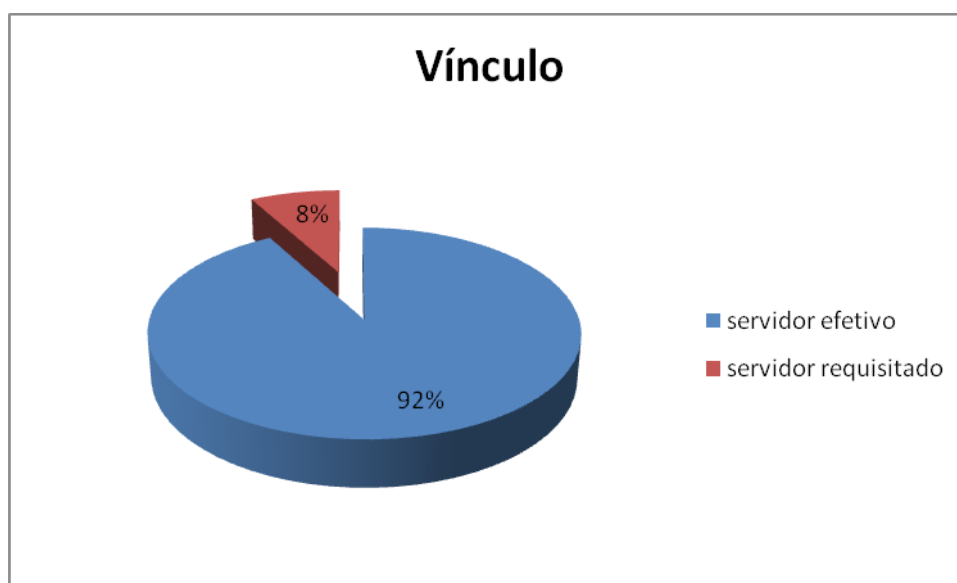


## PARTE 2 – DESCRIÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL COM OS SERVIDORES

### PERFIL DOS SERVIDORES:

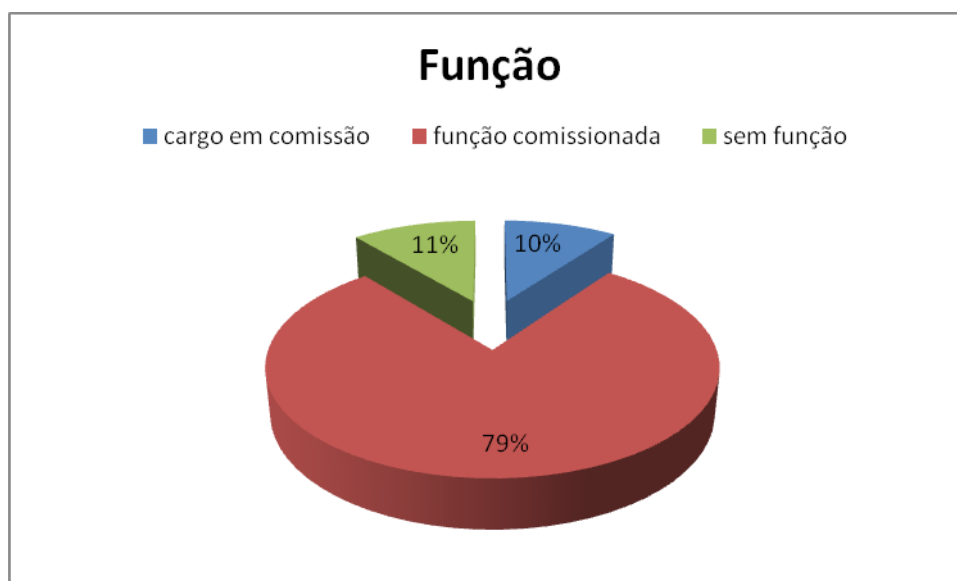
Observando-se o Gráfico 1 abaixo, nota-se que do total de Servidores (N = 493) que respondeu a pesquisa, a maioria (92%) era de servidor efetivo e 8% requisitados.

**Gráfico 1:** Perfil do Vínculo dos Servidores



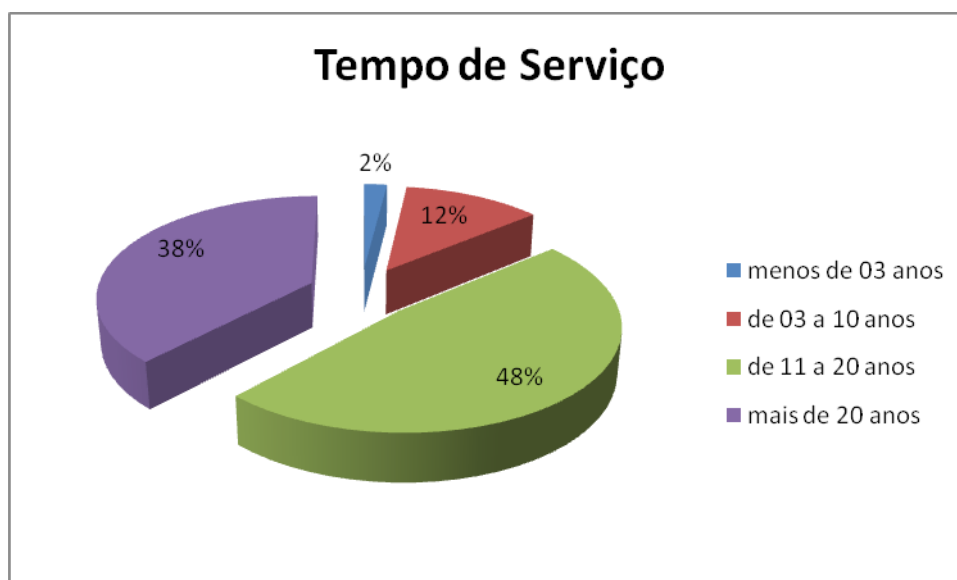
Desse total, ainda, 10 possuem cargo em comissão, 79% função comissionada, e 11% não têm função (Gráfico 2).

**Gráfico 2:** Distribuição dos Servidores pelos percentuais de Função Comissionada

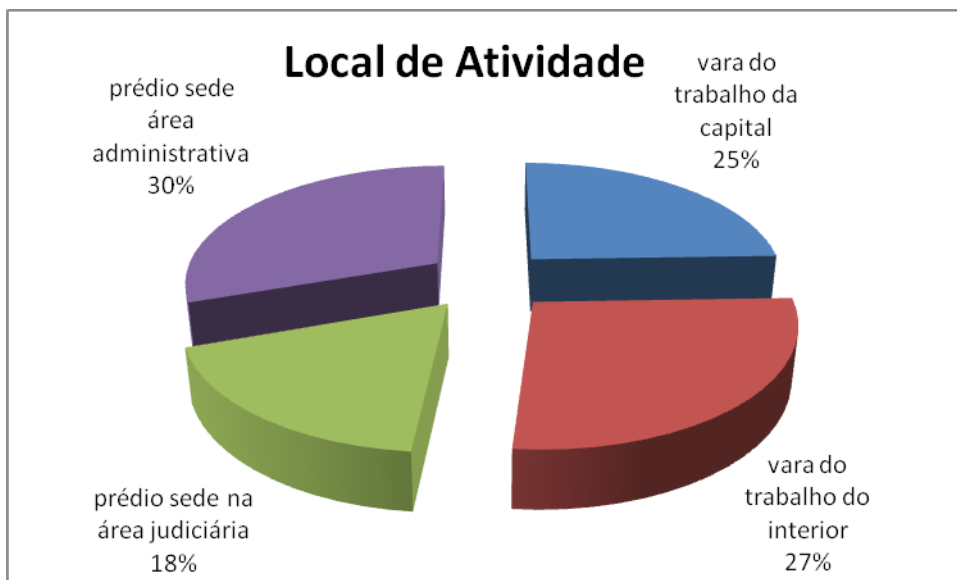


Em relação ao tempo de serviço (Gráfico 3), 48% da amostra têm de 11 a 20 anos e 38% têm mais de 20 anos de serviço. Apenas 12% têm de 3 a 10 anos de serviço e 2% têm menos de 3 anos de serviço.

**Gráfico 3:** Distribuição dos Servidores por tempo de serviço

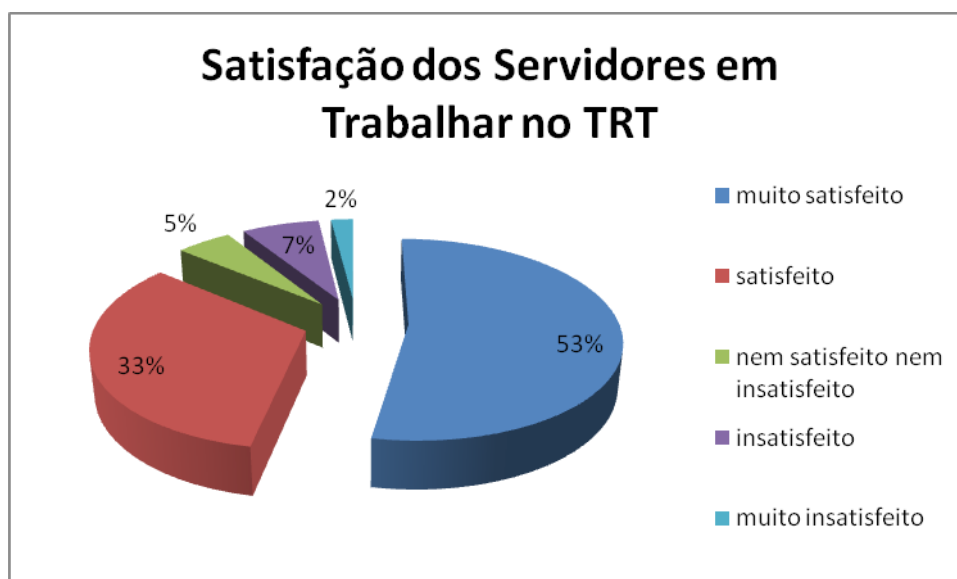


**Gráfico 4:** Distribuição dos Servidores por local de atividade



O Gráfico 4 mostra que 30,4% da amostra de servidores está lotada na área administrativa na Sede do TRT, 27% trabalha nas Varas do Trabalho do interior, 24,5% nas Varas do Trabalho da Capital e 18,1% na área judiciária na Sede do Tribunal.

### ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES EM TRABALHAR NO TRT



O Gráfico 5 demonstra o grau de satisfação dos servidores em trabalhar no TRT. Analisando-se os dados colhidos, no tocante à satisfação, observa-se que 53% (N= 260) estão muito satisfeitos em trabalhar no Tribunal, 33% (N = 165) estão satisfeitos, perfazendo um total de 86% (N = 425) de satisfação; e ainda, 5% (N = 27) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 7% (N = 35) estão insatisfeitos e 2% (N = 6) estão muito insatisfeitos (perfazendo um percentual de 9% de insatisfação).

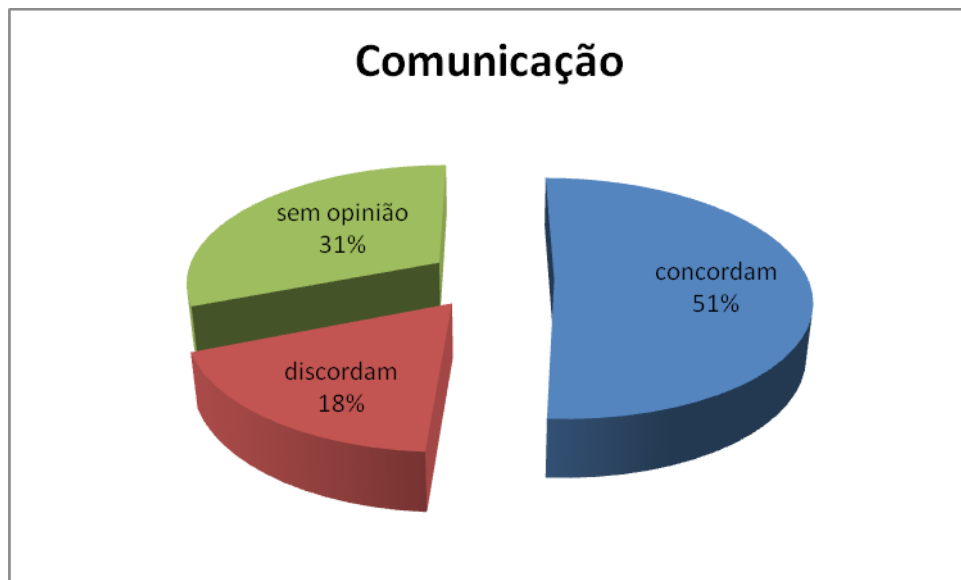
Considerando que a satisfação com o ambiente de trabalho pode motivar as pessoas e melhorar a satisfação pessoal e a qualidade do atendimento (Tamayo e outros, 2004), pode-se perceber que a satisfação em trabalhar no TRT é fator forte para o seu cenário interno.

## **DIMENSÕES ANALISADAS**

Todos os itens do questionário dos servidores foram agrupados em 10 (dez) dimensões (categorias), com conteúdos comuns: comunicação, percepção institucional, saúde e bem-estar, relacionamento interpessoal, organização do trabalho, habilidades e competências, infra-estrutura, capacitação e desenvolvimento de pessoas, liderança e justiça organizacional.

### **Gráfico 06: DIMENSÃO COMUNICAÇÃO**

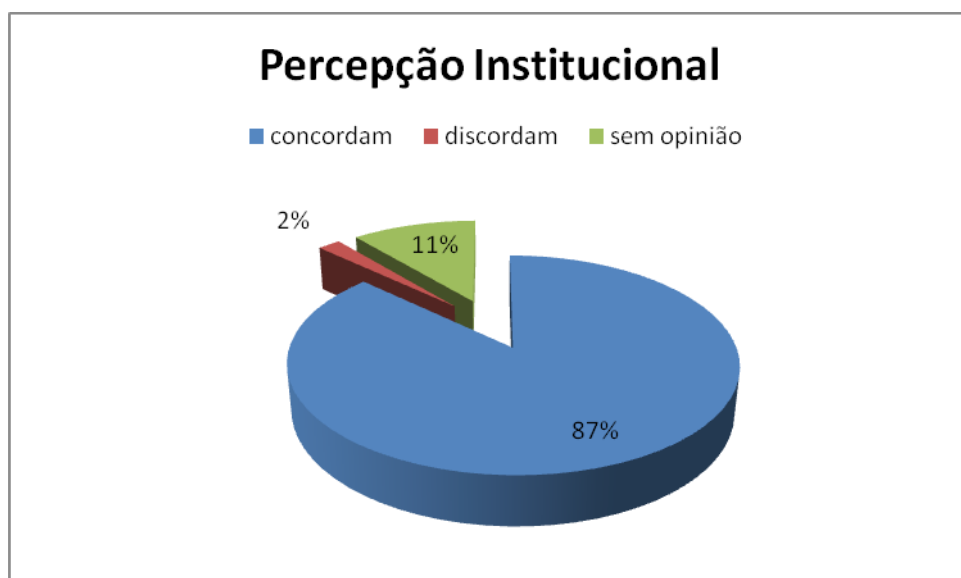
Composta por itens que mensuram a percepção sobre a eficácia dos canais de comunicação utilizados pelo tribunal, e de que forma esses canais favorecem a comunicação entre os diferentes setores, e entre os Servidores e a Instituição.



Pode-se observar no Gráfico 06 que a maioria (51%) percebe a comunicação como dimensão positiva para o clima organizacional do tribunal e 18% discordam. Vale ressaltar o percentual de servidores que não opinaram (31%), fato que aponta a necessidade de se investigar melhor essa dimensão junto aos servidores.

### Gráfico 07: DIMENSÃO PERCEPÇÃO INSTITUCIONAL

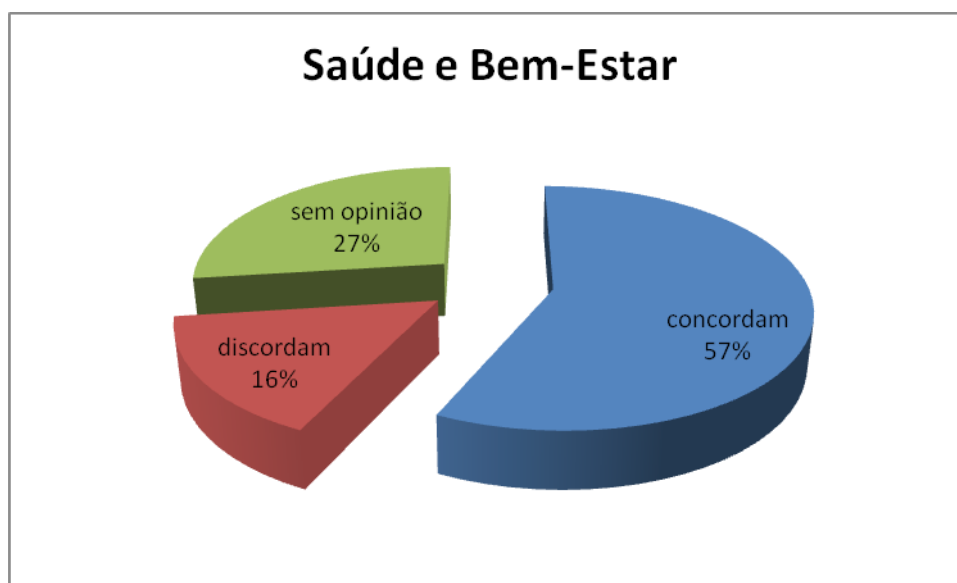
Mensura a percepção quanto a imagem que se tem do tribunal para a sociedade, incluindo a missão, valores e políticas institucionais.



Em relação à Percepção Institucional, a maioria (87%) concorda que trabalha em uma instituição que transmite uma imagem positiva ao público externo; com o trabalho que desenvolve contribui para a Justiça Social; possui status social por trabalhar no TRT, e que este prioriza o atendimento ao jurisdicionado, com qualidade em seu atendimento e agilidade dos serviços prestados. Levando-se em conta o percentual de concordância, pode-se considerar esta dimensão como mais um fator forte do cenário interno.

### **Gráfico 08: DIMENSÃO SAÚDE E BEM-ESTAR**

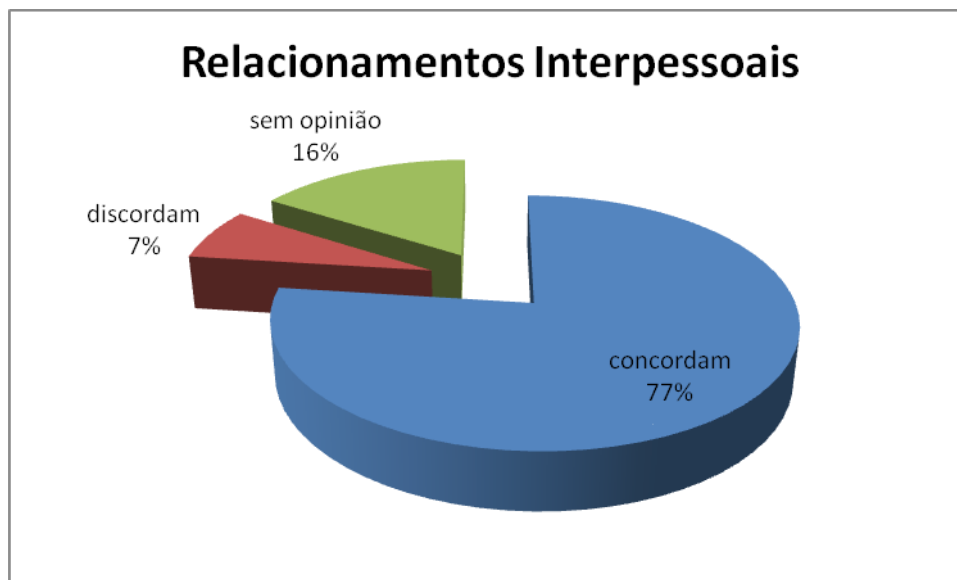
Identifica a percepção do quanto à execução do trabalho afeta à saúde física e mental dos servidores, assim como se a instituição cuida desses aspectos.



Os dados do Gráfico 08 demonstram que a maioria (57%) concorda que a instituição se importa com sua saúde física e mental e cuida de seus servidores, e que o trabalho que desenvolve não compromete a saúde física. Observa-se que 16% discordam e 27% não têm opinião formada sobre o assunto.

### **Gráfico 09: DIMENSÃO RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS**

Mensura a percepção dos servidores quanto à cooperação, soma de esforços e compreensão entre todos de suas unidades de trabalho.



No que diz respeito ao fator Relacionamentos Interpessoais, 77% dos servidores concordam que com aspectos de uma boa qualidade dos relacionamentos interpessoais na instituição, enquanto que 16% não têm uma opinião formada e 7% discordam (ver Gráfico 20).

### **Gráfico 09: DIMENSÃO ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Envolve a estrutura do trabalho em termos de execução, clareza nas determinações, prioridades, etc.



A dimensão organização do trabalho obteve índices de concordância de 59%, de discordância de 14%, e de 27% dos que não quiseram opinar, ou que não tinham conhecimento 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 são percebidos positivamente pelos servidores.

### **Gráfico 10: DIMENSÃO HABILIDADES E COMPETÊNCIAS**

Envolve a mensuração de requisitos não apenas técnicos para uma função, mas um conjunto de habilidades e competências para a convivência produtiva e para a execução da tarefa.

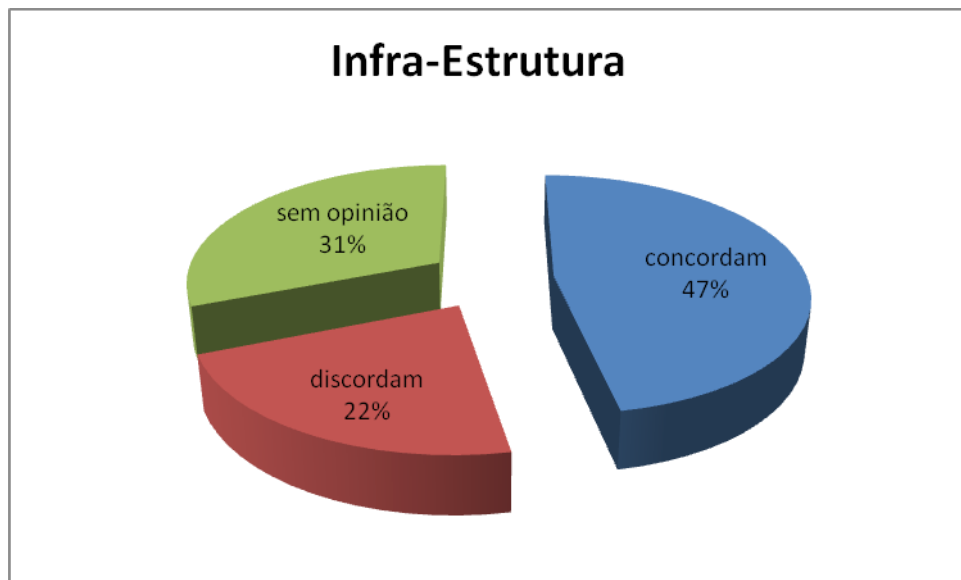




Os dados do Gráfico 10 mostram um alto índice de concordância entre os servidores quanto à percepção das habilidades e competências enquanto fatores positivos para a realização do trabalho. Para Fleury e Fleury (2000), as habilidades e competências agregam valor à organização e valor social ao indivíduo, sendo, pois, ferramentas estratégicas para a organização disseminar conhecimentos entre todos. Tal dimensão configura-se como mais um fator de força de seu cenário interno.

#### **Gráfico 11: DIMENSÃO INFRA-ESTRUTURA**

Mensura a percepção acerca do conjunto de elementos estruturais em termos de condições físicas (equipamentos e instrumentos) necessárias para a realização do trabalho.



Apesar de a dimensão infra-estrutura ter obtido um índice de concordância de 47%, a mesma obteve 22% de discordância e 31% de participantes que não opinaram. Juntos, estes dois últimos índices representam 53% da amostra, fato que demonstra haver certa insatisfação/inconformidade quanto à infra-estrutura existente acerca das condições físicas e materiais dos ambientes de trabalho, configurando esta dimensão como um aspecto a ser aperfeiçoado.

### **Gráfico 12: DIMENSÃO CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

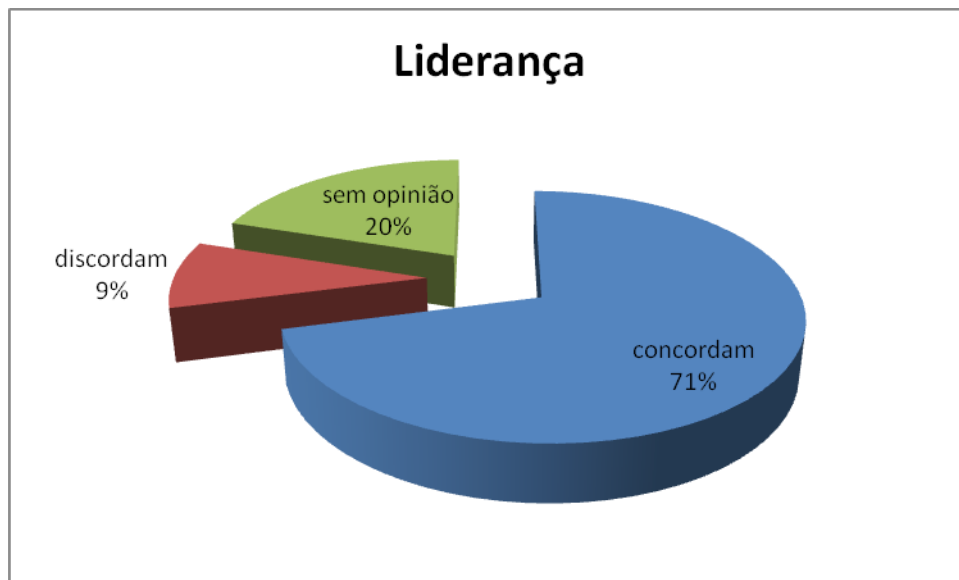
Mensura a percepção dos servidores quanto às oportunidades institucionais de qualificação e de atualização.



O Gráfico 12 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. Observa-se que 74% concordam que as atividades de capacitação atendem às necessidades do desempenho de suas funções, enquanto um percentual de 11% discorda e 15% dos entrevistados não têm opinião formada sobre o tema. A capacitação para os servidores é, pois, mais um forte de força de nosso cenário interno.

### **Gráfico 13: DIMENSÃO 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.



Conforme os dados apresentados no Gráfico 13, os servidores percebem de forma bastante significativa (71%) a liderança enquanto fator positivo para o ambiente de trabalho, concordando entre outros aspectos, que seus chefes/líderes tratam a todos com respeito e atenção, independentemente de cargo ou função, sabem solucionar problemas que surgem e estão preocupados com o bom relacionamento da equipe, como também valorizam o trabalho dos servidores. Desta forma, a liderança para os servidores também configura-se como fator de força institucional.

#### **Gráfico 14: DIMENSÃO JUSTIÇA ORGANIZACIONAL**

Mensura a percepção de clareza quanto aos critérios usados para as promoções internas e gratificações dadas, de acordo com o desempenho das atividades.



Em relação à dimensão da Justiça Organizacional, a qual se refere à qualidade dos procedimentos e critérios usados para as promoções internas e gratificações dadas, de acordo com o desempenho das atividades, observa-se que 45% concordam que há justiça, mas em contrapartida, 30% discordam e 25% preferiram não opinar, ou desconhecem acerca da questão. Somando-se os que discordam com os que não opinaram tem-se um total de 55% (maioria), indicando que há uma insatisfação quanto à questão, sinalizando que a mesma deva ser aperfeiçoada para que não venha a se tornar uma fraqueza de nosso cenário interno.

No questionário dos servidores, a questão aberta onde solicitava-se ao participante que, caso necessário, utilizasse o espaço para críticas, sugestões ou comentários, classificou as respostas em 12 categorias de conteúdo, em seguida definidas:

**Tabela 01: Categorias das respostas dos Servidores**

<b>Categorias</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1. Melhorias na estrutura física e material (ar condicionado, computador, sistema SUAP, saída de emergência nas Varas de João Pessoa, limpeza dos locais, escadarias e iluminação).	32	23,0
2. Necessidade de Serviços de Saúde (médicos, odontológicos, fisioterápicos, psicológicos e de nutrição).	24	17,0
3. Mais cursos para capacitação	17	12,0
4. Elogios à iniciativa da pesquisa pelo TRT	15	11,0
5. Mudanças de critérios para os cargos comissionados e a não-permanência das mesmas pessoas nos cargos	13	9,4
6. Necessidades de mais servidores	9	6,5
7. Necessidade de mais valorização do ser humano pelo tribunal.	6	4,3
8. Mais comunicação entre gestores e servidores	4	2,9
9. Mudança na forma de avaliação das capacidades e desempenho dos servidores e gestores.	4	2,9
10. Elogios a boa imagem do tribunal no meio jurídico e social.	2	1,4
11. Descrença a pesquisa como estratégia de mudanças.	2	1,4
12. Outras	11	7,93
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

## PONTOS FORTES E FRACOS SEGUNDO OS SERVIDORES

**Tabela 02: Pontos Fortes pelas categorias gerais – Servidores**

(Quanto mais alto o percentual de concordância, melhor)

<b>PONTOS FORTES</b>	<b>%</b>
Percepção Institucional	87%
Satisfação Geral	53%
Comunicação	51%
Saúde e Bem-Estar	57%
Relacionamentos Interpessoais	77%
Organização do Trabalho	59%
Habilidades e Competências	77%
Capacitação	74%
Liderança	71%

**Tabela 03: Pontos Fracos pelas categorias gerais – Servidores**

(Quanto mais alto o percentual de discordância, pior)

<b>PONTOS FRACOS</b>	<b>%</b>
Infra-Estrutura	47%
Justiça Organizacional	45%

Para os Servidores, os pontos fortes encontrados incluem a percepção institucional, habilidades e competências, relacionamentos interpessoais, capacitação, liderança, organização do trabalho, saúde e bem-estar e comunicação. Como pontos a serem melhorados e/ou aperfeiçoados constatou-se a questão da Justiça Organizacional e aspectos de infra-estrutura.