



Resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e de Satisfação dos Usuários - Ano 2011

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

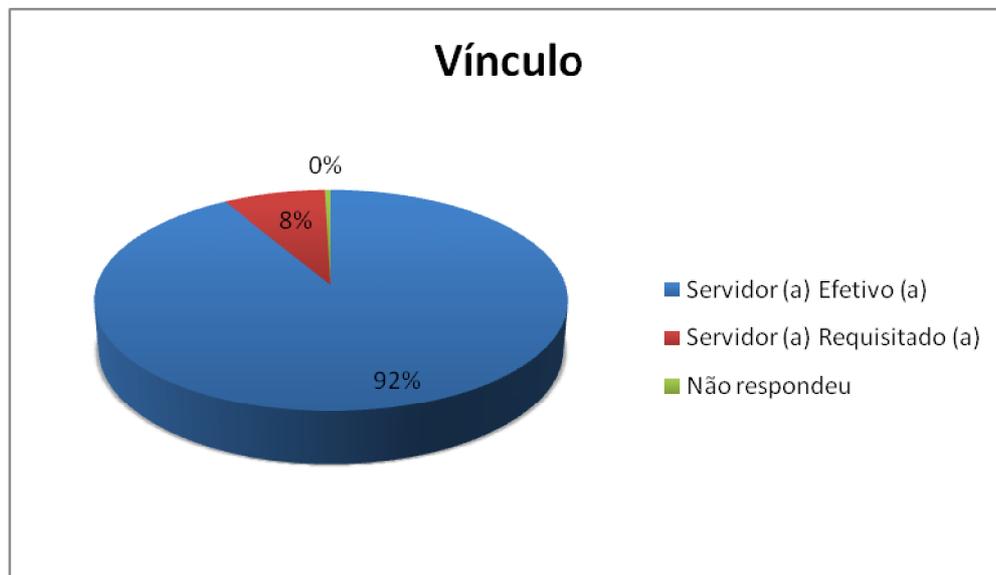
Tabela 1: Perfil dos participantes (N = 224)

Categorias	F	%
Vínculo		
Servidor (a) Efetivo (a)	205	91,5
Servidor (a) Requisitado (a)	18	8,0
Não respondeu	1	0,4
Sexo		
Masculino	116	51,8
Feminino	108	48,2
Faixas Etárias – Média de Idade = 46,9 Desvio-padrão = 8,10 (variando de 23 a 68 anos)		
23 a 33	14	6,3
34 a 44	60	26,8
45 a 55	119	53,1
Acima de 55	31	13,8
Função		
Cargo em Comissão	24	10,7
Função Comissionada	167	74,6
Sem Função Comissionada	33	14,7
Tempo de Trabalho (anos)		
Menos de 03 anos	4	1,8
03 a 10	26	11,6
11 a 20	81	36,2
Mais de 20 anos	113	50,4
Local de Atividade		
Vara de trabalho da Capital	47	21,0
Vara de Trabalho do Interior	49	21,9
Tribunal – Área Judiciária	42	18,8
Tribunal – Área Administrativa	84	37,5
Não respondeu	2	0,9
Escolaridade		

Ensino Médio	11	4,9
Superior Incompleto	23	10,3
Superior	64	28,6
Especialização	120	53,6
Mestrado	5	2,23
Doutorado	1	0,4

Considerando o vínculo, observa-se no Gráfico 1 que a maioria foi composta por servidores efetivos (92%) e 8% por requisitados.

Gráfico 1: Vínculo dos Servidores



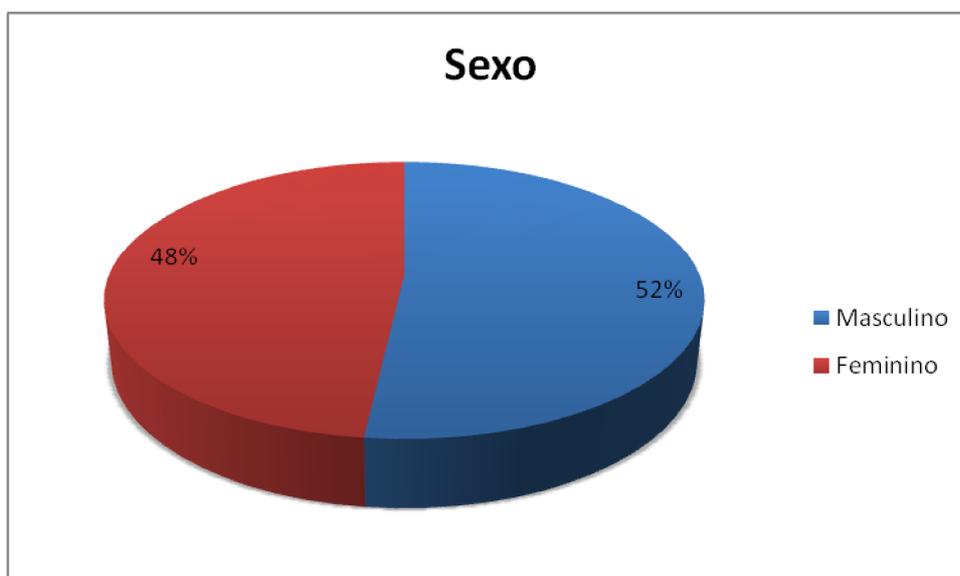
Em relação ao tempo de serviço (Gráfico 2), verifica-se que 50% da amostra têm mais de 20 anos de serviço, 36% possuem entre 11 a 20 anos, 11% entre 3 a 10 anos e 2%, menos de 03 anos de serviço.

Gráfico 2: Tempo de Trabalho (anos)



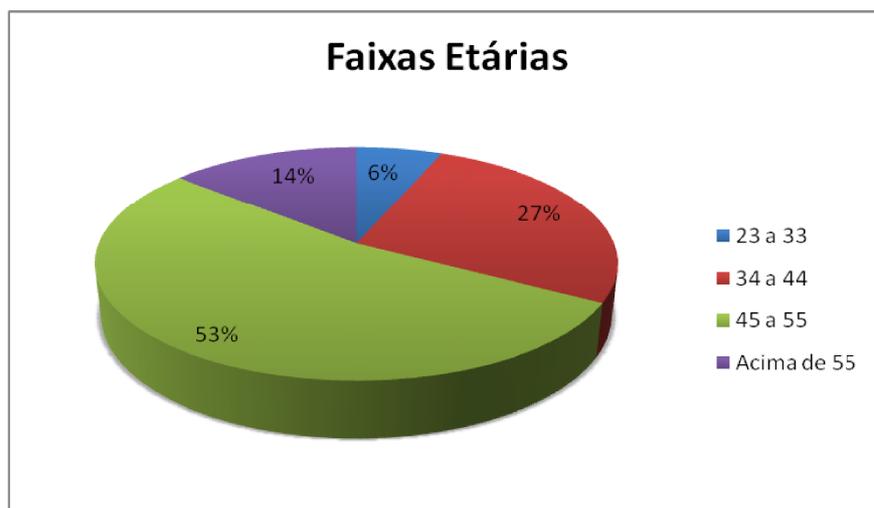
Quanto ao sexo, 52% da amostra foi composta por homens e 48% por mulheres (Gráfico 3).

Gráfico 3: Sexo



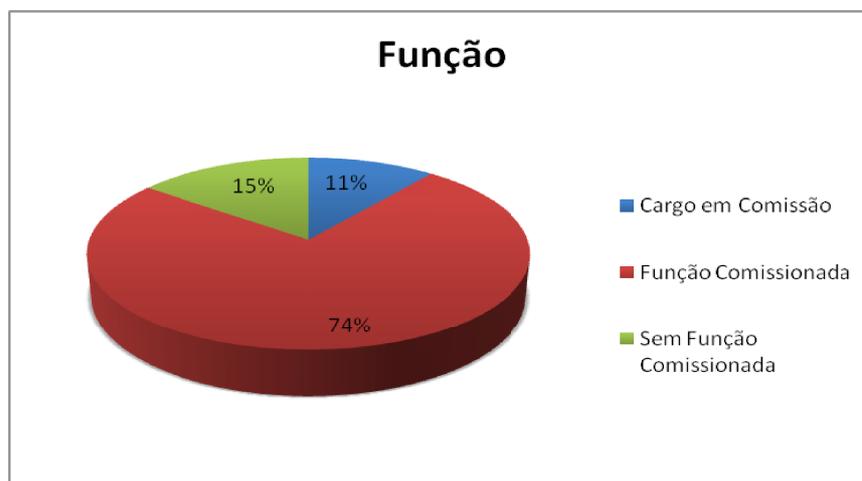
De acordo com as faixas etárias, a de maior frequência foi a de 45 a 55 anos (53%), seguida pelas de 34 a 44 anos (27%), acima de 55 anos (14%), e por último, a de 23 a 33 anos (6%). A média de Idade da amostra foi de 46,9 anos (Desvio-padrão = 8,10) variando as idades de 23 a 68 anos. A amostra demonstrou boa distribuição das faixas etárias do desenvolvimento humano (juventude, idade adulta, meia idade e terceira idade).

Gráfico 4: Faixas Etárias



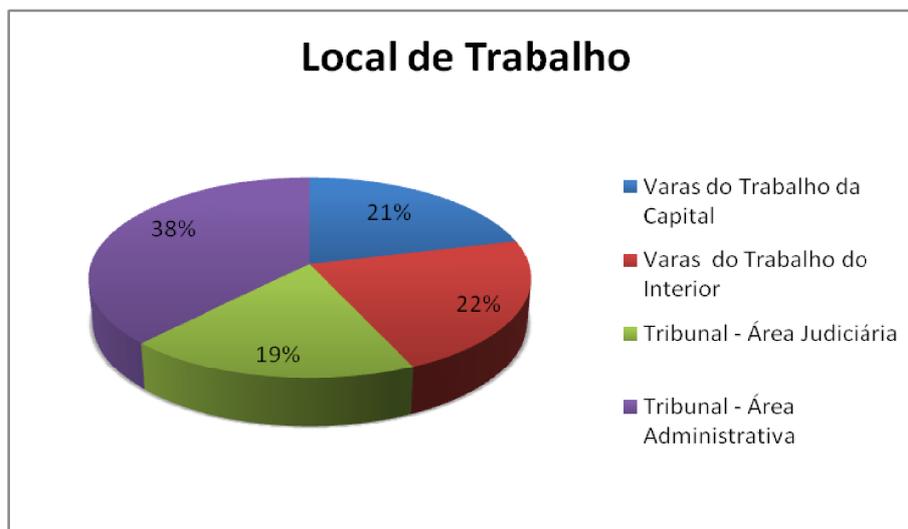
Pelo exposto no Gráfico 5, a amostra predominantemente possui função comissionada (74%), 15% não possuem função e 11% que têm cargo comissionado.

Gráfico 5: Função



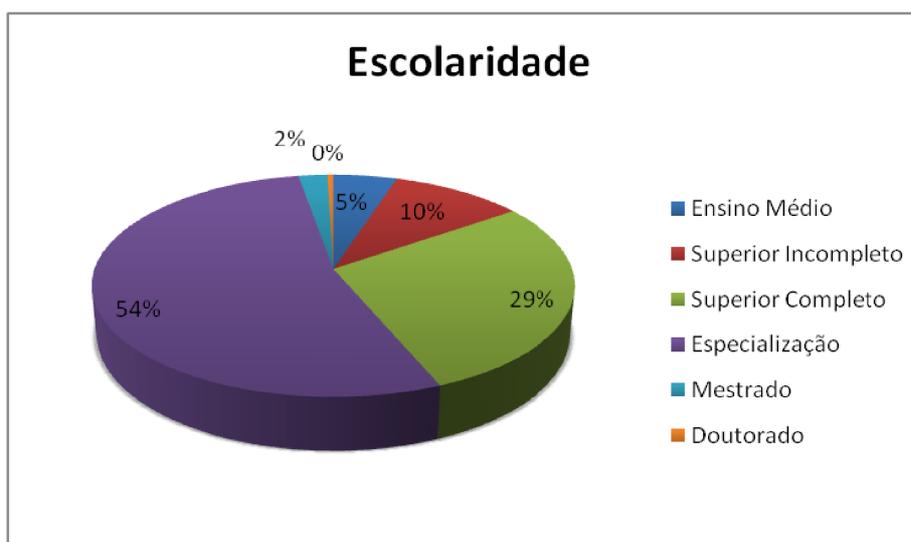
Quanto ao local de atividade (Gráfico 06), 38% trabalham no Tribunal na área administrativa, 22% nas Varas de Trabalho do Interior, 21% nas Varas de Trabalho da Capital e apenas 19% trabalham no Tribunal na área judiciária.

Gráfico 6: Local de Atividade



Sobre a escolaridade, verifica-se que 54% têm especialização, 29% ensino superior completo, 10% superior incompleto, 4% ensino médio, 4% mestrado e 0,4% Doutorado (Gráfico 7).

Gráfico 7: Escolaridade

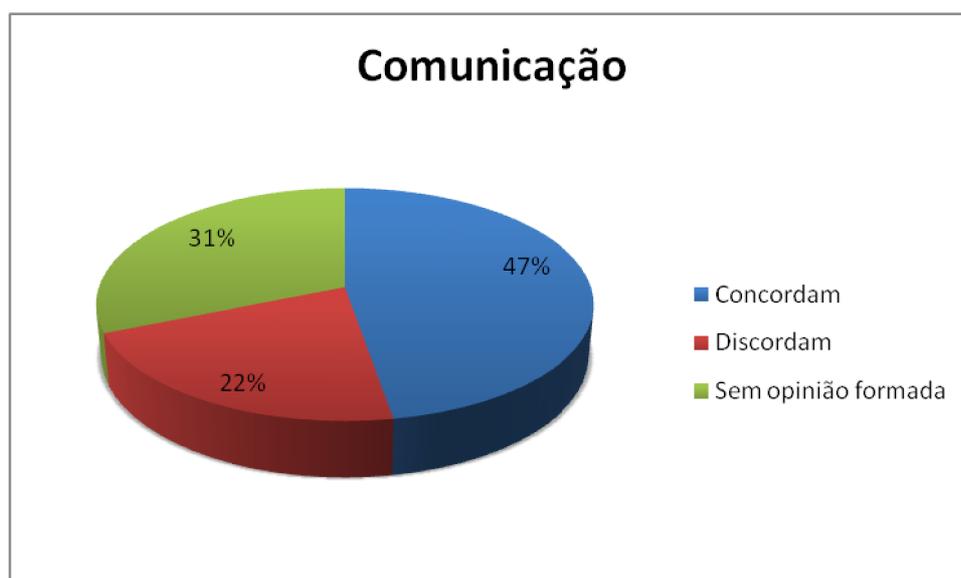


Resultados das Dimensões Avaliadas

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, relacionamentos interpessoais, 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.

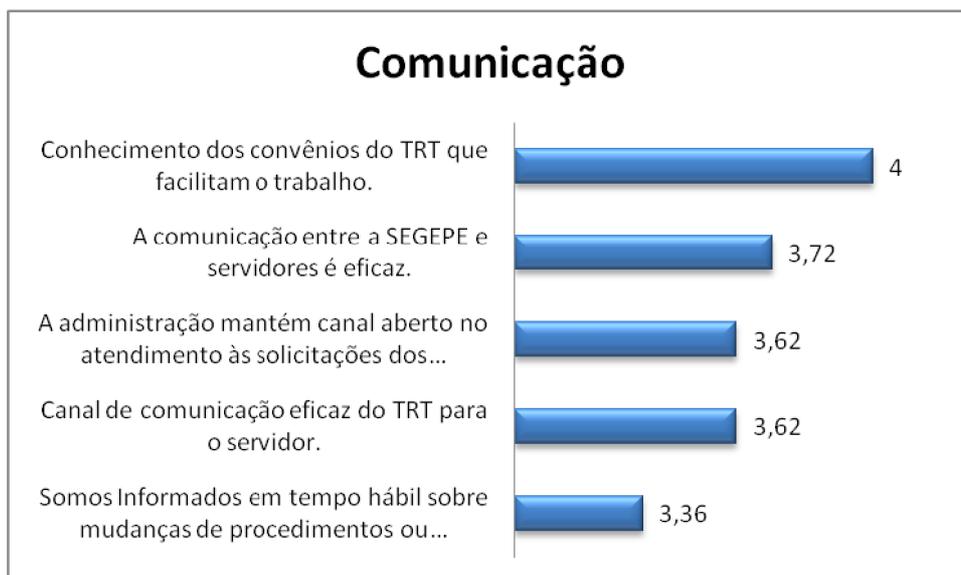
Gráfico 8: Dimensão Comunicação



Conforme o Gráfico 08 acima, 47% percebem a comunicação como dimensão positiva para o clima organizacional do Tribunal, 31% não têm opinião formada e 22% discordam. Tal dimensão apresentou percentual abaixo dos 50% de concordância, o que a coloca como um ponto a ser melhorado na instituição.

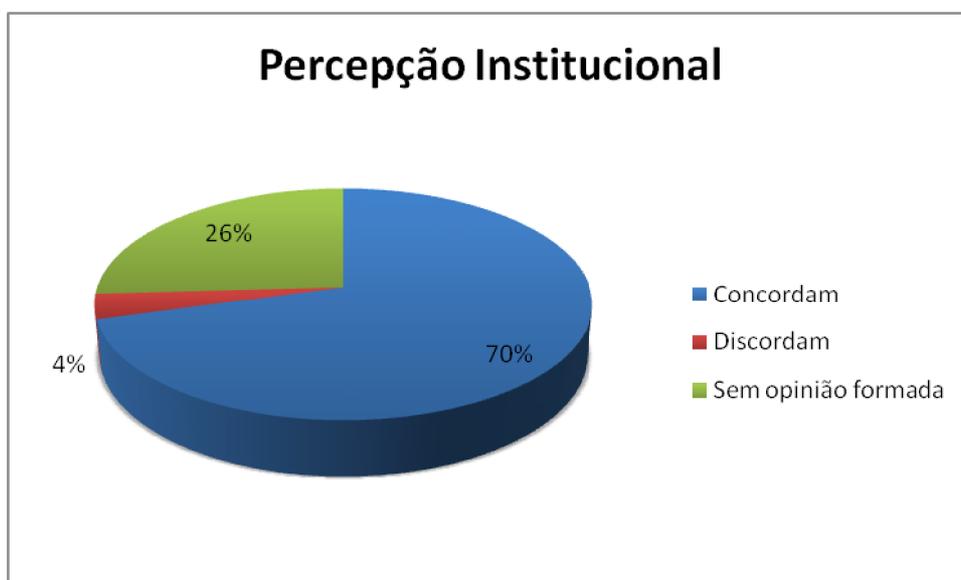
O item de maior concordância dos servidores foi o de conhecimento dos convênios que o TRT possui, e o de menor média foi ser informado em tempo hábil sobre mudanças de procedimentos ou estratégias no tribuna (Gráfico 9).

Gráfico 9: Avaliação Média da Comunicação



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

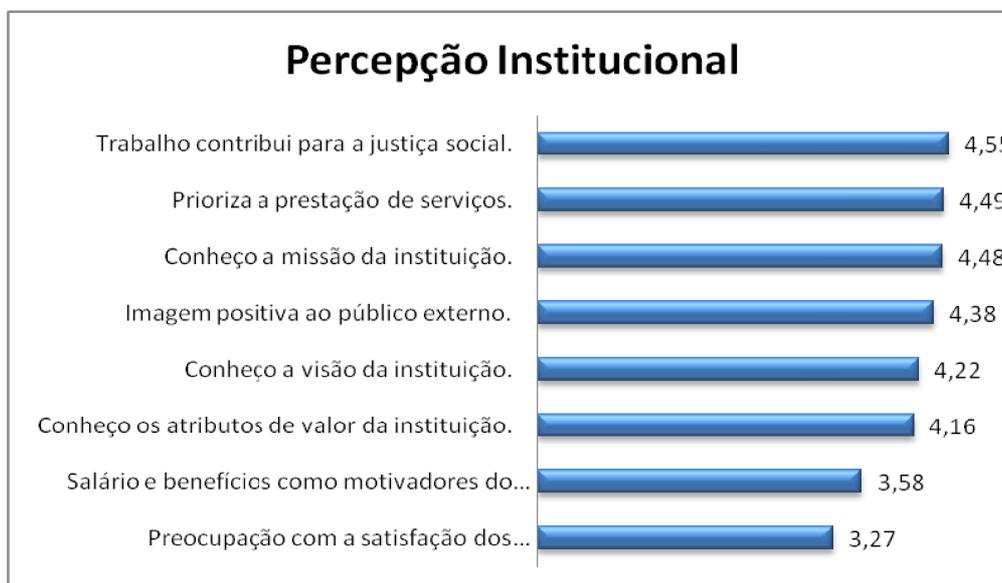
Gráfico 10: Dimensão Percepção Institucional



Em relação à Percepção Institucional, a mesma obteve um percentual de concordância de 70%. Os itens de maiores médias incluem o aspecto de que o seu trabalho contribui para a Justiça Social, o de que o TRT prioriza a prestação jurisdicional e o de que conhece a missão institucional, de acordo com o Gráfico

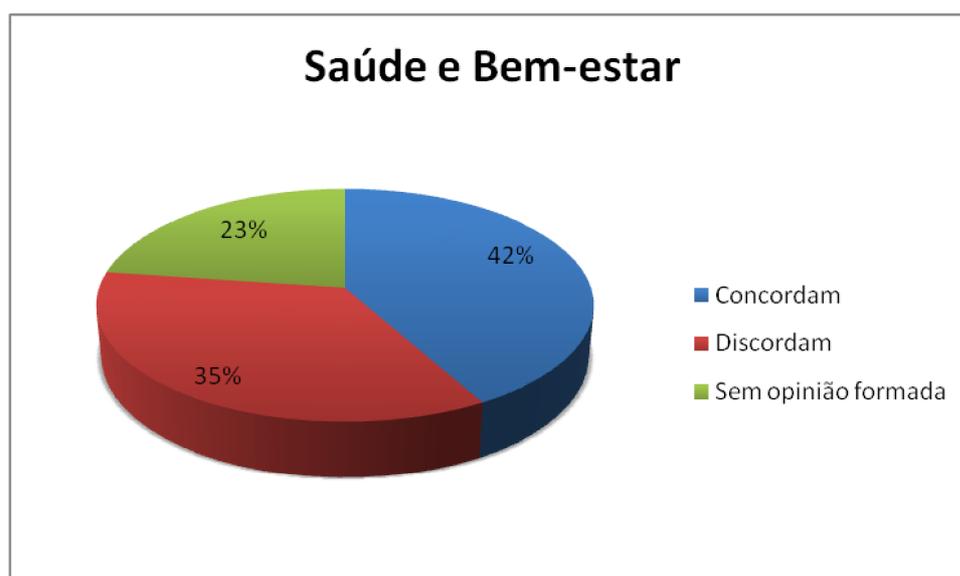
11 abaixo. Da mesma forma que no ano anterior, o item de menor média foi o relativo a preocupação com a satisfação dos servidores.

Gráfico 11: Avaliação Média da Percepção Institucional



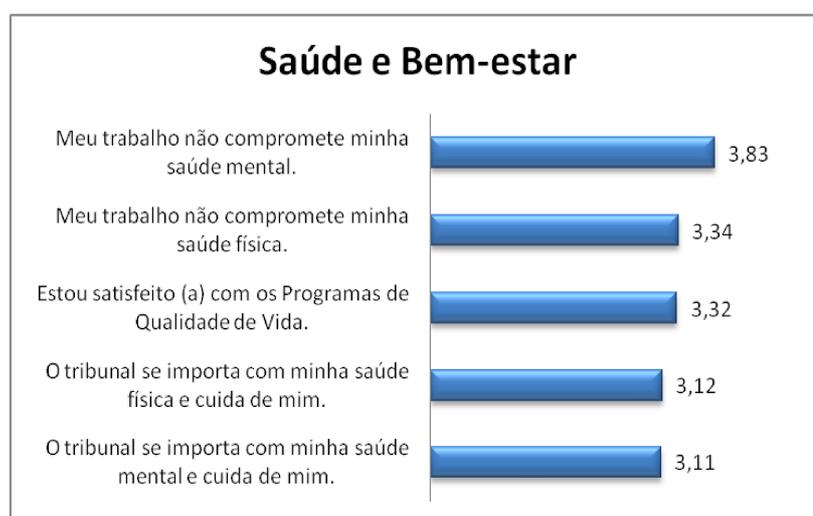
3. Saúde e Bem-Estar – composta por cinco itens que avaliam a percepção do quanto à execução do trabalho afeta a saúde física e mental dos servidores, assim como se a instituição cuida desses aspectos.

Gráfico 12: Dimensão Saúde e Bem-Estar



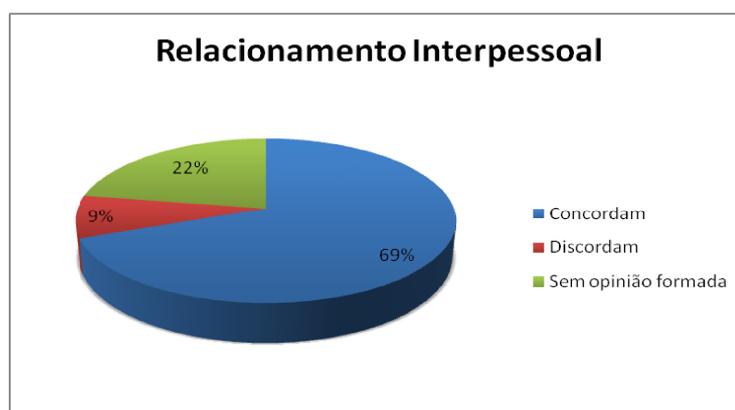
Os dados do Gráfico 12 demonstram que 42% dos entrevistados concordam que a instituição se importa com a saúde física e mental de seus servidores, assim como cuida dos mesmos. E ainda, que o trabalho que desenvolvem não compromete a saúde física. Todavia os percentuais de discordância (35%) e dos que não têm opinião formada foram expressivos, caracterizando a dimensão como ponto a ser melhorado. 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 Relacionamentos Interpessoais obteve um índice de concordância de 69%, com 22% que afirmaram não ter opinião formada e 9% que discordaram. O item de maior média foi o de que “no setor há mais cooperação do que competição” (Gráfico 15).

Gráfico 15: Avaliação Média do Relacionamento Interpessoal



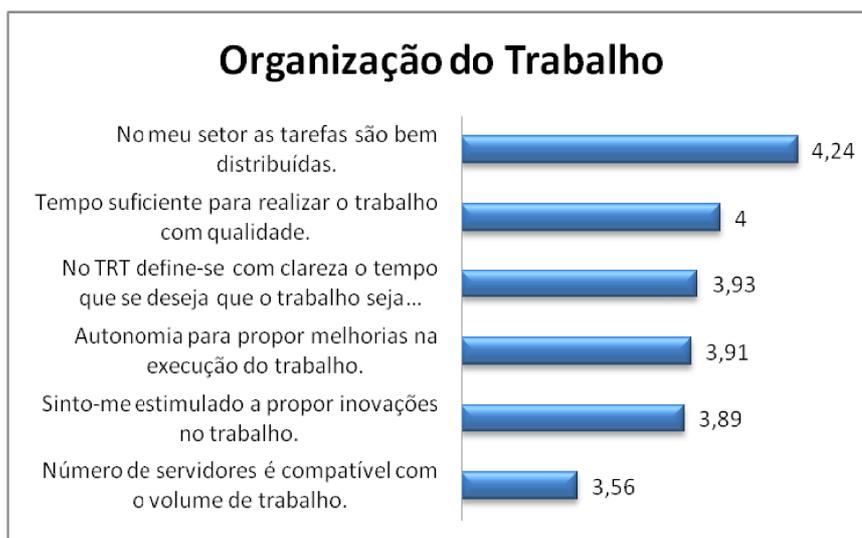
5. Organização do Trabalho – composta por seis itens que avaliam a estrutura do trabalho em termos de execução, clareza nas determinações, prioridades, etc.

Gráfico 16: Dimensão Organização do Trabalho



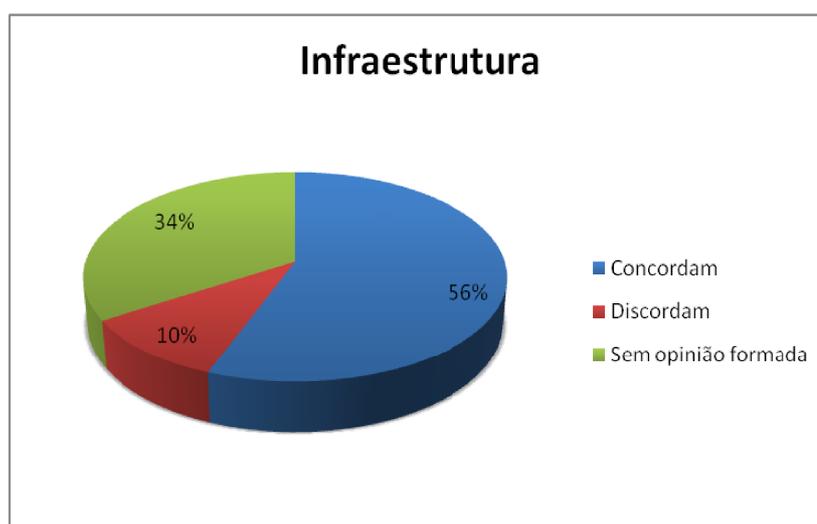
A dimensão Organização do Trabalho obteve índices de concordância de 62%, de discordância de 13% e de 25% dos que não tinham opinião formada a respeito. Analisando as médias dos itens, o item com maior média foi o de “no meu setor as tarefas são bem distribuídas” e o de menor média foi de “o número de servidores é compatível com o volume de trabalho” (Gráfico 17).

Gráfico 17: Avaliação Média da Organização do Trabalho



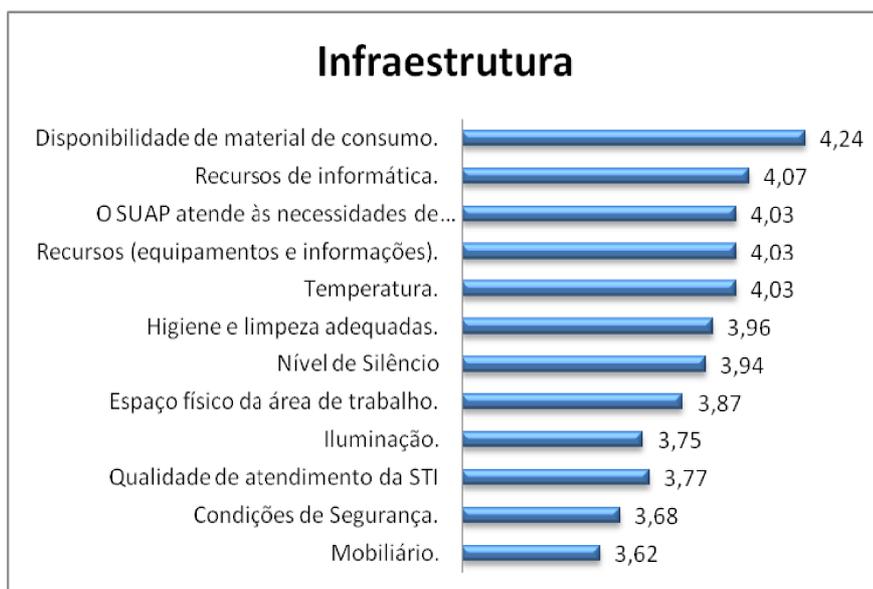
6. Infraestrutura – composta por doze itens que avaliam a percepção acerca do conjunto de elementos estruturais em termos de condições físicas (equipamentos e instrumentos) necessárias para a realização do trabalho.

Gráfico 18: Dimensão Infraestrutura



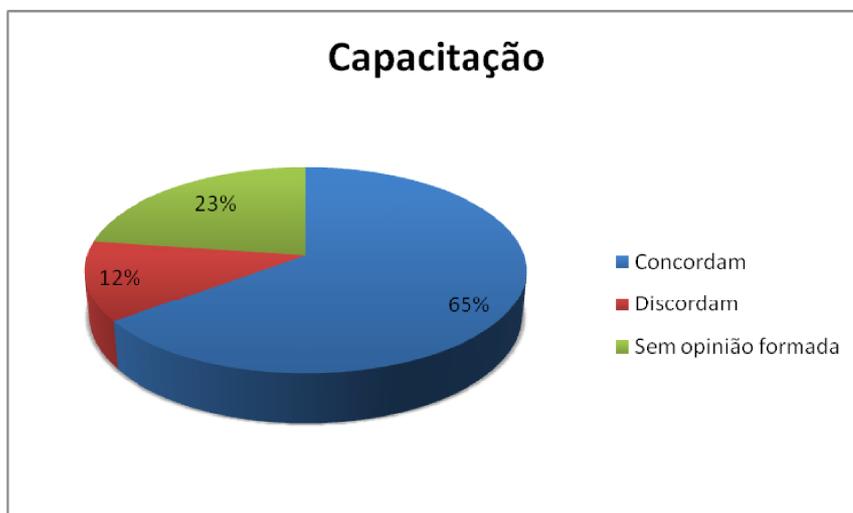
A dimensão infraestrutura teve um índice de concordância de 56%, uma discordância de 10% e de 34% dos que não têm opinião formada. Os aspectos que obtiveram uma maior média de concordância foram a disponibilidade de material de consumo, os recursos de informática disponíveis, a temperatura e o SUAP que atende as necessidades de trabalho (Gráfico 19).

Gráfico 19: Avaliação Média da Infraestrutura



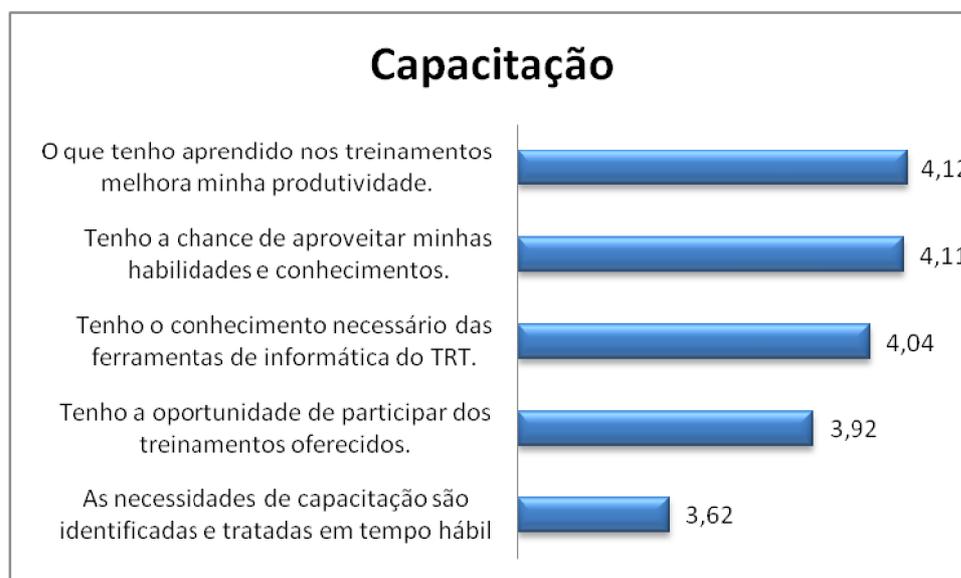
7. Capacitação – composta por cinco itens que avaliam a percepção dos servidores quanto às oportunidades institucionais de qualificação e de atualização.

Gráfico 20: Dimensão Capacitação



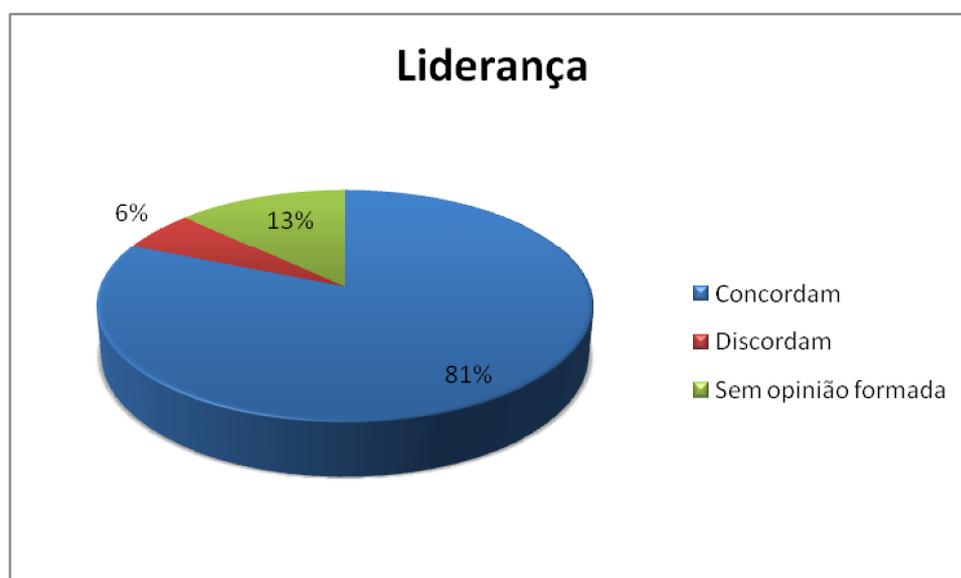
O Gráfico 20 indica o nível de adequação dos servidores com as atividades que executam, bem como as oportunidades de qualificação e atualização que estes possuem na instituição. Nele, observa-se que 65% concordam que as atividades de capacitação atendem às necessidades de suas funções, enquanto 12% discordam e 23% afirmaram não ter opinião formada sobre o tema. O item com a menor média foi o de que “as necessidades de capacitação são identificadas e tratadas em tempo hábil”.

Gráfico 21: Avaliação Média da Capacitação



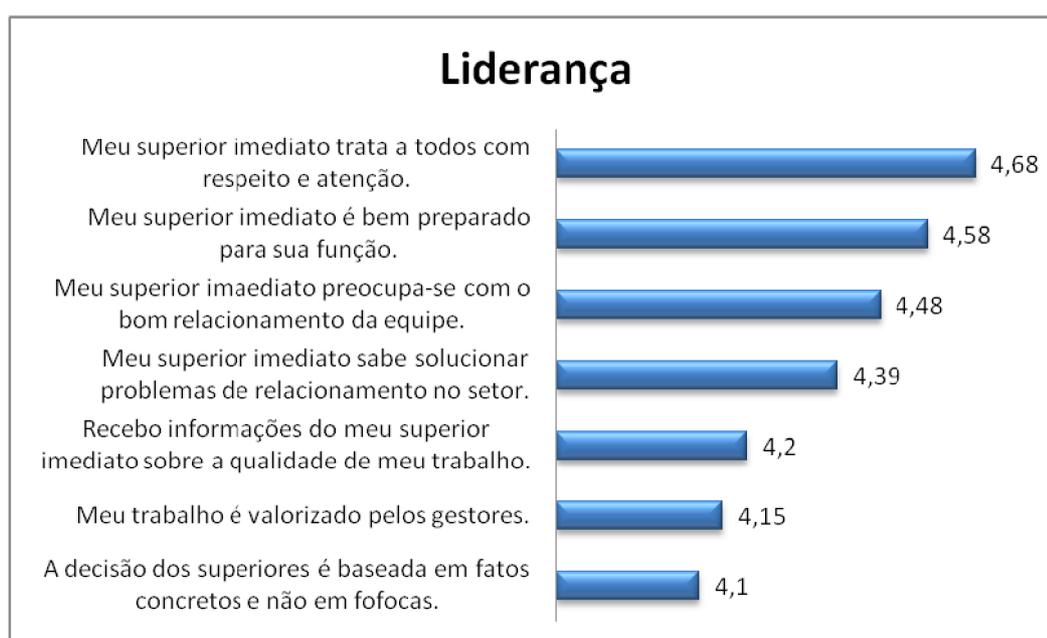
8. **Liderança** – composta por sete itens que avaliam os aspectos perceptivos do papel gerencial dos líderes, a exemplo de tratamento com os servidores, independentemente do cargo ou função, capacidade para solucionar problemas, dar autonomia para se propor melhorias na execução do trabalho, etc.

Gráfico 22: Dimensão Liderança



Conforme os dados do Gráfico 22, os servidores predominantemente concordam (81%) 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 fatos 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 da mesma maneira que no ano de 2010 ficou abaixo da média, com um percentual de concordância de 39%, o de discordância de 31% e para os que não têm opinião formada, de 30%. Todos os seus itens tiveram médias abaixo de 4,00, fato que demonstra que a mesma deve ser discutida pelos gestores mais profundamente, já que pode influenciar direta ou indiretamente no clima organizacional institucional (Gráfico 25).

Gráfico 25: Avaliação Média da Justiça Organizacional



A satisfação em trabalhar no TRT 13^a apresentou um percentual de 87,5% somando-se a categoria de “muito satisfeitos” com a de “satisfeitos”. O percentual de insatisfação ficou em apenas 2,7% e o dos que não têm opinião formada, em 9,4%.

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

Categorias	F	%
Muito Satisfeito	95	43
Satisfeito	101	45
Nem satisfeito, nem insatisfeito	21	9
Insatisfeito	4	2
Muito Insatisfeito	2	0,9
Não respondeu	1	0,4
Total	224	100

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

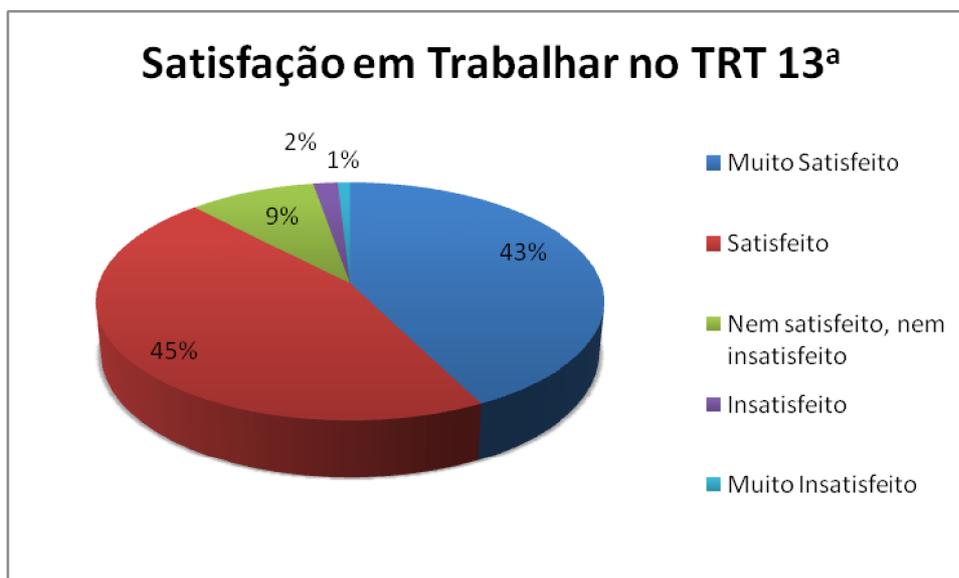
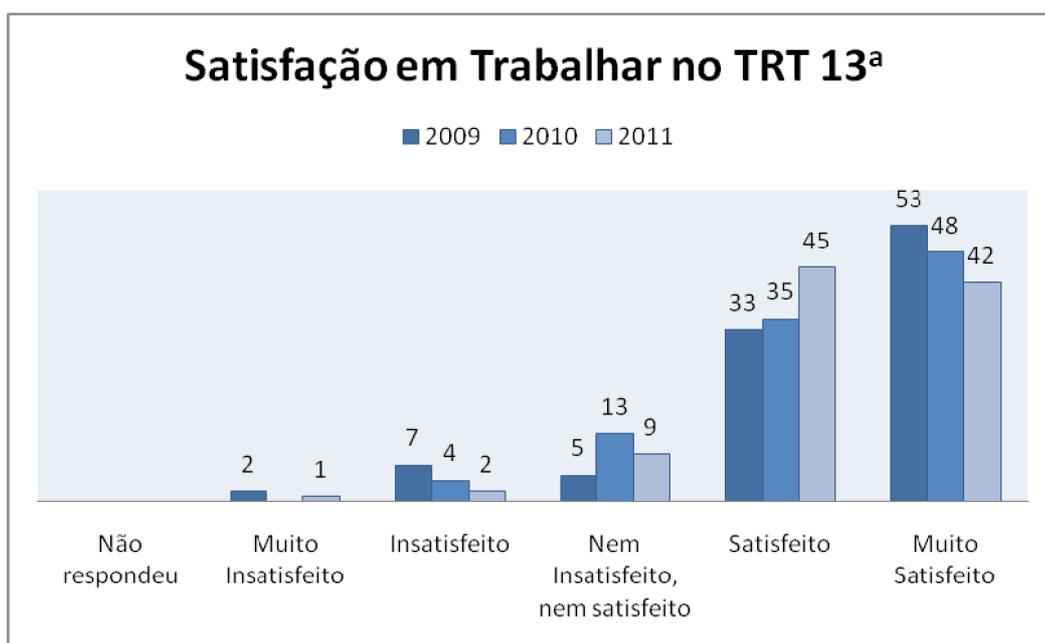
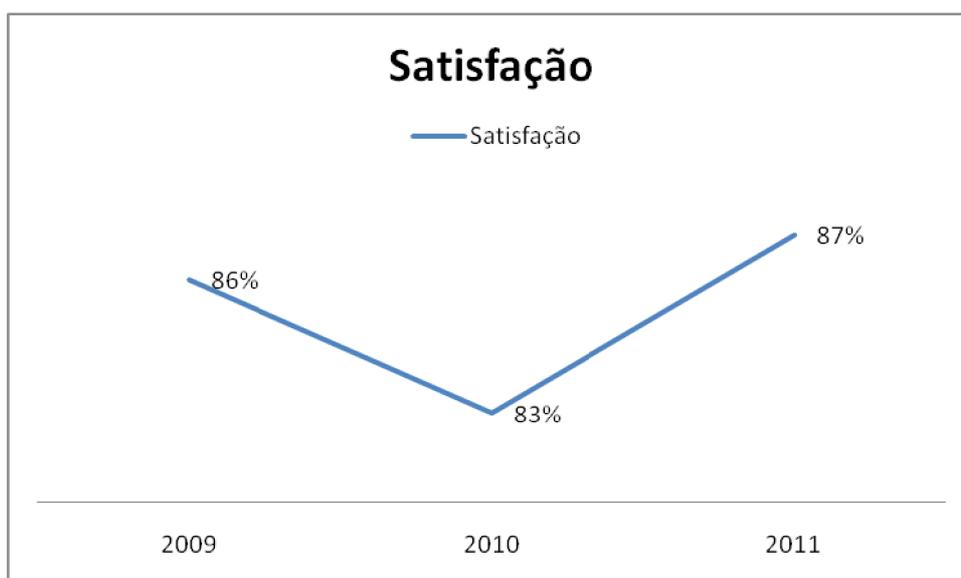


Gráfico 27: Análise Percentual da Satisfação de 2009 a 2011



De acordo com os Gráficos 27 e 28, pode-se constatar um aumento nos percentuais gerais de satisfação dos servidores, do ano de 2010 para 2011. 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 2011



A análise das respostas da questão aberta do questionário, onde era solicitado ao participante que, caso necessário, utilizasse o espaço para críticas, sugestões ou comentários está descrita na Tabela 3 abaixo.

Tabela 3: Sugestões, críticas e/ou elogios dos Servidores:

Categorias	F	%
Mais clareza nos critérios usados para a promoção dos servidores	3	8,0
Maior cuidado com a saúde física e mental dos servidores.	3	8,0
Pagar o passivo (11%); melhorar os salários	3	8,0
Melhorias na infraestrutura (temperatura, estacionamento, mobiliário)	3	8,0
O TRT deve respeitar as atribuições inerentes a cada cargo	2	6,0
Readaptação da estrutura das varas do interior em decorrência do processo eletrônico	2	6,0
Valorização dos servidores efetivos e redução dos requisitados	2	6,0
Que os resultados da pesquisa realmente sirvam para mudanças institucionais	1	3,0
Reavaliação do perfil do servidor	1	3,0
Redução dos gastos excessivos com energia elétrica	1	3,0
Prêmios e incentivos a servidores que têm boas ideias	1	3,0
Mais uma pesquisa que se responde e não dá em nada.	1	3,0
Apesar de não ser perfeita, adoro trabalhar na instituição.	1	3,0
As medidas restritivas do CNJ desmotivam o servidor	1	3,0
Colegas perseguem colegas visando à função comissionada	1	3,0
Não sinto orgulho de trabalhar no TRT	1	3,0
Sou mais valorizado (a) fora do que no meu setor	1	3,0
Pessoas sem qualificação continuam exercendo funções comissionadas na atividade meio	1	3,0
Implantação de um banco de talentos	1	3,0
Valorizar mais os servidores das varas e não apenas impor metas	1	3,0
Tenho orgulho de pertencer ao TRT	1	3,0
Maior oportunidade para os servidores do interior participar de treinamentos	1	3,0
Não consigo refazer minha permuta	1	3,0
Doação do mobiliário antigo para instituições carentes	1	3,0

Conscientizar gestores para o significado de liderança e justiça.	1	3,0
Total	36	100

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	81
Percepção Institucional	70
Relacionamento Interpessoal	69
Capacitação	65
Infraestrutura	56

Tabela 5: Pontos Fracos segundo os Servidores

(Quanto mais alto o percentual de concordância, pior)

Pontos Fracos	%
Comunicação	47
Saúde e Bem-estar	42
Justiça organizacional	39

Pelo exposto nas Tabelas 4 e 5 acima, verificaram-se como pontos fortes os aspectos relativos à Liderança, Percepção Institucional, Relacionamento Interpessoal, Capacitação e Infraestrutura. Como pontos a serem melhorados e/ou aperfeiçoados ficaram as dimensões de Comunicação, Saúde e Bem-estar e Justiça Organizacional.

Comparando-se os percentuais das dimensões entre os anos de 2009 e 2010 (Gráfico 29), observa-se que os dados corroboram os dados dos pontos fortes e fracos descritos anteriormente, com declínio das dimensões comunicação, saúde e bem-estar e justiça organizacional; e crescimento das demais dimensões.

Gráfico 29: Análise Percentual das Dimensões entre anos

