreensão dos fatores constituintes e sua categorização.

Dessa forma, a pesquisa contou com 47 itens relacionados às dimensões e, para cada um dos itens, acrescentou-se um campo, com uma escala constituída por 4 itens, com a finalidade de medir a evolução da satisfação e/ou insatisfação percebida pelos servidores sobre os fatores do ambiente de trabalho ao longo de 2 anos.

Ainda sobre a 2ª Pesquisa de Clima Organizacional, optou-se por acrescentar 6 itens sobre os Dados Sócio-Demográficos, prática utilizada nas pesquisas de Clima realizadas no TSE, com o objetivo de conhecer o perfil de seus colaboradores, tais como: *Sexo, Idade, Tempo de Serviço no Tribunal, Lotação, Ocupação de Cargos Gerenciais e Grau de Escolaridade*.

Finalmente, foi disponibilizado um espaço para que os servidores fizessem comentários, críticas e/ou sugestões para melhoria do Clima Organizacional.

A Pesquisa foi aplicada através de formulário eletrônico personalizado e se deu no período de 18 a 28 de outubro de 2011.

2. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA

A presente pesquisa contou com a participação de servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal, além da participação de servidores requisitados e sem vínculo ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas.

De um total de 216 servidores atuantes no Tribunal, 105 participaram da pesquisa, totalizando 48,61%, número considerado bastante representativo para os padrões estatísticos. No entanto apenas 68 formulários foram preenchidos na sua totalidade e, portanto, considerados válidos para a análise dos dados, somando 31,48% do total de servidores.

Em comparação à pesquisa anterior, houve uma queda considerável de 23,24% de adesão.

Uma explicação razoável pode estar relacionada à metodologia de aplicação da pesquisa. A pesquisa anterior foi realizada por meio de formulários impressos e entregues pessoalmente aos servidores em todas as 36 Zonas Eleitorais e na Sede. O contato face à face com os mesmos talvez os tenha favorecido e sensibilizado sobre a importância de suas participações efetivas na pesquisa.

Em sua versão on-line, muito embora seja um instrumento tecnológico mais moderno, acessível, rápido e econômico, talvez não tenha alcançado um número desejável de adesões, devido ao seu caráter impessoal e distante.

Ainda é possível que, com a inserção de dados Sócio-Demográficos, com campos obrigatórios na nova versão da pesquisa, aliada ao número relativamente pequeno do quadro funcional do TRE-SE e de suas Unidades, tenham feito com que alguns servidores desistissem da

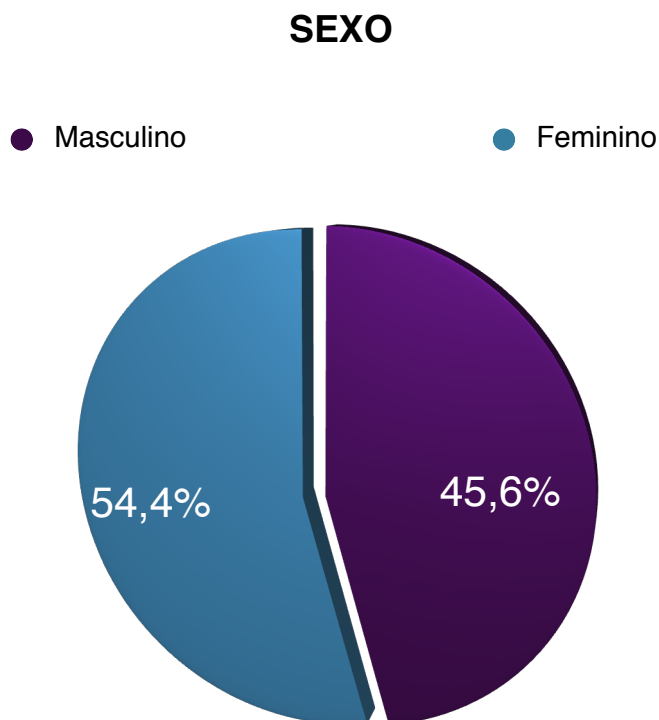
pesquisa, temendo serem identificados, uma vez que a maioria das desistências ocorreu nesses campos.

3. ANÁLISE DOS DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

Os dados sobre o perfil do servidores de TRE-SE foram coletados por meio de questionário eletrônico e transcritos para um arquivo de dados do Microsoft Excel e recodificados numericamente. Foram realizadas análises descritivas para determinar as características da amostra. Neste documento serão apresentados os resultados dessa análise, com tabelas e gráficos que facilitam a visualização, considerando o número total da amostra igual a 68.

3.1. SEXO

Participaram da presente pesquisa 31 servidores do sexo masculino e 37 servidores do sexo feminino, conforme gráfico abaixo:



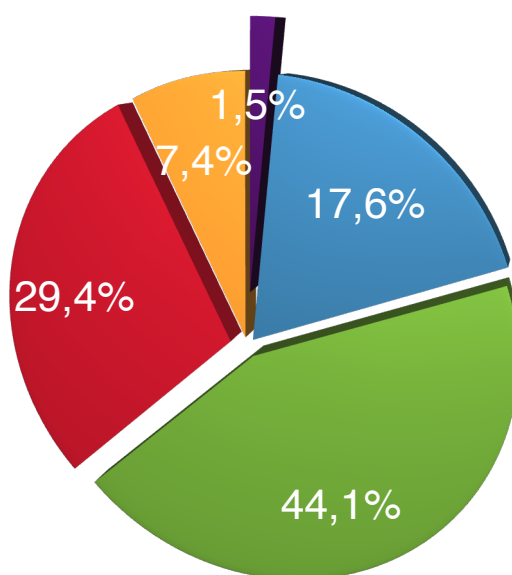
Total da Amostra = 68

3.2. IDADE

A maior participação na pesquisa se deu entre servidores com uma faixa etária entre 31 e 40 anos, representando 44,1%, seguidos por servidores apresentando uma faixa etária entre 41 a 50 anos respectivamente, (29,4%). Os mais jovens, situados na faixa etária entre 22 a 30 anos também foram bem representados, somando 17,6% do total da amostra.

IDADE

● Até 21 ● 22 a 30 ● 31 a 40 ● 41 a 50 ● Acima de 50



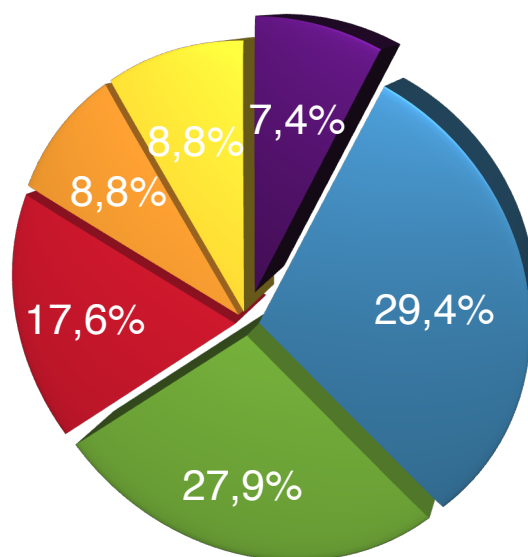
Total da Amostra = 68

3.3. TEMPO DE SERVIÇO NO TRE-SE

Segundo os dados coletados, a maioria dos respondentes trabalha no TRE-SE entre 1 e 4 anos (29,4%), seguidos de servidores que estão na Instituição entre 5 a 10 anos (27,9%). Já, entre aqueles que estão atuando há mais de 10 anos, houve pouca representatividade, como mostra o gráfico abaixo.

TEMPO DE SERVIÇO NO TRE-SE

● Até 1 ano ● 1 a 4 ● 5 a 10 ● 11 a 15 ● 16 a 20 ● Acima de 20



Total da Amostra = 68

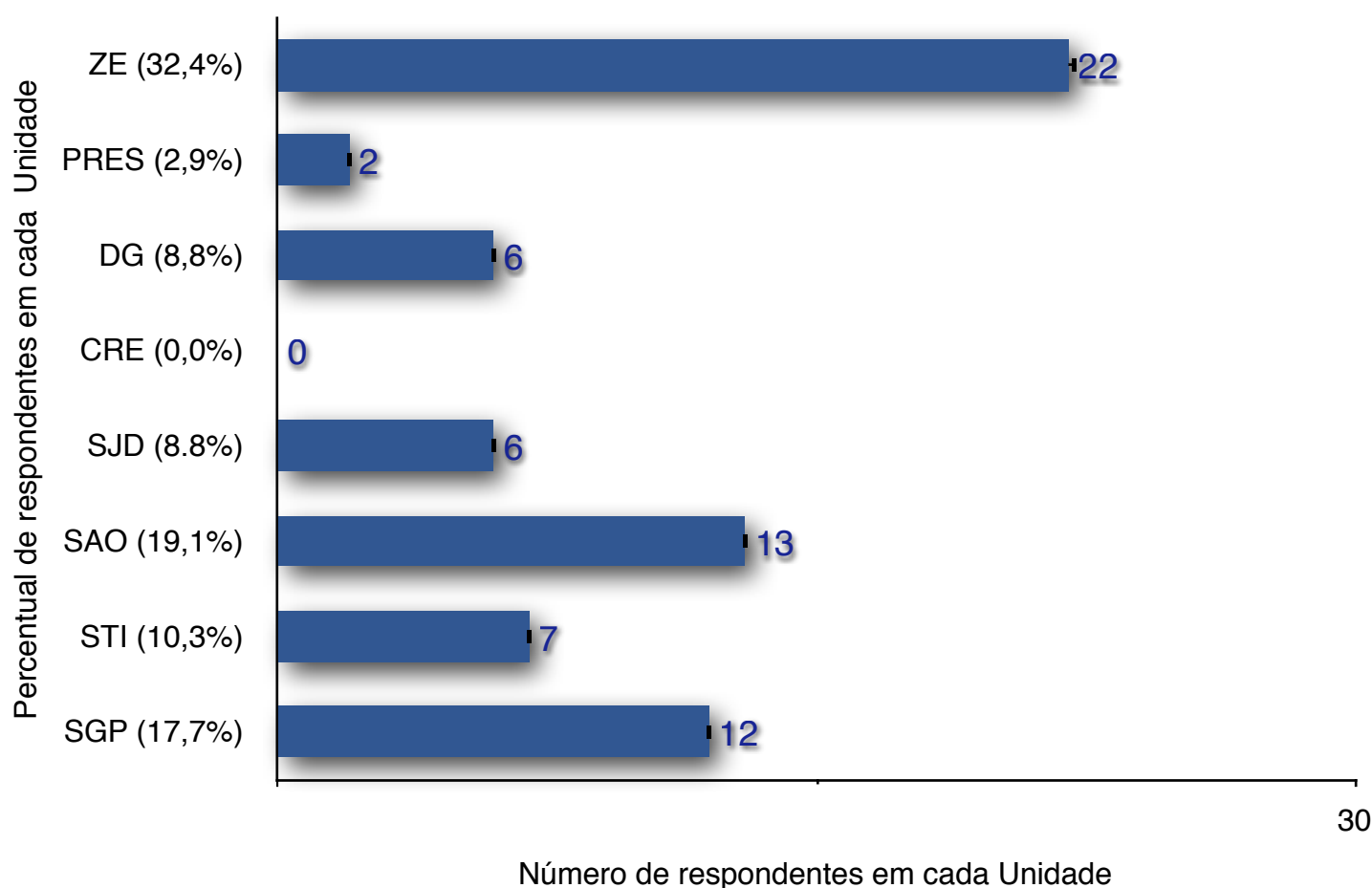
3.4. LOTAÇÃO

O gráfico abaixo representa o número e percentual de servidores que responderam a pesquisa de acordo com as suas lotações.

Do número total de respondentes, 32,4% pertenceu às Zonas Eleitorais, seguida da Secretaria de Administração e Orçamento com 19,1% e Secretaria de Gestão de Pessoas, com um percentual de 17,7%. É importante observar o reduzido número de adesões de Unidades decisórias como a Presidência, com 2,9% de respondentes, seguida da Direção-Geral e Secretaria Judiciária, somando 8,8% cada uma e Secretaria de Tecnologia da Informação, com 10,3% de participação. Na Corregedoria não houve respondentes.

Vários fatores podem ter contribuído para essa realidade, dentre eles, a necessidade de buscar novos instrumentos de divulgação e sensibilização para a importância da participação do maior número de servidores na Pesquisa, além de um trabalho efetivo junto às Unidades e a participação de seus representantes nesse processo.

LOTAÇÃO

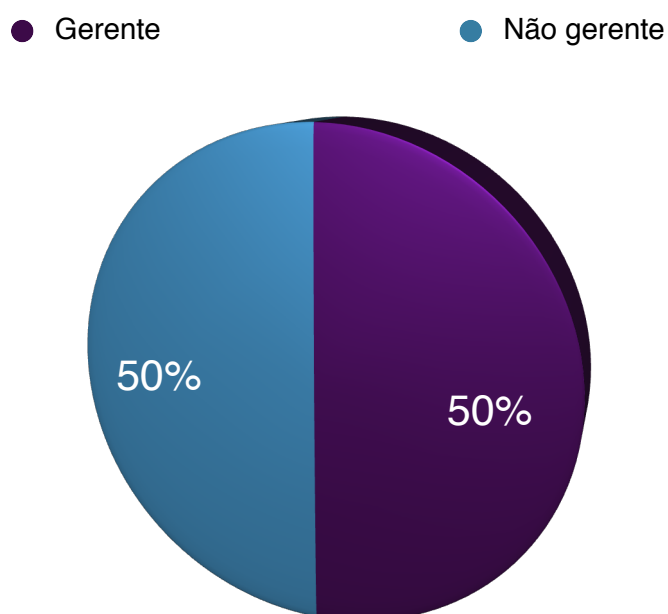


Total da Amostra = 68

3.5. CARGO GERENCIAL

Dentre os respondentes, houve um equilíbrio entre os ocupantes de cargo gerencial e cargo não gerencial. Foram considerados ocupantes de cargos gerenciais os ocupantes de cargos e funções comissionadas, cuja natureza de trabalho envolve decisões e responsabilidades de gerenciamento de atividades e equipes.

CARGO GERENCIAL



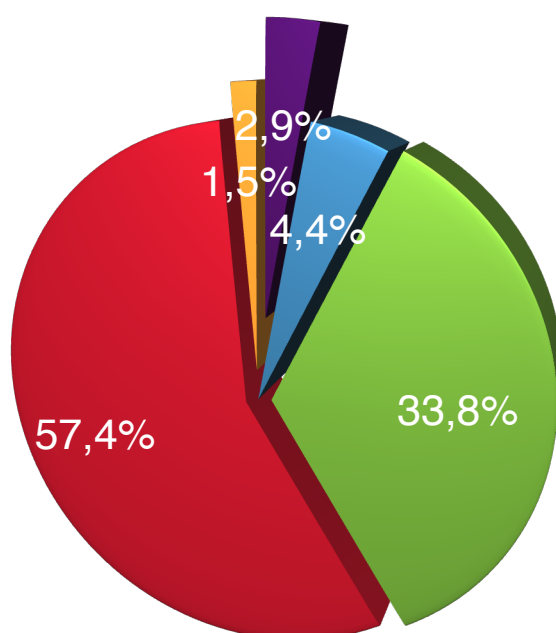
Total da Amostra = 68

3.6. GRAU DE ESCOLARIDADE

Com relação ao grau de escolaridade, a maioria dos respondentes possui especialização, somando 57,4% e 33,8% tem nível superior completo, de acordo com o gráfico abaixo.

GRAU DE ESCOLARIDADE

● 2º Grau ● 3ºGrau incomp ● 3ºGrau comp ● Especialização ● Mestrado



Total da Amostra = 68

4. ANÁLISE DAS DIMENSÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Os dados sobre a 2ª Pesquisa do Clima Organizacional do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe foram obtidos por meio de 47 questões relacionadas à 9 Dimensões do ambiente de trabalho e uma questão sobre o Nível de Satisfação Geral.

A fim de seguir os parâmetros do TSE, optou-se, na presente pesquisa, em reduzir 12 questões em relação ao modelo da pesquisa realizada em 2009, constituída por 59 questões, além de renomear as Dimensões para melhor compreensão dos itens constituintes e sua categorização.

DIMENSÕES	QUESTÕES
RELAÇÃO COM O TRABALHO	1 - 5
AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO	6 - 9
COMUNICAÇÃO INTERNA	10 - 13
RECONHECIMENTO	14 - 19
ASSISTÊNCIA À SAÚDE	20 - 24
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	25 - 29
LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS	30 - 37
IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL	38 - 41
GESTÃO DA CARREIRA	42 - 46
NÍVEL DE SATISFAÇÃO GERAL	47

Para cada questão foi levantado o grau de satisfação através de uma escala Likert de 7 pontos, sendo 3 intervalos favoráveis, 3 desfavoráveis e um ponto neutro denominado “Sem Opinião Formada” (SOF).

Também, com relação à pesquisa anterior, na presente pesquisa definiu-se em acrescentar 2 pontos na escala (Discordo mais que concordo e Concordo mais que discordo) seguindo o modelo estatístico adotado pelo TSE.

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. Discordo totalmente | (-) (-) (-) |
| 2. Discordo em grande parte | (-) (-) |
| 3. Discordo mais que concordo | (-) |
| 4. Concordo mais que discordo | (+) |
| 5. Concordo em grande parte | (+) (+) |
| 6. Concordo totalmente | (+) (+) (+) |
| 7. Não tenho opinião formada | Neutro |

As dimensões foram analisadas por meio do cálculo de três parâmetros: “Satisfação”, “Insatisfação” e “Não tem Opinião Formada”, de acordo com a escala Likert utilizada. Os parâmetros foram definidos da seguinte maneira:

PONTUAÇÃO NA ESCALA LIKERT	PARÂMETRO UTILIZADO
1, 2 e 3	Servidor Insatisfeito
4, 5 e 6	Servidor Satisfeito
7	Sem Opinião Formada (SOF)

Uma exceção quanto ao parâmetro utilizado se dá nas questões 43, 44, 45 e 46, onde as pontuações na escala são interpretadas de maneira inversa: 1, 2 e 3 como servidor insatisfeito; 4, 5 e 6 como servidor satisfeito. Isso se deve ao modo como as perguntas foram formuladas.

As porcentagens, por sua vez, calculadas para cada um dos três parâmetros, foram obtidas por meio de médias das frequências de respostas a todos os itens relacionados a cada dimensão.

Ainda, para cada questão referente às 9 dimensões, foi inserida uma escala com quatro itens relacionados ao índice de evolução de satisfação percebida com relação aos fatores ao longo de 2 anos. A escala ficou disposta da seguinte forma:

Nos últimos 24 meses, o fator acima:

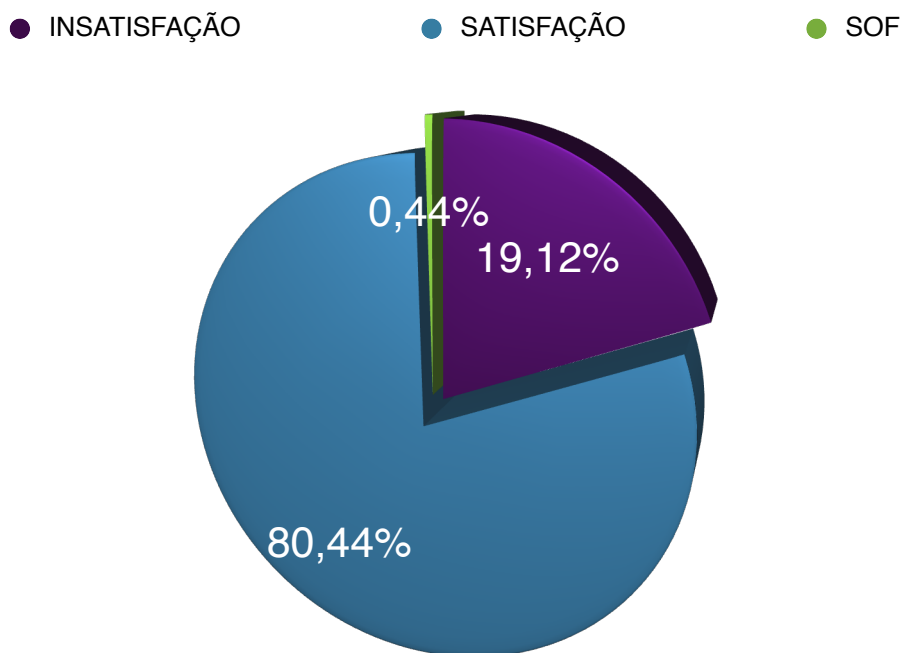
1. Piorou
2. Não mudou
3. Melhorou
4. Não sei

Os gráficos e tabelas a seguir apresentam os resultados em percentagem.

4.1. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “RELAÇÃO COM O TRABALHO”

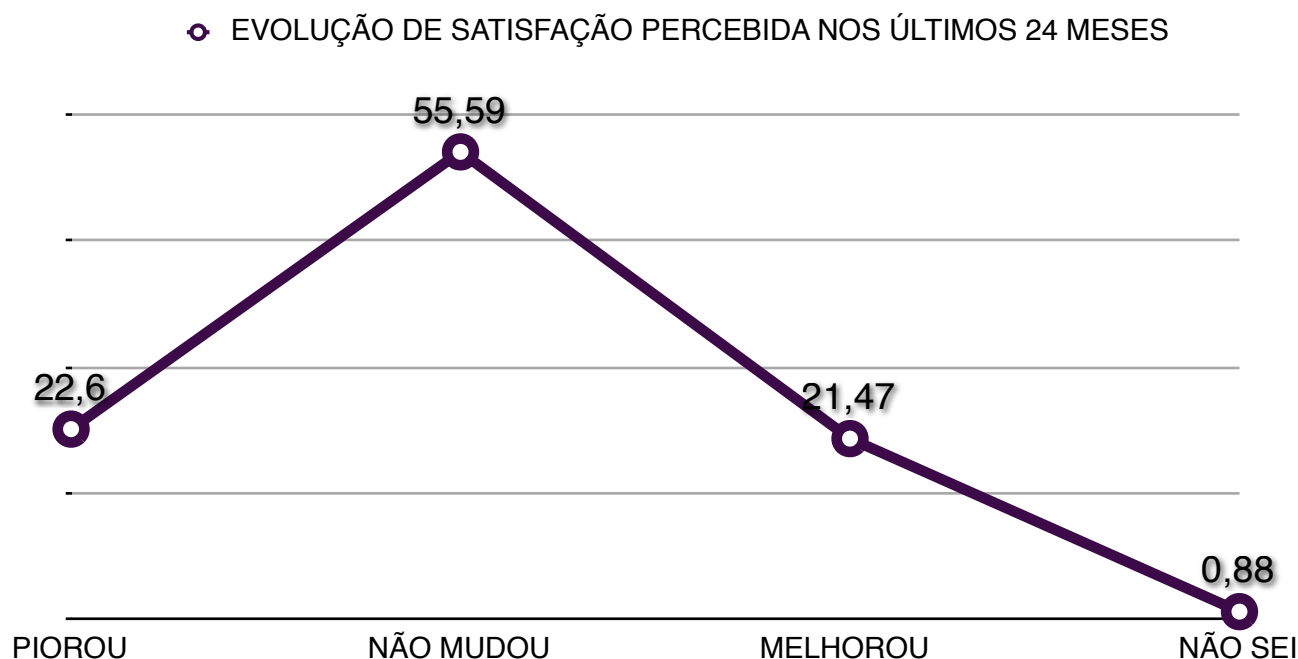
O índice de satisfação na dimensão *Relação com o Trabalho* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.

RELAÇÃO COM O TRABALHO



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
1. Gosto do trabalho que realizo	13,23	86,77	0,00
2. O trabalho que faço permite o uso de meus conhecimentos e habilidades	20,58	77,95	1,47
3. Vejo sentido nas atividades que faço	17,64	82,36	0,00
4. O trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do Tribunal	7,36	92,64	0,00
5. Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva, nem reduzida)	36,76	63,24	0,00
Média	19,12	80,44	0,44

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

O Índice de Satisfação para a Dimensão Relação com o trabalho apresentou-se bastante elevado, com um percentual total de 80,44%.

Analisando os itens separadamente, a maioria dos respondentes revelou gostar do trabalho que desenvolve no Tribunal (86,77%); vêem sentido nas atividades que realizam (82,36%) e acreditam que seu trabalho contribui para o alcance dos resultados do Tribunal (92,64%).

Um item que chamou atenção, no entanto, está relacionado à carga de trabalho, que, embora tenha apresentado um nível de satisfação positivo (63,24%), indicou um número considerável de servidores insatisfeitos, chegando a 36,76% do total de respondentes.

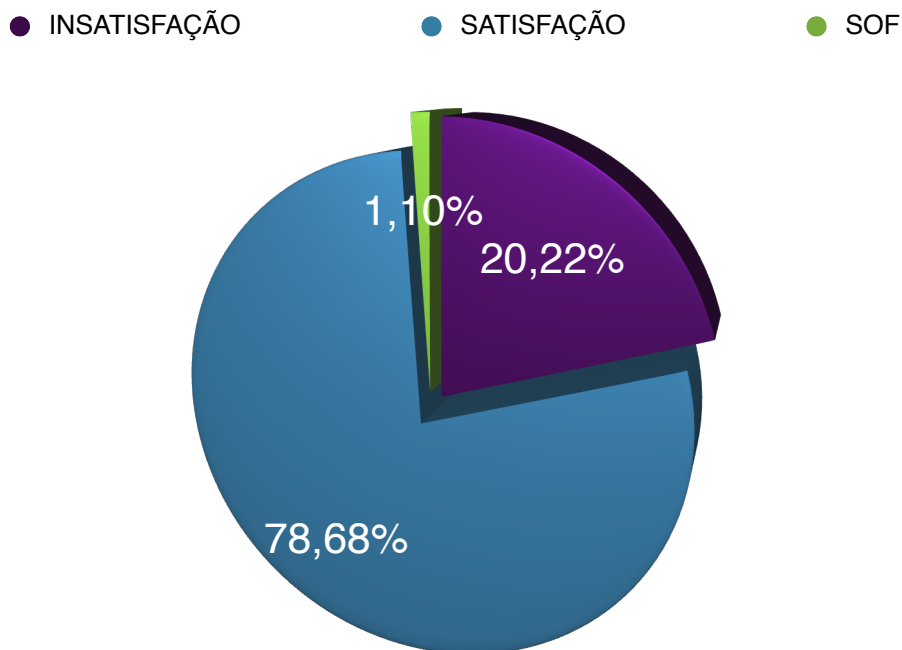
Também é importante ressaltar que, apesar de 77,95% dos servidores terem confirmado que utilizam seus conhecimentos e habilidades nas atribuições que lhes são inerentes, mais de 20% demonstraram insatisfação com esse fator.

Quanto à evolução de satisfação percebida, 22,6% dos servidores considerou que a sua relação com o trabalho piorou ao longo de 2 anos.

4.2. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO”

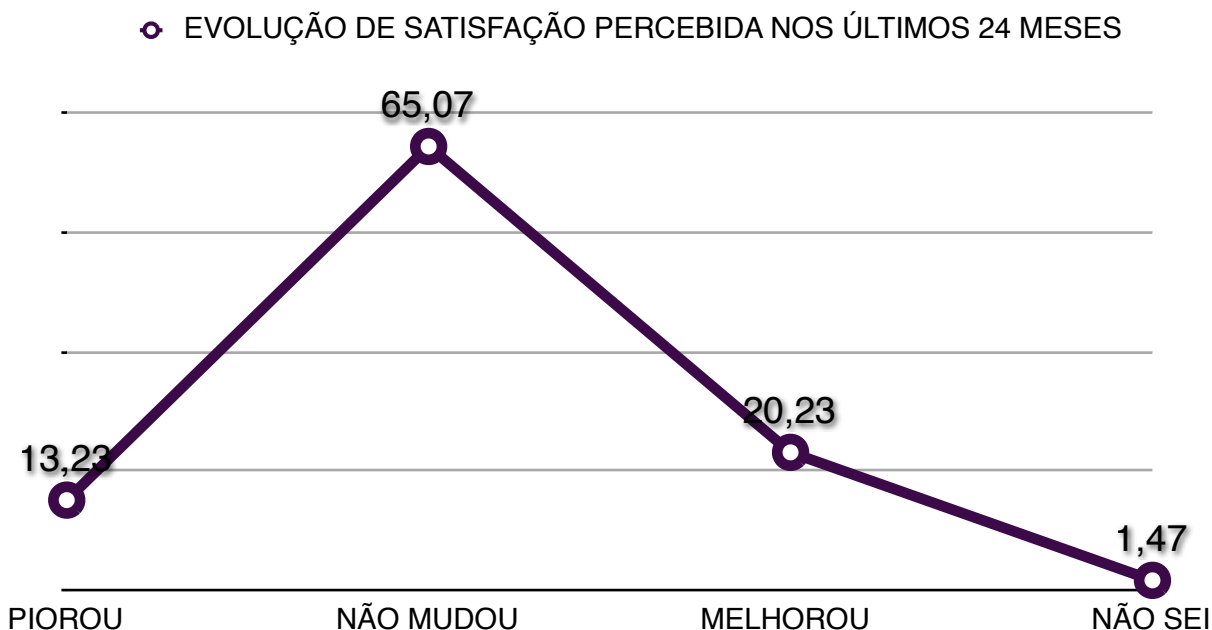
O índice de satisfação na dimensão *Ambiente e Condições de Trabalho* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.

AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
6. Disponho dos recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, audio e vídeo, etc.)	27,93	70,60	1,47
7. As instalações físicas são adequadas para a realização do meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc.)	23,53	75,00	1,47
8. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho	27,93	70,60	1,47
9. Na minha Unidade, os tabagistas respeitam a lei que proíbe o fumo dentro de ambientes fechados (salas, corredores, etc.)	1,47	98,53	0,00
Média	20,22	78,68	1,10

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

Os fatores referentes à Dimensão Ambiente e Condições de Trabalho, apresentaram um índice de satisfação geral de 78,68%.

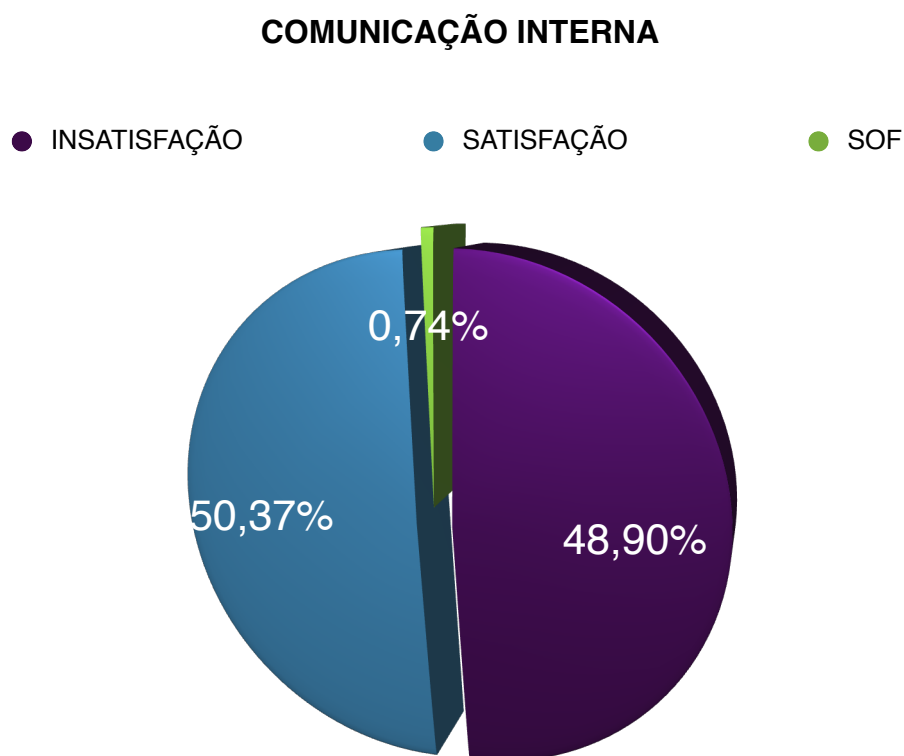
Os servidores consideraram que possuem os recursos materiais e instalações físicas adequadas para a realização de suas funções e que há respeito à lei antit fumo nos ambientes fechados.

Já com relação ao fator ergonomia, houve um registro significativo de insatisfação, chegando a 27,93%. Apesar de existir esforços efetivos da administração em melhorar as condições físicas de trabalho, incluindo a construção de novos Cartórios nas Zonas Eleitorais em substituição aos antigos e ampliar e modernizar as Unidades da Sede, através da construção de um Anexo, torna-se necessário realizar estudos periódicos sobre a adequação ergonômica dos servidores aos equipamentos utilizados no dia-a-dia e aos novos equipamentos e mobílias adquiridas, proporcionar esclarecimentos aos servidores sobre as diversas medidas de conforto que podem ser desenvolvidas e utilizadas continuamente, a fim de produzir melhor rendimento no trabalho, prevenir doenças e proporcionar maior satisfação do colaborador.

O índice de evolução de satisfação percebida corrobora com os dados anteriores, uma vez que, apesar das mudanças ocorridas nos últimos 2 anos, apenas 20,23% dos respondentes considerou que houve melhoras significativas com relação ao ambiente e condições de trabalho. 65,07% de todos os respondentes não percebeu melhorias e, finalmente, 13,23% respondeu que o ambiente e condições de trabalho piorou ao longo desse tempo.

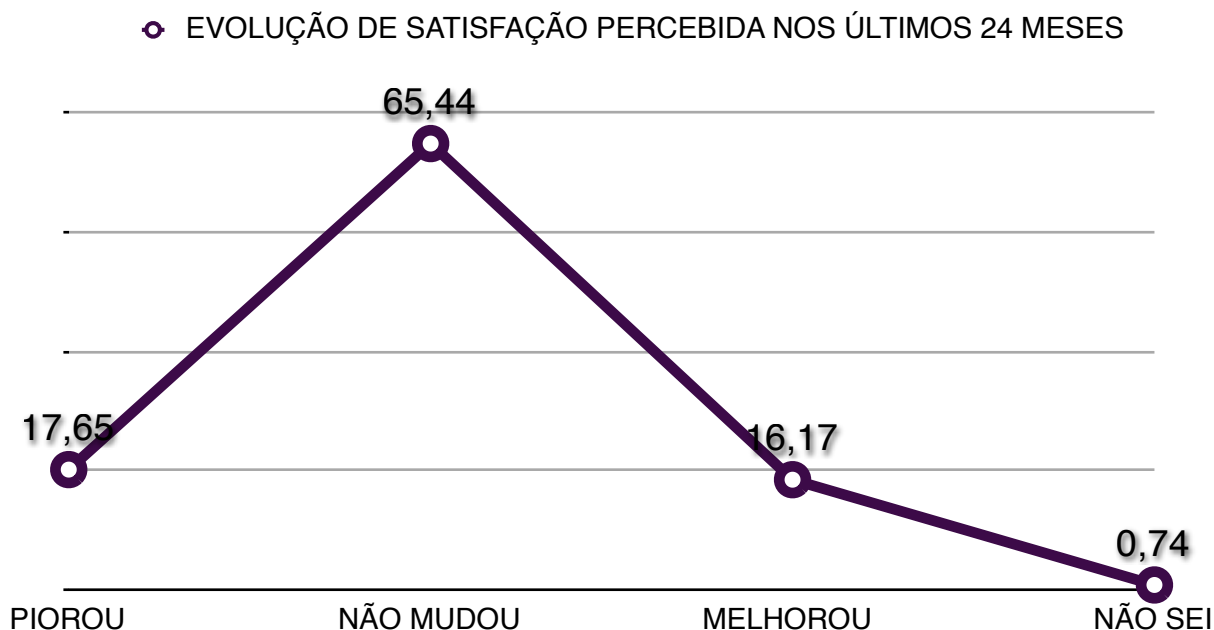
4.3. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “COMUNICAÇÃO INTERNA”

O índice de satisfação na dimensão *Comunicação Interna* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
10. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	42,65	55,88	1,47
11. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	26,47	72,06	1,47
12. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham afetar o meu trabalho	57,35	42,65	0,00
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	69,12	30,88	0,00
Média	48,90	50,37	0,74

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

A Dimensão Comunicação Interna apresentou um índice elevado de insatisfação, totalizando 48,90%.

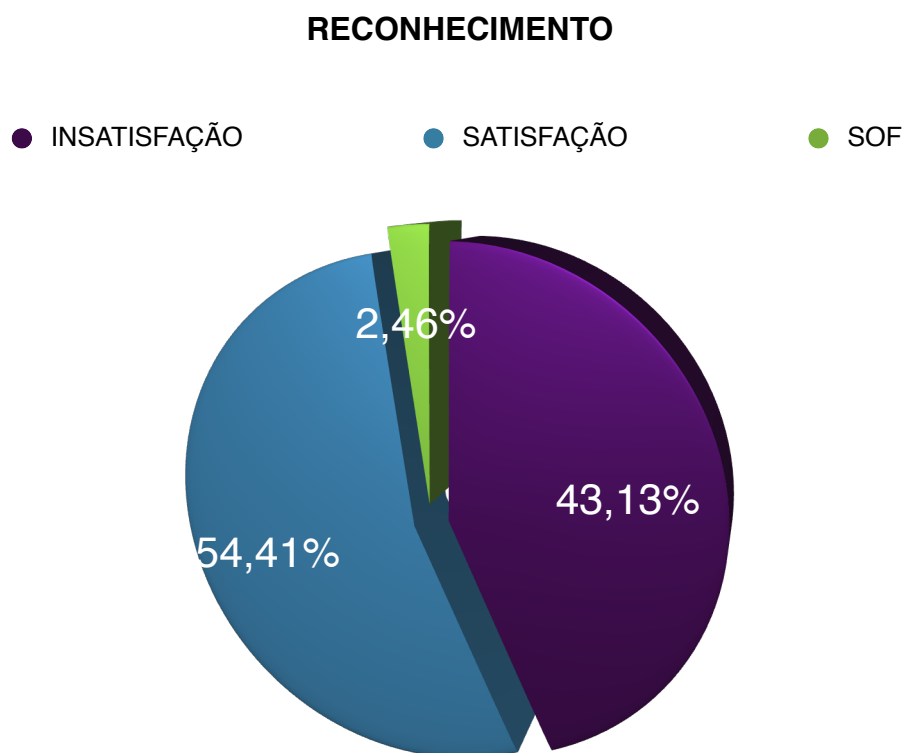
Analisando separadamente os fatores constituintes, esse número se eleva para 69,12% no item relacionado à comunicação e esclarecimento aos servidores quando há mudanças ocorridas no Tribunal e 57,35% referente às decisões administrativas que afetam diretamente as suas atribuições. Os canais efetivos de comunicação também não foram considerados adequados, apresentando um índice de insatisfação de 42,65%.

É notória a existência de sistemas de rede interna que favoreçam o acesso à informação a todos os colaboradores, no entanto, os dados sugerem que as informações veiculadas têm se revelado insuficientes para garantir a inclusão e participação do servidor no processo de comunicação. Esses números permanecem semelhantes aos dados da pesquisa anterior.

É imprescindível que se implemente políticas internas de comunicação formal e transparente para que se estabeleça uma rede efetiva de informação, sobretudo voltada para as mudanças e decisões administrativas que afetem diretamente os servidores, evitando os canais informais de comunicação que distorcem as informações e trazem consequências nocivas à Instituição e aos seus colaboradores.

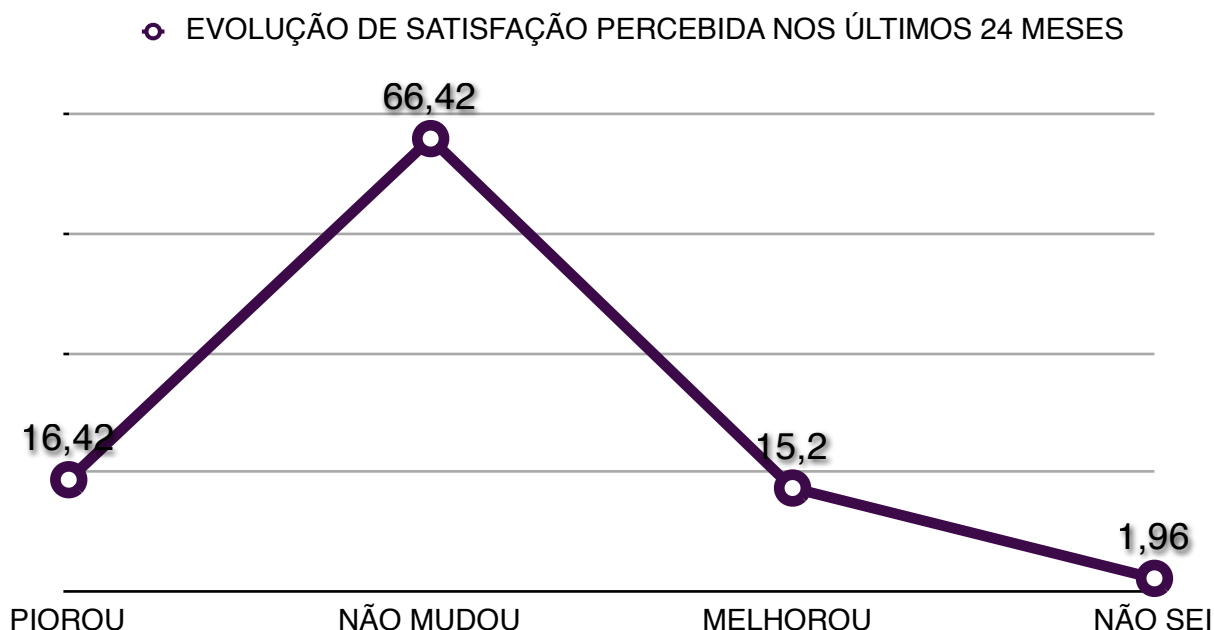
3.4. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “RECONHECIMENTO”

O índice de satisfação na dimensão *Reconhecimento* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
14. Tenho oportunidade de crescimento profissional no TRE-SE	50,00	48,53	1,47
15. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	38,24	57,35	4,41
16. Sou tratado de forma justa, de acordo com a conduta que apresento	27,94	70,59	1,47
17. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	30,88	66,18	2,94
18. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam a minha atuação	36,76	61,76	1,47
19. No TRE-SE, as designações para exercer funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	75,00	22,06	2,94
Média	43,13	54,41	2,46

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

Os itens relacionados à Dimensão Reconhecimento também se mostraram bastante insatisfatórios, apresentando um percentual total de 43,13% e permanecem semelhantes aos dados da pesquisa anterior.

O maior índice de insatisfação continua relacionado à falta de critérios objetivos e meritocráticos na ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas, totalizando 75%, seguidos da falta de oportunidade de crescimento no trabalho, apresentando 50%.

Esse problema crônico está relacionado ao critério legal de livre nomeação e exoneração desses cargos aliado às altas gratificações que os mesmos proporcionam, favorecendo indicações políticas em detrimento da análise das competências de seus ocupantes, sejam eles servidores do quadro efetivo ou não.

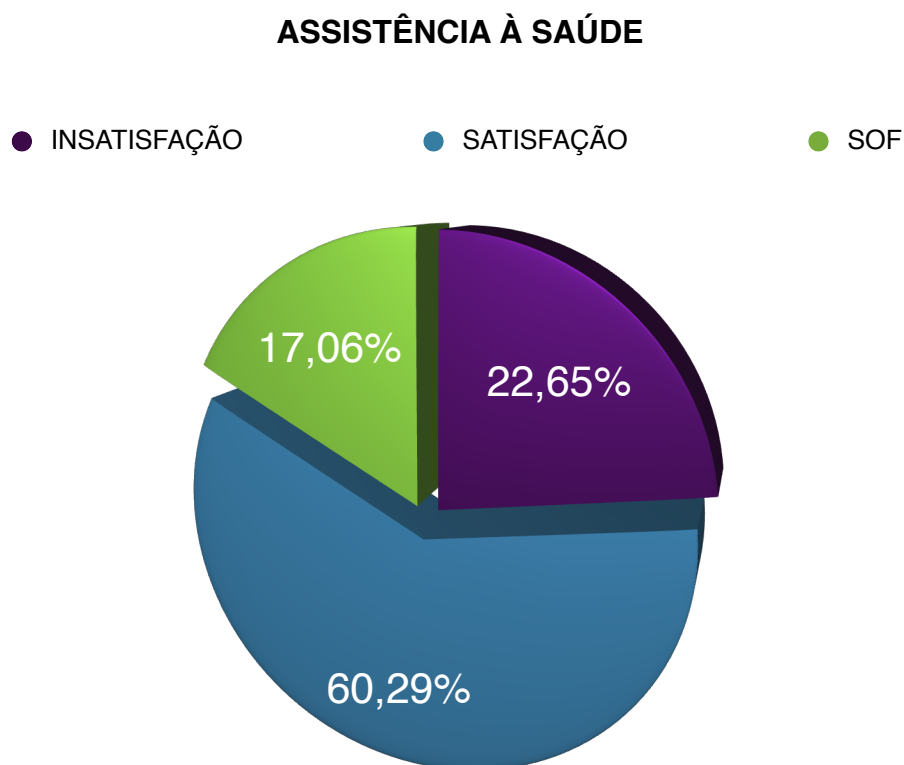
Um outro agravante está relacionado à falta de políticas de gestão de desempenho para aqueles servidores que ultrapassaram a fase de progressão na carreira aliado à atual política de avaliação de desempenho, utilizada para fins de progressão, onde há forte evidência de que tem exercido apenas o papel formal necessário ao cumprimento de uma exigência legal. Esse sistema dificulta uma análise real do desempenho dos servidores e favorece equívocos e injustiças quando das decisões de nomeá-los ou designá-los para cargos gerenciais e estratégicos.

Todos esses fatores têm dificultado uma política transparente e satisfatória de gestão do desempenho, muito embora exista um programa de gestão de desempenho por competências a ser implementado no início de 2012, desenvolvido pela Secretaria de Gestão de Pessoas, como uma das ações de melhoria decorrente dos resultados da pesquisa de clima organizacional realizada em 2009.

Assegurar uma estrutura adequada para o desenvolvimento profissional do servidor é crucial para os resultados organizacionais e, sobretudo para a garantia de um quadro de servidores comprometidos, motivados e reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem.

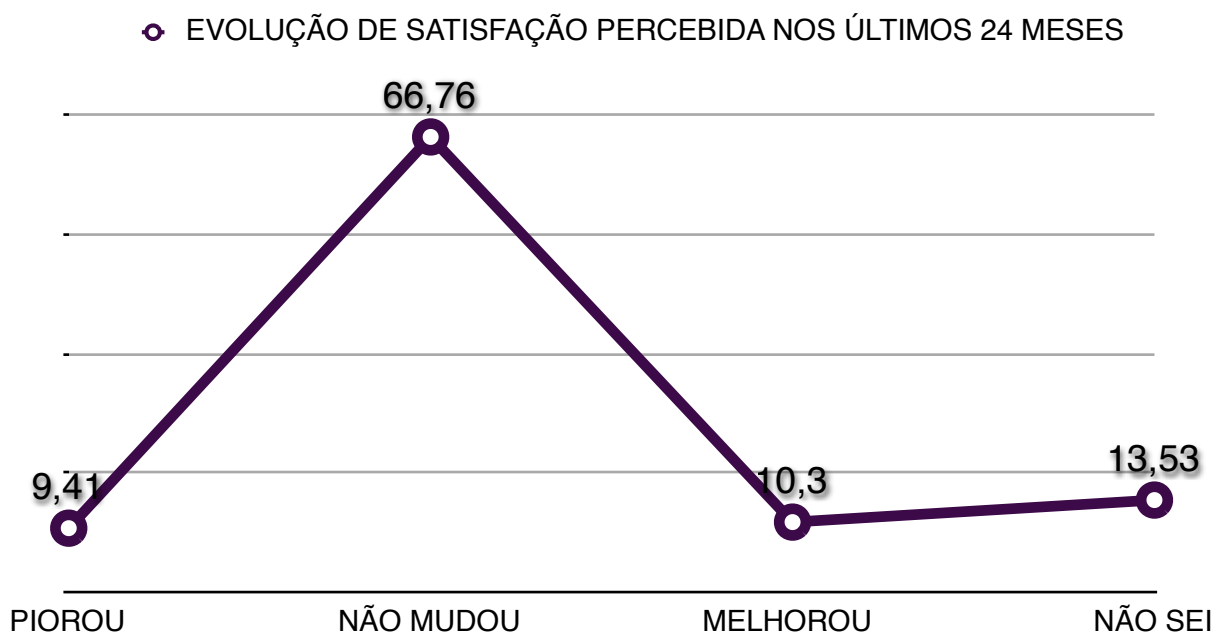
4.5. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “ASSISTÊNCIA À SAÚDE”

O índice de satisfação na dimensão *Assistência à Saúde* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
20. Estou satisfeito com o atual plano de saúde do TRE-SE	30,88	51,47	17,65
21. Estou satisfeito com o serviço médico que o Tribunal disponibiliza	16,18	73,53	10,29
22. Estou satisfeito com o serviço odontológico que o Tribunal disponibiliza	19,12	63,24	17,65
23. Estou satisfeito com o atendimento dos demais serviços de saúde oferecidos pelo Tribunal (massagem e ginástica laboral)	17,65	52,94	29,41
24. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção da saúde	29,41	60,29	10,29
Média	22,65	60,29	17,06

* SOF (Sem Opinião Formada)



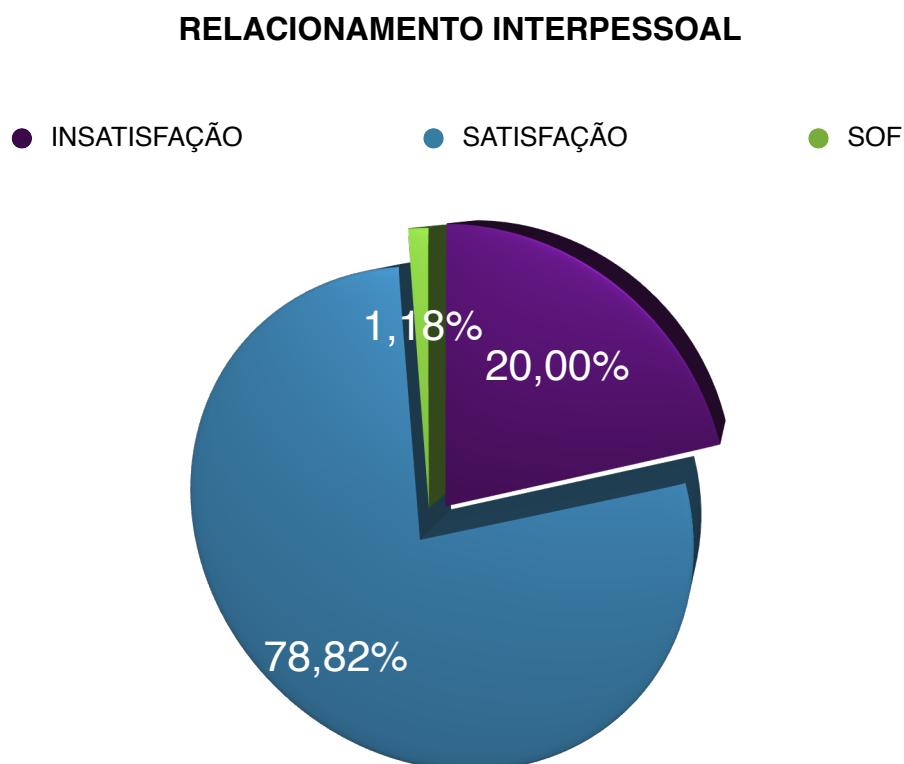
ANÁLISE

De um modo geral, o índice na Dimensão Assistência à Saúde mostrou-se satisfatório, alcançando 60,29%. No entanto, 30,88% dos respondentes revelaram-se insatisfeitos com o plano de saúde oferecido pelo Tribunal e 29,41% consideraram que o mesmo não oferece programas efetivos de promoção de saúde e bem-estar. Esses dados sugerem a criação de programas permanentes de qualidade de vida, prevenção de doenças e integração social e cultural no ambiente de trabalho que alcancem todo o quadro efetivo de servidores, sobretudo aqueles que laboram nos Cartórios Eleitorais.

Com relação ao índice de evolução percebida, 66,76% considerou que não houve mudanças significativas nos últimos 2 anos em relação à assistência à saúde, apenas 10,3% concordou que houve melhoras, 13,53% não souberam responder e 9,41% percebeu que a mesma piorou ao longo desse tempo.

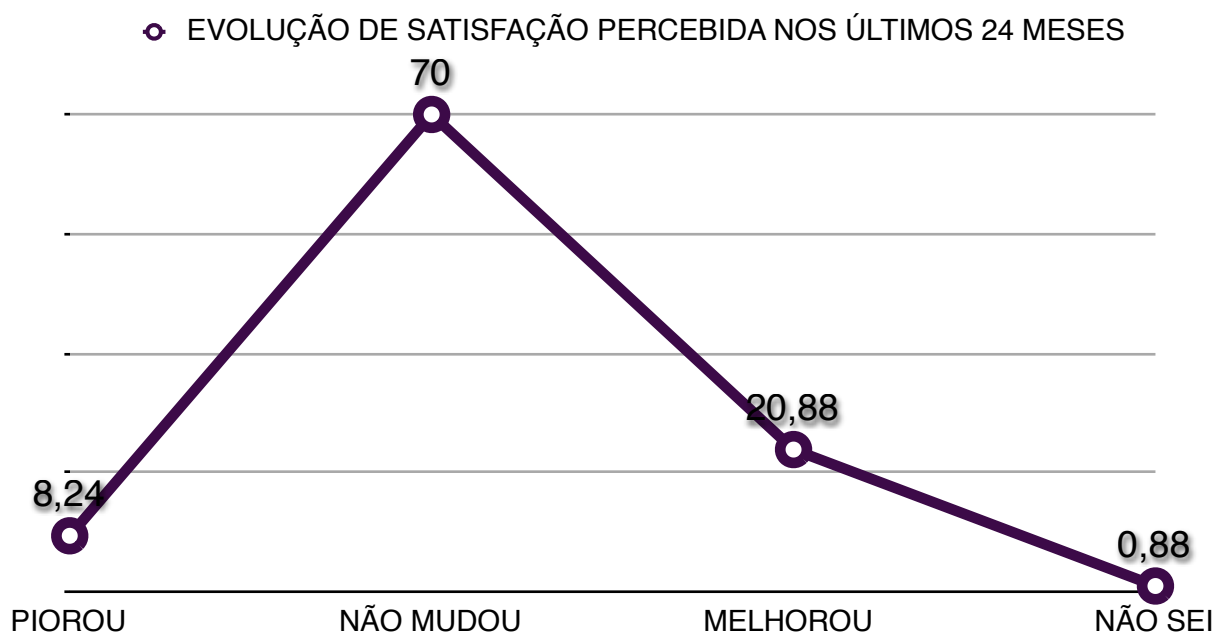
4.6. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “RELACIONAMENTO INTERPESSOAL”

O índice de satisfação na dimensão *Relacionamento Interpessoal* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
25. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, idéias e críticas	11,76	88,24	0,00
26. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	10,29	89,71	0,00
27. Confio nas pessoas com as quais trabalho	13,24	86,76	0,00
28. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	55,88	42,65	1,47
29. Sinto-me bem integrado às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade	8,82	86,76	4,41
Média	20,00	78,82	1,18

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

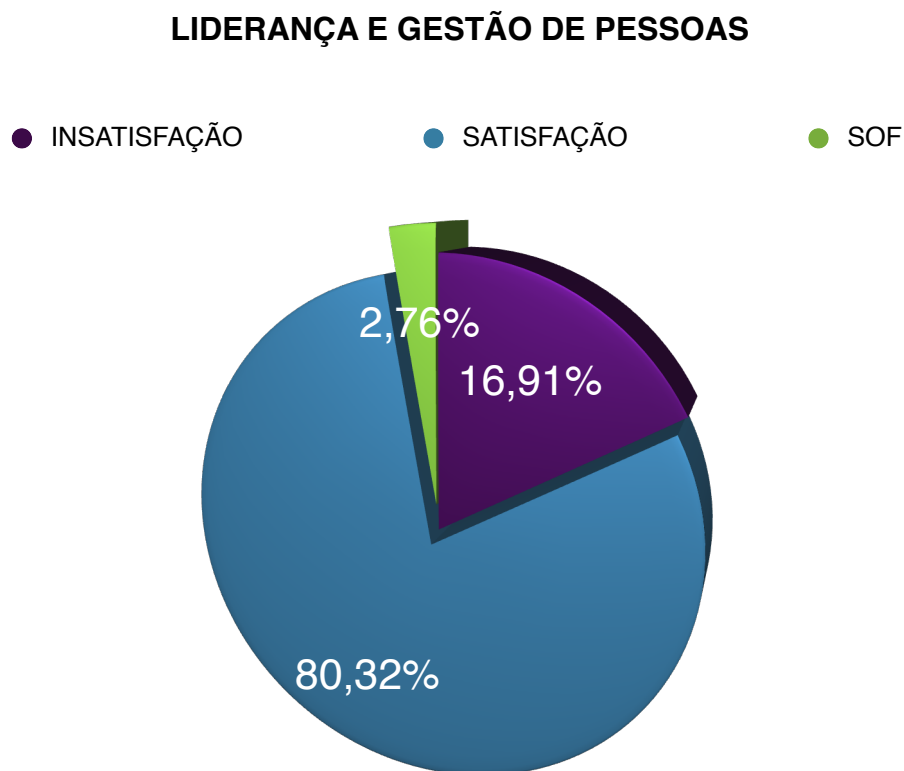
Quanto à Dimensão Relacionamento Interpessoal, os índices se apresentaram bastante positivos, totalizando 78,82% de satisfação. De um modo geral, os servidores sentem liberdade para expressar suas opiniões, idéias e críticas no ambiente de trabalho (88,24%), consideram que existe cooperação nas suas unidades de trabalho (89,71%), confiam nas pessoas com as quais trabalham (86,76%) e sentem-se integrados nas equipes (86,76%).

Já com relação à cooperação entre as unidades, os dados se inverteram e 55,88% dos respondentes consideraram que há necessidade de maior cooperação e integração entre as diversas unidades do TRE-SE. Esses dados corroboram com os baixos índices de satisfação da dimensão comunicação interna e intensifica a necessidade de implantação de políticas de comunicação mais eficientes nessa área aliadas a programas que desenvolvam uma cultura de cooperação e integração entre as diversas unidades do Tribunal e entre as unidades do Tribunal e Zonas Eleitorais.

Finalmente, 20,88% dos respondentes considerou que houve melhoras significativas nas relações interpessoais, enquanto 70% não percebeu mudanças e 8,24% considerou que as relações entre os colegas de trabalho piorou ao longo de 2 anos.

4.7. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS”

O índice de satisfação na dimensão *Liderança e Gestão de Pessoas* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.

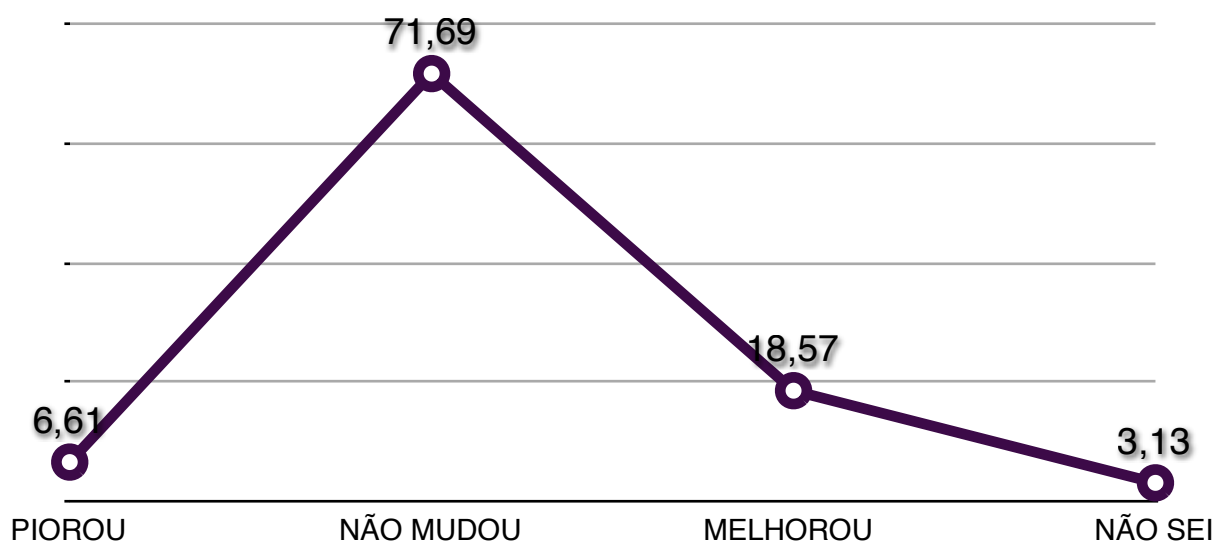


ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
30. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc)	22,06	75,00	2,94
31. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	20,59	76,47	2,94
32. Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	25,00	73,53	1,47
33. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	16,18	83,82	0,00
34. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	13,24	85,29	1,47
35. Sinto-me respeitado pela minha chefia	8,82	88,24	2,94

ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
36. Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe	14,71	80,88	4,41
37. Minha chefia me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	14,71	79,41	5,88
Média	16,91	80,32	2,76

* SOF (Sem Opinião Formada)

◊ EVOLUÇÃO DE SATISFAÇÃO PERCEBIDA NOS ÚLTIMOS 24 MESES



ANÁLISE

A Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas, constituída por 8 fatores, também apresentou um índice elevado de satisfação, totalizando 80,32%.

Analisando cada fator, 88,24% dos servidores sentem-se respeitados pelas suas chefias, 85,29% consideram que há transparência nas decisões tomadas, 83,82% possuem autonomia para realizar seus trabalhos, 80,88% consideram que suas chefias delegam responsabilidades e 79,41% acreditam que suas chefias estimulam a aplicar novos conhecimentos e práticas.

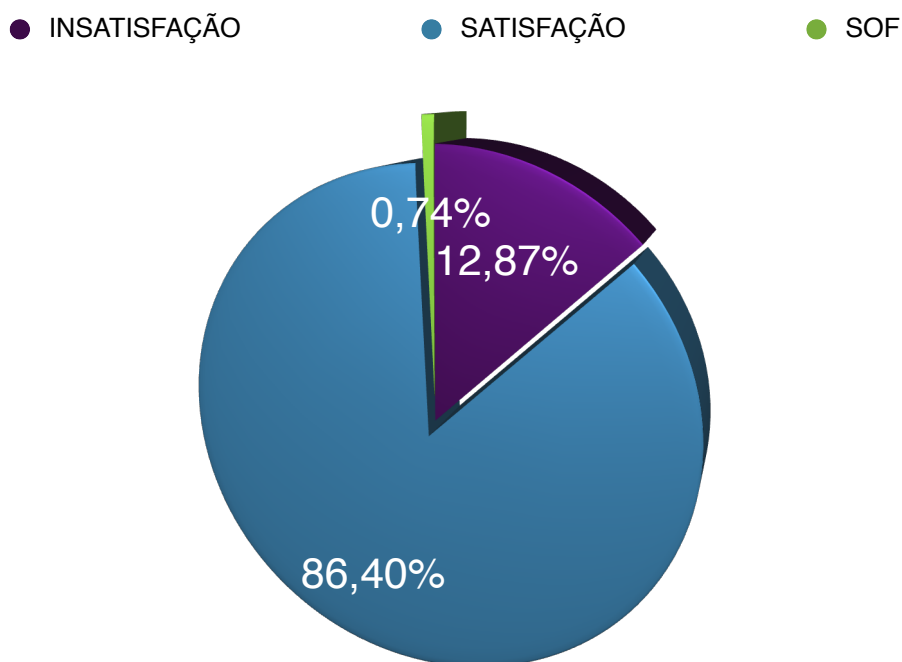
Apesar de os números terem se apresentado positivos, houve 3 fatores com índices de insatisfação acima de 20%, considerados relevantes para o atual estudo, que sugerem dificuldades gerenciais importantes como: facilitar trabalhos em equipes (25%), estimular aprimoramento profissional (22,06%) e lidar com conflitos na equipe (20,59%).

Quanto ao nível de evolução percebida, 71,69% considerou que não houve mudanças e 18,57% percebeu melhoras na relação com a chefia.

4.8. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL”

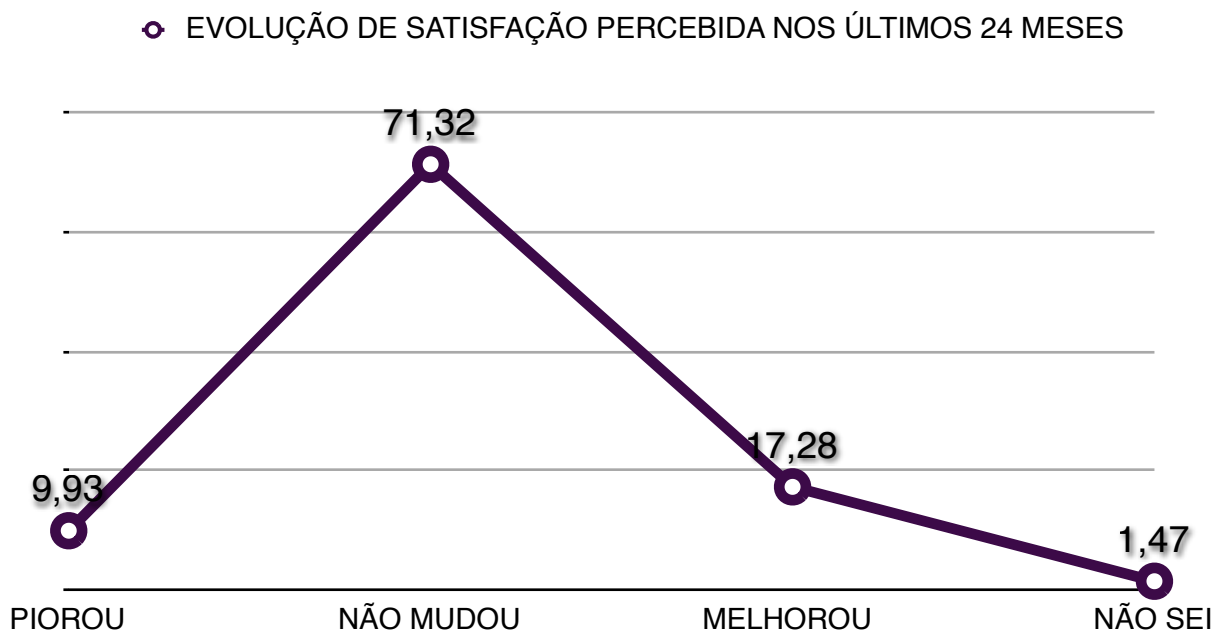
O índice de satisfação na dimensão *Identidade com a Justiça Eleitoral* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.

IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
38. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	22,06	77,94	0,00
39. Identifico-me com os valores do Tribunal	23,53	76,47	0,00
40. Atuo com dedicação e empenho nas atividades que exerço no Tribunal	2,94	97,06	0,00
41. Presevo a imagem da Justiça Eleitoral	2,94	94,12	2,94
Média	12,87	86,40	0,74

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

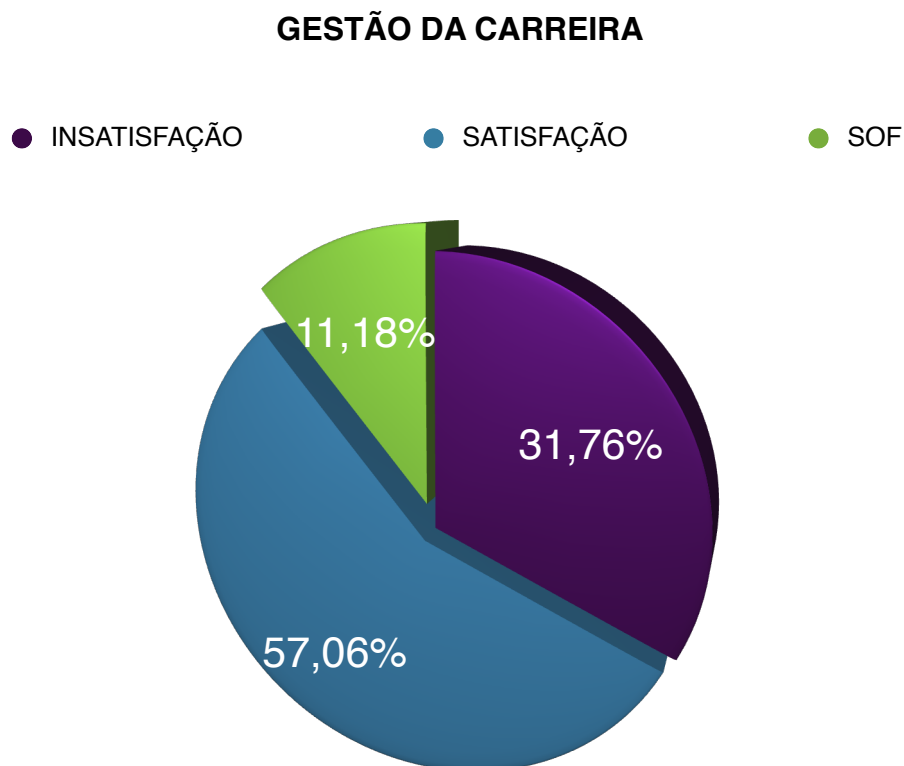
Com relação à Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral, o nível de satisfação chegou à 86,40%. Analisando os fatores isoladamente, os servidores consideram que atuam com dedicação e empenho nas atividades que exercem no Tribunal, totalizando 97,06% e preservam a imagem da Justiça Eleitoral, apresentando um percentual de 94,12%.

Já o fator relacionado à identidade com os valores do Tribunal, 23,53% se apresentaram insatisfeitos e 22,06% não se sentem orgulhosos em trabalhar no TRE-SE.

Quanto ao nível de evolução percebida nos últimos 24 meses, 71,32% dos respondentes consideraram que não houve mudanças significativas, enquanto que 17,28% considerou que houve melhoras com a Justiça Eleitoral e 9,93% entenderam que a identidade com a Justiça eleitoral piorou.

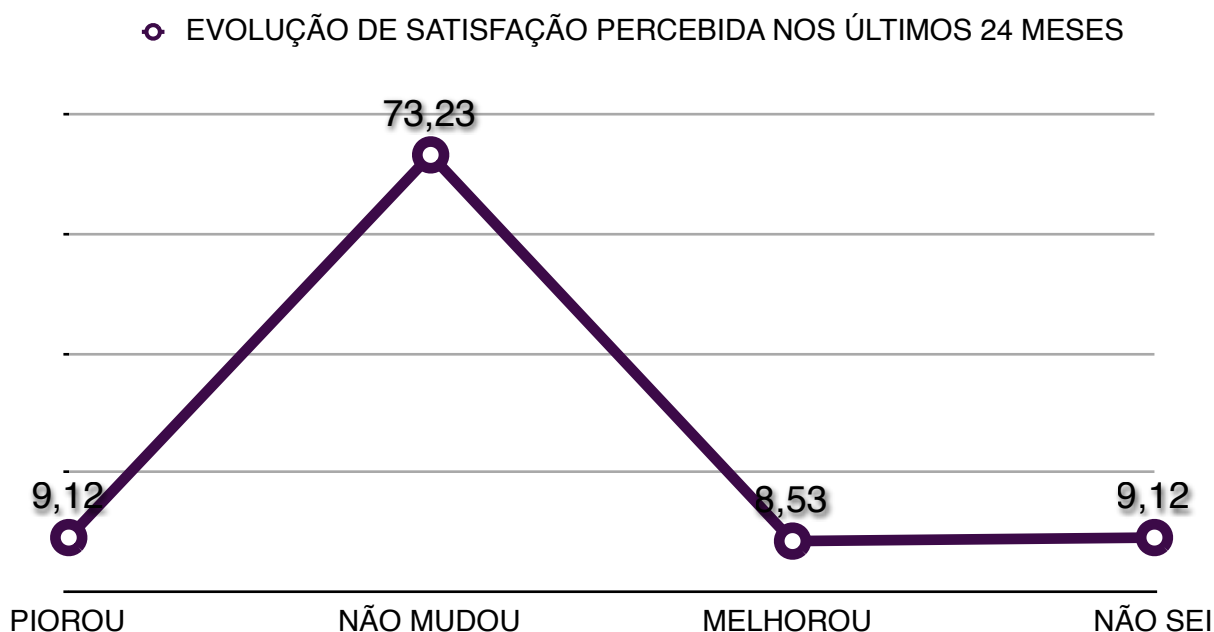
4.9. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “GESTÃO DA CARREIRA”

O índice de satisfação na dimensão *Gestão da Carreira* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
42. Pretendo seguir carreira no TRE-SE até a aposentadoria	33,82	57,35	8,82
43. Pretendo permanecer no TRE-SE, porém em outra Unidade	35,29	54,41	10,29
44. Pretendo concorrer a outro cargo público	52,94	29,41	17,65
45. Pretendo ser removido ou requisitado para outro órgão público	23,53	66,18	10,29
46. Caso haja uma boa oportunidade, irei para a iniciativa privada	13,24	77,94	8,82
Média	31,76	57,06	11,18

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

O índice de satisfação com a dimensão Gestão da Carreira apresentou-se preocupante. Apesar da média dos fatores ter se apresentado positiva, ultrapassando os 55,00% de satisfação, o fator “pretendo concorrer a outro cargo público” apresentou 52,94% de adesão, ou seja, o servidor tem vontade de sair dos quadros do Tribunal e concorrer a outros cargos em outros órgãos. 35,29% demonstrou não estar satisfeito com a unidade que trabalha e 33,82% não pretende seguir carreira no Tribunal até a aposentadoria.

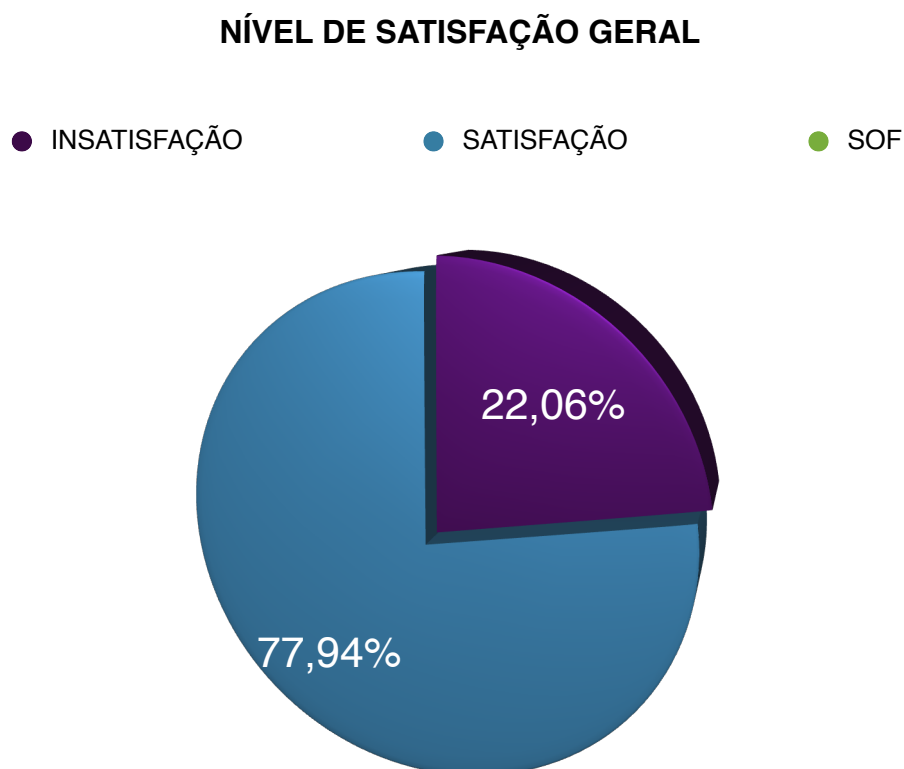
Esses dados coincidem com dados da pesquisa anterior e indicam a possibilidade de perdas efetivas de talentos, sobretudo nos casos em que servidores optam por assumir cargos em outros órgãos públicos.

Diante desta realidade, surge a necessidade de levantar informações concretas sobre os motivos que levam o servidor a desistir de trabalhar no TRE-SE, através da realização de entrevistas de desligamento. A partir daí, torna-se urgente desenvolver programas que retenham esses talentos.

Quanto à evolução de satisfação percebida nos últimos 24 meses, 73,23% dos respondentes considerou que não houve mudanças significativas com relação à gestão na carreira, 8,53% considerou que houve melhoras e 9,12% entenderam que piorou.

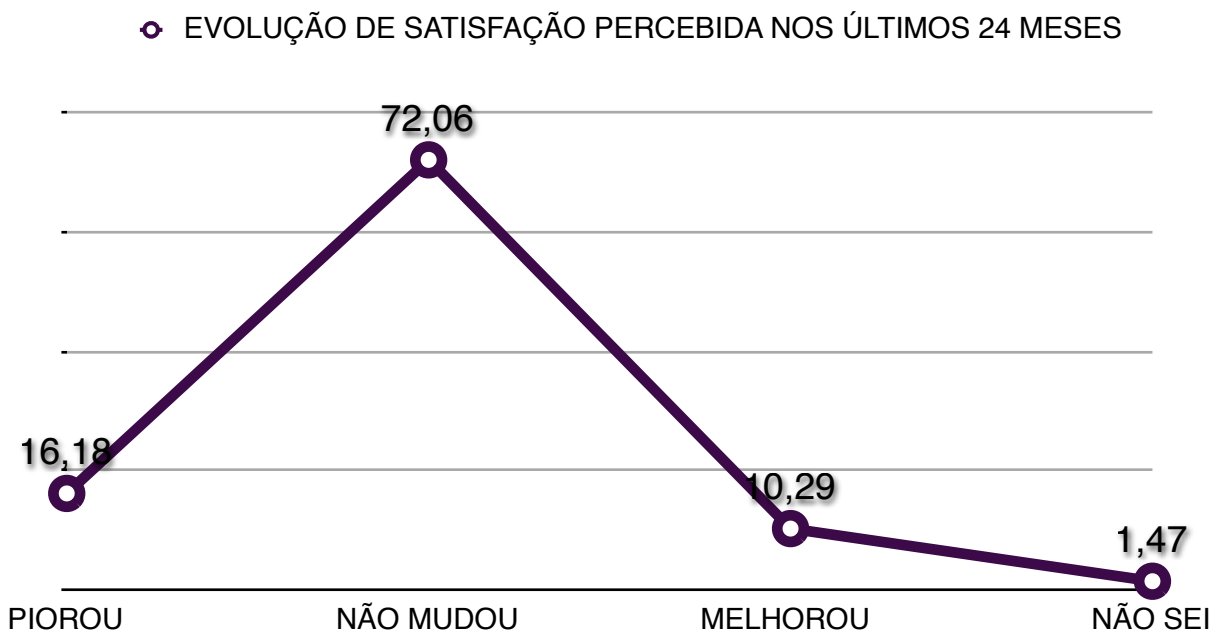
4.10. ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NA DIMENSÃO “NÍVEL DE SATISFAÇÃO GERAL”

O índice de satisfação na dimensão *Nível de Satisfação Geral* apresentou-se de acordo com o gráfico abaixo.



ITENS	Insatisfação	Satisfação	SOF *
47. De forma geral, estou satisfeito em trabalhar no TRE-SE	22,06	77,94	0,00

* SOF (Sem Opinião Formada)



ANÁLISE

Quanto ao Índice de Satisfação Geral, 77,94% dos respondentes concluiu que, de uma forma geral, está satisfeito em trabalhar no TRE-SE.

No entanto 22,06% respondeu estar insatisfeito em trabalhar na Instituição, mesmo considerando todos os fatores envolvidos. Apesar de relativamente pequeno, este percentual apresenta-se estatisticamente relevante quando representa acima de 20% de toda Organização. Isto significa que é necessário um estudo mais profundo sobre o tema, seja através de entrevistas estruturadas junto aos servidores, seja através de reuniões com as Secretarias, ou ambos, para diagnosticar esse índice de insatisfação e buscar subsídios para minimizar suas consequências negativas ao ambiente de trabalho e, consequentemente ao bem-estar dos servidores.

Quanto à evolução de satisfação percebida, 72,06% dos respondentes consideraram que nada mudou ao longo de 2 anos, enquanto que 16,18% concluiu que houve pioras nesse quadro.

A literatura possui vastas pesquisas relacionadas às consequências de um ambiente negativo sobre a motivação, produtividade e comprometimento de seus colaboradores, levando-os a estados de apatia, quadros depressivos, agressividade, conflitos entre outros sintomas. Torna-se urgente, pois, avaliar quais os fatores de insatisfação mais altos e, a seguir desenvolver estratégias saneadoras junto às áreas gerenciais.

5. ANÁLISE DOS COMENTÁRIOS/CRÍTICAS/SUGESTÕES

No final da presente pesquisa, abriu-se um espaço para que os servidores tecessem comentários, críticas e sugestões em relação às suas percepções sobre o ambiente de trabalho como um todo. No total, apenas 29 servidores registraram suas impressões, manifestando suas queixas e sentimentos de forma bastante significativa.

A maioria das respostas, em um total de 16, relacionou-se à críticas sobre condições de trabalho, sobrecarga de trabalho, reconhecimento, critérios objetivos na ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas, políticas de comunicação interna efetiva, integração entre as Unidades e entre as ZE's e SEDE, políticas de saúde e bem-estar, práticas administrativas e de gestão, entre outros.

As respostas denotam elevado grau de insatisfação dos servidores nas áreas acima relacionadas, demonstram pouca mudança em relação à pesquisa anterior e sugerem ações urgentes de melhoria.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como uma das metas do Planejamento Estratégico 2010-2014, a 2ª Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe foi realizada no período de 18 a 28 de outubro de 2011 e aplicada através de formulário eletrônico personalizado.

A amostra de servidores que responderam a mesma apresentou-se significativa para os padrões estatísticos, somando 31,48% da população estudada, possibilitando a realização de inferências a partir dos resultados.

As Dimensões que apresentaram maiores índices de satisfação foram: *Identidade com a Justiça Eleitoral; Relação com o Trabalho; Liderança e Gestão de Pessoas; Ambiente e Condições de Trabalho e Relacionamento Interpessoal.*

As Dimensões que apresentaram maiores índices de insatisfação foram: *Comunicação Interna; Reconhecimento; Gestão da Carreira e Assistência à Saúde.* Tais dimensões apresentam um déficit que necessita da atenção institucional e ações de melhorias.

As atuais políticas de Gestão de Pessoas têm concentrado esforços na busca do desenvolvimento de competência dos servidores e na melhoria das gestões do capital humano. No TRE-SE, é imprescindível a criação de diretrizes voltadas essencialmente para:

- Distribuição equitativa da força de trabalho nas diversas unidades, inclusive nas Zonas Eleitorais;
- Melhorias das Instalações físicas, mobiliário e recursos materiais, inclusive acesso à internet nas Zonas Eleitorais
- Políticas efetivas de comunicação;
- Políticas de desenvolvimento de equipes e cultura da cooperação entre as unidades;
- Adoção do instrumento de avaliação de desempenho para todos os servidores, independentemente de seu regime de trabalho ou posição na hierarquia funcional;
- Critérios objetivos de ocupação de cargos comissionados e funções de confiança baseados na identificação das competências críticas, essenciais ao desempenho da excelência;
- Adoção de programas efetivos de promoção de saúde e bem-estar;
- Qualificação permanente, visando à ampliação das competências;
- Atuação baseada em princípios éticos.

A presente pesquisa deverá servir de orientador para ações de gestão do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. Para tanto, cabe às unidades responsáveis se mobilizarem para efetuar novas investigações e formular propostas de melhorias, em especial nas Dimensões que foram mal avaliadas.