



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/PSICOLOGIA



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021
SGP/COASA/SEASA/PSICOLOGIA

Resultados Gerais
Março 2022



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

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. METODOLOGIA.....	7
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 CONSTITUINTES.....	22
6.1 Relação com o trabalho.....	22
6.2 Condições de trabalho.....	26
6.3 Comunicação interna.....	31
6.4 Reconhecimento e Desenvolvimento.....	36
6.5 Qualidade de vida.....	42
6.6 Relacionamento interpessoal.....	46
6.7 Liderança e gestão de pessoas.....	52
6.8 Identidade com a Justiça Eleitoral.....	60
7. ANÁLISE QUALITATIVA: PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS.....	65
8. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES	67
9. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	71
10.MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE.....	72
12. CONCLUSÕES.....	73
ANEXO I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional	76



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 de uma organização está ligado diretamente à maneira como o indivíduo a PERCEBE, INTERPRETA e REAGE 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: o processo de comunicação, o reconhecimento pelo trabalho realizado, a 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.

Compreendendo o que os servidores pensam e sentem sobre a organização na qual atuam, é possível identificar pontos de melhoria que podem impactar na qualidade de vida dos mesmos, reduzindo os índices de sofrimento e adoecimento e promovendo bem-estar e satisfação.

A Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe constitui-se em uma das metas do Planejamento Estratégico 2021-2026, 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 –



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

STI e Assessoria de Imprensa e Comunicação Social – ASCOM.

A pesquisa constitui-se de dados quantitativos (escalas tipo Likert), dados qualitativos (perguntas abertas), além de dados demográficos (gênero, idade, tempo de serviço, lotação, cargo).

Com relação aos dados quantitativos, a pesquisa mede 8 (oito) dimensões do ambiente de trabalho, a saber:

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.

Condições de trabalho: identificação do grau de conforto as instalações físicas e ergonômicas de trabalho;

Comunicação interna: conhecimento e acesso aos canais efetivos de comunicação e percepção do processo de comunicação formal e informal;

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;

Qualidade de vida: percepção dos servidores em relação aos benefícios e programas de prevenção de doenças e promoção de saúde, qualidade de vida e bem-estar;

Relacionamento interpessoal: grau de interação que prevalece entre os servidores, entre estes e suas chefias e com a própria organização;

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;

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

Quadro 1 – Dimensões do ambiente de trabalho



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

Com relação aos dados qualitativos, ao final de cada dimensão é disponibilizado um espaço para que o respondente coloque as suas impressões (comentários e sugestões) sobre os fatores pontuados. Ao final da pesquisa é solicitado ao respondente que pontue com uma palavra apenas, qual o ponto mais forte (positivo) e o ponto mais fraco (negativo) da organização. Esses dados são submetidos à Análise de Conteúdo e categorizadas de acordo com o percentual de respostas mais frequentes, sinônimas e/ou similares.

Os dados demográficos atendem a uma amostra representativa da pesquisa, o que possibilita conhecer características dos respondentes.

Os resultados da pesquisa 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 e bem-estar, inovando em modelos e metodologias mais humanizadas, voltados a temáticas de relevância crítica, apontadas pela Pesquisa de Clima.

Considerando o objetivo estratégico de consolidar uma política de gestão de pessoas focada na profissionalização do serviço público e na valorização holística do servidor; considerando a necessidade de implementar um modelo organizacional que proporcione a efetividade dos projetos das ações desenvolvidas na Secretaria de Gestão de Pessoas no TRE-SE, no sentido de fortalecer as unidades administrativas e, principalmente, considerando a importância da participação efetiva dos gestores e servidores do TRE-SE no processo de melhoria do clima organizacional, foram estabelecidas, pela Resolução TRE-SE 170/16, normas gerais para a Gestão do Clima Organizacional com 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 – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

De acordo com o Art. 4º da Resolução TRE-SE 170/16, a Gestão do Clima Organizacional obedecerá as seguintes etapas:

- I – Planejamento/elaboração do instrumento de pesquisa de clima organizacional, desenvolvido pela Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios - COASA, com a ciência da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP;
- II – Divulgação e sensibilização da pesquisa, através dos meios de comunicação disponíveis;
- III – Aplicação do instrumento via on-line;
- IV – Análise e consolidação dos dados estatísticos;
- V – Comunicação e publicação dos resultados na intranet;
- VI – Criação de Grupos Focais para discutir e sugerir propostas de melhoria para os fatores onde os índices de satisfação apresentaram-se abaixo de 70%;
- VII – Definição de projetos e ações institucionais para a melhoria do clima organizacional pelo Comitê Gestor;
- VIII – Desenvolvimento e implementação dos projetos e ações pelas unidades designadas pelo Comitê Gestor;
- IX – Avaliação dos resultados dos projetos e ações de melhoria.

Quadro 2 – Etapas da Gestão do Clima Organizacional



2. METODOLOGIA

A Pesquisa de Clima Organizacional – 2021, foi aplicada por intermédio da ferramenta Google Forms. Os dados 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%:

Dimensões	Fatores
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
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
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
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



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

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
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
Liderança e Gestão	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
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

Quadro 3 – Fatores constitucionais da Pesquisa de Clima Organizacional

O instrumento utilizado no questionário quantitativo foi a escala tipo Likert. A escala apresenta dois pontos graduais negativos de discordância e dois 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.



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

Graduação	Valores	Intervalos
Discordo totalmente	(-)(-)	Intervalo Desfavorável
Discordo mais que concordo	(-)	
Concordo mais que discordo	(+)	Intervalo Favorável
Concordo totalmente	(+)(+)	
Não tenho opinião formada		Intervalo Neutro

Quadro 4 – Valores e intervalos da Escala Likert

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 *discordo totalmente* e *discordo mais que concordo* tiveram como parâmetro utilizado o intervalo favorável, assim como as pontuações *concordo mais que discordo* e *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 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



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

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.



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

3. INFORMAÇÕES DA AMOSTRA

Na presente pesquisa, 87 servidores responderam ao questionário on-line, totalizando 40% de todo o efetivo do Tribunal. Esse percentual apresenta-se significativo, considerando o contexto atípico de pandemia e as medidas restritivas de distanciamento social impostas pela Covid-19, entre elas a modalidade de trabalho remoto, dificultando o acesso de alguns servidores ao formulário eletrônico.

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



3.1 Gênero

Os homens apresentaram uma participação de 54,0% na pesquisa, totalizando 47 respondentes, seguidos das mulheres que totalizaram 41,4% dos participantes, conforme Tabela 1 e Gráfico 1.

Gênero	Amostra	Percentual
Homens	47	54,0%
Mulheres	36	41,4%
Não informou	4	04,6%

Tabela 1 – Gênero

Gênero

87 respostas

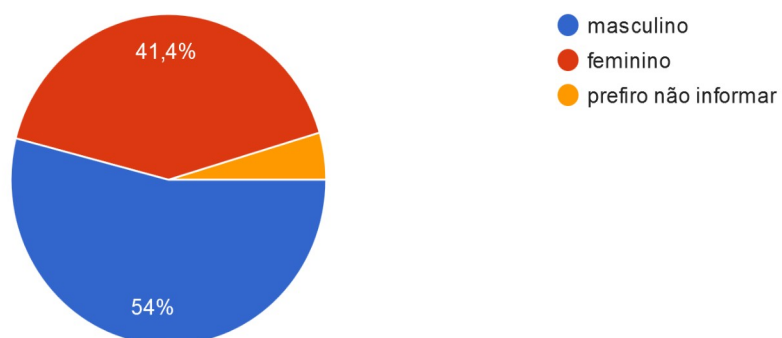


Gráfico 1 – Gênero



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

3.2 Idade

Os participantes com a faixa etária de 41 a 50 anos tiveram maior participação na pesquisa, com 41,4%, seguidos da faixa etária acima de 50 anos, com 27,6%, conforme Tabela 2 e Gráfico 2.

Idade	Amostra	Percentual
Até 21 anos	0	00,0%
De 21 a 30 anos	6	06,9%
De 31 a 40 anos	18	20,7%
De 41 a 50 anos	36	41,4%
Acima de 50	24	27,6%
Não informou	3	03,4%

Tabela 2 – Idade

Faixa etária
87 respostas

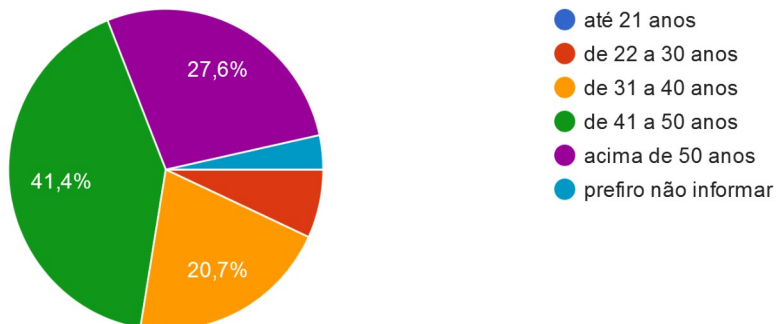


Gráfico 2 – Idade



3.3 Tempo de Serviço

A maioria dos respondentes possui tempo de serviço acima de 20 anos, com 28,7% de representação, seguidos por tempo de serviço entre 11 e 15, com 24,1%, conforme Tabela 3 e Gráfico 3. Ainda é possível observar uma adesão considerável de servidores lotados nos últimos 10 anos, totalizando 21,8%, demonstrando interesse e envolvimento com as políticas de gestão.

Tempo de serviço	Amostra	Percentual
De 1 a 10 anos	19	21,8%
De 11 a 15 anos	21	24,1%
De 16 a 20 anos	18	20,7%
Acima de 20 anos	25	28,7%
Não informou	4	04,6%

Tabela 3 – Tempo de serviço

Tempo de serviço
87 respostas

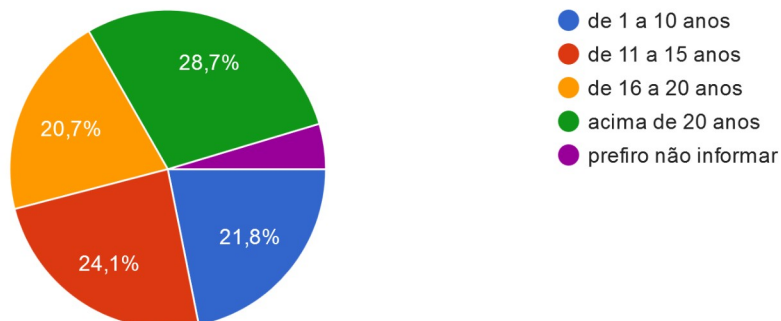


Gráfico 3 – Tempo de serviço



3.4 Lotação

As unidades de lotação foram discriminadas em Sede e Zonas Eleitorais por entender que haveria menos possibilidade de identificação. Dessa forma, foram registrados 53 respondentes lotados na Sede, representando 60,9% das respostas, seguidos de 31 servidores lotados nas ZE's, correspondendo a 35,6% das respostas de acordo com a Tabela 4 e Gráfico 4.

Unidade de lotação	Amostra	Percentual (%)
Sede	53	60,9%
Zonas Eleitorais	31	35,6%
Não informou	3	03,4%

Tabela 4 – Lotação

Lotação
87 respostas

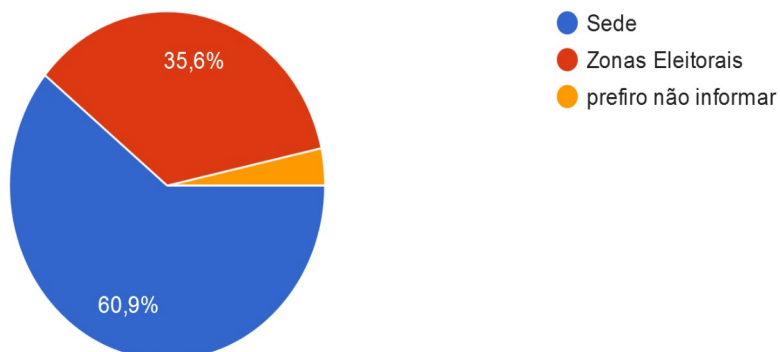


Gráfico 4 – Lotação



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

3.5 Cargo

Com relação aos cargos, 42,5% constituiu-se de Técnicos Judiciários seguido de Analistas Judiciário, totalizando 40,2%. Ainda, 11,5% denominou-se como “outros”, grupo de removidos, requisitados, cedidos ou sem vínculo.

Cargo	Amostra	Percentual
Analista Judiciário	35	40,2%
Técnico Judiciário	37	42,5%
Outros	10	11,5%
Não informou	5	05,7%

Tabela 5 – Cargo

Cargo

87 respostas

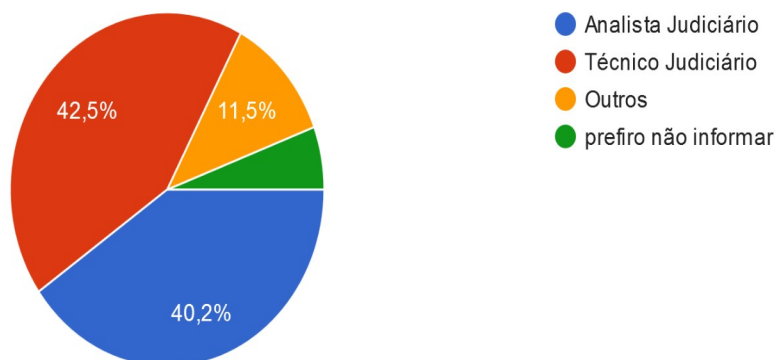


Gráfico 5 – Cargo



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* e *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	Índice de Favorabilidade
Relação com o Trabalho	86,75%
Condições de Trabalho	83,72%
Comunicação Interna	63,42%
Reconhecimento e Desenvolvimento	66,25%
Qualidade de Vida	81,90%
Relacionamento Interpessoal	83,11%
Liderança e Gestão de Pessoas	84,60%
Identidade com a Justiça Eleitoral	93,48%
Média Total	80,40%

Tabela 6 – Índices de Favorabilidade por Dimensão



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 e concordo totalmente*) à exceção do item “*Fico sabendo das informações através de conversas informais*” que foi calculado de forma invertida. Por se tratar de uma assertiva negativa, o intervalo (*Discordo totalmente e 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 4.

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.

FATORES	ÍNDICE
DIMENSÃO RELAÇÃO COM O TRABALHO	86,75%
1. Gosto do trabalho que realizo	86,2%
2. O trabalho que realizo permite o uso de meus conhecimentos e habilidades	89,6%
3. Vejo sentido nas atividades que faço	83,9%
4. No meu local de trabalho existe planejamento e divisão das tarefas	87,3%



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

DIMENSÃO CONDIÇÕES DE TRABALHO	83,72%
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.)	92,0%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos	93,2%
7. As informações de que preciso para executar minhas atividades são de fácil acesso	79,3%
8. O bem-estar geral das pessoas é valorizado na minha unidade	87,4%
9. As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada	66,7%
DIMENSÃO COMUNICAÇÃO INTERNA	63,42%
10. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	67,8%
11. Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-SE	87,3%
12. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	66,7%
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	56,3%
14. Fico sabendo das informações através de conversas informais	39,0%
DIMENSÃO RECONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO	66,25%
15. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	81,6%
16. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	75,8%
17. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	64,3%



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

18. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional	65,5%
19. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades	69,0%
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	41,3%
DIMENSÃO QUALIDADE DE VIDA	81,90%
21. Os benefícios diretos oferecidos pelo Tribunal (atendimento médico, odontológico, ginástica laboral, massagem) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	87,4%
22. Os benefícios indiretos oferecidos pelo Tribunal (plano de saúde e odontológico) são um diferencial para o bem-estar dos servidores	70,1%
23. O TRE-SE realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	86,2%
24. O TRE-SE incentiva a participação de servidores em ações de melhoria na qualidade de vida no trabalho	83,9%
DIMENSÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	83,11%
25. Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas	90,8%
26. Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	90,8%
27. Confio nas pessoas com as quais trabalho	90,8%
28. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	66,6%
29. No TRE-SE, há respeito à diversidade, não havendo discriminação de qualquer natureza (sexo, cor, idade, cargo, religião etc)	83,9%
30. Os eventos sociais e culturais realizados na instituição possibilitam a integração entre os colaboradores	75,8%
DIMENSÃO LIDERANÇA E GESTÃO DE PESSOAS	84,60%



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

31. Minha chefia imediata me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)	83,9%
32. Minha chefia imediata está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	78,1%
33. Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	77,0%
34. Tenho autonomia para realizar meu trabalho	93,1%
35. Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	86,2%
36. Sinto-me respeitado(a) por minha chefia	91,9%
37. Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe	85,0%
38. Minha chefia imediata me estimula a aplicar, no trabalho, novos conhecimentos e novas práticas	81,6%
DIMENSÃO IDENTIDADE COM A JUSTIÇA ELEITORAL	93,48%
39. Tenho orgulho de trabalhar no TRE-SE	88,5%
40. Identifico-me com os valores do Tribunal	89,7%
41. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	98,8%
42. Sinto-me parte integrante desta instituição	98,5%
43. Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo	91,9%

Tabela 7 – Índices de Favorabilidade por Fatores

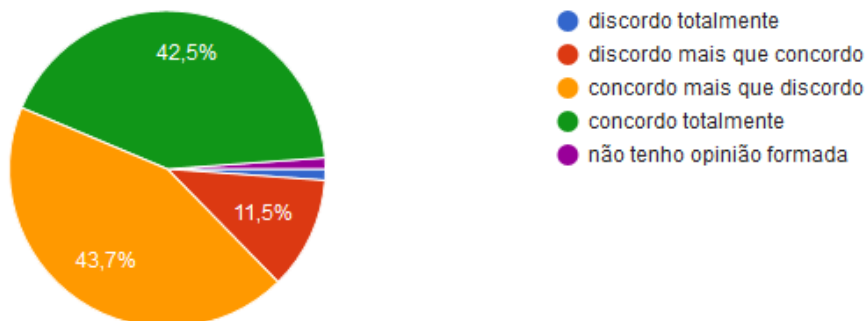


6. RESULTADOS DISCRIMINADOS DOS FATORES CONSTITUINTES

6.1 Dimensão Relação com o Trabalho

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

Escala	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 12,6%
Discordo mais que concordo	10	11,5%	
Concordo mais que discordo	38	43,7%	Intervalo + 86,2%
Concordo totalmente	37	42,5%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	



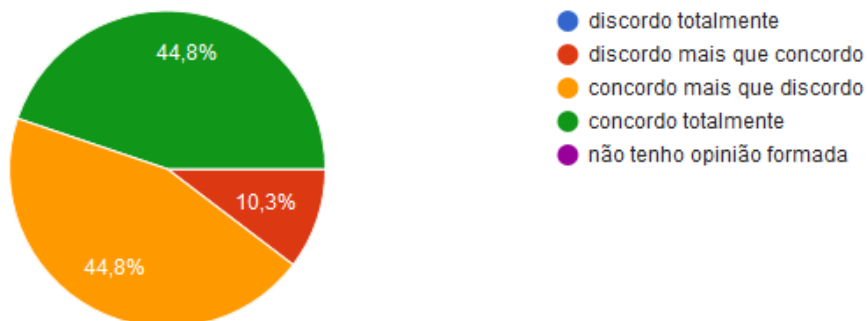


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Relação com o Trabalho

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

Escala	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 10,3%
Discordo mais que concordo	9	10,3%	
Concordo mais que discordo	39	44,8%	Intervalo + 89,6%
Concordo totalmente	39	44,8%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	

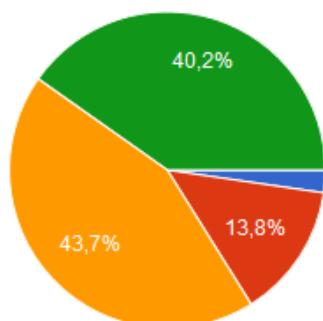




PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 13,8%
Discordo mais que concordo	12	13,8%	
Concordo mais que discordo	38	43,7%	Intervalo + 83,9%
Concordo totalmente	35	40,2%	
Não tenho opinião formada	2	02,3%	



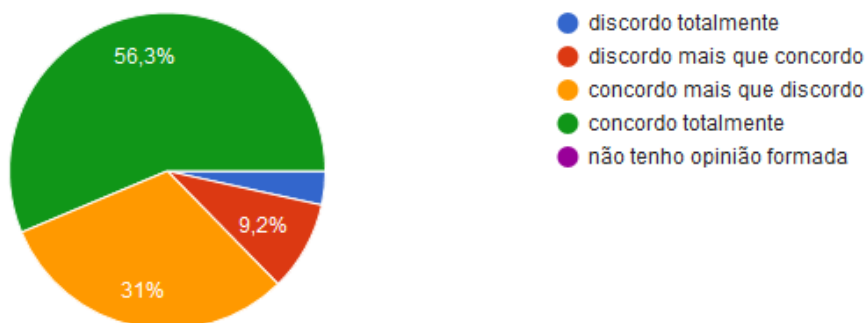
- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



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

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 12,6%
Discordo mais que concordo	8	09,2%	
Concordo mais que discordo	27	31,0%	Intervalo + 87,3%
Concordo totalmente	49	56,3%	
Não tenho opinião formada	0	0.00	



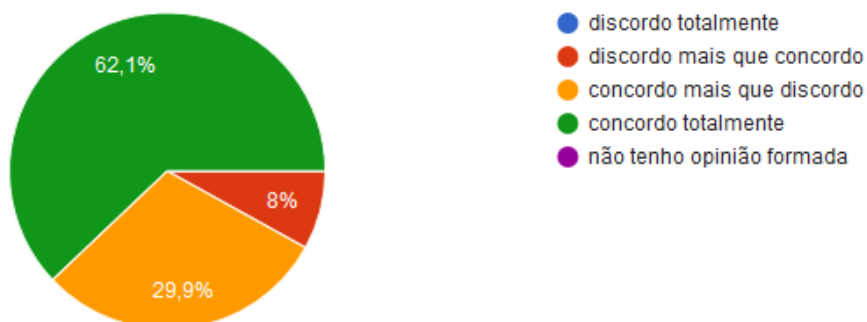


6.2 Dimensão Condições de Trabalho

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 = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 8,0%
Discordo mais que concordo	7	08,0%	
Concordo mais que discordo	26	29,9%	Intervalo + 92,0%
Concordo totalmente	54	62,1%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	



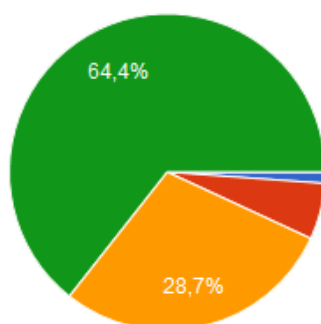


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Condições de Trabalho

Fator 6 “O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos”

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 6,8%
Discordo mais que concordo	5	05,7%	
Concordo mais que discordo	25	28,7%	Intervalo + 93,2%
Concordo totalmente	56	64,4%	
Não tenho opinião formada	0	0.00	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

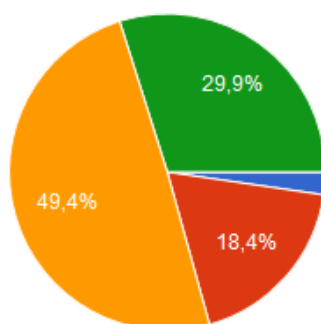


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Condições de Trabalho

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,3%	Intervalo - 20,7%
Discordo mais que concordo	16	18,4%	
Concordo mais que discordo	43	49,4%	Intervalo + 79,3%
Concordo totalmente	26	29,9%	
Não tenho opinião formada	0	0.00	



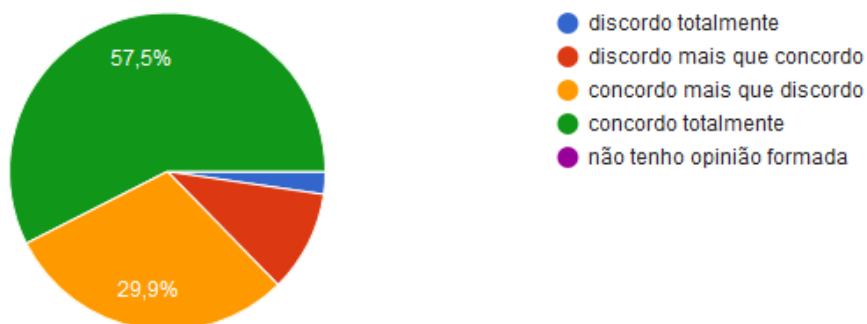
- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



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

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,3%	Intervalo - 12,6%
Discordo mais que concordo	9	10,3%	
Concordo mais que discordo	26	29,9%	Intervalo + 87,4%
Concordo totalmente	50	57,5%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	



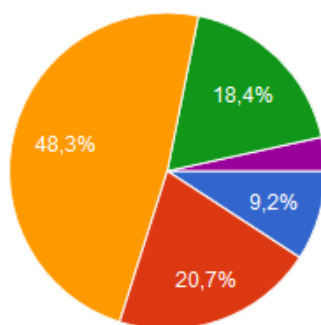


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Condições de Trabalho

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	8	09,2%	Intervalo - 29,9%
Discordo mais que concordo	18	20,7%	
Concordo mais que discordo	42	48,3%	Intervalo + 66,7%
Concordo totalmente	16	18,4%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	



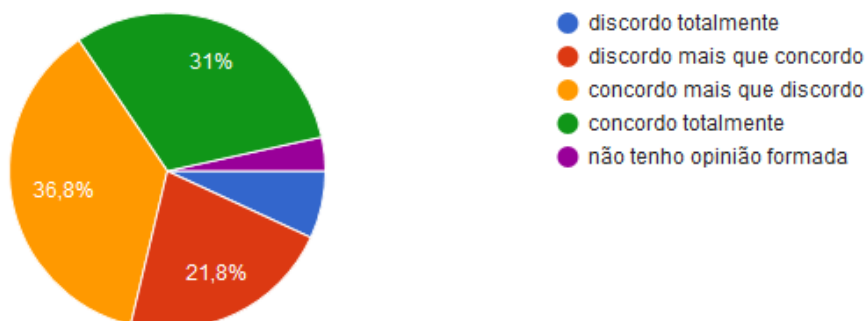
- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



6.3 Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,9%	Intervalo - 28,7%
Discordo mais que concordo	19	21,8%	
Concordo mais que discordo	32	36,8%	Intervalo + 67,8%
Concordo totalmente	27	31,0%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

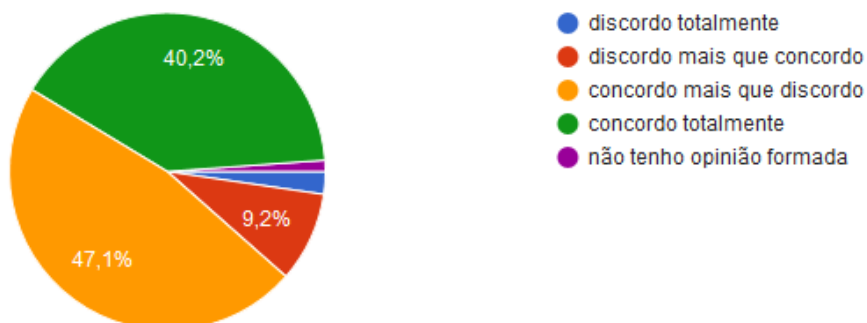




PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,3%	Intervalo - 11,5%
Discordo mais que concordo	8	09,2%	
Concordo mais que discordo	41	47,1%	Intervalo+ 87,3%
Concordo totalmente	35	40,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	



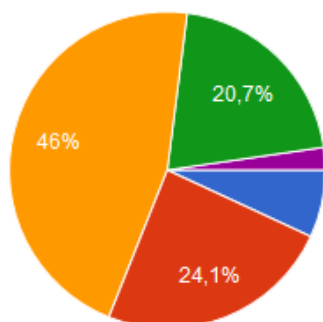


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,9%	Intervalo - 31,0%
Discordo mais que concordo	21	24,1%	
Concordo mais que discordo	40	46,0%	Intervalo + 66,7%
Concordo totalmente	18	20,7%	
Não tenho opinião formada	2	02,3%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

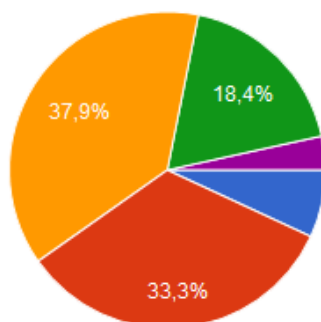


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,9%	Intervalo - 40,2%
Discordo mais que concordo	29	33,3%	
Concordo mais que discordo	33	37,9%	Intervalo + 56,3%
Concordo totalmente	16	18,4%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

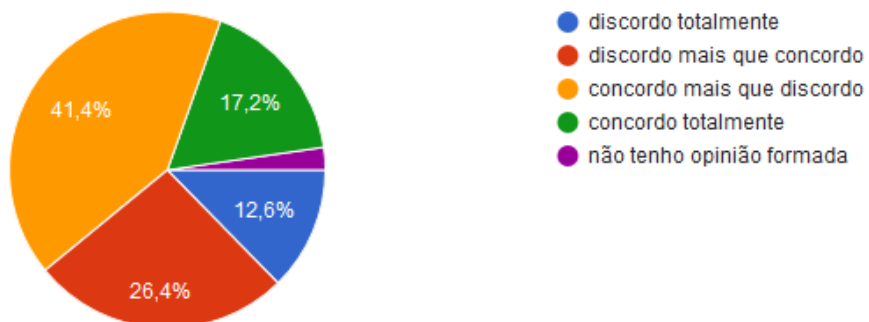


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Comunicação Interna

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	11	12,6%	Intervalo - 39,0%
Discordo mais que concordo	23	26,4%	
Concordo mais que discordo	36	41,4%	Intervalo + 58,6%
Concordo totalmente	15	17,2%	
Não tenho opinião formada	2	02,3%	



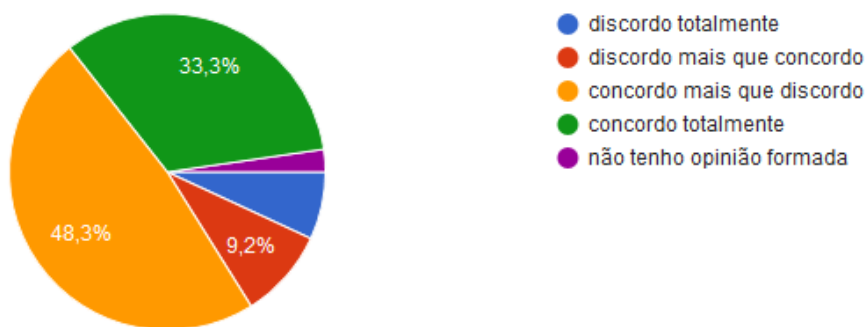


6.4 Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

Fator 15 “Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho”

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,9%	Intervalo - 16,1%
Discordo mais que concordo	8	09,2%	
Concordo mais que discordo	42	48,3%	Intervalo + 81,6%
Concordo totalmente	29	33,3%	
Não tenho opinião formada	2	02,3%	

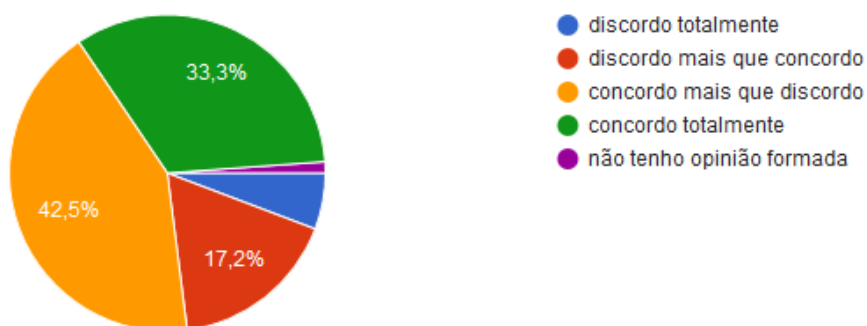




PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	5	05,7%	Intervalo - 22,9%
Discordo mais que concordo	15	17,2%	
Concordo mais que discordo	37	42,5%	Intervalo + 75,8%
Concordo totalmente	29	33,3%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	



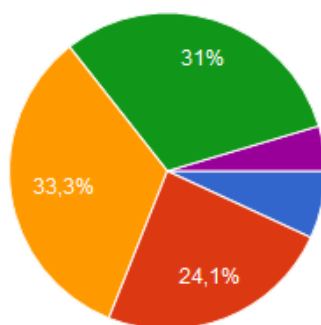


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,9%	Intervalo - 31,0%
Discordo mais que concordo	21	24,1%	
Concordo mais que discordo	29	33,3%	Intervalo + 64,3%
Concordo totalmente	27	31,0%	
Não tenho opinião formada	4	04,6%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

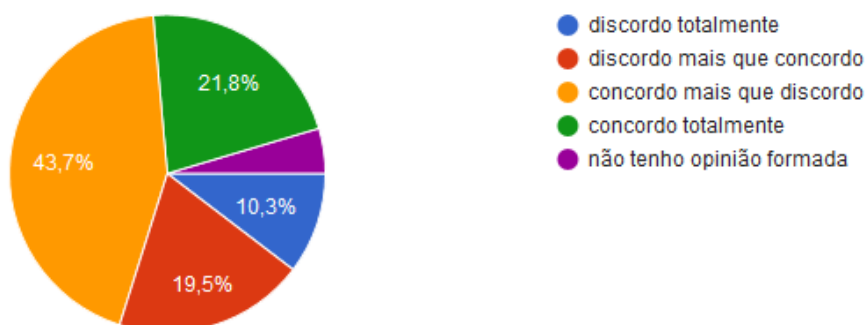


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	9	10,3%	Intervalo - 29,8%
Discordo mais que concordo	17	19,5%	
Concordo mais que discordo	38	43,7%	Intervalo + 65,5%
Concordo totalmente	19	21,8%	
Não tenho opinião formada	4	04,6%	

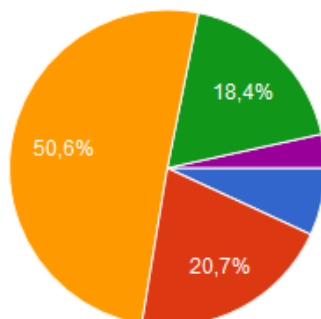




Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	6	06,9%	Intervalo - 27,6%
Discordo mais que concordo	18	20,7%	
Concordo mais que discordo	44	50,6%	Intervalo + 69,0%
Concordo totalmente	16	18,4%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

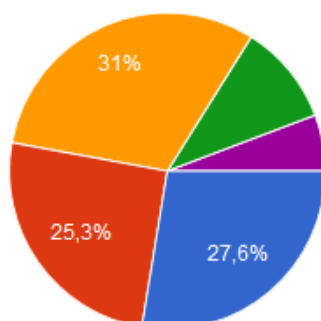


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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 = 87	Percentual	Índices -
Discordo Totalmente	24	27,6%	Intervalo -
Discordo mais que concordo	22	25,3%	52,9%
Concordo mais que discordo	27	31,0%	Intervalo +
Concordo totalmente	9	10,3%	41,3%
Não tenho opinião formada	5	05,7%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

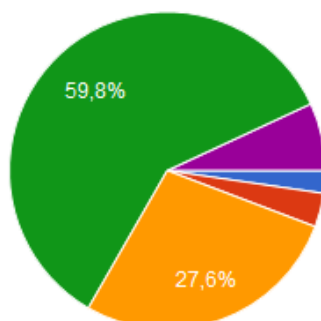


6.5 Dimensão Qualidade de Vida

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 = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,3%	Intervalo - 5,7%
Discordo mais que concordo	3	03,4%	
Concordo mais que discordo	24	27,6%	Intervalo 87,4%
Concordo totalmente	52	59,8%	
Não tenho opinião formada	6	06,9%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

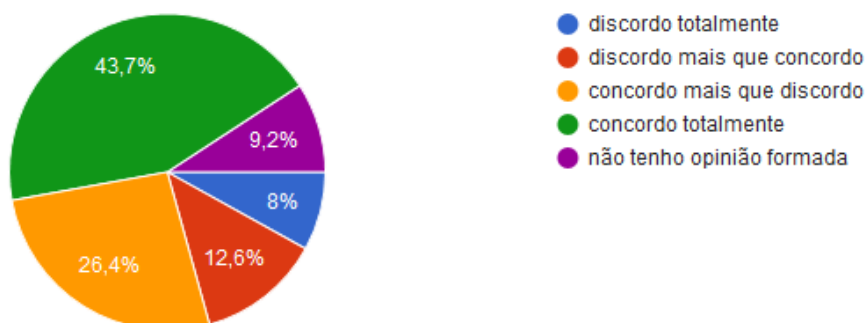


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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 = 87	Percentual	Índices - Intervalo - 20,6%
Discordo Totalmente	7	08,0%	Intervalo + 70,1%
Discordo mais que concordo	11	12,6%	
Concordo mais que discordo	23	26,4%	Intervalo + 70,1%
Concordo totalmente	38	43,7%	
Não tenho opinião formada	8	09,2%	



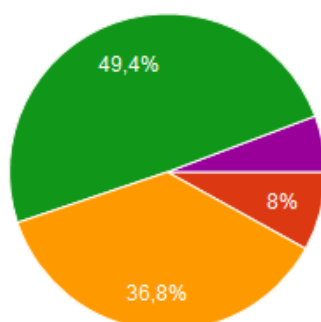


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Qualidade de Vida

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 08,0%
Discordo mais que concordo	7	08,0%	
Concordo mais que discordo	32	36,8%	Intervalo + 86,2%
Concordo totalmente	43	49,4%	
Não tenho opinião formada	5	05,7%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

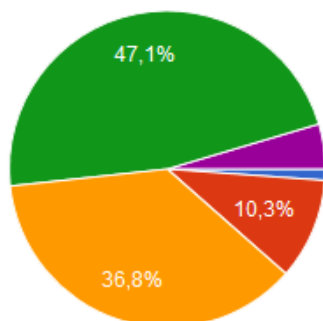


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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 = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 11,4%%
Discordo mais que concordo	9	10,3%	
Concordo mais que discordo	32	36,8%	Intervalo + 83,9%
Concordo totalmente	41	47,1%	
Não tenho opinião formada	4	04,6%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

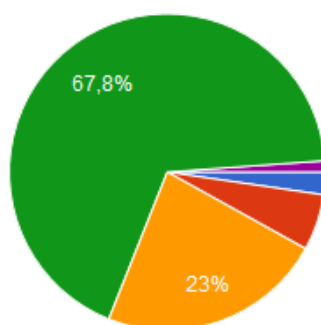


6.6 Dimensão Relacionamento Interpessoal

Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,3%	Intervalo - 08,0%
Discordo mais que concordo	5	05,7%	
Concordo mais que discordo	20	23,0%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	59	67,8%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

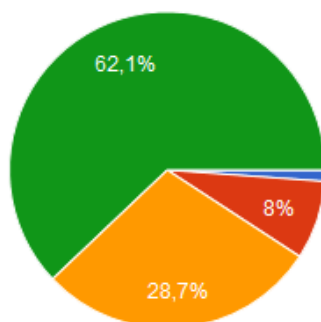


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 09,1%
Discordo mais que concordo	7	08,0%	
Concordo mais que discordo	25	28,7%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	54	62,1%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	



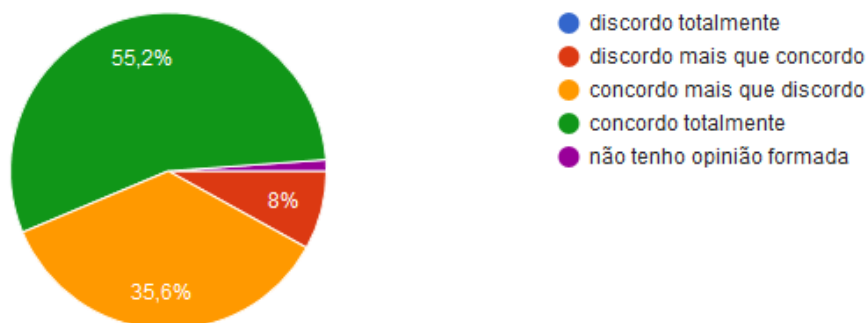
- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



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

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 08,0%
Discordo mais que concordo	7	08,0%	
Concordo mais que discordo	31	35,6%	Intervalo + 90,8%
Concordo totalmente	48	55,2%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

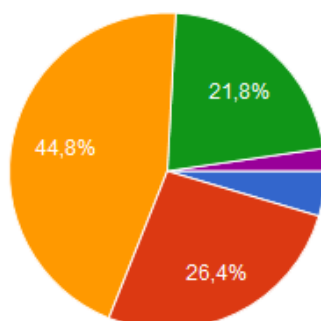




PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,6%	Intervalo - 31,0%
Discordo mais que concordo	23	26,4%	
Concordo mais que discordo	39	44,8%	Intervalo + 66,6%
Concordo totalmente	19	21,8%	
Não tenho opinião formada	2	02,3%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

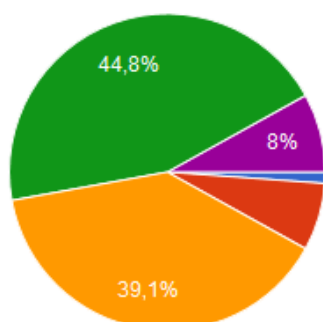


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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 = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 08,0%
Discordo mais que concordo	6	06,9%	
Concordo mais que discordo	34	39,1%	Intervalo + 83,9%
Concordo totalmente	39	44,8%	
Não tenho opinião formada	7	08,0%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

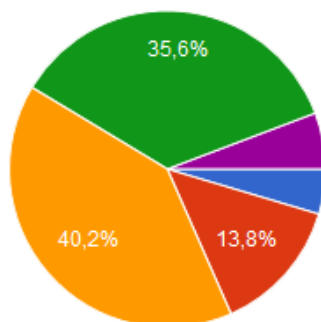


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Relacionamento Interpessoal

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,6%	Intervalo - 18,4%
Discordo mais que concordo	12	13,8%	
Concordo mais que discordo	35	40,2%	Intervalo + 75,8%
Concordo totalmente	31	35,6%	
Não tenho opinião formada	5	05,7%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

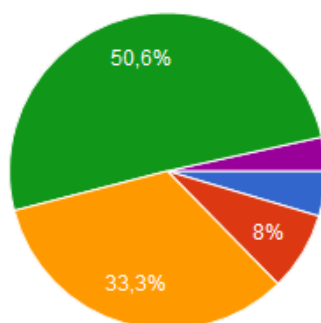


6.7 Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,6%	Intervalo - 12,6%
Discordo mais que concordo	7	08,0%	
Concordo mais que discordo	29	33,3%	Intervalo + 83,9%
Concordo totalmente	44	50,6%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

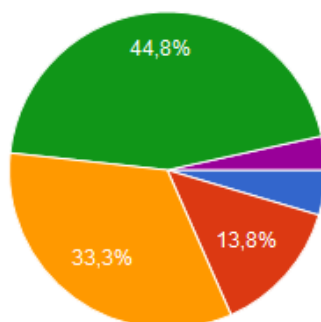


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,6%	Intervalo - 18,4%
Discordo mais que concordo	12	13,8%	
Concordo mais que discordo	29	33,3%	Intervalo + 78,1%
Concordo totalmente	39	44,8%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

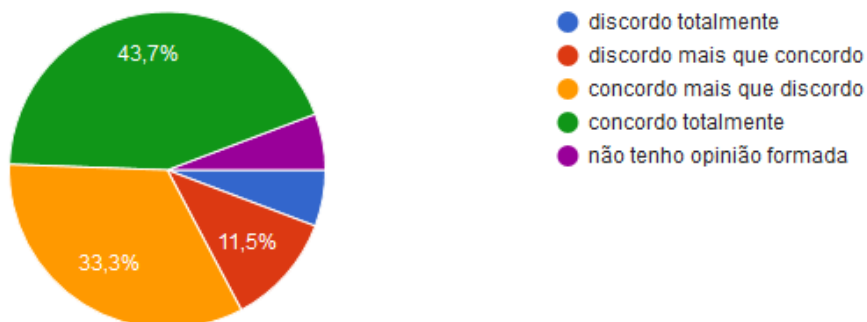


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

Fator 33 “Minha chefia imediata atua como facilitadora dos trabalhos da equipe”

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	5	05,7%	Intervalo - 17,2%
Discordo mais que concordo	10	11,5%	
Concordo mais que discordo	29	33,3%	Intervalo + 77,0%
Concordo totalmente	38	43,7%	
Não tenho opinião formada	5	05,7%	

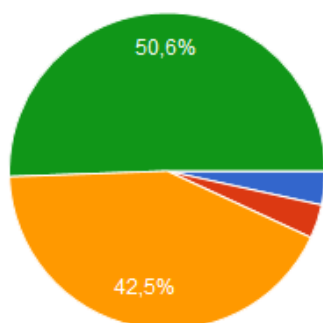




PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 06,8%
Discordo mais que concordo	3	03,4%	
Concordo mais que discordo	37	42,5%	Intervalo + 93,1%
Concordo totalmente	44	50,6%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	



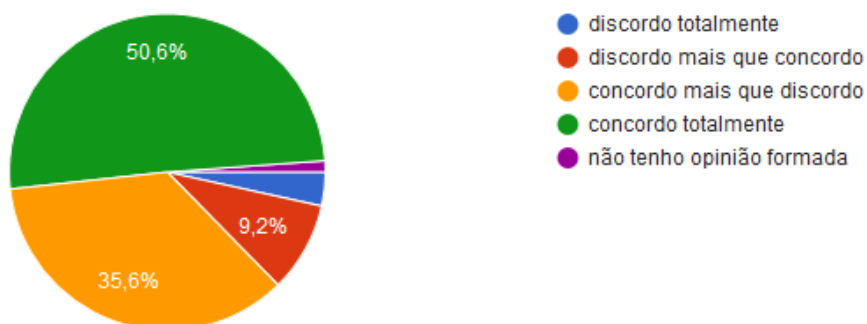
- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



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

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 12,6%
Discordo mais que concordo	8	09,2%	
Concordo mais que discordo	31	35,6%	Intervalo + 86,2%
Concordo totalmente	44	50,6%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	

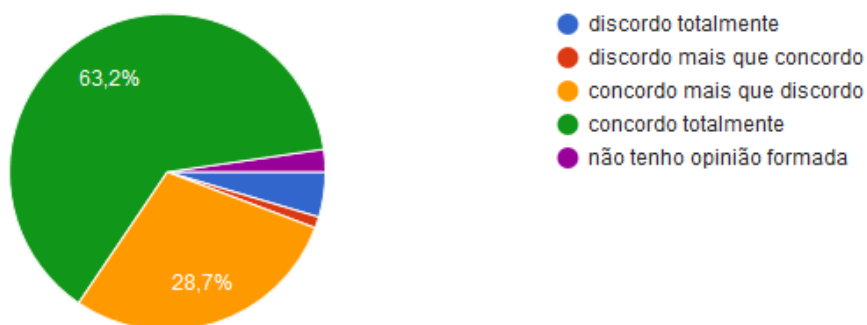




PODER JUDICIÁRIO
 TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
 SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
 COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
 SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,6%	Intervalo - 5,7%
Discordo mais que concordo	1	01,1%	
Concordo mais que discordo	25	28,7%	Intervalo + 91,9%
Concordo totalmente	55	63,2%	
Não tenho opinião formada	2	02,3%	



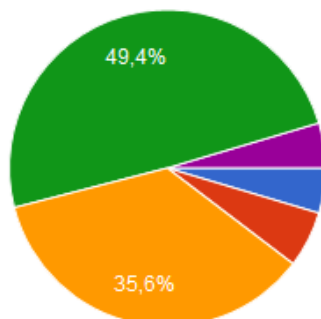


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

Fator 37 “Minha chefia imediata delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe”

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	4	04,6%	Intervalo - 10,3%
Discordo mais que concordo	5	05,7%	
Concordo mais que discordo	31	35,6%	Intervalo + 85,0%
Concordo totalmente	43	49,4%	
Não tenho opinião formada	4	04,6%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

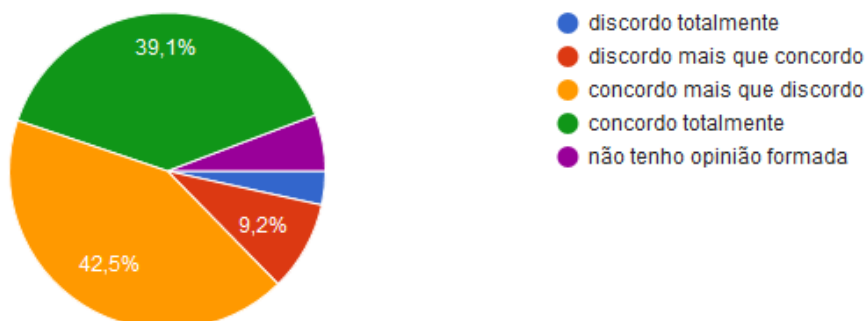


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	3	03,4%	Intervalo - 12,6%
Discordo mais que concordo	8	09,2%	
Concordo mais que discordo	37	42,5%	Intervalo + 81,6%
Concordo totalmente	34	39,1%	
Não tenho opinião formada	5	05,7%	



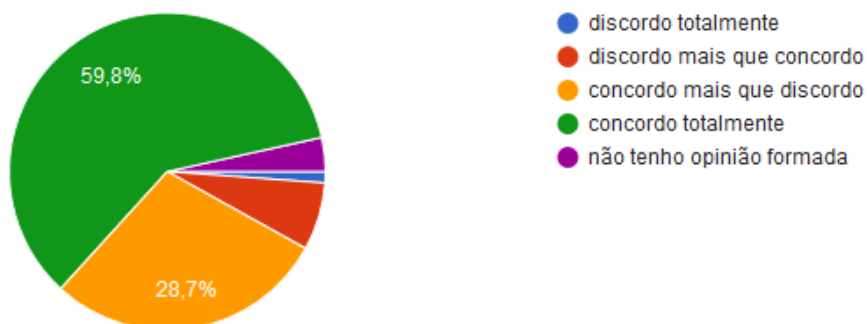


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

6.8 Dimensão Identidade Com a Justiça Eleitoral

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	1	01,1%	Intervalo - 8,0%
Discordo mais que concordo	6	06,9%	
Concordo mais que discordo	25	28,7%	Intervalo + 88,5%
Concordo totalmente	52	59,8%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	

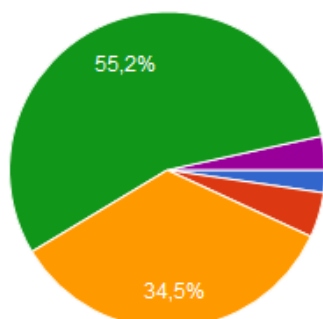




PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,3%	Intervalo - 6,9%
Discordo mais que concordo	4	04,6%	
Concordo mais que discordo	30	34,5%	Intervalo + 89,7%
Concordo totalmente	48	55,2%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	



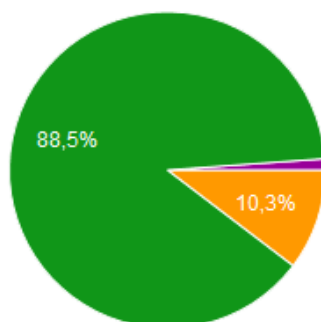
- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



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

Identidade Com a Justiça Eleitoral
Fator 41 “Preservo a imagem da Justiça Eleitoral”

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 0%
Discordo mais que concordo	0	00,0%	
Concordo mais que discordo	9	10,3%	Intervalo + 98,8%
Concordo totalmente	77	88,5%	
Não tenho opinião formada	1	01,1%	



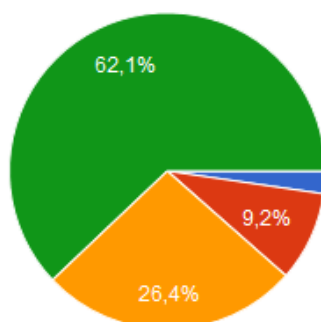
- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



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

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

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	2	02,3%	Intervalo - 11,5%
Discordo mais que concordo	8	09,2%	
Concordo mais que discordo	23	26,4%	Intervalo + 98,5%
Concordo totalmente	54	62,1%	
Não tenho opinião formada	0	00,0%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada

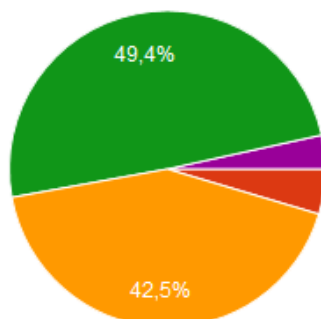


PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE – TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

Identidade Com a Justiça Eleitoral

Fator 43 “Trabalho em uma Instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo”

Respostas	Amostra = 87	Percentual	Índices
Discordo Totalmente	0	00,0%	Intervalo - 04,6%
Discordo mais que concordo	4	04,6%	
Concordo mais que discordo	37	42,5%	Intervalo + 91,9%
Concordo totalmente	43	49,4%	
Não tenho opinião formada	3	03,4%	



- discordo totalmente
- discordo mais que concordo
- concordo mais que discordo
- concordo totalmente
- não tenho opinião formada



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 à 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.

7.1 Pontos Positivos do TRE

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

Respostas Qualitativas (Análise de Conteúdo)

Pontos positivos

Servidores	28
Estrutura Física	15
Salário/Estabilidade	14
Credibilidade	9
Convivência	9
Respostas idiossincráticas*	9

Tabela 8 – Pergunta aberta: “O que o TRE tem de mais positivo. Responda com apenas uma palavra” -

Nº de Respostas – 84

*** respostas abaixo de 10%**



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

7.2 Pontos Negativos Do TRE

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

Respostas Qualitativas (Análise de Conteúdo)

Pontos negativos

Comunicação/ transparência	21
Ingerência política/ autoritarismo	17
Valorização/Reconhecimento	15
Não tem/ não sabe	9
Respostas idiossincráticas*	22

Tabela 9 – Pergunta aberta: “O que o TRE tem de mais negativo. Responda com apenas uma palavra” -
Nº de Respostas Qualitativas – 84)

* respostas abaixo de 10%



8. COMPARAÇÃO COM RESULTADOS ANTERIORES

A tabela 18 apresenta uma comparação dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional – 2021 com as realizadas em anos anteriores

DIMENSÕES	2021	2019	2017	2015	2013	2011	2009
Relação com o Trabalho	86,75%	92,75%	78,63%	81,59%	85,13%	80,44%	75,00%
Condições de Trabalho	83,72%	92,20%	71,96%	77,22%	81,83%	78,68%	56,00%
Comunicação Interna	63,42%	72,20%	51,28%	43,88%	51,18%	50,37%	40,00%
Reconhecimento e Desenvolvimento	66,25%	75,10%	46,58%	52,08%	63,83%	54,41%	46,00%
Qualidade de Vida	81,90%	88,25%	62,18%	70,83%	77,17%	60,29%	56,00%
Relacionamento Interpessoal	83,11%	89,83%	64,44%	67,13%	78,04%	78,82%	57,00%
Liderança e Gestão de Pessoas	84,60%	86,25%	66,24%	70,66%	83,44%	80,32%	63,00%
Identidade com a Justiça Eleitoral	93,48%	97,00%	71,28%	78,33%	84,50%	86,40%	79,50%
MÉDIA TOTAL	80,40%	86,69%	64,07%	67,71%	75,34%	71,21%	59,06%

Tabela 10– Comparação com resultados de pesquisas anteriores



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

Observa-se que, ao longo dos anos, os índices das pesquisas de clima organizacional, deram saltos qualitativos em várias dimensões e seus fatores constituintes. Dentre as pesquisas, destaca-se a pesquisa de 2019 onde apresentou índices que superaram a meta do planejamento estratégico.

A presente pesquisa, apesar de permanecer com índices muito positivos em comparação às pesquisas anteriores, apresentou uma queda de 6,29% na sua média total em relação à pesquisa de 2019, qual seja, passou de 86,69% a 80,40%.

De modo específico, a pesquisa 2021 apresentou quedas significativas de favorabilidade em todas as dimensões, comparadas com a pesquisa de 2019 (ver Tabela 18), com destaque para as dimensões “**Comunicação Interna**”, com uma queda de 8,78%, ou seja, passou de 72,20% a **63,42%** e “**Reconhecimento e Desenvolvimento**”, com uma queda de 8,85%, passando de 75,10% a **66,25%**. Ambas dimensões apresentaram um percentual abaixo de 70% de favorabilidade o que significa a necessidade do desenvolvimento e implementação de ações de melhorias na tentativa de minimizar seus efeitos adversos no ambiente de trabalho.

Com relação aos fatores constituintes das dimensões que apresentaram percentuais abaixo de 70%, destacam-se os seguintes:

Dimensão Condições de Trabalho

Fator	2021	2019	Dif. %
9. As mudanças que interferem no meu trabalho acontecem de forma adequada	66,7%	86,0%	-19,3%

Dimensão Comunicação Interna

Fator	2021	2019	Dif. %
10. No TRE-SE existem canais efetivos de comunicação	67,8%	82,0%	-14,2%



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

Fator	2021	2019	Dif. %
12. Sou informado sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	66,7%	76,0%	-9,3%

Fator	2021	2019	Dif. %
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	56,30%	67,0%	-10,7%

Fator	2021	2019	Dif. %
14. Fico sabendo das informações através de conversas informais	39,0%	41,0%	-2,0%

Dimensão Reconhecimento e Desenvolvimento

Fator	2021	2019	Dif. %
17. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	64,3%	82,0%	-17,7%

Fator	2021	2019	Dif. %
18. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional	65,5%	71,0%	-5,5%

Fator	2021	2019	Dif. %
19. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são adequados para as minhas necessidades	69,0%	74,0%	-5,0%

Fator	2021	2019	Dif. %
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	41,3%	62,0%	-20,7%



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

Dimensão Relacionamento Interpessoal

Fator	2021	2019	Dif. %
28. Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-SE	66,6%	82,0%	-15,4%

Uma das características do Clima Organizacional é que ele é extremamente dinâmico e que a percepção dos servidores em relação a determinados aspectos do ambiente organizacional e do seu trabalho, suas relações com chefias e pares entre outras relações que afetam direta ou indiretamente o seu comportamento, podem mudar de acordo com as mudanças que ocorrem ao longo dos processos de trabalho. Resumindo, o clima é um retrato momentâneo, ou seja, é a medida do que está acontecendo em determinado momento em uma organização.

Daí a importância de se medir a percepção do servidor de forma regular para compreender melhor o seu comportamento e atitudes em relação a fatores que influenciam, positivamente ou negativamente o seu comportamento.



9. MAIORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

Dimensão Identidade com a Justiça Eleitoral	
41. Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	98,8%
42. Sinto-me parte integrante desta Instituição	98,5%
Dimensão Condições de Trabalho	
5. O Tribunal oferece recursos materiais adequados para realização do meu trabalho (computador, internet, impressora, áudio e vídeo, etc.).	92,0%
6. O Tribunal oferece manutenção adequada das instalações, mobiliário e equipamentos	93,1%
Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas	
34. Tenho autonomia para realizar o meu trabalho	93,1%

Tabela 11– Maiores índices de Favorabilidade

Os maiores índices de favorabilidade apresentados pela pesquisa de 2021 estão relacionados às dimensões: **Identidade com a Justiça Eleitoral**, demonstrando que os servidores identificam-se com a organização na qual trabalham, preservam a sua identidade diante da sociedade e sentem-se como parte integrante da mesma. Essa realidade é percebida no processo eleitoral onde todos participam e demonstram o sentimento de pertença e união; **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, assim como a sua manutenção e **Dimensão Liderança e Gestão de Pessoas**, onde o servidor sente que tem autonomia para realizar seu trabalho.

Nesse aspecto, tanto o contexto (aspectos extrínsecos), quanto o conteúdo (aspectos intrínsecos) de trabalho, estão relacionados a fatores de satisfação.



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

10. MENORES ÍNDICES DE FAVORABILIDADE

-Comunicação Interna	
13. As mudanças que ocorrem no TRE-SE são comunicadas e esclarecidas aos servidores	56,3%
14. Fico sabendo das informações através de conversas informais	39,0%
Reconhecimento e Desenvolvimento	
17. Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam minha atuação	64,3%
18. Os treinamentos e cursos que o Tribunal oferece são suficientes para o meu desenvolvimento profissional	65,5%
20. No TRE-SE, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	41,0%

Tabela 12 – Menores Índices de Favorabilidade

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 e **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, além da percepção da falta de oportunidades e desenvolvimento profissional..



11. CONCLUSÕES

Os resultados da pesquisa de clima organizacional 2021, de um modo geral, apresentam um quadro favorável para o clima 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 80,4%, atingindo a meta do Planejamento Estratégico que é de 75%.

No entanto, um total de 10 fatores constituintes apresentaram percentuais abaixo de 70% de favorabilidade, sendo necessário a atuação no sentido de buscar formas de melhoria desses índices.

Assim, 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:

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 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



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

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 – SGP
COORDENADORIA DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE E BENEFÍCIOS – COASA
SESSÃO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE – SEASA/PSICOLOGIA

ANEXO



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

Instrumento da Pesquisa de Clima Organizacional
(Modelo sugerido pelo TSE)

1 – Sexo

- ☐ feminino
☐ masculino
☐ Prefiro não informar

2 – Faixa etária

- ☐ até 21anos
☐ de22a30anos
☐ de31a40anos
☐ de41a50anos
☐ acimade50anos
☐ Prefiro não informar

3 – Tempo de serviço

- ☐ até1ano
☐ de1a4anos
☐ de5a10anos
☐ de11a15anos
☐ de16a20anos
☐ acimade20anos
☐ Prefiro não informar

4 – Lotação

- ☐ Sede
☐ Zonas Eleitorais
☐ Prefiro não informar

5 – Cargo

- ☐ Analista Judiciário
☐ Técnico Judiciário
☐ Outros
☐ Prefiro não informar

Dimensão: 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



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

Dimensão: 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

Dimensão: 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

Dimensão: 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

Dimensão: 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



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

Dimensão: 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

Dimensão: 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

Dimensão: 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?

