

## Resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e de Satisfação dos Servidores - Ano 2013

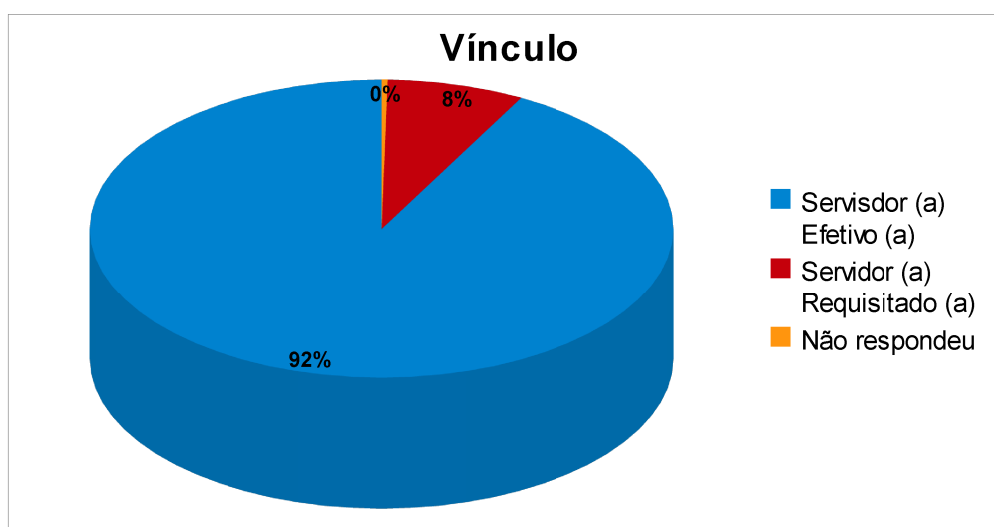
### Parte 2 – Descrição da Pesquisa de Clima organizacional com os Servidores

**Tabela 1: Perfil dos participantes (N = 606)**

| Categorias                                                                      | Frequência | %             |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| <b>Vínculo</b>                                                                  |            |               |
| Servidor (a) Efetivo (a)                                                        | 558        | 92,08         |
| Servidor (a) Requisitado (a)                                                    | 46         | 7,59          |
| Não respondeu                                                                   | 2          | 0,33          |
| Total                                                                           | 606        | 100,00        |
| <b>Sexo</b>                                                                     |            |               |
| Masculino                                                                       | 318        | 52,48         |
| Feminino                                                                        | 287        | 47,36         |
| Não respondeu                                                                   | 1          | 0,17          |
| Total                                                                           | 606        | 100,00        |
| <b>Faixa Etárias – Média = 47,67 Desvio-padrão = 8,51 (variando de 20 a 70)</b> |            |               |
| 20 a 33                                                                         | 49         | 8,09          |
| 34 a 44                                                                         | 115        | 18,98         |
| 45 a 55                                                                         | 340        | 56,11         |
| Acima de 55                                                                     | 91         | 15,02         |
| Não respondeu                                                                   | 11         | 1,82          |
| Total                                                                           | 606        | 100,00        |
| <b>Função</b>                                                                   |            |               |
| Cargo em Comissão                                                               | 56         | 9,24          |
| Função Comissionada                                                             | 446        | 73,60         |
| Sem Função Comissionada                                                         | 101        | 16,67         |
| Não respondeu                                                                   | 3          | 0,50          |
| Total                                                                           | 606        | 100,00        |
| <b>Tempo de Trabalho (anos)</b>                                                 |            |               |
| Menos de 03 anos                                                                | 27         | 4,46          |
| De 03 a 10 anos                                                                 | 73         | 12,05         |
| De 11 a 20 anos                                                                 | 140        | 23,10         |
| Mais de 20 anos                                                                 | 365        | 60,23         |
| Não Respondeu                                                                   | 1          | 0,17          |
| Total                                                                           | 606        | 100,00        |
| <b>Local de Atividade</b>                                                       |            |               |
| Vara de trabalho da Capital                                                     | 118        | 19,47         |
| Vara de trabalho do Interior                                                    | 159        | 26,24         |
| Tribunal – Área Judiciária                                                      | 142        | 23,43         |
| Tribunal – Área Administrativa                                                  | 185        | 30,53         |
| Não Respondeu                                                                   | 2          | 0,33          |
| Total                                                                           | 606        | 100,00        |
| <b>Escolaridade</b>                                                             |            |               |
| Ensino Fundamental                                                              | 6          | 0,99          |
| Ensino Médio                                                                    | 40         | 6,60          |
| Superior Incompleto                                                             | 46         | 7,59          |
| Superior                                                                        | 167        | 27,56         |
| Especialização                                                                  | 330        | 54,46         |
| Mestrado                                                                        | 13         | 2,15          |
| Doutorado                                                                       | 3          | 0,50          |
| Não Respondeu                                                                   | 1          | 0,17          |
| <b>Total</b>                                                                    | <b>606</b> | <b>100,00</b> |

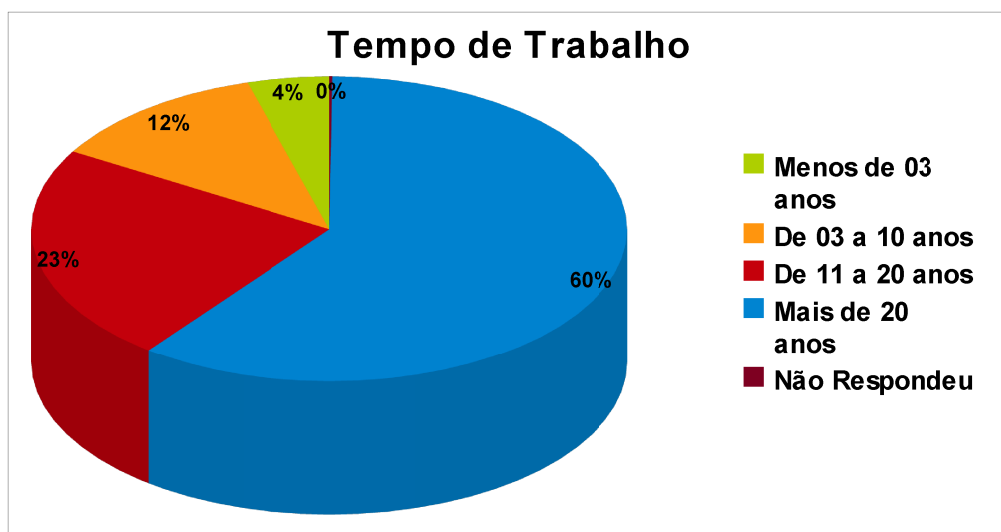
Considerando o vínculo, observa-se no Gráfico 1 que a maioria foi composta por servidores efetivos (92%) e 8% por requisitados.

**Gráfico 1: Vínculo dos Servidores**



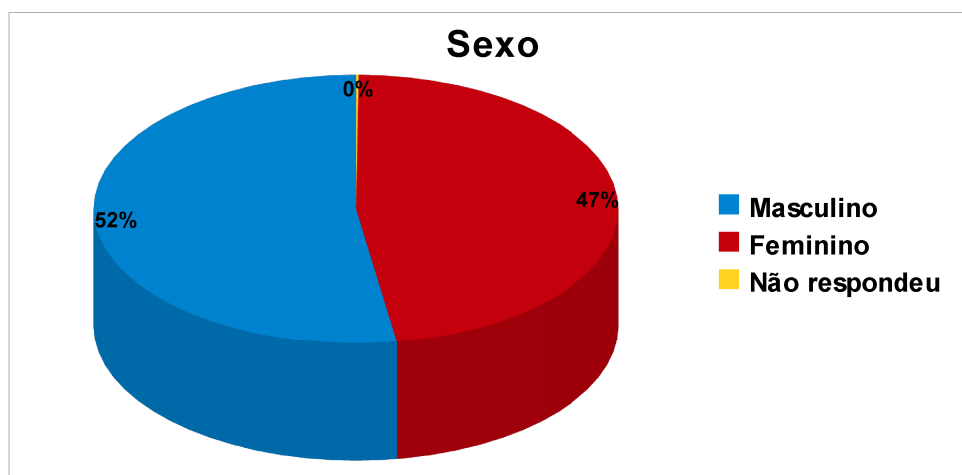
Em relação ao tempo de serviço (Gráfico 2), verifica-se que 60% da amostra têm mais de 20 anos de serviço, 23% possuem entre 11 a 20 anos, 12% entre 3 a 10 anos e 4%, menos de 03 anos de serviço e apenas 1 não respondeu.

**Gráfico 2: Tempo de Trabalho (anos)**



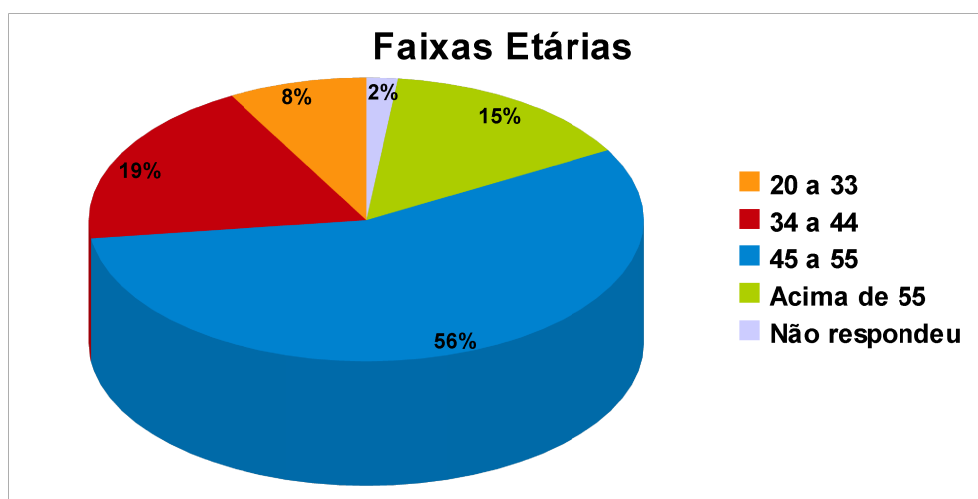
Quanto ao sexo, 52% da amostra foi composta por homens e 47% por mulheres (Gráfico 3) e apenas 1 não respondeu.

**Gráfico 3: Sexo**



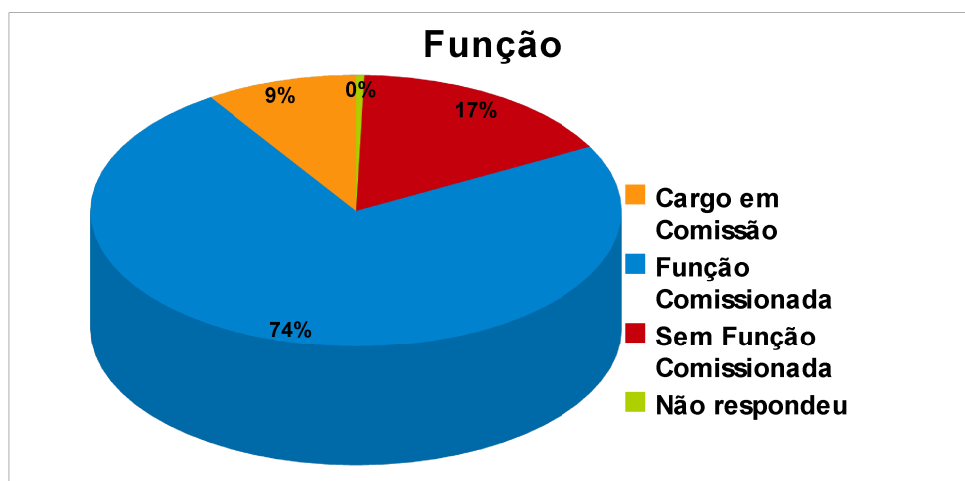
De acordo com as faixas etárias, a de maior frequência foi a de 45 a 55 anos (56%), seguida pelas de 34 a 44 anos (19%), acima de 55 anos (15%), e por último, a de 20 a 33 anos (8%) e não responderam 2%. A média de Idade da amostra foi de 47,6 anos (Desvio-padrão = 8,51) variando as idades de 20 a 70 anos. A amostra demonstrou boa distribuição das faixas etárias do desenvolvimento humano (juventude, idade adulta, meia idade e terceira idade).

**Gráfico 4: Faixas Etárias**



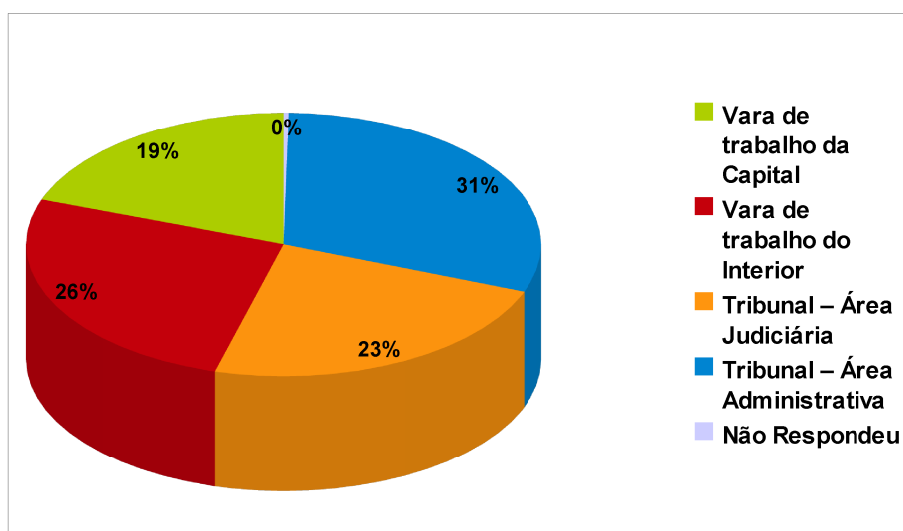
Pelo exposto no Gráfico 5, a amostra predominantemente possui função comissionada (74%), 17% não possuem função e 9% têm cargo comissionado.

**Gráfico 5: Função**



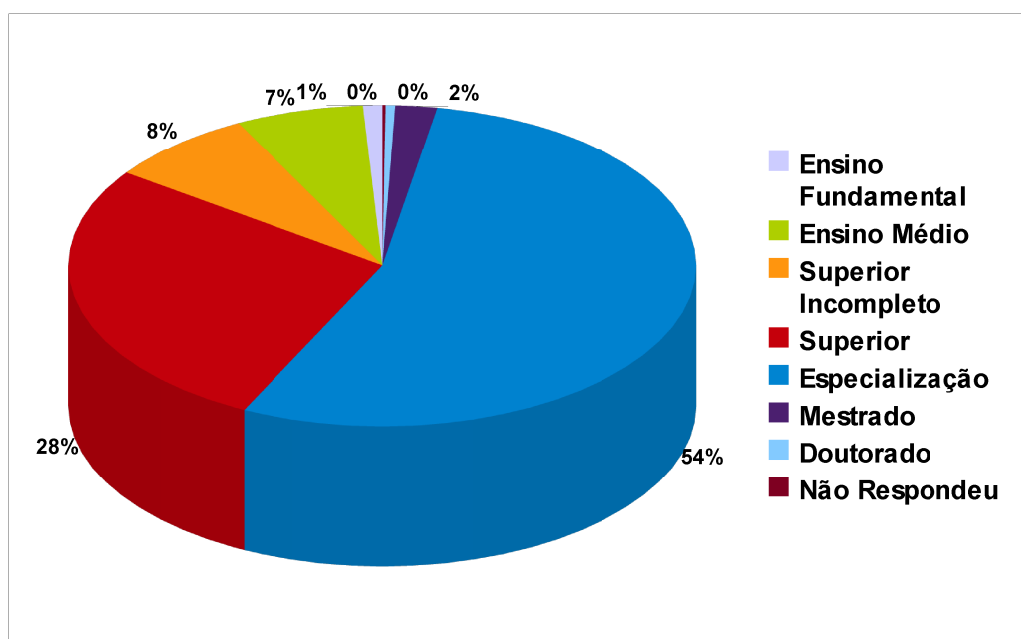
Quanto ao local de atividade (Gráfico 6), 31% trabalham no Tribunal na área administrativa, 26% nas Varas de Trabalho do Interior, 23% no Tribunal na área judiciária, e apenas 19% trabalham nas Varas de Trabalho da Capital.

**Gráfico 6: Local de Atividade**



Sobre a escolaridade, verifica-se que 54% têm especialização, 28% ensino superior completo, 8% superior incompleto, 7% ensino médio, 2% mestrado e 0,5% Doutorado (Gráfico 7).

**Gráfico 7: Escolaridade**

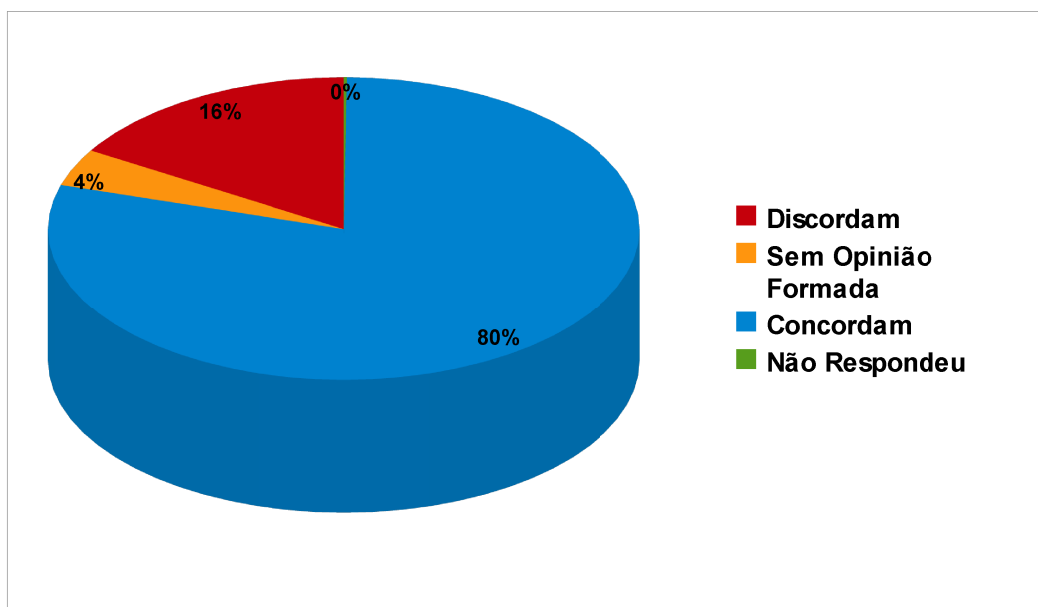


## Resultados das Dimensões Avaliadas

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.

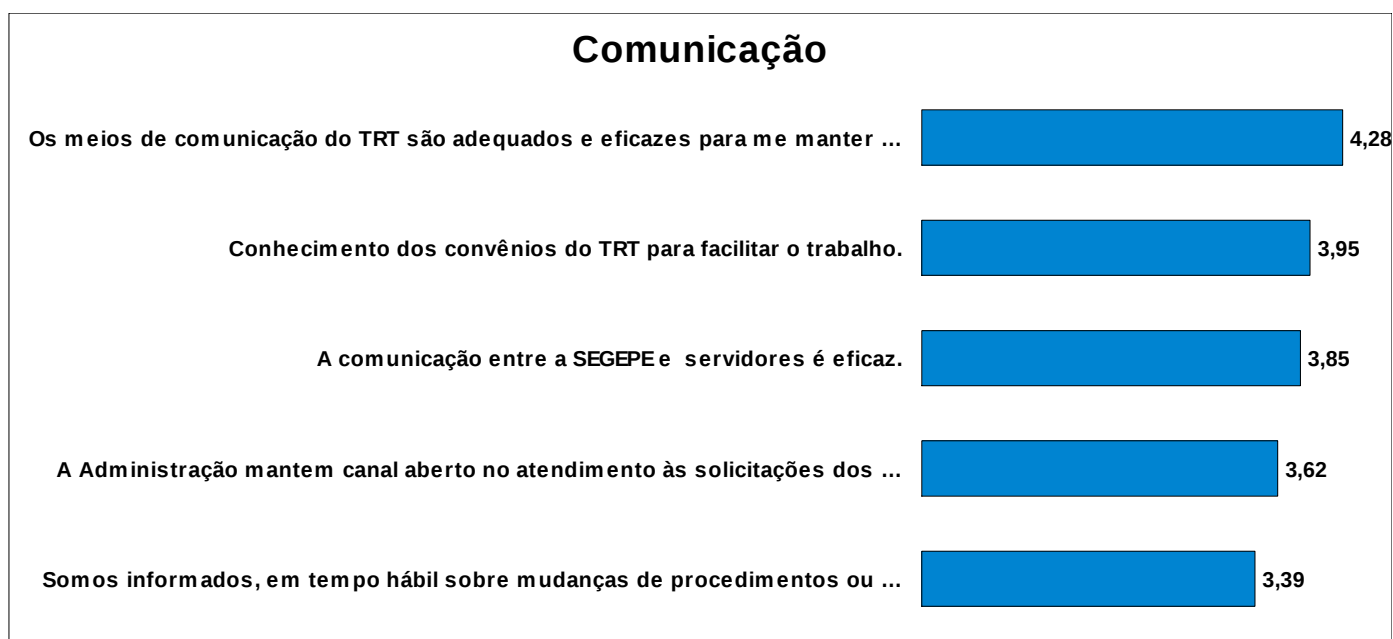
**Gráfico 8: Dimensão Comunicação**



Conforme o Gráfico 8 acima, 80% percebem a comunicação como dimensão positiva para o clima organizacional do Tribunal, 4% não têm opinião formada e 16% discordam da eficácia dos canais de comunicação do Tribunal.

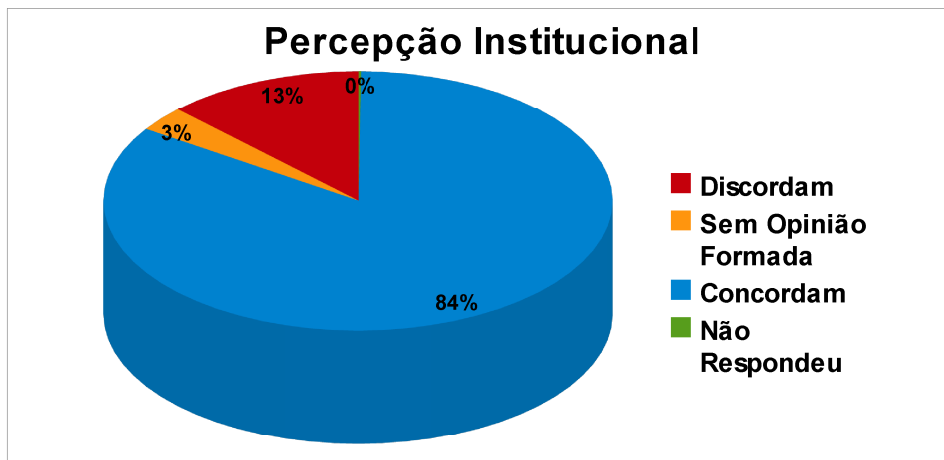
O item de maior concordância dos servidores foi o de que os meios de comunicação do TRT 13ª Região (Portais, Internet, Intranet, Gabinete Virtual, E-mail, Push e Sispae) são adequados e eficazes para me manter informado sobre assuntos institucionais, e o de menor média foi ser informado em tempo hábil 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.

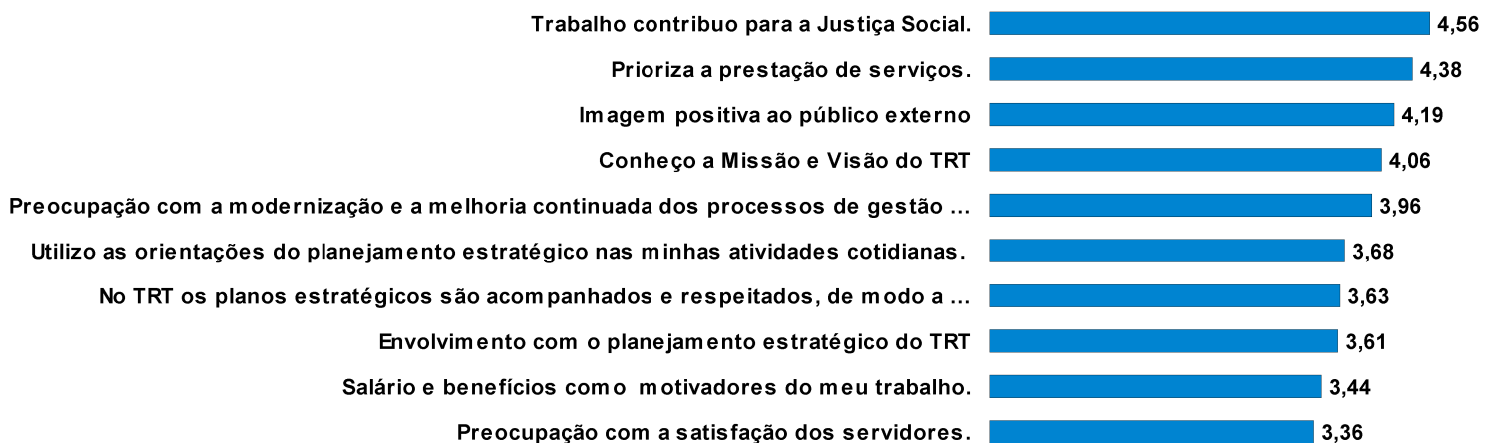
**Gráfico 10: Dimensão Percepção Institucional**



Em relação à Percepção Institucional, a mesma obteve um percentual de concordância de 84%. 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 o Tribunal transmite uma imagem positiva para sociedade 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.

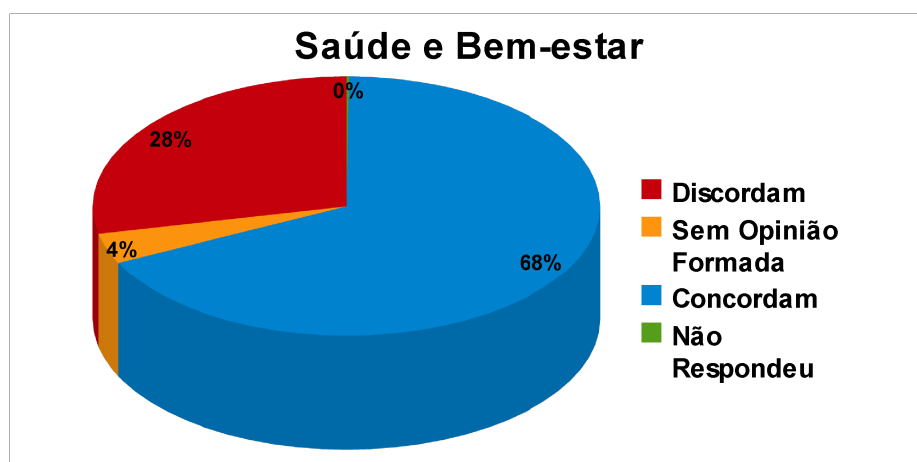
**Gráfico 11: Avaliação Média da Percepção Institucional**

**Percepção Institucional**



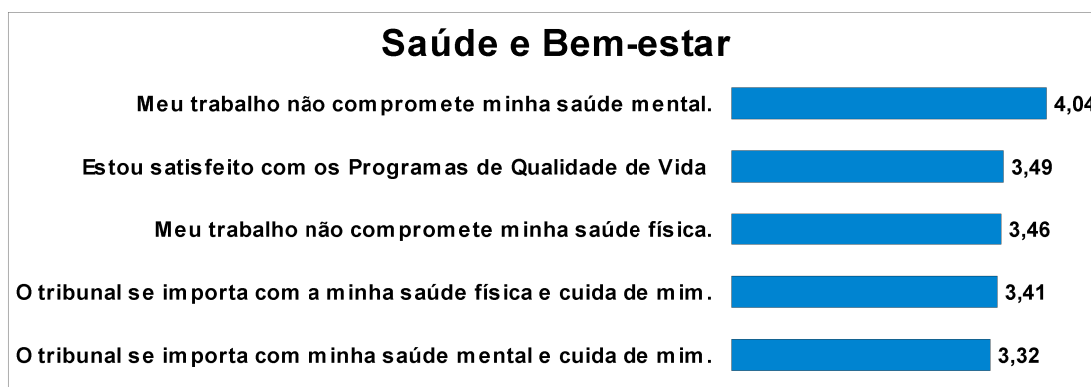
**3. Saúde e Bem-Estar** – composta por cinco itens que avaliam a percepção do quanto à execução do trabalho afeta a saúde física e mental dos servidores, assim como se a instituição cuida desses aspectos.

**Gráfico 12: Dimensão Saúde e Bem-Estar**



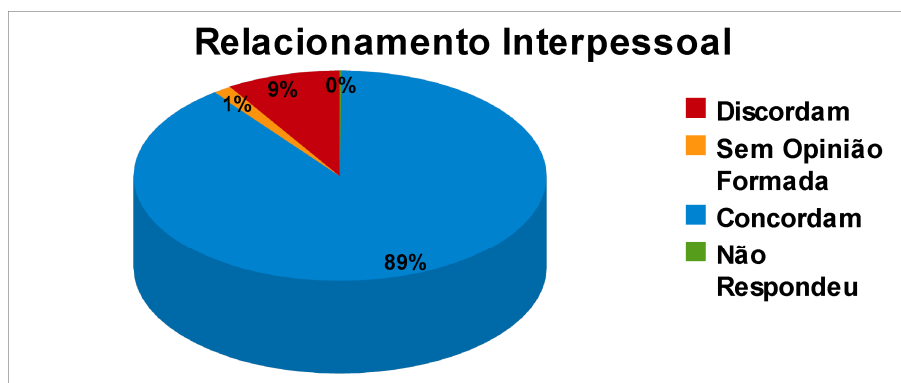
Os dados do Gráfico 12 demonstram que 68% dos entrevistados concordam que a instituição se importa com a saúde física e mental de seus servidores, assim como cuida dos mesmos. E ainda, que o trabalho que desenvolvem não compromete a saúde física. Os itens com menores médias foram: “o tribunal se importa 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**



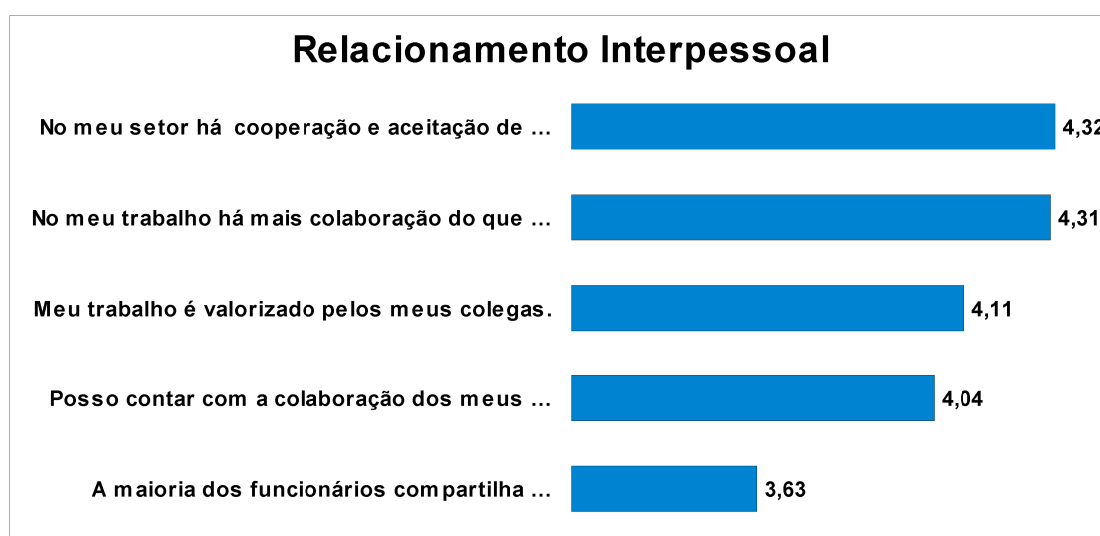
**4. Relacionamento Interpessoal** – composta por cinco itens que avaliam a percepção dos servidores quanto à cooperação, soma de esforços e compreensão entre todos, nas suas unidades de trabalho.

**Gráfico 14: Dimensão Relacionamento Interpessoal**



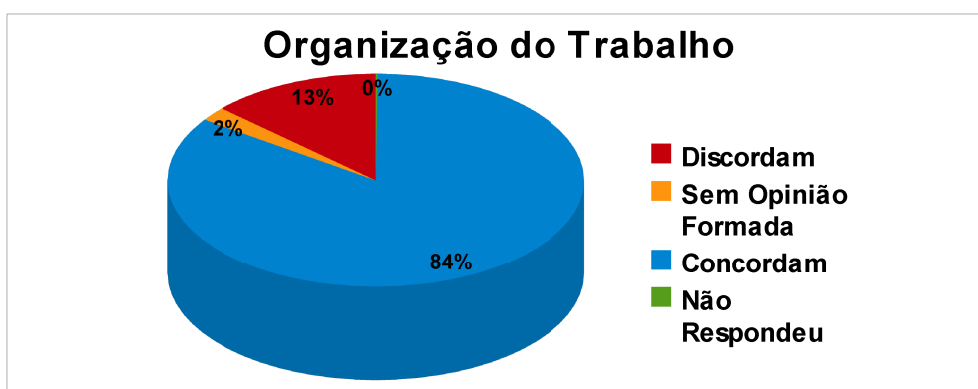
A dimensão Relacionamento Interpessoal obteve um índice de concordância de 89%, apenas 1% afirmaram não ter opinião formada e 9% discordaram. O item de maior média foi o de que “No meu setor, existe um bom entrosamento da equipe, havendo mais cooperação e aceitação de todos” (Gráfico 15).

**Gráfico 15: Avaliação Média do Relacionamento Interpessoal**



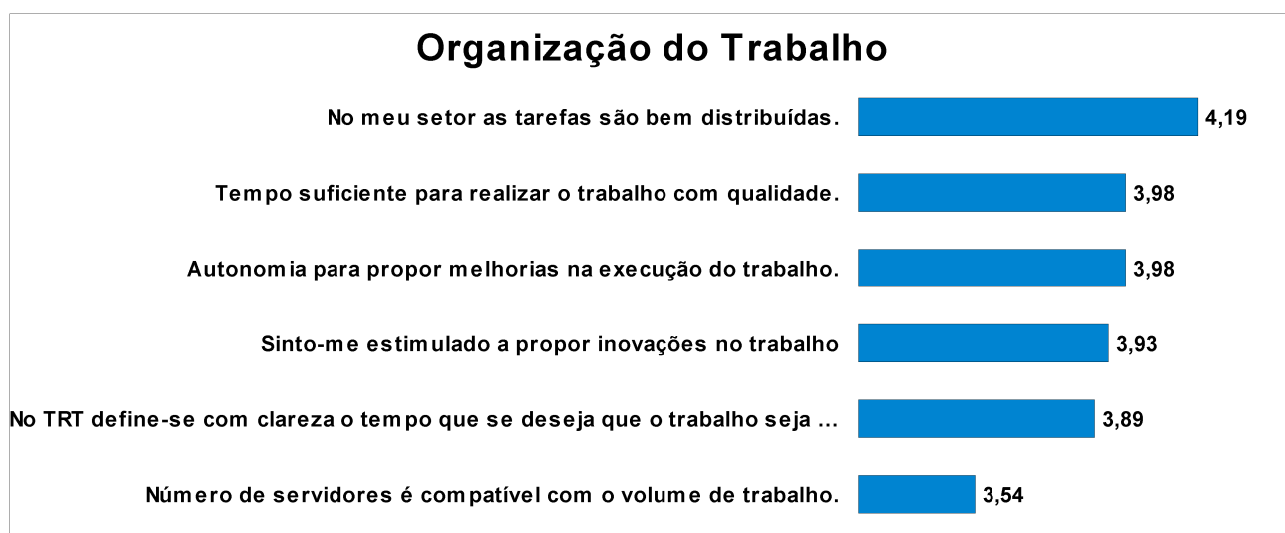
**5. Organização do Trabalho** – composta por seis itens que avaliam a estrutura do trabalho em termos de execução, clareza nas determinações, prioridades, etc.

**Gráfico 16: Dimensão Organização do Trabalho**



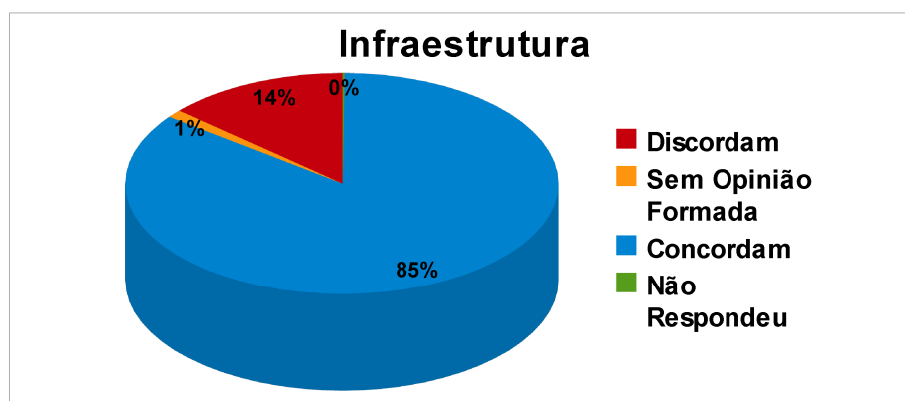
A dimensão Organização do Trabalho obteve índices de concordância de 84%, de discordância de 13% e 2% afirmaram não ter opinião formada a respeito. Analisando as médias dos itens, o item com maior média foi o de “No meu setor as tarefas são bem distribuídas” e o de menor média foi de “O número de servidores lotados na minha unidade é compatível com o volume de trabalho” (Gráfico 17).

**Gráfico 17: Avaliação Média da Organização do Trabalho**



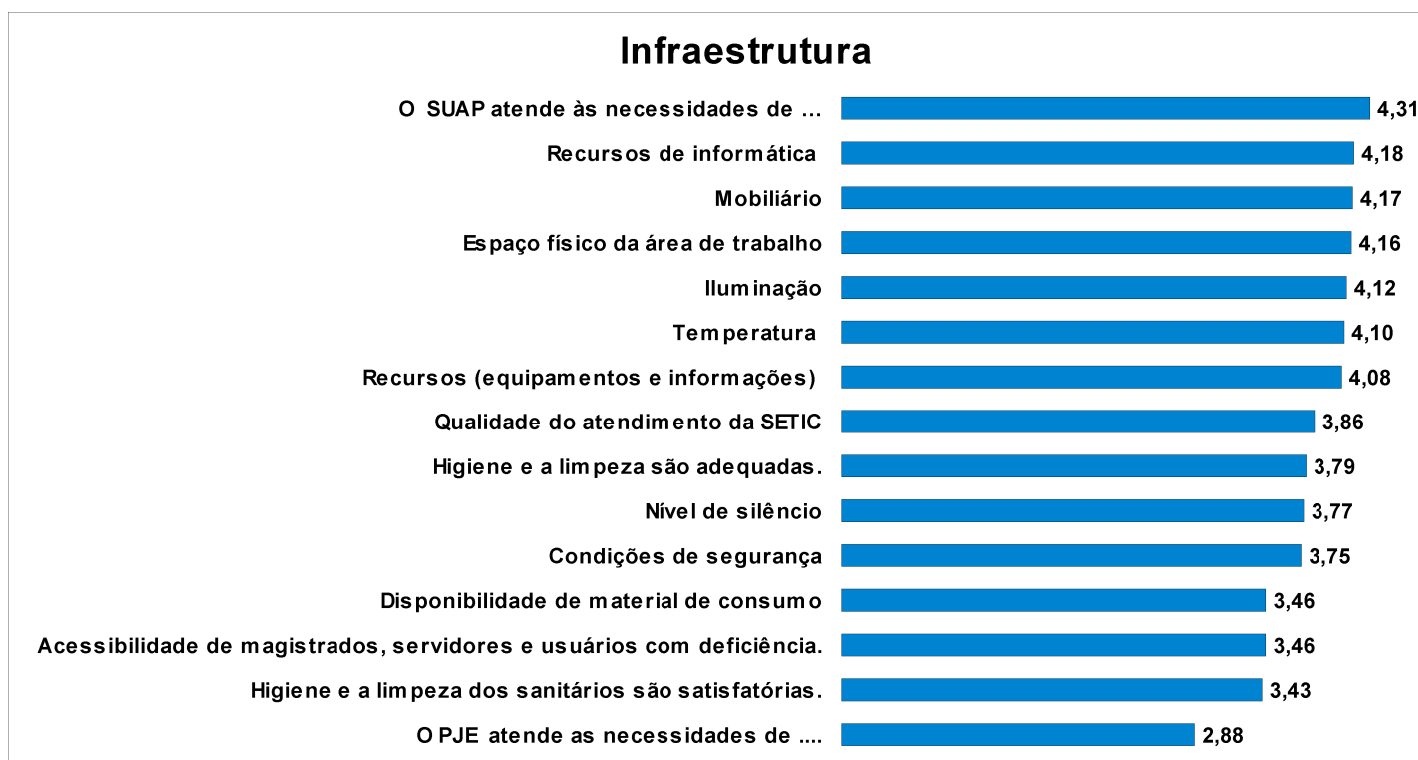
**6. Infraestrutura** – composta por quinze itens que avaliam a percepção acerca do conjunto de elementos estruturais em termos de condições físicas (equipamentos e instrumentos) necessárias para a realização do trabalho.

**Gráfico 18: Dimensão Infraestrutura**



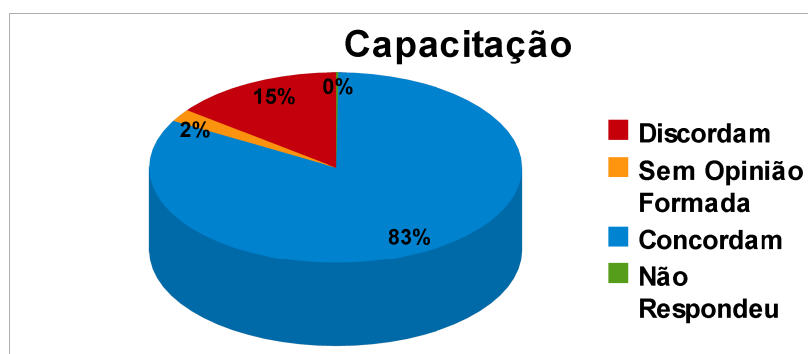
A dimensão infraestrutura teve um índice de concordância de 85%, uma discordância de 14% e 1% dos entrevistados não têm opinião formada. Os aspectos que obtiveram uma maior média de concordância foram “ O Sistema Corporativo SUAP atende as necessidades de trabalho”, “Os recursos de informática (ferramentas) disponibilizados pelo TRT atendem às necessidades do trabalho” e o “ Na minha área de trabalho o mobiliário é adequado” (Gráfico 19).

**Gráfico 19: Avaliação Média da Infraestrutura**



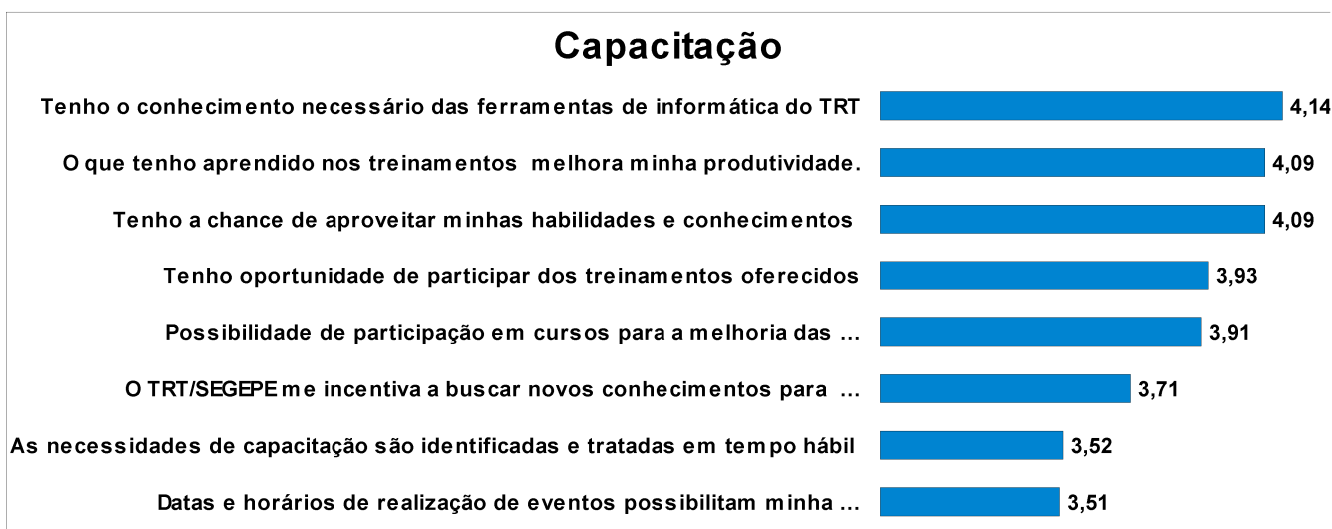
**7. Capacitação** – composta por oito itens que avaliam a percepção dos servidores quanto às oportunidades institucionais de qualificação e de atualização.

**Gráfico 20: Dimensão Capacitação**



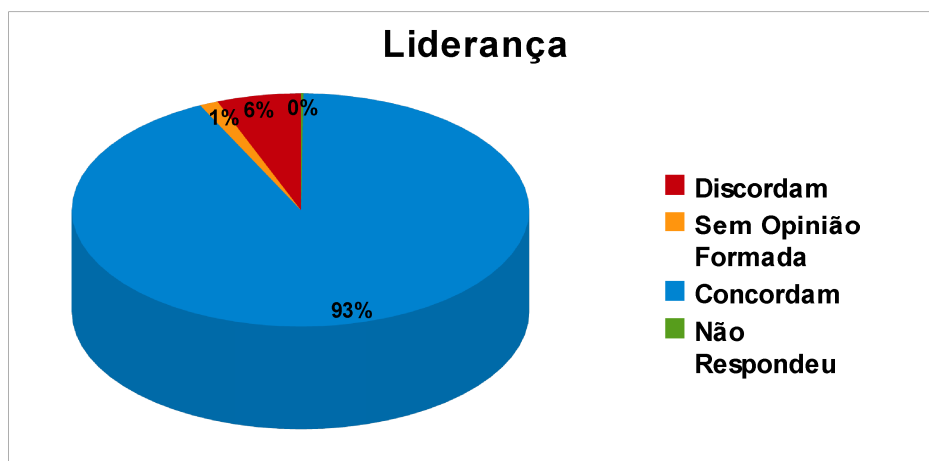
O Gráfico 20 indica o nível de adequação dos servidores com as atividades que executam, bem como as oportunidades de qualificação e atualização que estes possuem na instituição. Nele, observa-se que 83% concordam que as atividades de capacitação atendem às necessidades de suas funções, enquanto 15% discordam e 2% afirmaram não ter opinião formada sobre o tema. O item com a menor média foi o de que “As datas e horários de realização de eventos pedagógicos possibilitam minha participação”.

**Gráfico 21: Avaliação Média da Capacitação**



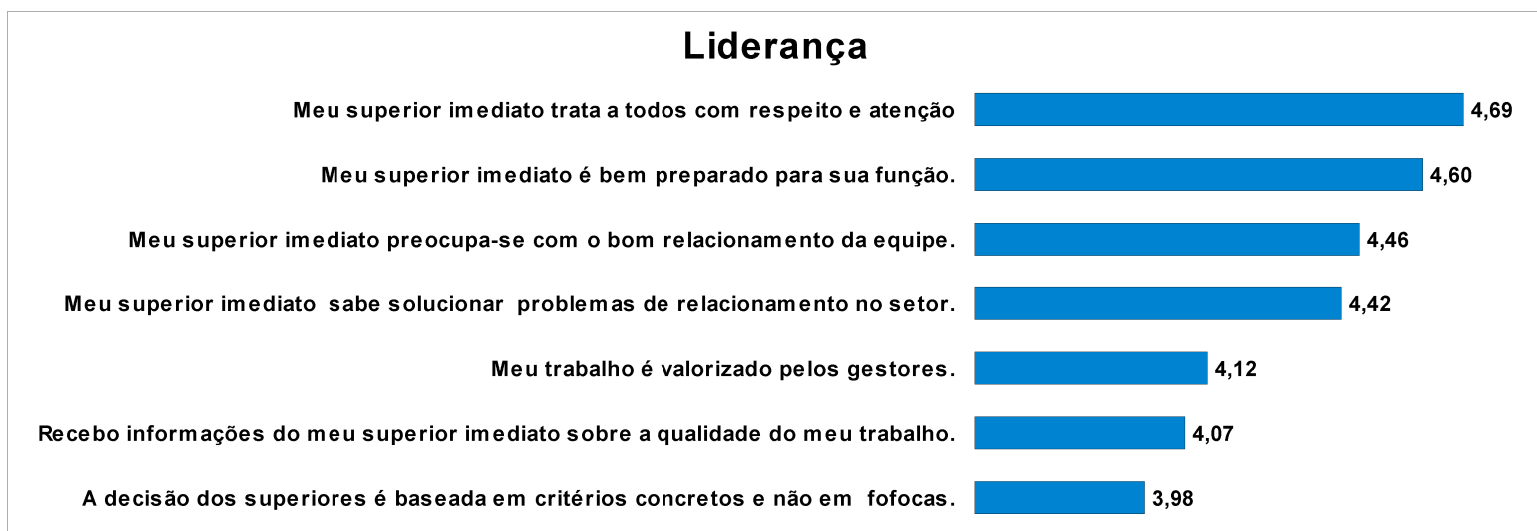
**8. Liderança** – composta por sete itens que avaliam os aspectos perceptivos do papel gerencial dos líderes, a exemplo de tratamento com os servidores, independentemente do cargo ou função, capacidade para solucionar problemas, dar autonomia para se propor melhorias na execução do trabalho, etc.

**Gráfico 22: Dimensão Liderança**



Conforme os dados do Gráfico 22, os servidores predominantemente concordam (93%) 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**



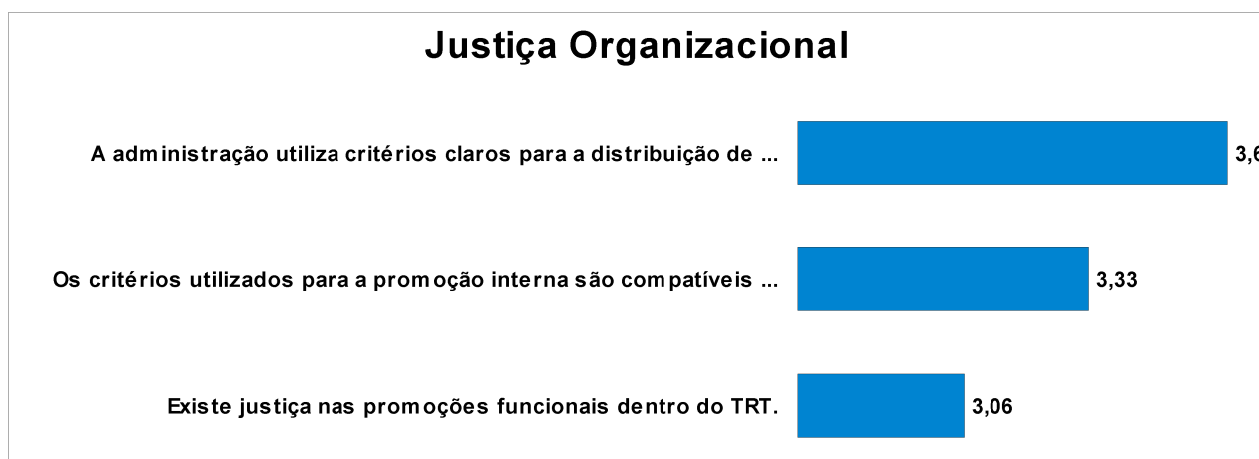
**9. Justiça Organizacional** – composta por três itens que avaliam a percepção de clareza quanto aos critérios usados pelos gestores para as promoções internas e gratificações dadas, de acordo com o desempenho das atividades.

**Gráfico 24: Dimensão Justiça Organizacional**



A dimensão Justiça Organizacional ao contrário dos anos anteriores alcançou índice percentual de concordância acima da média de 61%, o de discordância de 31% e para os que não têm opinião formada, de 8%. 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**

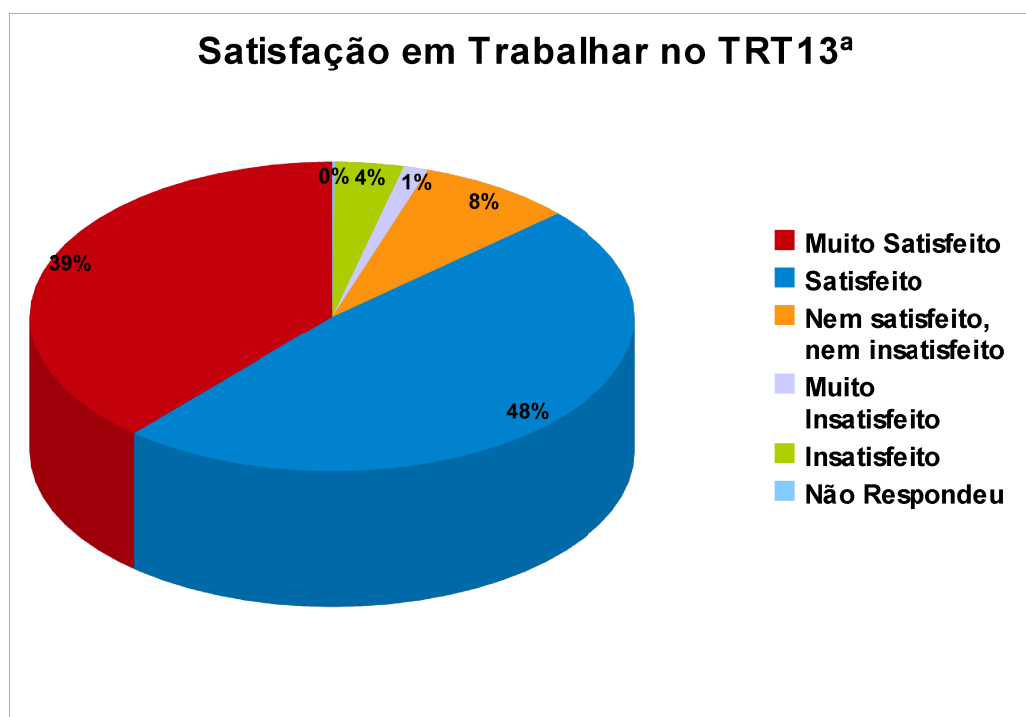


A satisfação em trabalhar no TRT 13ª apresentou um percentual de 86,6% somando-se a categoria de “muito satisfeitos” com a de “satisfeitos”. O percentual de insatisfação ficou em apenas 4,95% e o dos que não têm opinião formada, em 8,25%.

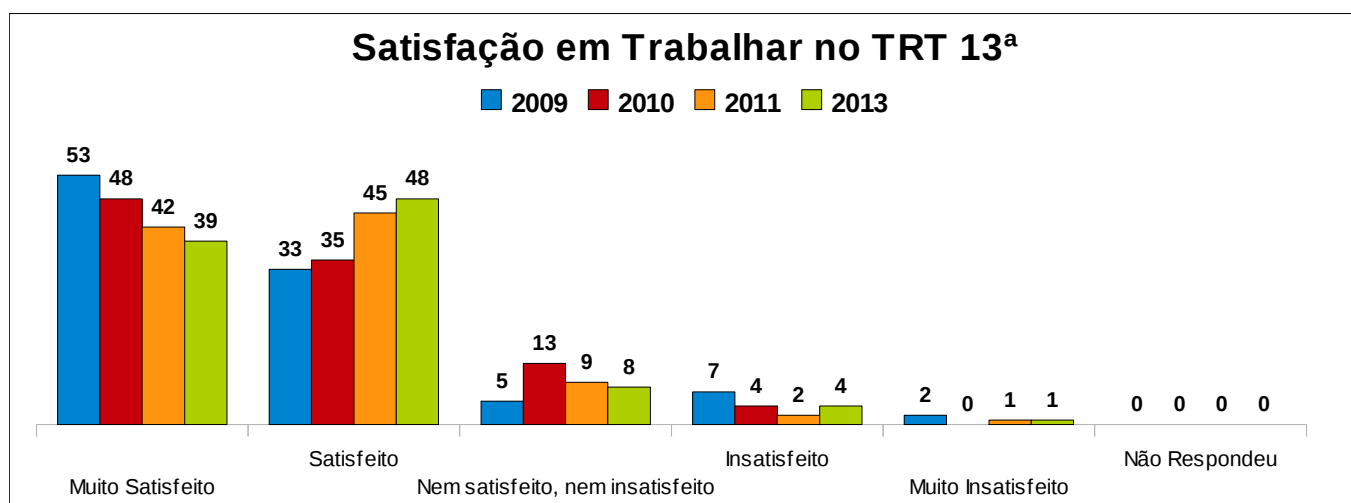
**Tabela 2: Satisfação em trabalhar no TRT 13ª:**

| <b>Categorias</b>                | <b>F</b> | <b>%</b> |
|----------------------------------|----------|----------|
| Muito Satisfeito                 | 234      | 38,61    |
| Satisfeito                       | 291      | 48,02    |
| Nem satisfeito, nem insatisfeito | 50       | 8,25     |
| Muito Insatisfeito               | 8        | 1,32     |
| Insatisfeito                     | 22       | 3,63     |
| Não respondeu                    | 1        | 0,17     |
| Total                            | 606      | 100,00   |

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

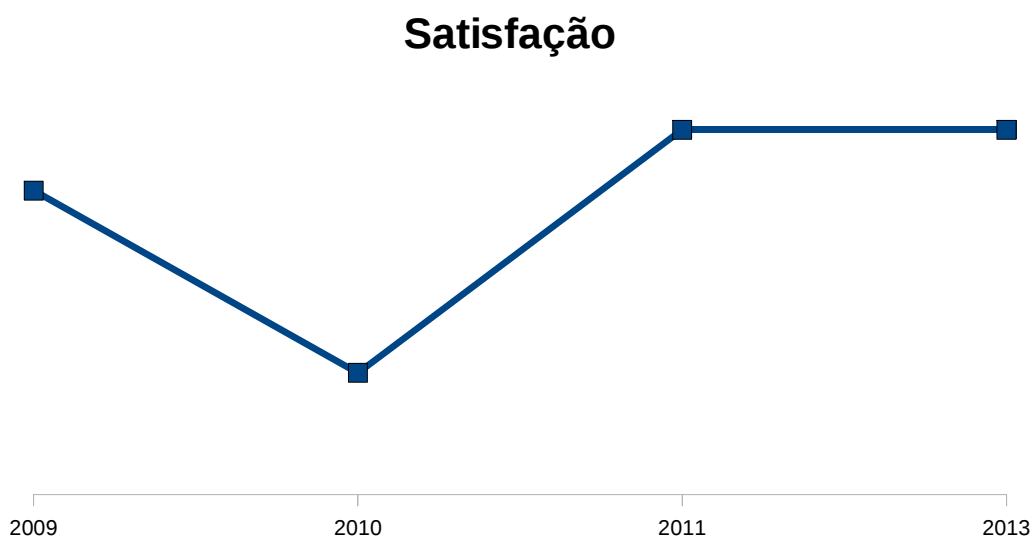


**Gráfico 27: Análise Percentual da Satisfação de 2009 a 2013**



De acordo com os Gráficos 27 e 28, pode-se constatar que o percentual geral de satisfação dos servidores se manteve do 2011 para 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**



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:**

| CATEGORIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | F | %    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|
| Processo eletrônico aumentou a quantidade de processo em razão da velocidade de procedimentos, a obrigação de entregar os processos no prazo gera efeitos nocivos como aumento das doenças funcionais como LER/DORT e doenças na visão, sendo necessário o aumento dos prazos, do número de servidores e a redução da carga horária. | 5 | 4,39 |
| Área tecnológica e a implantação de novos programas eletrônicos não pode estar acima das relações humanas e da contínua e inarredável promoção valorizadora do ser humano trabalhador.                                                                                                                                               | 3 | 2,63 |
| O meio eletrônico é essencial aos serviços praticados por todos no âmbito do TRT. Portanto, a disponibilização, com qualidade, de sistemas como SUAP WEB e de pesquisas (jurisprudência e buscas nos editores de textos) é essencial à qualidade da prestação dos serviços. Mas o Tribunal deixa muito a desejar nesses setores.     | 1 | 0,88 |
| O PJE não deve ser implantado neste Regional, precisa ser otimizado, revisado e reformulado para ser implantado e precisa ter treinamento suficiente para sua utilização                                                                                                                                                             | 4 | 3,51 |
| O PJE precisa ser otimizado, revisado e reformulado para ser implantado                                                                                                                                                                                                                                                              | 2 | 1,75 |
| O SUAP do TRT 13ª Região é um sistema bem mais eficaz que o PJE                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2 | 1,75 |
| Adoção do paradigma da satisfação das instâncias superiores e sua estatística como prioridade em detrimento do atendimento ao público e a satisfação dos cidadãos                                                                                                                                                                    | 2 | 1,75 |
| Excesso de burocracia nos processos de aquisição de bens, material de consumo e serviços, comprometendo a qualidade dos serviços prestados                                                                                                                                                                                           | 2 | 1,75 |
| Melhorar infraestrutura dos setores CMJA-JP, Central de Arquivos de João Pessoa, 1ª Vara de João Pessoa, Sede do Tribunal (Espaço físico, iluminação, vazamentos, ruído na casa de máquinas, banheiros em todos os andares, escada de incêndio no FMF)                                                                               | 4 | 3,51 |
| Distância inadequada do mobiliário das salas de audiências de João Pessoa                                                                                                                                                                                                                                                            | 1 | 0,88 |
| Localização inadequada do Fórum de João Pessoa, instalado em um ambiente com altíssimos riscos de explosões e vazamento de combustível, dificuldade de acesso aos elevadores e falta de acessibilidade                                                                                                                               | 2 | 1,75 |
| Instalação de um posto do Banco do Brasil nas Varas de João Pessoa para agilizar o trabalho da Execução                                                                                                                                                                                                                              | 1 | 0,88 |

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

| CATEGORIA                                                                                                                                                                                                            | F  | %    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Orgão Público de excelente qualidade na prestação jurisdicional.                                                                                                                                                     | 1  | 0,88 |
| Orgulho de Ser TRT                                                                                                                                                                                                   | 4  | 3,51 |
| O TRT 13ª Região deve utilizar tecnologias como vídeos e internet (youtube) para ministrar cursos, tornando-os mais eficientes, eficazes e com menor custo.                                                          | 2  | 1,75 |
| O Tribunal não deve obrigar a participação do servidor em curso só porque o TRT tem que alcançar meta                                                                                                                | 1  | 0,88 |
| A maioria dos cursos oferecidos são ministrados na capital sem a concessão de diárias para os servidores do interior prejudicando a capacitação dos servidores lotados no interior                                   | 6  | 5,26 |
| Material de consumo Insuficiente, higiene e limpeza deficiente especialmente nos sanitários e limpeza de ar condicionado                                                                                             | 10 | 8,77 |
| O controle do ponto eletrônico abrange apenas uma parte dos servidores                                                                                                                                               | 1  | 0,88 |
| Não é possível a participação dos servidores nos cursos oferecidos em razão da demanda de serviços e quantitativo de servidores                                                                                      | 1  | 0,88 |
| o Tribunal poderia investir mais na inclusão dos servidores portadores de deficiência, promovendo-lhes oportunidades de crescimento e ascensão profissional, de modo a garantir o pleno desenvolvimento na carreira. | 1  | 0,88 |
| A acessibilidade ao setor de distribuição não existe para as pessoas especiais                                                                                                                                       | 1  | 0,88 |
| A Administração do Tribunal deve incentivo mais e apelar aos gestores das unidades judiciais para a implantação do Teletrabalho.                                                                                     | 2  | 1,75 |
| O ruído causado pelas máquinas split está trazendo prejuízos à saúde do servidor                                                                                                                                     | 1  | 0,88 |
| Número de servidores insuficiente para desempenho das tarefas (Cajazeiras), área Judiciária, Informática CG, Varas                                                                                                   | 4  | 3,51 |
| o intenso nível de pressão advindo da exiguidade de prazos e escassez de pessoas para a grande quantidade de serviço, especialmente na área fim, comprometem a saúde dos servidores nesse contexto estressante       | 1  | 0,88 |
| Implantação nas Varas do turno de reveasamento com jornada de 6 horas                                                                                                                                                | 1  | 0,88 |
| No TRT 13ª o planejamento é excelente, a comunicação também, as ferramentas sejam na área tecnológica ou administrativa atendem as necessidades                                                                      | 1  | 0,88 |
| O horário é um impecilho para o disciplinamento de uma boa relação entre os servidores.                                                                                                                              | 4  | 3,51 |
| Maior reconhecimento e valorização do servidor (distribuição de gratificação)                                                                                                                                        | 5  | 4,39 |
| Na minha opinião o TRT 13, sempre está inovando e atendendo as nossas necessidades, como servidores,                                                                                                                 | 1  | 0,88 |
| Servidores pouco comprometidos e preparados, dificultando a prestação de serviços e sobrecarregando os mais capacitados                                                                                              | 1  | 0,88 |

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

| <b>CATEGORIA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>F</b> | <b>%</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| Burocratização no atendimento da SETIC que não necessariamente beneficiam o usuário final especificamente a exigência de chamado pelo Ocomon mesmo após o chamados e relato ter sido realizado por telefone ao setor.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1        | 0,88     |
| O PJe tem como vantagem uma programação moderna, com interface via web.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1        | 0,88     |
| Insuficiência de servidores na SETIC para a enorme demanda de serviços                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1        | 0,88     |
| O Tribunal e em especial Setic deve dar oportunidade a todos de participarem de cursos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1        | 0,88     |
| Maior sensibilidade da Administração do Tribunal às necessidades dos servidores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1        | 0,88     |
| Reabertura do acesso ao Tribunal pelo Banco do Brasil por questões de segurança (estacionamento)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 0,88     |
| o número de processos distribuídos por gabinete deveria ser limitado a um número máximo, como ocorre no TST.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1        | 0,88     |
| Atendimento por parte de alguns setores abaixo da média, especialmente quando do tratamento/atendimento à servidores do Interior                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 0,88     |
| Os funcionários que dedicaram grande parte da sua vida produtiva ao Tribunal, são tratados posteriormente como material descartável!!!!                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1        | 0,88     |
| Descentralização de decisões realizadas pela Presidência do TRT (AQ) para ser efetivado pela SEGEPE por seu setor de legislação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 0,88     |
| A administração deve olhar mais para o interior. a ambulancia da unumed só serve para João Pessoa, falta dentista e material no interior                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1        | 0,88     |
| o TRT deveria ser mais voltado e preocupado com o bem estar, aperfeiçoamento profissional e saúde dos servidores.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 4        | 3,51     |
| A metodologia da premiação do prêmio Aloísio Rodrigues é totalmente sem critérios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1        | 0,88     |
| O TRT não disponibiliza para Oficiais de Justiça equipamentos (trens eletrônicas, GPS) ou treinamento para execução de medições sobre imóveis urbanos e rurais, os quais interferem no aperfeiçoamento das penhoras                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1        | 0,88     |
| Parabênize essa gestão pela iniciativa de atividades de melhoria para esse tribunal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1        | 0,88     |
| Elaboração de concurso público para todas as áreas;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1        | 0,88     |
| Falta lealdade entre alguns gestores, a ponto do gestor acompanhar o seu serviço, detectar o erro mas não se pronunciar de plano, deixando para se pronunciar apenas quando toda a situação está consolidada. Na realidade, como os processos estão no SUAP e todos têm acesso, há um monitoramento de seu serviço (não com o objetivo de ajudar) mas de, lá na frente, punir, execrar. Esse tipo de gestor deve ser EXONERADO de plano. Não se concebe tamanha ordinariade. Por outro lado, parabênize o Excelentíssimo Senhor Desembargador Carlos Coelho de Miranda Freire pela excelente administração que está fazendo, buscando corrigir vícios de muitos anos, quebrando paradigmas, rompendo o "carrossel" que sempre acompanhou as administrações. Parabéns, de verdade! Ano que vem, sua administração será coroada, pois enfrenta, atualmente, resistências de quem vibra com problemas pontuais que acontecem atualmente. Temos condições de melhorar, mas ressaltamos que em sua equipe, há várias pessoas trabalhando contra a nova maré! | 1        | 0,88     |

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

| <b>CATEGORIA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>F</b>   | <b>%</b>      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| Fazer valer o caráter voluntário da Pesquisa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1          | 0,88          |
| Insatisfação salarial                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 3          | 2,63          |
| Remoção de setor com perda financeira sem ouvir ou informar o servidor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1          | 0,88          |
| <p>01) Um Departamento Médico –Ocupacional com equipe que atue multidisciplinarmente constituído de médicos(clínico, cardiologista, psiquiatra, etc), psicólogos, odontólogos, fisioterapeutas, assistentes Sociais, terapeutas ocupacionais, enfermeiros dentre outros, que apresente programas efetivos para atuação na Prevenção da Saúde Ocupacional dos servidores, humanizando sua atuação dentro e fora do espaço institucional em atenção básica aos servidores adoecidos;</p> <p>02)Um Departamento de Recursos Humanos que promova, incessantemente, a qualidade de vida no meio ambiente de trabalho, como programas contínuos e eficientes de prevenção e combate às principais causas de adoecimento dos trabalhadores do judiciários;</p> <p>03)Um Programa eficaz e contínuo de prevenção e combate às práticas de Assédio Moral no ambiente de trabalho, procurando efetivamente implementar Políticas Humanizadoras na Instituição, com respeito às diferenças naturais de cada servidor(a), a fim de repercutir na evolução sistemática da melhoria das relações inter-pessoais e ;</p> <p>04)Um canal aberto, democrático e eficaz para atendimento dos pleitos de qualquer servidor, com tratamento humano e igualitário;</p> <p>05) Criação de uma Escola do Servidor Judiciário, com incentivo constante ao aperfeiçoamento dos servidores-trabalhadores judiciários;</p> <p>06) Comprovação de real habilitação para o exercício de cargos comissionados e funções gratificadas, com aferição por meio de provas anuais, valorizando os servidores efetivos da Instituição, e incentivando a formação e aproveitamento de gestores.</p> <p>07)Ter, permanentemente, em todas as unidades judiciária e administrativa da Instituição uma equipe de promoção humana, em sintonia perene como os Departamentos de Recursos Humanos e Médico-Ocupacional.</p> <p>08)Implementar meios de combate ao estresse ocupacional, com disseminação de exercícios psico-físicos nos ambientes de trabalho;</p> <p>09)Estímulos constantes à cooperação, desprestigiando a nefasta competição, esta, imanente às empresas privadas que têm como causa primeira, o lucro</p> <p>10)A dignidade da pessoa humana do servidor(a) como farol a inspirar todas as práticas institucionais. Caminhar é preciso. Sonhar não custa.</p> | 1          | 0,88          |
| Outros                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 10         | 8,77          |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>114</b> | <b>100,00</b> |

## 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                   | 92 |
| Relacionamento Interpessoal | 89 |
| Infraestrutura              | 85 |
| Organização no Trabalho     | 84 |
| Percepção Institucional     | 84 |
| Capacitação                 | 83 |
| Comunicação                 | 79 |
| Saúde                       | 67 |
| Justiça Organizacional      | 60 |

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

Comparando-se os percentuais das dimensões entre os anos de 2011 e 2013 (Gráfico 29), observa-se que os dados corroboram com os dados dos pontos fortes descritos anteriormente, com ascendência de todas as dimensões.

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

