



Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte



Clima
Organizacional

RELATÓRIO

Pesquisa de Clima Organizacional 2015

Waldylécio Souza da Silva

AJAE – Psicologia

Natal – 2015

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	02
2. METODOLOGIA	03
2.1. AMOSTRAGEM	03
2.2. INSTRUMENTO DA PESQUISA	03
2.3. TABULAÇÃO DAS RESPOSTAS	04
2.4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	05
3. RESULTADOS	08
3.1. RESULTADO GERAL DAS DIMENSÕES DO CLIMA	08
3.2. RESULTADOS DE CADA DIMENSÃO DO CLIMA	10
3.3. SATISFAÇÃO GERAL	17
3.4. FATORES DE SATISFAÇÃO E DE INSATISFAÇÃO	18
3.5. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE SERVIDORES LOTADOS NA SEDE E NAS ZONAS ELEITORAIS	20
3.6. ANÁLISE DA SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AOS DADOS SÓCIOS DEMOGRÁFICOS	22

1. INTRODUÇÃO

A gestão do clima organizacional se constitui numa ferramenta de gestão de pessoas que procura monitorar a percepção dos servidores sobre fatores que influenciam o bem-estar, a motivação e a saúde dos integrantes da organização, visando à intervenção sobre esses fatores, a fim de promover a constante melhoria do clima na instituição.

A pesquisa de clima organizacional é aplicada com periodicidade bienal no TRE/RN e se constitui na etapa de diagnóstico dentro do ciclo da gestão do clima organizacional, embasando a construção do *plano de melhoria do clima*, o qual é seguido pela *execução das ações* planejadas no plano e, finalizando, a avaliação através de *nova pesquisa de clima*.

Nela são analisados dados indicativos do grau de satisfação dos servidores em relação a dimensões ligadas à dinâmica da organização que interferem diretamente na configuração do clima organizacional no TRE/RN e que causam impacto na motivação e produtividade no trabalho.

A ação está vinculada ao Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral do RN 2016-2020, mais especificamente, através do objetivo estratégico **Melhoria da gestão e da governança de pessoas** e aos indicadores de apoio **IA28 e IA29** que tratam do índice de satisfação na pesquisa de clima organizacional. Vale ressaltar que a gestão do clima é crucial para uma implantação exitosa da estratégia definida para o Órgão no período, uma vez que as ações são realizadas pelas pessoas, ficando, portanto, o sucesso de toda ação dependente do bem-estar, da saúde e da motivação dos servidores para protagonizarem as mudanças trazidas no Plano e desempenharem com qualidade seus serviços.

2. METODOLOGIA

2.1. AMOSTRAGEM

A pesquisa foi realizada de 11 de agosto a 11 de setembro, contando com a participação de **171 servidores**, o que representa 30% da população. Foi calculada uma margem de erro de 7,0% e um Intervalo de Confiança de 25,1% até 39,1%.

A margem de erro expressa a quantidade de erro de amostragem aleatória em um resultado de uma pesquisa. Quanto maior a margem de erro, menos confiança temos que os resultados da pesquisa correspondam aos valores "verdadeiros", ou seja, aos valores para a população inteira.

Um intervalo de confiança é o intervalo estimado onde a proporção de um parâmetro de uma amostra tem uma dada probabilidade de ocorrer. Comumente define-se como o intervalo onde há 95% de probabilidade da proporção verdadeira da população inteira ocorrer. Dado que estas suposições são válidas, temos 95% de "chance" do intervalo conter o verdadeiro valor da proporção populacional. Em outras palavras, se produzirmos diversos intervalos de confiança provenientes de diferentes amostras independentes de mesmo tamanho, podemos esperar que aproximadamente 95% destes intervalos contenham o verdadeiro valor da proporção populacional.

No intervalo de confiança encontrado, pode-se afirmar que o valor de 30% da proporção da amostra está dentro do intervalo de 25,1% até 39,1% que seria necessário para a amostra ser representativa, dessa forma, a amostra com 30% da população representa o contingente de servidores da Justiça Eleitoral do RN. Portanto, a amostra no total foi representativa, mas seria necessária uma nova distribuição da amostra dentro dos setores amostrados, pois, de acordo com o valor representado pela margem de erro, pode-se afirmar que há aproximadamente 7% de erro da amostra setorial, o que significa que em algum setor a amostra não foi representativa.

A amostra também é representativa nas Zonas Eleitorais e na Sede, pois nas Zonas a proporção da amostra é de 31% e o intervalo de confiança está entre 25,17% e 39,03%, logo o valor real está contido no intervalo de confiança de 95%. Na Sede, a amostra é representativa, pois a proporção é de 29,5% e o intervalo de confiança está entre 25,26% e 38,95%, sendo assim o valor real da proporção da amostra está contido no intervalo de confiança. Portanto, temos que tanto a Sede como os cartórios estão sendo representados.

Pelo exposto, podemos extrair análises confiáveis para a amostra geral e para a comparação da percepção dos servidores da sede com os servidores das Zonas Eleitorais, mas não seriam válidas análises de grupos setorializados, por exemplo, de servidores por secretaria. Para a próxima pesquisa, será importante aumentar a participação dos servidores de modo a se obter representatividade por macro unidade de lotação (Ex.: SGP, SAO, SJ, Cartórios da capital, etc.)

2.2. INSTRUMENTO DA PESQUISA

O instrumento de pesquisa de clima organizacional (ANEXO) foi definido pela SGP/TRE-RN a partir do modelo utilizado pelo TSE. Constitui-se num questionário com 66 itens a serem respondidos através de marcação em escala tipo *likert* de 6 pontos, sendo 3 pontos favoráveis e 3 pontos desfavoráveis. Os itens foram apresentados no questionário na forma de sentenças afirmativas para as quais o servidor respondente demonstrou sua percepção, indicando seu grau de concordância ou discordância com cada uma delas. Havia ainda a opção pela alternativa "Não tenho opinião formada".

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo em grande parte	Discordo mais do que concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo em grande parte	Concordo totalmente	Não tenho opinião formada

No questionário, foram incluídas outras duas questões:

- Indique os 3 (três) principais fatores que geram mais satisfação no seu trabalho dentre os listados na relação abaixo.
- Indique os 3 (três) principais fatores que geram mais Insatisfação no seu trabalho dentre os listados na relação abaixo.

Vale informar que os fatores listados como opções nestas duas questões foram extraídos dos resultados da pesquisa de clima organizacional anterior (2013), na qual estas questões eram abertas e tiveram as respostas espontâneas dos servidores categorizadas e contabilizadas. Com isso, foram obtidos fatores que refletem à realidade desta instituição.

2.3. TABULAÇÃO DAS RESPOSTAS

A pesquisa foi aplicada por intermédio da ferramenta *limesurvey*. Os dados coletados por meio do questionário eletrônico foram exportados para um arquivo em Excel e recodificados numericamente para realização de tratamento estatístico.

Foi verificado o número de marcações na alternativa “Não tenho opinião formada”, sendo apresentados no quadro seguinte os itens que tiveram abstenções superiores a 10% da quantidade de pessoas participante da amostra (171).

Itens com maior número de marcações

	Item	Abstenções
28	A ginástica laboral traz benefícios para a saúde do servidor do TRE/RN	43
29	O TRE/RN é um órgão com responsabilidade socioambiental	32
26	Estou satisfeito com o atendimento dos serviços de saúde oferecidos no Tribunal	29
27	O TRE-RN realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	26
61	Pretendo permanecer no TRE-RN, porém em outra Unidade.	25
62	Pretendo concorrer a outro cargo público	25
63	Pretendo ser removido ou requisitado para outro órgão público	20
50	As mudanças que ocorrem na organização são previamente planejadas	19

Um número elevado de opinião não formada em algum item pode indicar desconhecimento sobre o assunto indagado, falta de clareza do item, receio de se manifestar sobre determinado ponto, etc. As abstenções nos itens 28, 29, 26 e 27, provavelmente refletem a falta de contato direto destes servidores com as ações que envolvem os enunciados destes itens. No caso dos itens 61, 62 e 63, é possível que se trate mais da falta de controle do servidor sobre a realização das citadas pretensões, de julgar que não se aplica ou de uma questão de indecisão dele. Por sua vez, as abstenções no item 50 devem estar relacionadas apenas à preferência pessoal de alguns por não opinar sem ter certeza da afirmação descrita.

Considerando que os itens do inventário se agrupam em dez dimensões, por meio das quais o clima organizacional é compreendido, calculou-se inicialmente a média dos valores atribuídos a cada item. A partir delas, foram calculadas as médias de cada dimensão.

Foram realizadas estatísticas de frequência, obtendo, em cada item, a quantidade de respostas por ponto da escala. Os percentuais de respostas satisfatórias e insatisfatórias nas dimensões foram obtidos através da média dos percentuais de respostas satisfatórias e insatisfatórias em cada item integrante da respectiva dimensão, conforme ilustrado a seguir:

Questão: 1.Gosto do trabalho que realizo	Discordo totalmente	Discordo em grande parte	Discordo mais do que concordo	Concordo mais do que discordo	Concordo em grande parte	Concordo totalmente
Quantidade de respostas	2	5	8	24	67	65
% de respostas	1,2%	2,9%	4,7%	14,0%	39,2%	38,0%
Respostas Insatisfatórias = 8,8%			Respostas Satisfatórias = 91,2%			

Os percentuais de satisfação e as médias contribuem de modo complementar para compreensão dos resultados. Pode-se afirmar que a primeira medida, ilustrada acima, representa a quantidade de pessoas concentrada no lado positivo (satisfatório) ou negativo (insatisfatório) da escala. Por sua vez, as médias permitem uma comparação mais direta entre os itens e as dimensões, porém, estão sujeitas a sofrerem grande influência dos valores extremos da série.

Para cômputo do índice de satisfação geral com o clima organizacional, foi calculada média ponderada dos percentuais de respostas satisfatórias nas dimensões, utilizando como pesos o número de itens de cada dimensão.

Posteriormente foram realizados cruzamentos dos dados e verificada a satisfação nas dimensões conforme algumas segmentações demográficas: idade, tempo de serviço, lotação (sede e zona eleitoral) e ocupação de função gerencial.

Foram marcadas como pontos fortes as dimensões que receberam percentuais de satisfação a partir de 85% e como pontos fracos, as dimensões avaliadas com percentuais de insatisfação a partir de 35%. Esse mesmo parâmetro percentual foi aplicado no julgamento dos itens. Cumpre esclarecer que, tratando-se de clima organizacional, percentuais de 60% de satisfação não representam ótimos resultados. Apesar de superior a 50%, 40% de insatisfação já correspondem a uma quantidade relevante de pessoas com sentimentos e atitudes negativas em relação ao trabalho.

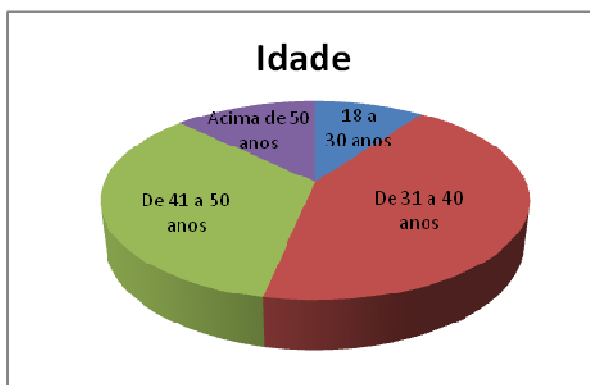
Para as duas questões sobre fatores que geram mais satisfação e insatisfação, um levantamento de frequência simples gerou o ranqueamento dos fatores mais importantes.

2.4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Em relação ao perfil geral da amostra, a idade predominante situa-se entre 31 e 40 anos de idade (43%), em sua maioria composta por homens (55%). Cerca de metade dos participantes é lotada em cartórios (54%) e a outra parte, nas diversas unidades da Secretaria. O tempo de serviço de 5 a 10 anos (48%) foi o mais evidente e, se acrescentados os que possuem tempo de serviço inferior a esse grupo, têm-se o montante de 72,5% da amostra. Os técnicos e os analistas do quadro totalizam 85%. Por fim, 48%, metade, desempenha função gerencial.

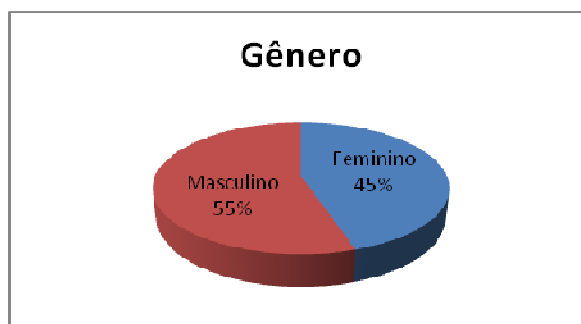
2.4.1 - IDADE

Idade	%
De 18 a 30 anos	9,9%
De 31 a 40 anos	43,3%
De 41 a 50 anos	33,9%
Acima de 50 anos	12,9%



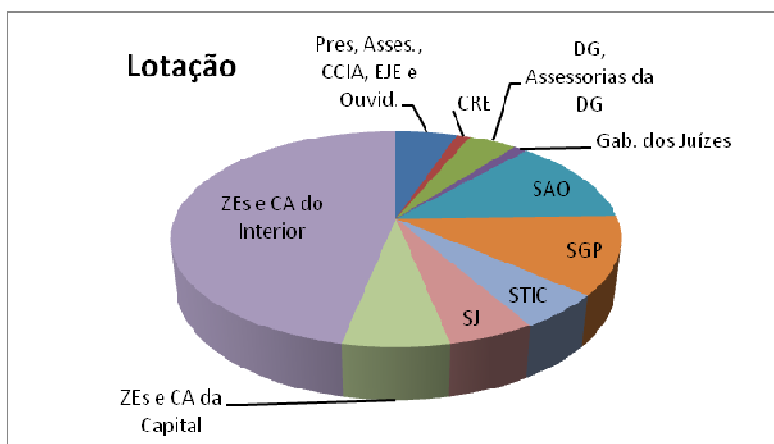
2.4.2 - GÊNERO

Gênero	%
Feminino	45%
Masculino	55%



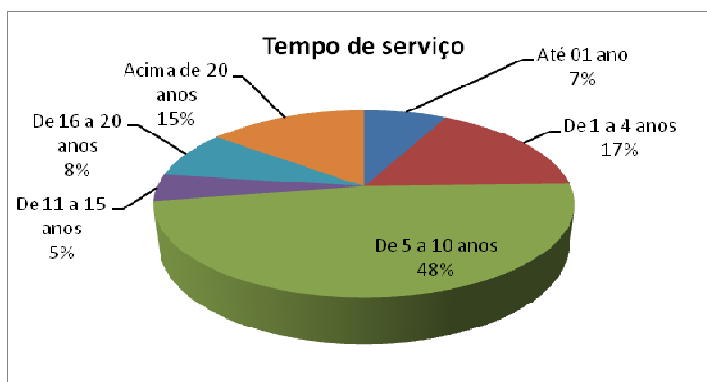
2.4.3 - LOTAÇÃO

Lotação	%
Pres, Asses., CCIA, EJE e Ouv	5,3%
CRE	1,2%
DG, Assessorias da DG	4,1%
Gab dos Juízes	1,2%
SAO	12,9%
SGP	11,7%
STI	5,3%
SJ	5,3%
ZEs e CA da Capital	6,4%
ZEs e CA do Interior	46,8%



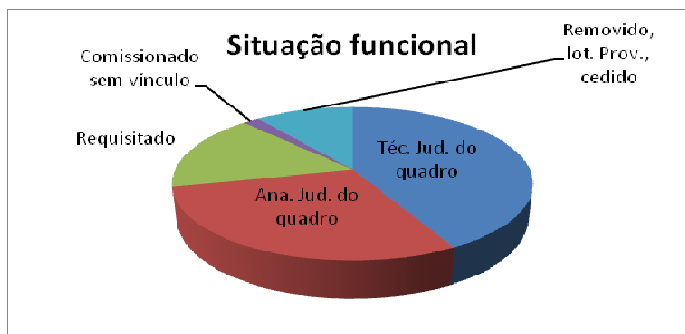
2.4.4 – TEMPO DE SERVIÇO

Tempo de serviço	%
Até 01 ano	7,6%
De 1 a 4 anos	17,0%
De 5 a 10 anos	48,0%
De 11 a 15 anos	4,7%
De 16 a 20 anos	8,2%
Acima de 20 anos	14,6%



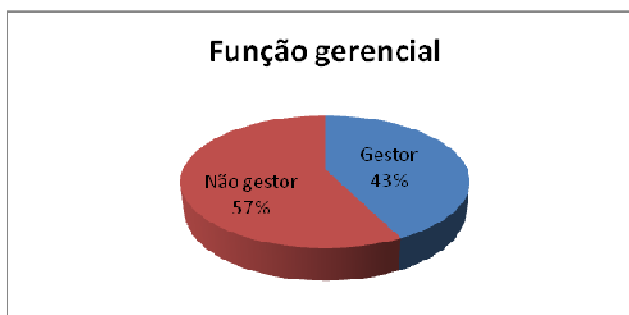
2.4.5 – SITUAÇÃO FUNCIONAL

Vínculo	%
Téc. Jud. do quadro	42,1%
Ana. Jud. do quadro	29,2%
Requisitado	16,4%
Comissionado sem vínculo	1,8%
Removido, lot. Prov., cedido	10,5%



2.4.6 – FUNÇÃO GERENCIAL

Função Gerencial	%
Gestor	42,7%
Não gestor	57,3%



3. RESULTADOS

3.1. RESULTADO GERAL DAS DIMENSÕES DO CLIMA

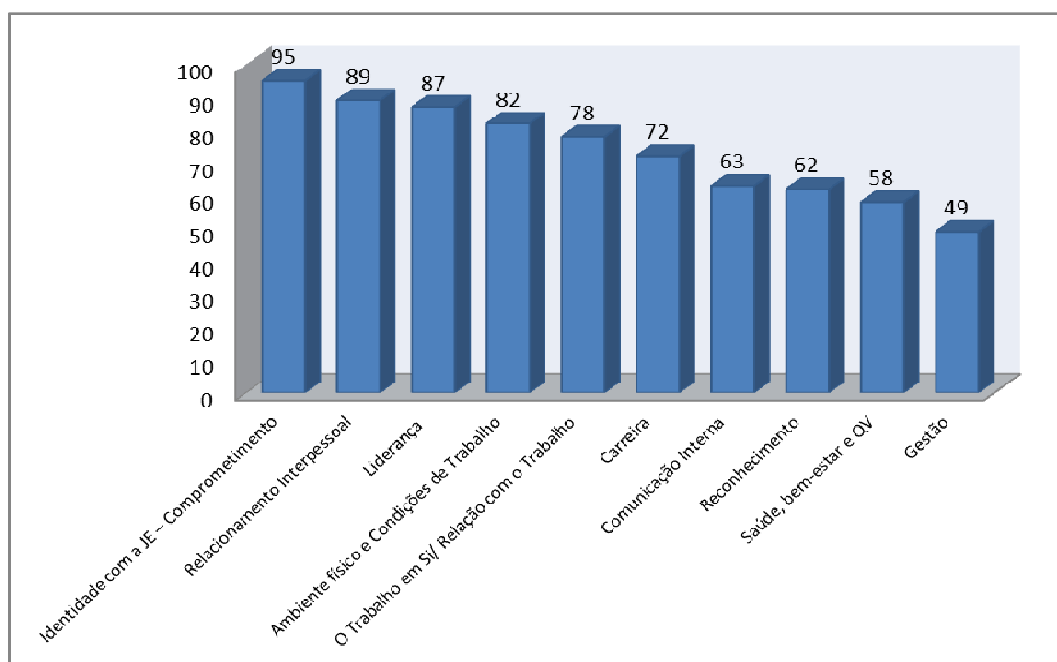
Percentual de respostas satisfatórias e insatisfatórias por dimensão

DIMENSÃO	SATISFAÇÃO (%)	INSATISFAÇÃO (%)
Identidade com a JE – Comprometimento	95	5
Relacionamento Interpessoal	89	11
Liderança	87	13
Ambiente físico e Condições de Trabalho	82	18
O Trabalho em Si/ Relação com o Trabalho	78	22
Carreira	72	28
Comunicação Interna	63	37
Reconhecimento	62	38
Saúde, bem-estar e QV	58	42
Gestão	49	51
Média geral ponderada	75	25

Verde: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos

Percentual de respostas satisfatórias por dimensão



Os resultados das dimensões do clima organizacional mostram avaliação muito favorável principalmente na **identidade com a Justiça eleitoral**, no **relacionamento interpessoal** e na **liderança**.

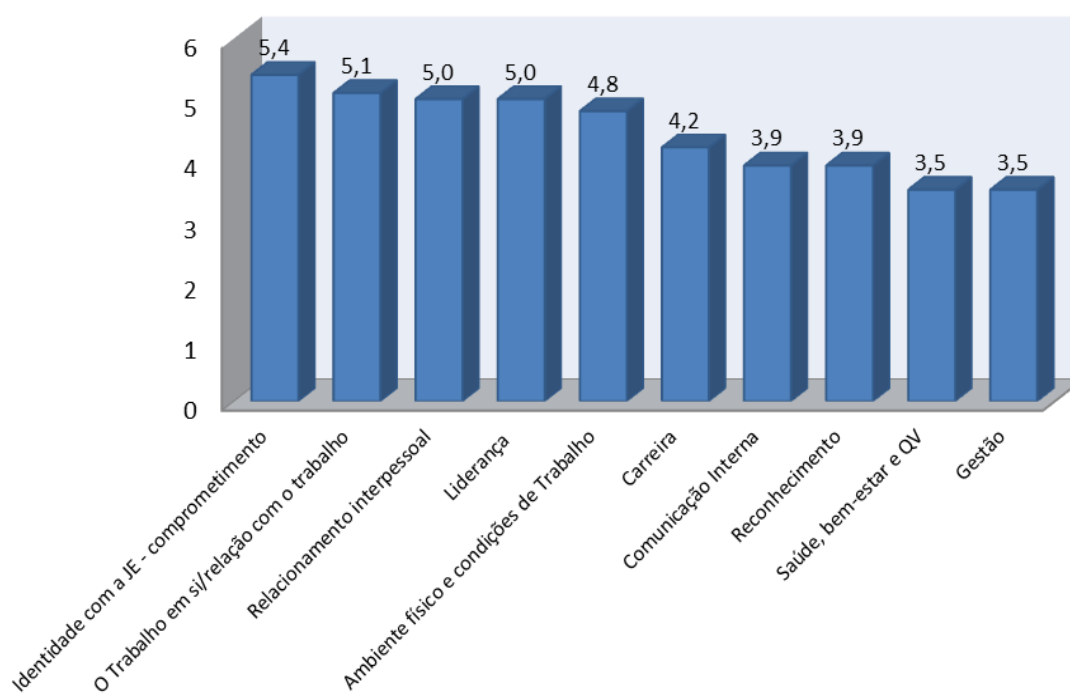
No entanto, apresentam-se críticas as avaliações ligadas à **comunicação interna**, ao **reconhecimento**, à **saúde, bem-estar e QV** e à dimensão **gestão**.

Comparando com o quadro geral das médias, apresentado a seguir, a dimensão “o trabalho em si/relação com o trabalho” obtém a segunda maior média, sendo esta a única dimensão que altera a ordem em relação ao quadro de percentual de satisfação.

Média dos itens por dimensão

DIMENSÃO	MÉDIA*
Identidade com a JE – Comprometimento	5,4
O Trabalho em Si/ Relação com o Trabalho	5,1
Relacionamento Interpessoal	5,0
Liderança	5,0
Ambiente físico e Condições de Trabalho	4,8
Carreira	4,2
Comunicação Interna	3,9
Reconhecimento	3,9
Saúde, bem-estar e QV	3,5
Gestão	3,5
Média geral ponderada	4,5

*Média aritmética; escala de 1 a 6.



3.2. RESULTADOS DE CADA DIMENSÃO DO CLIMA

Dimensão 1: O Trabalho em Si/ Relação com o Trabalho

Avaliando os resultados desta dimensão, pode-se afirmar que, excetuando-se o item 5, todos os itens válidos apresentam elevados percentuais de satisfação. O item 5 é responsável por baixar a média geral de satisfação na dimensão com 18% o que requer maior investigação acerca do que ele está sinalizando quanto à relação entre o trabalho demandado e o potencial disponível dos servidores. Entretanto, nessa análise, é pertinente observar conjuntamente o resultado favorável do item 2 como contraponto.

Algumas observações sobre o tratamento de alguns itens desta dimensão: No item 5, foram consideradas respostas satisfatórias aquelas compreendidas na faixa central da escala (3 e 4) e insatisfatórios as demais faixas extremas (1-2 e 5-6). Tal procedimento visou à preservação da premissa de que o potencial de trabalho do servidor deve estar próximo do que lhe é demandado. Nesse sentido, também se optou por excluir a média resultante do item 5 (5,1), do cálculo da média geral dos itens da dimensão, deixando-o apenas na contagem da média de percentuais. A análise conjunta dos resultados apresentados pelos itens sobre carga de trabalho (itens de 6 a 8), mostrou ser mais apropriado excluir os itens 7 e 8 do cômputo da média da dimensão e tomar como balizador para o tópico apenas o item 6.

Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

Questão		Satisfatório	Insatisfatório	Média*
1	Gosto do trabalho que realizo	91%	9%	5,0
2	O trabalho que faço permite o uso de meus conhecimentos e habilidades	87%	13%	4,8
3	Vejo sentido nas atividades que faço	91%	9%	5,0
4	O trabalho que realizo contribui para alcance dos resultados do Tribunal	98%	2%	5,5
5	Acredito possuir potencial de trabalho maior do que o exigido pelo trabalho no Tribunal***	18%	82%	5,1
6	Minha carga de trabalho é adequada (nem excessiva nem reduzida)	85%	15%	5,0
7	Minha carga de trabalho é reduzida**	8%	92%	1,6
8	Minha carga de trabalho é excessiva**	28%	72%	2,6
Média Geral da Dimensão		78%	22%	5,1

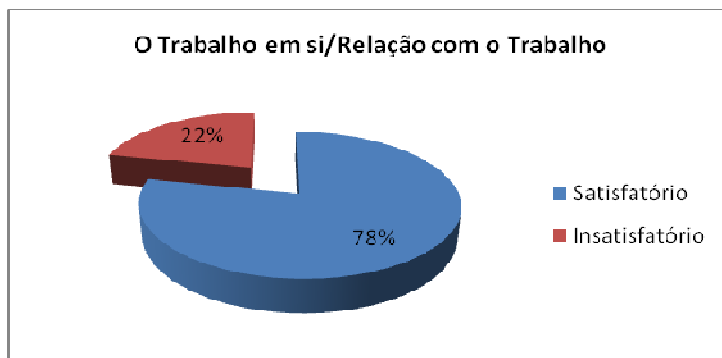
*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

**Itens excluídos da média geral de percentuais

Vermelho: pontos fracos

***Item excluído da média geral de itens



Dimensão 2: Ambiente físico e condições de trabalho

O ambiente físico e as condições de trabalho aparece com boa avaliação geral, valendo registrar que dos três itens, o de “instalações físicas” recebeu avaliação inferior aos outros.

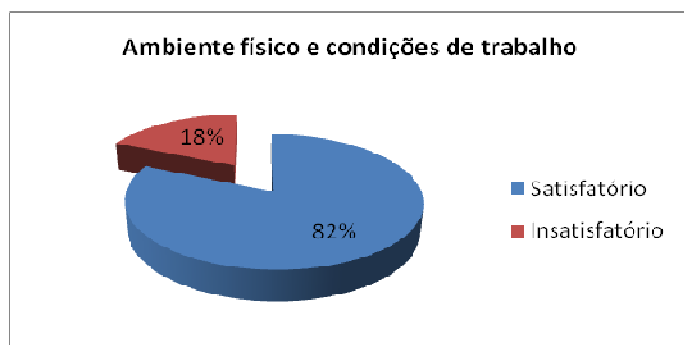
Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

Questão		Satisfatório	Insatisfatório	Média*
9	Disponho dos recursos materiais adequados para realização do meu trabalho	91%	9%	5,2
10	As instalações físicas são adequadas para a realização do meu trabalho	73%	27%	4,5
11	Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para realização do trabalho	81%	19%	4,7
Média Geral da Dimensão		82%	18%	4,8

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos



Dimensão 3: Comunicação interna

A comunicação interna apresenta alto percentual de insatisfação. Os itens de 14 a 17 possuem avaliação negativa considerável, mostrando-se como pontos muito problemáticos. Já a “confiança nas informações veiculadas pelo TRE-RN” é bem avaliada.

Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

Questão		Satisfatório	Insatisfatório	Média*
12	No TRE-RN existem canais efetivos de comunicação interna	73%	27%	4,3
13	Confio nas informações veiculadas internamente pelo TRE-RN	85%	15%	4,7
14	Sou informado previamente sobre quaisquer decisões que venham a afetar o meu trabalho	55%	45%	3,7
15	Os assuntos importantes e as mudanças que ocorrem no TRE-RN são comunicados e esclarecidos aos servidores pelos órgãos oficiais	58%	42%	3,7
16	Tenho conhecimento das principais ações desenvolvidas pelas unidades do TRE/RN	54%	46%	3,6
17	A comunicação entre as unidades é eficiente	53%	47%	3,6
Média Geral da Dimensão		63%	37%	3,9

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos



Dimensão 4: Reconhecimento

A dimensão Reconhecimento foi uma das que apresentou percentual mais baixo de satisfação. As maiores preocupações devem ficar em torno dos itens “as designações para exercer funções estão relacionadas ao bom desempenho” e “tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-RN” os quais apresentaram índices de insatisfação críticos. Também são preocupantes os itens “sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho”, “sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho” e “recebo oportunidades e desafios que valorizam a minha atuação”. Em direção contrária, tem-se uma boa avaliação para “minha chefia e colegas reconhecem que desenvolvo um bom trabalho”.

Esse resultado sugere que o servidor sente receber algum reconhecimento pelos que estão próximos, na própria equipe, entretanto é considerado precário o reconhecimento institucional.

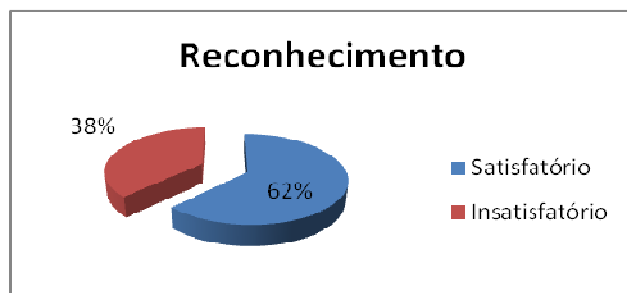
Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

	Questão	Satisfatório	Insatisfatório	Média*
18	Tenho oportunidades de crescimento profissional no TRE-RN	39%	61%	3,1
19	Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho	64%	36%	3,9
20	Sou tratado de forma justa, de acordo com a conduta que apresento	77%	23%	4,3
21	Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho	66%	35%	4,0
22	Recebo oportunidades e desafios no trabalho que valorizam a minha atuação	60%	40%	3,9
23	No TRE/RN, as designações para exercer as funções de chefia, assessoramento ou assistência estão relacionadas ao bom desempenho	31%	69%	2,8
24	Minha chefia e colegas reconhecem que desenvolvo um bom trabalho	89%	11%	4,9
25	Minha unidade é reconhecida e valorizada pelo trabalho que desenvolve	74%	26%	4,2
	Média Geral da Dimensão	62%	38%	3,9

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos



Dimensão 5: Saúde, bem-estar e qualidade de vida

Esta dimensão mostra uma avaliação desfavorável, apresentando índices críticos elevadíssimos nos itens 31 e 32, sendo acompanhados pelos itens de número 27,29 e 30. O item 28 foi inserido na pesquisa apenas para fins de consulta aos servidores, não sendo contabilizado no resultado da dimensão.

Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

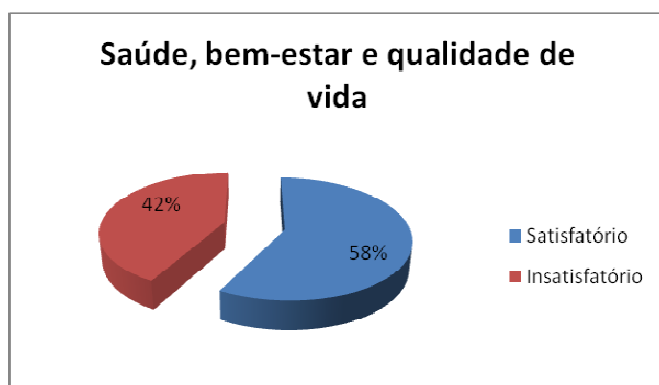
	Questão	Satisfatório	Insatisfatório	Média*
26	Estou satisfeito com o atendimento dos serviços de saúde do TRE	73%	27%	4,1
27	O TRE/RN realiza ações de prevenção de doenças do trabalho e promoção de saúde	61%	39%	3,8
28	A ginástica laboral traz benefícios para a saúde do servidor do TRE/RN**	81%	19%	4,7
29	O TRE/RN é um órgão com responsabilidade socioambiental	60%	40%	3,7
30	O meu nível de estresse tem prejudicado o meu desempenho no trabalho	61%	39%	3,0
31	Acredito que o bem-estar e a satisfação dos servidores é uma preocupação desta organização	47%	53%	3,3
32	Estou satisfeito com a atuação do Tribunal em prol da qualidade de vida e saúde no trabalho	44%	56%	3,1
	Média Geral da Dimensão	58%	42%	3,5

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

**Item excluído da média geral

Vermelho: pontos fracos



Dimensão 6: Relacionamento interpessoal

O relacionamento interpessoal, tomado aqui através dos itens elencados para a dimensão, mostra-se muito satisfatório. No entanto, quando é perguntado sobre a cooperação entre as unidades, o resultado baixa, se diferenciando dos demais itens.

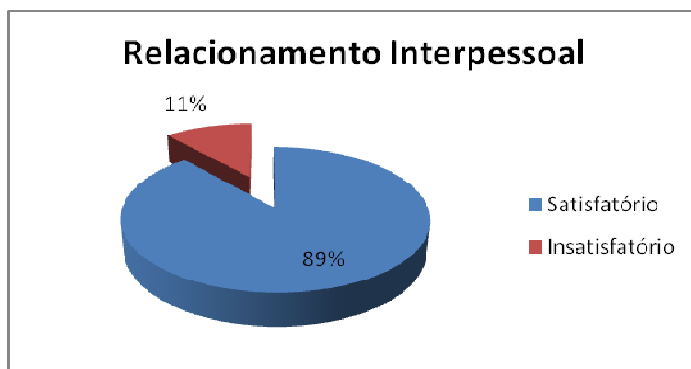
Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

	Questão	Satisfatório	Insatisfatório	Média*
33	Na minha unidade há liberdade para expressar minhas opiniões, ideias e críticas	94%	6%	5,4
34	Na minha unidade existe cooperação para o alcance dos resultados	95%	5%	5,3
35	Confio nas pessoas com as quais trabalho	95%	5%	5,3
36	Existe cooperação entre as diversas unidades do TRE-RN	66%	34%	4,0
37	Sinto-me bem integrado às diversas equipes de trabalho que compõem a minha unidade	90%	10%	5,0
38	Relaciono-me satisfatoriamente com os colegas das demais unidades do Tribunal	94%	6%	5,1
39	Quando preciso de outras áreas do Tribunal, sou atendido com atenção e presteza	87%	14%	4,6
	Média Geral da Dimensão	89%	11%	5,0

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos



Dimensão 7: Liderança

A dimensão *Liderança* foi bem avaliada. Vale registrar que todas as questões correspondem a uma avaliação do subordinado em relação à sua chefia imediata.

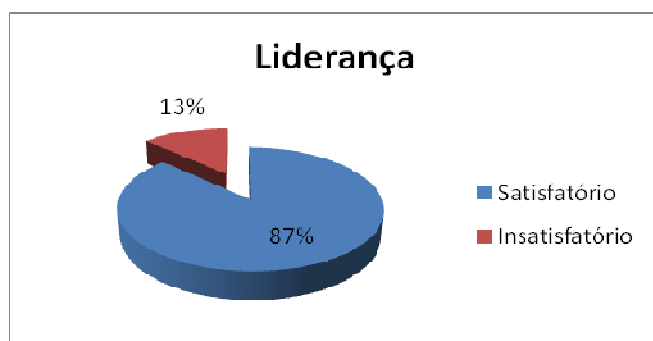
Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

Questão		Satisfatório	Insatisfatório	Média*
40	Minha chefia me estimula a buscar continuamente o meu aprimoramento profissional (participação em cursos, projetos, visitas técnicas, etc.)	81%	19%	4,6
41	Minha chefia está preparada para lidar com os conflitos que, porventura, venham a surgir na equipe	83%	17%	4,8
42	Minha chefia atua como facilitadora dos trabalhos da equipe	84%	16%	4,9
43	Minha chefia dá autonomia para realização do meu trabalho	92%	8%	5,3
44	Há transparência nas decisões tomadas pela minha chefia	90%	10%	5,2
45	Sinto-me respeitado(a) pela minha chefia	94%	7%	5,5
46	Minha chefia delega responsabilidades conforme as competências dos membros da equipe	92%	8%	5,3
47	Minha chefia me estimula a aplicar no trabalho novos conhecimentos e novas práticas	88%	12%	5,0
48	Minha chefia tem capacidade de orientar a equipe, esclarecer dúvidas e ajudar quando necessário	89%	11%	5,2
49	Recebo, com frequência, da minha chefia, informações sobre como estou desempenhando minhas atividades, seja reconhecendo os acertos ou sugerindo correções de possíveis erros	80%	20%	4,6
Média Geral da Dimensão		87%	13%	5,0

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos



Dimensão 8: Gestão

Os pontos avaliados, os quais tratam sobre melhoria de processos, de rotinas, de planejamento de mudanças e de capacitação de servidores mostram altos índices de insatisfação. É válido esclarecer que a dimensão aqui denominada de *Gestão* traz tão somente alguns tópicos considerados relevantes, sem a pretensão de abarcar a diversidade de aspectos contidos na gestão de uma instituição.

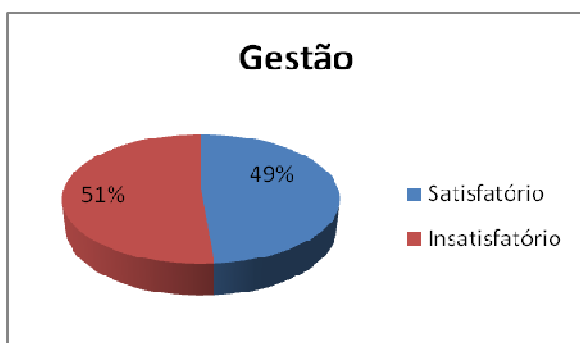
Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

Questão	Satisfatório	Insatisfatório	Média*
50 As mudanças que ocorrem na organização são previamente planejadas	45%	55%	3,4
51 Os servidores são incentivados a introduzir melhorias nos processos de trabalho	53%	47%	3,5
52 O Tribunal investe na capacitação dos servidores	51%	49%	3,5
53 Há constante melhoria das rotinas de trabalho no Tribunal	46%	54%	3,4
Média Geral da Dimensão	49%	51%	3,5

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos

**Dimensão 9: Identidade com a Justiça Eleitoral - Comprometimento**

Os itens desta dimensão tiveram avaliação altíssima, os quais tratam do vínculo do servidor com a instituição.

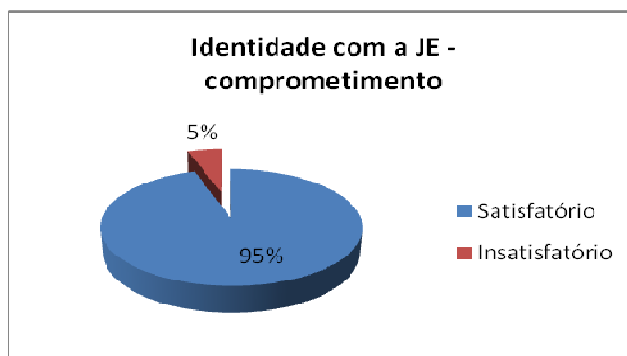
Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

Questão	Satisfatório	Insatisfatório	Média*
54 Tenho orgulho de trabalhar no TRE-RN	92%	8%	5,2
55 Atuo com dedicação e empenho nas atividades que exerço no Tribunal	99%	1%	5,6
56 Preservo a imagem da Justiça Eleitoral	99%	1%	5,7
57 Eu sinto que faço parte desta organização	87%	13%	5,0
58 A minha unidade atende com prontidão às solicitações dos seus clientes	99%	1%	5,6
59 Tenho curiosidade em aprender cada vez mais a respeito do meu trabalho	94%	7%	5,4
Média Geral da Dimensão	95%	5%	5,4

*Escala de 1 a 6

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos



Dimensão 10: Carreira

Nesta dimensão é verificado o desejo do servidor permanecer ou não onde se encontra, seja em relação à unidade, órgão ou esfera pública. De certo modo, está sendo investigada a retenção de pessoal. Os resultados merecem atenção ao indicar que um pouco mais da metade dos respondentes pretendem disputar outro cargo público. Além disso, 32% dos respondentes pretendem ir para outra unidade e esse mesmo percentual de servidores não pretende se aposentar no TRE/RN.

Estão sendo consideradas satisfatórias as respostas que representam o intento do servidor em permanecer onde se encontra. Por essa mesma razão, as médias aritméticas dos itens 61 a 64 estão invertidas em relação à escala de 1 a 6.

Percentual de respostas satisfatórias e média por questão

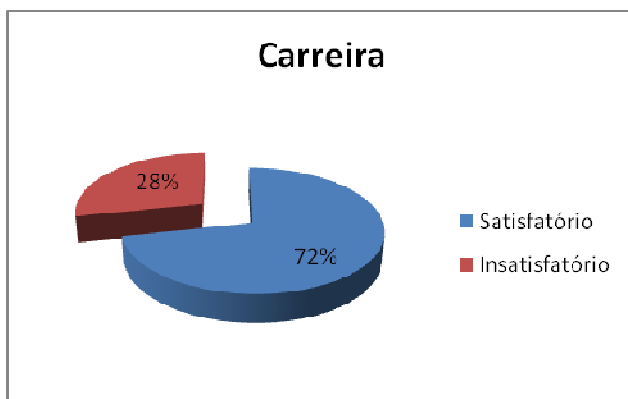
Questão	Satisfatório	Insatisfatório	Média*	Média*
60 Pretendo seguir carreira no TRE-RN até a aposentadoria	68%	32%	4,2	4,2
61 Pretendo permanecer no TRE-RN, porém em outra Unidade	69%	32%	2,8	3,2**
62 Pretendo concorrer a outro cargo público	47%	53%	3,7	2,3**
63 Pretendo ser removido ou requisitado para outro órgão público	85%	15%	2,0	4,0**
64 Caso surja uma boa oportunidade, irei para a iniciativa privada	85%	16%	2,0	4,0**
65 Pretendo continuar trabalhando no TRE/RN nos próximos cinco anos	77%	23%	4,6	4,6
Média Geral da Dimensão	72%	28%		4,2

*Escala de 1 a 6

**Médias invertidas

Azul: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos



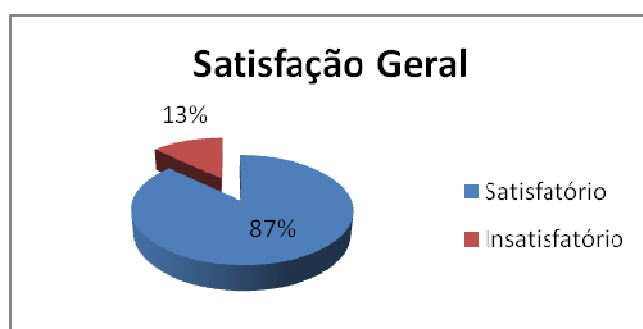
3.3. SATISFAÇÃO GERAL

O item que questiona especificamente sobre a satisfação geral do servidor com seu trabalho no TRE/RN apresenta alto grau de satisfação, como apontado em anos anteriores.

Percentual de respostas satisfatórias e média na questão

Questão		Satisfatório	Insatisfatório	Média*
66	De forma geral, estou satisfeito(a) em trabalhar no TRE-RN	87%	13%	4,7%

*Escala de 1 a 6



O índice de satisfação geral com o clima organizacional no TRE/RN está apresentado no quadro da página 8 (*percentual de respostas satisfatórias e insatisfatórias por dimensão*), no valor de **75%**. Ele foi obtido a partir da média ponderada dos percentuais de satisfação de cada dimensão, utilizando a quantidade de itens de cada uma delas como peso. Esse procedimento oferece maior veracidade ao resultado e se mostra mais adequado do que se nortear apenas pelo item 66, acima descrito.

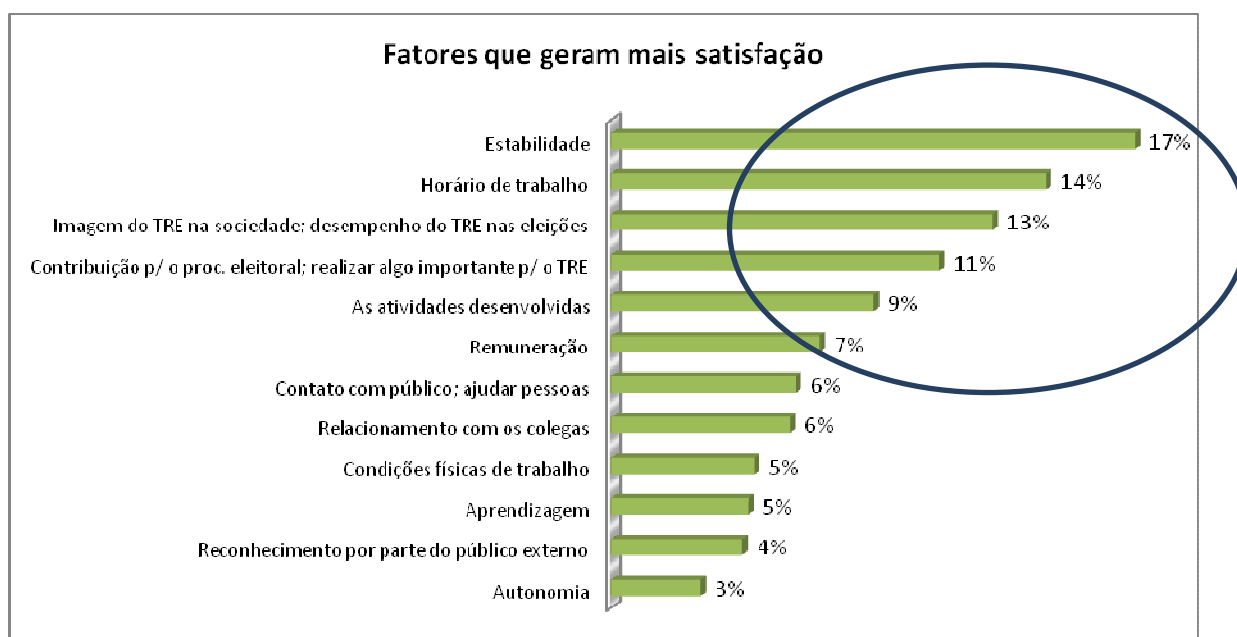
3.4. FATORES DE SATISFAÇÃO E DE INSATISFAÇÃO

Foi solicitado aos participantes que escolhessem, dentre várias opções, três fatores que mais promovem a satisfação no trabalho deles e três fatores que mais provocam insatisfação. A relação de fatores foi formada a partir das respostas obtidas na pesquisa de clima organizacional anterior (2013), na questão correspondente a esta, tendo sido do tipo aberta naquela ocasião. Os resultados dos itens mais votados revelam fatores que impulsionam fortemente a motivação dos pesquisados, assim como fatores que reduzem significativamente essa motivação.

Questão 1) Indique os 3 (três) principais fatores que geram mais satisfação no seu trabalho dentre os listados na relação abaixo.

FATORES	QUANT	%
Estabilidade	88	17%
Horário de trabalho	73	14%
A imagem do TRE na sociedade; desempenho do TRE nas eleições	64	13%
Contribuição para o processo eleitoral; realizar algo importante para o TRE	55	11%
As atividades desenvolvidas	44	9%
Remuneração	35	7%
Relacionamento com os colegas	30	6%
Contato com público; ajudar pessoas	31	6%
Aprendizagem	23	5%
Condições físicas de trabalho	24	5%
Reconhecimento por parte do público externo	22	4%
Autonomia	15	3%
TOTAL	504	100%

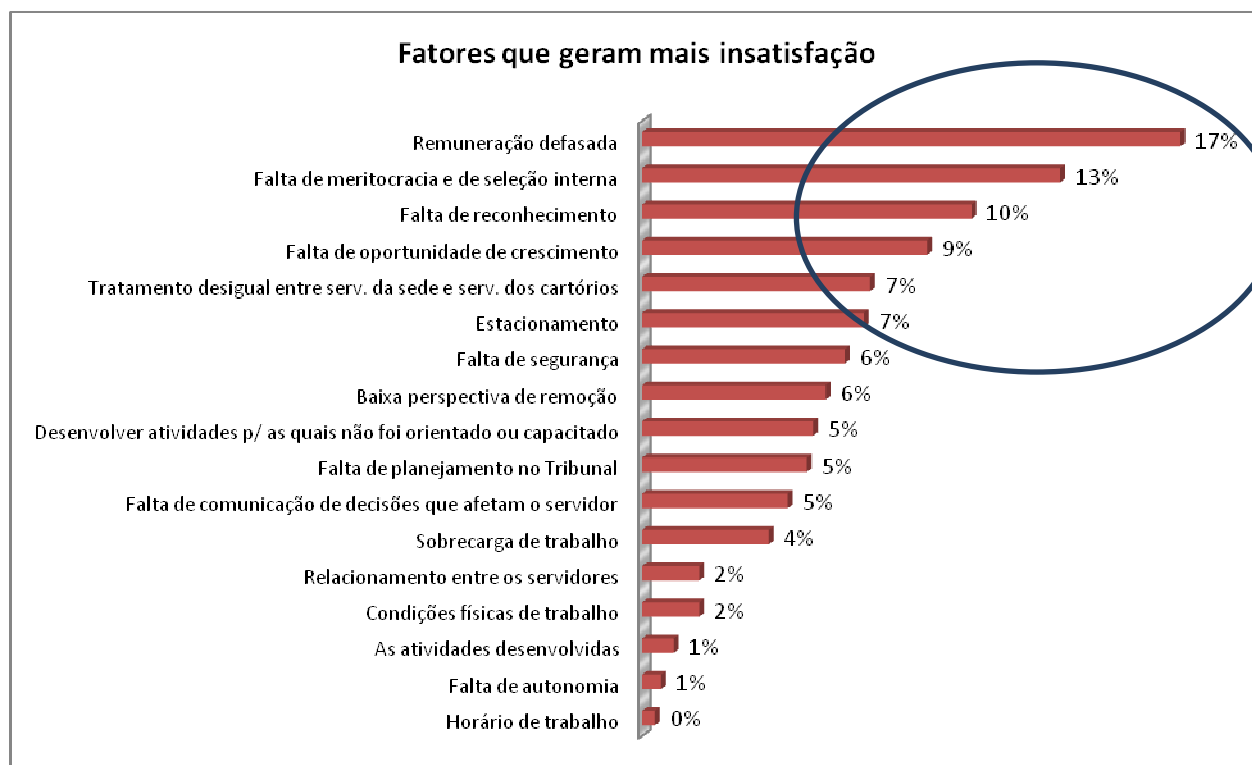
Os quatro fatores mais votados respondem juntos por 55% das respostas dadas e os seis mais votados correspondem a 71%.



Questão 2) Indique os 3 (três) principais fatores que geram mais Insatisfação no seu trabalho dentre os listados na relação abaixo.

FATORES	QUANT	%
Remuneração defasada	85	17%
Falta de meritocracia e de seleção interna	66	13%
Falta de reconhecimento	52	10%
Falta de oportunidade de crescimento	45	9%
Estacionamento	35	7%
Tratamento desigual entre servidores da sede e servidores dos cartórios	36	7%
Baixa perspectiva de remoção	29	6%
Falta de segurança	32	6%
Falta de comunicação de decisões que afetam o servidor	23	5%
Falta de planejamento no Tribunal	26	5%
Desenvolver atividades para as quais não foi orientado ou capacitado	27	5%
Sobrecarga de trabalho	20	4%
Condições físicas de trabalho	9	2%
Relacionamento entre os servidores	9	2%
Falta de autonomia	3	1%
As atividades desenvolvidas	5	1%
Horário de trabalho	2	0%
TOTAL	504	100%

Os quatro fatores mais votados respondem juntos por 49% das respostas dadas e os seis mais votados correspondem a 63%.



3.5. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE SERVIDORES LOTADOS NA SEDE E NAS ZONAS ELEITORAIS

Na sequência, são apresentados resultados comparativos entre as percepções dos servidores lotados na sede e os servidores lotados nas zonas eleitorais. No geral, em relação aos percentuais de satisfação, as respostas dos dois grupos mostram-se alinhadas, ressaltando que a satisfação na sede é mais baixa do que nos cartórios eleitorais. As dimensões que apresentam maiores diferenças são “comunicação interna” e “gestão”.

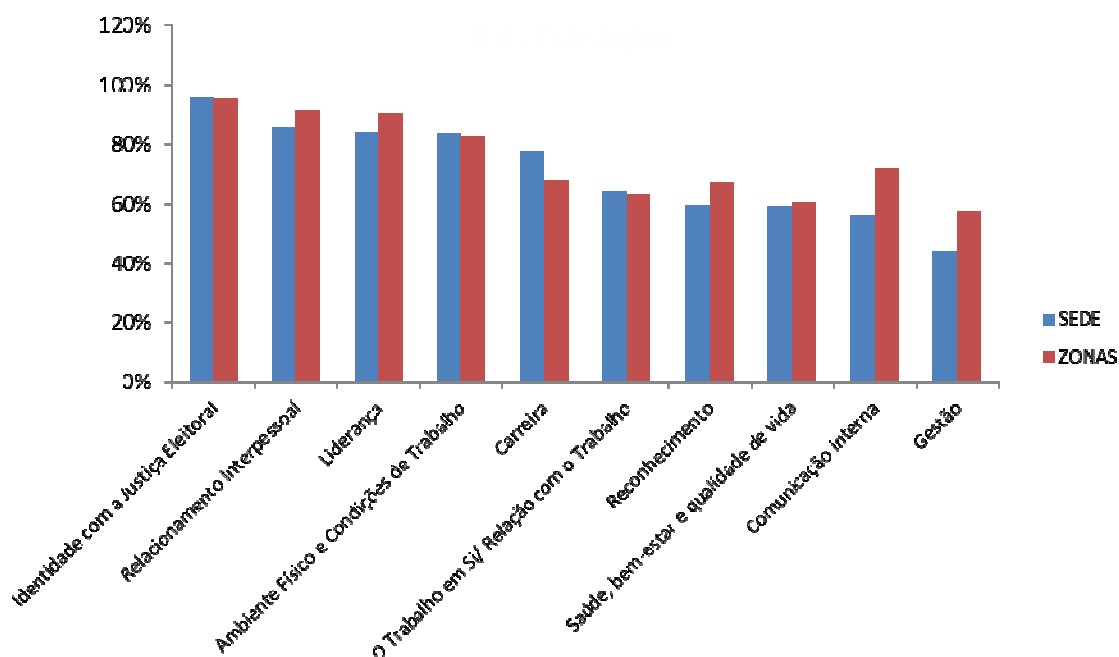
Percentual de respostas satisfatórias e insatisfatórias por dimensão na sede e nas zonas eleitorais

DIMENSÃO	SEDE		ZONAS ELEITORAIS	
	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO	INSATISFAÇÃO
Identidade com a JE – Comprometimento	96%	4%	95%	5%
Relacionamento Interpessoal	86%	14%	92%	8%
Liderança	84%	16%	91%	9%
Ambiente físico e Condições de Trabalho	84%	17%	83%	17%
O Trabalho em Si/ Relação com o Trabalho	78%	23%	68%	32%
Carreira	64%	36%	63%	37%
Comunicação Interna	60%	41%	67%	33%
Reconhecimento	59%	41%	61%	39%
Saúde, bem-estar e QV	56%	44%	72%	28%
Gestão	44%	56%	58%	42%
Média geral ponderada	72%	28%	76%	24%

Verde: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos

Percentuais de satisfação nas dimensões do clima por lotação sede e zonas eleitorais



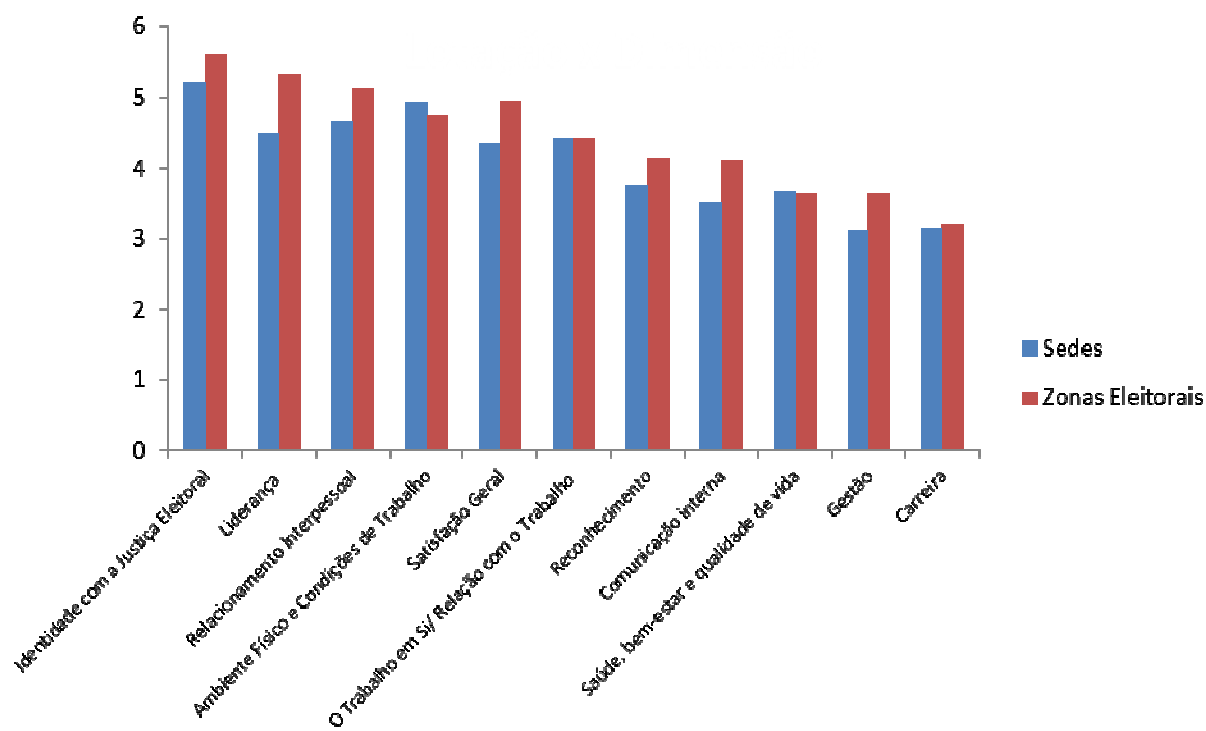
Em relação à média,

Média dos itens por dimensão na sede e nas zonas eleitorais

DIMENSÃO	MÉDIA*	
	SEDE	ZEs
Identidade com a JE – Comprometimento	5,2	5,6
Ambiente físico e Condições de Trabalho	4,9	4,8
Relacionamento Interpessoal	4,7	5,1
Liderança	4,5	5,3
O Trabalho em Si/ Relação com o Trabalho	4,4	4,4
Reconhecimento	3,8	4,1
Saúde, bem-estar e QV	3,7	3,7
Comunicação Interna	3,5	4,1
Carreira	3,2	3,2
Gestão	3,1	3,7
Média geral ponderada	4,1	4,5

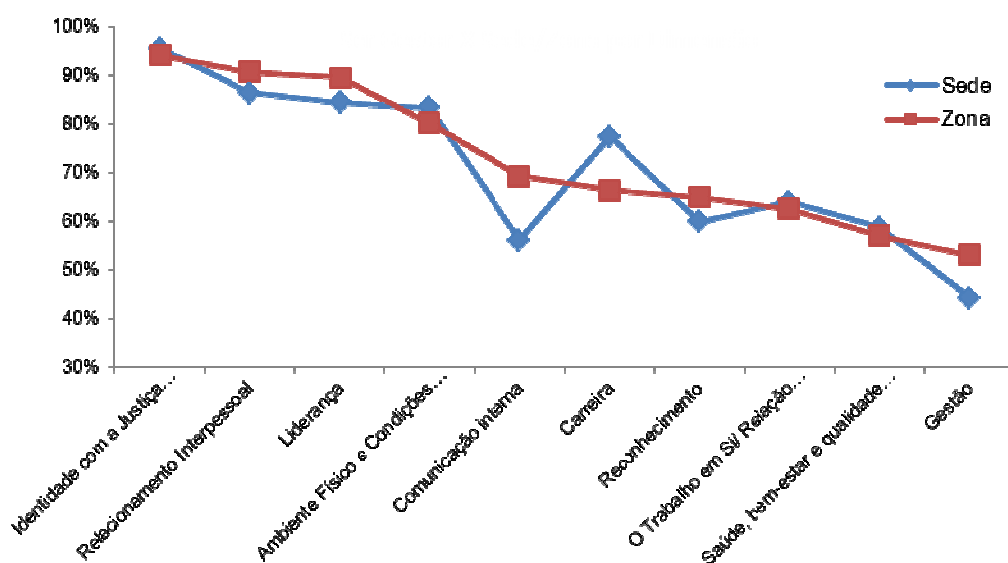
*Escala de 1 a 6

Média dos itens por dimensão na sede e nas zonas eleitorais



Comparando-se a satisfação dos gestores da sede e os gestores dos cartórios eleitorais, através do gráfico seguinte, tem-se que somente em 3 das 10 dimensões há diferenças mais evidentes: Comunicação Interna, Carreira e Gestão. A comunicação interna é considerada menos satisfatória pelos gestores da sede, acompanhando o resultado da amostra global (gestores somados aos não gestores), conforme o quadro comparativo na página 20. Na dimensão carreira, os chefes dos cartórios pretendem se movimentar (internamente ou sair do Órgão) mais do que os gestores da sede, o que é esperado. Por fim, na dimensão gestão, os gestores da sede avaliam pior do que os dos cartórios itens ligados a mudanças planejadas e ao incentivo às melhorias nos processos de trabalho, acompanhando o resultado da amostra global.

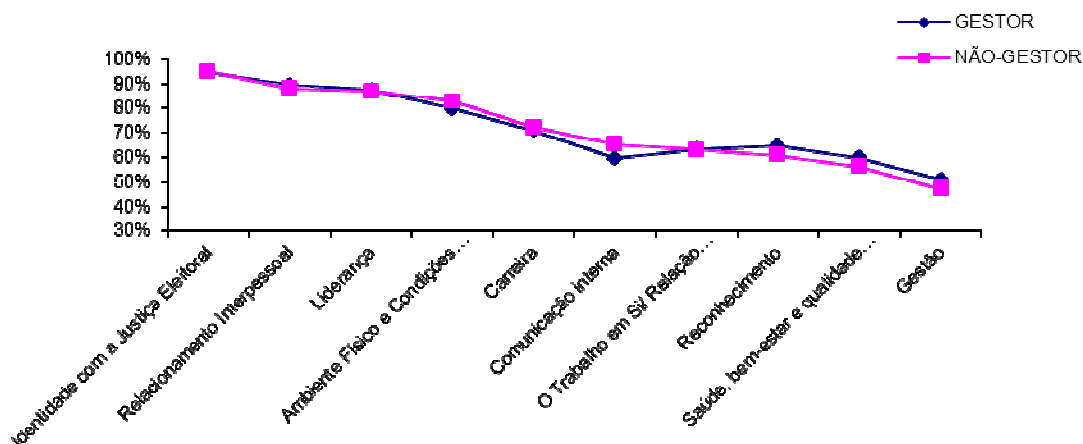
Percentuais de satisfação nas dimensões do clima dos gestores da sede e das zonas eleitorais



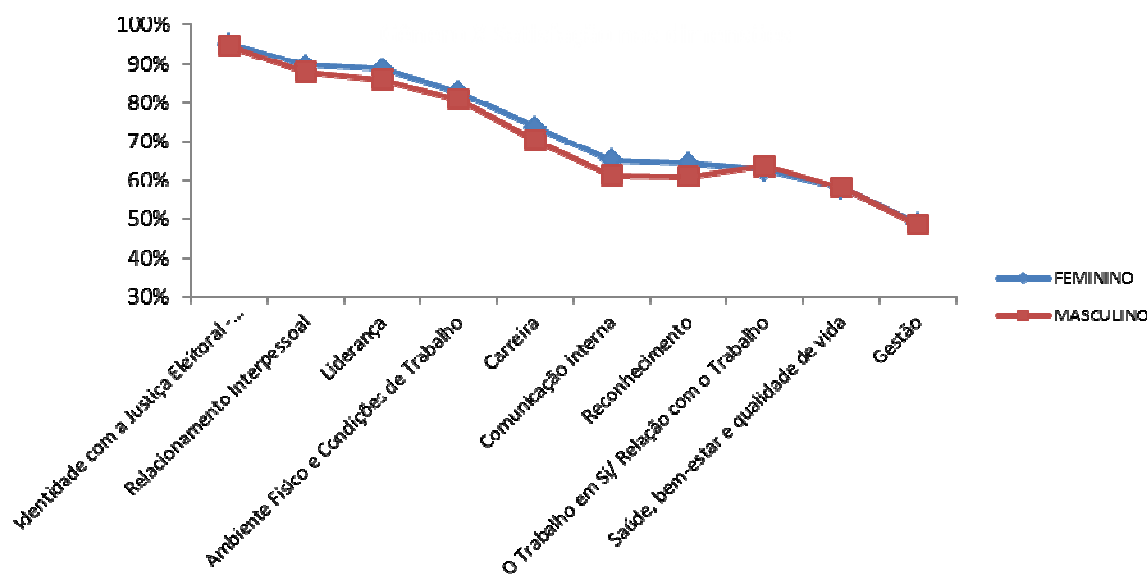
3.6. ANÁLISE DA SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AOS DADOS SÓCIOS DEMOGRÁFICOS

Foram realizados alguns cruzamentos, a fim de investigar a existência de relação entre a percepção do clima e algumas características demográficas. Os gráficos apresentados na sequência mostram resultados similares para gestor e não gestor. De modo semelhante, as respostas de homens e mulheres encontram-se equivalentes.

Percentuais de satisfação nas dimensões do clima por ocupação de função gerencial

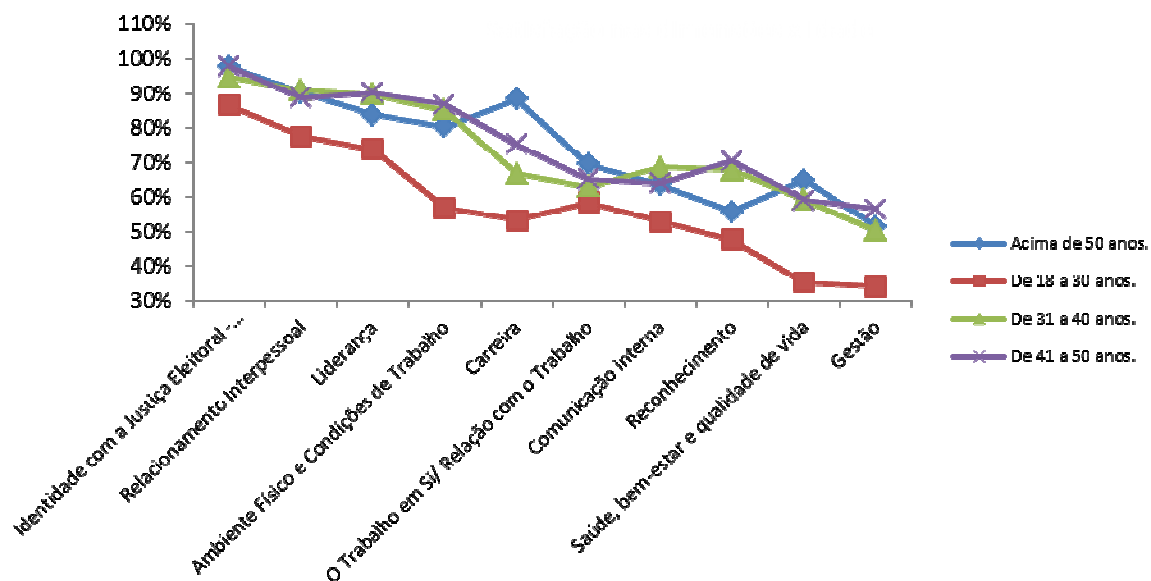


Percentuais de satisfação nas dimensões do clima por gênero



Situação diferente foi observada nos cruzamentos envolvendo a idade e o tempo de serviço dos servidores. Nestes casos, há variação de algumas dimensões, conforme a faixa etária e a faixa de tempo de serviço. Vale ressaltar que as dimensões que sofrem variação de satisfação por idade também sofrem por tempo de serviço, possivelmente por se confundirem, uma vez que quem possui mais tempo de serviço, provavelmente tem mais idade.

Percentuais de satisfação nas dimensões do clima por idade



Percentuais de satisfação nas dimensões do clima por tempo de serviço no TRE/RN

