

RELATÓRIO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DO TRT DA 13ª REGIÃO

A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, através da Assessoria de Gestão Estratégica – AGE, realizou em consonância com as diretrizes previstas pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, no período de 14 a 30 de setembro de 2009, a Pesquisa de Clima Organizacional – PCO. Esta pesquisa, que será realizada anualmente, teve o objetivo geral de levantar percepções e conhecimentos dos Magistrados, Servidores e Usuários sobre o ambiente de trabalho, contribuindo para a construção do Planejamento Estratégico para os anos de 2010 a 2014.

A pesquisa, disponibilizada na intranet, foi também impressa para que usuários nas Varas de Trabalho do Interior e também na Central de Atendimento – CENATEN, Fórum de João Pessoa - PB, tivessem maior acessibilidade à mesma.

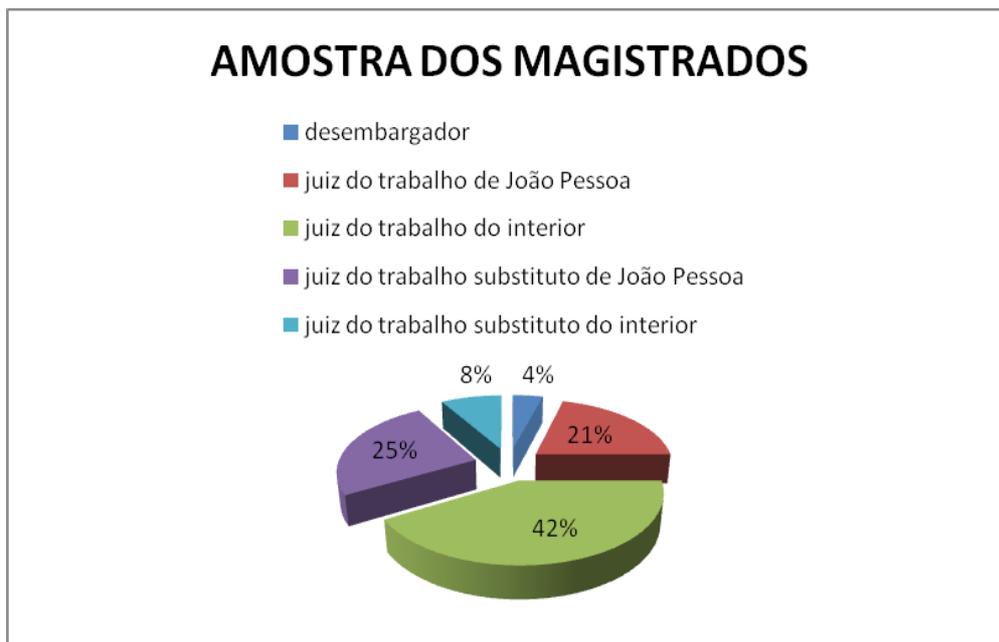
Com uma população de 68 Magistrados e 1038 servidores pertencentes ao TRT da 13ª Região, a pesquisa obteve a adesão de 764 sujeitos, assim distribuídos: 24 Magistrados, o que representa 35,3% da população geral, com uma representatividade amostral de 3%; 493 servidores, o que representa 65% da população geral, com uma representatividade amostral de 46%, e 247 usuários, (advogados, empregadores e empregados) que representaram 32% da amostra.

PARTE 1 – DESCRIÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL COM OS MAGISTRADOS

PERFIL DOS MAGISTRADOS:

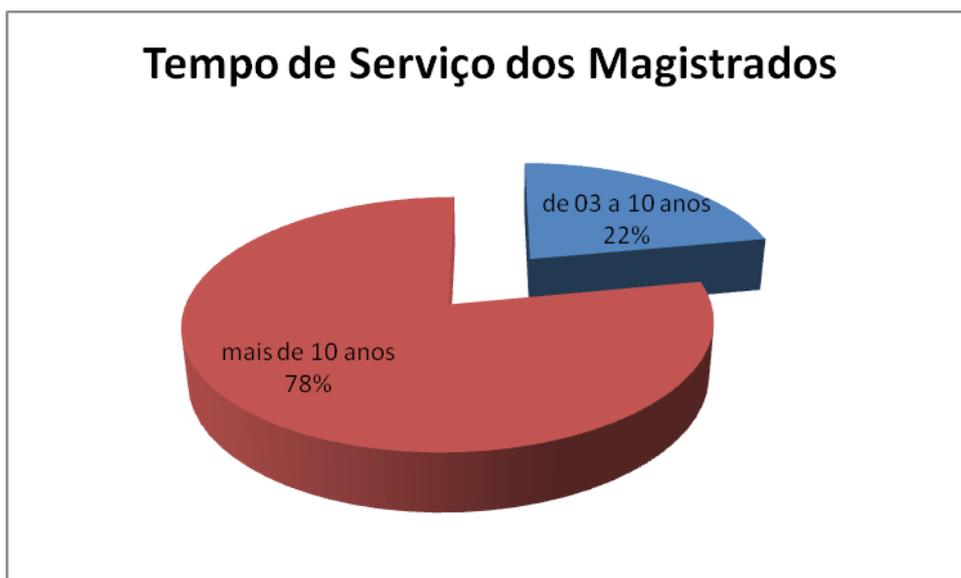
Observando-se o Gráfico 01, nota-se que do total de Magistrados (N = 24) que respondeu à pesquisa, a maioria era de Juízes Titulares do Interior (42%), seguindo-se dos Juízes Substitutos de João Pessoa (25%), Juízes Titulares de João Pessoa (21%), Juízes Substitutos do Interior (8%) e Desembargadores (3%).

Gráfico 01: Amostra dos Magistrados



Em relação ao tempo de serviço dos Magistrados, conforme Gráfico 02, a maioria tinha mais de 10 anos.

Gráfico 02: Tempo de Serviço dos Magistrados



DIMENSÕES ANALISADAS

Todos os itens do questionário dos magistrados foram agrupados em 07 (sete) dimensões (categorias), com conteúdos comuns: comunicação, percepção institucional, saúde e bem-estar, relacionamento interpessoal e organização do trabalho.

Gráfico 03: DIMENSÃO COMUNICAÇÃO

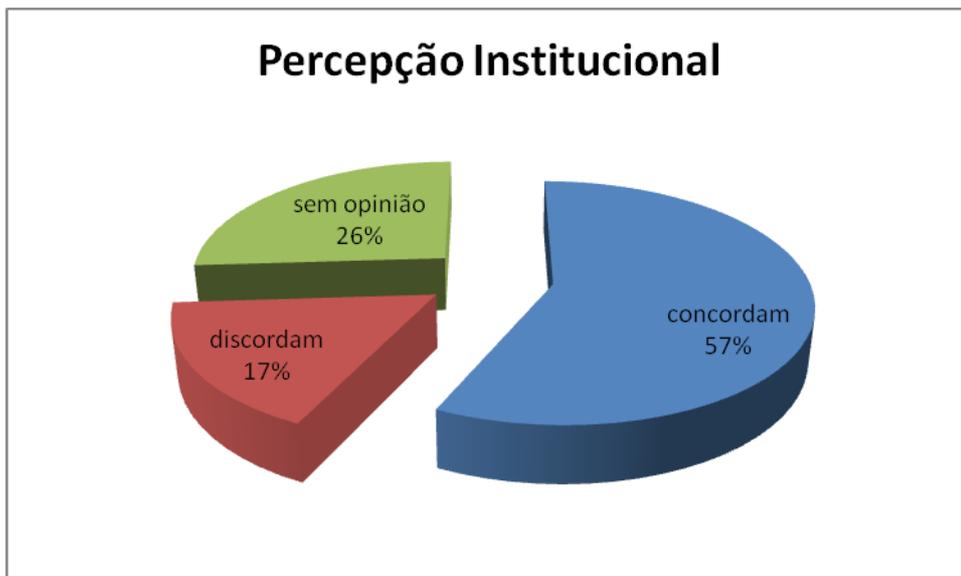
Composta por 05 itens que mensuram a percepção sobre a eficácia dos canais de comunicação utilizados pelo Tribunal, e de que forma esses canais favorecem a comunicação entre os diferentes setores, magistrados e servidores.



Os índices de concordância do Gráfico 03 mostram que há uma percepção bastante positiva e satisfatória dos Magistrados (74%) em relação à comunicação existente na instituição, a exemplo da manutenção de um diálogo aberto de comunicação, informações em tempo de mudanças e um canal eficaz de comunicação do TRT para com os mesmos, entre outros aspectos.

Gráfico 04: DIMENSÃO PERCEPÇÃO INSTITUCIONAL

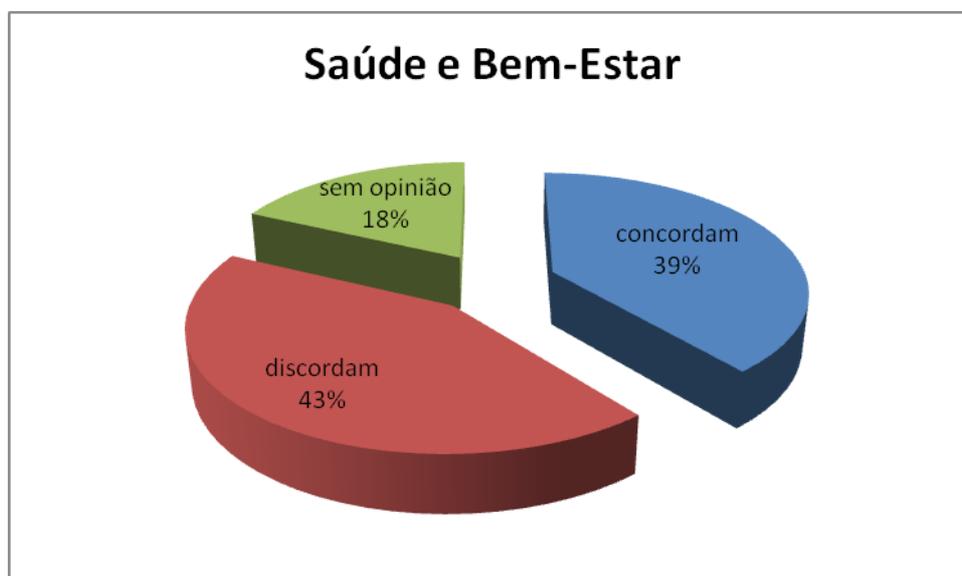
Composta por 09 itens e mensura a percepção quanto a imagem que se tem do tribunal para a sociedade, incluindo a missão, valores e políticas institucionais.



Em relação à Percepção Institucional, a maioria (57%) concorda que o TRT transmite uma imagem positiva ao público externo; prioriza o atendimento ao jurisdicionado, com qualidade em seu atendimento e agilidade dos serviços prestados. Concorda também que seu trabalho é valorizado pela sociedade. Por conseguinte, percebe o TRT como um lugar motivador para trabalhar.

Gráfico 05: DIMENSÃO SAÚDE E BEM-ESTAR

Composta por 03 itens, identifica a percepção dos magistrados sobre o quanto a execução do seu trabalho afeta a sua saúde física e mental, assim como se a instituição cuida desses aspectos.

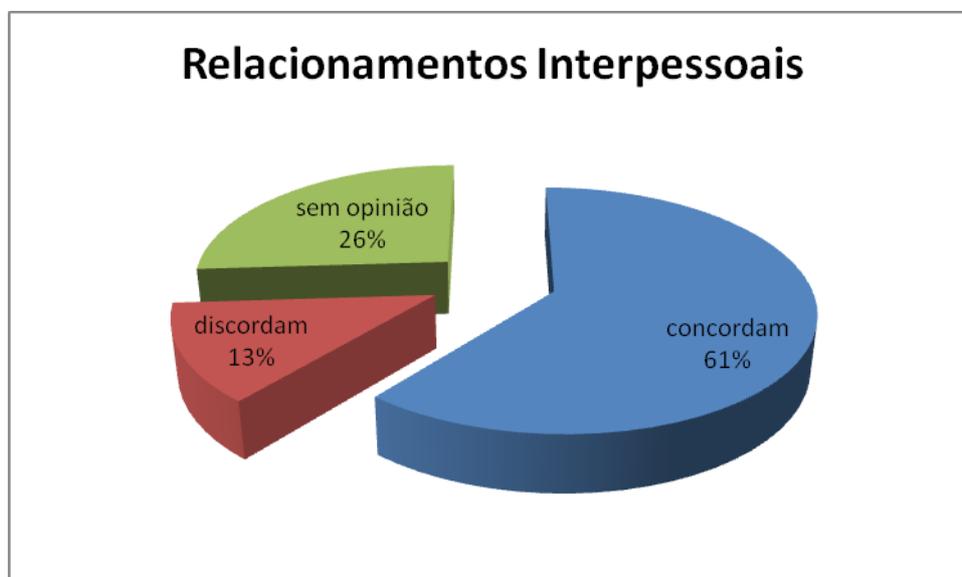


Na dimensão saúde e bem-estar exposta no Gráfico 05, observou-se que a média dos itens que compõem essa dimensão mostrou um percentual de concordância de 39%, de discordância de 43% e de 18% de sujeitos que não tinham opinião a respeito. Quando isolado o item sobre “ o tribunal se importa com meu bem-estar e cuida de mim”, o percentual de concordância aumentou para 43,4% , e o de discordância para 43,5%. Os que não tinham opinião a respeito compuseram 13,1% da amostra.

Dessa forma, a dimensão saúde e bem-estar enquanto preditora do clima organizacional e das forças e fraquezas do ambiente interno merece atenção especial, devendo-se aprimorar programas existentes e/ou elaborar estratégias para o aumento desses índices de satisfação.

Gráfico 06: DIMENSÃO RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS

Composta por 04 itens e mensura a percepção dos servidores quanto à cooperação, soma de esforços e compreensão entre todos de suas unidades de trabalho.



Na dimensão relacionamentos interpessoais (Gráfico 06), os Magistrados percebem positivamente que podem contar com a colaboração de todos quando necessário; que há disposição da maioria dos funcionários para compartilhar informações e idéias sobre o trabalho, assim como levam em consideração a opinião

e sugestões de seus subordinados.

Gráfico 07: DIMENSÃO ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Composta por 05 itens e envolve a estrutura do trabalho em termos de execução, clareza nas determinações, prioridades, etc.

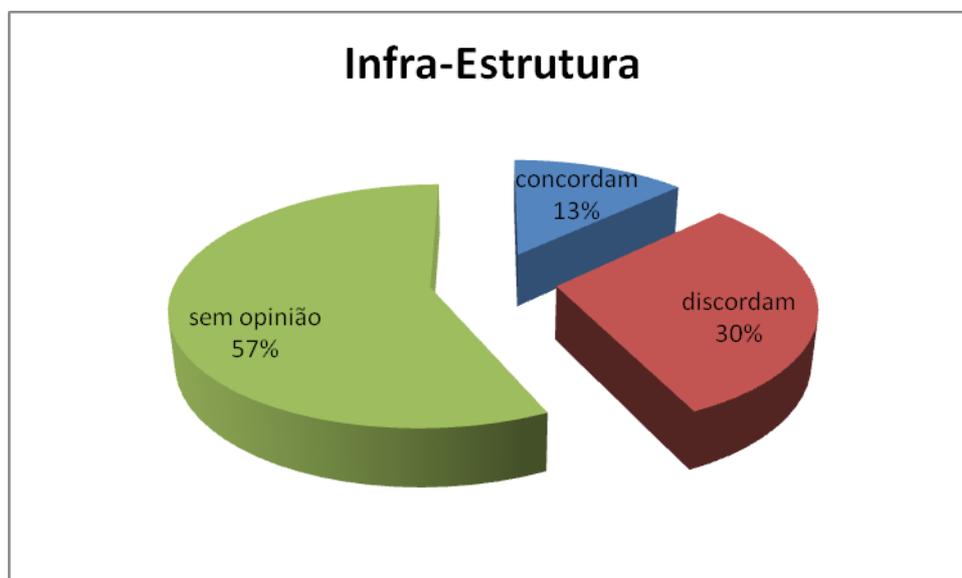


A dimensão organização do trabalho obteve índices de concordância de 39%, de discordância de 26%, e de 35% dos que não quiseram opinar, ou que não tinham opinião a respeito.

Levando em conta que a mesma engloba itens relativos a se o número de servidores lotados na unidade é compatível com o volume de trabalho, o tempo suficiente para realizar o trabalho com qualidade, e as atividades serem realizadas de forma integrada, a mesma demonstra que tais aspectos precisam ser aperfeiçoados.

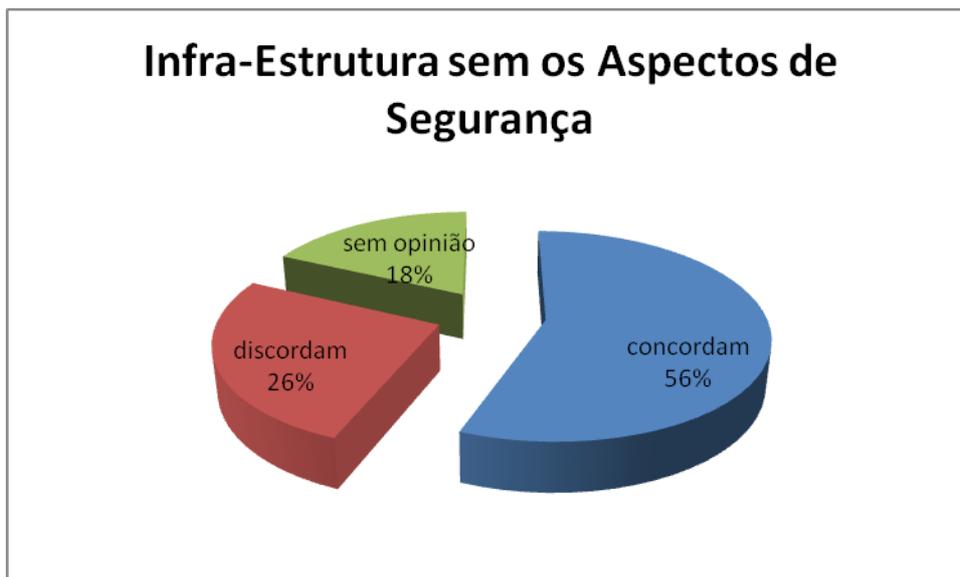
Gráfico 08: DIMENSÃO INFRA-ESTRUTURA

Composta por 09 itens e mensura a percepção acerca do conjunto de elementos estruturais em termos de condições físicas (equipamentos e instrumentos) necessárias para a realização do trabalho.



A dimensão infra-estrutura foi a que obteve o maior índice de pessoas que não quiseram opinar (57%) e de discordância 30% junto aos Magistrados. Analisando-se individualmente os itens que a compõem, verificou-se que se retirando os itens relativos à segurança patrimonial e às condições de segurança no local de trabalho, o índice de concordância com a dimensão sobe para 56% (Gráfico 09 a seguir). Este dado configura a questão da segurança dentro da infra-estrutura como uma fonte de inconformidades, devendo ser levada em consideração nas estratégias institucionais.

Gráfico 09: DIMENSÃO INFRA-ESTRUTURA SEM OS ASPECTOS DE SEGURANÇA



Quanto à Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, os índices de concordância (39%) e de discordância (35%) são bem próximos. Somando-se os índices de discordância com os que não opinaram, esta dimensão revela que apesar de haver uma motivação para buscar novos conhecimentos para o desenvolvimento profissional, espera-se que novos programas de treinamento sejam disponibilizados pela Escola Judicial, assim como pela informática.

Gráfico 10: DIMENSÃO CAPACITAÇÃO

Composta por 03 itens e mensura a percepção dos Magistrados quanto às oportunidades institucionais de qualificação e de atualização.



A análise das respostas da questão aberta do questionário, onde solicitava-se ao participante que, caso necessário, utilizasse o espaço para críticas, sugestões ou comentários, classificou as respostas em 06 (seis) categorias, por conteúdos, abaixo definidas:

Tabela 01: Categorias das respostas dos Magistrados

Categoria	f	%
1. Melhorias no mobiliário	6	37,5
2. Necessidade de mais treinamentos aos servidores	4	25,0
3. Prevenção de doenças do trabalho	3	18,7
4. Observação do Código de ética do Magistrado	1	6,25
5. Mais Comunicação entre a administração e o Magistrado	1	6,25
6. Melhorias com a segurança pessoal do Magistrado	1	6,25
Total	16	100,00

PONTOS FORTES E FRACOS SEGUNDO OS MAGISTRADOS

Tabela 01: Pontos Fortes segundo os Magistrados

(Quanto mais alto o percentual de concordância, melhor)

PONTOS FORTES	%
Comunicação	74%
Relacionamentos Interpessoais	61%
Percepção Institucional	57%

Tabela 02: Pontos Fracos segundo os Magistrados

(Quanto mais alto o percentual de discordância, pior)

PONTOS FRACOS	%
Saúde e Bem-Estar	39%
Organização do Trabalho	39%
Capacitação	39%
Infra-Estrutura	13%

Entre os Magistrados verificou-se como pontos fortes os aspectos relativos à comunicação, relacionamentos interpessoais, percepção institucional e infra-estrutura, excetuando-se os aspectos de segurança do local de trabalho e patrimonial. E como pontos a serem melhorados e/ou aperfeiçoados, os relativos à saúde e bem-estar, organização do trabalho e capacitação.