



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS**



**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE**

**Resultados Gerais
Novembro de 2013**



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. METODOLOGIA.....	4
2.1 Aplicação da pesquisa.....	4
2.2 Pesquisa 2011 <i>versus</i> 2013.....	5
3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA	8
3.1 Sexo	8
3.2 Idade	8
3.3 Tempo de Serviço	8
3.4 Lotação.....	9
3.5 Situação Funcional	10
3.6 Cargo Ocupado	11
3.7 Função Gerencial	11
3.8 Grau de Escolaridade.....	11
4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO	13
5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR ITEM	13
6. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES	16
ANEXO I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2013.....	19



1. INTRODUÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe se constitui em uma das metas do Planejamento Estratégico, é aplicada bianualmente e sua gestão está sob a responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas, através do Núcleo de Psicologia do Trabalho em parceria com a Assessoria de Planejamento e Gestão – ASPLAN, além receber o apoio logístico da Secretaria de Tecnologia da Informação – STI e Assessoria de Imprensa e Comunicação Social – ASCOM.

Em sua terceira versão, a pesquisa de clima 2013 foi aplicada entre os dias 07 e 18 de outubro, através de formulário eletrônico personalizado, com o objetivo de medir a percepção do corpo funcional em relação às dimensões de trabalho que causam impacto na dinâmica organizacional e suas relações com o bem-estar biopsicossocial dos seus integrantes.

Constituiu-se de dados quantitativos, obtidos através de escalas e de dados qualitativos, obtidos através de questões abertas, as quais foram submetidas à análise de conteúdo e categorizadas de acordo com o percentual de respostas mais frequentes, sendo definido como significativa aquelas respostas equivalentes a 10% do número total de respostas. Esses dados serão divulgados posteriormente em um relatório próprio. Ainda, na presente pesquisa, foram levantados dados sócio-demográficos dos respondentes.

A pesquisa contou com a adesão de 139 servidores, de um total de 220, atingindo um percentual de 63,18% de respondentes. No entanto, só foram considerados válidos aqueles registros completos, ou seja, os formulários preenchidos na sua totalidade. Dessa forma, foram analisados os dados de 111 formulários, totalizando 50,45% de adesão.



2. METODOLOGIA

A Pesquisa de Clima Organizacional, versão 2013, foi aplicada por intermédio da ferramenta Lime Survey, versão 1.91 + build 10647. Os dados coletados por meio de questionário foram transcritos para um arquivo em Excel e recodificados numericamente.

2.1 Aplicação da pesquisa

A pesquisa contou com 48 itens relacionados a 8 dimensões. Foi utilizada uma escala tipo Likert de 6 pontos, com 3 pontos favoráveis e 3 pontos desfavoráveis, além de um ponto neutro ou morto, conforme detalhamento a seguir.

1	Discordo totalmente	(-)(-)(-)	Intervalo desfavorável
2	Discordo em grande parte	(-)(-)	
3	Discordo mais que concordo	(-)	
4	Concordo mais que discordo	(+)	Intervalo favorável
5	Concordo em grande parte	(+)(+)	
6	Concordo totalmente	(+)(+)(+)	
7	Não tenho opinião formada		Intervalo neutro

Os valores atribuídos ao item 17 (anexo 1) - *Fico sabendo das informações através de conversas informais* - relacionado à dimensão Comunicação Interna, foram invertidos, ou seja, as pontuações 1 (discordo totalmente), 2 (discordo em grande parte) e 3 (discordo mais que concordo) tiveram como parâmetro utilizado o intervalo favorável, assim como as pontuações 4 (concordo mais que discordo), 5 (concordo em grande parte) e 6 (concordo totalmente) tiveram como parâmetro utilizado o intervalo desfavorável, em função da questão formulada.

As médias da escala de concordância de 1 a 6 foram transformadas em porcentagens, que serão apresentadas na tabela 1 – Índices de Favorabilidade por Item. A porcentagem indica o índice de favorabilidade, calculado a partir da média dos itens de cada dimensão. Vale lembrar ainda que, na pesquisa ora em análise, os servidores tiveram a oportunidade de manifestar suas percepções em espaço livre, constituído por



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

uma questão aberta ao final de cada dimensão, totalizando 8 questões abertas. Ainda, ao final do formulário, também 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 disponibilizada uma questão aberta pela questão — Se desejar fique a vontade para fazer qualquer observação adicional sobre o clima organizacional no espaço abaixo.

Com relação à análise qualitativa, foram categorizadas as respostas livres mais frequentes no final de cada Dimensão, além da resposta final relacionada a um ponto positivo e um ponto negativo da instituição e, da questão final para sugestões da amostra. Os dados coletados, através dos questionários abertos, também foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do Microsoft excell, 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. Esses dados serão apresentados posteriormente, em um relatório a parte.

A medição teve como objetivo analisar os dados prospectados indicativos do grau de concordância, entendimento, envolvimento e aderência dos servidores sobre 8 dimensões ligadas à dinâmica da organização. As dimensões analisadas foram, portanto, as seguintes, ressaltando-se que, para fins de análise, foram consideradas como favoráveis as dimensões cujo escore se apresenta acima de 70%:

1. Relação com o trabalho
2. Condições de trabalho
3. Comunicação Interna
4. Reconhecimento e desenvolvimento
5. Benefícios
6. Relacionamento Interpessoal
7. Liderança
8. Identidade com a Justiça Eleitoral



2.2 Pesquisa 2013 *versus* 2011

Para a versão 2013 da pesquisa, foi contactada a equipe responsável pela gestão do Clima Organizacional do TSE, assim como foram realizadas reuniões com a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e Diretoria-Geral do TRE-SE com a finalidade de revisar o instrumento de pesquisa de 2011 e propor novas possibilidades de aplicação. Dessa forma foram propostas algumas alterações para a versão 2013 e que, por questões diversas, decidiu-se optar pelas seguintes mudanças:

Na dimensão **Relação com o Trabalho**, excluiu-se o item “Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva nem reduzida)” e incluiu-se mais 2 itens: “No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas.” e “No meu local de trabalho as atribuições de cada colega são bem definidas e claras”

A dimensão **Ambiente e Condições de Trabalho** foi substituída por **Condições de Trabalho**. Modificou-se a redação dos três primeiros itens, passando da 1ª pessoa “Disponho” para “o Tribunal dispõe”. Excluiu-se o item “No Tribunal, os tabagistas respeitam a lei que proíbe o fumo dentro de ambientes fechados” e incluiu-se mais 3 itens: “As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso”, “O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade” e “As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada”

Na dimensão **Comunicação Interna**, incluiu-se o item “Fico sabendo das informações através de conversas informais”

Na dimensão **Crescimento e Reconhecimento**, excluiu-se 3 itens: “Tenho oportunidade de crescimento profissional no TRE-SE”, “Sou tratado de forma justa, de acordo com a conduta que apresento”, “No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas aos bom desempenho” e incluiu-se 4 itens:” O Tribunal me prepara adequadamente para as mudanças que interferem no meu trabalho”, “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”, “Adapto-me rapidamente às mudanças”

A dimensão **Assistência à Saúde** foi substituída por **Benefícios**, assim como os 4



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

primeiros itens foram substituídos por 2: “Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”, “Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”.

Na dimensão **Relacionamento Interpessoal**, excluiu-se o item “Sinto-me bem integrado às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade” e incluiu-se mais 3: “No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)”, “Sinto o apoio dos colegas no dia a dia de trabalho”, “Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores” e “Mantenho um relacionamento saudável com meus colegas de trabalho”

Na dimensão **Liderança**, o item “Sinto-me respeitado pela minha chefia” foi substituído por “Há respeito mútuo entre mim e minha chefia”

Na dimensão **Identidade com a Justiça Eleitoral**, excluiu-se o item “Atuo com dedicação e empenho nas atividades que exerço no Tribunal” e incluiu-se mais 2 itens: “Sinto-me parte integrante desta instituição”, “Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo”

A dimensão **Benefícios e Carreira** foi excluída integralmente assim como o item de **Satisfação Geral**, pelo fato de ambos confundirem-se com pesquisa de satisfação.

Acrescentou-se um campo aberto ao final de cada dimensão para que o servidor acrescentasse ou comentasse algo que gostaria sobre aqueles itens.

Acrescentou-se duas perguntas abertas para que o servidor respondesse com uma só palavra o que o Tribunal tem de mais positivo e o que tem de mais negativo.

Acrescentou-se um espaço final livre para comentários.



3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA

Uma amostra é um subgrupo retirado da população que se pretende conhecer. A amostra utilizada para levantamento de dados nesta pesquisa foi de 111 servidores, o que representa 50,45% em relação ao número total de servidores em exercício no TRE-SE (220). Esse percentual apresenta alto grau de significância uma vez que ultrapassou os 50% do total de respondentes, garantindo assim a representatividade da amostra.

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

3.1 Sexo

Os homens tiveram uma participação de 51,35% na pesquisa, seguidos das mulheres que totalizou 45,95% dos participantes, conforme tabela 1.

Sexo	Amostra	Percentual
Homens	57	45.95%
Mulheres	51	51.35%
Não informou	3	2.70%
Total	111	100,00%

Tabela 1

3.2 Idade

Os participantes com a faixa etária de 41 a 50 e de 31 a 40 anos tiveram maior participação na pesquisa (42,34% e 38,74% respectivamente), conforme o tabela 2.

Idade	Amostra	Percentual
de 22 a 30 anos	7	6.31%
de 31 a 40 anos	43	38,74%
de 41 a 50 anos	47	42,34%
acima de 50 anos	10	9,01%
Não informou	4	3,60%
Total	111	100,00%

Tabela 2



3.3 Tempo de Serviço no TSE

A maioria dos respondentes possui tempo de serviço de 5 a 10 anos no TRE-SE (41,44%), seguida dos servidores que estão no Tribunal de 16 a 20 anos (20,72%), conforme tabela 3.

Tempo de serviço	Amostra	Percentual
até 1 ano	4	3.60%
de 1 a 4 anos	13	11.71%
de 5 a 10 anos	46	41.44%
de 11 a 15 anos	7	6.31%
de 16 a 20 anos	23	20.72%
acima de 20 anos	12	10.81%
Não informou	6	5.41%
Total	111	100,00%

Tabela 3

3.4 Lotação

Servidores de todas as unidades do TRE-SE participaram da pesquisa. A tabela 4 mostra a quantidade de respondentes de cada unidade e seu respectivo percentual, ou seja, a participação das unidades na pesquisa. As maiores concentrações de participantes foram encontradas na **Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP** (69,23%), seguidas das **Zonas Eleitorais – ZE'S** (31,53%), **Diretoria-geral – DG** (53,84%) e **Secretaria Judiciária – SJD** (51,85%).

As Unidades que tiveram menos adesão à pesquisa foram a **Presidência Corregedoria** representadas com um percentual de 17,64% e 18,18% respectivamente. Vale ainda salientar que 10,81% da amostra, totalizando 12 servidores não informaram suas unidades de lotação.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ainda quanto à lotação, a tabela 4 mostra o peso da participação de cada unidade com relação ao total de respondentes do TRE-SE (percentual da amostra).

Unidade de lotação	Amostra	Percentual da unidade	Percentual da amostra
Presidência	3	17,64%	2.70%
Diretoria-geral	7	53,84%	6.31%
Corregedoria Regional	2	18,18%	1.80%
Secretaria Judiciária	14	51,85%	12.61%
Secretaria de Administração	12	30,76%	10.81%
Secretaria de Tecnologia da Informação	8	38,09%	7.21%
Secretaria de Gestão de Pessoas	18	69,23%	16.22%
Zonas Eleitorais	35	62,50%	31.53%
Não informou	12		10.81%
Total	111		100,00%

Tabela 4

3.5 Situação Funcional

Conforme apresentado na tabela 5, o maior número da amostra contou com servidores efetivos, representando 72.97%, seguido de requisitados e cedidos, com 12.61% do total da amostra.

Situação funcional	Amostra	Percentual
Quadro do TRE-SE	81	72.97%
Removido/Lotação Provisória	9	8.11%
Sem Vínculo	2	1.80%
Requisitado/Cedido	14	12.61%
Não informou	5	4.50%
Total	111	100,00%

Tabela 5



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

3.6 Cargo

Com relação ao cargo, 46,85% constituiu-se de Técnicos Judiciários seguido de Analistas Judiciário, totalizando 35,14%. Ainda, 13,51% não se denominaram como tal, provavelmente fazem parte do grupo de requisitados, cedidos ou sem vínculo.

Cargo	Amostra	Percentual
Analista Judiciário	39	35.14%
Técnico Judiciário	52	46.85%
Outros	15	13.51%
Não informou	5	4.50%
Total	111	100,00%

Tabela 6

3.7 Função gerencial

Com relação à ocupação de função gerencial, a tabela 7 mostra que a maioria dos respondentes, 54.95%, não ocupava funções gerenciais à época do preenchimento da pesquisa. Ainda, 9,91% da amostra optou por não informar se possuía função gerencial no período da pesquisa.

Função gerencial	Amostra	Percentual
Sim	39	35.14%
Não	61	54.95%
Não informou	11	9.91%
Total	111	100,00%

Tabela 7

3.8 Grau de Escolaridade

A tabela 8 mostra o grau de escolaridade dos respondentes da pesquisa. A grande maioria dos servidores do TRE-SE possui especialização, totalizando 62,16% da amostra e 27,93% tem grau superior completo.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Grau de escolaridade	Amostra	Percentual
Ensino Médio	3	2.70%
Superior incompleto	2	1.80%
Superior completo	31	27.93%
Especialização	69	62.16%
Mestrado	4	3.60%
Doutorado	0	0.00%
Não informou	2	1.80%
Total	111	100,00%

Tabela 8



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, concordo em grande parte, concordo totalmente), e que os índices de favorabilidade por dimensão corresponde à média de todas as respostas favoráveis de cada item referente àquela dimensão, a tabela 9 apresenta os índices alcançados pelo TRE-SE em cada uma das dimensões pesquisadas.

ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE 2013
Relação com o trabalho	85,13%
Condições de trabalho	81,83%
Comunicação Interna	51,18%
Reconhecimento e desenvolvimento	63,83%
Benefícios e Assistência à Saúde	77,17%
Relacionamento Interpessoal	78,04%
Liderança e Gestão de Pessoas	83,44%
Identidade com a Justiça Eleitoral	84,50%
MÉDIA TOTAL DA PESQUISA DE CLIMA	75,34%

Tabela 9

5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR ITEM

A tabela 10 apresenta os índices atingidos por cada um dos itens apresentados aos servidores. Observem-se as marcações dos itens de maior e menor índice, em cada dimensão.

O índice de favorabilidade foi calculado a partir da média dos itens de cada dimensão, à exceção do item "**Fico sabendo das informações através de conversas informais**" que foi calculado de forma diferenciada. Por se tratar de uma assertiva negativa, o intervalo de 1 a 3 (Discordo totalmente, Discordo em grande parte, Discordo mais que concordo) passou a ser considerado favorável, ou seja, quanto maior a discordância, maior será a favorabilidade ao clima organizacional. Veja descrição da



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

escala tipo Likert.

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.

	Índice de favorabilidade
Relação com o trabalho	85,13%
Gosto do trabalho que realizo.	↑ 87,39%
O trabalho que faço permite o uso de meus conhecimentos e habilidades.	↑ 76,58%
Vejo sentido nas atividades que faço.	↑ 88,29%
O trabalho que realizo contribui para alcance dos resultados do Tribunal.	↑ 96,40%
No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas.	↑ 81,98%
No meu local de trabalho as atribuições de cada colega são bem definidas e claras	↑ 80,98%
	Índice de favorabilidade
Condições de trabalho	81,83%
O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.).	↑ 90,09%
O Tribunal oferece instalações físicas adequadas para a realização do meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc)	↑ 88,29%
O Tribunal oferece mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho.	↑ 84,695
As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso.	↑ 80,18%
O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade.	↑ 83,78%
As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada	↓ 63,96%
	Índice de favorabilidade
Comunicação Interna	51,18%
No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	↓ 60,37%
Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	72,97%
Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	↓ 55,85%
As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores.	↓ 40,54%
Fico sabendo das informações através de conversas informais	↓ 26,13%



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

	Índice de favorabilidade
Reconhecimento e desenvolvimento	63,83%
Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	↓ 63,96%
Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	↓ 64,86%
Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	↓ 60,36%
O Tribunal me prepara adequadamente para as mudanças que interferem no meu trabalho.	↓ 52,25%
Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional	↓ 56,76%
Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades	↓ 58,87%
Adapto-me rapidamente às mudanças	↑ 90,09%
	Índice de favorabilidade
Benefícios e Assistência à Saúde	77,17%
O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção da saúde	↑ 84,68%
Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	↑ 71,17%
Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	↑ 75,67%
	Índice de favorabilidade
Relacionamento Interpessoal	78,04%
Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, idéias e críticas	↑ 85,58%
Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	↑ 90,09%
Confio nas pessoas com as quais trabalho	↑ 92,80%
Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	↓ 52,26%
No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)	↓ 64,87%
Sinto o apoio dos colegas no dia a dia de trabalho	↑ 82,88%
Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores	↓ 61,26%
Mantenho um relacionamento saudável com meus colegas de trabalho	↑ 94,26%
	Índice de favorabilidade
Liderança e Gestão de Pessoas	83,44%
Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)	↑ 77,48%



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	↑ 79,28%
Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	↑ 79,28%
Tenho autonomia para realizar meu trabalho	↑ 91,89%
Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	↑ 85,58%
Há respeito mútuo entre mim e minha chefia	↑ 91,90%
Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe	↑ 81,08%
Minha chefia me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	↑ 81,09%
	Índice de favorabilidade
Identidade com a Justiça Eleitoral	84,50%
Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	↑ 79,28%
Identifico-me com os valores do Tribunal	↑ 78,37%
Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	↑ 94,59%
Sinto-me parte integrante desta instituição	↑ 80,19%
Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo	↑ 90,09%

Tabela 10 – ÍNDICE DE FAVORABILIDADE POR ITEM

6. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES

A tabela 11 apresenta uma comparação dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional – 2013 com as realizadas em 2011 e 2009

DIMENSÃO	2013	2011	2009
Relação com o trabalho	85,13%	80,44%	75%
Condições de trabalho	81,83%	78,68%	↓ 56%
Comunicação Interna	↓ 51,18%	↓ 50,37%	↓ 40%
Reconhecimento e desenvolvimento	↓ 63,83%	↓ 54,41%	↓ 46%
Benefícios e Assistência à Saúde	77,17%	↓ 60,29%	↓ 56%
Relacionamento Interpessoal	78,04%	78,82%	↓ 57%
Liderança e Gestão de Pessoas	83,44%	80,32%	↓ 63%
Identidade com a Justiça Eleitoral	84,50%	86,40%	79,5%
MÉDIA TOTAL DA PESQUISA DE CLIMA	75,34%	71,21%	59,06%

TABELA 11 – COMPARAÇÃO COM RESULTADOS DE PESQUISAS ANTERIORES



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

A tabela 11 apresenta um comparativo dos resultados das últimas três pesquisas de clima realizadas: 2009, 2011 e 2013.

Considerando que a pesquisa de 2009 foi dividida em duas bases de dados, uma referente às Zonas Eleitorais e outra à Sede, somou-se a média das dimensões de ambas e dividiu-se por dois, para chegar aos percentuais acima. Ainda, duas dimensões da versão 2009 quais sejam: “desenvolvimento profissional” e “valorização e reconhecimento”, por questões de reformulação do instrumento, foram transformadas em uma dimensão, nas versões 2011 e 2013; “Reconhecimento e desenvolvimento”. Também é importante considerar que os percentuais da dimensão “Condições de trabalho, Benefícios e Qualidade de Vida” da versão 2009 foram desmembradas em duas dimensões nas versões posteriores, quais sejam: “condições de trabalho” e “Benefícios e Assistência à Saúde”, portanto seus valores permaneceram iguais para ambas.

Feitas as devidas considerações acima, observa-se que os índices das pesquisas de 2009 para 2011 deu um salto qualitativo, no sentido de que todos os índices melhoraram consideravelmente.

Com relação aos os resultados de 2011 e 2013, estes também apresentaram um aumento considerável em alguns índices, embora em outros tenham regredido um pouco.

A maior variação apresentada foi de 16,88 pontos percentuais na dimensão **Benefícios e Assistência à Saúde**, seguido de um aumento de 9,42% na dimensão **Reconhecimento e Desenvolvimento**. Também houve um aumento considerável de 4,69 pontos percentuais na dimensão **Relação com o Trabalho**.

Os índices em que houve queda na pesquisa de 2011 para 2013 foram **Identidade com a Justiça Eleitoral**, com uma queda de 1,9%, seguida de **Relações Interpessoais** com uma queda de 0,78%.

Os índices favorabilidade de **Comunicação Interna** vêm aumentando desde 2009, embora não tenham variado muito de 2011 para 2013 e continua sendo o mais desfavorável de todos.

Embora a dimensão **Reconhecimento e Desenvolvimento** tenha tido melhoras significativas, ainda apresenta um índice abaixo de 70%, considerado assim, desfavorável.

Os dados demonstram uma melhoria dos índices do clima, no entanto, alguns itens



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

precisam ser analisados isoladamente para que ações sejam conduzidas no sentido de minimizar os seus efeitos adversos. Para isso é importante a criação de um Comitê Gestor do Clima, a ser sugerido à administração no próximo biênio.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE- SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

ANEXO

Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2013

1 - **Sexo**

- feminino
- masculino
- Prefiro não informar

2 - **Idade**

- até 21 anos
- de 22 a 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a 50 anos
- acima de 50 anos
- Prefiro não informar

2 - **Tempo de serviço**

- até 1 ano
- de 1 a 4 anos
- de 5 a 10 anos
- de 11 a 15 anos
- de 16 a 20 anos
- acima de 20 anos
- Prefiro não informar

3 - **Lotação**

- Presidência
- Diretoria Geral
- Corregedoria Regional
- Secretaria Judiciária
- Secretaria de Administração e Orçamento
- Secretaria de Tecnologia da Informação
- Secretaria de Gestão de Pessoas
- Zonas Eleitorais
- Prefiro não informar

4 - **Situação funcional**

- Técnico Judiciário
- Analista Judiciária

- Outros (requisitado, removido, lotação provisória ou sem vínculo)
- Prefiro não informar

5 - Cargo Gerencial?

- sim
- não
- Prefiro não informar

6 - Escolaridade

- 2º grau
- 3º grau incompleto
- 3º grau completo
- especialização
- mestrado
- doutorado
- Prefiro não informar

Relação com o trabalho

1. Gosto do trabalho que realizo.
2. O trabalho que faço permite o uso de meus conhecimentos e habilidades.
3. Vejo sentido nas atividades que faço.
4. O trabalho que realizo contribui para alcance dos resultados do Tribunal.
5. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas.
6. No meu local de trabalho as atribuições de cada colega são bem definidas e claras

Condições de trabalho

7. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.).
8. O Tribunal oferece instalações físicas adequadas para a realização do meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc)
9. O Tribunal oferece mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho.
10. As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso.
11. O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade.
12. As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada

Comunicação Interna

13. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação
14. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE

15. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho
16. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores.
17. Fico sabendo das informações através de conversas informais

Reconhecimento e desenvolvimento

18. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho
19. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho
20. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação
21. O Tribunal me prepara adequadamente para as mudanças que interferem no meu trabalho.
22. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional
23. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades
24. Adapto-me rapidamente às mudanças

Benefícios e Assistência à Saúde

25. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção da saúde
26. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores
27. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores

Relacionamento Interpessoal

28. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, idéias e críticas
29. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados
30. Confio nas pessoas com as quais trabalho
31. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE
32. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)
33. Sinto o apoio dos colegas no dia a dia de trabalho
34. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores
35. Mantenho um relacionamento saudável com meus colegas de trabalho

Liderança e Gestão de Pessoas

36. Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)
37. Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe
38. Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe
39. Tenho autonomia para realizar meu trabalho
40. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia

- 41. Há respeito mútuo entre mim e minha chefia
- 42. Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe
- 43. Minha chefia me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas

Identidade com a Justiça Eleitoral

- 44. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE
- 45. Identifico-me com os valores do Tribunal
- 46. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral
- 47. Sinto-me parte integrante desta instituição
- 48. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo