

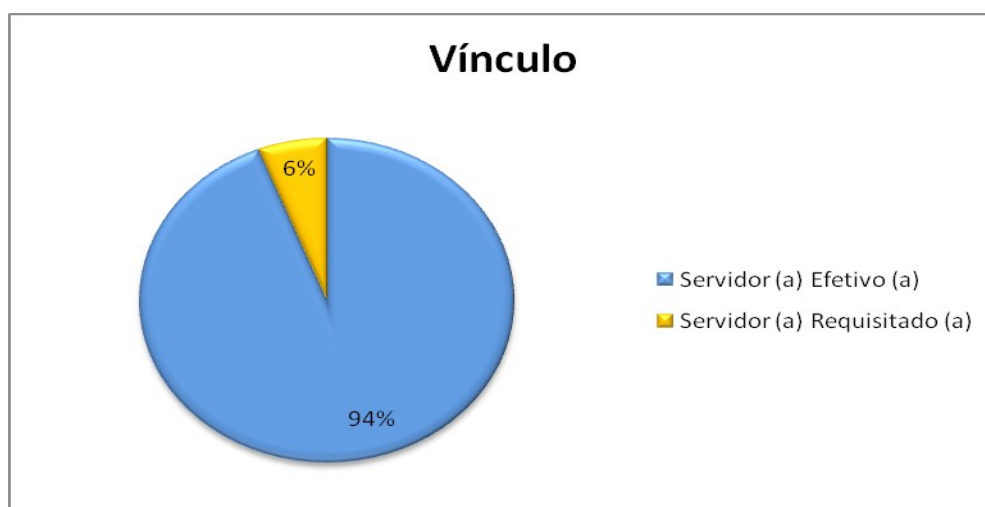


Parte 2 – Descrição da Pesquisa de Clima organizacional com os Servidores

Perfil dos Servidores:

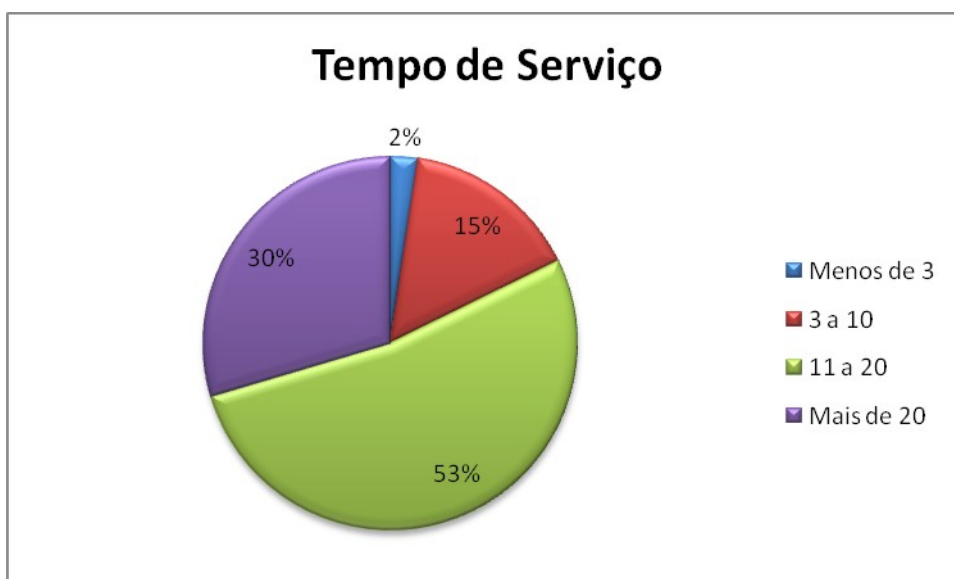
Observando-se o Gráfico 1 abaixo, nota-se que do total de Servidores (N = 169) que respondeu à pesquisa, a maioria (94%) é de servidor efetivo e 6% de requisitados.

Gráfico 1: Vínculo dos Servidores



Em relação ao tempo de serviço (Gráfico 2), verifica-se que 53% têm entre 11 a 20 anos de serviço, 30% têm mais de 20 anos e 15% têm entre 03 e 10 anos. Apenas 2% têm menos de 03 anos de serviço.

Gráfico 2: Tempo de Serviço (anos)



Quanto ao sexo, 61% da amostra constituiu-se de homens, enquanto 39% está representada pelas mulheres (Gráfico 3).

Gráfico 3: Sexo

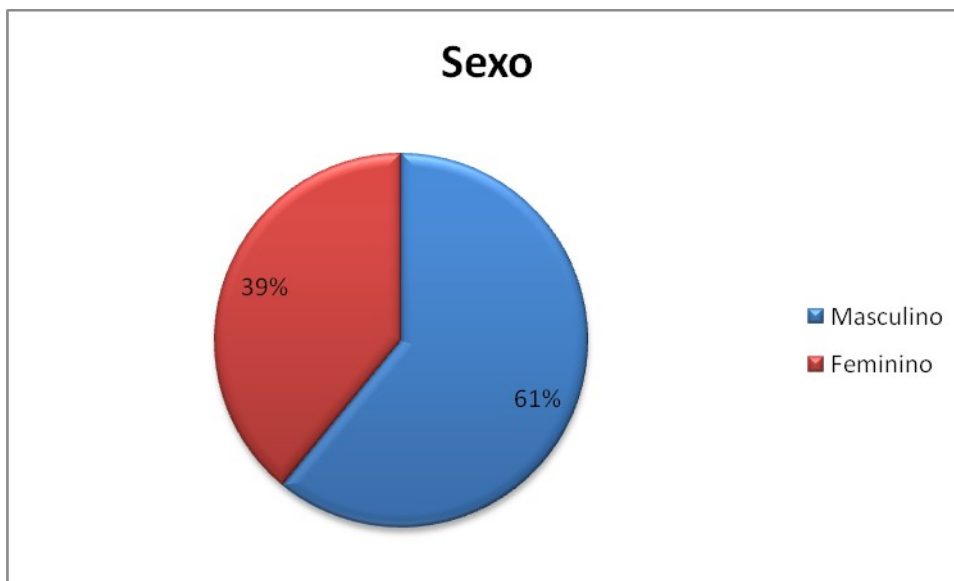
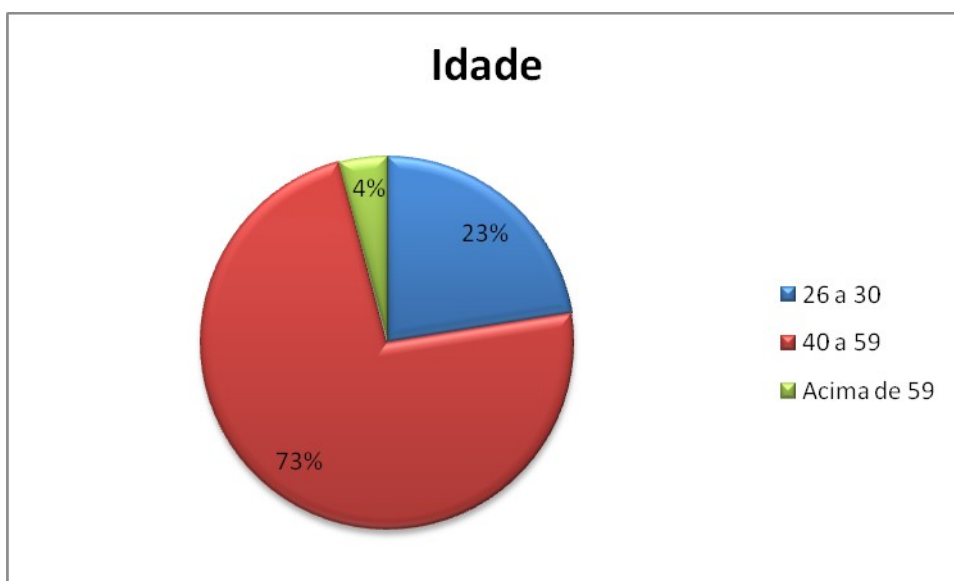


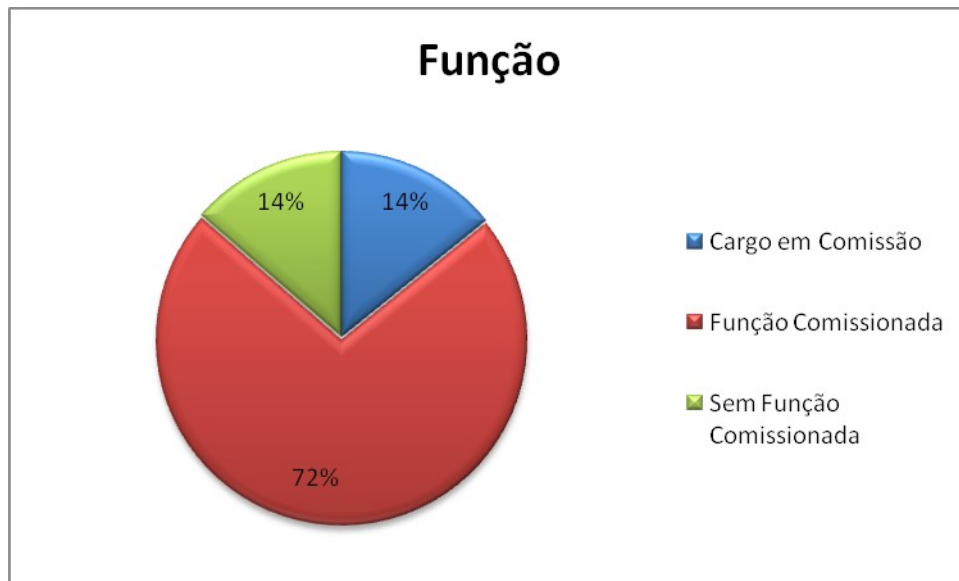
Gráfico 4: Faixas Etárias



Quanto às faixas etárias expostas no Gráfico 4 acima, a maioria da amostra (73%) encontrava-se na faixa entre 40 e 59 anos, 23% possuía de 26 a 30%, enquanto que 4% possuía acima de 59 anos de idade.

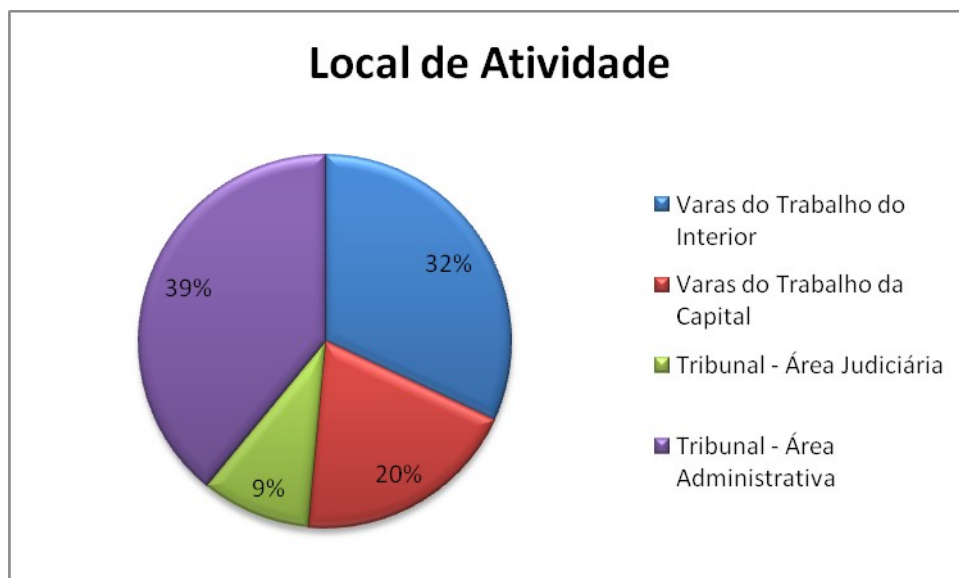
Analisando-se o recebimento de função, observa-se uma predominância significativa dos que possuem função comissionada (72%), seguidos pelos que ocupam cargos em comissão com 14%, e dos que não têm função com 14% (Gráfico 05).

Gráfico 5: Função



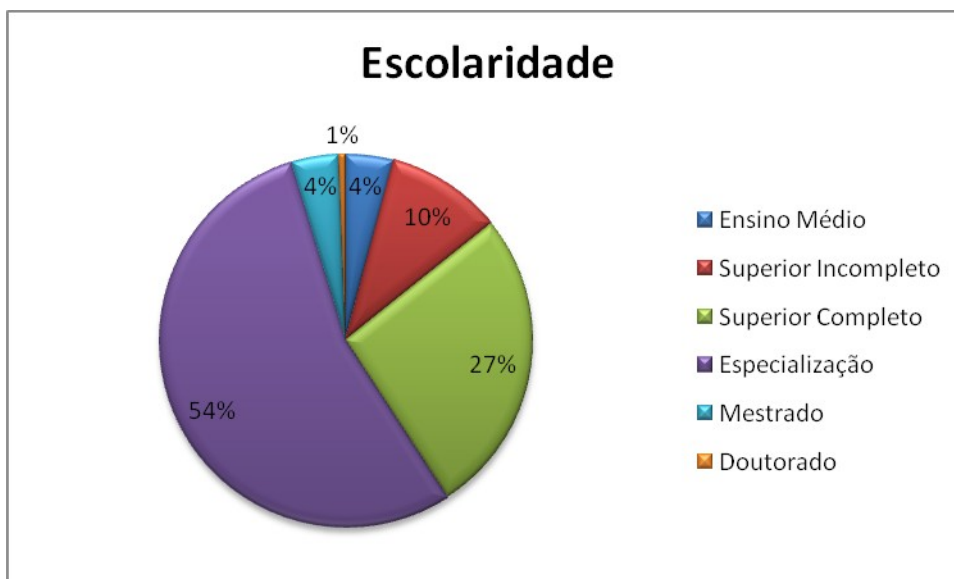
O Gráfico 06 abaixo sobre local de atividade apresenta que 39% da amostra de servidores está lotada na área administrativa do Tribunal, 32% trabalha nas Varas do Trabalho do interior, 20% nas Varas do Trabalho da Capital e 9% na área judiciária do Tribunal.

Gráfico 6: Local de Atividade



No que se refere à escolaridade, verifica-se que 54% têm especialização, 27% superior completo, 10% superior incompleto, 4% ensino médio, 4% mestrado e 1% Doutorado (Gráfico 7).

Gráfico 7: Escolaridade



Resultados das Dimensões Avaliadas

Todos os itens do questionário dos servidores foram agrupados em 09 (nove) dimensões (categorias), com conteúdos comuns: comunicação, percepção institucional, saúde e bem-estar, relacionamentos interpessoais, organização do trabalho, infra-estrutura, capacitação, liderança e justiça organizacional.

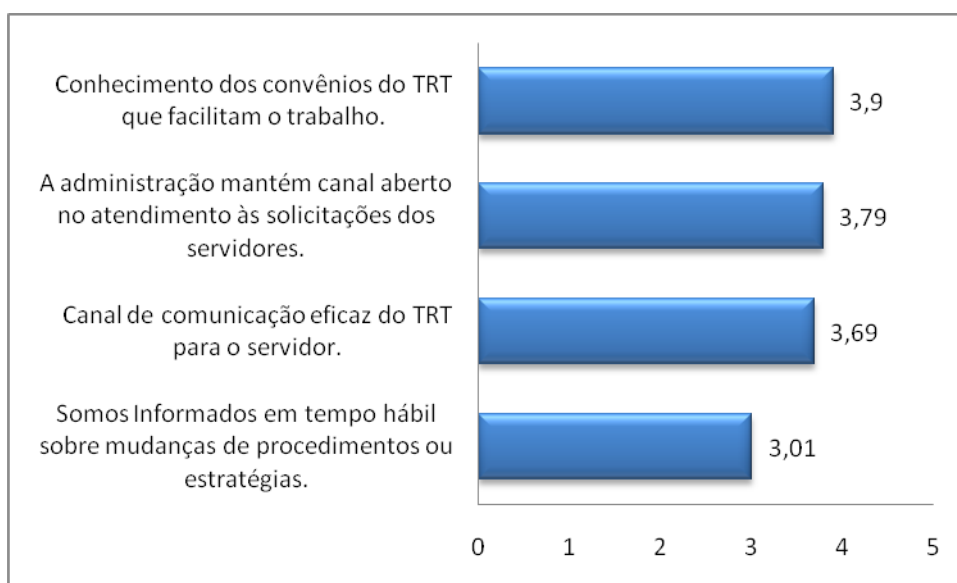
1. **Comunicação** - composta por itens que mensuram a percepção sobre a eficácia dos canais de comunicação utilizados pelo Tribunal, e de que forma esses canais favorecem a comunicação entre os diferentes setores, e entre os Servidores e a Instituição.

Gráfico 8: Dimensão Comunicação



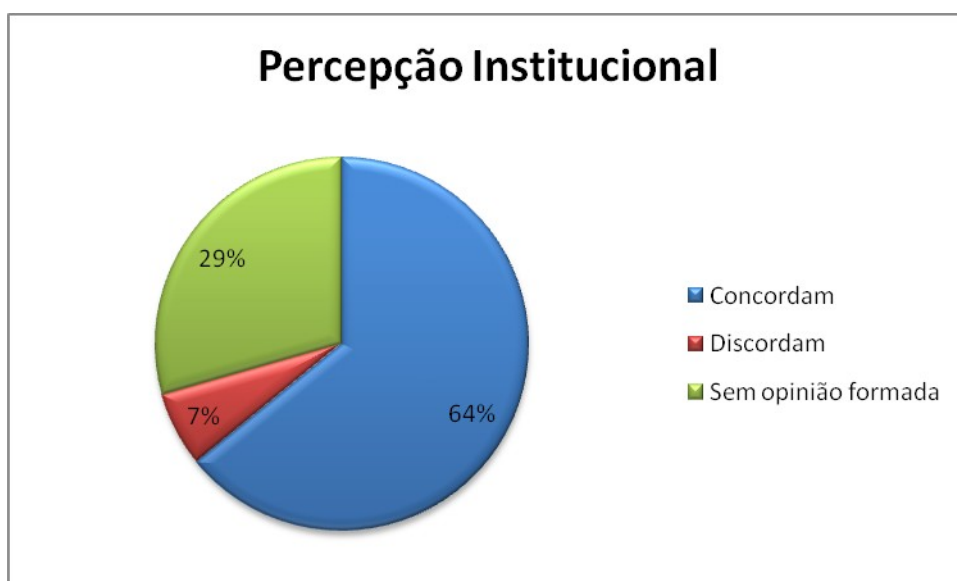
Pode-se observar no Gráfico 08 que 48% percebem a comunicação como dimensão positiva para o clima organizacional do Tribunal e 24% discordam. Vale ressaltar que o percentual de servidores que não opinaram (28%), demonstra a necessidade de se investigar melhor essa dimensão, junto aos servidores. O maior índice de concordância dos servidores foi o de conhecimento dos convênios que o TRT possui, bem como o fato da administração manter um canal aberto e eficaz de comunicação, junto aos servidores (Gráfico 9).

Gráfico 9: Avaliação Média da Comunicação



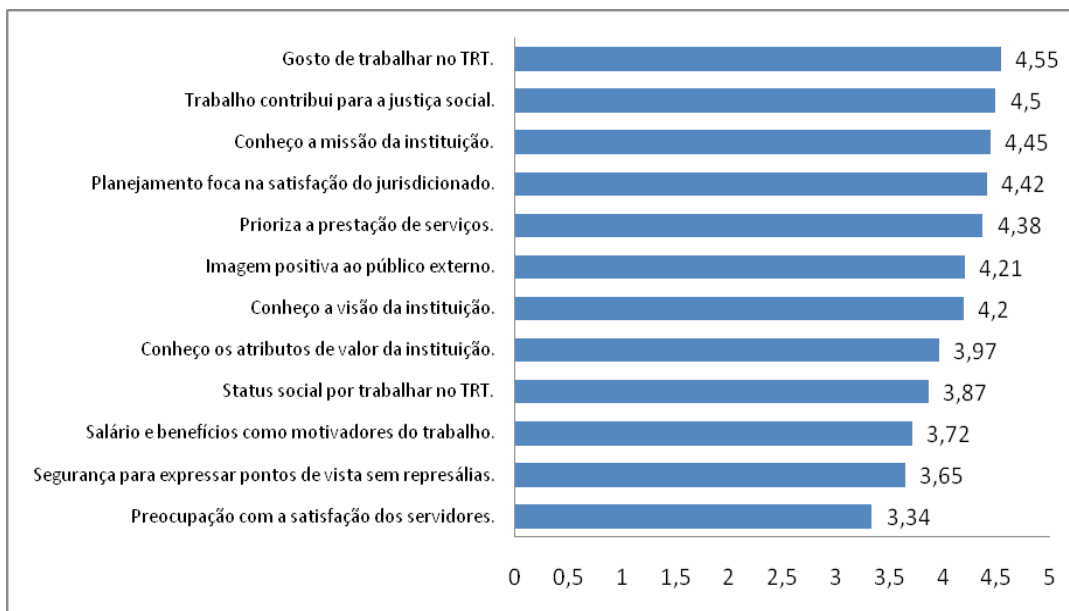
2. Percepção Institucional – avalia a percepção que o servidor tem acerca da imagem Tribunal para a sociedade, incluindo sua missão, valores e políticas institucionais.

Gráfico 10: Dimensão Percepção Institucional



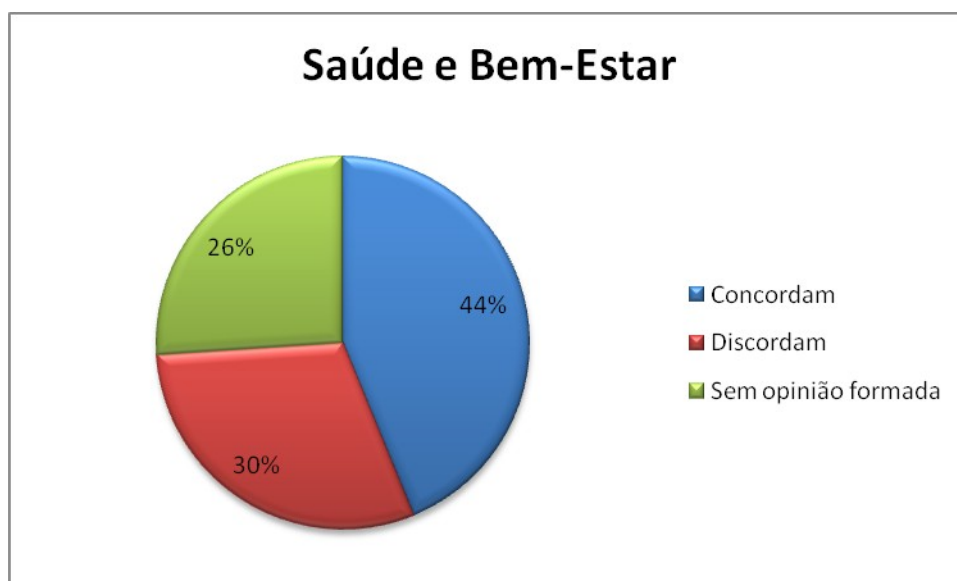
Em relação à Percepção Institucional, a maioria dos entrevistados (64%) concorda que gosta de trabalhar no TRT. Os itens de maiores médias incluem o aspecto de que o seu trabalho contribui para a Justiça Social, conhece a missão institucional e concorda que o planejamento foca na satisfação do jurisdicionado, de acordo com o Gráfico 11 abaixo.

Gráfico 11: Avaliação Média da Percepção Institucional



3. Saúde e Bem-Estar - Identifica a percepção quanto à execução do trabalho afeta a saúde física e mental dos servidores, assim como se a instituição cuida desses aspectos.

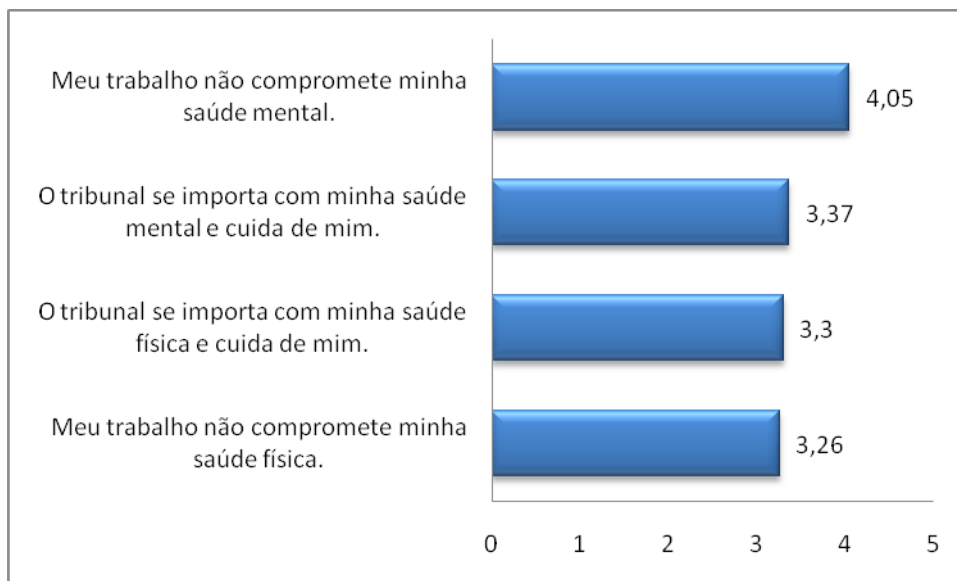
Gráfico 12: Dimensão Saúde e Bem-Estar



Os dados do Gráfico 12 demonstram que 44% dos entrevistados concordam que a instituição se importa com a saúde física e mental e cuida de seus servidores, bem como que o

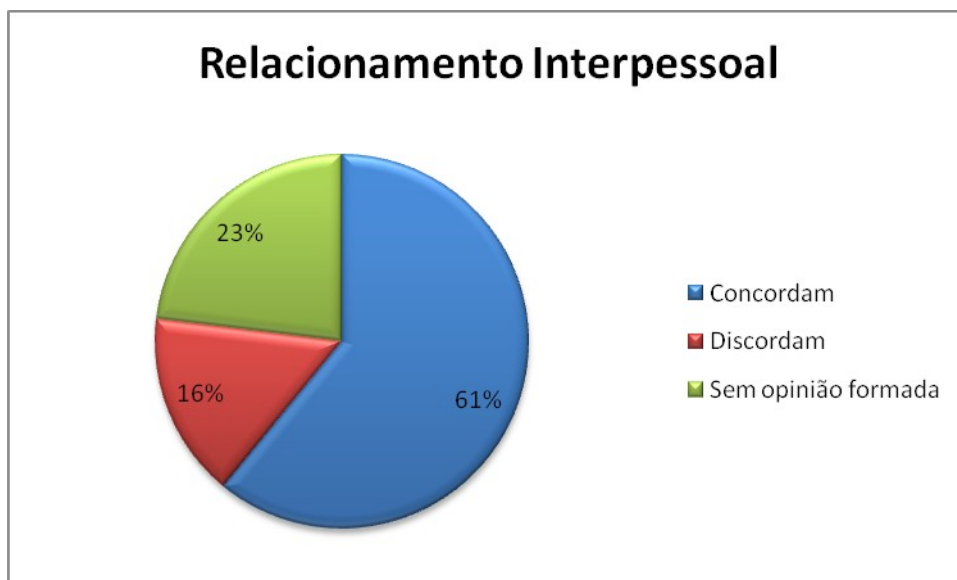
trabalho que desenvolvem não compromete a saúde física. Observa-se, ainda, que 30% discordam e que 26% não têm opinião formada.

Gráfico 13: Avaliação Média da Saúde e Bem-Estar



4. **Relacionamento Interpessoal** - mensura a percepção dos servidores quanto à cooperação, soma de esforços e compreensão entre todos, nas suas unidades de trabalho.

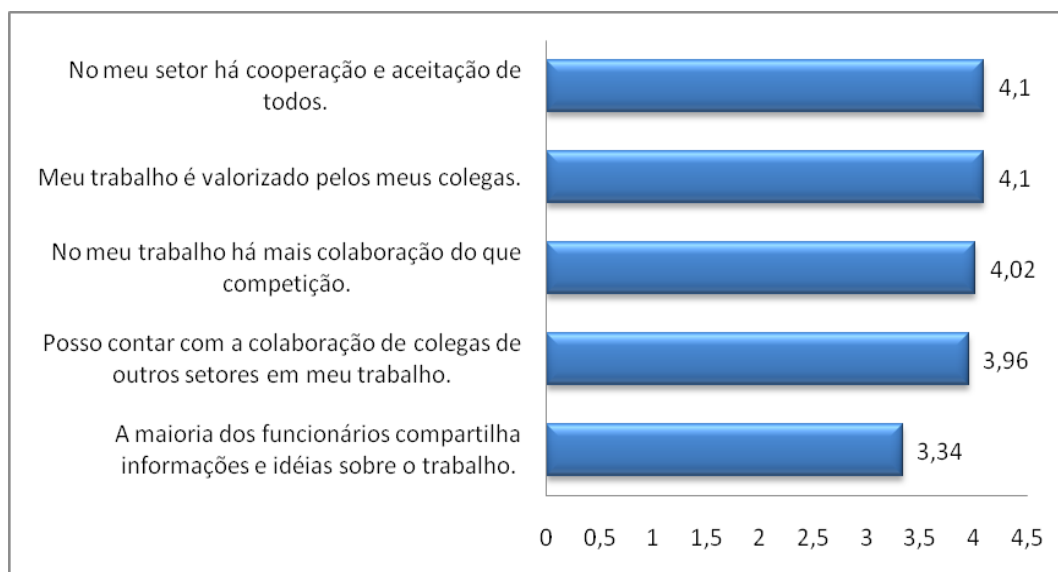
Gráfico 14: Dimensão Relacionamento Interpessoal



No que diz respeito ao fator Relacionamentos Interpessoais, 61% dos servidores concordam que há uma boa qualidade das interações na instituição, enquanto que 23% não têm uma opinião formada e 16% discordam (ver Gráfico 14). Os itens que apresentaram maiores índices de concordância foram os que afirmavam que no setor há cooperação e

aceitação de todos, o trabalho é valorizado pelos colegas e que no ambiente de trabalho do servidor há mais cooperação do que competição (Gráfico 15).

Gráfico 15: Avaliação Média do Relacionamento Interpessoal



5. Organização do Trabalho - envolve a estrutura do trabalho em termos de execução, clareza nas determinações, prioridades, etc.

Gráfico 16: Dimensão Organização do Trabalho

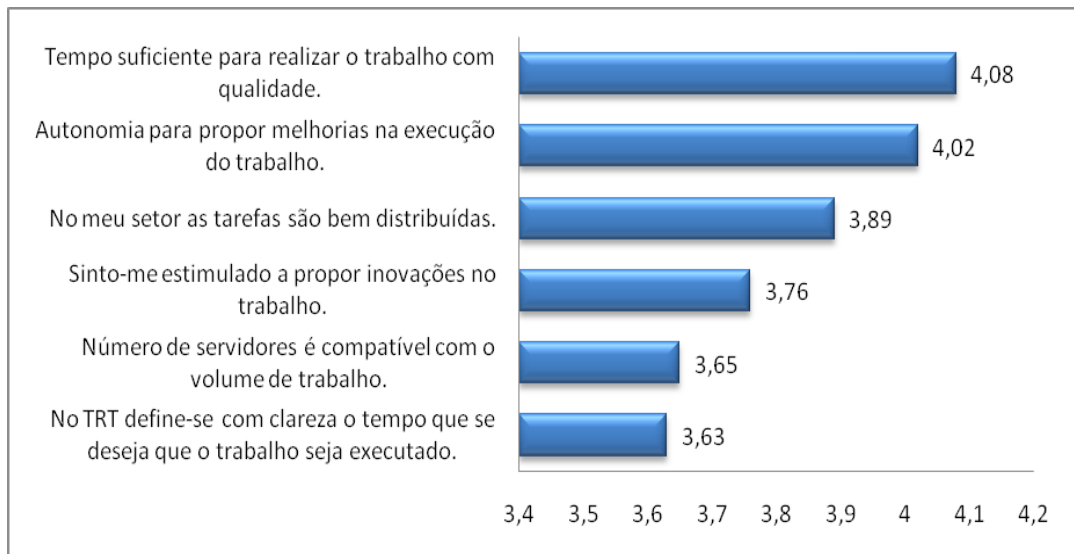


A dimensão organização do trabalho obteve índices de concordância de 55%, de discordância de 14% e de 31% dos que não quiseram opinar, ou que não tinham opinião formada a respeito.

Analisando as médias dos itens, os servidores percebem positivamente o aspecto de que têm tempo para realizar o trabalho com qualidade, possuem autonomia para propor melhorias

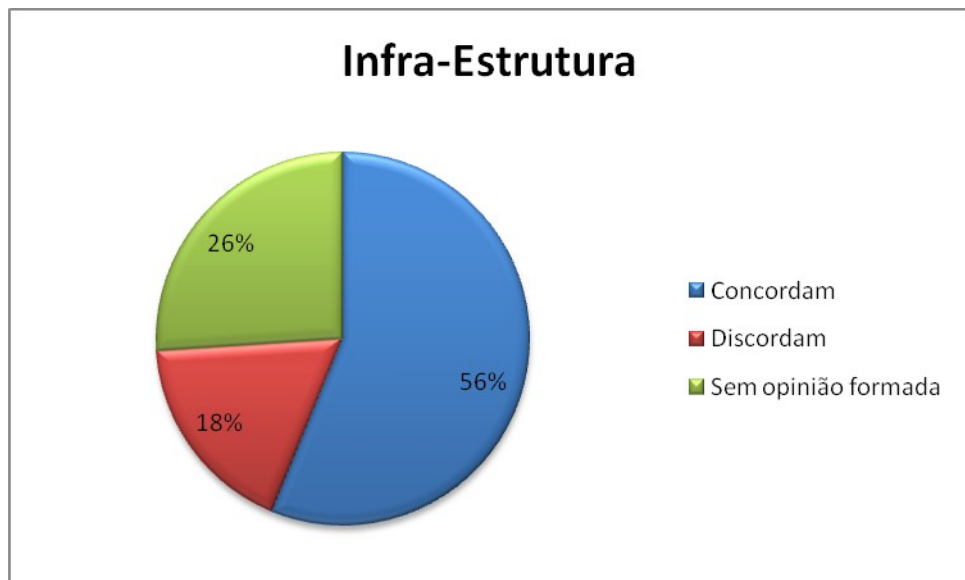
na execução do trabalho e que no setor do entrevistado as tarefas são bem distribuídas (Gráfico 17).

Gráfico 17: Avaliação Média da Organização do Trabalho



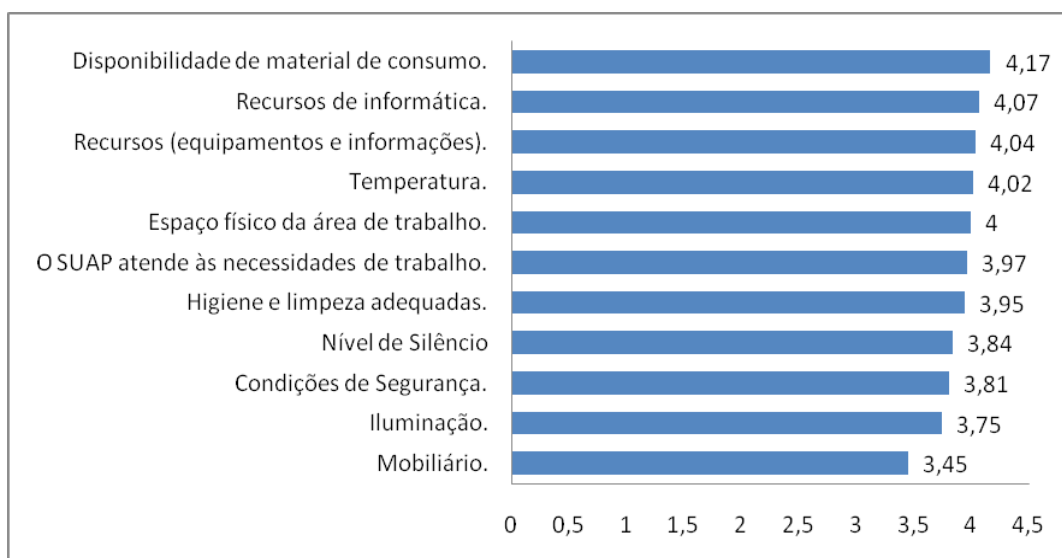
6. Infra-Estrutura – avalia a percepção acerca do conjunto de elementos estruturais em termos de condições físicas (equipamentos e instrumentos) necessárias para a realização do trabalho.

Gráfico 18: Dimensão Infra-Estrutura



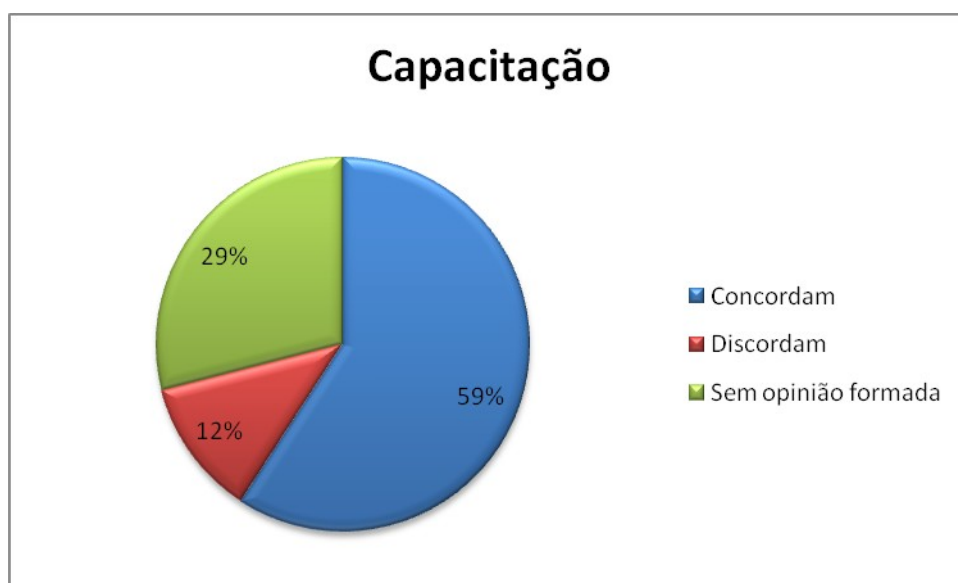
A dimensão infra-estrutura teve um índice de concordância de 56%, uma discordância de 18% e sem opinião formada 26%. Os aspectos que obtiveram uma maior média de concordância foram a disponibilidade de material de consumo, os recursos de informática disponível, a temperatura e o espaço físico da área de trabalho (Gráfico 19).

Gráfico 19: Avaliação Média da Infra-Estrutura



7. Capacitação – avalia a percepção dos servidores quanto às oportunidades institucionais de qualificação e de atualização.

Gráfico 20: Dimensão Capacitação



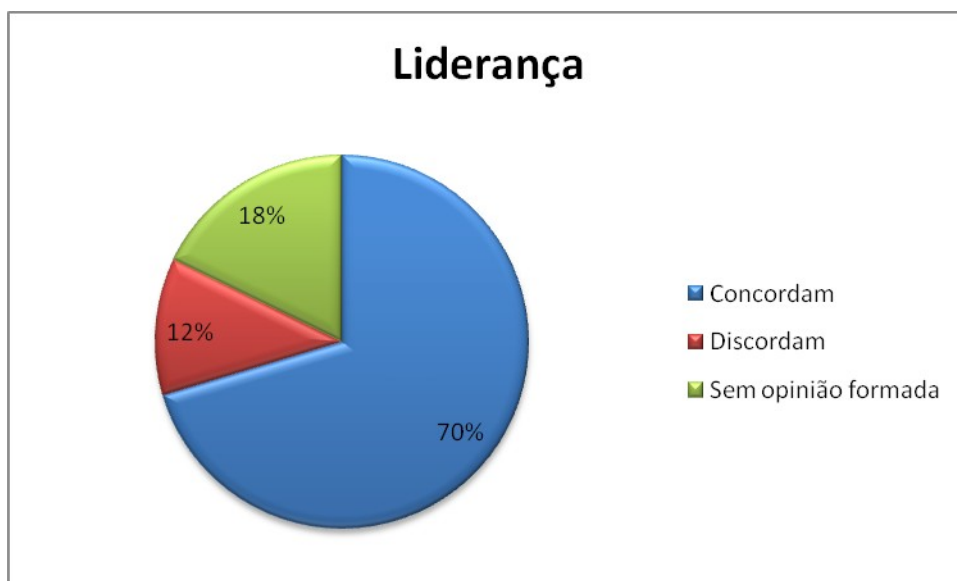
O Gráfico 20 indica o nível de adequação dos servidores com as atividades que executam, bem como as oportunidades de qualificação e atualização que estes possuem na instituição. Nele, observa-se que 59% concordam que as atividades de capacitação atendem às necessidades de suas funções, enquanto um percentual de 12% discorda e 29% dos entrevistados não têm opinião formada sobre o tema. Os aspectos que obtiveram uma maior média nessa dimensão foram a percepção do servidor de que possui as habilidades e conhecimentos de informática necessários para a realização do seu trabalho e a de que o aprendizado nos treinamentos melhora a sua produtividade (Gráfico 21).

Gráfico 21: Avaliação Média da Capacitação



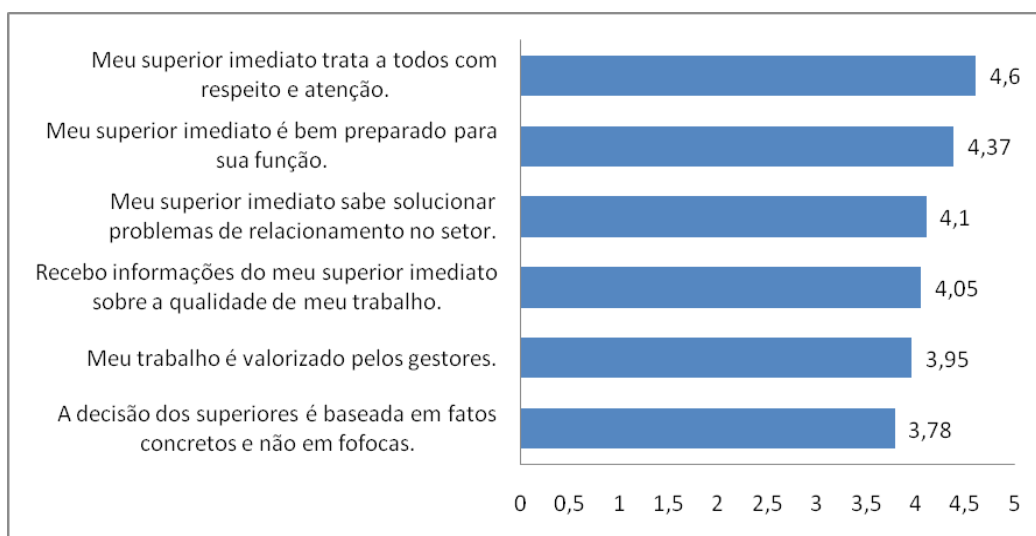
8. **Liderança** - mensura aspectos perceptivos do papel gerencial dos líderes, a exemplo de tratamento com os servidores, independentemente do cargo ou função, capacidade para solucionar problemas, dar autonomia para se propor melhorias na execução do trabalho, etc.

Gráfico 22: Dimensão Liderança



Conforme os dados do Gráfico 22, os servidores percebem a liderança muito positivamente no ambiente de trabalho (70%), concordando entre outros aspectos, que seus chefes/líderes tratam a todos com respeito e atenção, independentemente de cargo ou função, são preparados para ocupar o cargo ou função, sabe solucionar problemas de relacionamento no setor, como também informam aos servidores sobre a qualidade do trabalho executado (Gráfico 23).

Gráfico 23: Avaliação Média da Capacitação



9. Justiça Organizacional - mensura itens acerca da percepção de clareza quanto aos critérios usados para as promoções internas e gratificações dadas, de acordo com o desempenho das atividades.

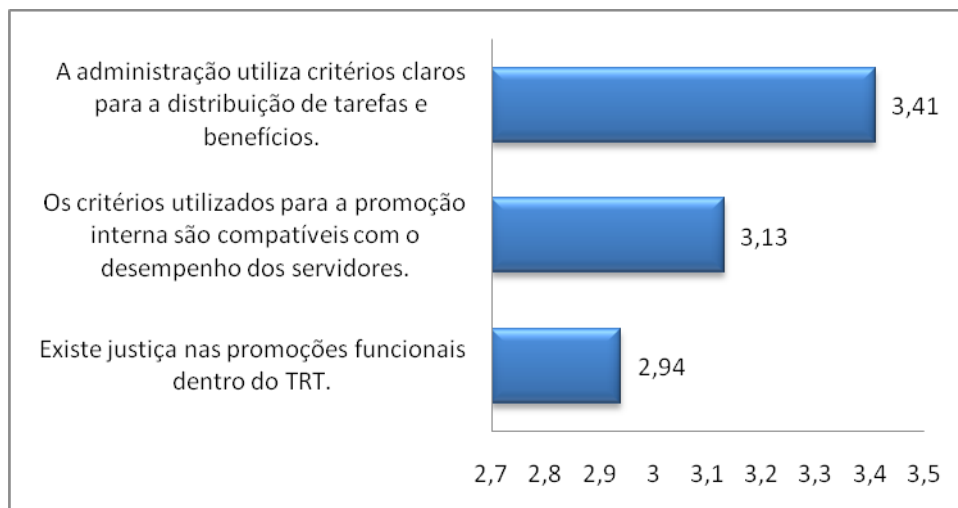
Gráfico 24: Dimensão Justiça Organizacional



Em relação à dimensão da Justiça Organizacional, observa-se que 39% concordam que há justiça, mas em contrapartida, 38% discordam e 23% preferiram não opinar, ou não têm

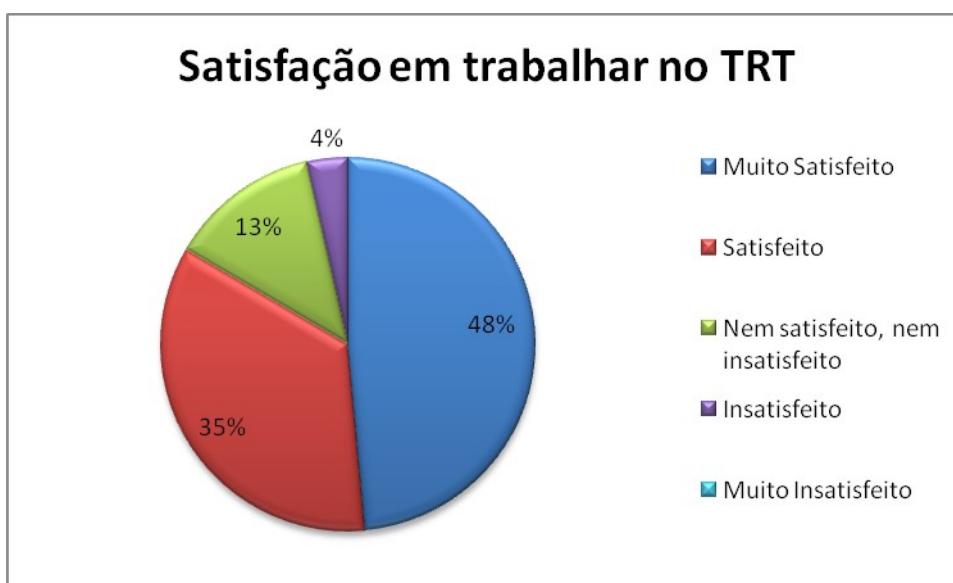
opinião formada sobre o tema. Somando-se os que discordam com os que não opinaram, tem-se um total de 61%, indicando que há uma insatisfação quanto à questão, sinalizando que a mesma deverá ser aperfeiçoada, para que não se torne uma fraqueza do nosso cenário interno (Gráfico 25).

Gráfico 25: Avaliação Média da Justiça Organizacional



Os servidores apresentaram um percentual de 83% de satisfação em trabalhar no Tribunal. Esse índice inclui os que estão Satisfeitos (35%) mais os que estão Muito Satisfeitos (48%). O percentual de insatisfação ficou em 4% e o dos que não têm opinião formada, em 13%.

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



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, estão abaixo definidas:

Tabela 1: Sugestões dos Servidores:

Categorias de Sugestões	F	%
Possuir realmente uma gestão por competência com critérios para funções e cargos comissionados.	6	20,0
Reforma do Setor de saúde e melhoria em seus atendimentos atuais e nos cuidados com a saúde dos servidores.	4	13,3
Modificar os critérios das avaliações funcionais e realmente quantificar a produtividade.	2	6,66
Reduzir o questionário	2	6,66
Mudanças no SUAP devem ser previamente comunicadas e suas ferramentas melhoradas.	2	6,66
Reduzir o questionário	2	6,66
Fazer com que o Planejamento estratégico faça parte do dia-a-dia do servidor.	1	3,33
Normatizar a execução dos trabalhos	1	3,33
Insatisfação advinda com a Resolução 63	1	3,33
Aumento das atribuições e número reduzido de servidores.	1	3,33
Cursos mais práticos e realmente voltados às necessidades do trabalho.	1	3,33
Espaço físico para as mulheres que trazem crianças nas audiências.	1	3,33
Melhorar o mobiliário de informática.	1	3,33
Retirar questões de status social, salários e benefícios do questionário.	1	3,33
Passar a contar as disciplinas do Curso de Direito no adicional de qualificação	1	3,33
Retirada do Cronos já que existe apenas para alguns setores.	1	3,33
Decepções com atitudes injustas da administração.	1	3,33
Melhorar a higiene (dedetização nos arquivos).	1	3,33
Total	30	100

Pontos Fortes e Fracos segundo os Servidores

Tabela 2: Pontos Fortes segundo os Servidores

(Quanto mais alto o percentual de concordância, melhor)

Pontos Fortes	%
Liderança	70
Percepção Institucional	64
Relacionamento Interpessoal	61
Capacitação	59
Infra-Estrutura	56
Organização do Trabalho	55

Tabela 3: Pontos Fracos segundo os Servidores

(Quanto mais alto o percentual de concordância, pior)

Pontos Fracos	%
Comunicação	48
Saúde e Bem-Estar	44
Justiça Organizacional	39

Entre os servidores, verificaram-se como pontos fortes os aspectos relativos à liderança, percepção institucional, relacionamento interpessoal, capacitação, infra-estrutura e organização do trabalho. Como pontos a serem melhorados e/ou aperfeiçoados, os relativos à comunicação, saúde e bem-estar e justiça organizacional.

Nesta pesquisa também se procurou comparar os percentuais das dimensões entre os anos de 2009 e 2010, assim como da Satisfação Geral. Primeiramente no Gráfico 25, observa-se que apenas a dimensão infra-estrutura teve um aumento percentual. Quanto à Satisfação Geral, houve uma redução percentual de 3%, ou seja, reduziu de 86% para 83%.

Gráfico 27: Análise Percentual das Dimensões 2009 - 2010

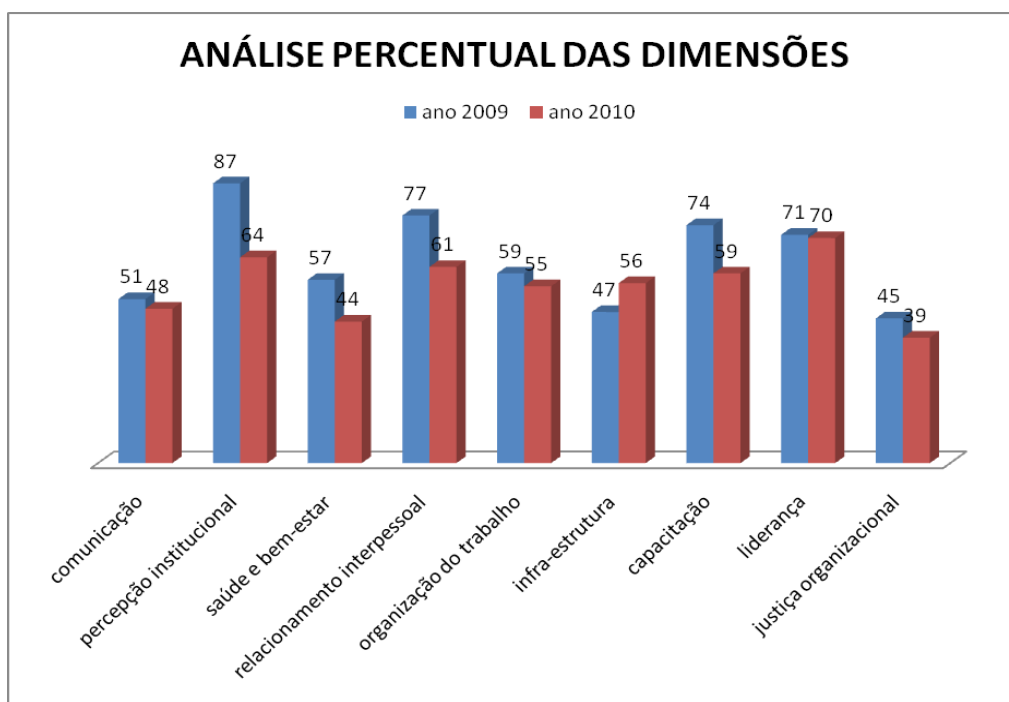


Gráfico 28: Comparação do Índice de Satisfação dos Servidores nos anos de 2009 e 2010

