



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



5ª PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE

Resultados Gerais
Maio de 2017



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	7
3.1 Sexo	8
3.2 Idade	9
3.3 Tempo de Serviço	10
3.4 Lotação.....	11
3.5 Cargo Ocupado	12
4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO	13
5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR ITEM	13
6. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES	16
7. ANÁLISE QUALITATIVA.....	22
8. CONCLUSÕES.....	24
ANEXO I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2017.....	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 quinta versão, a pesquisa de clima 2017 foi aplicada entre os dias 02 e 20 de abril de 2017, 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 sociodemográficos dos respondentes.



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

2. METODOLOGIA

A Pesquisa de Clima Organizacional, versão 2017, 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, descritas abaixo. Ressalta-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.



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

2.2 Pesquisa 2017 *versus* 2015

Visando atender ao macrodesafio de Melhoria da Gestão de Pessoas inserido no planejamento Estratégico deste Regional para o ciclo 2015-2020, tendo por objetivo consolidar uma política de gestão de pessoas focada na profissionalização do serviço público e na valorização holística do servidor, foi aprovada, através da Instrução nº 258-49.2016.6.25.0000, a Resolução nº 170/2016 que dispõe sobre as normas gerais para a Gestão do Clima Organizacional no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe – TRE-SE, incluindo:

1. Criação de grupos focais para discutir e sugerir propostas de melhoria para os fatores onde os índices de satisfação apresentaram-se abaixo de 70%;
2. Instituição do Grupo Gestor do Clima Organizacional, composto pelos titulares das unidades administrativas, além de três representantes das Zonas Eleitorais designados pela SGP;
3. Escolha, pelo Grupo Gestor, das propostas de ações apresentadas pelos grupos focais e implementação dos projetos e ações pelas unidades designadas;

Também foi desenvolvido o Manual do Processo de Trabalho de Gestão do Clima Organizacional (MANUAL EPO 4 – CLIMA versão 1.0), através da Portaria 1088/16 que dispõe sobre o processo do clima organizacional, estabelecendo o fluxo e os procedimentos relativos à realização da pesquisa de clima e ao planejamento e implementação de melhorias. O manual e normativo encontram-se no endereço eletrônico <http://www.tre-se.jus.br/institucional/governanca/gestao-e-planejamento/gestao-de-processos/manuais-de-processo-de-trabalho>

Quanto ao instrumento de pesquisa, embora tenha sido esclarecido na pesquisa anterior que esta teria caráter sigiloso e que havia um campo opcional de resposta “prefiro não informar” para os dados sociodemográficos, foi questionado por alguns respondentes a possibilidade de serem identificados através destes dados em função do pequeno número de servidores em algumas unidades administrativas. Esses fatos foram considerados e, para a versão 2017, 4 (quatro) itens relacionados aos dados sociodemográficos foram excluídos: Unidade de lotação, Situação funcional, Ocupação de cargo gerencial e Grau de escolaridade.



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

3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA

Na presente pesquisa de clima, 117 servidores responderam ao questionário on-line, totalizando 53,2% de todo o efetivo no Tribunal. Esse número demonstra interesse dos servidores em participarem da gestão do clima. Em comparação à pesquisa anterior, houve uma adesão em 13,6% superior, dado significativo na medida em que, tanto o instrumento quanto a metodologia de comunicação e aplicação permaneceram semelhantes.

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

Os homens tiveram uma participação de 45,30% na pesquisa, totalizando 53 (cinquenta e três) respondentes, seguidos das mulheres que totalizaram 44,44% dos participantes, conforme tabela 1.

Sexo	Amostra	Percentual (%)
Homens	53	45,30
Mulheres	52	44,44
Não informou	12	10,26
Total	117	100,00

Tabela 1

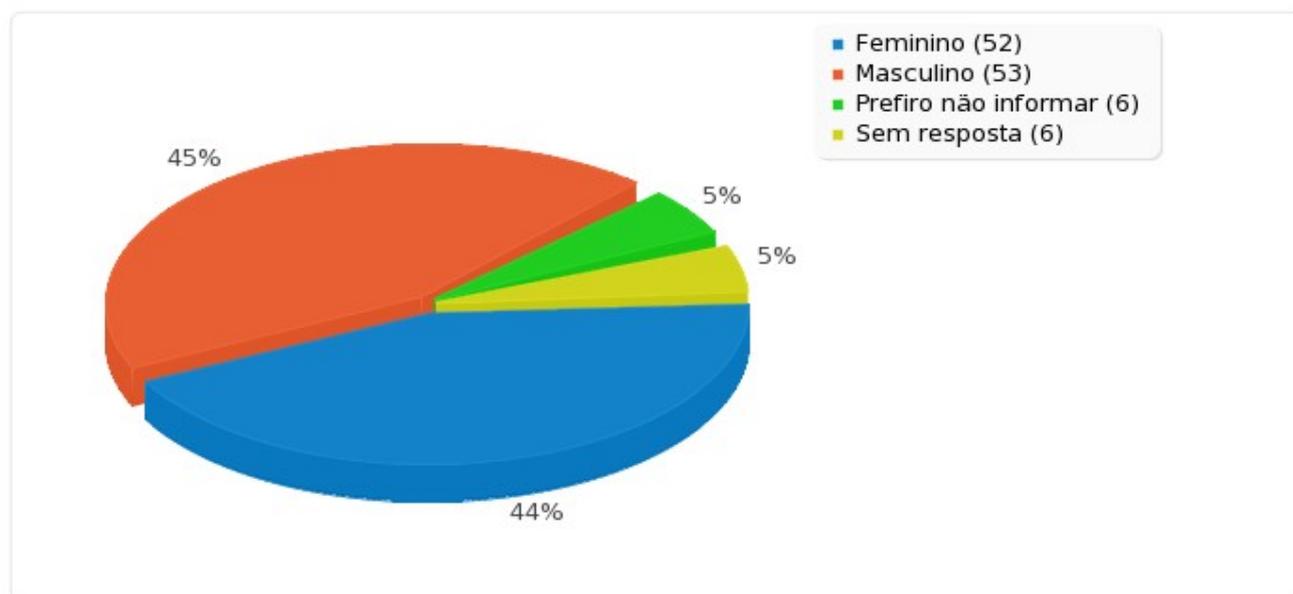


Gráfico 1 - Sexo



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

3.2 Idade

Os participantes com a faixa etária de 41 a 50 anos tiveram maior participação na pesquisa com 35,04%, seguidos da faixa etária de 31 a 40 anos, com 23,93%, conforme a tabela 2.

Idade	Amostra	Percentual (%)
Até 21 anos	2	1,71
De 21 a 30 anos	16	13,68
De 31 a 40 anos	28	23,93
De 41 a 50 anos	41	35,04
Acima de 50	15	12,82
Não informou	9	7,69
Sem resposta	6	5,13
Total	117	100,00

Tabela 2

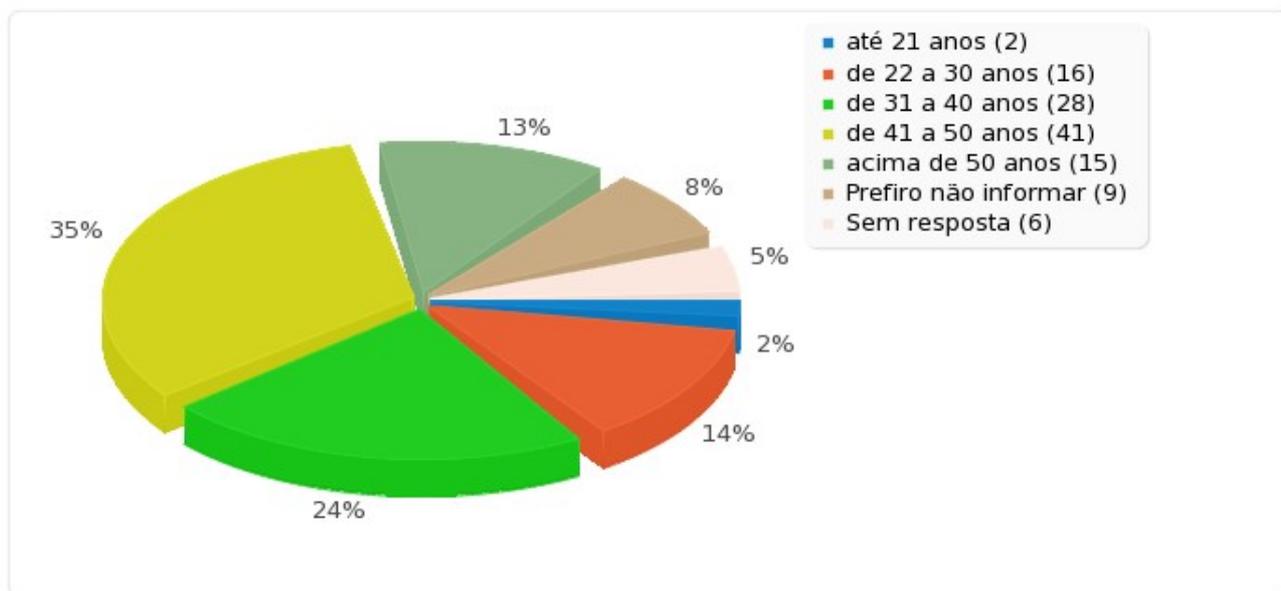


Gráfico 2 - Idade



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

3.3 Tempo de Serviço

A maioria dos respondentes possui tempo de serviço de 11 a 15 anos no TRE-SE com 22,22%, seguida de 5 a 10 anos e acima de 20 anos, com 17,09% em ambas categorias, conforme tabela 3. Um dado bastante significativo que pode ser percebido é que 19 servidores lotados no último ano, de um total de 23, participaram ativamente da pesquisa, demonstrando interesse e envolvimento com as políticas de educação e desenvolvimento.

Tempo de serviço	Amostra	Percentual (%)
Até 1 ano	19	16,24
De 1 a 4 anos	9	7,69
De 5 a 10 anos	20	17,09
De 11 a 15 anos	26	22,22
De 16 a 20 anos	7	5,98
Acima de 20 anos	20	17,09
Não informou	10	8,55
Sem resposta	6	5,13
Total	117	100,00

Tabela 3

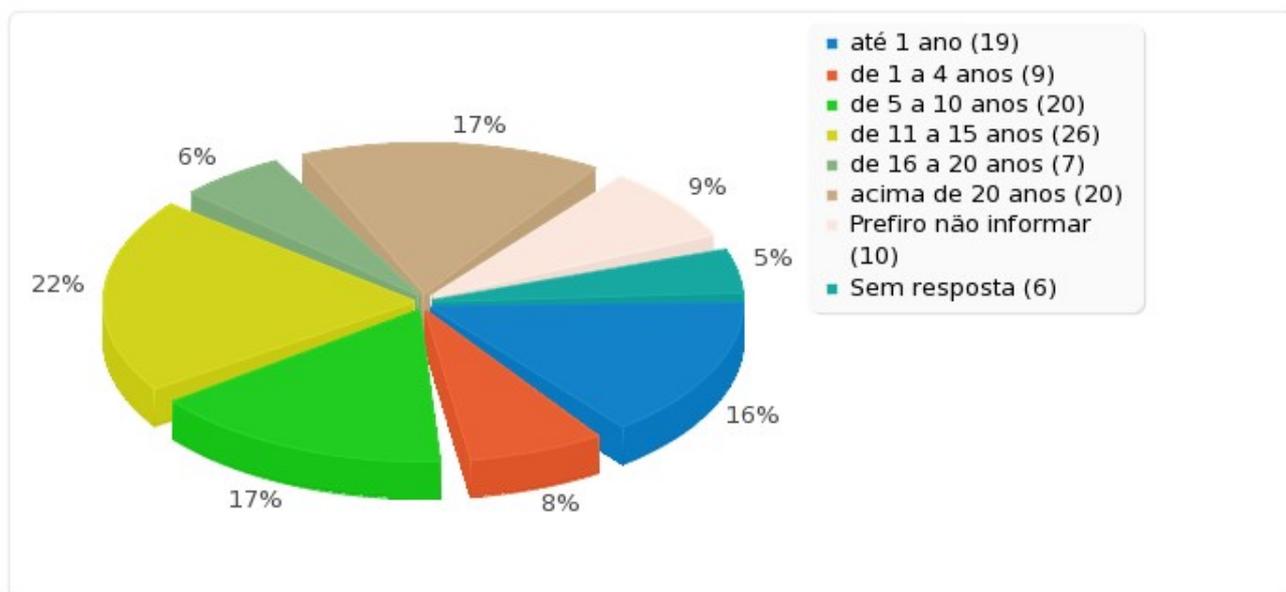


Gráfico 3 – Tempo de serviço



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

3.4 Lotação

Na presente pesquisa não foram discriminadas as unidades, por entender que os servidores poderiam ser identificados. Dessa forma foram registrados 68 (sessenta e oito) respondentes lotados na Sede, com 58,12% das respostas, seguidos de 36 (trinta e seis) servidores lotados nas ZE's, com 30,77% das respostas.

Unidade de lotação	Amostra	Percentual (%)
Sede	68	58,12
Zonas Eleitorais	36	30,77
Não informou	7	5,98
Sem resposta	6	5,13
Total	117	100,00

Tabela 4

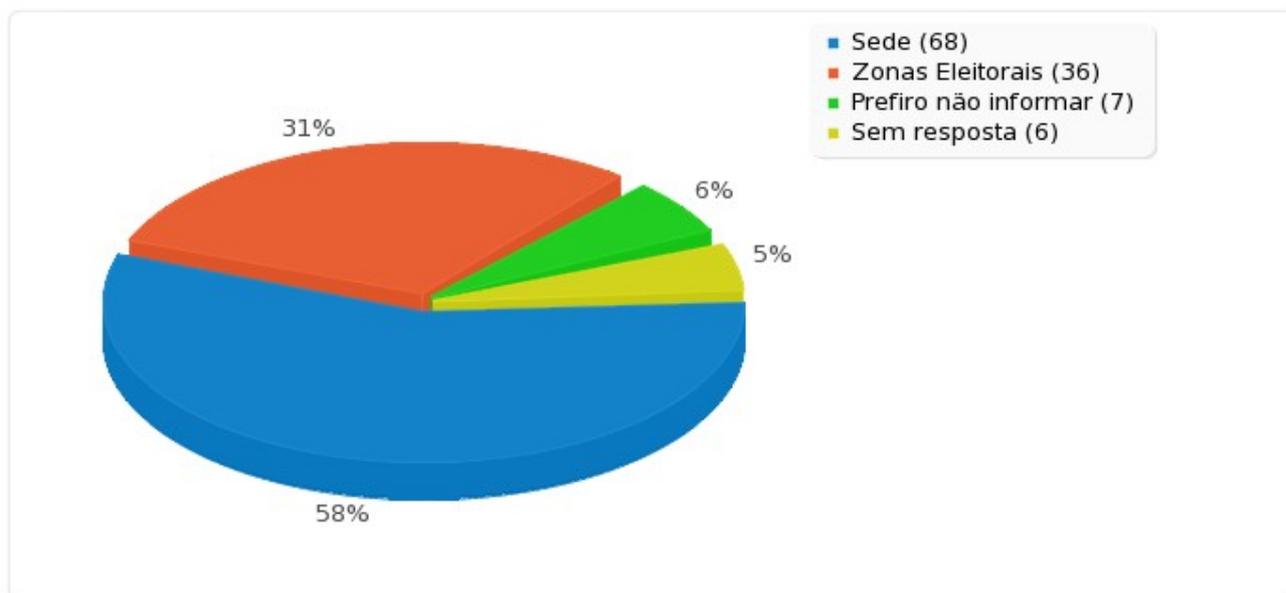


Gráfico 4 - Lotação



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

3.5 Cargo

Com relação aos cargos, 38,46% constituiu-se de Técnicos Judiciários seguido de Analistas Judiciário, totalizando 27,35%. Ainda, 21,37% denominou-se como “outros”, sendo possível fazerem parte do grupo de estagiários, requisitados, cedidos ou sem vínculo.

Cargo	Amostra	Percentual (%)
Analista Judiciário	32	27,35
Técnico Judiciário	45	38,46
Outros	25	21,37
Não informou	9	7,69
Sem resposta	6	5,13
Total	117	100,00

Tabela 5

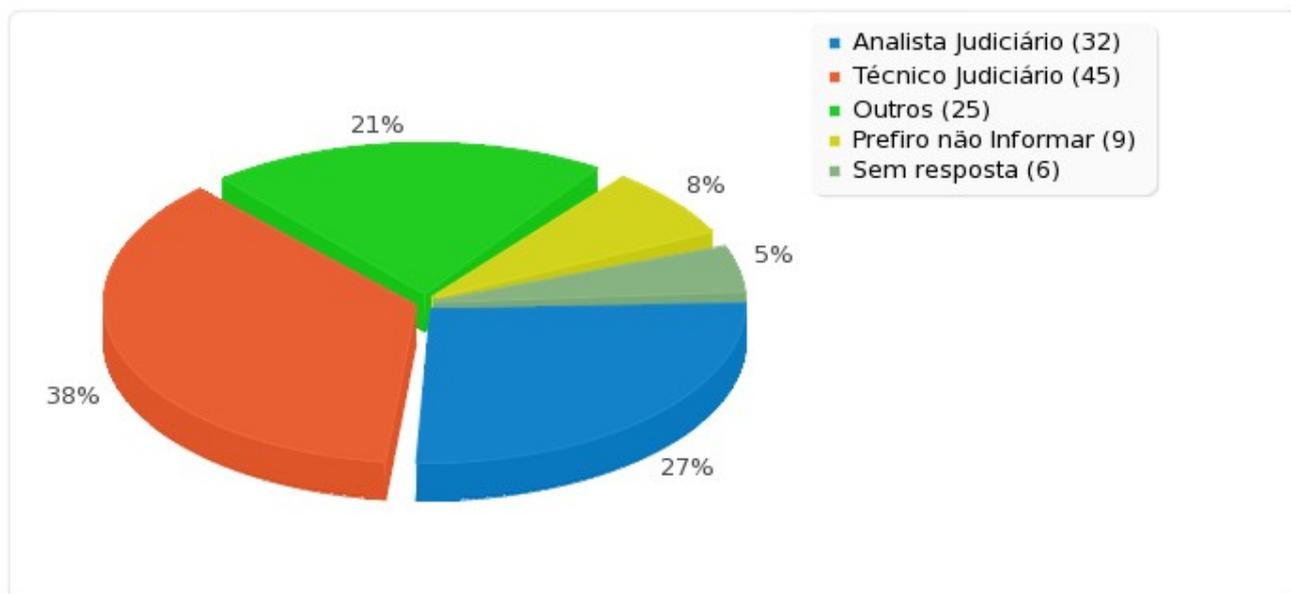


Gráfico 5 - Cargo



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

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 6 apresenta os índices alcançados pelo TRE-SE em cada uma das dimensões pesquisadas.

ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO	PERCENTUAL DE FAVORABILIDADE
Relação com o trabalho	78,63%
Condições de trabalho	71,96%
Comunicação Interna	51,28%
Reconhecimento e desenvolvimento	46,58%
Qualidade de Vida	62,18%
Relacionamento Interpessoal	64,44%
Liderança e Gestão de Pessoas	66,24%
Identidade com a Justiça Eleitoral	71,28%
MÉDIA TOTAL DA PESQUISA DE CLIMA	64,07%

Tabela 6

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	78,63%
1. Gosto do trabalho que realizo.	↑ 81,19%
2. O trabalho que faço permite o uso de meus conhecimentos e habilidades.	↑ 79,49%
3. Vejo sentido nas atividades que faço.	↑ 78,64%
4. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas.	↑ 75,22%
Condições de trabalho	71,96%
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.).	↑ 80,34%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos	↑ 80,35%
7. As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso.	↑ 71,80%
8. O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade.	↑ 70,08%
9. As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada	↓ 57,26%
Comunicação Interna	51,28%
10. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	↓ 60,69%
11. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	↓ 69,24%
12. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	↓ 54,69%
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores.	↓ 46,16%
14. Fico sabendo das informações através de conversas informais	↓ 25,63%
Reconhecimento e desenvolvimento	46,58%
15. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	↓ 57,27%
16. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	↓ 60,68%
17. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	↓ 50,00%



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	↓	41,03%
19. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades	↓	42,73%
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	↓	24,78%
		Índice de favorabilidade
Qualidade de Vida		62,18%
21. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	↓	68,37%
22. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	↓	58,98%
23. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	↓	59,83%
24. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho	↓	61,54%
		Índice de favorabilidade
Relacionamento Interpessoal		64,44%
25. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, idéias e críticas	↑	71,79%
26. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	↑	72,65%
27. Confio nas pessoas com as quais trabalho	↑	70,08%
28. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	↓	56,41%
29. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)	↓	63,25%
30. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores	↓	59,83%
		Índice de favorabilidade
Liderança e Gestão de Pessoas		66,24%
31. Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)	↓	61,54%
32. Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	↓	58,98%
33. Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	↓	64,10%
34. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	↑	70,94%
35. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	↓	66,66%
36. Sinto-me respeitado(a) por minha chefia	↑	73,51%



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	↑	70,94%
38. Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	↓	63,25%
		Índice de favorabilidade
Identidade com a Justiça Eleitoral		71,28%
39. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	↑	72,65%
40. Identifico-me com os valores do Tribunal	↓	67,53%
41. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	↑	77,78%
42. Sinto-me parte integrante desta instituição	↓	69,23%
43. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo	↓	69,23%

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	2017	2015	2013	2011	2009
Relação com o Trabalho	78,63%	81,59%	85,13%	80,44%	75,00%
Condições de Trabalho	71,96%	77,22%	81,83%	78,68%	↓ 56,00%
Comunicação Interna	↓ 51,28%	↓ 43,88%	↓ 51,18%	↓ 50,37%	↓ 40,00%
Reconhecimento e Desenvolvimento	↓ 46,58%	↓ 52,08%	↓ 63,83%	↓ 54,41%	↓ 46,00%
Qualidade de Vida	↓ 62,18%	70,83%	77,17%	↓ 60,29%	↓ 56,00%
Relacionamento Interpessoal	↓ 64,44%	↓ 67,13%	78,04%	78,82%	↓ 57,00%
Liderança e Gestão de Pessoas	↓ 66,24%	70,66%	83,44%	80,32%	↓ 63,00%
Identidade com a Justiça Eleitoral	71,28%	78,33%	84,50%	86,40%	79,50%
MÉDIA TOTAL DA PESQUISA DE CLIMA	↓ 64,07%	↓ 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 de clima organizacional, ao longo dos anos de 2009, 2011 e 2013 deram saltos qualitativos, no sentido de que a maioria deles melhorou 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 e 2013.

No entanto, as pesquisas de 2015 e 2017 apresentaram quedas acentuadas e sucessivas nos índices de favorabilidade, tanto nas dimensões quanto nos fatores constituintes, apresentando escores abaixo de 70%.

A seguir será analisada cada dimensão e seus fatores constituintes:

I – Relação com o Trabalho – refere-se à percepção e atitude dos servidores em relação ao trabalho que executam: realização, utilização das habilidades e conhecimentos, sentido, planejamento e divisão de tarefas.

Embora essa seja a dimensão que revela maior escore de favorabilidade, 78,63%, significando que a maioria dos respondentes consideram sua relação com o trabalho positiva, apresentou uma queda de 3% em relação à pesquisa de 2015.

Partindo para os fatores, houve queda do índice de favorabilidade dos seguintes itens em relação à pesquisa anterior;

- Gosto do trabalho que realizo – 6%
- O trabalho que faço permite o uso dos meus conhecimentos e habilidades – 5%
- Vejo sentido nas atividades que faço – 6%

Por outro lado, o item *“No meu local de trabalho existe planejamento e divisão de tarefas”* teve um aumento no índice de favorabilidade de 6%, significando que há uma percepção positiva com a questão do planejamento e divisão de tarefas.



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

II – Condições de Trabalho – refere-se à identificação do grau de conforto das instalações físicas e ergonômicas de trabalho

A dimensão **Condições de Trabalho** saiu de um patamar de 56% em 2009, e chegou a um índice de favorabilidade de 81,83% em 2013. Os resultados atuais apresentaram um índice de 71,80% de favorabilidade, considerado satisfatório apesar de ter sofrido uma queda de 10%. De cinco fatores, quatro apresentaram quedas de favorabilidade em relação à pesquisa anterior, apesar de continuarem positivos, são eles:

- O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.) – 11,33%
- O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos – 3%
- As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso – 11,54%
- O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade – 5,7%

Com relação ao item “*As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada*” apesar de ser um fator que apresenta um índice de favorabilidade negativo de 57,26%, demonstrando claro a necessidade de se buscar formas de melhorias, teve um aumento discreto de 4,49% do índice de favorabilidade em relação à pesquisa anterior.

III – Comunicação Interna – verifica o grau de conhecimento dos servidores em relação aos canais efetivos de comunicação e percepção do processo de comunicação formal e informal no ambiente de trabalho.

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, esse índice chegou a 43,88% em 2015, demonstrando uma urgente necessidade de avaliação das estratégias utilizadas no processo de comunicação.



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

Na presente pesquisa, apesar de ainda permanecer aquém do ideal, apresentou uma melhora de 7,4% em relação a última pesquisa, representando um valor de 51,28% de favorabilidade.

Analisando cada fator separadamente, tivemos aumentos consideráveis de favorabilidade em relação à pesquisa anterior, quais sejam:

- No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação – 6,5%
- 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 – 17%
- Fico sabendo das informações através de conversas informais – 3,5%

Esses dados demonstram uma preocupação em melhorar o processo de comunicação interna.

Já o item “*Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE*” apresentou uma queda de favorabilidade de 3%.

IV – Reconhecimento e Desenvolvimento – descreve o quanto a organização valoriza o desempenho e desenvolvimento do servidor; o quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos e considerados nos processos de ocupação de cargos, de lotação, de indicação para instrutoria interna ou outros que espelhem a valorização do servidor

Com relação à dimensão **Reconhecimento e Desenvolvimento**, todos os seus itens constituintes apresentaram quedas de favorabilidade em relação à pesquisa anterior, esta já avaliada abaixo de 70%. Apesar de ser considerada uma das mais importantes dimensões da pesquisa de clima, uma vez que seus indicadores revelam o nível de satisfação, realização pessoal e profissional no ambiente de trabalho, chegou a 46,58% de favorabilidade, demonstrando a necessidade urgente de se buscar ações de melhoria no que diz respeito às políticas de avaliação, valorização, desenvolvimento e reconhecimento do servidor.



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

V – Qualidade de Vida – verifica a percepção dos servidores em relação aos benefícios e programas de prevenção de doenças e promoção de saúde, qualidade de vida e bem-estar;

A dimensão **Qualidade de Vida** também apresentou queda do Índice de favorabilidade em relação à pesquisa anterior em 8 pontos percentuais. Apenas os benefícios diretos se mantiveram bem avaliados, embora ainda abaixo de 70%. Os benefícios indiretos e as ações de prevenção de doenças caíram em torno de 16% no seu índice de favorabilidade, demonstrando insatisfação dos servidores em relação a esses fatores.

VI – Relacionamento Interpessoal: identifica o grau de interação que prevalece entre os servidores, entre estes e suas chefias e com a própria organização;

Com relação a dimensão **Relacionamento Interpessoal**, não houve grandes mudanças de percepção dos servidores em relação a pesquisa anterior. Os fatores constituintes apresentaram-se positivos e alguns apresentaram aumento no índice de favorabilidade. A implementação de programas e projetos voltados para essa temática têm contribuindo para a melhora da percepção dos servidores para os itens relacionados à cooperação, respeito à diversidade e maior participação em eventos sociais.

VII – Liderança e Gestão de Pessoas – verifica a percepção dos servidores em relação à forma como a chefia desempenha suas funções, assim como o estilo de gestão exercido pelas chefias e sua relação com a equipe;

A dimensão **Liderança e Gestão** sofreu queda nos índices de favorabilidade para sete de oito fatores em relação à pesquisa anterior, quais sejam:

- Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, por ventura, venham a surgir na equipe – 3,52%
- Minha chefia imediata atua como facilitadora nos trabalhos em equipe – 6,73%
- Tenho autonomia para realizar o meu trabalho – 4,6%
- Há transparência nas tomadas de decisões tomadas pela minha chefia – 9,73%



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

- Sinto-me respeitado pela minha chefia – 7,04%
- Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe – 2,67%
- Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas – 2,04%

Apesar da obrigatoriedade da implantação do Programa Permanente de Treinamento e Desenvolvimento Gerencial exigida pela Resolução nº 261 de 30/04/02 do Conselho da Justiça Federal, para favorecer o constante aprimoramento de gestores, propiciando o desenvolvimento de habilidades políticas, técnicas, administrativas ou psicossociais, os dados da presente pesquisa sugerem dificuldades dos gestores em lidar com situações de conflito, delegação de tarefas e responsabilidades, diálogo com a equipe, estímulo de novos conhecimentos e práticas.

VIII – Identidade com a Justiça Eleitoral: descreve valores que o servidor assimila da organização como o sentimento de orgulho e de pertencer à organização.

Finalmente, **Identidade com a Justiça Eleitoral**, a segunda dimensão que apresenta o maior índice de favorabilidade também sofreu queda de 7,05% em relação a pesquisa anterior, ainda assim representando um nível de favorabilidade de 71,28%. No entanto, três fatores constituintes apresentaram-se abaixo do índice de favorabilidade desejável de 70%, foram eles:

- Identifico-me com os valores do Tribunal
- Sinto-me parte integrante desta instituição
- Trabalho em uma instituição que transmite uma imagem positiva ao público

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 foi proposto e aprovado, através da Instrução nº 258-49.2016.6.25.0000, a Resolução nº 170/2016 que dispõe sobre as normas gerais para a Gestão do Clima Organizacional no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe – TRE-SE, incluindo:

- Criação de grupos focais para discutir e sugerir propostas de melhoria para os



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

fatores onde os índices de satisfação apresentaram-se abaixo de 70%;

- Instituição do Grupo Gestor do Clima Organizacional, composto pelos titulares das unidades administrativas, além de três representantes das Zonas Eleitorais designados pela SGP;
- Escolha, pelo Grupo Gestor, das propostas de ações apresentadas pelos grupos focais e implementação dos projetos e ações pelas unidades designadas;

A fim de avançar para uma gestão integrada do clima, se buscarão 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.

Esses campos foram respondidos por um número muito reduzido de servidores, a ponto de não se conseguir categorizar as respostas estatisticamente. No entanto, mesmo com número reduzido, as respostas foram similares à pesquisas anteriores, significando que as suas percepções de pontos positivos e negativos permanecem inalteradas. Como pontos positivos, foram considerados: **Estrutura física, Estabilidade, Servidores, Remuneração, e Celeridade** (Tab12)

Principais pontos positivos

Estrutura física
Estabilidade
Servidores
Remuneração
Celeridade

Tabela 12



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

Como pontos negativos, foram considerados: **Apadrinhamento, Favoritismo, Ingerência política, Falta de meritocracia e reconhecimento, Falta de comunicação**

(Tab 13)

Principais pontos negativos

Apadrinhamento
Favoritismo
Ingerência política
Falta de meritocracia e reconhecimento
Falta de comunicação

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, a remuneração e a celeridade dos processos, aumentando a credibilidade junto à sociedade.

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: apadrinhamento, favoritismo, ingerência política, falta de meritocracia e reconhecimento e falta de comunicação.



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

8. CONCLUSÕES

Os resultados da pesquisa de clima organizacional 2017 demonstram um quadro desfavorável para o clima de trabalho devido à queda dos índices de favorabilidade e 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 64,07%, 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 5ª 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, foi aprovada, através da Instrução nº 258-49.2016.6.25.0000, a Resolução nº 170/2016 que dispõe sobre as normas gerais para a Gestão do Clima Organizacional no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe – TRE-SE, incluindo:

4. Criação de grupos focais para discutir e sugerir propostas de melhoria para os fatores onde os índices de satisfação apresentaram-se abaixo de 70%;
5. Instituição do Grupo Gestor do Clima Organizacional, composto pelos titulares das



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

unidades administrativas, além de três representantes das Zonas Eleitorais designados pela SGP;

6. Escolha, pelo Grupo Gestor, das propostas de ações apresentadas pelos grupos focais e implementação dos projetos e ações pelas unidades designadas;

Também foi desenvolvido o Manual do Processo de Trabalho de Gestão do Clima Organizacional (MANUAL EPO 4 – CLIMA versão 1.0), através da Portaria 1088/16 que dispõe sobre o processo do clima organizacional, estabelecendo o fluxo e os procedimentos relativos à realização da pesquisa de clima e ao planejamento e implementação de melhorias. O manual e normativo encontram-se no endereço eletrônico <http://www.tre-se.jus.br/institucional/governanca/gestao-e-planejamento/gestao-de-processos/manuais-de-processo-de-trabalho>



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 – Faixa etária

- 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

- Sede
- Zonas Eleitorais
- Prefiro não informar

4 – Cargo

- Analista Judiciário
- Técnico Judiciário
- Outros
- 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

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