



**Assessoria
de Gestão
Estratégica
AGE**

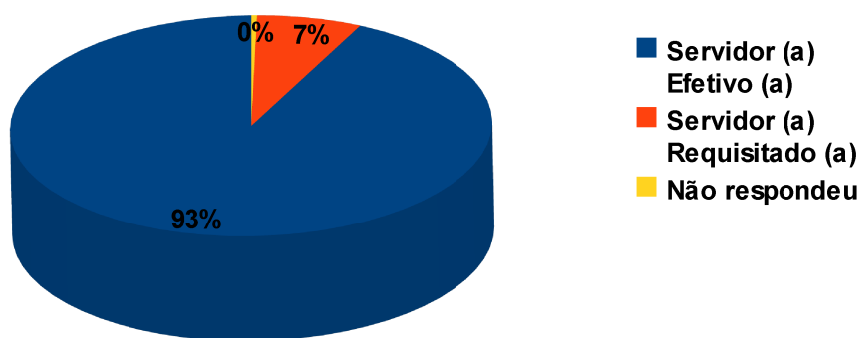
Resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e de Satisfação dos Servidores - Ano 2014

Parte 2 – Descrição da Pesquisa de Clima organizacional com os Servidores

Tabela 1: Perfil dos Servidores (N=522)		
Categorias	Frequência	%
Vínculo		
Servidor (a) Efetivo (a)	483	92,53
Servidor (a) Requisitado (a)	37	7,09
Não respondeu	2	0,38
Total	522	100,00
Sexo		
Masculino	284	54,41
Feminino	237	45,40
Não respondeu	1	0,19
Total	522	100,00
Faixa Etárias – Média = 48,09 Desvio-padrão = 8,31 (variando de 22 a 68)		
20 a 33	43	8,24
34 a 44	78	14,94
45 a 55	305	58,43
Acima de 55	85	16,28
Não respondeu	11	2,11
Total	522	100,00
Função		
Cargo em Comissão	53	10,15
Função Comissionada	385	73,75
Sem Função Comissionada	83	15,90
Não respondeu	1	0,19
Total	522	100,00
Tempo de Trabalho (anos)		
Menos de 03 anos	25	4,79
De 03 a 10 anos	66	12,64
De 11 a 20 anos	82	15,71
Mais de 20 anos	348	66,67
Não Respondeu	1	0,19
Total	522	100,00
Local de Atividade		
Vara de trabalho da Capital	103	19,73
Vara de trabalho do Interior	124	23,75
Tribunal – Área Judiciária	123	23,56
Tribunal – Área Administrativa	172	32,95
Total	522	100,00
Escolaridade		
Ensino Fundamental	10	1,92
Ensino Médio	30	5,75
Superior Incompleto	35	6,70
Superior	131	25,10
Especialização	295	56,51
Mestrado	19	3,64
Doutorado	1	0,19
Não Respondeu	1	0,19
Total	522	100,00

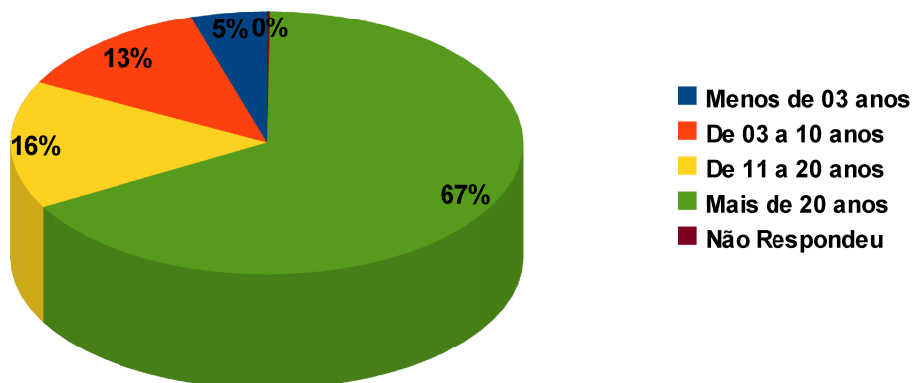
Considerando o vínculo, observa-se no Gráfico 1 que a maioria foi composta por servidores efetivos (93%) e 7% por requisitados.

Gráfico 1: Vínculo dos Servidores



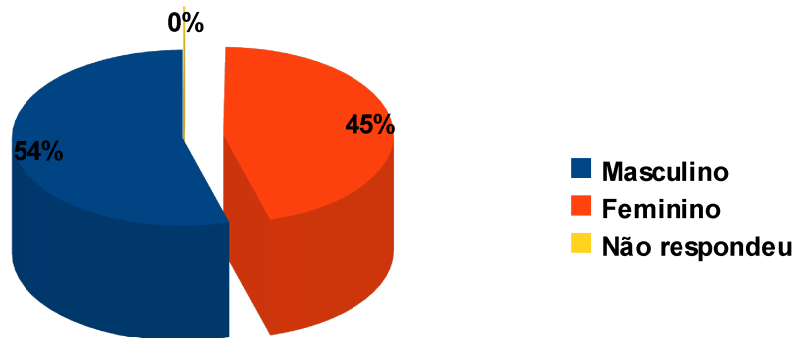
Em relação ao tempo de serviço (Gráfico 2), verifica-se que 67% da amostra têm mais de 20 anos de serviço, 16% possuem entre 11 a 20 anos, 13% entre 3 a 10 anos e 5%, menos de 03 anos de serviço e apenas 1 não respondeu.

Gráfico 2: Tempo de Trabalho (anos)



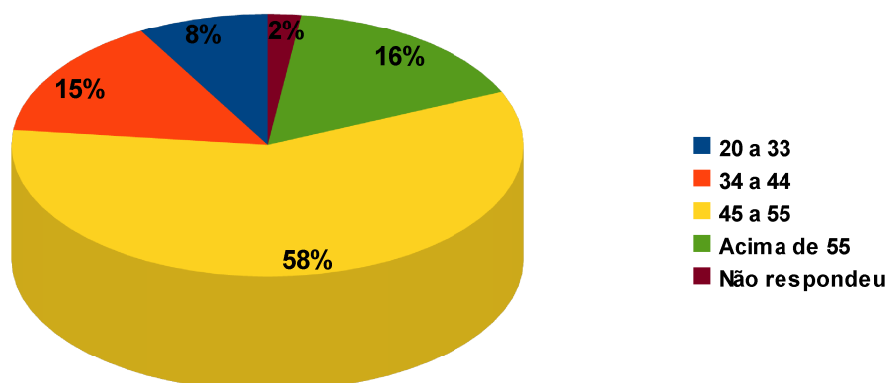
Quanto ao sexo, 54% da amostra foi composta por homens e 45% por mulheres (Gráfico 3) e apenas 1 não respondeu.

Gráfico 3: Sexo



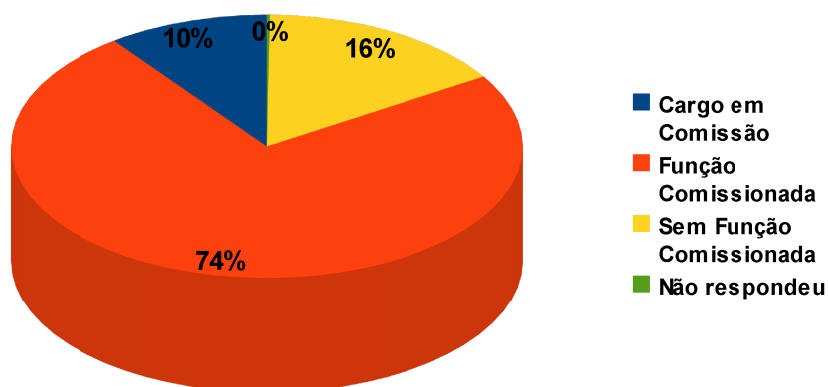
De acordo com as faixas etárias, a de maior frequência foi a de 45 a 55 anos (58%), seguida pelas acima de 55 anos (16%), de 34 a 44 anos (15%), e por último, a de 20 a 33 anos (8%) e não responderam 2%. A média de Idade da amostra foi de 48,09 anos (Desvio-padrão = 8,31) variando as idades de 22 a 68 anos. A amostra demonstrou boa distribuição das faixas etárias do desenvolvimento humano (juventude, idade adulta, meia idade e terceira idade).

Gráfico 4: Faixas Etárias



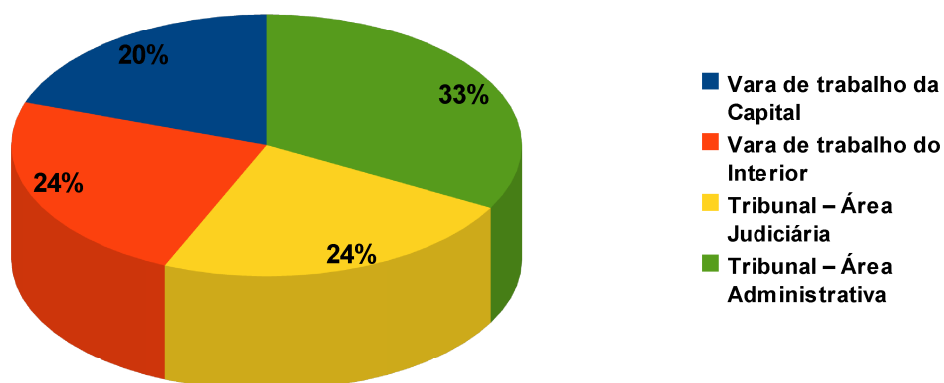
Pelo exposto no Gráfico 5, a amostra predominantemente possui função comissionada (74%), 16% não possuem função e 10% têm cargo comissionado.

Gráfico 5: Função



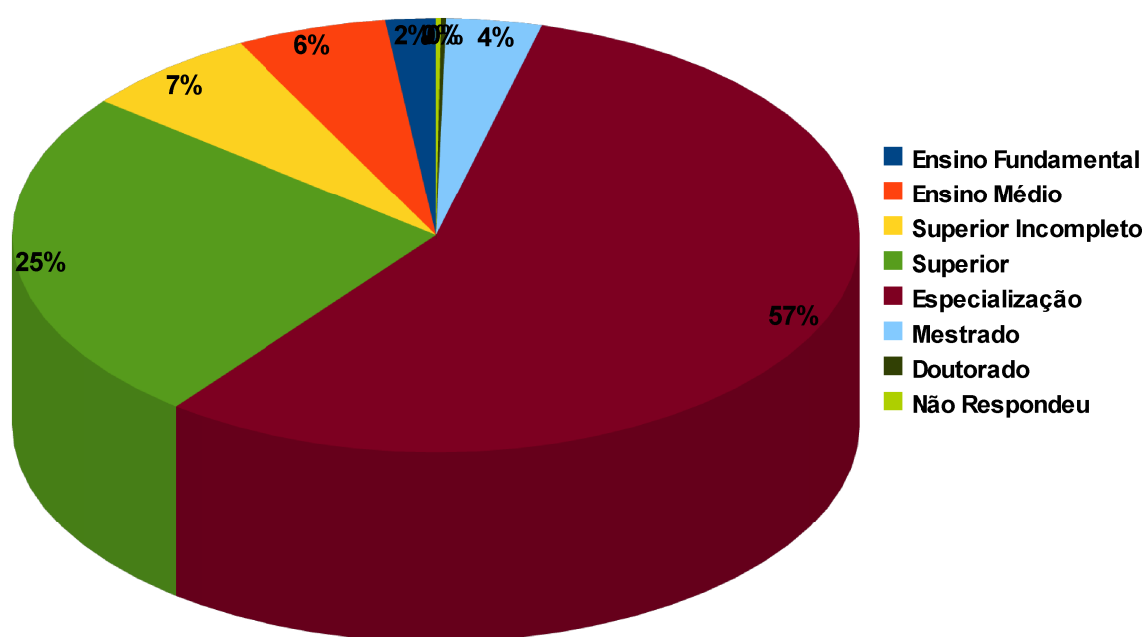
Quanto ao local de atividade (Gráfico 6), 33% trabalham no Tribunal na área administrativa, 24% nas Varas de Trabalho do Interior, também 24% no Tribunal na área judiciária, e apenas 20% trabalham nas Varas de Trabalho da Capital.

Gráfico 6: Local de Atividade



Sobre a escolaridade, verifica-se que 57% têm especialização, 25% ensino superior completo, 7% superior incompleto, 6% ensino médio, 2% ensino fundamental, 4% mestrado e 0,19% Doutorado (Gráfico 7).

Gráfico 7: Escolaridade

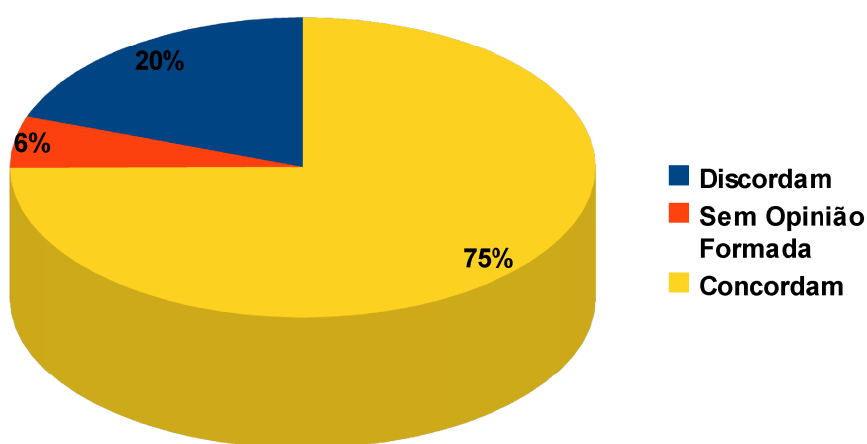


Resultados das Dimensões Avaliadas

Todos os itens do instrumento aplicado aos servidores foram agrupados em 09 (nove) dimensões (categorias), com conteúdos comuns: comunicação, percepção institucional, saúde e bem-estar, relacionamento interpessoal, organização do trabalho, infraestrutura, capacitação, liderança e justiça organizacional. As mesmas estão definidas e descritas por gráficos com percentuais e médias do conjunto de itens que compõe cada dimensão.

1. Comunicação - composta por cinco itens que avaliam a percepção sobre a eficácia dos canais de comunicação utilizados pelo Tribunal, e de que forma esses canais favorecem a comunicação entre os diferentes setores, e entre os Servidores e a Instituição.

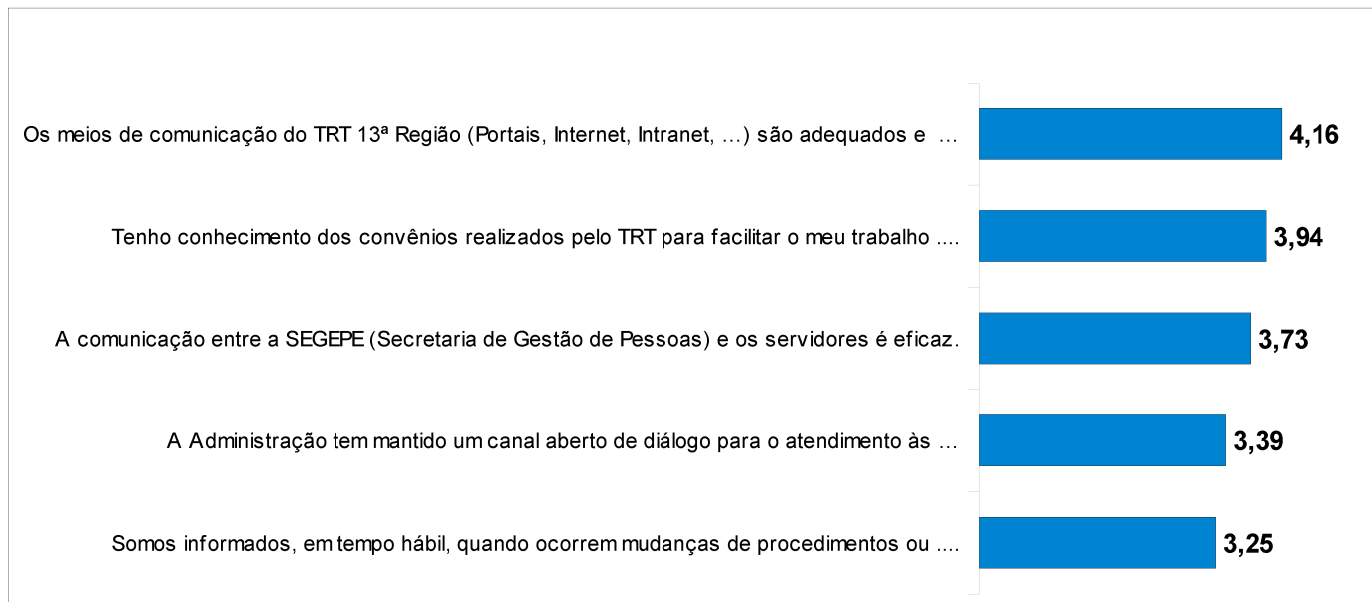
Gráfico 8: Dimensão Comunicação



Conforme o Gráfico 8 acima, 75% percebem a comunicação como dimensão positiva para o clima organizacional do Tribunal, 6% não têm opinião formada e 20% discordam da eficácia dos canais de comunicação do Tribunal.

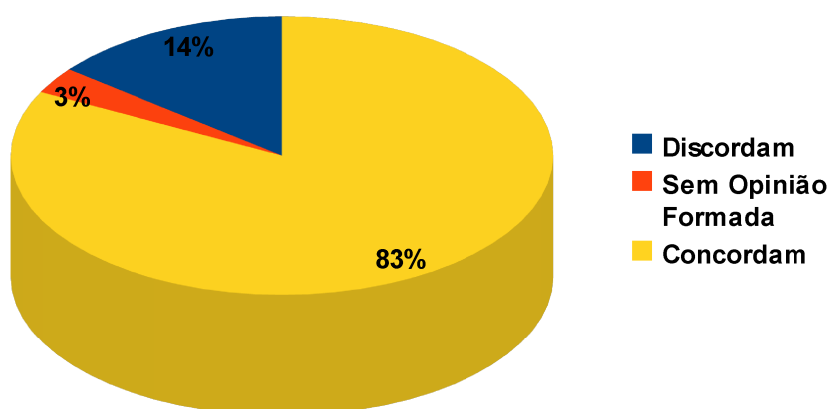
O item de maior concordância dos servidores foi o de que os meios de comunicação do TRT 13ª Região (Portais, Internet, Intranet, Gabinete Virtual, E-mail, Push e Sispaes) são adequados e eficazes para me manter informado sobre assuntos institucionais, e o de menor média foi ser informado em tempo hábil sobre mudanças de procedimentos ou estratégias no Tribunal (Gráfico 9).

Gráfico 9: Avaliação Média da Comunicação



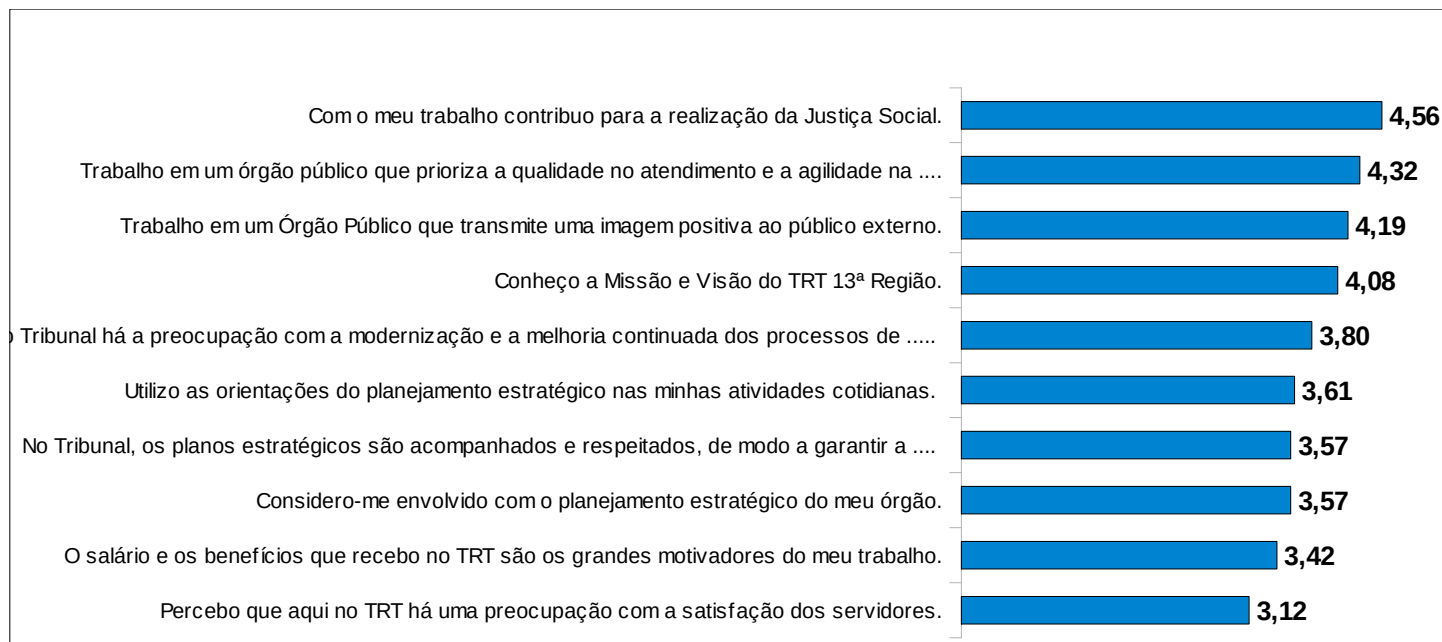
2. Percepção Institucional – composta por dez itens que avaliam a percepção que o servidor tem acerca da imagem do Tribunal para a sociedade, incluindo sua missão, valores e políticas institucionais.

Gráfico 10: Dimensão Percepção Institucional



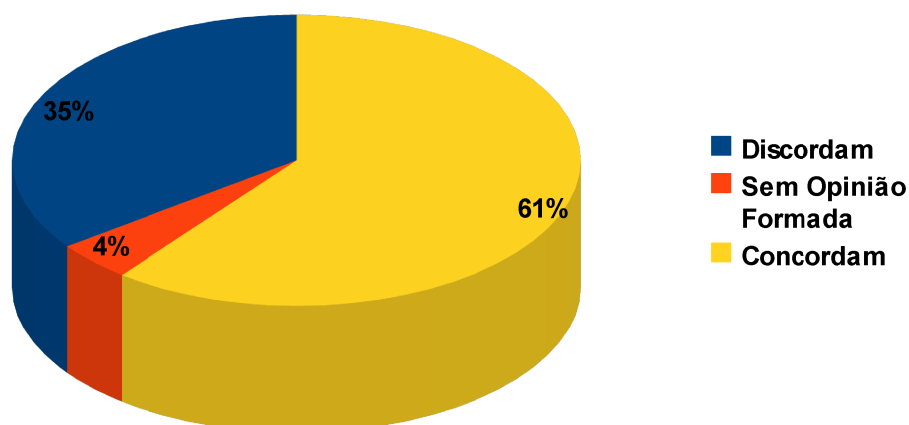
Em relação à Percepção Institucional, a mesma obteve um percentual de concordância de 83%. De acordo com o Gráfico 11 abaixo, os itens de maiores médias incluem o aspecto de que o seu trabalho contribui para a Justiça Social, que o TRT prioriza a qualidade do atendimento e a agilidade na prestação dos serviços e o de que o Tribunal transmite uma imagem positiva para sociedade. Da mesma forma que nos anos anteriores, o item de menor média foi o relativo a preocupação com a satisfação dos servidores.

Gráfico 11: Avaliação Média da Percepção Institucional



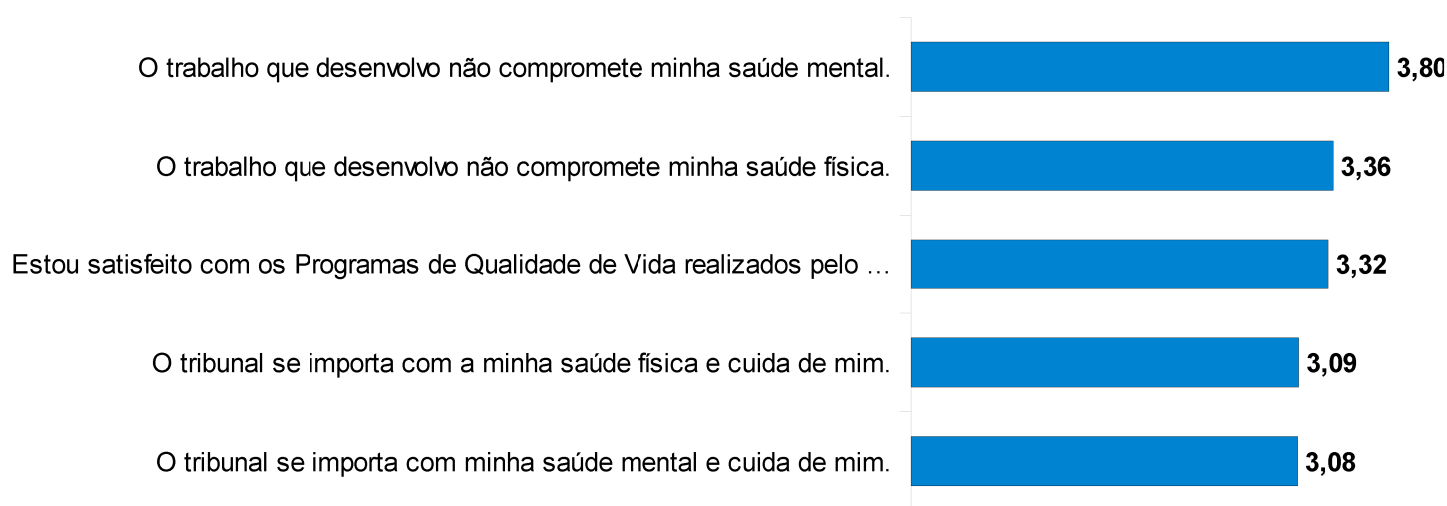
3. Saúde e Bem-Estar – composta por cinco itens que avaliam a percepção do quanto à execução do trabalho afeta a saúde física e mental dos servidores, assim como se a instituição cuida desses aspectos.

Gráfico 12: Dimensão Saúde e Bem-Estar



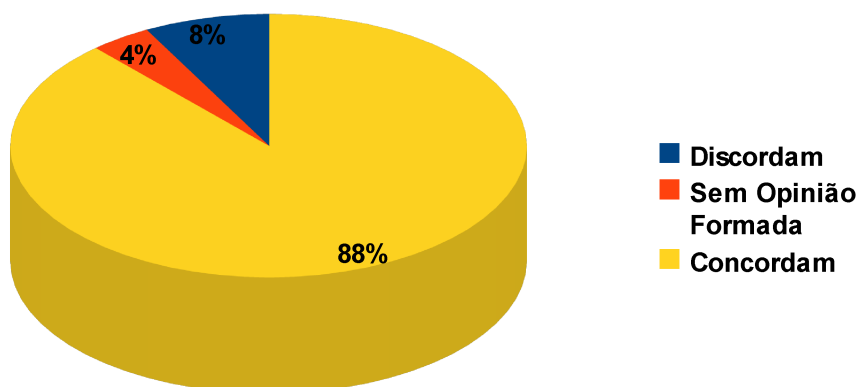
Os dados do Gráfico 12 demonstram que 61% dos entrevistados concordam que a instituição se importa com a saúde física e mental de seus servidores, assim como cuida dos mesmos. E ainda, que o trabalho que desenvolvem não compromete a saúde física. Os itens com menores médias foram: “o tribunal se importa com minha saúde física e cuida de mim” e o de “o tribunal se importa com minha saúde mental e cuida de mim” (Gráfico 13).

Gráfico 13: Avaliação Média da Saúde e Bem-Estar



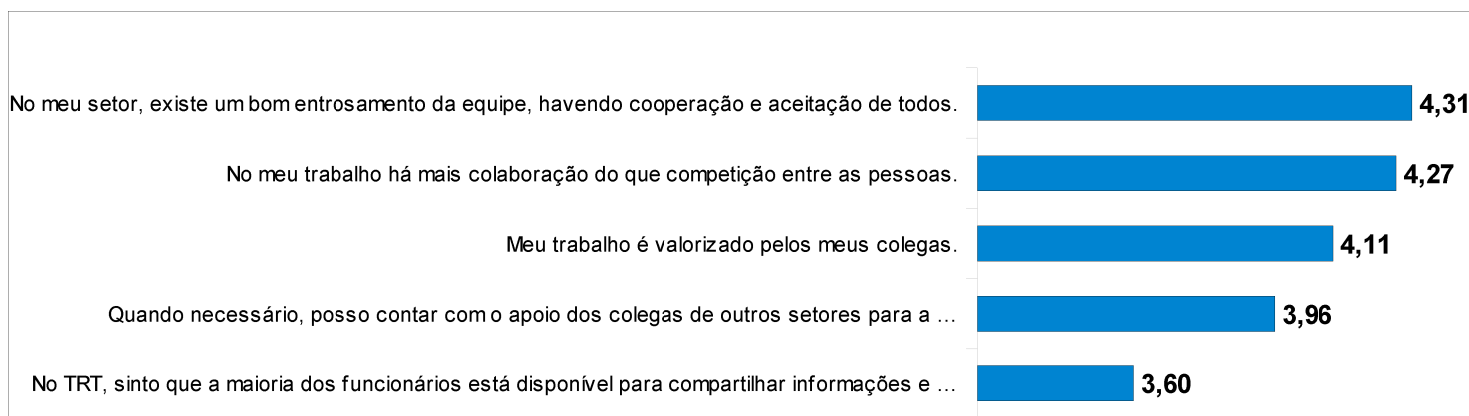
4. Relacionamento Interpessoal – composta por cinco itens que avaliam a percepção dos servidores quanto à cooperação, soma de esforços e compreensão entre todos, nas suas unidades de trabalho.

Gráfico 14: Dimensão Relacionamento Interpessoal



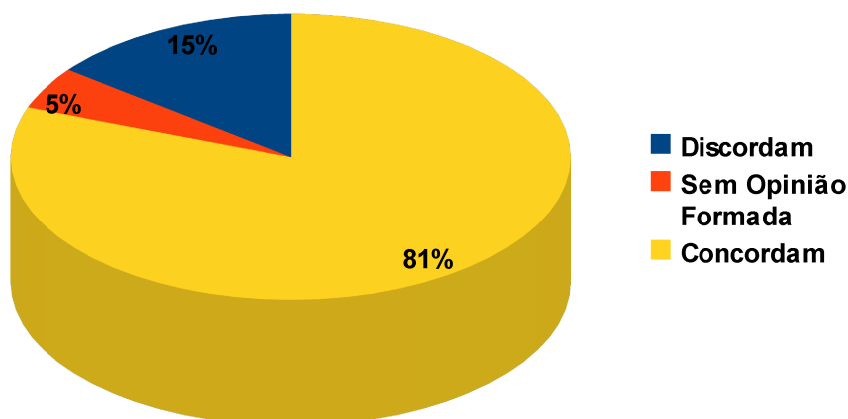
A dimensão Relacionamento Interpessoal obteve um índice de concordância de 88%, 4% afirmaram não ter opinião formada e 8% discordaram. O item de maior média foi o de que “No meu setor, existe um bom entrosamento da equipe, havendo cooperação e aceitação de todos” (Gráfico 15).

Gráfico 15: Avaliação Média do Relacionamento Interpessoal



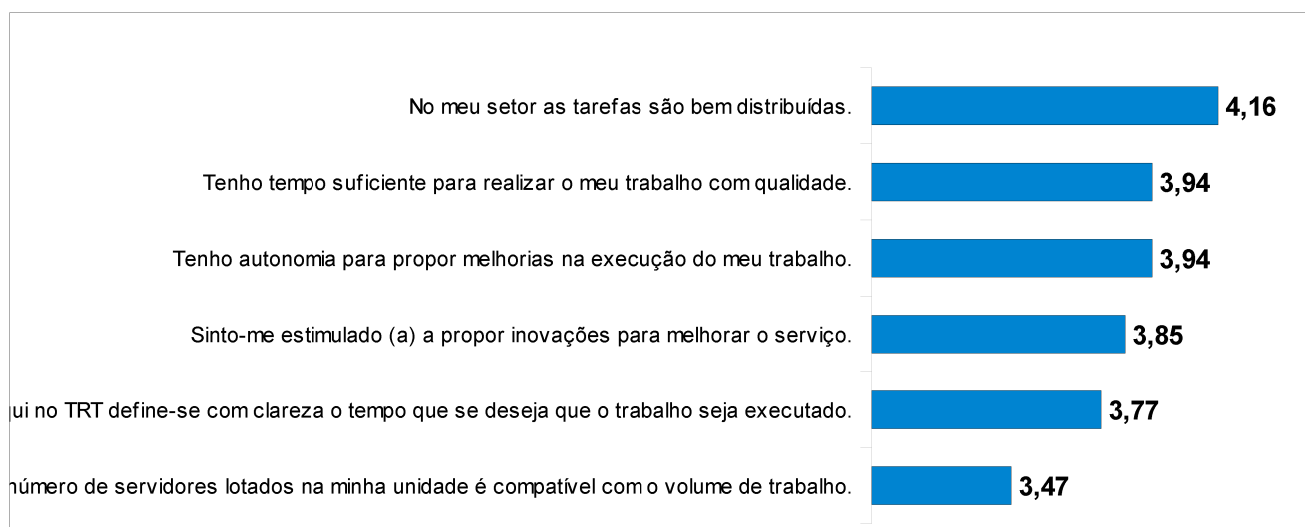
5. Organização do Trabalho – composta por seis itens que avaliam a estrutura do trabalho em termos de execução, clareza nas determinações, prioridades, etc.

Gráfico 16: Dimensão Organização do Trabalho



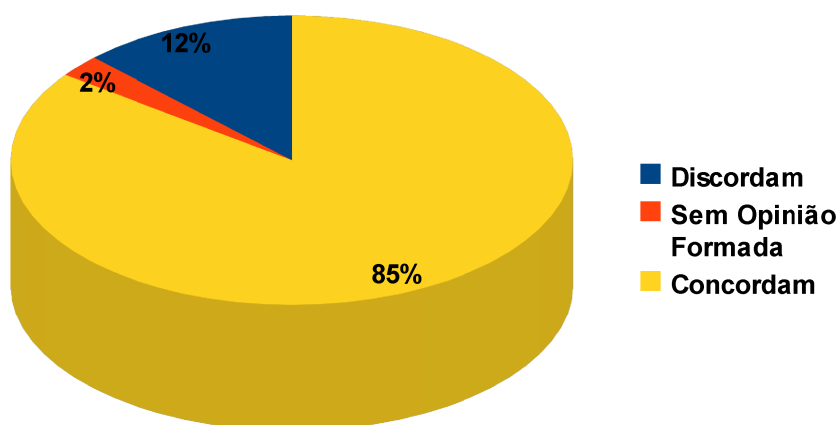
A dimensão Organização do Trabalho obteve índices de concordância de 81%, de discordância de 15% e 5% afirmaram não ter opinião formada a respeito. Analisando as médias dos itens, o item com maior média foi o de “No meu setor as tarefas são bem distribuídas” e o de menor média foi de “ O número de servidores lotados na minha unidade é compatível com o volume de trabalho” (Gráfico 17).

Gráfico 17: Avaliação Média da Organização do Trabalho
aaa



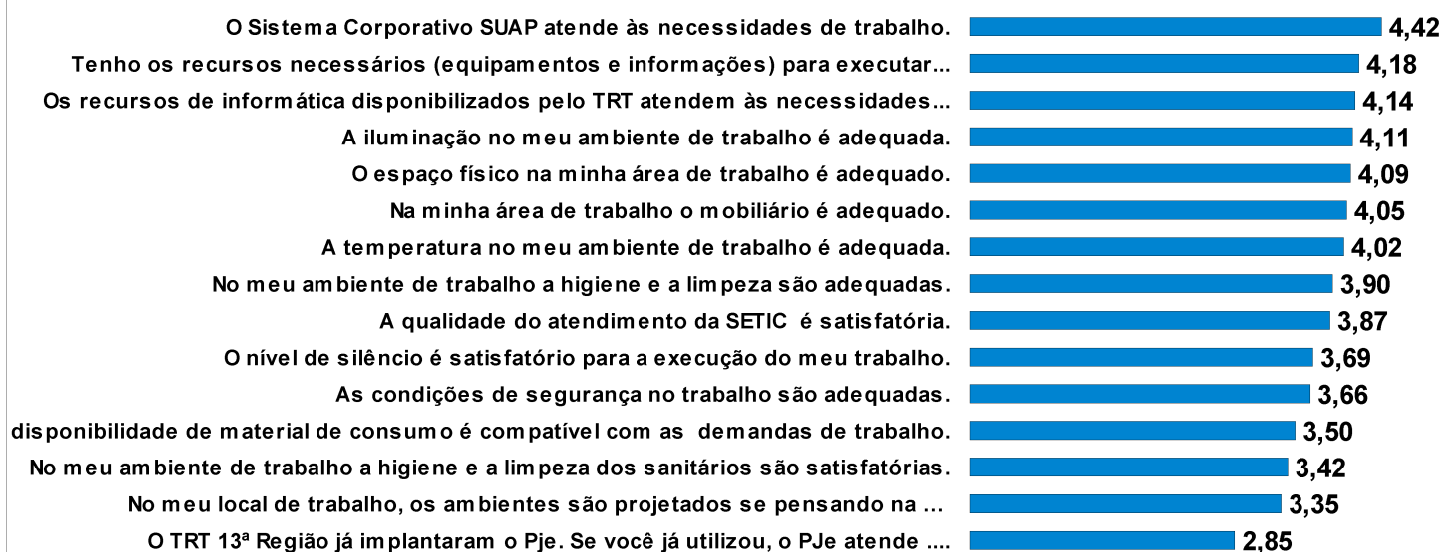
6. **Infraestrutura** – composta por quinze itens que avaliam a percepção acerca do conjunto de elementos estruturais em termos de condições físicas (equipamentos e instrumentos) necessárias para a realização do trabalho.

Gráfico 18: Dimensão Infraestrutura



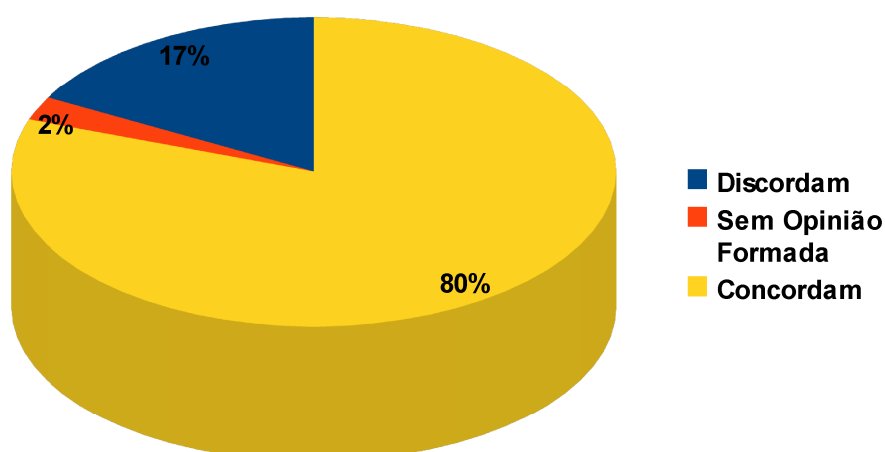
A dimensão infraestrutura teve um índice de concordância de 85%, uma discordância de 12% e 2% dos entrevistados não têm opinião formada. Os aspectos que obtiveram uma maior média de concordância foram “ O Sistema Corporativo SUAP atende as necessidades de trabalho”, “Tenho os recursos necessários (equipamentos e informações) para executar o meu trabalho” e “Os recursos de informática (ferramentas) disponibilizados pelo TRT atendem às necessidades do trabalho” (Gráfico 19).

Gráfico 19: Avaliação Média da Infraestrutura



7. Capacitação – composta por oito itens que avaliam a percepção dos servidores quanto às oportunidades institucionais de qualificação e de atualização.

Gráfico 20: Dimensão Capacitação



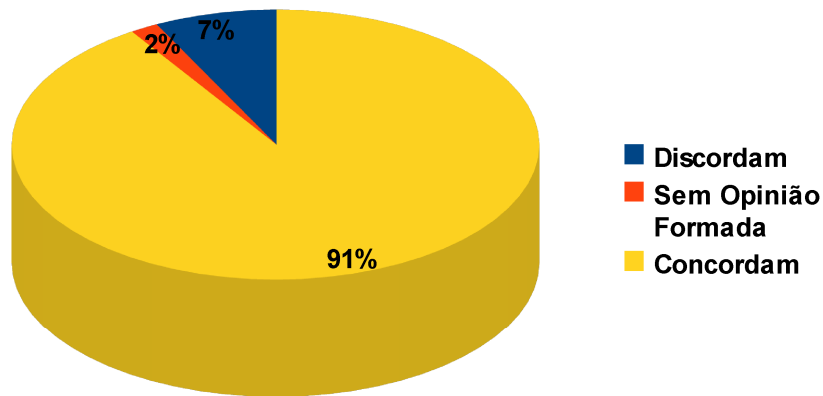
O Gráfico 20 indica o nível de adequação dos servidores com as atividades que executam, bem como as oportunidades de qualificação e atualização que estes possuem na instituição. Nele, observa-se que 80% concordam que as atividades de capacitação atendem às necessidades de suas funções, enquanto 17% discordam e 2% afirmaram não ter opinião formada sobre o tema. O item com a menor média foi o de que “No meu setor, as necessidades de capacitação são identificadas e tratadas em tempo hábil.”.

Gráfico 21: Avaliação Média da Capacitação



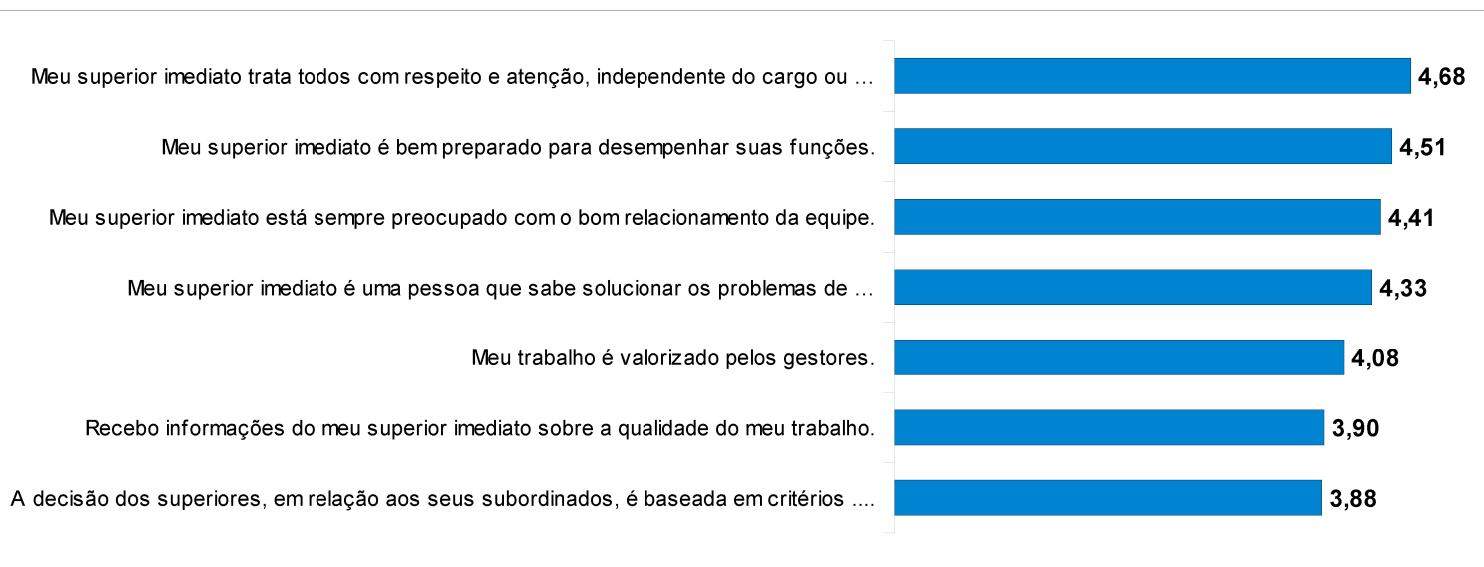
8. **Liderança** – composta por sete itens que avaliam os aspectos perceptivos do papel gerencial dos líderes, a exemplo de tratamento com os servidores, independentemente do cargo ou função, capacidade para solucionar problemas, dar autonomia para se propor melhorias na execução do trabalho, etc.

Gráfico 22: Dimensão Liderança



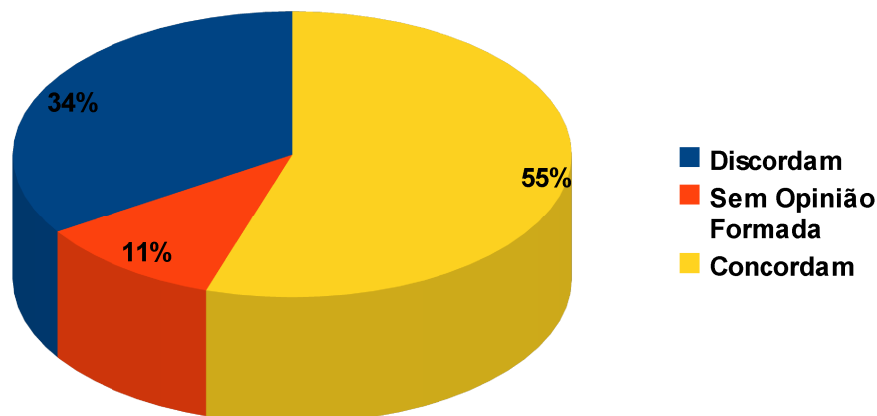
Conforme os dados do Gráfico 22, os servidores predominantemente concordam (91%) com essa dimensão, percebendo, portanto, a liderança muito positivamente no ambiente de trabalho. Esse resultado caracteriza a dimensão como ponto extremamente forte para a instituição. Pelo exposto no Gráfico 23 abaixo, o item com menor média foi o de que “A decisão dos superiores é baseada em critérios concretos e não em fofocas”.

Gráfico 23: Avaliação Média da Liderança



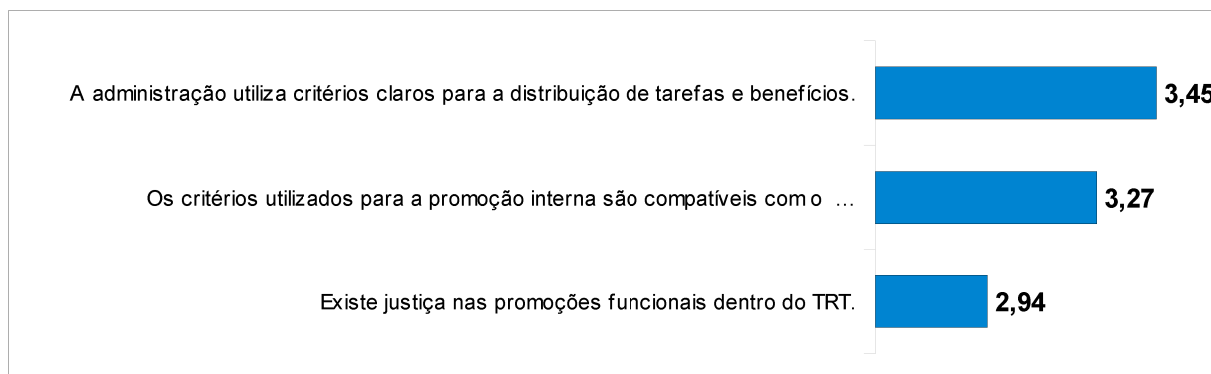
9. Justiça Organizacional – composta por três itens que avaliam a percepção de clareza quanto aos critérios usados pelos gestores para as promoções internas e gratificações dadas, de acordo com o desempenho das atividades.

Gráfico 24: Dimensão Justiça Organizacional



A dimensão Justiça Organizacional obteve uma redução de 6% no índice percentual de concordância em relação ao ano anterior (61%), alcançou índice percentual de concordância de 55%, o de discordância de 34% e para os que não têm opinião formada, de 11%. Pelo exposto no Gráfico 25 abaixo, o item com menor média foi o de que “Existe justiça nas promoções funcionais dentro do TRT.”.

Gráfico 25: Avaliação Média da Justiça Organizacional



A satisfação em trabalhar no TRT 13^a apresentou um percentual de 87,16% somando-se a categoria de “muito satisfeitos” com a de “satisfeitos”. O percentual de insatisfação ficou em apenas 3,83% e o dos que não têm opinião formada, em 8,81%.

Tabela 2: Satisfação em trabalhar no TRT 13^a:

Categorias	Frequência	%
Muito Satisfeito	186	35,63
Satisfeito	269	51,53
Nem satisfeito, nem insatisfeito	46	8,81
Muito Insatisfeito	6	1,15
Insatisfeito	14	2,68
Não Respondeu	1	0,19
Total	522	100,00

Gráfico 26: Satisfação em trabalhar no TRT 13^a:

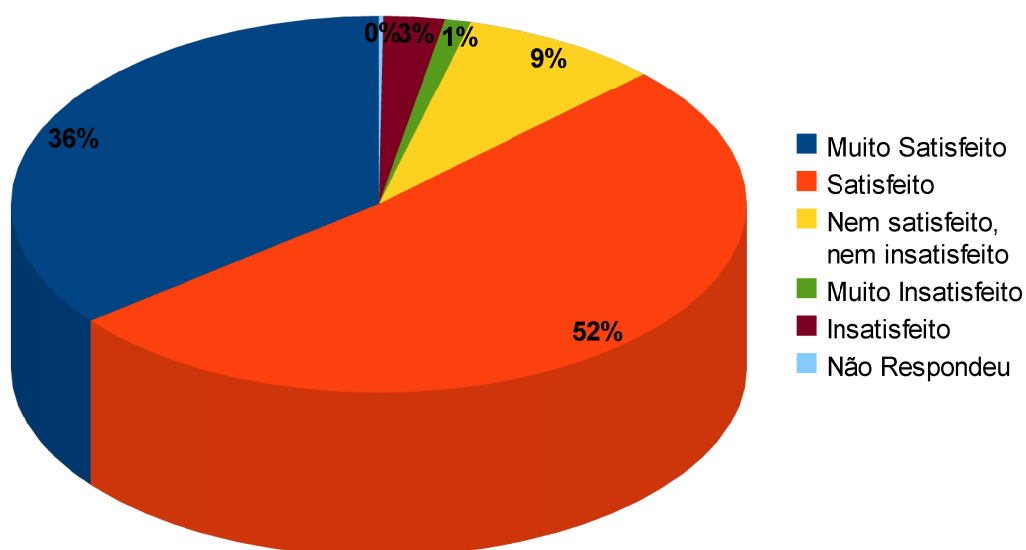
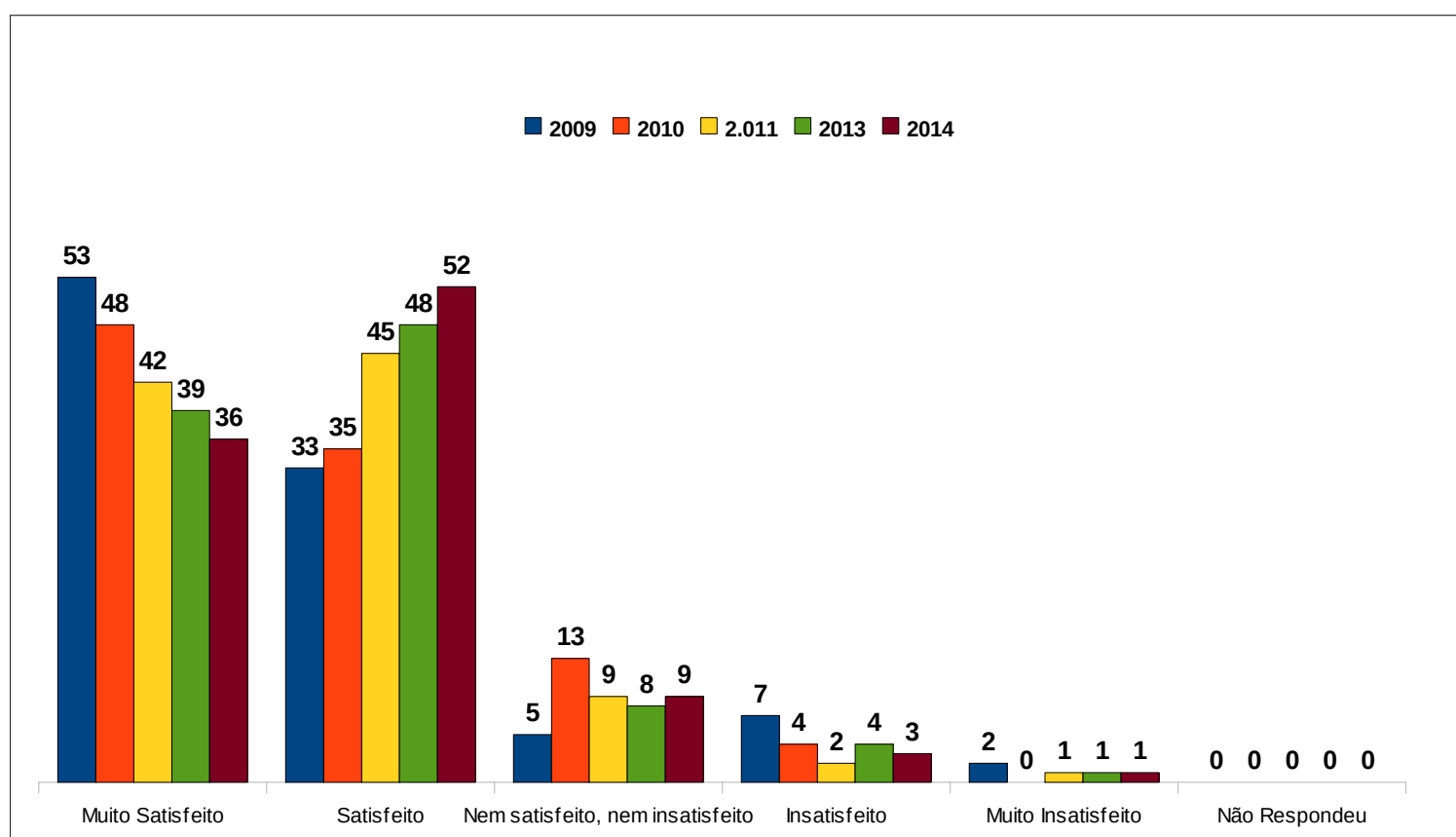
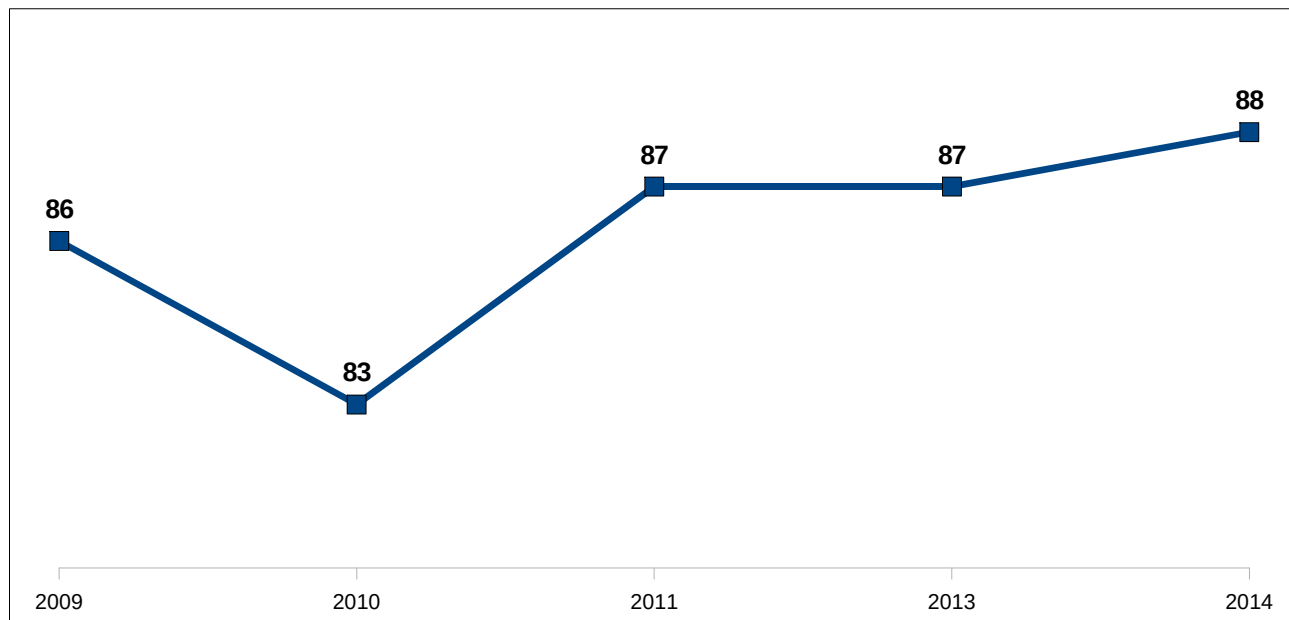


Gráfico 27: Análise Percentual da Satisfação de 2009 a 2014



De acordo com os Gráficos 27 e 28, pode-se constatar que o percentual geral de satisfação dos servidores 88%, aumentou 1% em relação à 2013. Todavia, observa-se que a categoria dos satisfeitos vem ascendendo e a dos muito satisfeitos vem decrescendo.

Gráfico 28: Análise da Satisfação Geral de 2009 a 2013



Pontos Fortes e Fracos segundo os Servidores

Tabela 4: Pontos Fortes segundo os Servidores

(Quanto mais alto o percentual de concordância, melhor)

Pontos Fortes	%
Liderança	91
Relacionamento Interpessoal	88
Infraestrutura	85
Percepção Institucional	83
Organização no Trabalho	81
Capacitação	80
Comunicação	75
Saúde	61
Justiça Organizacional	55

Pelo exposto na Tabela 4 acima, verificam-se como pontos fortes todos os aspectos analisados ou sejam Liderança, Relacionamento Interpessoal, Infraestrutura, Percepção Institucional, Organização no Trabalho, Capacitação, Comunicação, Saúde e Justiça Organizacional não ficando nenhuma dimensão abaixo da média.

Comparando-se os percentuais das dimensões entre os anos de 2013 e 2014 (Gráfico 29), observa-se que os dados corroboram com os dados dos pontos fortes descritos anteriormente, apesar dos índices de todas as dimensões apresentarem redução em relação à 2013, com exceção da dimensão infraestrutura que manteve o índice.

Gráfico 29: Análise Percentual Comparativa das Dimensões de 2009 a 2013

