



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Pesquisa de



Clima Organizacional

Biênio 2022/2023

*Aferição em 2024



TRE – ALAGOAS



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS (Composição em 2024)

Des. KLEVER RÊGO LOUREIRO
Presidente

Des. ALCIDES GUSMÃO DA SILVA
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Dr. DIEGO ARAÚJO DANTAS
Juiz Auxiliar da Presidência

MAURÍCIO DE OMENA SOUZA
Diretor-Geral

CLICIANE DE HOLANDA FERREIRA CALHEIROS
Secretária Judiciário

KATHERINE MARIA FERRO GOMES TEIXEIRA
Secretária de Gestão de Pessoas

CARLOS HENRIQUE TAVARES MÉRO
Secretário de Tecnologia da Informação

JOSÉ RICARDO ARAÚJO E SILVA
Secretário de Administração



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – BIÊNIO 2022/2023
EQUIPE DE TRABALHO

KATHERINE MARIA FERRO GOMES TEIXEIRA
Secretária de Gestão de Pessoas

FABIANA TENÓRIO DE FREITAS E SILVA
Assistente de Planejamento e Gestão da SGP



SUMÁRIO

CLIMA ORGANIZACIONAL – 2022/2023 (Aferição em 2024)

Aplicação da pesquisa.....	05
Identificação da amostra	05
1. Identificação com o TRE-AL.....	06
2. Satisfação com o trabalho.....	06
3. Estrutura física.....	06
4. Comunicação	07
5. Integração.....	07
6. Teletrabalho/Trabalho híbrido	07
7. Liderança – chefia imediata.....	08
8. Liderança – alta administração.....	08
9. Respeito à diversidade	09
10.Assédio moral/sexual	09
11.Saúde	10
12.Qualidade de Vida.....	10
13.Resultado Geral.....	11

CLIMA ORGANIZACIONAL 2022-2023

SOBRE A PESQUISA

A pesquisa de clima organizacional é um meio estratégico de se obter percepções e expectativas que servirão de base para a melhoria do ambiente de trabalho que seja sadio, onde os servidores sintam-se parte da organização e estimulados a realizar um trabalho com qualidade e entusiasmo. A busca pela melhoria desse índice, por meio de ações concretas, proporciona inúmeros benefícios para o órgão, que contará com servidores comprometidos e motivados, e para a sociedade, que se beneficiará com um atendimento eficaz e de qualidade.

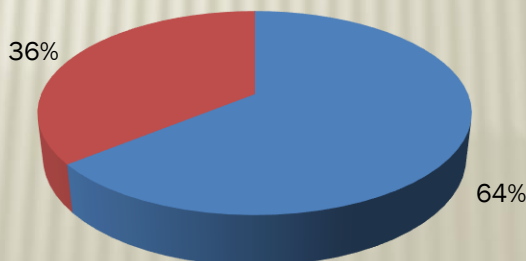
APLICAÇÃO DA PESQUISA

Para a pesquisa desse biênio (2022-2023), foram aplicados 66 itens relacionados a 12 dimensões (Identificação com o órgão, satisfação com o trabalho, estrutura física, comunicação, integração, teletrabalho/trabalho híbrido, liderança – chefia imediata, liderança – alta administração, respeito à diversidade, assédio moral/sexual, saúde e qualidade de vida) onde os servidores puderam expressar suas opiniões e sugestões de melhoria. Foi utilizada uma escala tipo Likert de 5 pontos, com a seguinte classificação: 2 pontos considerados favoráveis, 2 pontos considerados desfavoráveis e 1 ponto considerado indiferente. Para o resultado final da pesquisa, foi considerado o grau de favorabilidade geral. Ao final, os comentários feitos foram considerados como sugestões para elaboração dos planos de ação com vistas à melhoria do clima organizacional da Instituição.

IDENTIFICAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra ficou proporcionalmente bem dividida entre sede e cartórios, o que permite uma visão geral dos resultados confiável, no que diz respeito à sua aplicabilidade no Tribunal como um todo.

Lotação



Total de respondentes : **131 servidores.**
Representa 48,5% do total de servidores ativos do TRE/AL.

▶ CLIMA ORGANIZACIONAL 2022-2023

AÇÕES

RESULTADOS

1. Identificação com o TRE/AL

Na dimensão identificação com o órgão , 90% dos servidores questionados demonstraram satisfação, atuando com dedicação e empenho, preservando a imagem da Justiça Eleitoral e orgulhando-se de trabalhar nesta Justiça Especializada.

2. Satisfação com o Trabalho

A maioria dos respondentes (82%) sente satisfação com o trabalho que realiza, com a aplicação dos seus conhecimentos, bem como acreditam ser justa a remuneração percebida. Através do levantamento, observou-se um contentamento com o local onde estão lotados.

3. Estrutura Física

Na dimensão estrutura física, observou-se que 84% dos respondentes demonstraram satisfação, considerando se o ambiente de trabalho é arejado, a luminosidade, a mobília, a temperatura e os recursos materiais disponibilizados suficientes ao bom desempenho das atividades .

SUGESTÕES EM RELAÇÃO AOS COMENTÁRIOS LEVANTADOS

- Implementar processos anuais de limpeza e conservação do imóveis, tais como avaliação do imóvel no anterior para planejamento de reformas no ano seguinte, pintura, conserto de telhado, substituição de bens móveis quebrados ou eventual conserto, limpeza de condicionadores de ar, das caixas de gordura, etc.

IDENTIFICAÇÃO COM O ÓRGÃO

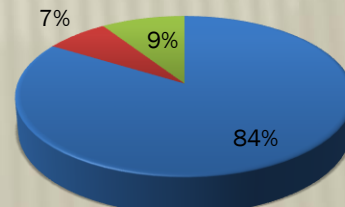
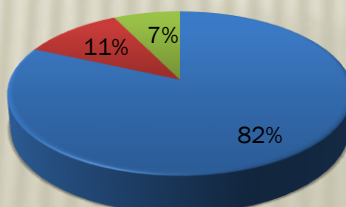
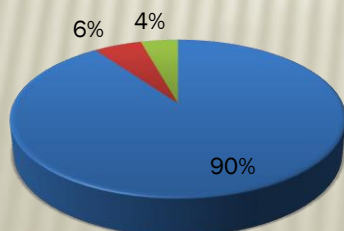
SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

ESTRUTURA FÍSICA

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito



CLIMA ORGANIZACIONAL 2022-2023

AÇÕES

RESULTADOS

4. Comunicação

65% dos respondentes demonstraram satisfação em relação à comunicação do TRE/AL, tendo como principais pontos a confiança nas informações prestadas e a facilidade de acesso às informações necessárias à execução das atividades. Como pontos a serem melhorados foram destacados a necessidade de melhoria na comunicação das mudanças que ocorrem no órgão e em quaisquer decisões relativas aos servidores.

5. Integração

Em relação à integração, 87% dos servidores questionados demonstraram satisfação, podendo expressar opiniões, ideias e críticas e estabelecendo uma relação de confiança com os colegas que trabalham. A maioria dos servidores demonstrou ser valorizado em sua unidade e ser tratado com isonomia e respeito pelos colegas, existindo também uma relação de cooperação com outras unidades.

6. Teletrabalho/Trabalho híbrido

Quanto ao teletrabalho e trabalho híbrido, 68% dos respondentes demonstraram satisfação. Destacaram-se o bom desempenho dos servidores nessas modalidades de trabalho, o bom funcionamento de reuniões e da comunicação interna do setor, além dos bons resultados gerados para a administração.

COMUNICAÇÃO

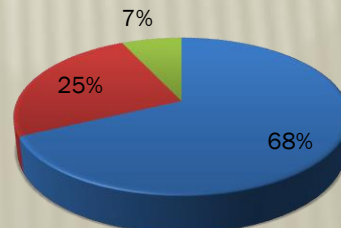
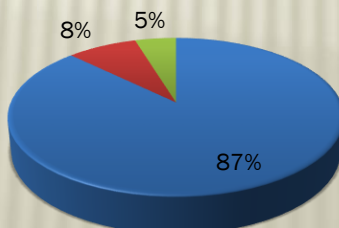
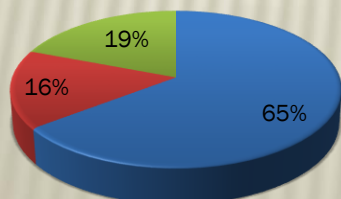
INTEGRAÇÃO

TELETRABALHO / TRABALHO HÍBRIDO

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito



CLIMA ORGANIZACIONAL 2022-2023

AÇÕES

7. Liderança – Chefia Imediata

8. Liderança – Alta Administração

RESULTADOS

No que diz respeito à liderança da chefia imediata, 89% dos respondentes demonstrou satisfação, sendo tratado com respeito, reconhecimento, transparência e isonomia.

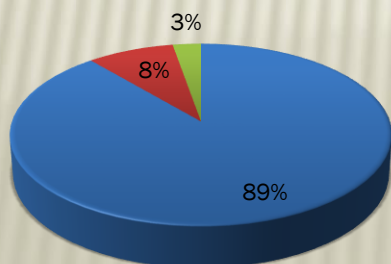
Em relação à liderança da alta administração, 43% dos servidores questionados demonstraram-se satisfeitos, 22% indiferentes e 35% demonstraram insatisfação, apontando como principais pontos a falta de envolvimento dos servidores na tomada de decisões, a não avaliação das sugestões de melhoria apresentadas e a falta de reconhecimento dos servidores alinhada com as metas organizacionais.

SUGESTÕES EM RELAÇÃO AOS COMENTÁRIOS LEVANTADOS

- Reconhecer e valorizar o servidor do quadro, com a utilização da meritocracia para ascensão;
- Contratar empresa especializada em gestão pública, para avaliar os processos e rotinas nos diversos setores do TRE/AL, de modo que, na ausência de servidores ou mudança de gestores, as atividades possam ser realizadas sem contratemplos;
- Formação de um Conselho Consultivo que represente os servidores junto à Administração, onde as decisões da Administração que atinjam diretamente os servidores pudessem ser discutidas e validadas.

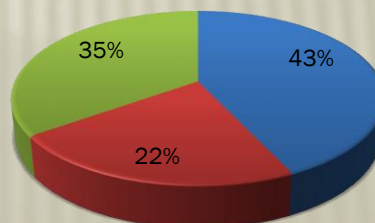
LIDERANÇA – CHEFIA IMEDIATA

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito



LIDERANÇA – ALTA ADMINISTRAÇÃO

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito



▶ CLIMA ORGANIZACIONAL 2022-2023

AÇÕES

9. Respeito à Diversidade

RESULTADOS

Em relação ao respeito à diversidade, 69% dos servidores respondentes demonstraram não ter presenciado ou vivenciado experiências segregatórias, acreditando existir respeito e ausência de discriminação de qualquer natureza.

10. Assédio Moral/Sexual

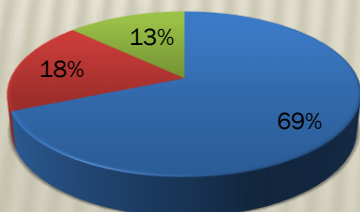
Quanto ao assédio moral e sexual, 73% dos servidores respondentes demonstraram não ter presenciado ou vivenciado experiências de assédio moral ou assédio sexual neste Regional.

SUGESTÕES EM RELAÇÃO AOS COMENTÁRIOS LEVANTADOS

- Realizar campanhas educacionais para o combate ao assédio e conscientizar os servidores da existência da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, instituída pela Portaria 433/2021, aberta à denúncias;
- Fiscalizar a utilização das vagas de PCD e dos carros que são colocados ao redor de modo a deixar tais vagas “trancadas” e realizar campanhas de conscientização sobre sua correta utilização;
- Realizar campanhas educacionais para o combate ao preconceito religioso, ao racismo velado e à orientação sexual.

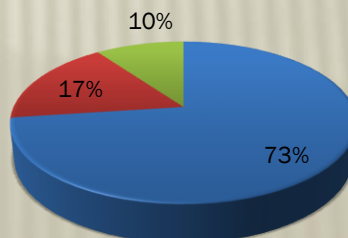
RESPEITO À DIVERSIDADE

- Nunca presenciou/vivenciou discriminação
- Indiferente
- Presenciou/vivenciou discriminação



ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

- Nunca presenciou/vivenciou assédio
- Indiferente
- Presenciou/vivenciou assédio



CLIMA ORGANIZACIONAL 2022-2023

AÇÕES

11. Saúde

RESULTADOS

Na dimensão saúde, 71% dos respondentes demonstraram satisfação, considerando seu ambiente de trabalho saudável e com o acesso fácil aos serviços de saúde. Parte dos servidores respondentes indicaram que não realizam os exames periódicos ou demonstraram-se indiferentes.

12. Qualidade de Vida

Quanto ao Programa Qualidade de Vida, 70% dos respondentes demonstraram satisfação, considerando importante as campanhas, ações e parcerias estabelecidas no programa. Observou-se que não foi tão favorável quando à frequência de participação dos servidores nas ações propostas pelo Programa Qualidade de Vida.

SUGESTÕES EM RELAÇÃO AOS COMENTÁRIOS LEVANTADOS

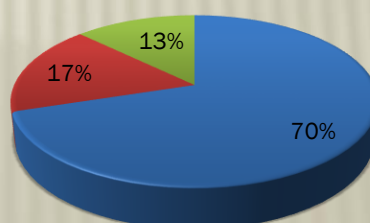
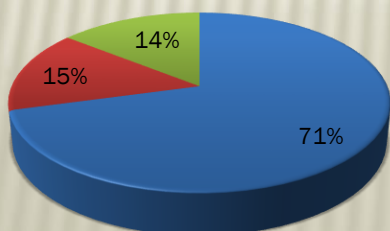
- Melhorar a atuação do Setor Médico no acompanhamento dos exames periódicos;
- Melhorar a pontualidade e assiduidade dos profissionais de saúde deste Regional;
- Melhorar a acessibilidade das ações de qualidade de vida aos servidores do interior.

SAÚDE

QUALIDADE DE VIDA

■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito

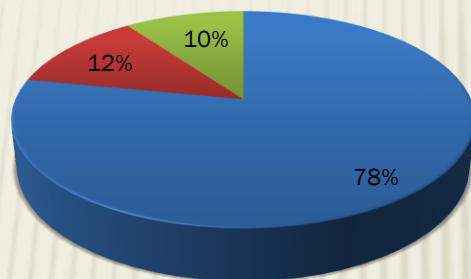
■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito



▶ CLIMA ORGANIZACIONAL 2019-2020

RESULTADO GERAL

Clima Organizacional Visão Geral



■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfeito