



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



4ª PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE

Resultados Gerais
Novembro de 2015



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.....	6
3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA	8
3.1 Sexo	9
3.2 Idade	10
3.3 Tempo de Serviço	11
3.4 Lotação.....	12
3.5 Situação Funcional	13
3.6 Cargo Ocupado	14
3.7 Função Gerencial	15
3.8 Grau de Escolaridade.....	16
4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO	17
5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR ITEM	17
6. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES	20
7. ANÁLISE QUALITATIVA.....	23
8. CONCLUSÕES.....	25
ANEXO I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2013.....	27



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

1. INTRODUÇÃO

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

Em sua quarta versão, a pesquisa de clima 2015 foi aplicada entre os dias 06 e 23 de outubro de 2015, 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; 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, além de dados sócio-demográficos dos respondentes.



2. METODOLOGIA

A Pesquisa de Clima Organizacional, versão 2015, foi aplicada por intermédio da ferramenta LimeSurvey, versão 1.91 + Build 10647. Os dados coletados por meio de questionário foram transcritos para um arquivo em LibreOffice Writer e recodificados numericamente.

2.1 Aplicação da pesquisa

A pesquisa contou com 43 (quarenta e três) itens relacionados a 8 dimensões, além de três questões relacionadas ao Conhecimento do Planejamento Estratégico, solicitadas pela Direção-Geral, através da Coordenadoria de Planejamento e Gestão – COPEG, entregues separadamente em um relatório.

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. Qualidade de Vida
6. Relacionamento Interpessoal
7. Liderança
8. Identidade com a Justiça Eleitoral

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



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

Os valores atribuídos ao item 14 (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 10 – Índices de Favorabilidade por Item. A porcentagem indica o índice de favorabilidade, calculado a partir da média dos itens de cada dimensão.

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

No entanto, só foram categorizadas as respostas relacionadas aos pontos positivos e negativos da instituição, por corresponderem a mais de 10% (dez por cento) do número total de respostas sendo, assim, consideradas relevantes para a pesquisa. Os dados coletados foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do LibreOffice Writer tabulados e categorizados de acordo com as respostas mais frequentes, sinônimas e/ou similares. Respostas equivalentes a menos de 10% (dez por cento) do total de resposta para cada categoria não foram consideradas.



2.2 Pesquisa 2015 versus 2013

Para a 4ª versão da pesquisa de clima organizacional, foram realizadas Reuniões de Análise da Estratégia – RAE's com os gestores dos macrodesafios e líderes das iniciativas dos projetos para definição dos indicadores do Planejamento Estratégico, ciclo 2015-2020, assim como reuniões com a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, através da Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios – COASA e a Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento - COEDE e Diretoria-Geral com a finalidade de revisar o instrumento de pesquisa de 2013 e propor novas possibilidades de aplicação. Dessa forma foram propostas alterações para a versão 2015 aprovadas pela equipe do projeto de gestão do clima organizacional.

Na dimensão **Relação com o Trabalho**, excluíram-se os itens “*o trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do Tribunal*” e “*no meu local de trabalho as atribuições de cada colega são bem definidas e claras*”. O primeiro por ser considerado tendencioso, ou seja, há uma tendência de respostas positivas e o segundo por ser considerado semelhante a outro item da mesma dimensão, qual seja “*no meu local de trabalho existe planejamento e divisão de tarefas*”.

Na dimensão **Condições de Trabalho**, modificou-se a redação do item “*o Tribunal oferece instalações físicas adequadas para a realização do meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc)*” por “*o Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliários e equipamentos*”, por considerar que a manutenção adequada dos equipamentos, mobiliários e instalações é imprescindível para a qualidade de vida dos servidores. Também foi excluído o item “*o tribunal oferece mobiliário adequado e ergonômico para a realização do meu trabalho*” por entender que o Tribunal já realiza estudos ergonômicos antes de adquirir mobiliários.

Na dimensão **Crescimento e Reconhecimento**, excluíram-se os itens: “*o Tribunal me prepara adequadamente para as mudanças que interferem no meu trabalho*” e “*adapto-me rapidamente às mudanças*”. O primeiro por ser considerado semelhante a outro item da mesma dimensão, relacionado ao treinamento e o segundo por ser considerado tendencioso, ou seja, há uma tendência de respostas positivas. Ainda, o item



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

“no TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho”, excluído na pesquisa anterior, foi reincluído na atual pesquisa após discussão sobre sua importância e decisão por sua permanência.

A dimensão **Benefícios** foi substituída por **Qualidade de Vida**. Também foi incluído o item “o TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na QVT”.

Na dimensão **Relacionamento Interpessoal**, foram excluídos dois itens: “sinto o apoio dos colegas no dia a dia de trabalho” e “mantenho um relacionamento saudável com meus colegas de trabalho” por serem considerados tendenciosos, ou seja, há uma tendência de respostas positivas.

Na dimensão **Liderança**, o item “Há respeito mútuo entre mim e minha chefia” foi substituído pelo item utilizado pela pesquisa anterior “Sinto-me respeitado pela minha chefia” por ser considerado mais adequado para a avaliação da dimensão.

Ainda, a pedido da Coordenadoria de Planejamento, Estratégia e Gestão – COPEG, foram acrescentados três itens relacionados ao conhecimento, compreensão e motivação para contribuir com a execução da estratégia com o objetivo de maximizar a política de comunicação da estratégia. Foram eles: “conheço a estratégia do TRE-SE”, “compreendo como o meu trabalho contribui para a execução da estratégia” e “sinto-me motivado em colaborar com a execução da estratégia”

Mantiveram-se: um campo ao final de cada dimensão para que o servidor acrescentasse ou comentasse algo que gostaria sobre aqueles itens; duas perguntas para que o servidor respondesse com uma só palavra o que o Tribunal tem de mais positivo e o que tem de mais negativo e, finalmente, espaço final livre para comentários.



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

3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA

De um total de 220 servidores atuantes no Tribunal, 87 participaram da pesquisa, totalizando 39,54%, número considerado representativo para os padrões estatísticos. No entanto, apenas 72 formulários foram preenchidos na sua totalidade e, portanto, considerados válidos para a análise dos dados, somando 35,9% do total de servidores.

Em comparação à pesquisa anterior, houve uma queda considerável de 23,24% de adesão, dado bastante significativo na medida em que, tanto o instrumento quanto a metodologia de comunicação e aplicação permaneceram semelhantes.

Muito embora tenha sido esclarecido que a pesquisa teria caráter totalmente sigiloso e que havia um campo opcional de resposta “prefiro não informar” para os dados sócio-demográficos como sexo, idade, tempo de serviço, lotação, situação funcional, ocupação de cargo gerencial e grau de escolaridade, foi questionado por alguns servidores a possibilidade de serem identificados seja através do instrumento on-line, seja pela resposta aos dados sócio-demográficos. Esses fatos são relevantes e precisam ser considerados pela equipe da gestão do clima organizacional para a próxima pesquisa.

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.



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

3.1 Sexo

As mulheres tiveram uma participação de 51,39% na pesquisa, seguidas dos homens que totalizou 44,44% dos participantes, conforme tabela 1.

Sexo	Amostra	Percentual (%)
Homens	32	51.39
Mulheres	37	44.44
Não informou	3	4.17
Total	72	100

Tabela 1

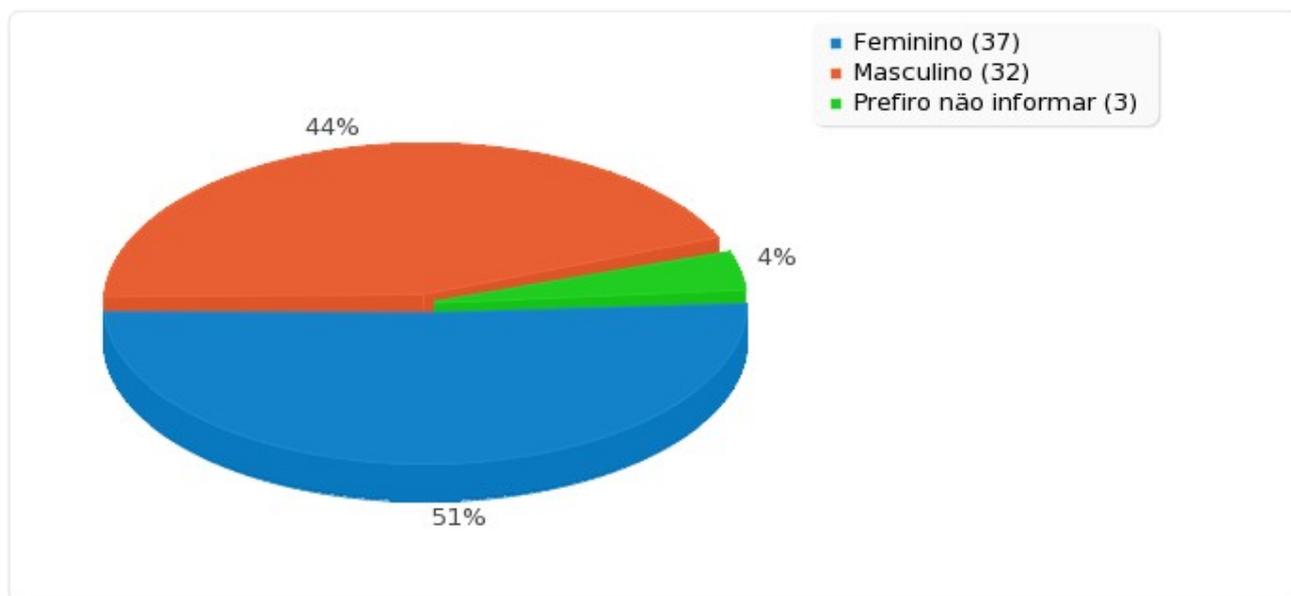


Gráfico 1 - Sexo



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

3.2 Idade

Os participantes com a faixa etária de 31 a 40 e de 41 a 50 anos tiveram maior participação na pesquisa (37,50% e 44,44% respectivamente), conforme a tabela 2.

Idade	Amostra	Percentual (%)
de 22 a 30 anos	0	0.00
de 31 a 40 anos	27	37.50
de 41 a 50 anos	32	44.44
acima de 50 anos	7	9.72
Não informou	6	8.33
Total	72	100

Tabela 2

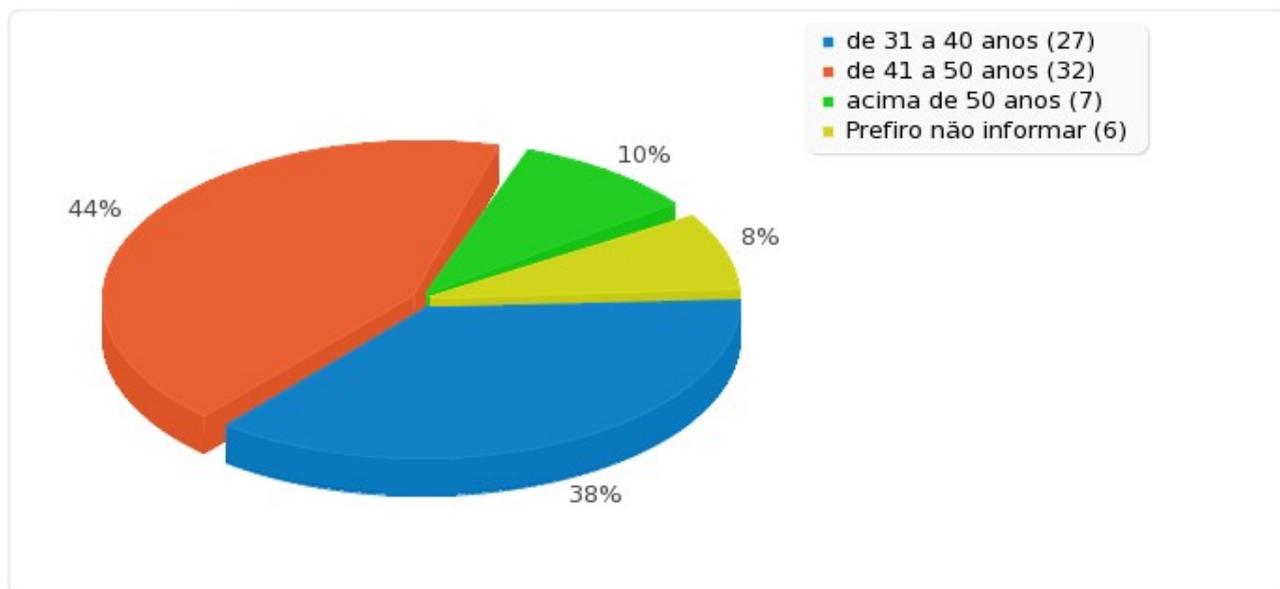


Gráfico 2 - Idade



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

3.3 Tempo de Serviço no TSE

A maioria dos respondentes possui tempo de serviço de 5 a 10 anos no TRE-SE (34.72%), seguida dos servidores que estão no Tribunal de 16 a 20 anos (16.67%), conforme tabela 3.

Tempo de serviço	Amostra	Percentual (%)
Até 1 ano	4	5.56
De 1 a 4 anos	7	9.72
De 5 a 10 anos	25	34.72
De 11 a 15 anos	10	13.89
De 16 a 20 anos	12	16.67
Acima de 20 anos	9	12.50
Não informou	5	6.94
Total	72	100

Tabela 3

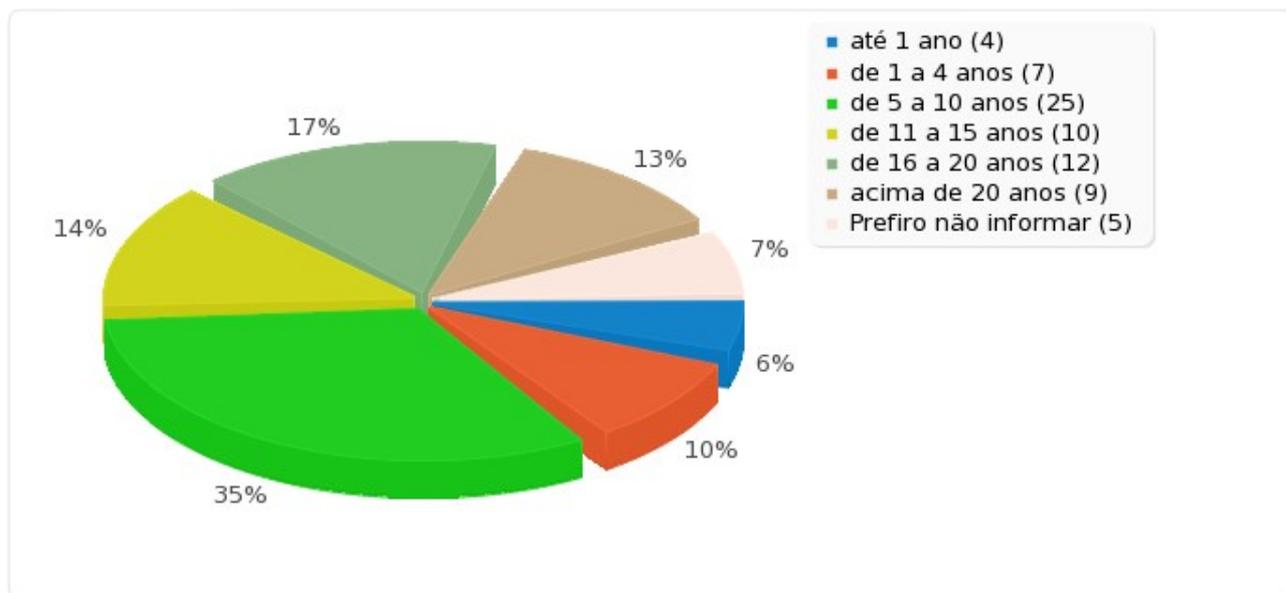


Gráfico 3 – Tempo de serviço



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

3.4 Lotação

Servidores de todas as unidades do TRE-SE participaram da pesquisa. As maiores concentrações de participantes foram encontradas nas **Zonas Eleitorais – ZE'S** (29,17%), seguidos da **Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP** (13,89%) e **Secretaria de Tecnologia da Informação – STI** (11,11%).

Um dado bastante significativo e que precisa ser analisado pela equipe diz respeito ao percentual de servidores que preferiram não informar a sua lotação, totalizando 23.61% das respostas. Esse dado sugere algum tipo de dificuldade ou preocupação do servidor em ser identificado no momento da pesquisa, podendo prejudicá-lo quando expõe suas percepções sobre o ambiente de trabalho.

Unidade de lotação	Amostra	Percentual (%)
Presidência	2	2.78
Diretoria-geral	3	4.17
Corregedoria Regional	1	1.39
Secretaria Judiciária	3	4.17
Secretaria de Administração	7	9.72
Secretaria de Tecnologia da Informação	8	11.11
Secretaria de Gestão de Pessoas	10	13.89
Zonas Eleitorais	21	29.17
Não informou	17	23.61
Total	72	100

Tabela 4

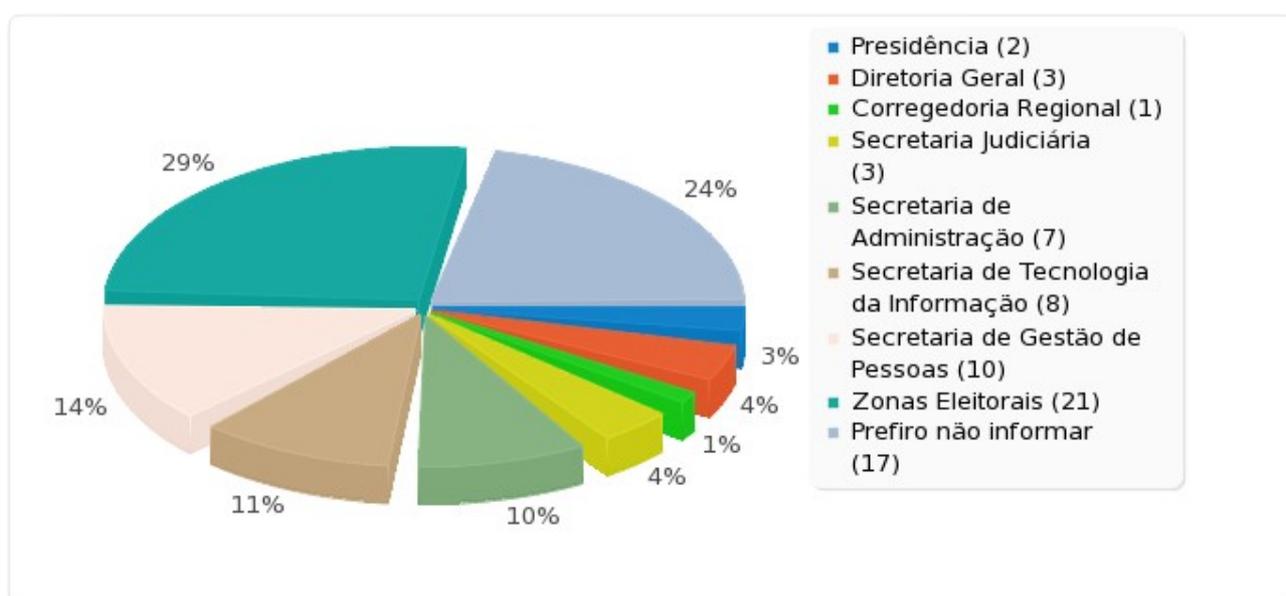


Gráfico 4 - Lotação



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

3.5 Situação Funcional

Conforme apresentado na tabela 5, o maior número da amostra contou com servidores efetivos, representando 72.22%, seguido de requisitados e cedidos, com 11.11% do total da amostra.

Situação funcional	Amostra	Percentual (%)
Quadro do TRE-SE	52	72.22
Removido/Lotação Provisória	6	8.33
Sem Vínculo	1	1.39
Requisitado/Cedido	8	11.11
Não informou	5	6.94
Total	72	100

Tabela 5

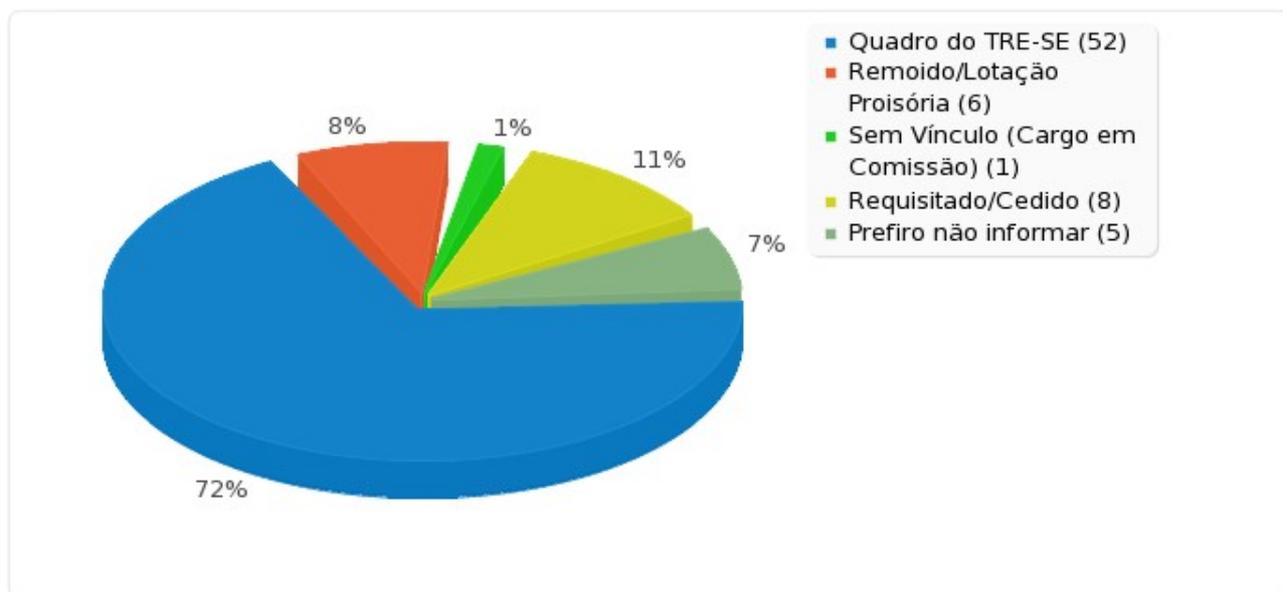


Gráfico 5 – Situação funcional



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	27	37.50
Técnico Judiciário	28	38.89
Outros	10	13.89
Não informou	7	9.72
Total	72	100

Tabela 6

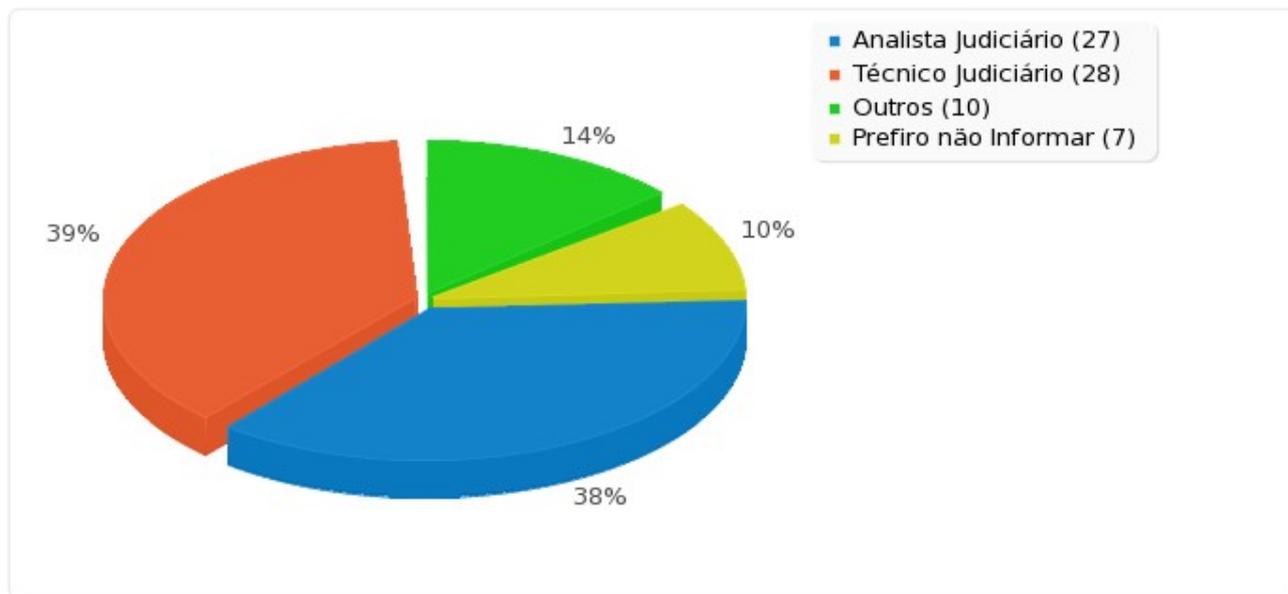


Gráfico 6 - Cargo



3.7 Função gerencial

Com relação à ocupação de função gerencial, a tabela 7 mostra que a maioria dos respondentes, 51.39%, não ocupava funções gerenciais à época do preenchimento da pesquisa. Ainda, 15.28% da amostra optou por não informar se possuía função gerencial no período da pesquisa.

Função gerencial	Amostra	Percentual (%)
Sim	24	33.33
Não	37	51.39
Não informou	11	15.28
Total	72	100

Tabela 7

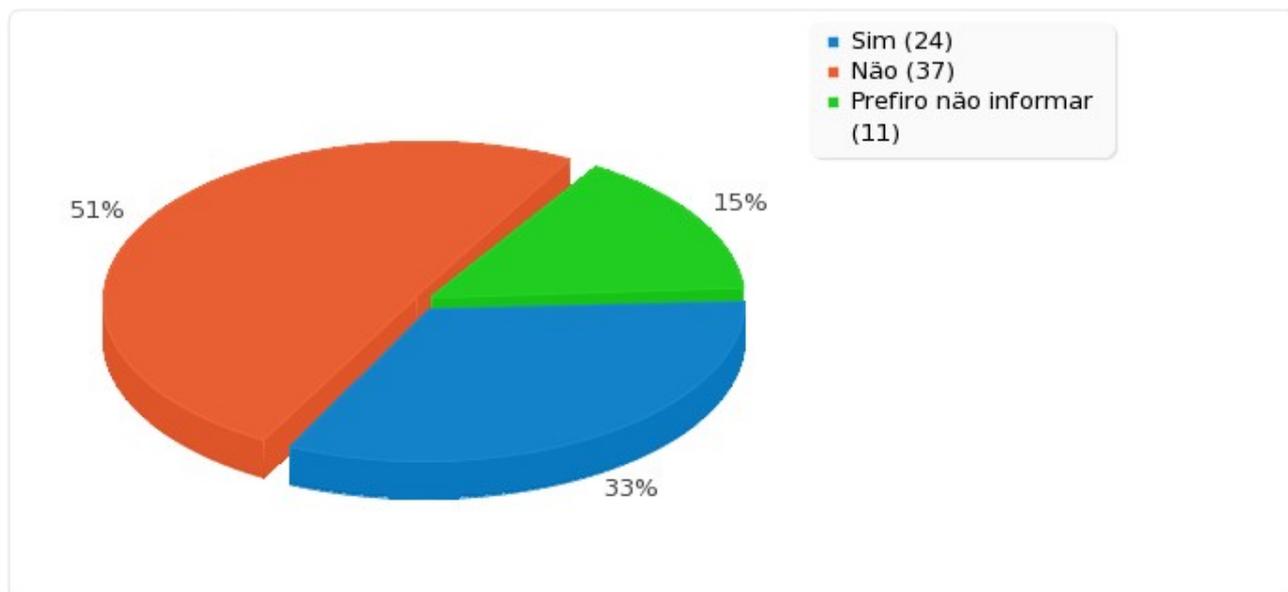


Gráfico 7 – Função Gerencial



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

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 56.94% da amostra e 27,78% tem grau superior completo.

Grau de escolaridade	Amostra	Percentual (%)
Ensino Médio	1	1.39
Superior incompleto	1	1.39
Superior completo	20	27.78
Especialização	41	56.94
Mestrado	3	4.17
Doutorado	0	0.00
Não informou	6	8.33
Total	72	100

Tabela 8

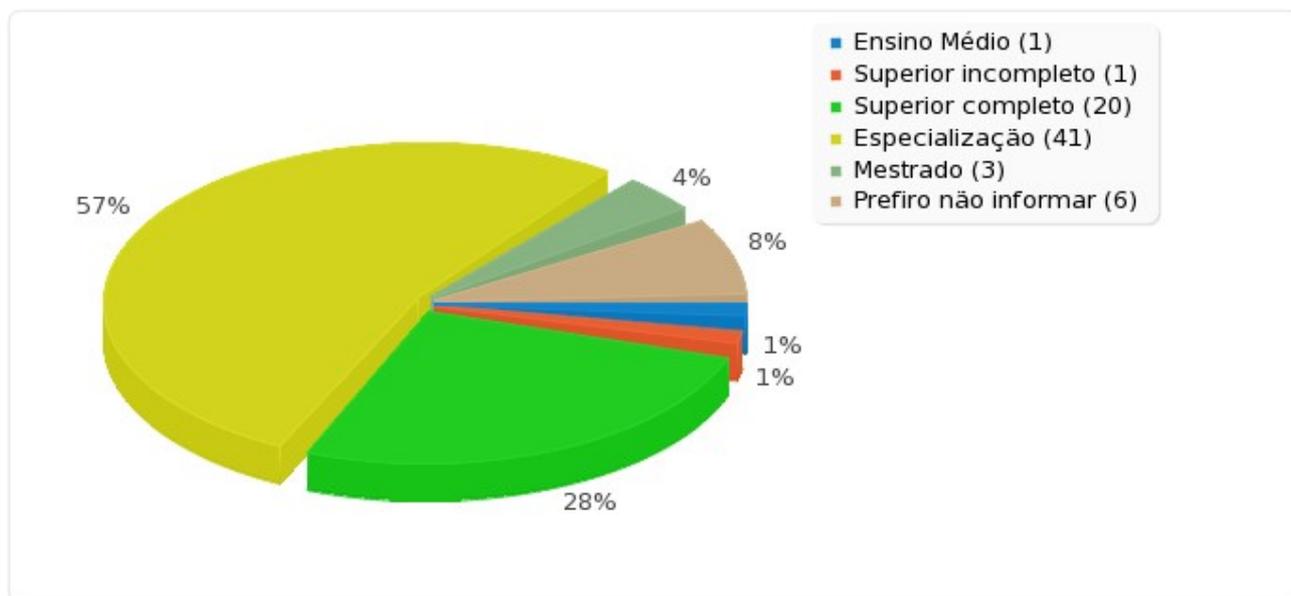


Gráfico 8 - Escolaridade



4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO

Considerando, na presente pesquisa, que o índice de favorabilidade do Clima Organizacional está relacionado a um percentual de 70% ou acima das respostas favoráveis, (concordo mais que discordo, 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 2015
Relação com o trabalho	81,59%
Condições de trabalho	77,22%
Comunicação Interna	43,88%
Reconhecimento e desenvolvimento	52,08%
Qualidade de Vida	70,83%
Relacionamento Interpessoal	67,13%
Liderança e Gestão de Pessoas	70,66%
Identidade com a Justiça Eleitoral	78,33%
MÉDIA TOTAL DA PESQUISA DE CLIMA	67,71%

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 escala tipo Likert.

É importante ressaltar que, na presente pesquisa, para fins de análise, foram



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

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	81,59%
1. Gosto do trabalho que realizo.	↑ 87,50%
2. O trabalho que faço permite o uso de meus conhecimentos e habilidades.	↑ 84,71%
3. Vejo sentido nas atividades que faço.	↑ 84,72%
4. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas.	↓ 69,45%
	Índice de favorabilidade
Condições de trabalho	77,22%
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.).	↑ 91,67%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos	↑ 83,34%
7. As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso.	↑ 83,34%
8. O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade.	↑ 75,00%
9. As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada	↓ 52,77%
	Índice de favorabilidade
Comunicação Interna	43,88%
10. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	↓ 54,16%
11. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	↑ 72,22%
12. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	↓ 41,67%
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores.	↓ 29,17%
14. Fico sabendo das informações através de conversas informais	↓ 22,22%
	Índice de favorabilidade
Reconhecimento e desenvolvimento	52,08%
15. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	↓ 63,89%
16. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	↓ 66,66%
17. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	↓ 63,89%



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

18. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional	↓	45,82%
19. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades	↓	50,01%
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	↓	22,22%
		Índice de favorabilidade
Qualidade de Vida		70,83%
21. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	↓	68,05%
22. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	↑	74,99%
23. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	↑	72,22%
24. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho	↓	68,06%
		Índice de favorabilidade
Relacionamento Interpessoal		67,13%
25. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, idéias e críticas	↑	76,39%
26. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	↑	77,78%
27. Confio nas pessoas com as quais trabalho	↑	76,39%
28. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	↓	51,40%
29. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)	↓	65,28%
30. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores	↓	55,56%
		Índice de favorabilidade
Liderança e Gestão de Pessoas		70,66%
31. Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)	↓	61,11%
32. Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	↓	62,50%
33. Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	↑	70,83%
34. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	↑	75,00%
35. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	↑	76,39%
36. Sinto-me respeitado(a) por minha chefia	↑	80,55%



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

37. Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe	↑	73,61%
38. Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	↓	65,29%
		Índice de favorabilidade
Identidade com a Justiça Eleitoral		78,33%
39. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	↑	73,61%
40. Identifico-me com os valores do Tribunal	↑	72,22%
41. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	↑	93,05%
42. Sinto-me parte integrante desta instituição	↑	73,61%
43. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo	↑	79,17%

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 – 2015 com as realizadas em 2013, 2011 e 2009.

DIMENSÃO	2015	2013	2011	2009
Relação com o Trabalho	81,59%	85,13%	80,44%	75%
Condições de Trabalho	77,22%	81,83%	78,68%	↓ 56%
Comunicação Interna	↓ 43,88%	↓ 51,18%	↓ 50,37%	↓ 40%
Reconhecimento e Desenvolvimento	↓ 52,08%	↓ 63,83%	↓ 54,41%	↓ 46%
Qualidade de Vida	70,83%	77,17%	↓ 60,29%	↓ 56%
Relacionamento Interpessoal	↓ 67,13%	78,04%	78,82%	↓ 57%
Liderança e Gestão de Pessoas	70,66%	83,44%	80,32%	↓ 63%
Identidade com a Justiça Eleitoral	78,33%	84,50%	86,40%	79,5%
MÉDIA TOTAL DA PESQUISA DE CLIMA	↓ 67,71%	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

Observa-se que os índices das pesquisas, ao longo dos anos de 2009, 2011 e 2013 deram saltos qualitativos, no sentido de que quase a totalidade deles melhoraram consideravelmente em todas as dimensões, tendo apenas pequenas quedas quanto as dimensões **Identidade com a Justiça Eleitoral e Relações Interpessoais** de 1,9% e 0,78% respectivamente, entre 2011 para 2013.

No entanto, a pesquisa de 2015 apresentou quedas acentuadas dos índices de favorabilidade em todas as dimensões, inclusive na sua média total apresentando um escore abaixo de 70% considerado negativo para a pesquisa.

Analisando cada dimensão e seus fatores constituintes, a dimensão **Relação com o Trabalho**, embora seja a dimensão que revela maior escore de favorabilidade, 81,59%, significando que a grande maioria dos servidores consideram sua relação com o trabalho positiva, apresentou uma queda de 4,24% em relação a pesquisa de 2013. Essa queda pode ser explicada pela possibilidade da exclusão do item “*o trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do Tribunal*” da pesquisa anterior, considerado tendencioso, ou seja, havia uma tendência de respostas positivas.

Com relação a dimensão **Condições de Trabalho**, que saiu de um patamar de 56% em 2009, considerado negativo e chegou a um índice de favorabilidade de 81,83% em 2013. Hoje apresenta 77,22% de favorabilidade, considerada satisfatória apesar de ter apresentado uma queda de 4,61%.

Os índices de **Comunicação Interna** têm se apresentado como os mais desfavoráveis ao longo das pesquisas realizadas e, embora tenham variado positivamente entre 2009, 2011 e 2013, em 2015 esse índice chegou a 43,88% de favorabilidade, representando uma queda de 7,3% em relação ao ano anterior.

Situação semelhante aconteceu com a dimensão **Reconhecimento e Desenvolvimento**, tendo todos os seus itens constituintes avaliados abaixo de 70%, apresentando uma queda significativa de 11,75% em relação a pesquisa de 2013. É importante salientar que o item “*no TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho*”, excluído na pesquisa anterior, foi reincluído na atual pesquisa após discussão sobre sua importância e decisão por sua permanência.



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

A dimensão **Qualidade de Vida**, caiu 6,34 pontos percentuais em relação a pesquisa anterior e apresentou dois itens com níveis de favorabilidade abaixo de 70%, quais sejam, benefícios diretos e incentivo da administração na participação de servidores nas ações de melhoria.

Com relação a dimensão **Relacionamento Interpessoal**, houve uma queda acentuada de 10,91% em relação a pesquisa anterior. Apesar dos esforços em desenvolver programas e projetos voltados exclusivamente para essa temática, os itens relacionados à cooperação, respeito à diversidade e eventos sociais como integradores continuaram sendo percebidos como negativos, apresentando índices de favorabilidade abaixo de 70%.

Ainda, **Liderança e Gestão**, apesar de apresentar um índice de favorabilidade acima de 70% foi a dimensão que mais sofreu queda em termos de escore, totalizando 12,78% em relação a pesquisa de 2013, sugerindo uma análise mais detalhada dos itens constituintes.

Finalmente, **Identidade com a Justiça Eleitoral**, a segunda dimensão que apresenta o maior índice de favorabilidade também sofreu queda de 6,17% em relação a pesquisa anterior.

Os dados demonstram uma piora dos índices do clima e os itens constituintes das dimensões precisam ser analisados isoladamente para que ações sejam conduzidas no sentido de minimizar os seus efeitos adversos. Para isso será proposto, para o ano de 2016, a criação de um Comitê Gestor do Clima, a fim de avançar para uma gestão integrada do clima, com o objetivo de se buscar ações integradas, além de envolver gestores e servidores no processo de elaboração, desenvolvimento e implantação de um plano de ações de melhoria nos fatores considerados críticos e dessa forma garantir a efetividade da pesquisa.



7. ANÁLISE QUALITATIVA

No formulário da presente pesquisa, os servidores tiveram a oportunidade de colocar sugestões em um campo específico ao final de cada dimensão. 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 para observação adicional.

No entanto só foram categorizadas as respostas relacionadas aos pontos positivos e negativos da instituição, por corresponderem a mais de 10% (dez por cento) do número total de respostas sendo, assim, consideradas relevantes para a pesquisa. Os dados coletados foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do Microsoft excell, tabulados e categorizados de acordo com as respostas mais frequentes, sinônimas e/ou similares. Respostas equivalentes a menos de 10% (dez por cento) do total de resposta para cada categoria não foram consideradas.

A tabela 12 apresenta os principais pontos positivos e a tabela 13 apresenta os principais pontos negativos.

Principais pontos positivos	Número de respostas	Percentual
Estrutura física	20	30,76%
Estabilidade	17	26,15%
Servidores	15	23,07%
Credibilidade junto ao público	11	16,92%
Outras respostas idiossincráticas	2	3,07%
Total de respostas	65	100,00%

Tabela 12



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

Principais pontos negativos	Número de respostas	Percentual
Influência/ingerência política nas ocupações de cargos e práticas administrativas	30	46,87%
Processo de Comunicação	14	21,87%
Falta de reconhecimento, meritocracia	7	10,93%
Excesso de burocracia	7	10,93%
Outras respostas idiossincráticas	0	9,37%
Total de respostas	64	100,00%

Tabela 13

Como em pesquisas anteriores, os dados demonstram que os pontos positivos da instituição continuam sendo a estrutura física, a estabilidade, a competência dos servidores e, finalmente, a credibilidade que a instituição tem junto à sociedade, ou seja, os servidores admiram o TRE-SE por esses fatores de satisfação.

Os pontos negativos também continuam sendo apresentados de forma muito semelhante à primeira pesquisa, realizada em 2009, demonstrando claramente que, apesar das tentativas de melhoria destes fatores, seja através de programas e projetos, seja através de utilização de novas abordagens e metodologias para a realização de treinamentos, essas práticas ainda se apresentam como fonte de insatisfação dos servidores, quais sejam: influência/ingerência política nas ocupações de cargos e práticas administrativas, o processo de comunicação ineficaz, a falta de reconhecimento e meritocracia dos servidores e o excesso de burocracia.



8. CONCLUSÕES

Os resultados da pesquisa demonstram um quadro desfavorável para o clima, tanto no que diz respeito à baixa adesão de servidores na participação da mesma, uma queda de 23,24% em comparação com a pesquisa anterior, ocorrida em 2013, considerando que, tanto o instrumento quanto a metodologia de comunicação e aplicação permaneceram semelhantes, quanto na queda dos índices de favorabilidade, ou seja, aumento do grau de insatisfação em diversos fatores que constituem o ambiente de trabalho. Esses dados demonstram e confirmam que o clima organizacional é dinâmico e recebe influências diretas do ambiente de trabalho e das práticas administrativas. Esse ano especificamente, a média total da pesquisa de clima atingiu o percentual de 67,71%, abaixo do previsto para atingir a meta do Planejamento Estratégico que é de 75%. Analisando as dimensões, também foi apresentada um aumento de insatisfação em todas as dimensões apresentadas, fazendo-se necessário discutir mais profundamente essas questões.

No TRE-SE, a pesquisa do clima é realizada pela Coordenadoria de Assistência à Saúde - COASA / Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP. Atualmente encontra-se em sua 4ª edição. Em todas as pesquisas, foram sugeridas ações de melhoria a partir dos seus resultados, no entanto a participação ficou restrita à unidade responsável pela sua aplicação, quando o ideal seria mobilizar representantes de todas as unidades envolvidas para discutir, sugerir e executar um planos de ações de melhoria e acompanhá-lo através de projetos.

Dessa forma, tem-se percebido, ao longo desses anos, a necessidade de avançar no sentido de partir para uma Gestão integrada do Clima Organizacional, com o objetivo de buscar soluções conjuntas para a melhoria do clima, além de envolver os gestores e servidores no processo de elaboração, desenvolvimento e implantação de um plano de ações de melhoria nos fatores considerados críticos e dessa forma, garantir a efetividade da pesquisa.

Assim, para a presente pesquisa, torna-se imprescindível a criação de Grupos Focais de Trabalho e a instituição de um Comitê de Gestão do Clima Organizacional, por meio de criação de um ato normativo com o objetivo de analisar os resultados da pesquisa e propor projetos e ações institucionais para a melhoria do clima.



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

ANEXOS

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. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas.

Em relação ao trabalho em si, apresente comentários e sugestões

Condições de Trabalho

5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.).
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos
7. As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso.
8. O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade.
9. As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada

Em relação às condições de trabalho, apresente comentários e sugestões

Comunicação Interna

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

Em relação à comunicação interna, apresente comentários e sugestões

Reconhecimento e Desenvolvimento

15. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho
16. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho
17. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação
18. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional
19. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho

Em relação ao reconhecimento e desenvolvimento, apresente comentários e sugestões

Qualidade de Vida

21. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores
22. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial

para o bem-estar dos servidores

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

24. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho

Em relação à qualidade de vida, apresente comentários e sugestões

Relacionamento Interpessoal

25. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, idéias e críticas

26. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados

27. Confio nas pessoas com as quais trabalho

28. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE

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

30. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores

Em relação ao relacionamento interpessoal, apresente comentários e sugestões

Liderança e Gestão de Pessoas

31. Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)

32. Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe

33. Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe

34. Tenho autonomia para realizar meu trabalho

35. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia

36. Sinto-me respeitado por minha chefia imediata

37. Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe

38. Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas

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

Identidade com a Justiça Eleitoral

39. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE

40. Identifico-me com os valores do Tribunal

41. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral

42. Sinto-me parte integrante desta instituição

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

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

Conhecimento do Planejamento Estratégico

1. Conheço a estratégia do TRE-SE

2. Compreendo como o meu trabalho contribui para a execução da estratégia
3. Sinto-me motivado em colaborar com a execução da estratégia

Responda apenas com uma palavra

O que o TRE-SE tem de mais positivo?

O que o TRE-SE tem de mais negativo?

Se desejar, fique à vontade para fazer qualquer observação adicional sobre o clima organizacional no espaço abaixo