



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



6ª PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE

Resultados Gerais
Outubro de 2019



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. METODOLOGIA.....	7
2.1 Aplicação da pesquisa.....	7
2.2 Pesquisa 2019 <i>versus</i> 2017.....	9
3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA	11
3.1 Sexo	12
3.2 Idade	13
3.3 Tempo de Serviço	14
3.4 Lotação.....	15
3.5 Cargo Ocupado	16
4. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR DIMENSÃO	17
5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR FATORES	18
6. RESULTADOS DISCRIMINADOS DOS FATORES.....	23
7. ANÁLISE QUALITATIVA: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.....	74
8. OBSERVAÇÃO ADICIONAL.....	75
9. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES	77
10. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	79
11.MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	81
12. CONCLUSÕES.....	82
ANEXO I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2019.....	84



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional pode ser compreendido como a atmosfera psicológica de uma organização em determinado momento. Trata-se de um conjunto de percepções influenciado por diversos aspectos do ambiente de trabalho que impactam direta ou indiretamente no comportamento de seus integrantes, afetando, positivamente ou negativamente, os padrões de produtividade, comprometimento e motivação. Em outras palavras, o clima organizacional “*é a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelos seus integrantes como boa ou não e que exerce influência sobre seus comportamentos*” (G.H.Litwin in Gasparetto, 2008).

Gasparetto (2008) afirma que o clima está ligado diretamente à maneira como o colaborador PERCEBE a organização com sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, como ele INTERPRETA tudo isso e como REAGE, positiva ou negativamente, a essa interpretação.

A pesquisa de clima organizacional é um instrumento diagnóstico validado, por meio do qual podemos identificar a percepção dos servidores em relação a aspectos importantes do ambiente de trabalho, como processo de comunicação, reconhecimento pelo trabalho realizado, relação com chefias e colegas, entre outros. Com ela, é possível avaliar quais os pontos favorecem ou prejudicam a satisfação e o desempenho do servidor. É extremamente necessário conhecer o que os servidores pensam sobre a instituição, suas atitudes em relação ao trabalho, pois, somente dessa forma, será possível identificar pontos de melhoria na organização e na administração, melhorar a qualidade de vida das pessoas no trabalho e, conseqüentemente, a produtividade, a qualidade dos serviços, bem como reduzir a rotatividade, os níveis de absenteísmo e de adoecimento.

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 – SGP, através da Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios – COASA/ Psicologia com o apoio logístico da Secretaria de Tecnologia da Informação – STI e



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Assessoria de Imprensa e Comunicação Social – ASCOM.

Em sua sexta versão, a pesquisa de clima organizacional 2019 foi aplicada entre os dias 15 de julho a 16 de agosto de 2019, 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 uma escala do tipo Likert; 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, sinônimas e/ou similares, além de levantamento de dados sociodemográficos dos respondentes.

A pesquisa mediu oito dimensões do ambiente de trabalho, a saber:

1. **Relação com o trabalho:** percepção dos servidores em relação ao trabalho que executam: realização, utilização das habilidades e conhecimentos, sentido, planejamento e divisão adequada de tarefas.
2. **Condições de trabalho:** identificação do grau de conforto as instalações físicas e ergonômicas de trabalho;
3. **Comunicação interna:** conhecimento e acesso aos canais efetivos de comunicação e percepção do processo de comunicação formal e informal;
4. **Reconhecimento e Desenvolvimento:** percepção do quanto a organização valoriza o desempenho e o desenvolvimento do servidor; do quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos e considerados nos processos de ocupação de cargos, de lotação, de instrutoria interna ou outros que espelhem a valorização do servidor;
5. **Qualidade de vida:** percepção dos servidores em relação aos benefícios e programas de prevenção de doenças e promoção de saúde, qualidade de vida e



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

bem-estar;

6. **Relacionamento interpessoal:** grau de interação que prevalece entre os servidores, entre estes e suas chefias e com a própria organização;
7. **Liderança e gestão de pessoas:** percepção dos servidores em relação à forma como a chefia desempenha suas funções, bem como o estilo de gestão exercido pelas chefias e sua relação com a equipe;
8. **Identidade com a Justiça Eleitoral:** valores que o servidor assimila da organização como o sentimento de orgulho e de pertencer à organização.

Os resultados têm sido utilizados para subsidiar programas, projetos e ações tanto na área de desenvolvimento humano, com treinamentos gerenciais e desenvolvimento de equipes de trabalho, quanto na área de saúde, com ações voltadas à prevenção e à promoção da saúde, inovando em modelos e metodologias mais humanizadas, voltados a temáticas de relevância crítica, apontadas pela Pesquisa de Clima.

A presente pesquisa passou pelas seguintes etapas, de acordo com a Resolução TRE-SE 170/16:

- Planejamento/elaboração do instrumento, desenvolvido pela Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios – COASA/PSICOLOGIA;
- Ciência da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e da Diretoria-Geral – DG;
- Divulgação e sensibilização, através dos diversos meios de comunicação disponíveis;
- Aplicação do instrumento via on-line;
- Análise e consolidação dos dados;
- Comunicação e documentação dos resultados;
- Ações de melhorias

Em 2016, considerando a importância da participação efetiva dos gestores e dos



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

servidores do TRE-SE no processo de melhoria do Clima Organizacional, foram estabelecidas pela Resolução TRE-SE 170/16 normas gerais para a criação de grupos focais e a designação de um Comitê Gestor com o objetivo definir os projetos e ações institucionais para a melhoria do clima organizacional.



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

2. METODOLOGIA

A Pesquisa de Clima Organizacional, versão 2019, 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) fatores distribuídos entre 8 (oito) dimensões, descritas abaixo. Ressalta-se que, para fins de análise, foram consideradas como favoráveis as dimensões cujos escores apresentaram-se acima de 70%:

1. **Relação com o trabalho** – 4 fatores
2. **Condições de trabalho** – 5 fatores
3. **Comunicação Interna** – 5 fatores
4. **Reconhecimento e Desenvolvimento** – 6 fatores
5. **Qualidade de Vida** – 4 fatores
6. **Relacionamento Interpessoal** – 6 fatores
7. **Liderança e Gestão** – 8 fatores
8. **Identidade com a Justiça Eleitoral** – 5 fatores



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Como instrumento foi utilizada uma escala tipo Likert. A escala apresenta três pontos graduais negativos de discordância e três pontos graduais positivos de concordância além de um ponto neutro onde não há nenhum tipo de valor, apenas identificará aqueles fatores nos quais o sujeito não tem uma opinião formada ou não tem conhecimento sobre o tema. Ver quadro 1.

Pontos	Graduação	Valores	Intervalos
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

Quadro 1

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.

A mensuração da escala Likert se deu através da média do percentual dos intervalos desfavoráveis e favoráveis, desconsiderando o intervalo neutro. No presente estudo foram evidenciados: O **Índice de Favorabilidade por Fatores**, que representa o percentual total do intervalo favorável de cada fator; o **Índice de Favorabilidade por Dimensão**, que representa a média do percentual do intervalo favorável de todas os fatores constituintes de cada dimensão e o **Índice de Favorabilidade Geral**, que representa a média do percentual de todas as dimensões.

Também, no formulário da presente pesquisa, os servidores tiveram a oportunidade



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

de acrescentar comentários e 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 disponibilizado mais um espaço para uma observação adicional sobre o clima organizacional.

Os comentários e sugestões foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do LibreOffice Writer e apresentados na íntegra em tabelas específicas logo após os resultados discriminados das dimensões e seus fatores constituintes.

Quanto às respostas qualitativas relacionadas aos aspectos positivos e negativos do TRE-SE, estas foram submetidas à Análise de Conteúdo, ou seja, os dados coletados também foram transcritos para um arquivo de dados de um documento do LibreOffice Writer, no entanto foram submetidos a uma tabulação e categorizados de acordo com o número de respostas mais frequentes, sinônimas e/ou similares. Respostas equivalentes a menos de 10% (dez por cento) do total de respostas para cada categoria não foram consideradas.

Finalmente as observações adicionais solicitadas no espaço final da pesquisa também foram transcritas na íntegra para uma tabela.

2.2 Pesquisa 2019 *versus* 2017

A pesquisa de Clima Organizacional 2019 manteve o instrumento e metodologia aplicadas na pesquisa de clima anterior. Foi realizado um “*Benchmarking*”, junto ao Tribunal Superior Eleitoral – TSE e em outros Regionais a respeito das políticas de gestão do clima organizacional considerando o alinhamento com o Planejamento Estratégico deste Regional para o ciclo 2015-2020 e optou-se em permanecer com os mesmos instrumentos de Pesquisa.

Ainda, considerando o Planejamento Estratégico deste Regional para o ciclo 2015-2020 e 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, serão constituídos:



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

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>



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA

Na presente pesquisa de clima, 102 servidores responderam ao questionário on-line, totalizando 46% de todo o efetivo no Tribunal. Esse número apresenta-se bastante representativo o que demonstra interesse dos servidores em participarem da gestão do clima. No entanto, 16 questionários foram excluídos por não estarem completos, ou seja, não foram respondidos até o final e assim não foram considerados válidos. Em comparação à pesquisa anterior, houve uma diminuição de 6% do número de respondentes. Esse dado não é considerado significativo na medida em que essa variação de percentual já é esperada pelo próprio contexto de trabalho como afastamentos, férias, etc.

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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

3.1 Sexo

As mulheres apresentaram uma participação de 48,84% na pesquisa, totalizando 42 respondentes, seguidos dos homens que totalizaram 47,67% dos participantes, conforme tabela 1.

Sexo	Amostra	Percentual (%)
Homens	41	47.67
Mulheres	42	48.84
Não informou	3	3.49
Total	86	100,00

Tabela 1 – Sexo

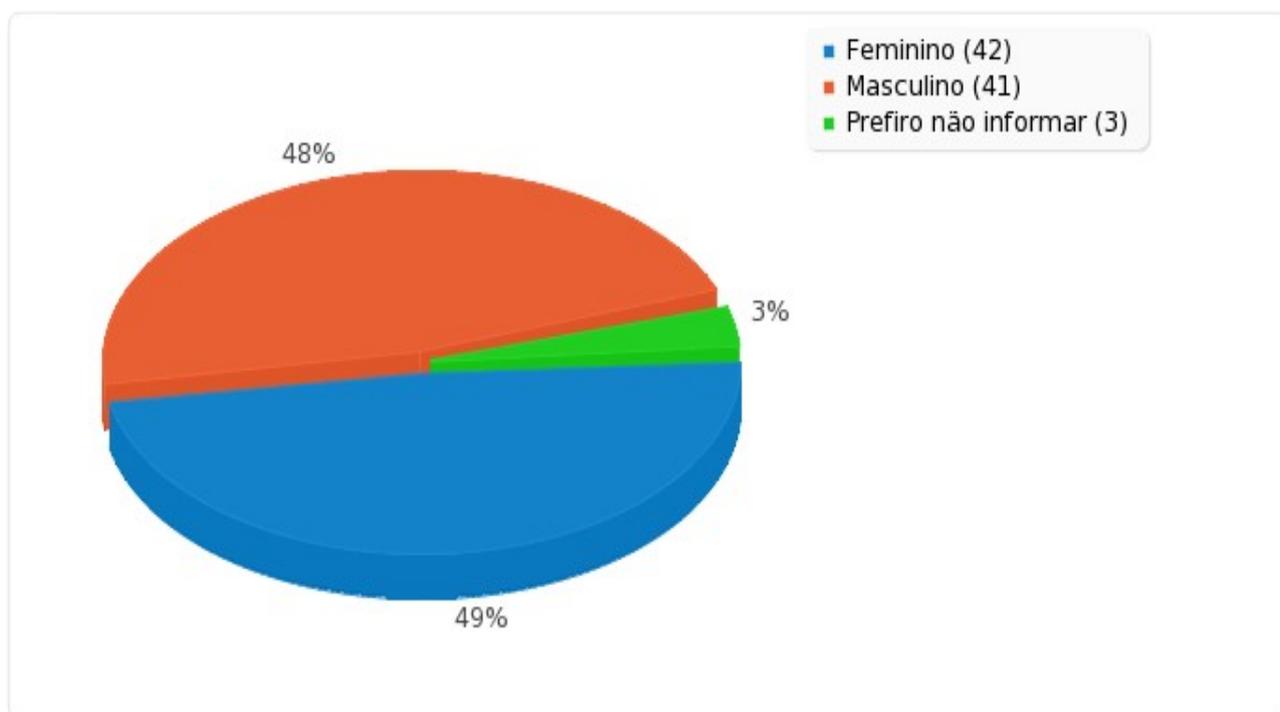


Gráfico 1 – Sexo



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

3.2 Idade

Os participantes com a faixa etária de 41 a 50 anos tiveram maior participação na pesquisa com 36,05%, seguidos da faixa etária de acima de 50 anos, com 30,23%, conforme a tabela 2.

Idade	Amostra	Percentual (%)
Até 21 anos	2	2.33
De 21 a 30 anos	3	3.49
De 31 a 40 anos	22	25.58
De 41 a 50 anos	31	36.05
Acima de 50	26	30.23
Não informou	2	2.33
Total	86	100,00

Tabela 2 – Idade

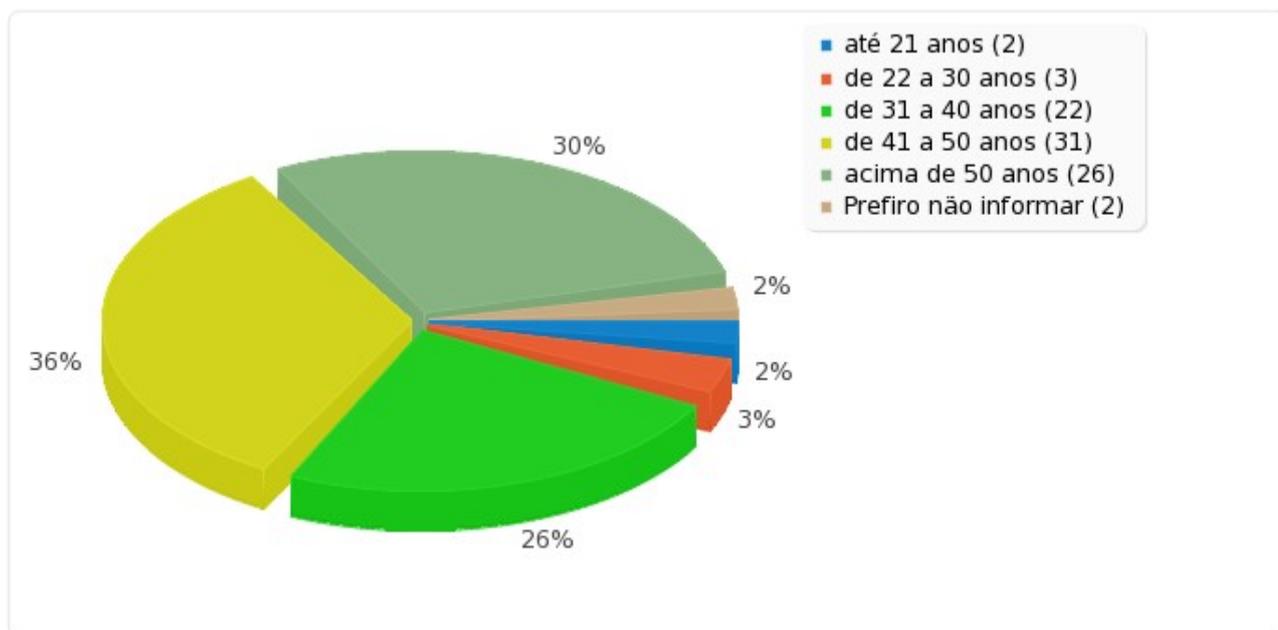


Gráfico 2 – Idade



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

3.3 Tempo de Serviço

A maioria dos respondentes possui tempo de serviço de 05 a 10 anos e Acima de 20 anos, ambos com 24,42% de representação, conforme tabela 3. Comparando os dados da última pesquisa, pode-se observar que ainda há uma adesão considerável de servidores lotados nos últimos 4 anos, totalizando 23,26%, demonstrando interesse e envolvimento com as políticas de educação e desenvolvimento.

Tempo de serviço	Amostra	Percentual (%)
Até 1 ano	6	6.98
De 1 a 4 anos	14	16.28
De 5 a 10 anos	21	24.42
De 11 a 15 anos	19	22.09
De 16 a 20 anos	4	4.65
Acima de 20 anos	21	24.42
Não informou	1	1.16
Total	86	100,00

Tabela 3 – Tempo de serviço

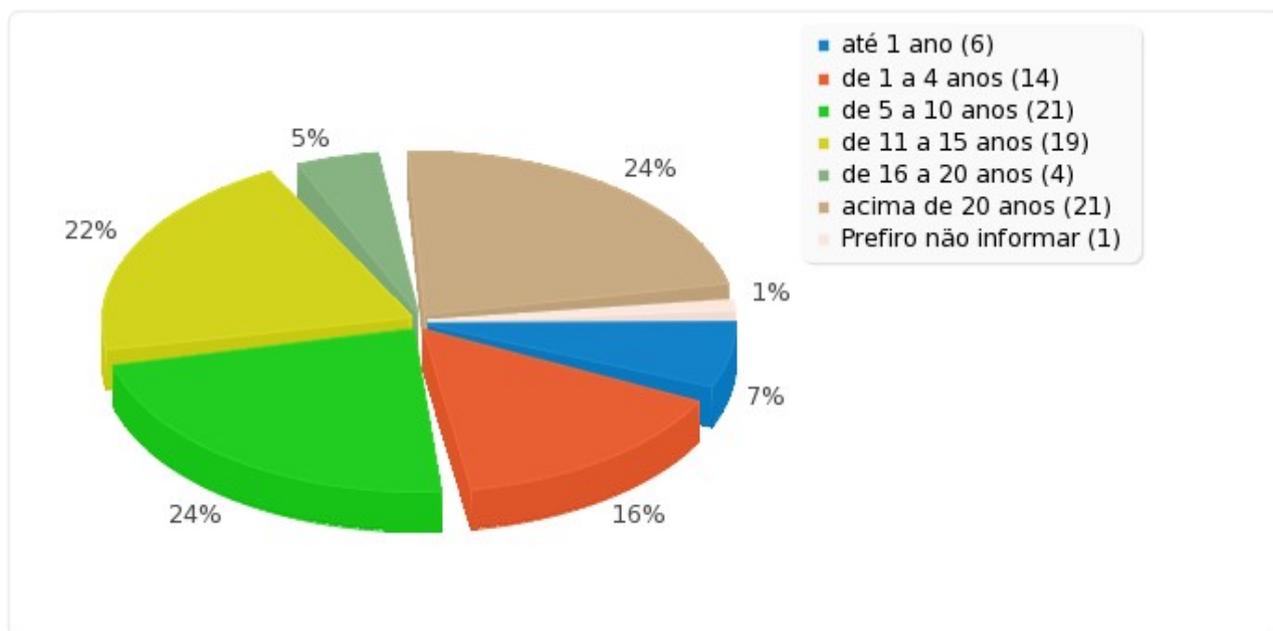


Gráfico 3 – Tempo de serviço



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

3.4 Lotação

Seguindo a pesquisa anterior, as unidades de lotação não foram discriminadas por entender que, pelo fato de existirem unidades de trabalho muito pequenas, os servidores poderiam ser identificados. Dessa forma foram registrados 59 respondentes lotados na Sede, com 68.60% das respostas, seguidos de 24 servidores lotados nas ZE's, com 27.91% das respostas de acordo com a tabela 4.

Unidade de lotação	Amostra	Percentual (%)
Sede	59	68.60
Zonas Eleitorais	24	27.91
Não informou	3	3.49
Total	86	100,00

Tabela 4 – Lotação

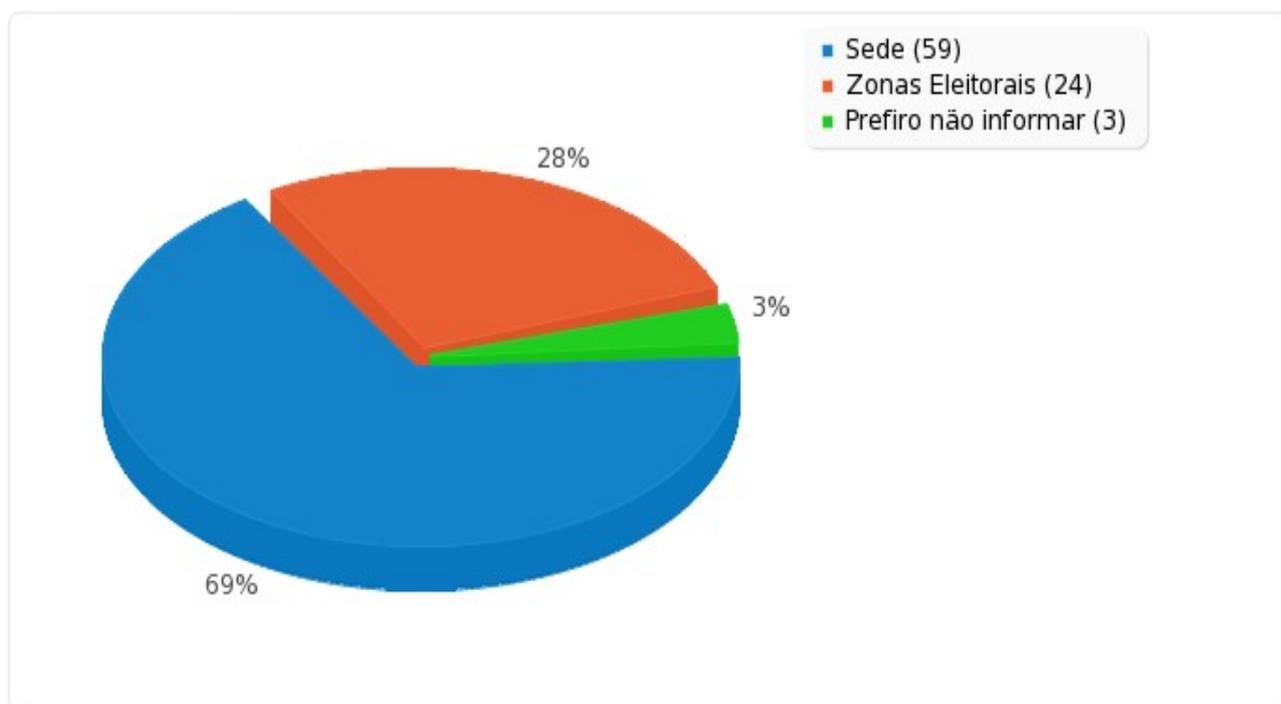


Gráfico 4 – Lotação



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

3.5 Cargo

Com relação aos cargos, 47.67% constituiu-se de Técnicos Judiciários seguido de Analistas Judiciário, totalizando 36.05%. Ainda, 21,37% denominou-se como “outros”, grupo de removidos, requisitados, cedidos ou sem vínculo.

Cargo	Amostra	Percentual (%)
Analista Judiciário	31	36.05
Técnico Judiciário	41	47.67
Outros	11	12.79
Não informou	3	3.49
Total	86	100,00

Tabela 5 – Cargo

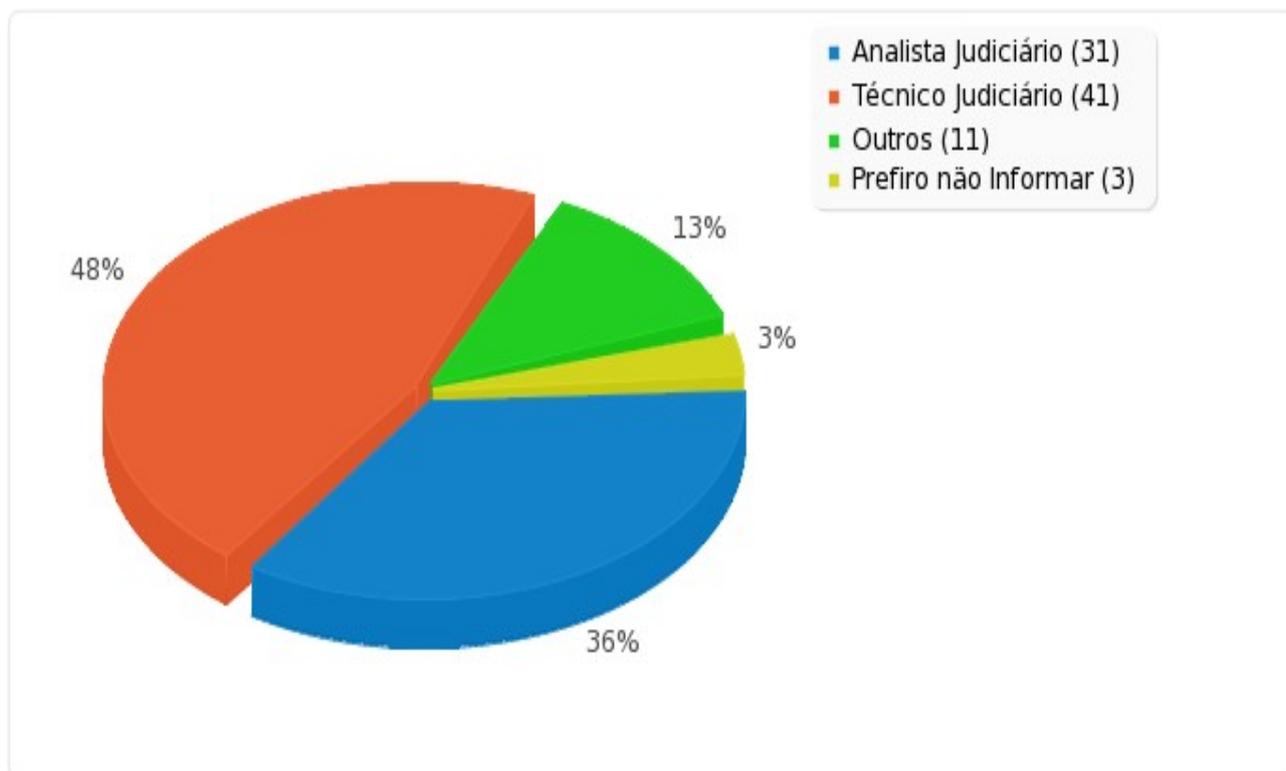


Gráfico 5 – Cargo



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

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 fator referente àquela dimensão, a tabela 6 apresenta os índices alcançados pelo TRE-SE em cada uma das dimensões pesquisadas.

DIMENSÃO	ÍNDICES DE FAVORABILIDADE
Relação com o Trabalho	92,75%
Condições de Trabalho	92,20%
Comunicação Interna	72,20%
Reconhecimento e Desenvolvimento	75,10%
Qualidade de Vida	88,25%
Relacionamento Interpessoal	89,83%
Liderança e Gestão de Pessoas	86,25%
Identidade com a Justiça Eleitoral	97,00%
MÉDIA TOTAL	86,69%

Tabela 6 – Índices de Favorabilidade por Dimensão



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

5. ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR FATORES

A tabela 7 apresenta os índices atingidos por cada um dos fatores apresentados aos servidores.

Os índices de favorabilidade por fatores foram alcançados através das médias dos intervalos favoráveis, ou seja, das respostas favoráveis, (concordo mais que discordo, concordo em grande parte, concordo totalmente) 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 no quadro 1.

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.

ÍNDICES DE FAVORABILIDADE POR FATORES

FATORES	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE (valores arredondados)
DIMENSÃO RELAÇÃO COM O TRABALHO	93%
1. Gosto do trabalho que realizo	97%
2. O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades	94%
3. Vejo sentido nas atividades que faço	96%
4. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas	88%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

FATORES	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE (valores arredondados)
DIMENSÃO CONDIÇÕES DE TRABALHO	92%
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.)	97%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos	97%
7. As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso	89%
8. O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade	92%
9. As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada	86%
FATORES	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE (valores arredondados)
DIMENSÃO COMUNICAÇÃO INTERNA	72%
10. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	82%
11. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	95%
12. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	76%
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	67%
14. Fico sabendo das informações através de conversas informais	41%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

FATORES	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE (valores arredondados)
DIMENSÃO RECONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO	75%
15. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	80%
16. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	82%
17. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	82%
18. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional	71%
19. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades	74%
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	62%

FATORES	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE (valores arredondados)
DIMENSÃO QUALIDADE DE VIDA	88%
21. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	92%
22. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	80%
23. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	92%
24. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho	89%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

FATORES	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE (valores arredondados)
DIMENSÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	90%
25. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas	93%
26. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	96%
27. Confio nas pessoas com as quais trabalho	92%
28. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	82%
29. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)	89%
30. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores	87%

FATORES	ÍNDICE DE FAVORABILIDADE (valores arredondados)
DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS	86,00%
31. Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)	83%
32. Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	81%
33. Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	83%
34. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	92%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6. RESULTADOS DISCRIMINADOS DOS FATORES CONSTITUINTES PESQUISA

6.1 DIMENSÃO RELAÇÃO COM O TRABALHO

Dimensão Relação com o Trabalho Fator 1 “Gosto do trabalho que realizo”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 7%
Discordo em grande parte	1	1.16	
Discordo mais que concordo	5	5.81	
Concordo mais que discordo	5	5.81	Intervalo favorável 93%
Concordo em grande parte	32	37.21	
Concordo totalmente	43	50.00	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 8 – Dimensão Relação com o Trabalho – Fator 1 “Gosto do trabalho que realizo”

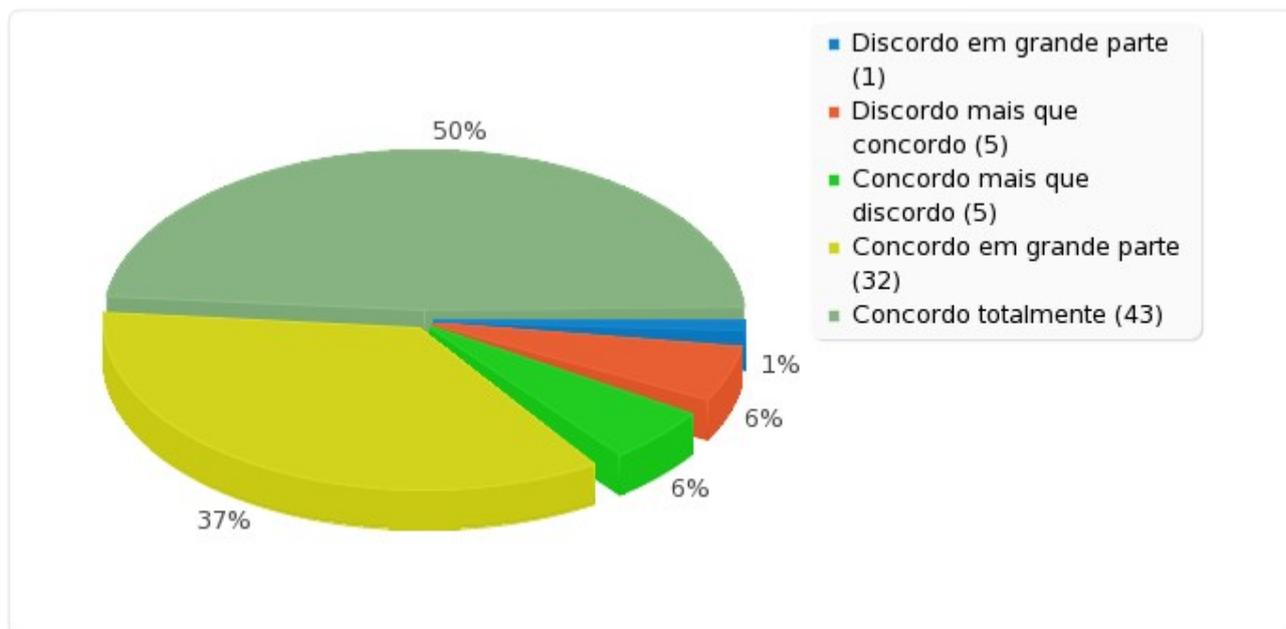


Gráfico 6 – Dimensão Relação com o trabalho – Fator 1 “Gosto do trabalho que realizo”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relação com o Trabalho
Fator 2 “O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 6%
Discordo em grande parte	3	3.49	
Discordo mais que concordo	3	3.49	
Concordo mais que discordo	10	11.63	Intervalo favorável 94%
Concordo em grande parte	36	41.86	
Concordo totalmente	34	39.53	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 9 – Dimensão Relação com o Trabalho – Fator 2 “O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades”

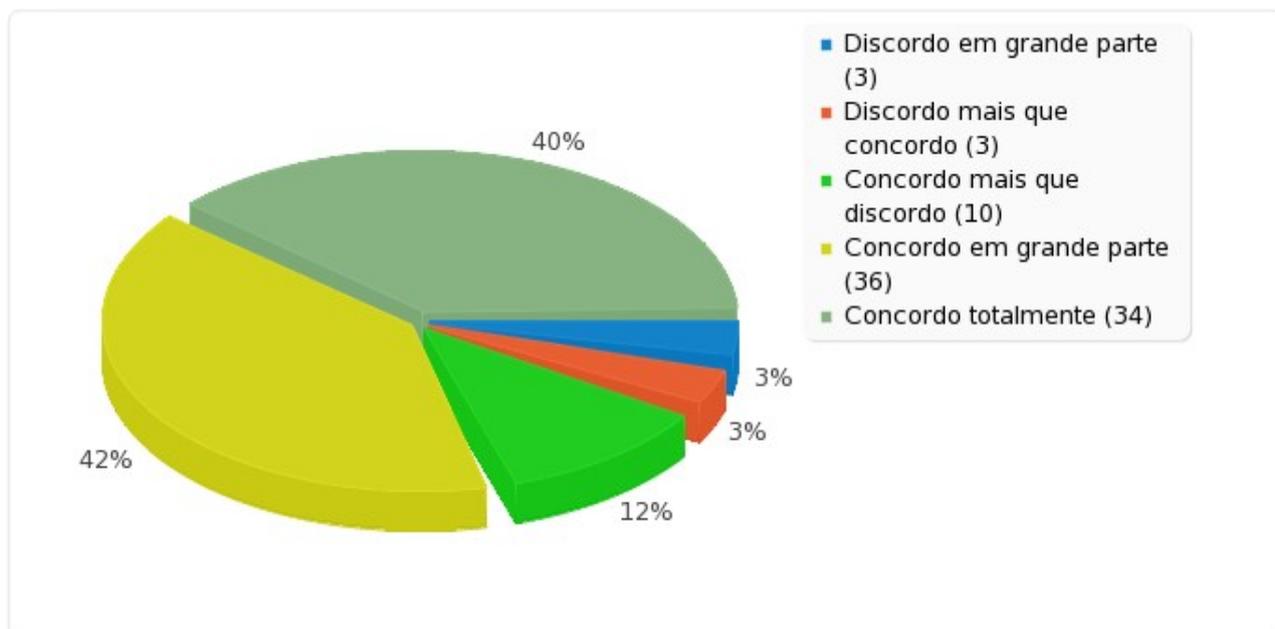


Gráfico 7 – Dimensão Relação com o trabalho – fator 2 “O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relação com o Trabalho
Fator 3 “Vejo sentido nas atividades que faço”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 3%
Discordo em grande parte	1	1.16	
Discordo mais que concordo	2	2.33	
Concordo mais que discordo	11	12.79	Intervalo favorável 96%
Concordo em grande parte	31	36.05	
Concordo totalmente	40	46.51	
Não tenho opinião formada	1	1.16	

Tabela 10 – Dimensão Relação com o Trabalho – Fator 3 “Vejo sentido nas atividades que faço”

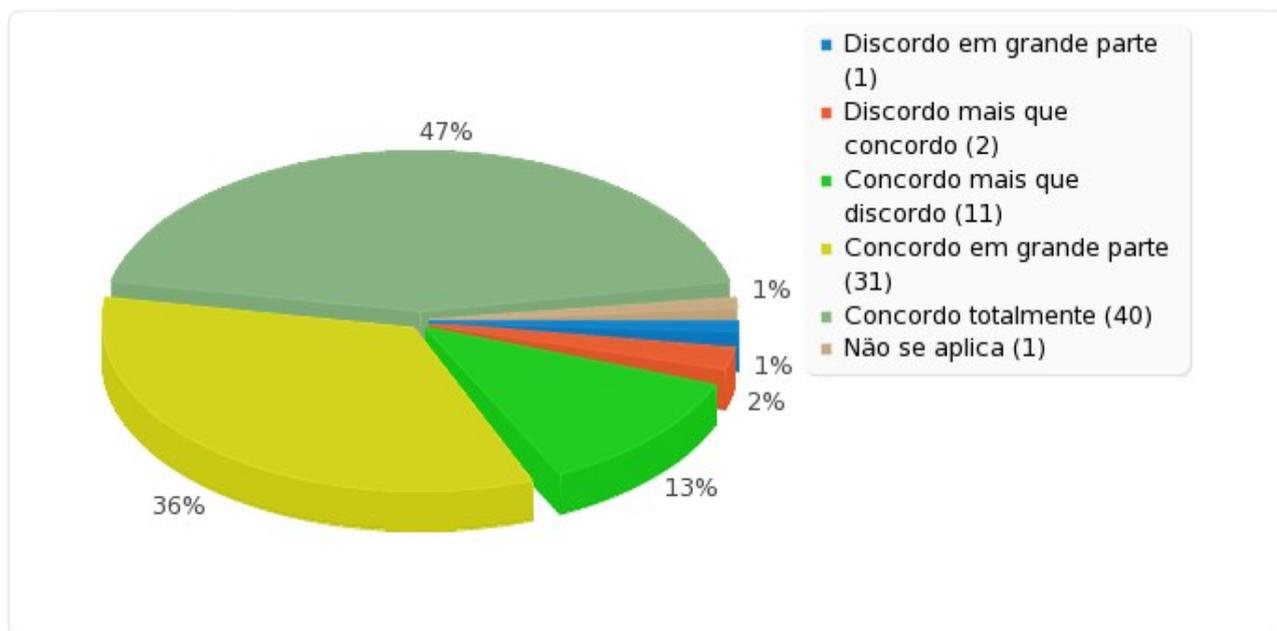


Gráfico 8 – Dimensão Relação com o trabalho – Fator 3 “Vejo sentido nas atividades que faço”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relação com o Trabalho
Fator 4 “No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	1	1.16	Intervalo desfavorável 12%
Discordo em grande parte	4	4.65	
Discordo mais que concordo	5	5.81	
Concordo mais que discordo	10	11.63	Intervalo favorável 88%
Concordo em grande parte	29	33.72	
Concordo totalmente	37	43.02	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 11 – Dimensão Relação com o Trabalho – Fator 4 “No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas”

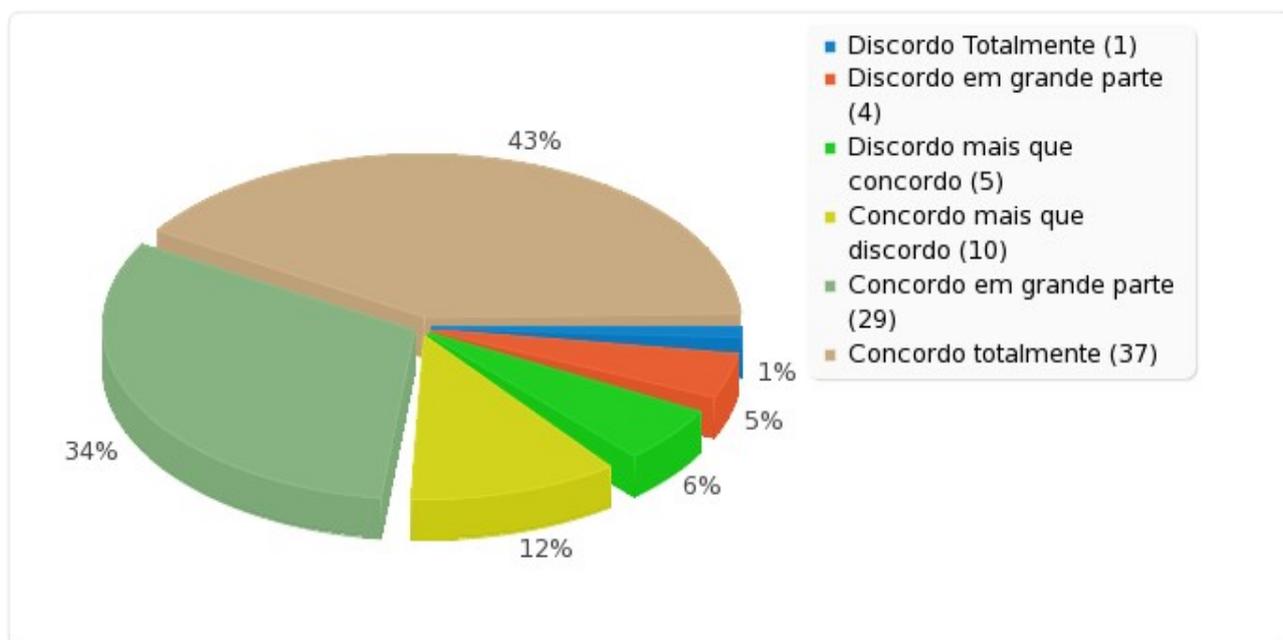


Gráfico 9 – Dimensão Relação com o trabalho – Fator 4 “No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas”

6.1.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO RELAÇÃO COM O TRABALHO – 93%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.1.2 PERGUNTA ABERTA – Em relação ao Trabalho em Si, apresente comentários e sugestões

Dimensão Relação com o Trabalho – Pergunta Aberta

“Em relação ao Trabalho em Si, apresente comentários e sugestões”

Respostas Qualitativas (íntegra)

Pontos positivos

1. Existe um alto nível de organização
2. Adoro as atividades da seção onde trabalho (Seção de Legislação e Jurisprudência) e admiro a forma como é conduzida a Seção por minha chefe, muito justa, equilibrada e correta!
3. Sou extremamente satisfeita com o trabalho que realizo, pois sinto-me parte do processo
4. É uma prestação de serviços a sociedade que influencia na vida de todos os envolvidos na busca pela cidadania
5. Nada a comentar ou sugerir, estou satisfeita com o trabalho

Pontos de melhoria

1. Existem procedimentos/processos que não têm eficácia concreta. A falta de padronização nos procedimentos cartorários traz uma série de atropelos nas atividades
2. Gostaria de ter mais oportunidades de aprendizado
3. Trabalho interessante, falta planejamento, mais importância por parte da chefia, mais cuidado com as pessoas que desenvolve as tarefas, muitas vezes o trabalho tem que ser feito nas pressas
4. A Segurança Institucional do TRE-SE está muito aquém do que deveria e/ou poderia ser. O que tenho a sugerir é exaustivo para este meio de coleta de dados
5. Geralmente as atribuições são divididas e impostas, não verificando as dificuldades e conhecimentos na área
6. Deveríamos ter mais conhecimentos das atividades realizadas por outras unidades
7. O trabalho realizado pela Zonas Eleitorais deveria ser encarado como um trabalho em equipe. Onde procedimentos, e rotinas deveriam ser padronizados pelos próprios servidores dos cartórios. Havendo distribuição de tarefas compartilhamento de forma organizada e oficial, ressalvadas as peculiaridades de cada Zona

Tabela 12 – Pergunta aberta: “Em relação ao trabalho em si, apresente comentários e sugestões” - Nº de Respostas Qualitativas – 14 (16,28%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.2 DIMENSÃO CONDIÇÕES DE TRABALHO

Dimensão Condições de Trabalho

Fator 5 “O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.)”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 3%
Discordo em grande parte	0	0.00	
Discordo mais que concordo	3	3.49	
Concordo mais que discordo	8	9.30	Intervalo favorável 97%
Concordo em grande parte	11	12.79	
Concordo totalmente	64	74.42	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 13 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 5 “O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.)”

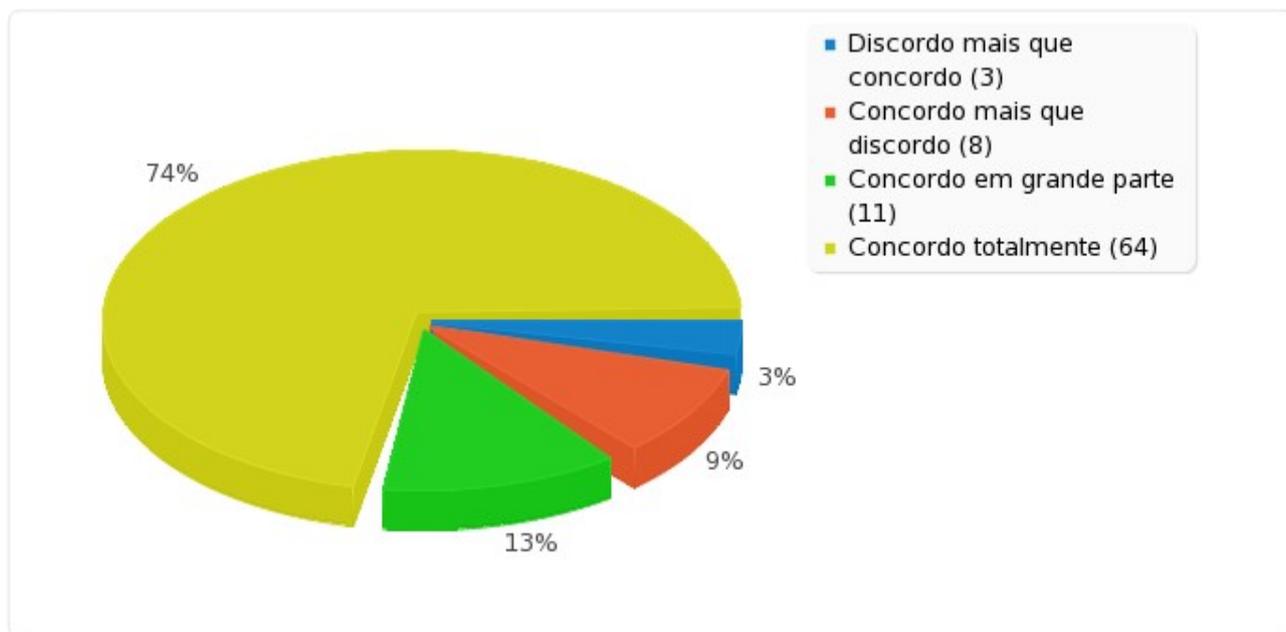


Gráfico 10 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 5 “O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.)”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Condições de Trabalho
Fator 6 “O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 3%
Discordo em grande parte	0	0.00	
Discordo mais que concordo	3	3.49	
Concordo mais que discordo	7	8.14	Intervalo favorável 97%
Concordo em grande parte	23	26.74	
Concordo totalmente	53	61.63	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 14 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 6 “O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamento”

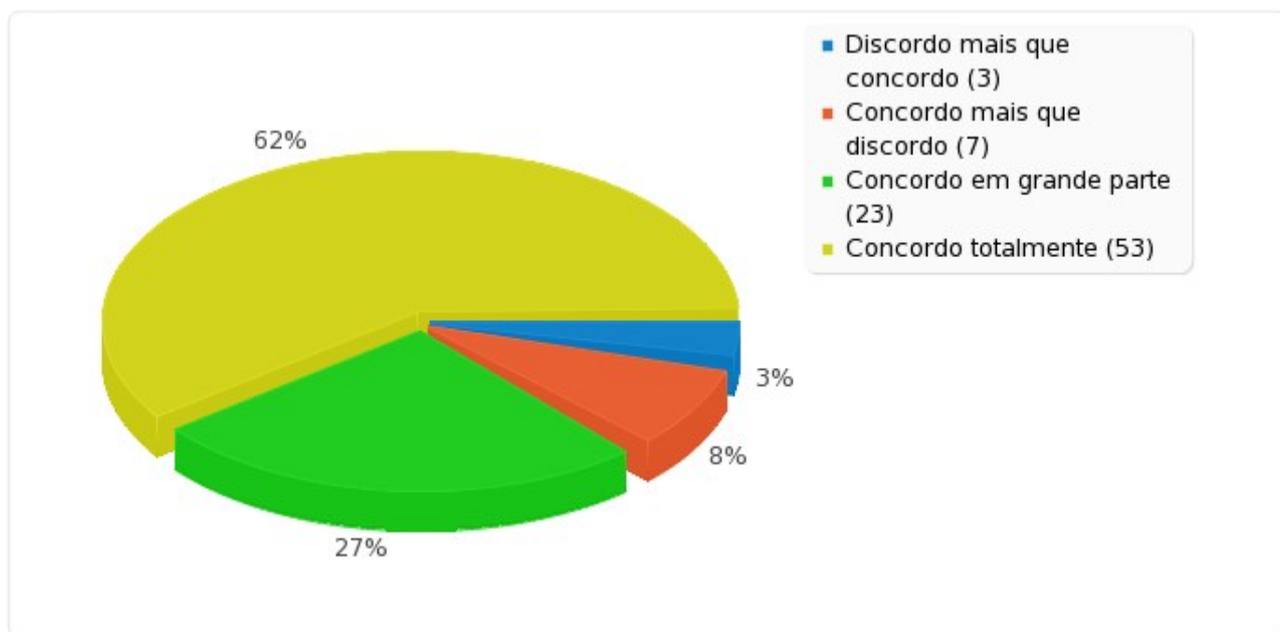


Gráfico 11 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 6 “O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamento”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Condições de Trabalho
Fator 7 “As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	1	1.16	Intervalo desfavorável 11%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	7	8.14	
Concordo mais que discordo	11	12.79	Intervalo favorável 89%
Concordo em grande parte	33	38.37	
Concordo totalmente	32	37.21	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 15 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 7 “As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso”

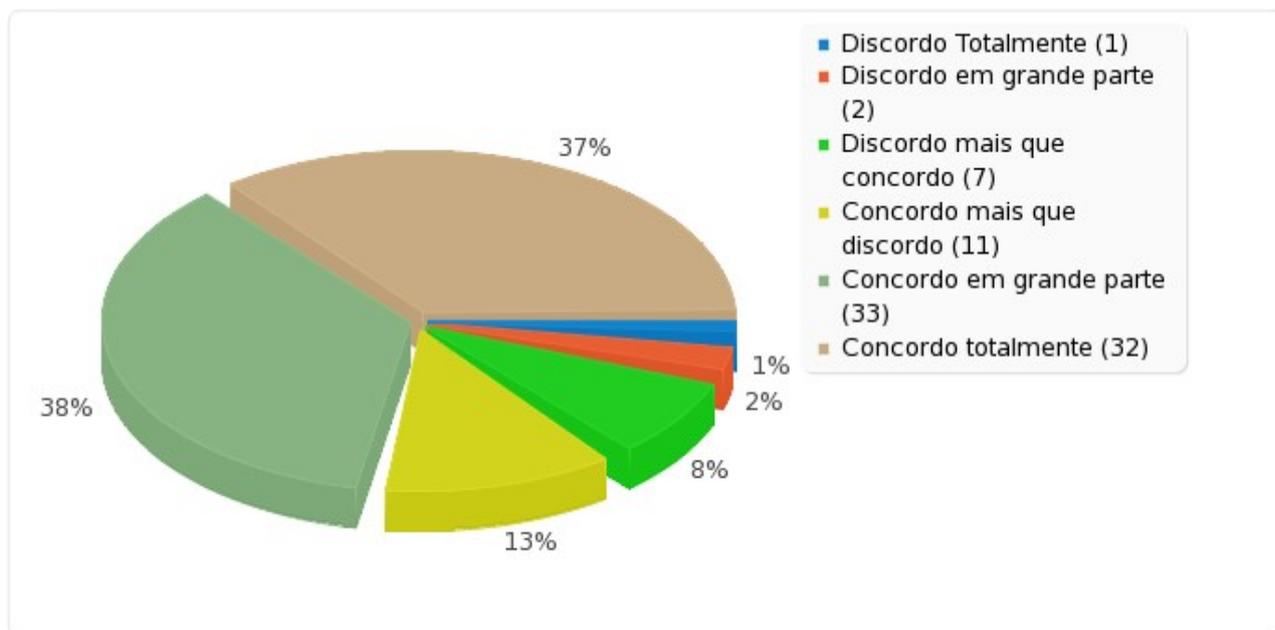


Gráfico 12 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 7 “As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Condições de Trabalho
Fator 8 “O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 7%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	3	3.49	
Concordo mais que discordo	6	6.98	Intervalo favorável 92%
Concordo em grande parte	27	31.40	
Concordo totalmente	45	52.33	
Não tenho opinião formada	1	1.16	

Tabela 16 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 8 “O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade”

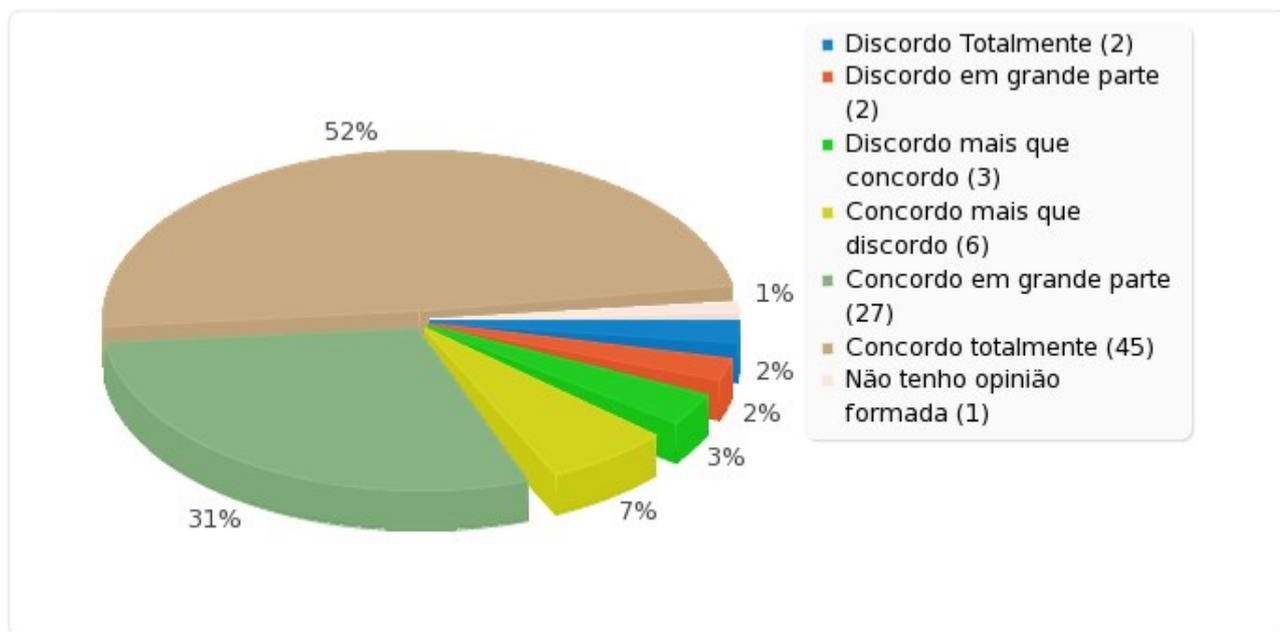


Gráfico 13 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 8 “O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Condições de Trabalho
Fator 9 “As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	1	1.16	Intervalo desfavorável 12%
Discordo em grande parte	5	5.81	
Discordo mais que concordo	4	4.65	
Concordo mais que discordo	20	23.26	Concordância 86%
Concordo em grande parte	30	34.88	
Concordo totalmente	24	27.91	
Não tenho opinião formada	2	2.33	

Tabela 17 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 9 “As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada”

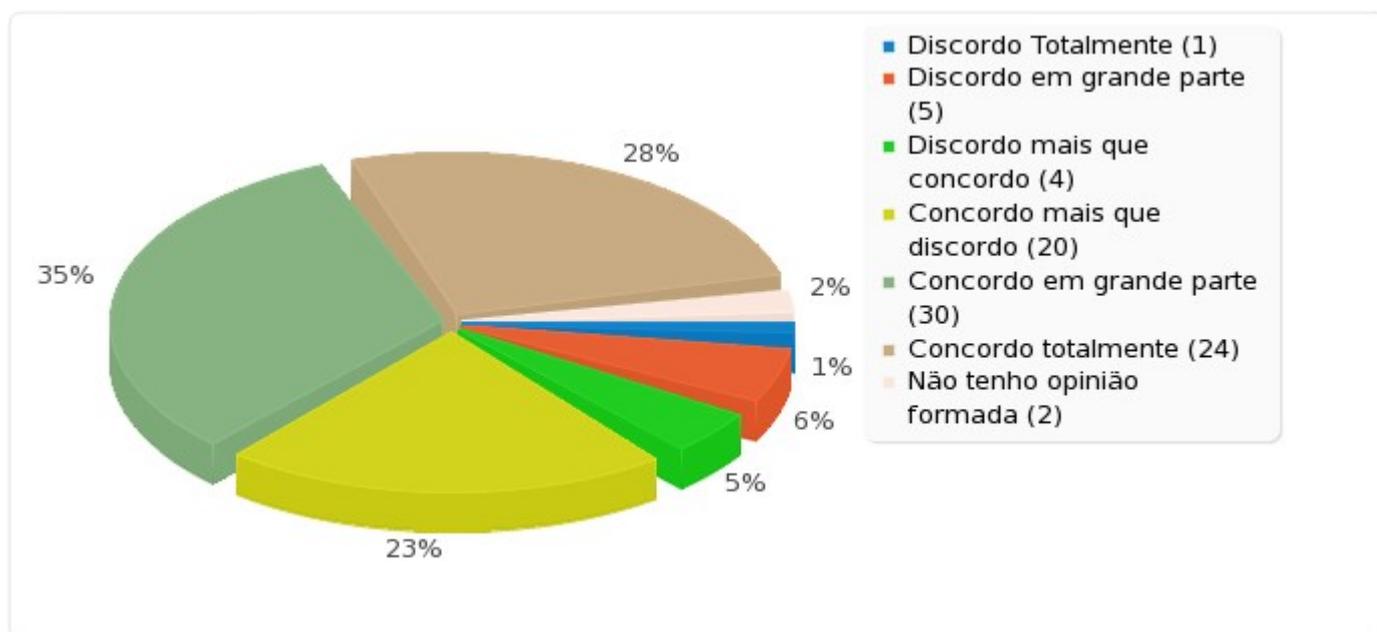


Gráfico 14 – Dimensão Condições de Trabalho – Fator 9 “As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada”

6.2.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO CONDIÇÕES DE TRABALHO – 92%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.2.2 PERGUNTA ABERTA – Em relação às Condições de Trabalho, apresente comentários e sugestões

Dimensão Condições de Trabalho – Pergunta Aberta

“Em relação às Condições de Trabalho, apresente comentários e sugestões”

Respostas Qualitativas (íntegra)

Pontos positivos

1. As condições são excelentes
2. Nada a comentar/sugerir sobre as condições de trabalho em termos de infraestrutura. Quanto às relações interpessoais, mais impessoalidade.

Pontos de melhoria

1. Os requisitados são deixados de lado pelo Tribunal. E isso interfere negativamente no dia a dia
2. Nas zonas recebemos informação de vários modos, e-mail, ofícios, sistemas. As informações não são organizadas de forma sistemática.

Tabela 18 – Pergunta aberta: “Em relação às Condições de Trabalho, apresente comentários e sugestões” - Nº de Respostas Qualitativas – 4 (4,6%%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.3 DIMENSÃO COMUNICAÇÃO INTERNA

Dimensão Comunicação Interna Fator 10 “No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 18%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	12	13.95	
Concordo mais que discordo	10	11.63	Intervalo favorável 82%
Concordo em grande parte	31	36.05	
Concordo totalmente	29	33.72	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 19 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 10 “No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação”

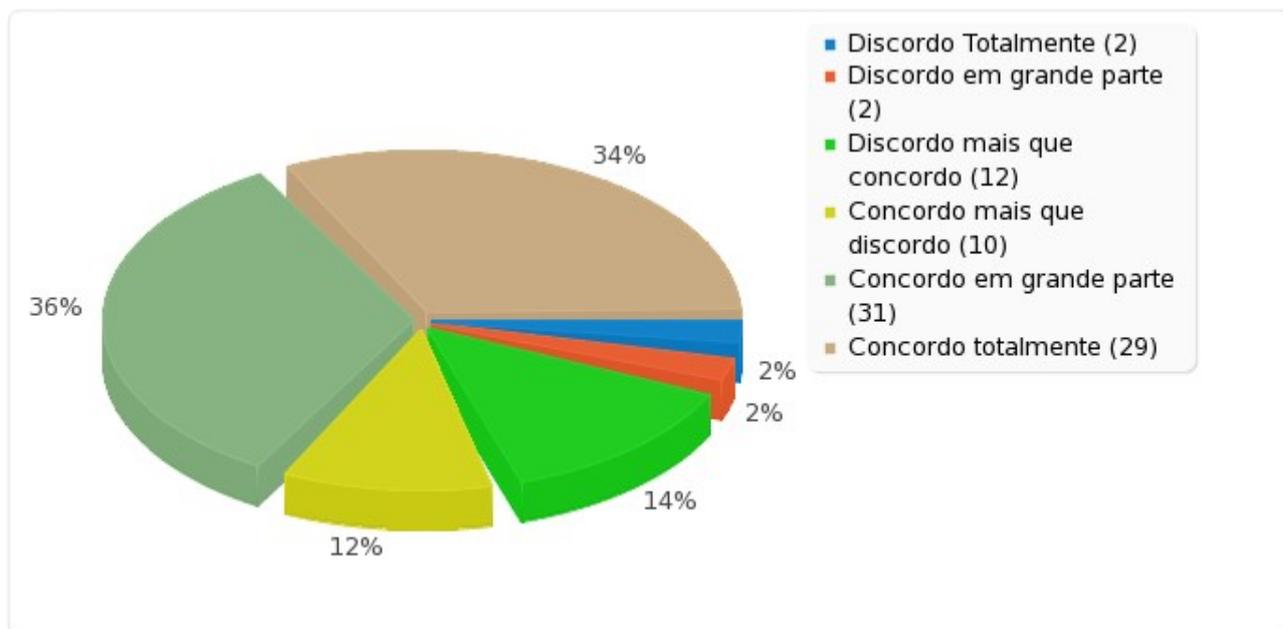


Gráfico 15 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 10 “No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Comunicação Interna
Fator 11 “*Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE*”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	1	1.16	Intervalo desfavorável 5%
Discordo em grande parte	1	1.16	
Discordo mais que concordo	3	3.49	
Concordo mais que discordo	17	19.77	Intervalo favorável 95%
Concordo em grande parte	20	23.26	
Concordo totalmente	44	51.16	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 20 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 11 “Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE”

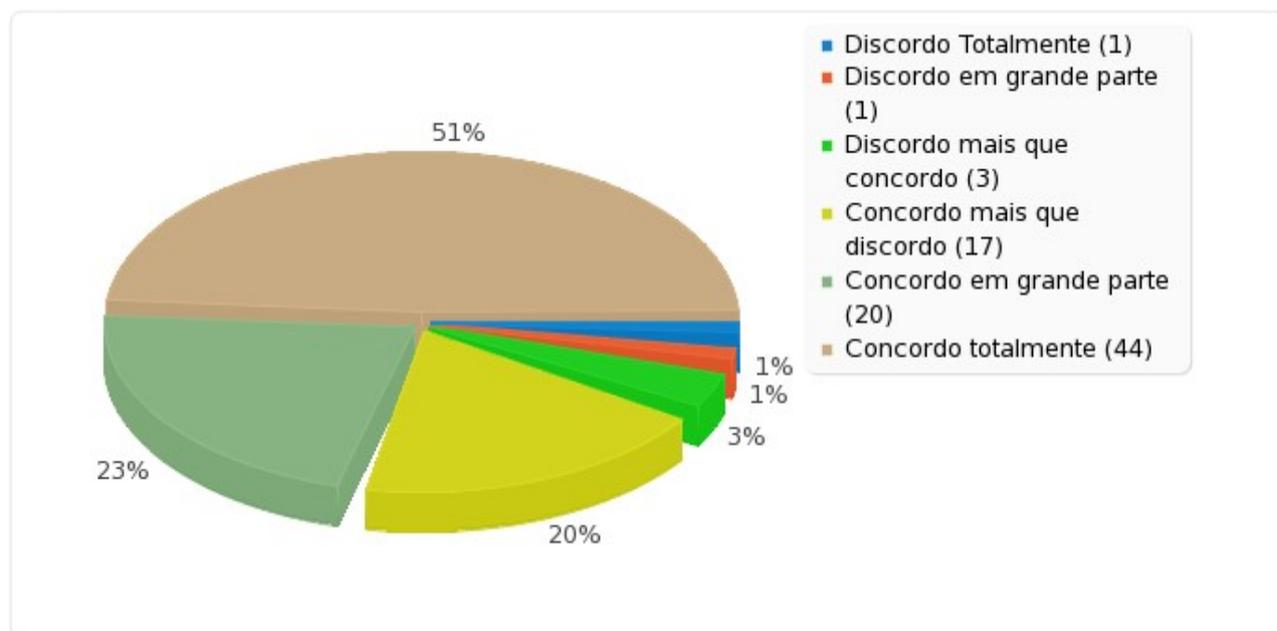


Gráfico 16 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 11 “Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Comunicação Interna
Fator 12 “Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 24%
Discordo em grande parte	6	6.98	
Discordo mais que concordo	13	15.12	
Concordo mais que discordo	17	19.77	Intervalo favorável 76%
Concordo em grande parte	24	27.91	
Concordo totalmente	24	27.91	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 21 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 12 “Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho”

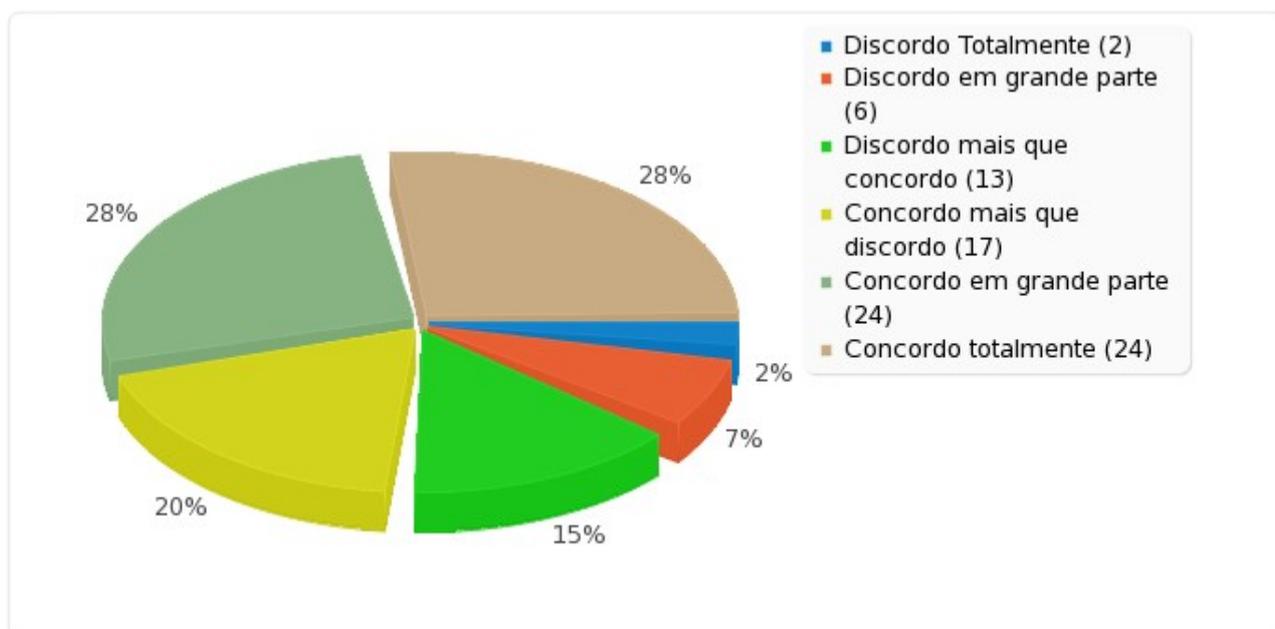


Gráfico 17 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 12 “Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Comunicação Interna
Fator 13 “As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 33%
Discordo em grande parte	9	10.47	
Discordo mais que concordo	20	23.26	
Concordo mais que discordo	23	23.26	Intervalo favorável 67%
Concordo em grande parte	22	25.58	
Concordo totalmente	12	13.95	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 22 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 13 “As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores”

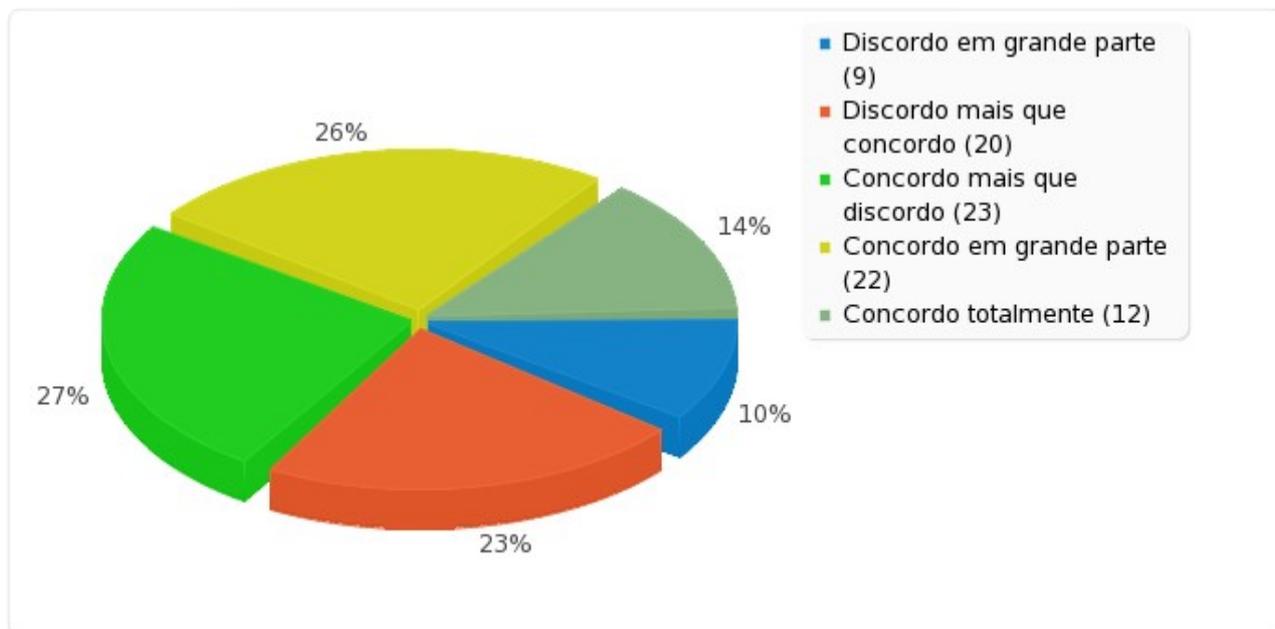


Gráfico 18 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 13 “As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Comunicação Interna
Fator 14 “Fico sabendo das informações através de conversas informais” *

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	4	4.65	Intervalo desfavorável 41%
Discordo em grande parte	15	17.44	
Discordo mais que concordo	16	18.60	
Concordo mais que discordo	22	25.58	Intervalo favorável 56% 3%
Concordo em grande parte	20	23.26	
Concordo totalmente	6	6.98	
Não tenho opinião formada	3	3.49	

* valores invertidos por se tratar de uma assertiva negativa

Tabela 23 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 14 “Fico sabendo das informações através de conversas informais”

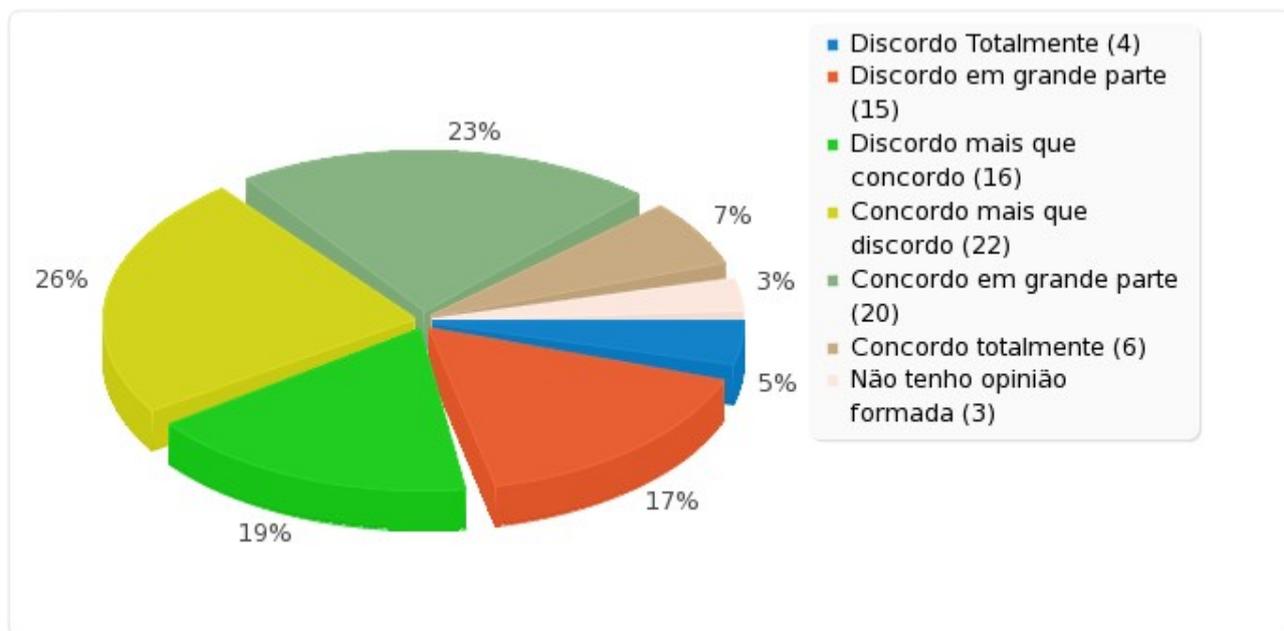


Gráfico 19 – Dimensão Comunicação Interna – Fator 14 “Fico sabendo das informações através de conversas informais”

6.3.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO COMUNICAÇÃO INTERNA – 72%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.3.2 PERGUNTA ABERTA – Em relação à Comunicação Interna, apresente comentários e sugestões

Dimensão Comunicação Interna – Pergunta Aberta

“Em relação à Comunicação Interna, apresente comentários e sugestões”

Respostas Qualitativas (íntegra)

Pontos positivos

1. Os canais existentes para solução de problemas e instruções de procedimentos são muito satisfatórios, com setores bem divididos e disponíveis para auxiliar no dia-a-dia.

Pontos de melhoria

1. Servidores em férias devem ser comunicados da realização de concurso de remoção TRE/SE têm meio efetivos de comunicação, mas falhas existem e precisam ser contornadas já que temos uma variedade de meios.
2. Embora o TRE/SE apresente uma boa comunicação interna, inclusive com os comunicados no site, a meu ver seria importante que se estabelecesse uma obrigatoriedade de toda e qualquer informação relacionada a atividades da seção onde o servidor trabalha ser enviada com cópia para o setor onde trabalha, a fim de que todos os servidores lotados na Seção tenham conhecimento acerca do que acontece na Seção, embora determinada atividade esteja sendo desenvolvida por algum colega. O objetivo disso é evitar que, por exemplo, na ausência repentina de um servidor da Seção, os demais servidores fiquem “perdidos” na execução das atividades que estavam sendo desenvolvidos por aquele servidor que se ausentou repentinamente. Registro que tal procedimento tem sido em regra devidamente adotado na seção onde trabalho.
3. É necessário haver um canal de comunicação com direito a questionamentos, perguntas e sugestões.
4. Normalmente o servidor lotado nas zonas são os últimos a saber de decisões, resoluções e portarias que afetam diretamente nosso trabalho. E raramente somos consultados para uma simples opinião sobre a edição dessas normas.
5. Existem muitas unidades que precisam se comunicar de forma mais adequada. Pensar no cliente, pensar no processo todo e não só da sua unidade e muitas vezes o trabalho não sai bom porque falta a comunicação com o outro.
6. Aprimorar a clareza.

Tabela 24 – Pergunta aberta: “Em relação a Comunicação Interna, apresente comentários e sugestões” - Nº de Respostas Qualitativas – 7 (8,14%%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.4 DIMENSÃO RECONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento Fator 15 “Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	4	4.65	Intervalo desfavorável 15%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	7	8.14	
Concordo mais que discordo	13	15.12	Intervalo favorável 80%
Concordo em grande parte	27	31.40	
Concordo totalmente	29	33.72	
Não tenho opinião formada	4	4.65	5%

Tabela 25 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 15 “Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho”

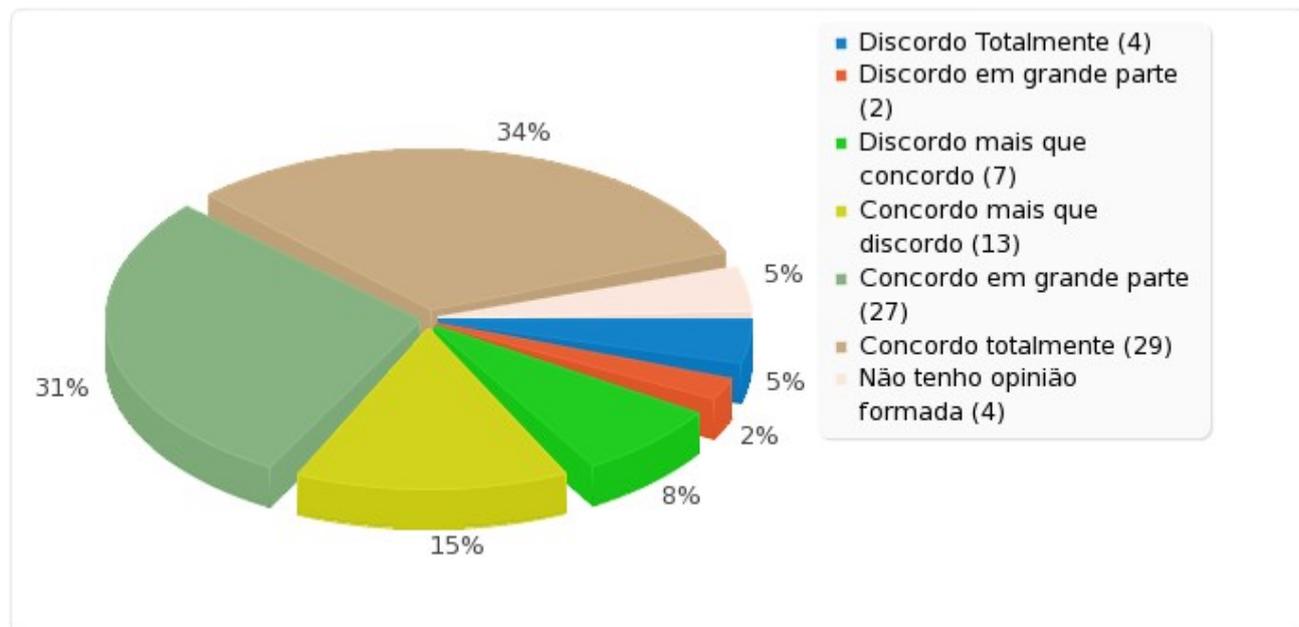


Gráfico 20 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 15 “Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento
Fator 16 “Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	4	4.65	Intervalo desfavorável 18%
Discordo em grande parte	6	6.98	
Discordo mais que concordo	5	5.81	
Concordo mais que discordo	9	10.47	Intervalo favorável 82%
Concordo em grande parte	37	43.02	
Concordo totalmente	25	29.07	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 26 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 16 “Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho”

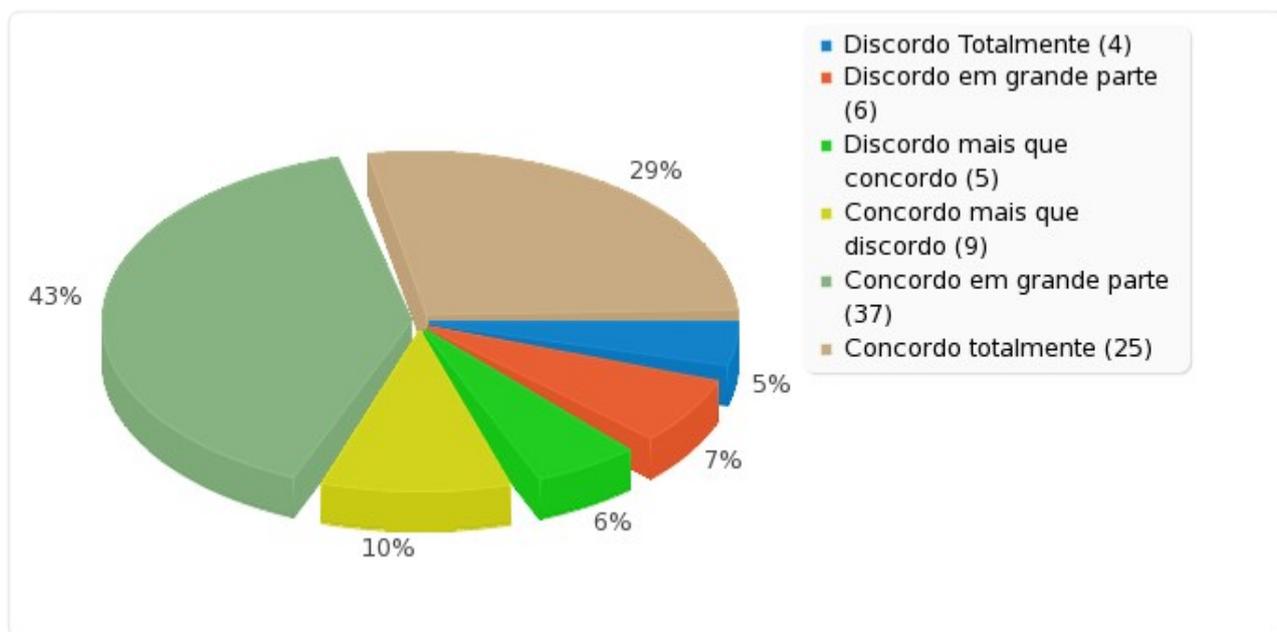


Gráfico 21 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 16 “Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento
Fator 17 “Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	5	5.81	Intervalo desfavorável 16%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	7	8.14	
Concordo mais que discordo	15	17.44	Intervalo favorável 82%
Concordo em grande parte	28	32.56	
Concordo totalmente	27	31.40	
Não tenho opinião formada	2	2.33	2%

Tabela 27 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 17 “Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação”

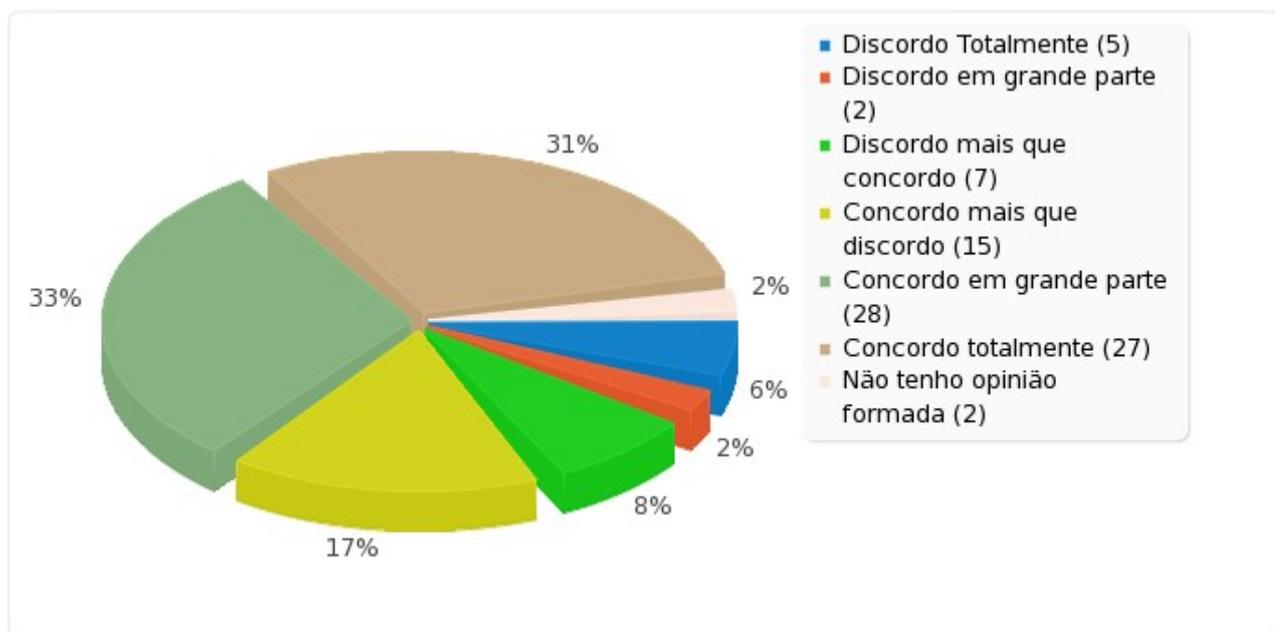


Gráfico 22 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 17 “Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento
Fator 18 “Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 26%
Discordo em grande parte	6	6.98	
Discordo mais que concordo	15	17.44	
Concordo mais que discordo	18	20.93	Intervalo favorável 71%
Concordo em grande parte	28	32.56	
Concordo totalmente	14	16.28	
Não tenho opinião formada	3	3.49	3%

Tabela 28 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 18 “Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional”

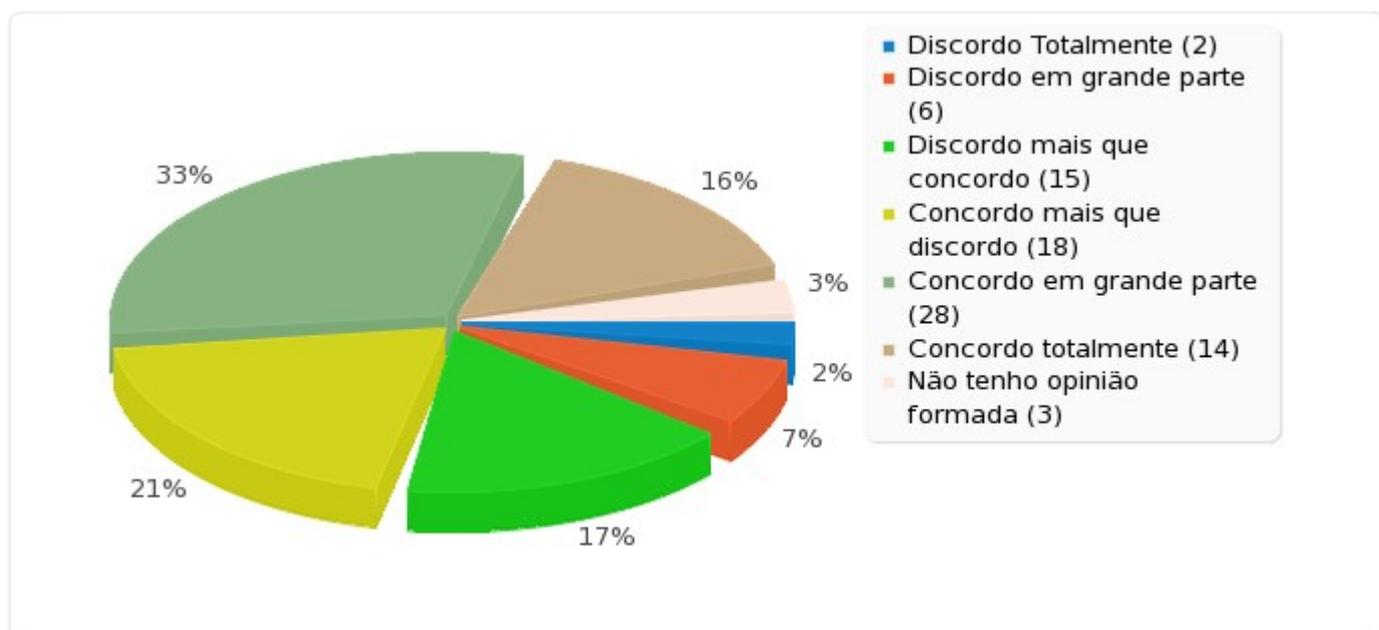


Gráfico 23 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 18 “Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento
Fator 19 “Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 23%
Discordo em grande parte	6	6.98	
Discordo mais que concordo	12	13.95	
Concordo mais que discordo	18	20.93	Intervalo favorável 74%
Concordo em grande parte	29	33.72	
Concordo totalmente	16	18.60	
Não tenho opinião formada	3	3.49	3%

Tabela 29 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 19 “Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades”

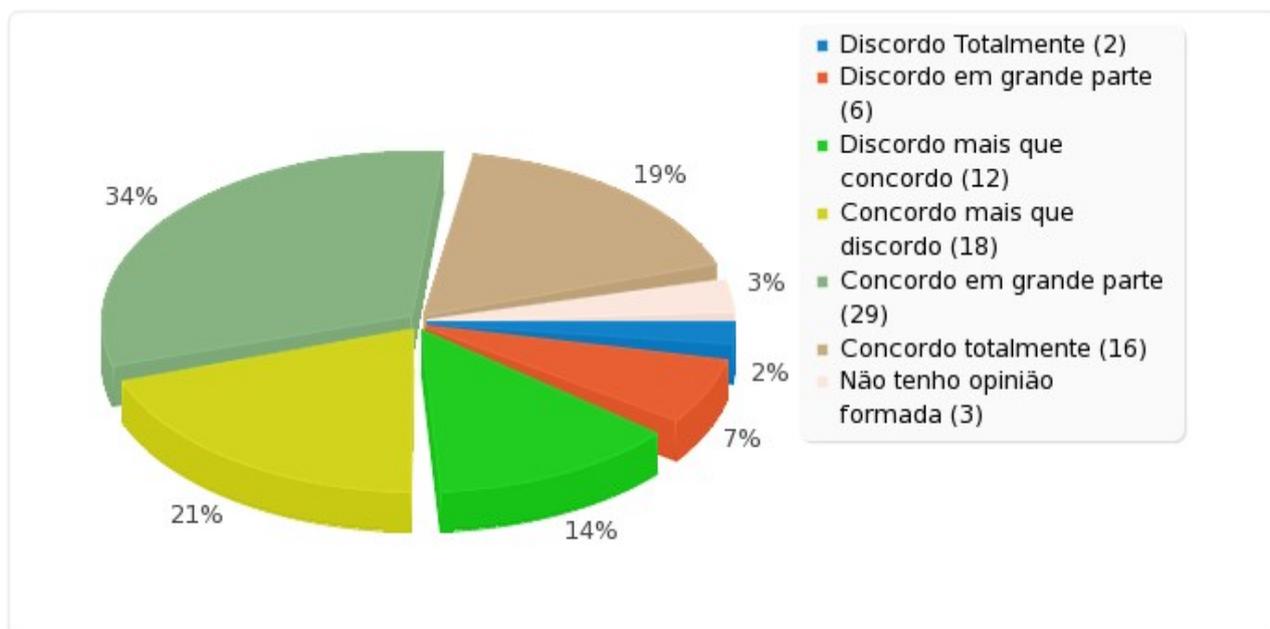


Gráfico 24 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 19 “Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento
Fator 20 “No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	13	15.12	Intervalo desfavorável 36%
Discordo em grande parte	7	8.14	
Discordo mais que concordo	11	12.79	
Concordo mais que discordo	25	29.07	Intervalo favorável 62%
Concordo em grande parte	19	22.09	
Concordo totalmente	9	10.47	
Não tenho opinião formada	2	2.33	

Tabela 30 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 20 “No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho”

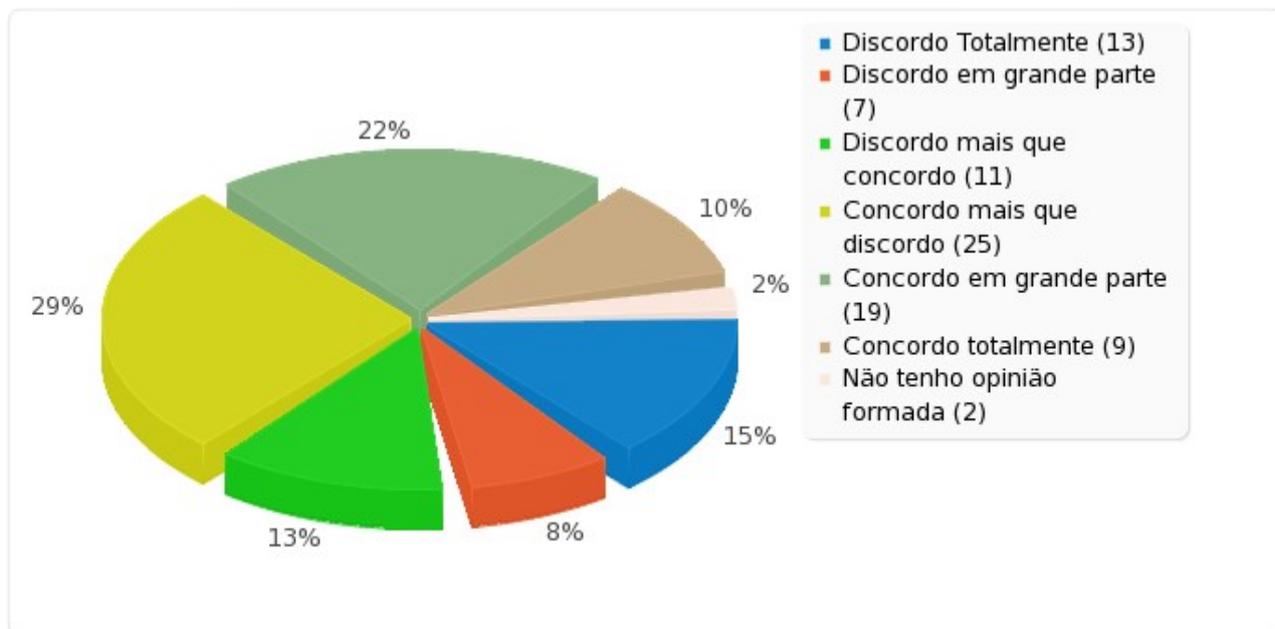


Gráfico 25 – Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Fator 20 “No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho”

6.4.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO RECONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO – 75%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.4.2 PERGUNTA ABERTA – Em relação ao Reconhecimento e Desenvolvimento no ambiente de trabalho, apresente comentários e sugestões

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Pergunta Aberta

“Em relação ao Reconhecimento e Desenvolvimento no ambiente de trabalho, apresente comentários e sugestões”

Respostas Qualitativas (íntegra)

Pontos positivos	Pontos de melhoria
	<ol style="list-style-type: none">1. Não há transparência no processo de designação de FC's e CJ's. Infelizmente o maior peso está no relacionamento externo ao órgão.2. Verifica-se que no TRE/SE torna-se irrelevante os anseios das pessoas subordinados à Chefia. As designações para Chefia não possuem critérios.3. As designações deveriam ser efetivadas observando-se os requisitos da função e do futuro ocupante.4. Aos servidores que trabalham na zona já seria um grande reconhecimento se fossemos consultados quando da elaboração de normas que afetam nosso trabalho. Importantíssimo também que os representantes das zonas sejam indicados pelos servidores. (comissões etc)5. Exceto para progressão funcional, não há avaliação do resultado do trabalho. Algumas indicações não estão relacionadas a desempenho no trabalho e sim a questões pessoais.6. Alocar pessoal de acordo com sua formação, levando em conta seu interesse na atividade.7. O reconhecimento por bom desempenho, comprometimento e capacidade gerencial, estão bem longe de existirem neste Regional, infelizmente. Aberrações acontecendo e a administração, juntamente com os Juízes não mudam, conseqüentemente aparecem a falta de interesse, o desestímulo, a não credibilidade por quem quer trabalhar de verdade. Tem ZE do interior que acontecem coisas surreais. Pensem aí.

Tabela 31 – Pergunta aberta: “Em relação ao Reconhecimento e Desenvolvimento no ambiente de trabalho, apresente comentários e sugestões” - N° de Respostas Qualitativas – 7 (8,14%%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.5 DIMENSÃO QUALIDADE DE VIDA

Dimensão Qualidade de Vida

Fator 21 “Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	1	1.16	Intervalo desfavorável 6%
Discordo em grande parte	3	3.49	
Discordo mais que concordo	2	2.33	
Concordo mais que discordo	7	8.14	Intervalo favorável 92%
Concordo em grande parte	23	26.74	
Concordo totalmente	48	55.81	
Não tenho opinião formada	2	2.33	

Tabela 32 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 21 “Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”

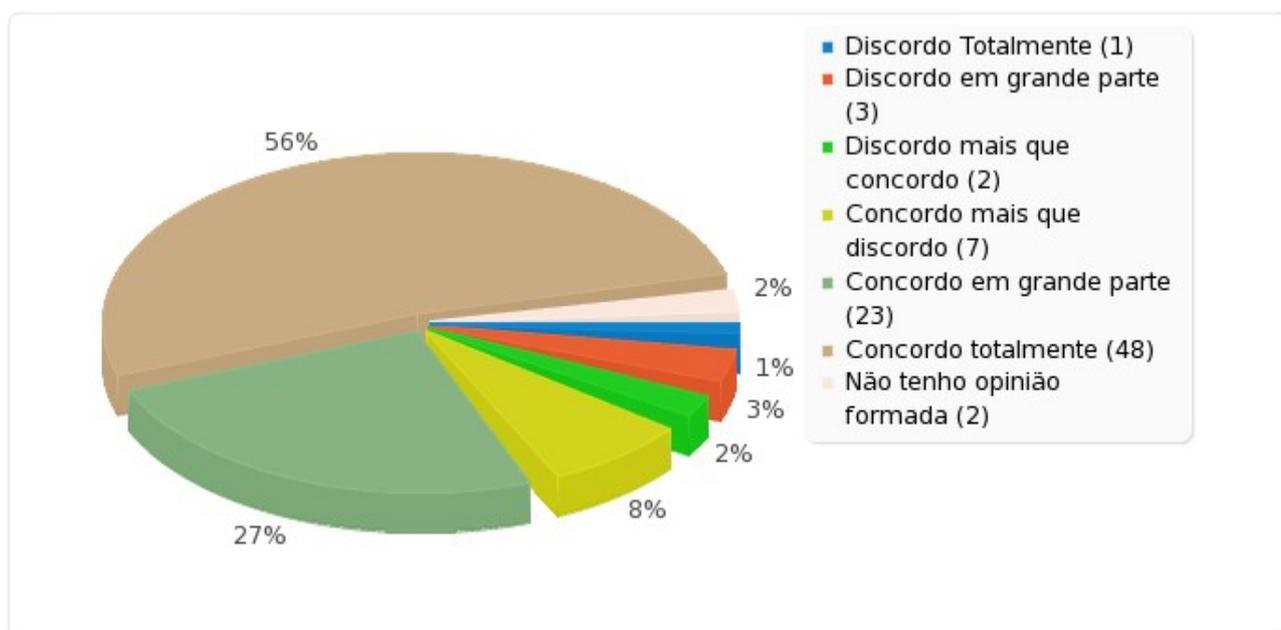


Gráfico 26 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 21 “Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Qualidade de Vida

Fator 22 “Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 17%
Discordo em grande parte	4	4.65	
Discordo mais que concordo	9	10.47	
Concordo mais que discordo	16	18.60	Intervalo favorável 80%
Concordo em grande parte	15	17.44	
Concordo totalmente	37	43.02	
Não tenho opinião formada	3	3.49	3%

Tabela 33 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 22 “Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”

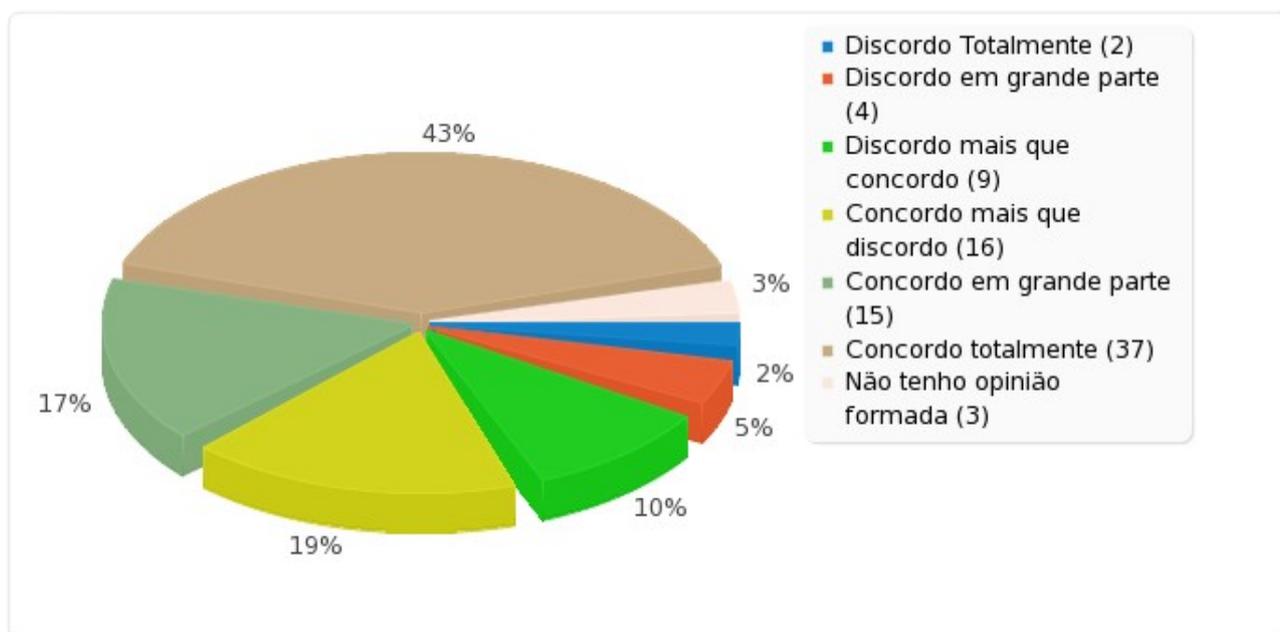


Gráfico 27 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 22 “Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Qualidade de Vida
Fator 23 “O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 7%
Discordo em grande parte	4	4.65	
Discordo mais que concordo	2	2.33	
Concordo mais que discordo	13	15.12	Intervalo favorável 92%
Concordo em grande parte	18	20.93	
Concordo totalmente	47	54.65	
Não tenho opinião formada	2	2.33	

Tabela 34 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 23 “O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde”

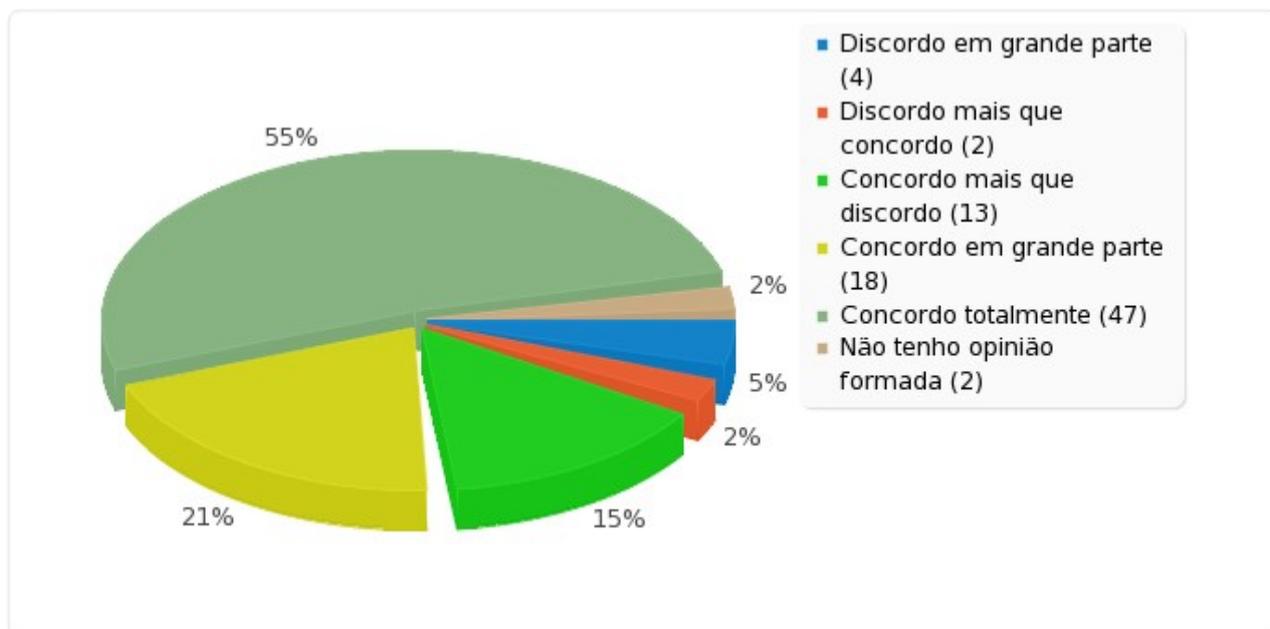


Gráfico 28 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 23 “O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Qualidade de Vida
Fator 24 “O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 9%
Discordo em grande parte	3	3.49	
Discordo mais que concordo	5	5.81	
Concordo mais que discordo	11	12.79	Intervalo favorável 89%
Concordo em grande parte	23	26.74	
Concordo totalmente	42	48.84	2%
Não tenho opinião formada	2	2.33	

Tabela 35 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 24 “O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho”

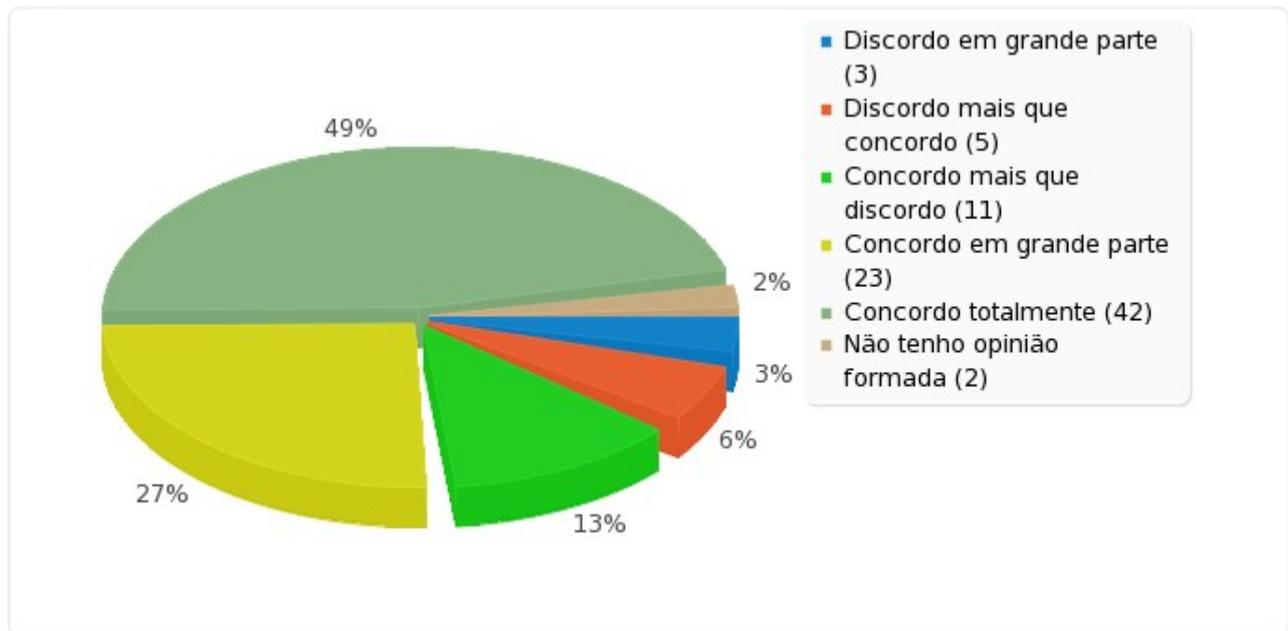


Gráfico 29 – Dimensão Qualidade de Vida – Fator 24 “O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho”

6.5.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO QUALIDADE DE VIDA – 88%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.5.2 PERGUNTA ABERTA – Em relação a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho, apresente comentários e sugestões

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento – Pergunta Aberta “Em relação a Qualidade de Vida no ambiente de trabalho, apresente comentários e sugestões” Respostas Qualitativas (íntegra)	
Pontos positivos	Pontos de melhoria
1. É excelente aqui no TRE/SE.	<ol style="list-style-type: none">1. O TRE-SE necessita rever a questão de prevenção às doenças relacionadas ao trabalho, principalmente no fator psicológico que acaba transferindo para o psicossomático. Verifica-se que não existem reuniões ou debates com intenção de minimizar os assédios psicológicos no ambiente de trabalho, provocados pelo próprio Tribunal, Chefias e/ou colegas de trabalho.2. Algumas atividades que são restritas a um grupo de servidores de acordo com a lotação não são bem-vistas pela equipe.3. Necessidade de haver mais estímulo por parte da Alta Gestão e mais participação por parte dos servidores.

Tabela 36 – Pergunta aberta: “Em relação à Qualidade de Vida no ambiente de trabalho, apresente comentários e sugestões” - N° de Respostas Qualitativas – 4 (4,6%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.6 DIMENSÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Dimensão Relacionamento Interpessoal
Fator 25 “Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 6%
Discordo em grande parte	1	1.16	
Discordo mais que concordo	4	4.65	
Concordo mais que discordo	5	5.81	Intervalo favorável 93%
Concordo em grande parte	22	25.58	
Concordo totalmente	53	61.63	
Não tenho opinião formada	1	1.16	1%

Tabela 37 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 25 “Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas”

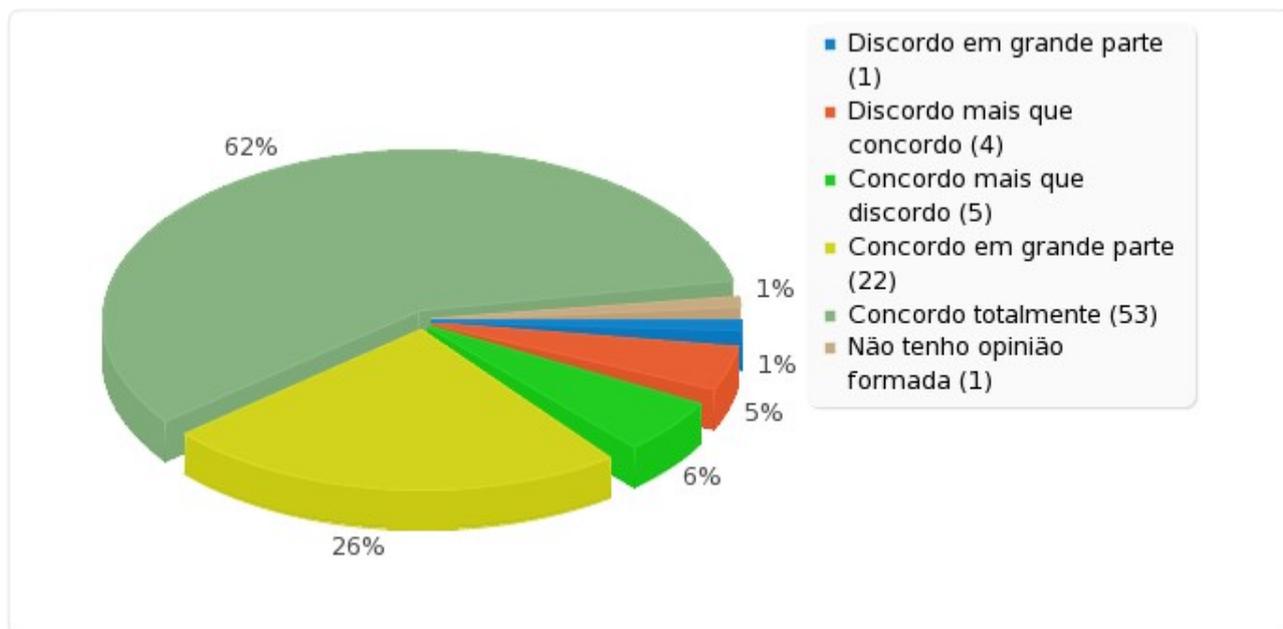


Gráfico 30 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 25 “Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relacionamento Interpessoal
Fator 26 “Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 4%
Discordo em grande parte	0	0.00	
Discordo mais que concordo	2	2.33	
Concordo mais que discordo	8	9.30	Intervalo favorável 96%
Concordo em grande parte	21	24.42	
Concordo totalmente	53	61.63	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 38 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 26 “Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados”

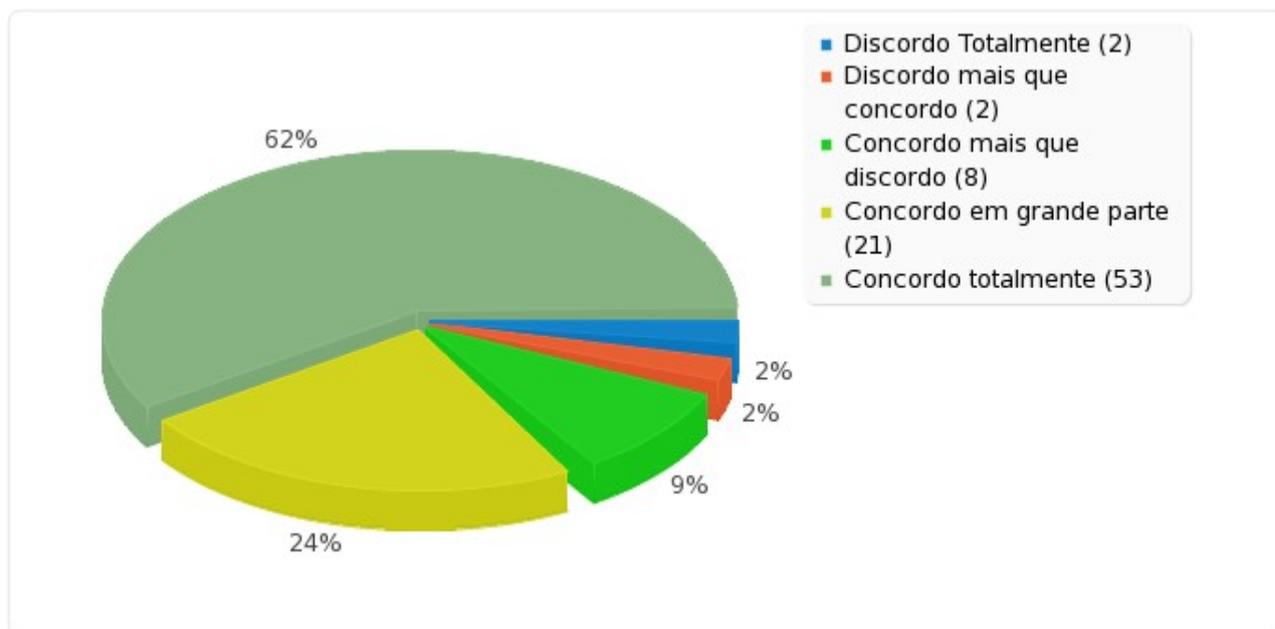


Gráfico 31 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 26 “Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relacionamento Interpessoal
Fator 27 “Confio nas pessoas com as quais trabalho”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 8%
Discordo em grande parte	3	3.49	
Discordo mais que concordo	4	4.65	
Concordo mais que discordo	8	9.30	Intervalo favorável 92%
Concordo em grande parte	25	29.07	
Concordo totalmente	46	53.49	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 39 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 27 “Confio nas pessoas com as quais trabalho”

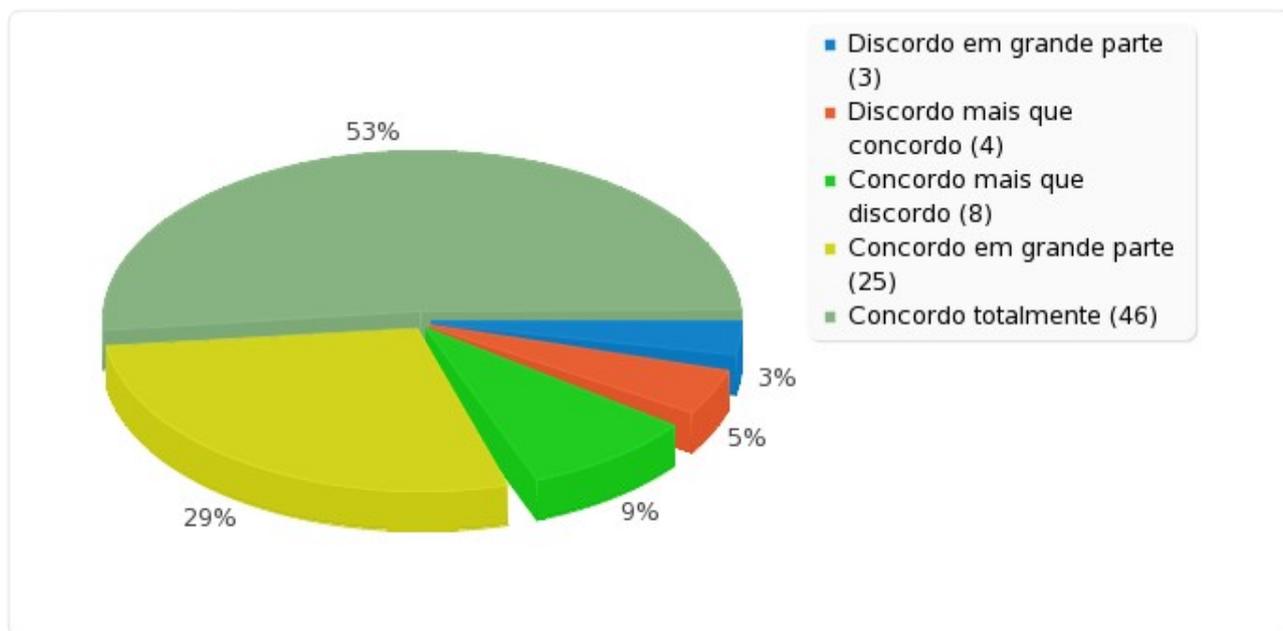


Gráfico 32 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 27 “Confio nas pessoas com as quais trabalho”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relacionamento Interpessoal
Fator 28 “Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 17%
Discordo em grande parte	5	5.81	
Discordo mais que concordo	8	9.30	
Concordo mais que discordo	16	18.60	Intervalo favorável 82%
Concordo em grande parte	36	41.86	
Concordo totalmente	18	20.93	
Não tenho opinião formada	1	1.16	1%

Tabela 40 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 28 “Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE”

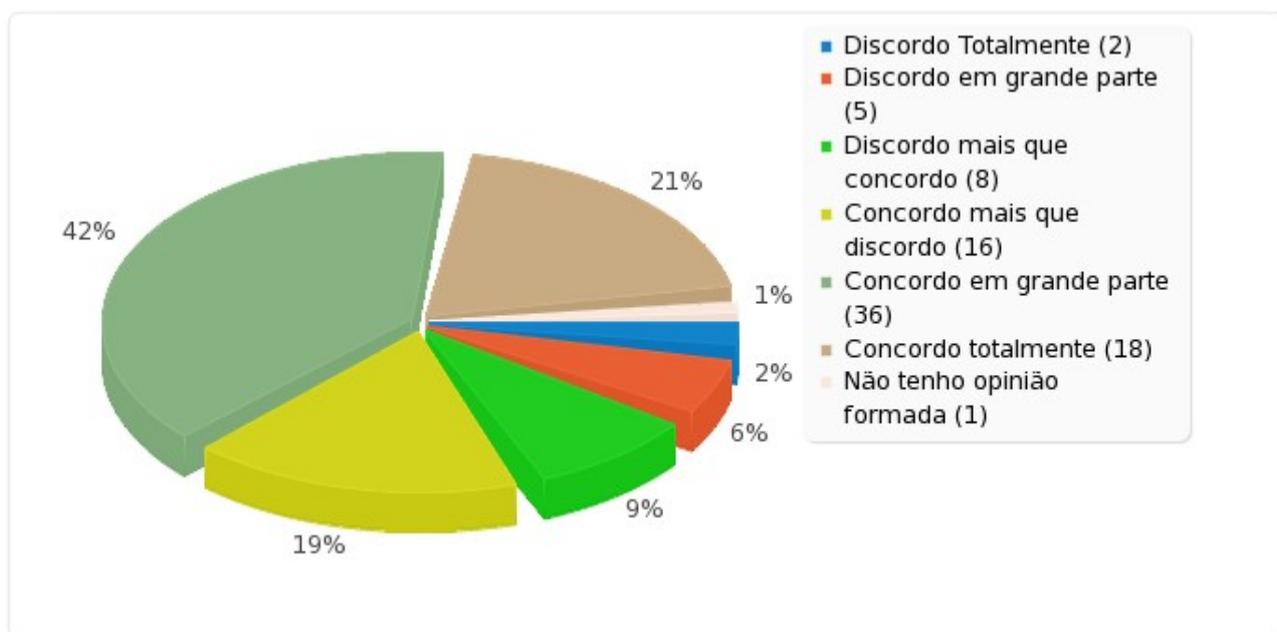


Gráfico 33 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 28 “Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relacionamento Interpessoal
Fator 29 “No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 8%
Discordo em grande parte	3	3.49	
Discordo mais que concordo	4	4.65	
Concordo mais que discordo	15	17.44	Intervalo favorável 89%
Concordo em grande parte	20	23.26	
Concordo totalmente	41	47.67	
Não tenho opinião formada	3	3.49	3%

Tabela 41 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 29 “No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)”

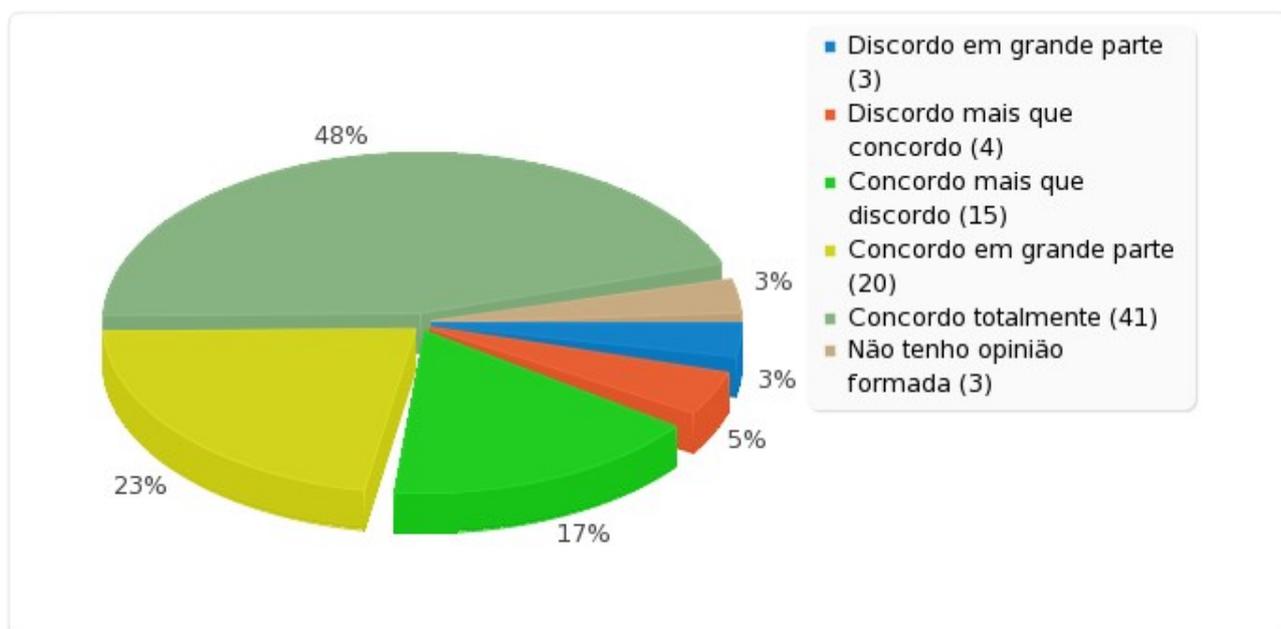


Gráfico 34 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 29 “No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Relacionamento Interpessoal
Fator 30 “Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 12%
Discordo em grande parte	4	4.65	
Discordo mais que concordo	6	6.98	
Concordo mais que discordo	16	18.60	Intervalo favorável 87%
Concordo em grande parte	26	30.23	
Concordo totalmente	33	38.37	
Não tenho opinião formada	1	1.16	1%

Tabela 42 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 30 “Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores”

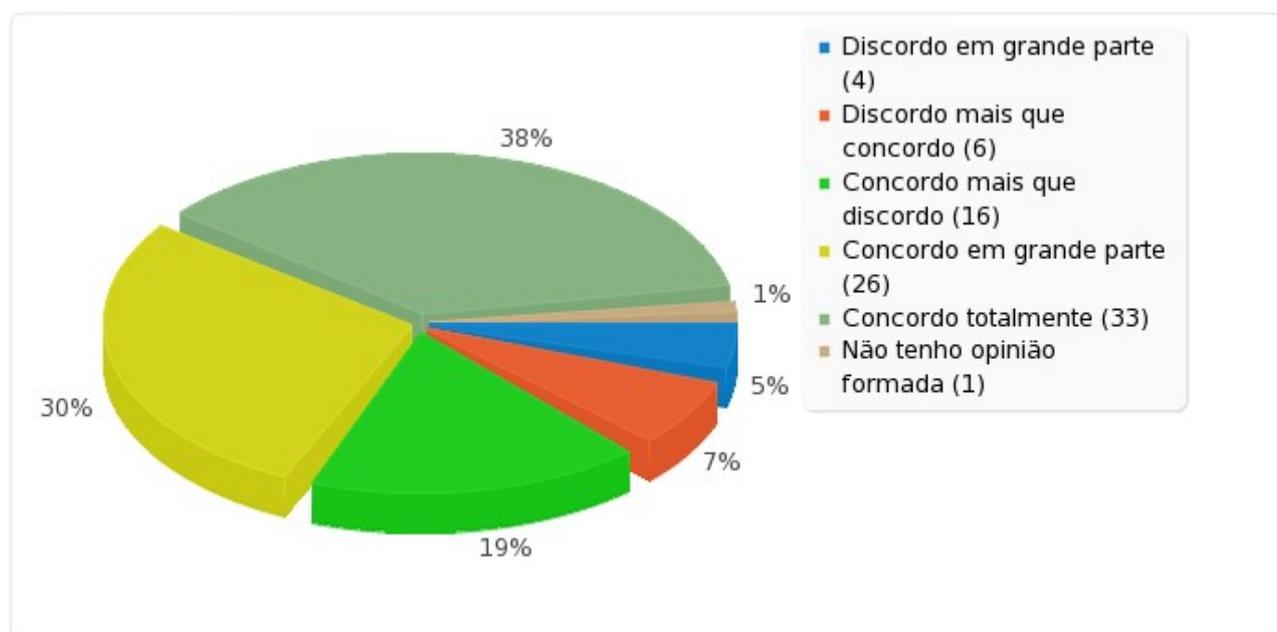


Gráfico 35 – Dimensão Relacionamento Interpessoal – Fator 30 “Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores”

6.6.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – 90%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.6.2 RESPOSTAS QUALITATIVAS – Em relação ao Relacionamento Interpessoal, presente comentários e sugestões

Dimensão Relacionamento Interpessoal – Pergunta Aberta

“Em relação ao Relacionamento Interpessoal, apresente comentários e sugestões”

Respostas Qualitativas (íntegra)

Pontos positivos	Pontos de melhoria
	<ol style="list-style-type: none">1. Muitas vezes observamos que no TRE não há uma sintonia, integração ou “ajuste” entre todos os setores envolvidos em determinada ação. Por exemplo, Se o setor A e B estão envolvidos numa demanda, ambos devem ajustar quais as orientações deverão ser divulgadas.2. Pelas experiências, percebe-se que não existe cooperação, nem sensibilização por parte das Unidades e das pessoas com relação às dificuldades enfrentadas nas Zonas Eleitorais. Muitas vezes permitem que os servidores trabalhem sozinhos com ajuda apenas de requisitados.3. Servidores requisitados nas zonas eleitorais, são totalmente esquecidos, ficam assistindo pela intranet os eventos e fazendo criticas. Não se sentem parte do TRE/ SE. Falta alguma forma de incentivá-los a melhorar o trabalho, bem como para ser usada como ferramenta para captar o servidor para o trabalho na zona.4. Aumentar a realização dos eventos sociais integrando os colaboradores.5. Organizar mais eventos externos de conagraçamento, a exemplo do Passeio Ciclístico.

Tabela 43 – Pergunta aberta: “Em relação ao Relacionamento Interpessoal, apresente comentários e sugestões” - Nº de Respostas Qualitativas – 5 (5,81%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.7 DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO

Dimensão Liderança e Gestão

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

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	1	1.16	Intervalo desfavorável 14%
Discordo em grande parte	3	3.49	
Discordo mais que concordo	9	10.47	
Concordo mais que discordo	9	10.47	Intervalo favorável 83%
Concordo em grande parte	23	26.74	
Concordo totalmente	39	45.35	
Não tenho opinião formada	2	2.33	2%

Tabela 44 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 31 “Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)”

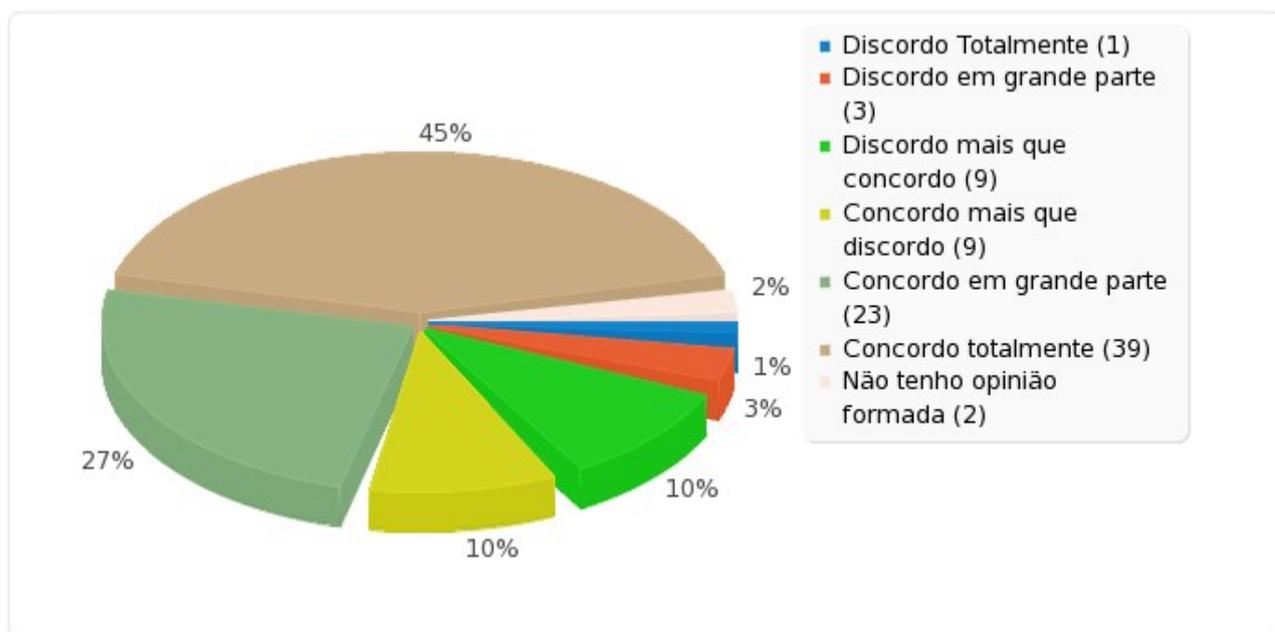


Gráfico 36 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 31 “Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão
Fator 32 “*Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe*”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 18%
Discordo em grande parte	8	9.30	
Discordo mais que concordo	6	6.98	
Concordo mais que discordo	10	11.63	Intervalo favorável 81%
Concordo em grande parte	22	25.58	
Concordo totalmente	37	43.02	
Não tenho opinião formada	1	1.16	

Tabela 45 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 32 “Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe”

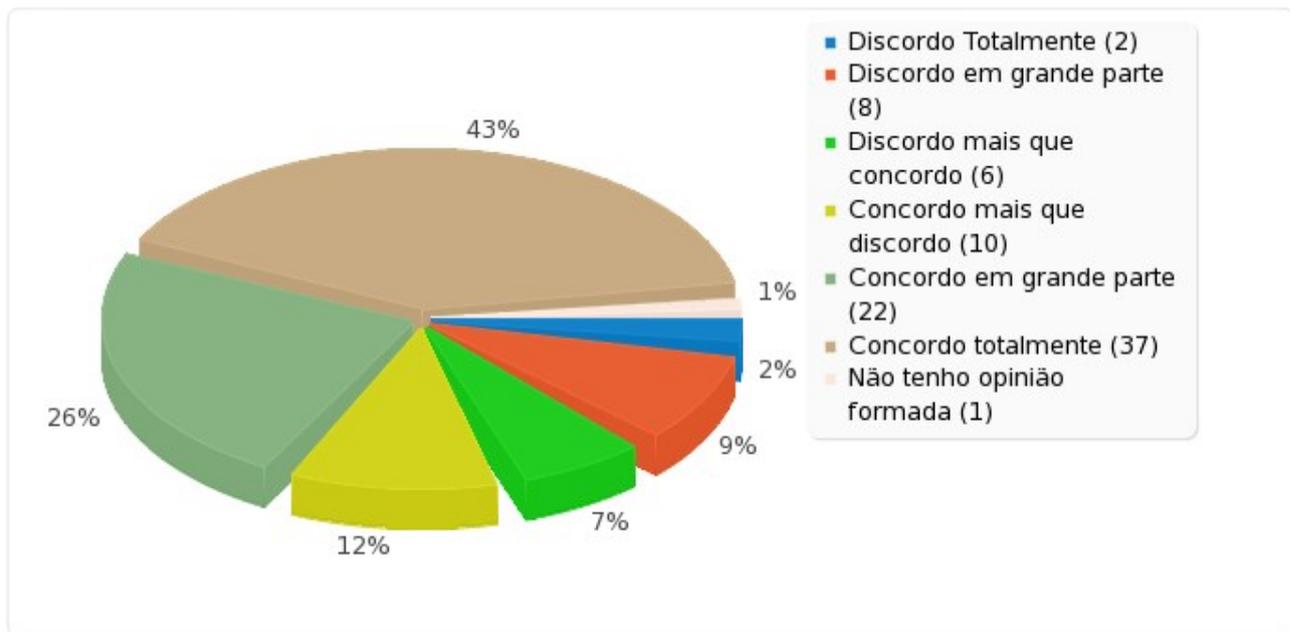


Gráfico 37 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 32 “Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão
Fator 33 “Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	3	3.49	Intervalo desfavorável 17%
Discordo em grande parte	5	5.81	
Discordo mais que concordo	7	8.14	
Concordo mais que discordo	9	10.47	Intervalo favorável 83%
Concordo em grande parte	22	25.58	
Concordo totalmente	40	46.51	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 46 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 33 “Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe”

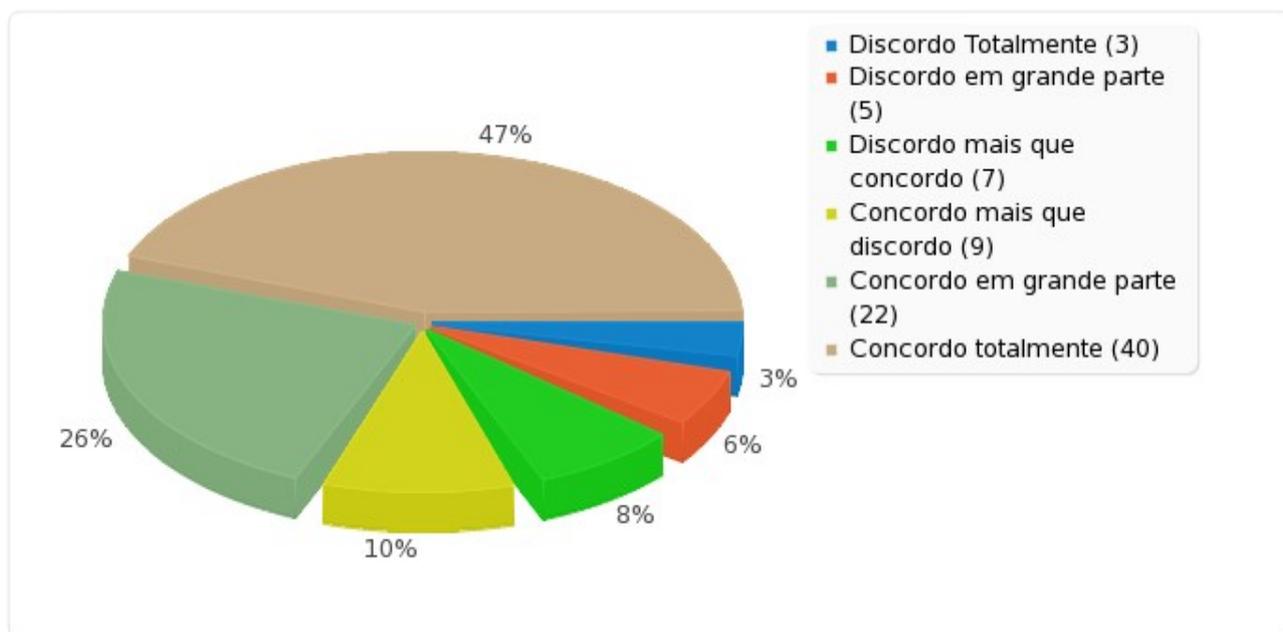


Gráfico 38 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 33 “Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão
Fator 34 “Tenho autonomia para realizar meu trabalho”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 8%
Discordo em grande parte	1	1.16	
Discordo mais que concordo	6	6.98	
Concordo mais que discordo	10	11.63	Intervalo favorável 92%
Concordo em grande parte	18	20.93	
Concordo totalmente	51	59.30	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 47 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 34 “Tenho autonomia para realizar meu trabalho”

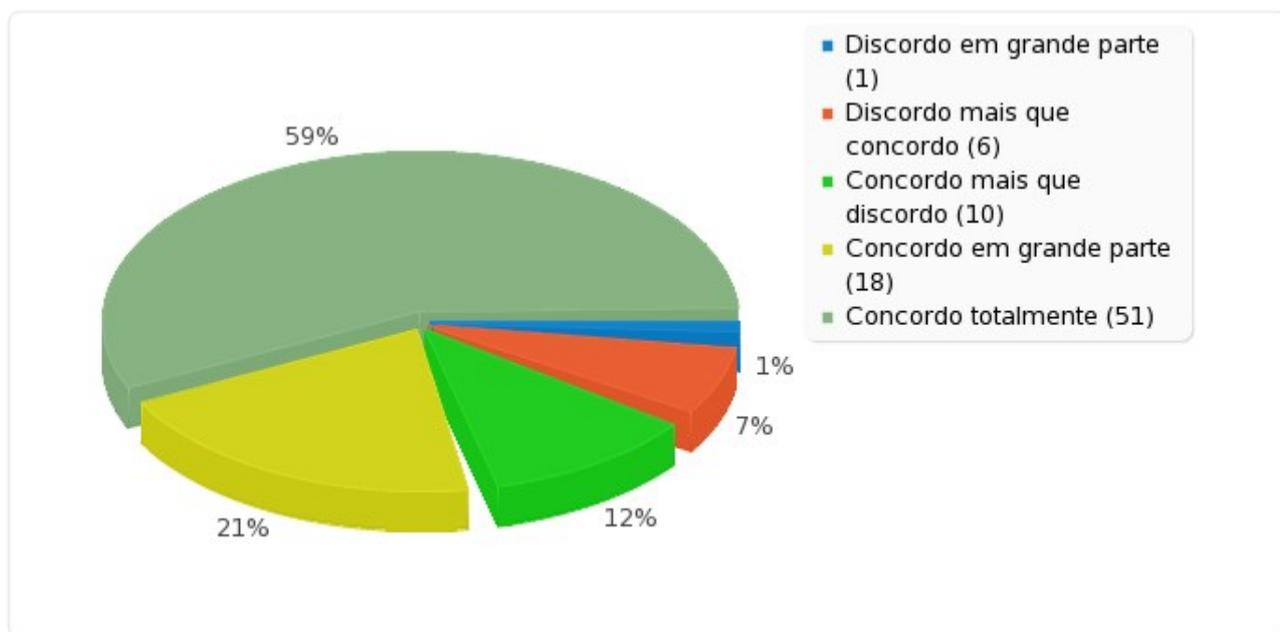


Gráfico 39 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 34 “Tenho autonomia para realizar meu trabalho”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão
Fator 35 “Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	3	3.49	Intervalo desfavorável 11%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	5	5.81	
Concordo mais que discordo	8	9.30	Intervalo favorável 88%
Concordo em grande parte	15	17.44	
Concordo totalmente	52	60.47	
Não tenho opinião formada	1	1.16	

Tabela 48 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 35 “Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia”

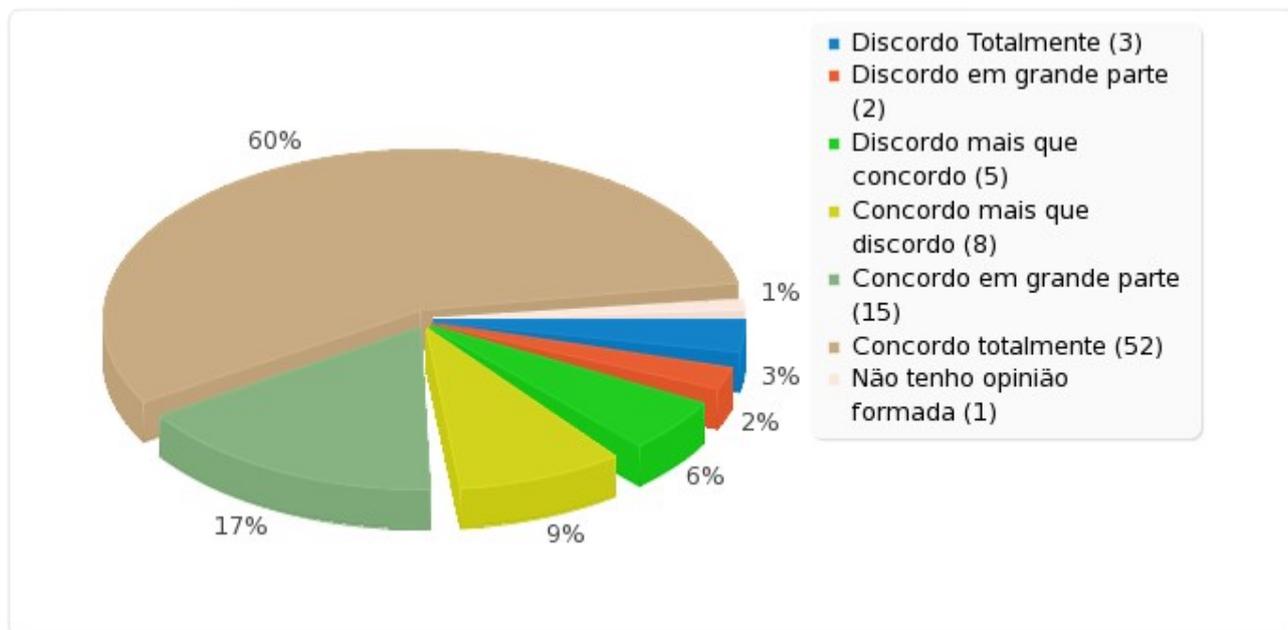


Gráfico 40 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 35 “Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão
Fator 36 “*Sinto-me respeitado(a) por minha chefia*”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	1	1.16	Intervalo desfavorável 8%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	4	4.65	
Concordo mais que discordo	6	6.98	Intervalo favorável 92%
Concordo em grande parte	19	22.09	
Concordo totalmente	54	62.79	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 49 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 36 “Sinto-me respeitado(a) por minha chefia”

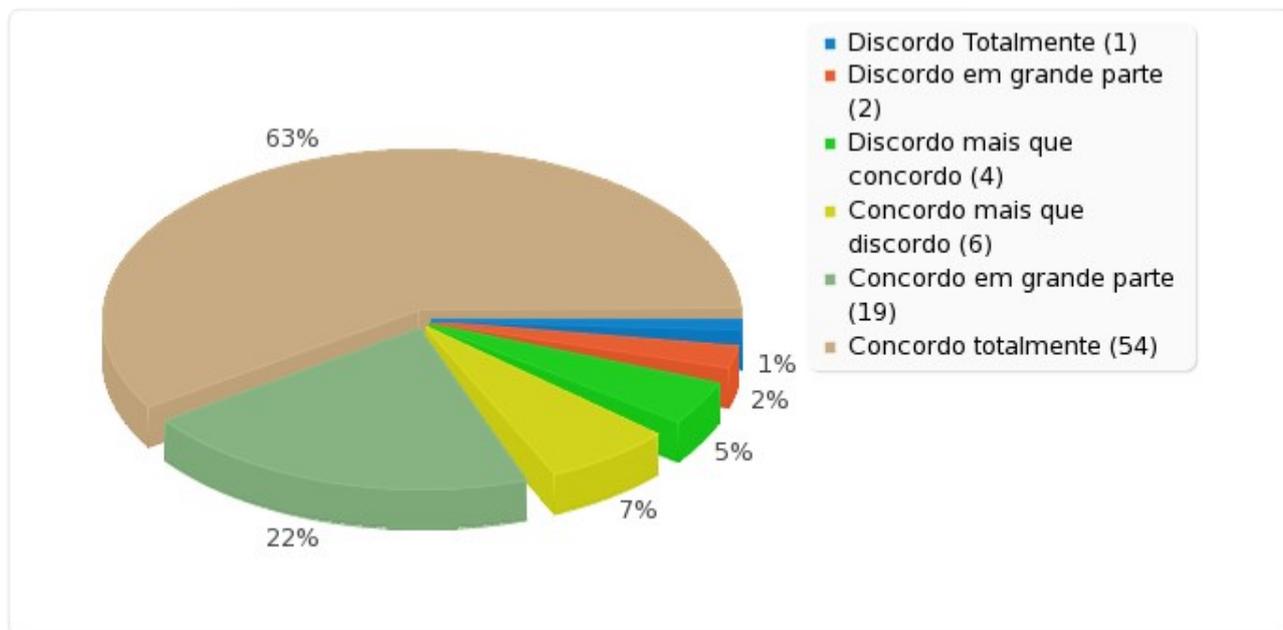


Gráfico 41 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 36 “Sinto-me respeitado(a) por minha chefia”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão
Fator 37 “*Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe*”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	2	2.33	Intervalo desfavorável 14%
Discordo em grande parte	4	4.65	
Discordo mais que concordo	6	6.98	
Concordo mais que discordo	6	6.98	Intervalo favorável 86%
Concordo em grande parte	21	24.42	
Concordo totalmente	47	54.65	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 50 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 37 “Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe”

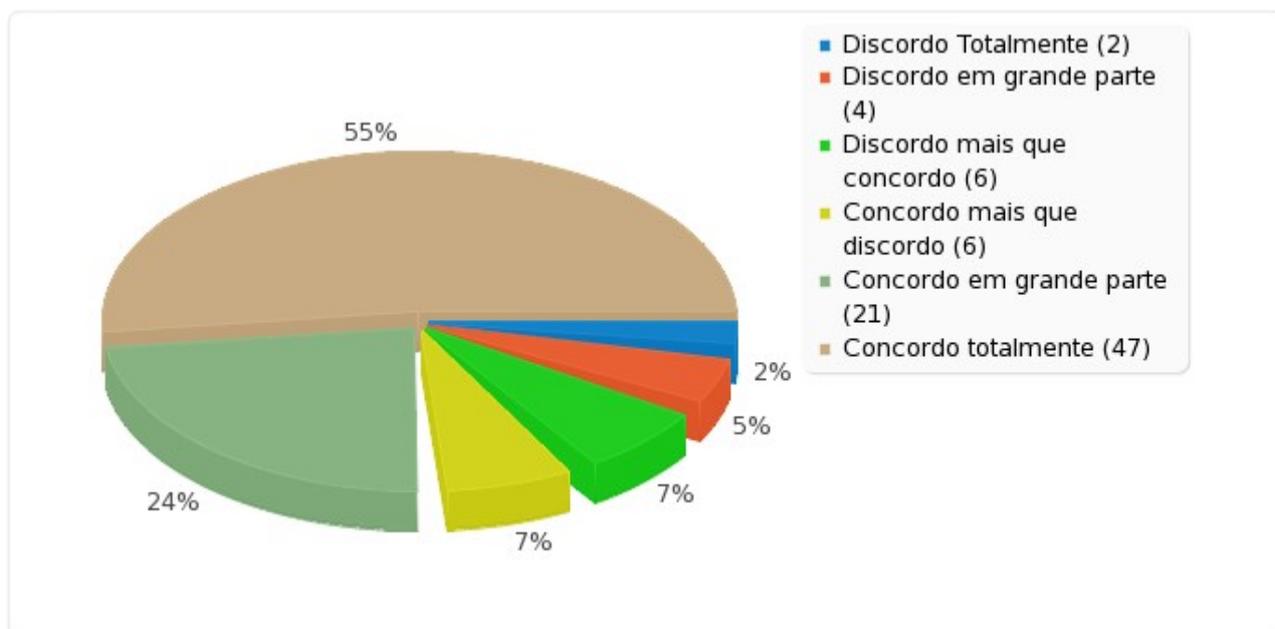


Gráfico 42 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 37 “Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão
Fator 38 “Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	3	3.49	Intervalo desfavorável 15%
Discordo em grande parte	4	4.65	
Discordo mais que concordo	6	6.98	
Concordo mais que discordo	12	13.95	Intervalo favorável 85%
Concordo em grande parte	19	22.09	
Concordo totalmente	42	48.84	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 51 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 38 “Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas”

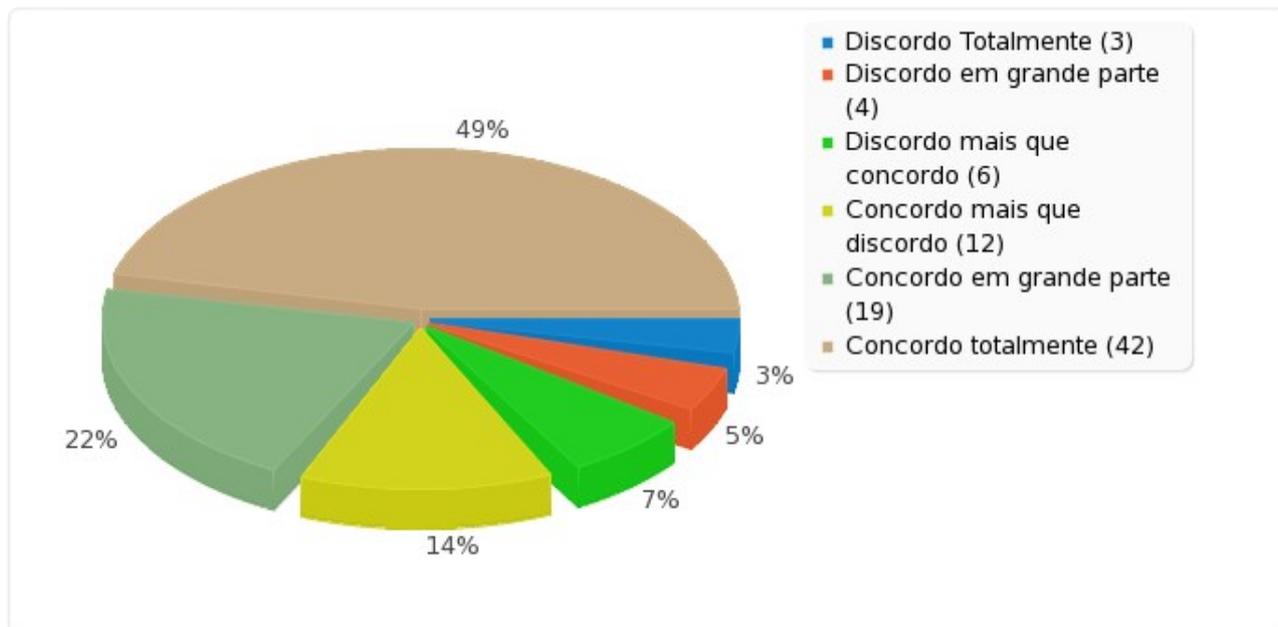


Gráfico 43 – Dimensão Liderança e Gestão – Fator 38 “Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas”

6.7.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO – 86,25%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.7.2 PERGUNTA ABERTA – Em relação à Liderança e Gestão, apresente comentários e sugestões

Dimensão Liderança e Gestão – Pergunta Aberta

“Em relação à Liderança e Gestão, apresente comentários e sugestões”

Respostas Qualitativas (íntegra)

Pontos positivos	Pontos de melhoria
	<ol style="list-style-type: none">1. A liderança precisa conhecer o potencial dos seus subordinados, suas dificuldades, anseios e objetivos para que haja um clima de satisfação e não de opressão.2. Como servidor de Zona, considere como minha chefia imediata - (Tanto Juiz Eleitoral, CRE e Presidência)3. Um bom relacionamento com a chefia imediata é salutar para chefe e subordinado e para a Unidade.

Tabela 52 – Pergunta aberta: “Em relação à Liderança e Gestão, apresente comentários e sugestões” - Nº de Respostas Qualitativas – 3 (3,48%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.8 DIMENSÃO IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral Fator 39 “Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 2%
Discordo em grande parte	1	1.16	
Discordo mais que concordo	1	1.16	
Concordo mais que discordo	8	9.30	Intervalo favorável 97%
Concordo em grande parte	20	23.26	
Concordo totalmente	55	63.95	
Não tenho opinião formada	1	1.16	

Tabela 53 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 39 “Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE”

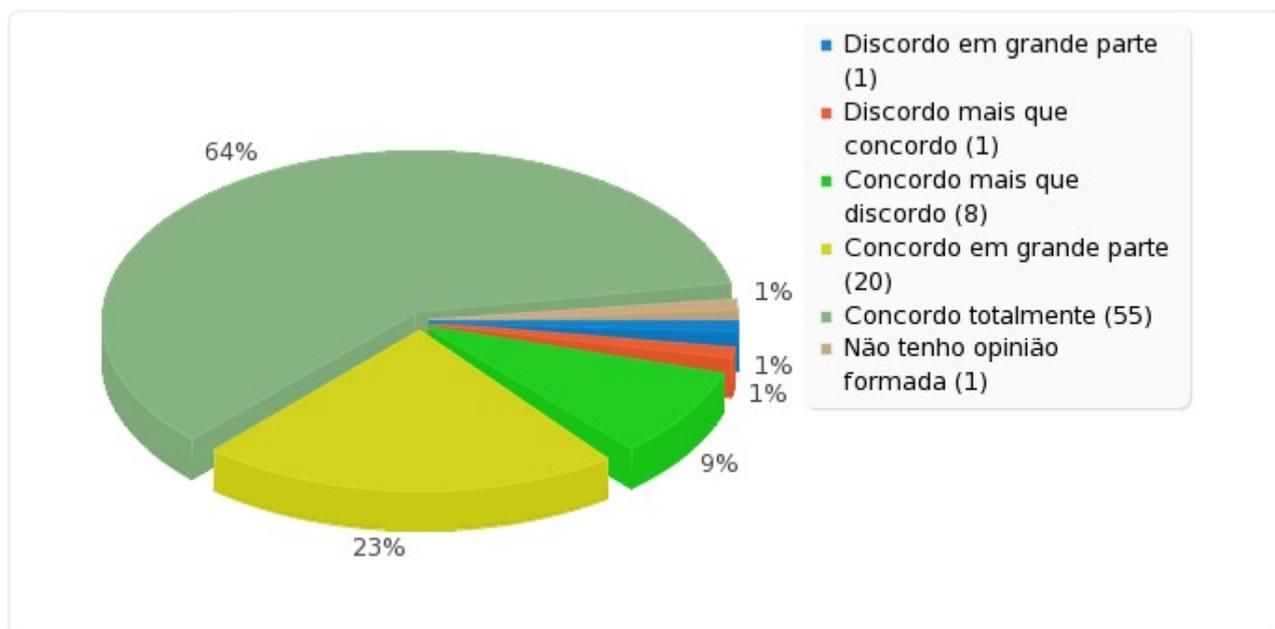


Gráfico 44 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 39 “Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral
Fator 40 “Identifico-me com os valores do Tribunal”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 5%
Discordo em grande parte	0	0.00	
Discordo mais que concordo	4	4.65	
Concordo mais que discordo	5	5.81	Intervalo favorável 94% 1%
Concordo em grande parte	27	31.40	
Concordo totalmente	49	56.98	
Não tenho opinião formada	1	1.16	

Tabela 54 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 40 “Identifico-me com os valores do Tribunal”

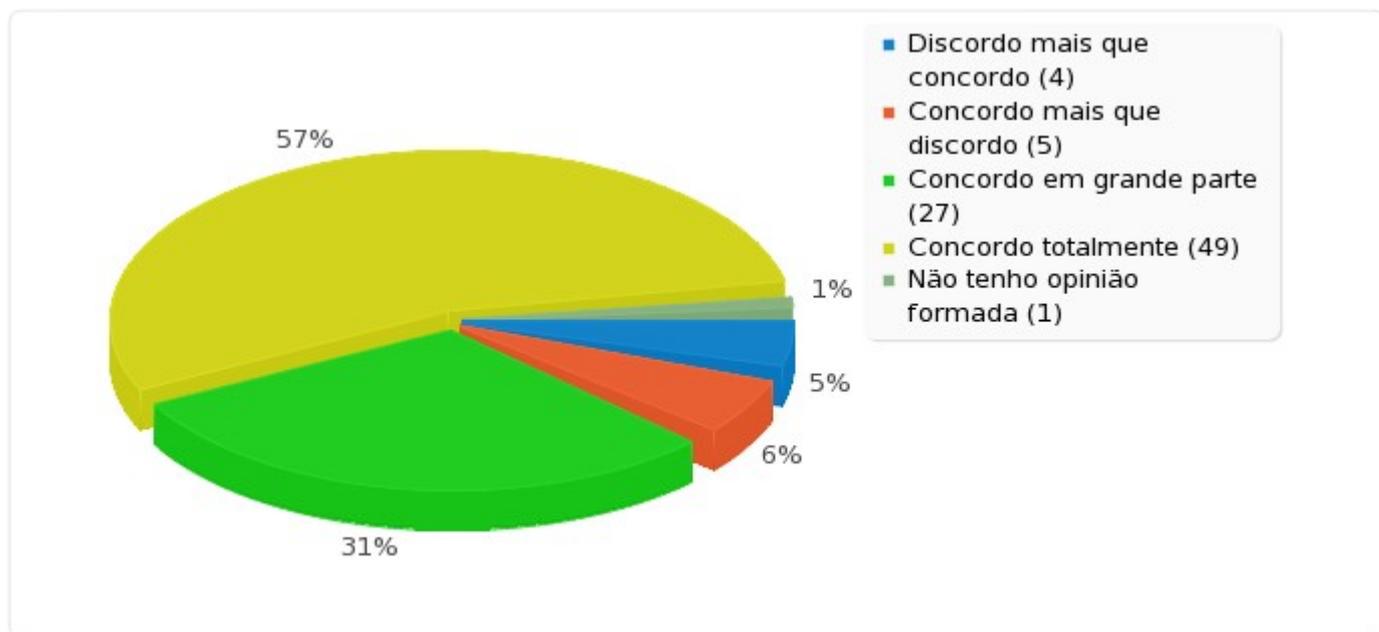


Gráfico 45 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 40 “Identifico-me com os valores do Tribunal”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral
Fator 41 “Preservo a imagem da Justiça Eleitoral”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 0%
Discordo em grande parte	0	0.00	
Discordo mais que concordo	0	0.00	
Concordo mais que discordo	4	5.81	Intervalo favorável 100%
Concordo em grande parte	15	31.40	
Concordo totalmente	67	56.98	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 55 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 41 “Preservo a imagem da Justiça Eleitoral”

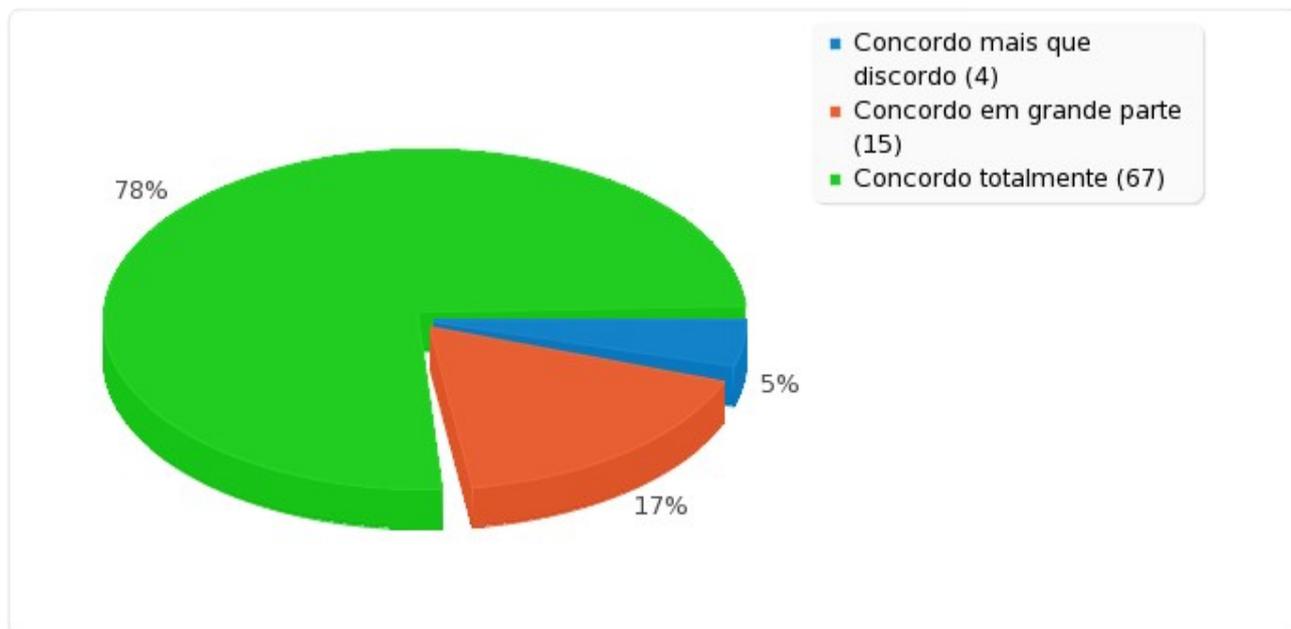


Gráfico 46 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 41 “Preservo a imagem da Justiça Eleitoral”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral
Fator 42 “Sinto-me parte integrante desta instituição”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 2%
Discordo em grande parte	1	1.16	
Discordo mais que concordo	1	1.16	
Concordo mais que discordo	5	5.81	Intervalo favorável 97%
Concordo em grande parte	28	32.56	
Concordo totalmente	50	58.14	
Não tenho opinião formada	0	1.16	

Tabela 56 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 42 “Sinto-me parte integrante desta instituição”

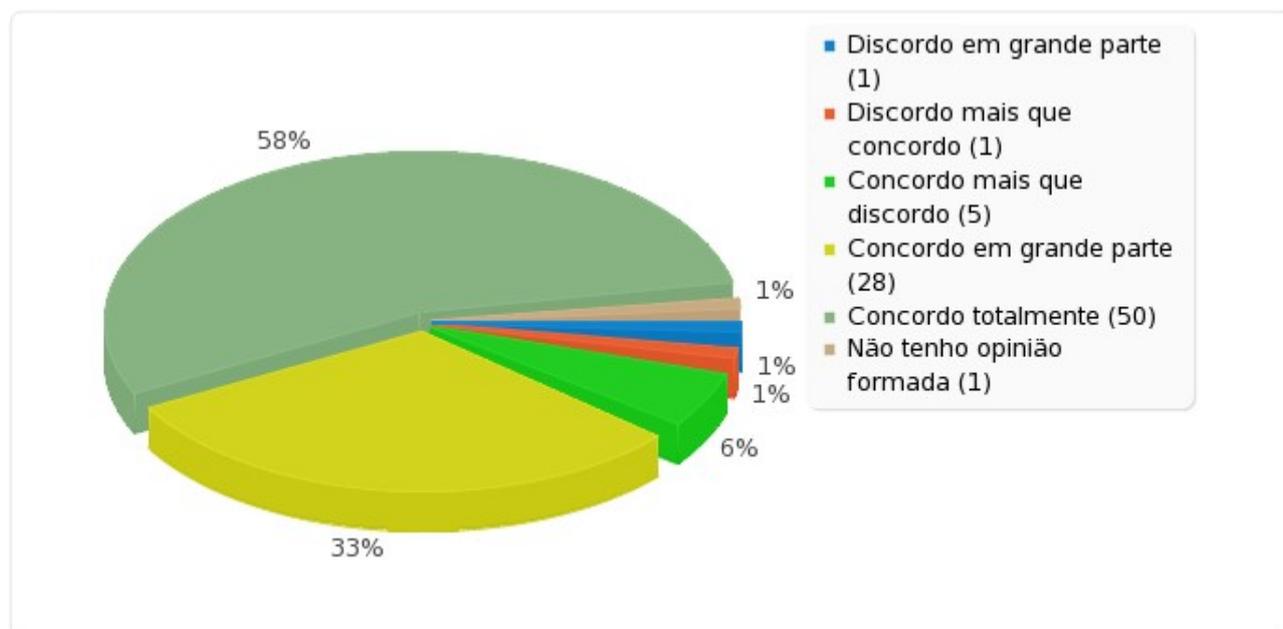


Gráfico 47 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 42 “Sinto-me parte integrante desta instituição”



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral
Fator 43 “Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo”

Respostas	Amostra	Percentual (%)	Índices (valores arredondados)
Discordo Totalmente	0	0.00	Intervalo desfavorável 3%
Discordo em grande parte	2	2.33	
Discordo mais que concordo	1	1.16	
Concordo mais que discordo	9	10.47	Intervalo favorável 97%
Concordo em grande parte	25	29.07	
Concordo totalmente	49	56.98	
Não tenho opinião formada	0	0.00	

Tabela 57 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 43 “Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo”

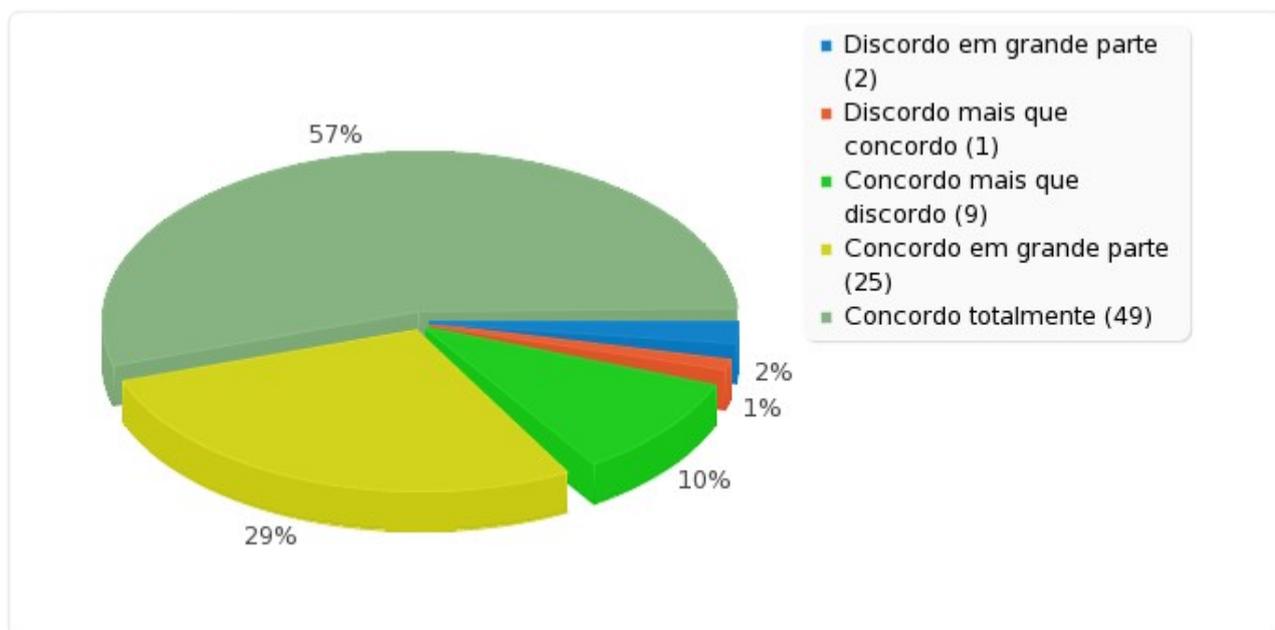


Gráfico 48 – Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Fator 43 “Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo”

6.8.1 PERCENTUAL TOTAL DE FAVORABILIDADE DA DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO – 97%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

6.8.2 PERGUNTA ABERTA – Em relação à Identidade com a Justiça Eleitoral, apresente comentários e sugestões

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral – Pergunta Aberta
“Em relação à Identidade com a Justiça Eleitoral, apresente comentários e sugestões”

Respostas Qualitativas (íntegra)

Pontos positivos

1. Acredito ser um dos melhores órgãos públicos para se estar.
2. Como trabalho em atividade-meio não impacto muito na imagem do tribunal externamente.
3. Grande parte da sociedade enxerga o trabalho da Justiça Eleitoral com bons olhos.
4. A instituição facilita tal identificação.

Pontos de melhoria

Tabela 58 – Pergunta aberta: “Em relação à Identidade com a Justiça Eleitoral” - Nº de Respostas Qualitativas – 4 (4,65%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

7. ANÁLISE QUALITATIVA: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TRE-SE

Ao final da pesquisa foi solicitado aos servidores que respondessem com uma só palavra o que o TRE-SE tem de mais positivo e de mais negativo. Os resultados foram submetidos a uma Análise de Conteúdo, ou seja, foram tabulados e categorizados de acordo com o número de 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.

Os resultados apontam para respostas semelhantes às pesquisas anteriores, significando que as percepções dos servidores, tanto em relação aos pontos positivos, quanto aos pontos negativos relacionados ao Tribunal, em geral, permaneceram inalteradas. No entanto, 8 (oito) respondentes afirmaram desconhecerem algum ponto negativo.

7.1 PONTOS POSITIVOS DO TRE (Análise de conteúdo)

Pergunta Aberta

“O que o TRE tem de mais positivo. Responda com apenas uma palavra”

Respostas Qualitativas (Análise de Conteúdo)

Pontos positivos

Servidores	25
Organização	11
Estrutura	10
Estabilidade	8
Ambiente de trabalho	8
Transparência	7
Respostas idiossincráticas*	8

Tabela 59 – Pergunta aberta: “O que o TRE tem de mais positivo. Responda com apenas uma palavra” -
Nº de Respostas Qualitativas – 77 (89,53%)

* respostas abaixo de 10%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

7.2 PONTOS NEGATIVOS DO TRE (Análise de conteúdo)

Pergunta Aberta

“O que o TRE tem de mais negativo. Responda com apenas uma palavra”

Respostas Qualitativas (Análise de Conteúdo)

Pontos negativos

Influência Política	14
Gestão	14
Ausência de meritocracia	8
Falta de integração	8
Desconheço	8
Falta de comunicação	6
Respostas idiossincráticas*	7

Tabela 60 – Pergunta aberta: “O que o TRE tem de mais negativo. Responda com apenas uma palavra” -
Nº de Respostas Qualitativas – 65 (75,58%)

* respostas abaixo de 10%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

8. OBSERVAÇÃO ADICIONAL

Observação Adicional

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

Respostas Qualitativas – Integra

1. Falta um reconhecimento, treinamento e valorização do quadro do cartório eleitoral, especialmente no que se refere às ZEs que tem servidores deslocados para a sede sem que haja reposição no cartório. Igualmente os requisitados são desvalorizados e preteridos em cursos, além de não receberem nenhuma gratificação pelos serviços prestados à Justiça Eleitoral, apesar de serem a grande maioria do quadro de servidores lotados nas zonas eleitorais do TRE-SE
2. Sugestões: Realização de eventos que congreguem mais os servidores (ex: realização de festa junina, final de ano) e sejam realizados pelo TRE e não por sindicatos ou associações Realização de reuniões para avaliação das eleições (logo após eleições) com servidores envolvidos, inclusive de Zonas eleitorais. Estou no TRE/SE desde 2010 e até hoje só compareci em uma reunião para avaliar eleições. É necessário ouvir todas as partes envolvidas, principalmente, as ZEs. Isso com certeza trará melhorias ao clima organizacional porque teremos a certeza que nossos superiores nos ouvirão e quem sabe otimizarão determinados procedimentos.
3. Sinto-me feliz exercendo as atividades que exerço no TRE!
4. Sugiro que o Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe antes de delegar tarefas e aplicar novos sistemas de melhorias e avanço, tente passar para seus servidores motivação, auxílio nas tarefas e importância dessas inovações para um ótimo trabalho de prestação de serviço que será ofertado para o público externo e interno. Outro ponto de grande relevância é o de verificar as demandas de cada zona e/ou unidades objetivando evitar o acúmulo de tarefas, doenças e insatisfação. Muitas Zonas Eleitorais vêm trabalhando com apenas um servidor efetivo, sofrendo grandes cobranças e desempenho nas tarefas.
5. A oportunidade de trabalhar em uma instituição tem que tem de tudo para ser referência no serviço público dependente do muito de cada servidor, mas principalmente de uma gestão mais participativa e aberta às opiniões. A matéria prima da Justiça Eleitoral é Democracia, nos nossos processos internos temos de tudo, mas democracia e meritocracia estão distantes da nossa realidade interna.
6. É preciso olhar com urgência para as ZE do interior. Olhar com urgência aos acontecimentos nas ZE do interior. Olhar com urgência na relação Sede/ZE do interior. Monitorar o comportamento/atendimento de alguns servidores/seções da Sede, com relação às ZE do interior.

Tabela 61 – Observação Adicional – I“Se desejar, fique à vontade para fazer qualquer observação adicional sobre o clima organizacional no espaço abaixo.” -
Nº de Respostas Qualitativas – 6(6,97%)



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

9. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES

A tabela 62 apresenta uma comparação dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional – 2019 com as realizadas em anos anteriores

DIMENSÕES	2019	2017	2015	2013	2011	2009
Relação com o Trabalho	92,75%	78,63%	81,59%	85,13%	80,44%	75,00%
Condições de Trabalho	92,20%	71,96%	77,22%	81,83%	78,68%	56,00%
Comunicação Interna	72,20%	51,28%	43,88%	51,18%	50,37%	40,00%
Reconhecimento e Desenvolvimento	75,10%	46,58%	52,08%	63,83%	54,41%	46,00%
Qualidade de Vida	88,25%	62,18%	70,83%	77,17%	60,29%	56,00%
Relacionamento Interpessoal	89,83%	64,44%	67,13%	78,04%	78,82%	57,00%
Liderança e Gestão de Pessoas	86,25%	66,24%	70,66%	83,44%	80,32%	63,00%
Identidade com a Justiça Eleitoral	97,00%	71,28%	78,33%	84,50%	86,40%	79,50%
MÉDIA TOTAL DA PESQUISA DE CLIMA	86,69%	64,07%	67,71%	75,34%	71,21%	59,06%

Tabela 62– Comparação com resultados de pesquisas anteriores



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Observa-se que os índices das pesquisas de clima organizacional, ao longo dos anos de 2009, 2011 e 2013 deram saltos qualitativos em várias dimensões e fatores do ambiente de trabalho.

No entanto, as pesquisas de 2015 e 2017 apresentaram quedas acentuadas e sucessivas em vários índices de favorabilidade, tanto nas dimensões quanto nos fatores constituintes, destacando a **Comunicação Interna, Reconhecimento e Desenvolvimento e Relacionamento Interpessoal** em ambas, além das dimensões **Qualidade de Vida e Liderança e Gestão de Pessoas** na pesquisa de 2017.

Na presente pesquisa houve um salto qualitativo bastante significativo em todas as dimensões avaliadas. A média dos índices de favorabilidade cresceu 22,62%. Analisando cada dimensão, percebemos que **Reconhecimento e Desenvolvimento, Qualidade de Vida, Identidade com a Justiça Eleitoral e Relacionamento Interpessoal**, foram as dimensões que obtiveram maiores aumentos nos índices de favorabilidade. Ver relação de dimensões e percentuais relativos ao aumento dos índices de favorabilidade em comparação aos índices de favorabilidade da pesquisa anterior.

- Relação com o Trabalho – 14,2%
- Condições de Trabalho – 20,24%
- Comunicação Interna – 20,92%
- Reconhecimento e Desenvolvimento – 28,52%
- Qualidade de Vida – 26,07%
- Relacionamento Interpessoal – 25,39%
- Liderança e Gestão de Pessoas – 20,01%
- Identidade com a Justiça Eleitoral – 25,72%



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

10. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE	
Identidade com a Justiça Eleitoral	
41. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	100%
39. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	97%
42. Sinto-me parte integrante desta Instituição	97%
43. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo	97%
Relação com o trabalho	
1. Gosto do trabalho que realizo	97%
2. Vejo sentido nas atividades que faço	96%
Condições de Trabalho	
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.).	97%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos	97%

Tabela 63 – Maiores índices de Favorabilidade

Os maiores índices de favorabilidade apresentados pela pesquisa estão relacionados às dimensões:

- **Identidade com a Justiça Eleitoral** demonstrando que os servidores identificam-se com a organização na qual trabalham e sentem orgulho dela. Essa realidade é percebida no processo eleitoral onde todos participam e demonstram o sentimento de pertença e união;
- **Relação com o trabalho** demonstrando que os servidores realizam um trabalho com o qual sentem prazer em desenvolver e que faz sentido para eles;



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

- **Condições de Trabalho** demonstrando que o servidor percebe que a estrutura física e de recursos materiais para a realização do trabalho é suprido de forma adequada.

Nesse aspecto, tanto o contexto de trabalho, através da estrutura física externa e de recursos materiais, quanto o conteúdo de trabalho, que está relacionados a fatores internos individuais como Identidade com o trabalho e realização profissional, são considerados os mais favoráveis na percepção dos servidores.



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

11. MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE	
Comunicação Interna	
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	67%
14. Fico sabendo das informações através de conversas informais	41%
Reconhecimento e Desenvolvimento	
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	62%

Os menores índices de favorabilidade apresentados pela pesquisa estão relacionados às dimensões:

- **Comunicação Interna** demonstrando que os servidores avaliam o processo de transparência como um ponto a ser melhorado no ambiente de trabalho. Essa falta de feedback adequada e transparente pode acarretar processos de ruídos na comunicação resultando em desconfianças, conflitos e fofocas;
- **Reconhecimento e Desenvolvimento** demonstrando que os servidores consideram que a administração não utiliza critérios objetivos de desempenho ou de competências na ocupação de cargos comissionados.



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

12. CONCLUSÕES

Os resultados da pesquisa de clima organizacional 2019 demonstram um quadro favorável para o clima de trabalho devido ao aumento considerável dos índices de favorabilidade e diminuição do grau de insatisfação em 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 86,69%, acima do previsto para atingir a meta do Planejamento Estratégico 2015-2020 que é de 75%. Também foi apresentado um aumento do índice de favorabilidade em todas as dimensões apresentadas.

No entanto, em 3 (três) fatores; sendo 2(dois) voltados para a dimensão Comunicação Interna e 1 (um) voltado para a dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento, quais sejam: *As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores; Fico sabendo das informações através de conversas informais; No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho* apresentaram índices de favorabilidade abaixo de 70% sendo necessário a atuação no sentido de buscar formas de melhoria desses índices.

A presente pesquisa seguirá 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 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;



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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

Também será seguido 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

COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA/ PSICOLOGIA

ANEXO

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, ideias 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