

RELATÓRIO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DOS SERVIDORES

1 INTRODUÇÃO

A realização anual de pesquisa de clima organizacional visa conhecer a realidade e o sentimento dos servidores em um dado momento, com o propósito de planejar ações voltadas a melhorar os pontos que necessitam de atenção e o desenvolvimento organizacional a longo prazo.

Em novembro de 2008 o Tribunal realizou a segunda pesquisa de clima organizacional com os servidores. Diante do resultado da pesquisa realizada em 2007, algumas ações foram planejadas e implementadas. Na segunda edição, além de constatar os fatores que ainda merecem atenção, serviu também para verificar se essas ações foram percebidas e contribuíram para a melhoria do clima organizacional.

2 AMOSTRAGEM DA PESQUISA

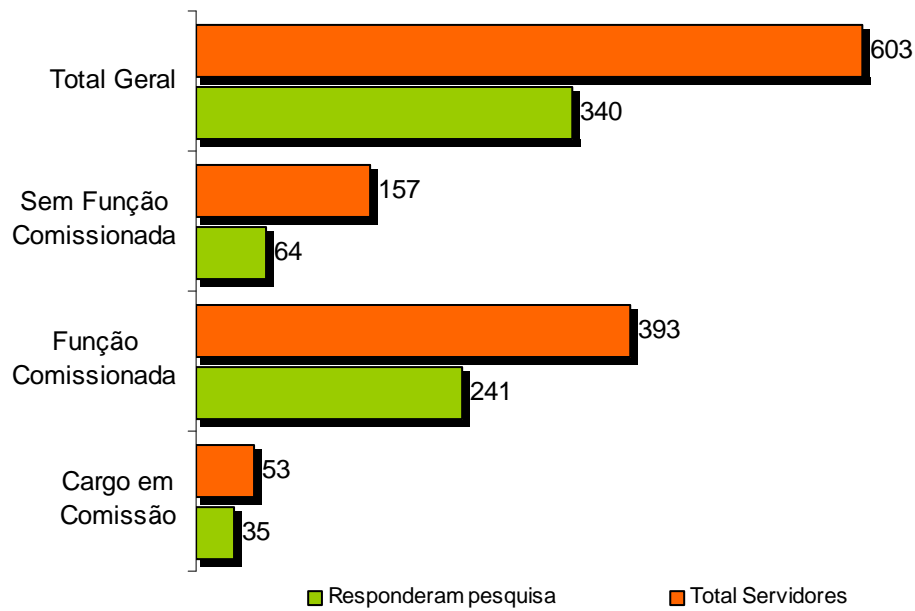
A pesquisa de clima organizacional dos servidores foi aplicada por formulário eletrônico, disponibilizado na *intranet* no período de 17 a 28/11/2008. Participaram da pesquisa 340 servidores, o que representa uma amostra de 56,38% do total em atividade no período.

3 PERFIL DOS SERVIDORES

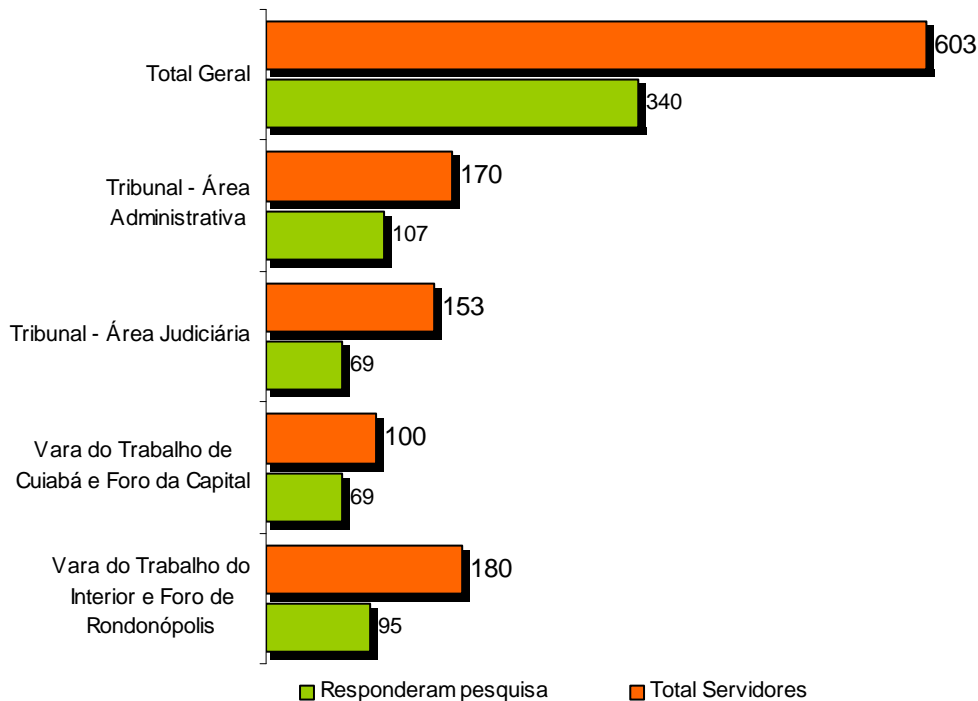
2.1 - Gráfico 1: Vínculo



2.2 - Gráfico 2: Função



2.3 - Gráfico 3: Local de Atividade

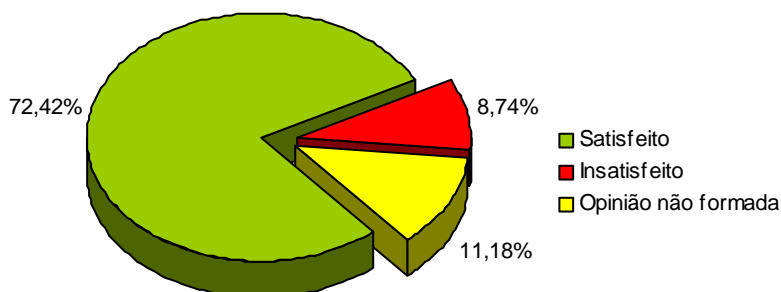


3 CATEGORIAS ANALISADAS

A pesquisa teve como principal objetivo captar a percepção dos servidores a respeito do TRT 23ª Região, destacando oito fatores relacionados ao seu contexto de trabalho: institucional, motivação, qualidade, liderança, capacitação, infra-estrutura, relacionamento interpessoal e comunicação.

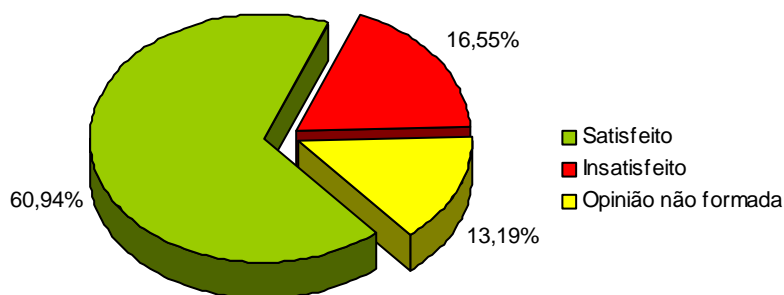
3.1 - Gráfico 4: INSTITUCIONAL

Imagem que os servidores têm hoje da instituição onde trabalham e como percebem a relação do TRT junto à sociedade;



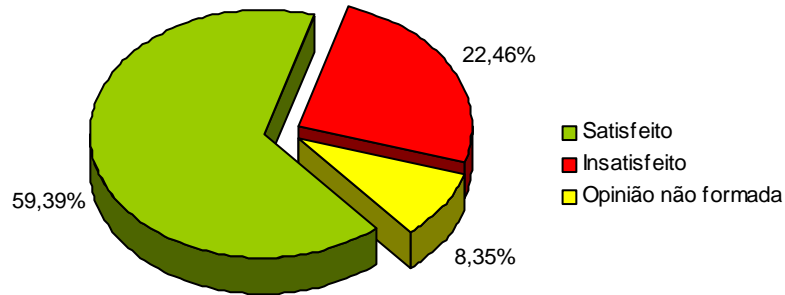
3.2 - Gráfico 5: MOTIVAÇÃO

Grau de satisfação dos servidores com relação ao TRT e ao seu trabalho;



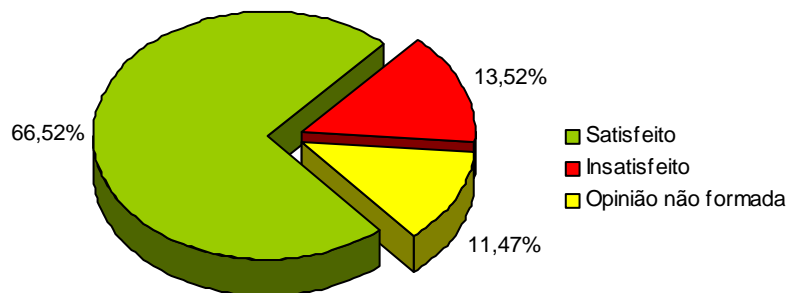
3.3 - Gráfico 6: QUALIDADE

Compromisso do TRT em relação à qualidade dos serviços prestados, das condições de trabalho e da satisfação do jurisdicionado;



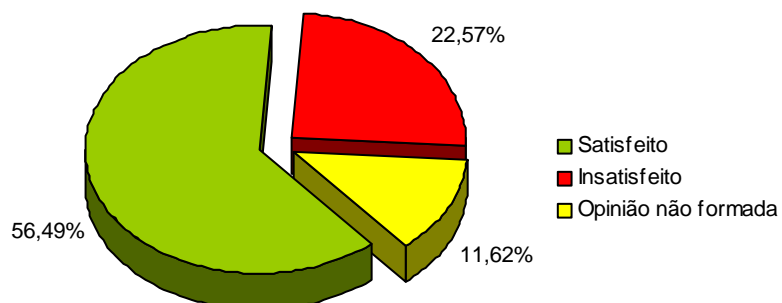
3.4 - Gráfico 7: LIDERANÇA

Comportamento típico ou maneira predominante de ação dos líderes no relacionamento com a equipe, bem como capacidade técnica, humana e administrativa no processo de influenciar indivíduos ou grupos para atingir todos os objetivos;



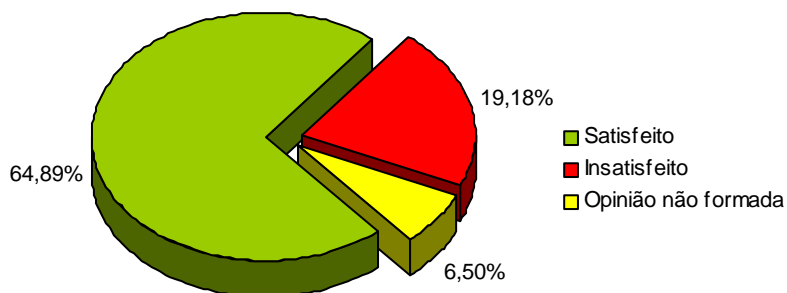
3.5 - Gráfico 8: CAPACITAÇÃO

Adequação do perfil dos servidores com as atividades que executam, bem como oportunidades de qualificação e atualização;



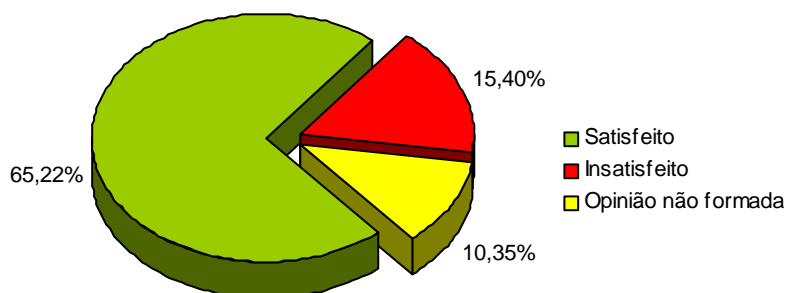
3.6 - Gráfico 9: INFRA-ESTRUTURA

Condições oferecidas em termos de estrutura física, instrumentos, equipamentos e todo o suporte necessário para a realização dos trabalhos;



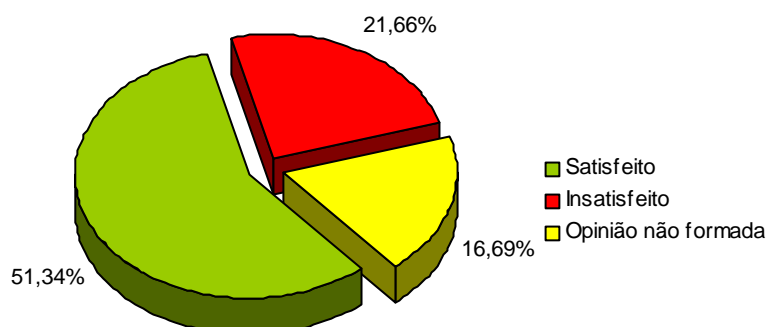
3.7 - Gráfico 10: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Soma de esforços e cooperação entre os servidores de um mesmo setor, bem como de setores diferentes na realização do trabalho.



3.8 - Gráfico 11: COMUNICAÇÃO

Eficiência e eficácia dos canais de comunicação utilizados no TRT.



A categoria *institucional* destaca como ponto forte a percepção de que o Tribunal transmite uma imagem positiva à sociedade, bem como que o trabalho aqui realizado contribui para a realização da Justiça Social.

Os resultados dos itens 15 e 18, que integram a categoria *motivação*, demonstram que os servidores sentem-se valorizados pelos superiores imediatos e colegas, bem como percebem que há autonomia para proporem melhorias na execução do trabalho. Em contrapartida, constata-se que há discordância que os critérios utilizados para a promoção interna sejam compatíveis com o desempenho dos servidores, conforme demonstrado no item 17.

Na categoria *qualidade*, destaca-se a insatisfação dos participantes com relação ao número de servidores lotados em suas unidades e o volume de trabalho, afirmativa que alcançou o maior índice de discordância na avaliação geral.

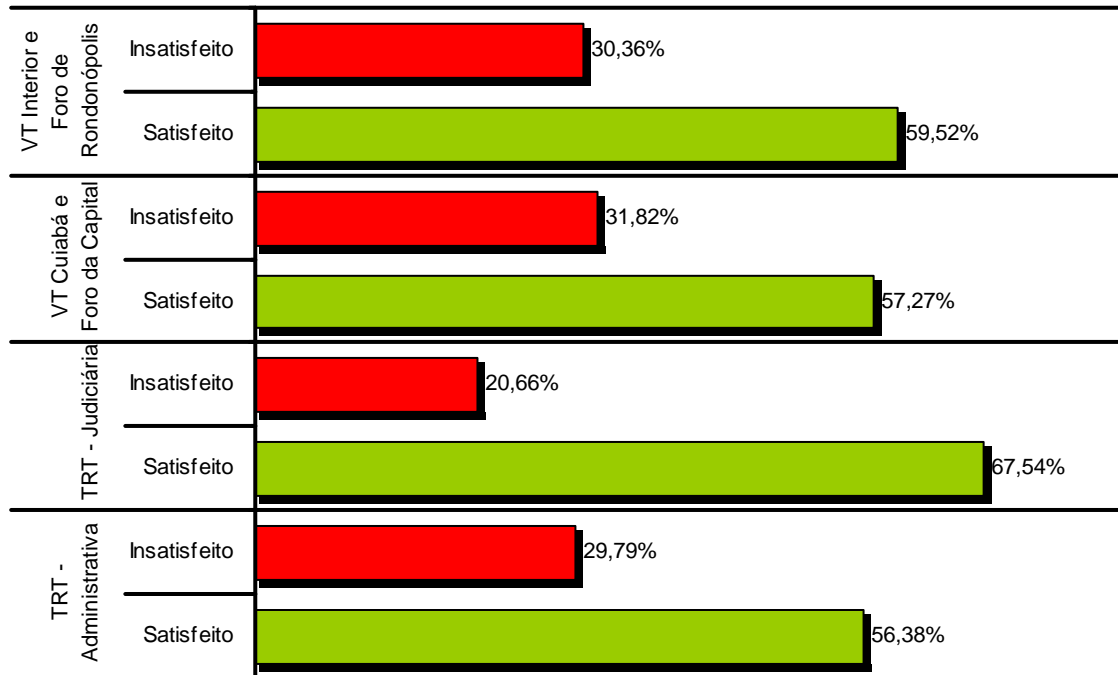
As categorias *relacionamento interpessoal* e *liderança* evidenciam que existe cooperação e integração no desempenho das atividades de cada unidade, bem como respeito e atenção dos gestores com seus subordinados.

De acordo com o gráfico oito, observa-se que a categoria *capacitação* foi avaliada favoravelmente, com ênfase à percepção que os servidores têm de que o seu perfil é adequado às atividades relacionadas à função que desempenham, afirmativa que superou o índice de 90% de concordância. Por outro lado, de acordo com o item 21, as questões relacionadas à identificação e tratamento das necessidades de treinamento merecem atenção e ajustes.

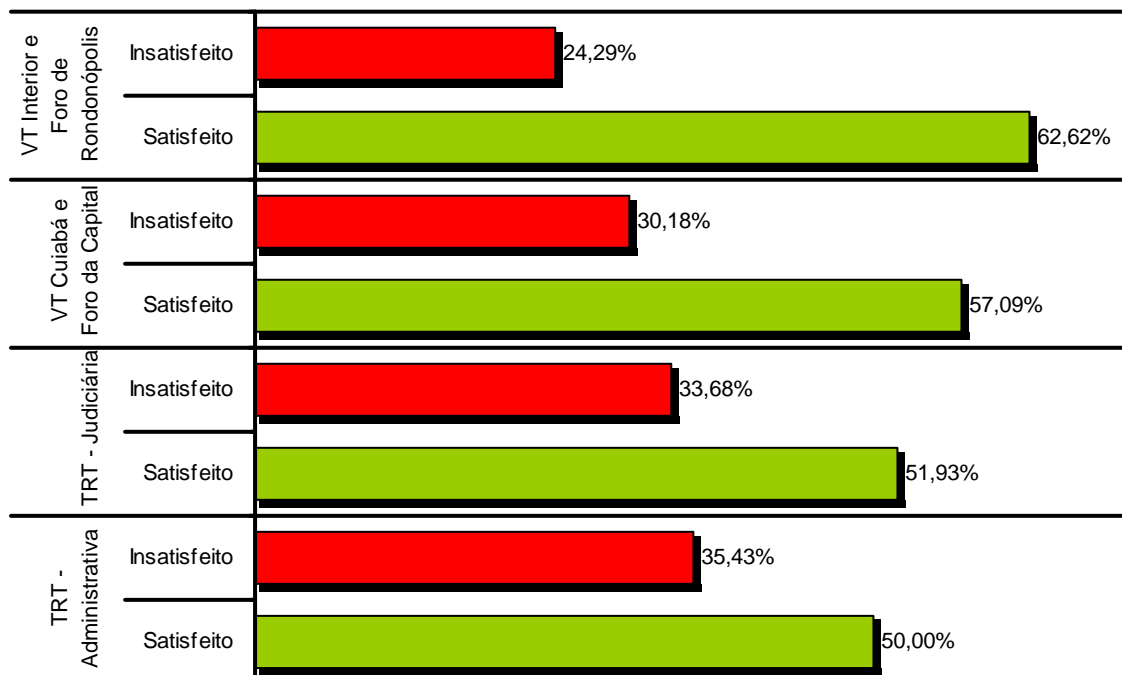
A categoria *comunicação* apresentou resultado favorável, necessitando de atenção especial no que se refere à disposição de todos em compartilhar informações e idéias sobre o trabalho.

4 ANÁLISE SETORIZADA DE ALGUNS ITENS COMENTADOS

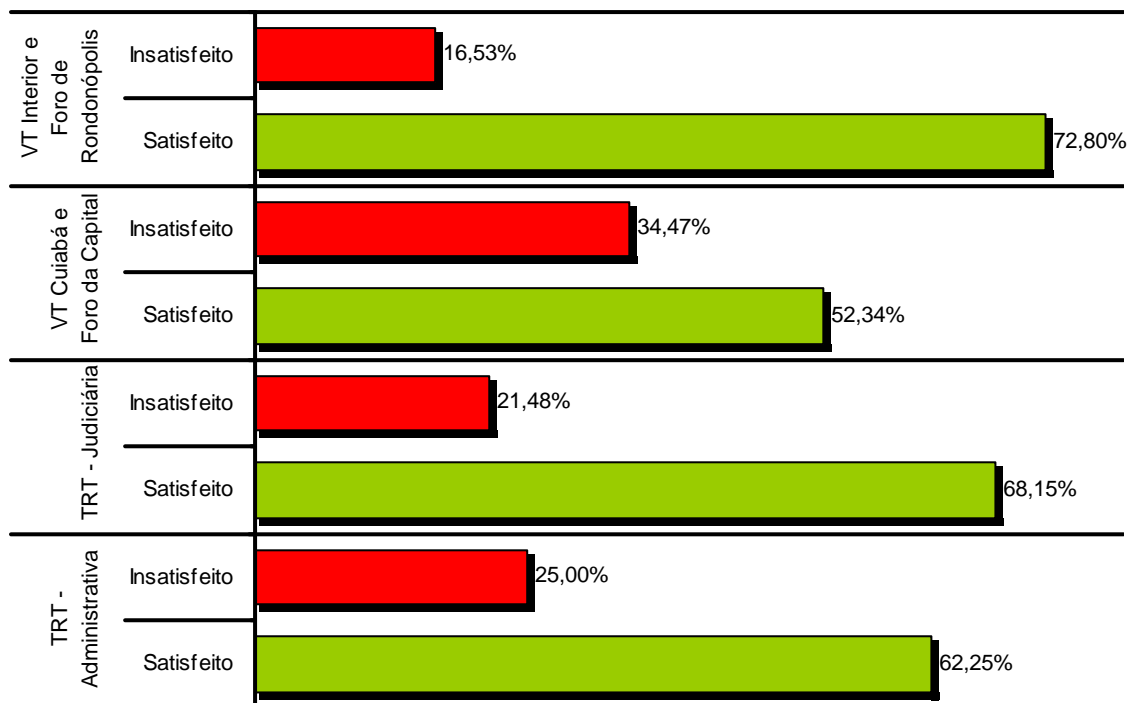
4.1 – Gráfico 12: Questão 08 - Somos informados quando ocorrem mudanças de procedimentos ou estratégias no Tribunal.



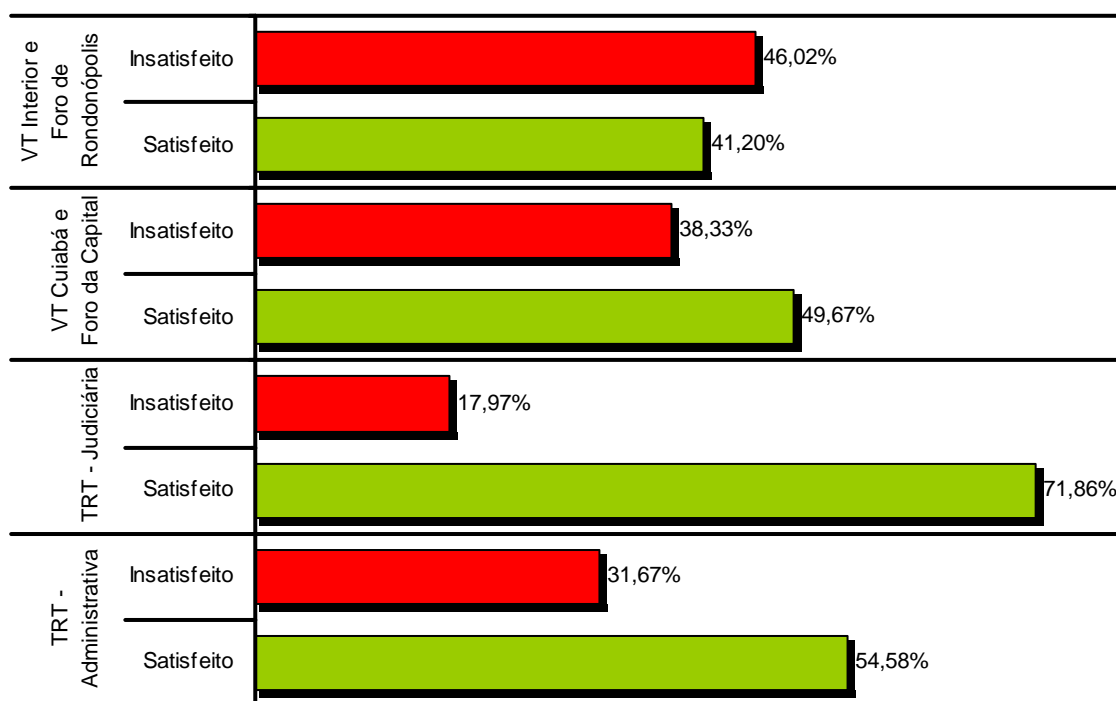
4.2 - Gráfico 13: Questão 09 - Aqui no TRT, sinto disposição de todos em compartilhar informações e idéias sobre o trabalho.



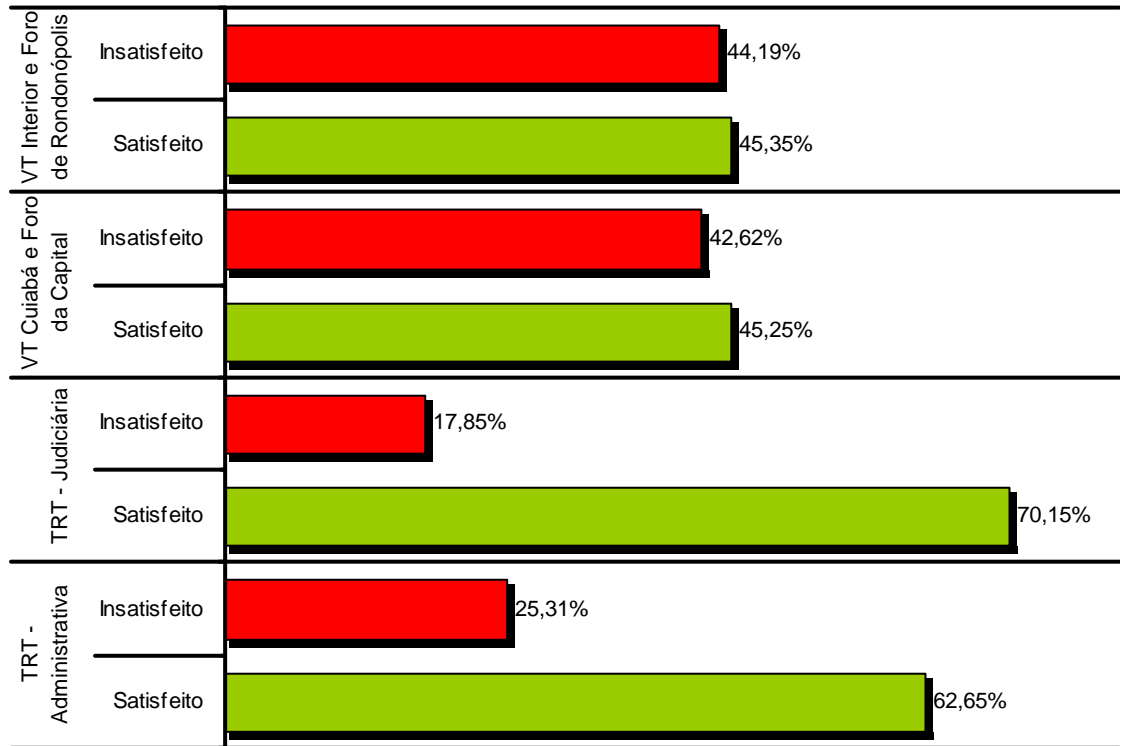
4.3 – Gráfico 15: Questão 28 - A Administração tem mantido um canal aberto de diálogo para o atendimento de solicitações.



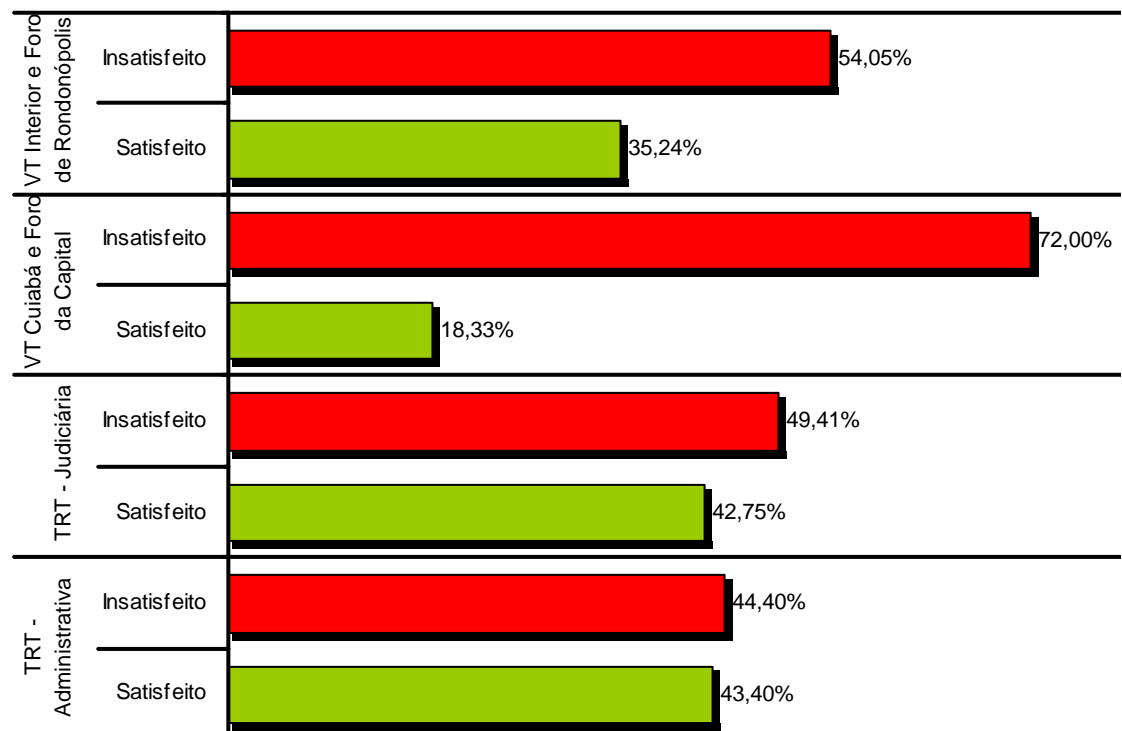
4.4 – Gráfico 16: Questão 05 - O TRT disponibiliza programas de treinamento que possibilitam o aprimoramento da minha capacitação profissional.



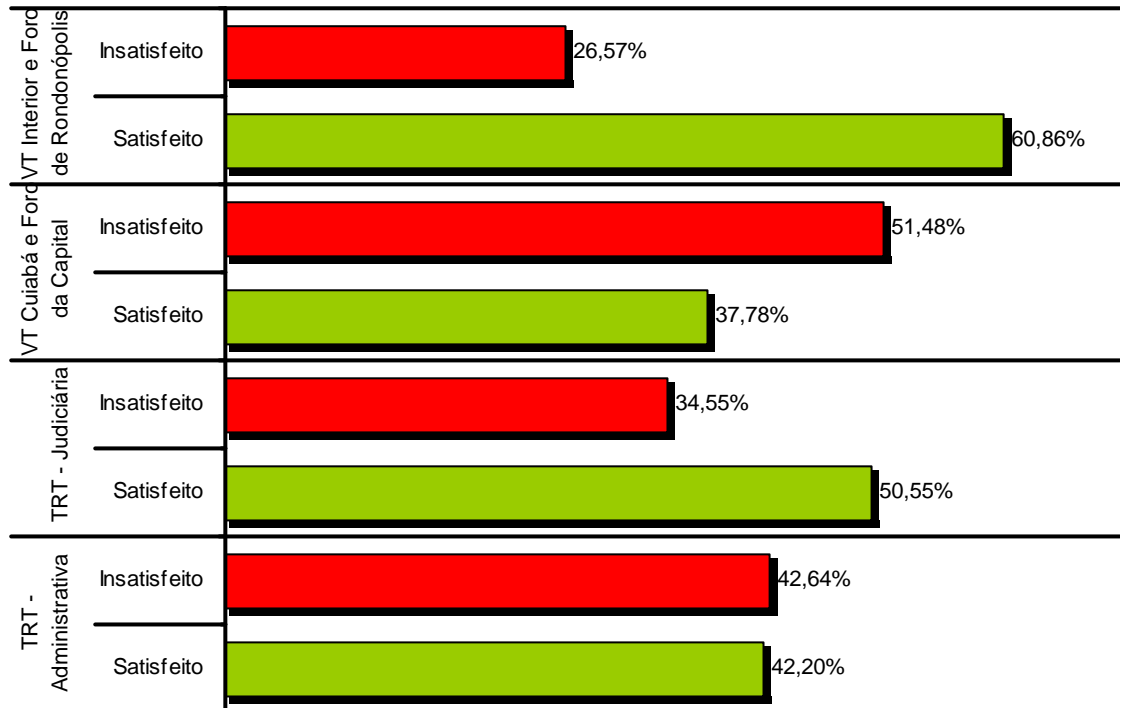
4.5 – Gráfico 17: Questão 12 - Tenho oportunidade de participar dos treinamentos oferecidos pelo TRT que possibilitam a melhoria do trabalho.



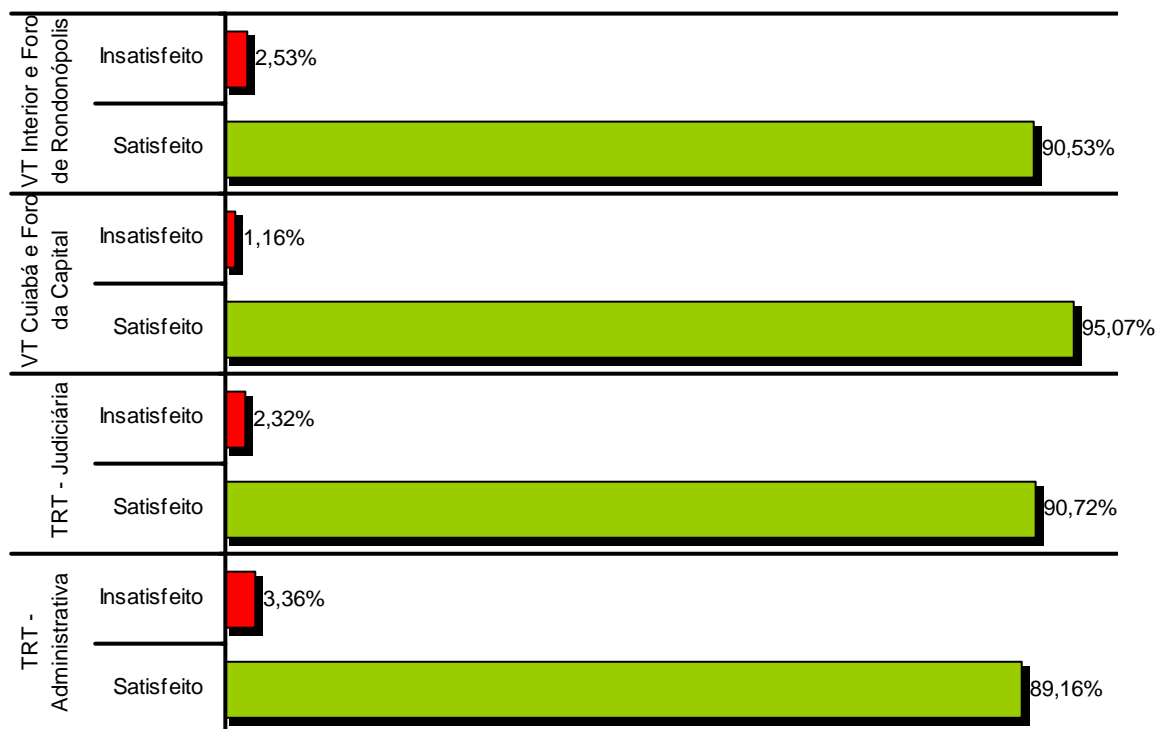
4.6 – Gráfico 18: Questão 13 - O Tribunal tem possibilitado a participação em cursos externos para melhoria das atividades exercidas no meu setor.



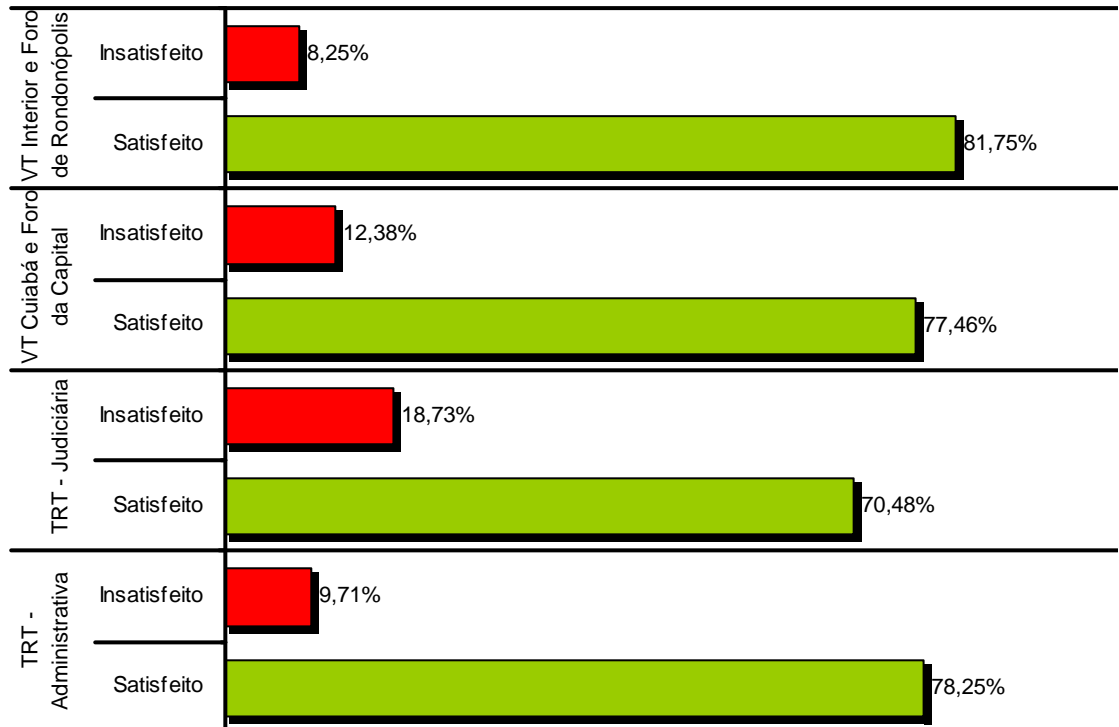
4.7 – Gráfico 19: Questão 21 - No meu setor, as necessidades de capacitação são identificadas e tratadas em tempo hábil.



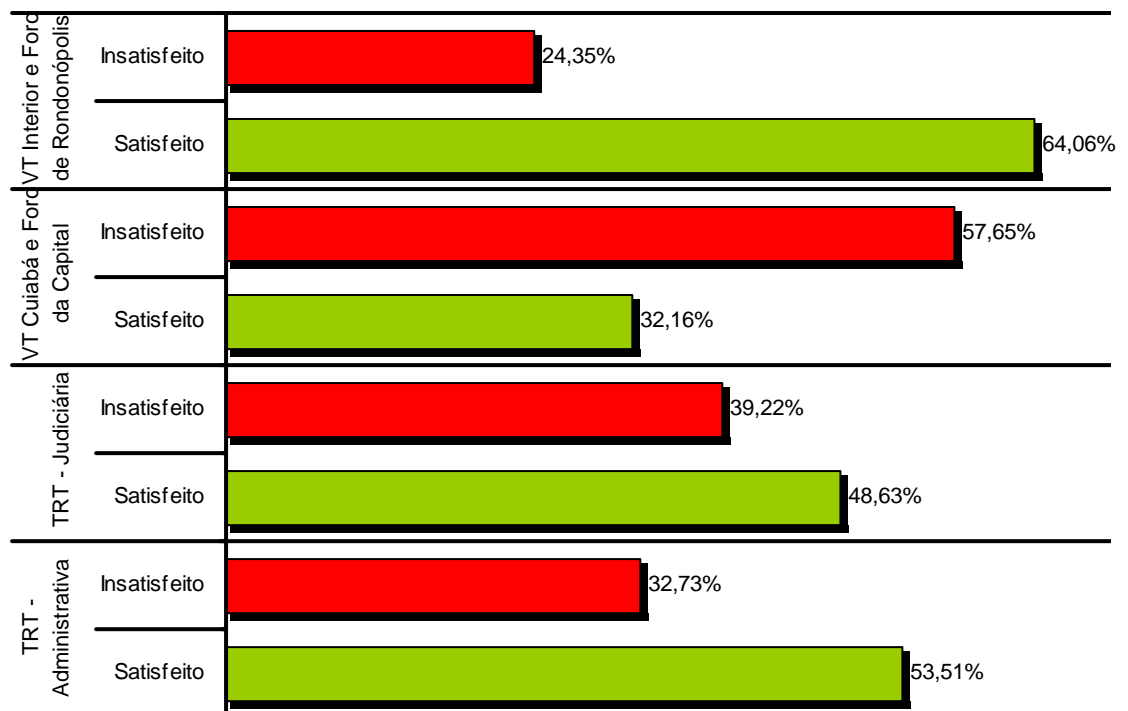
4.8 – Gráfico 20: Questão 40 - Sinto que tenho as habilidades necessárias para a realização das atividades relacionadas a minha função.



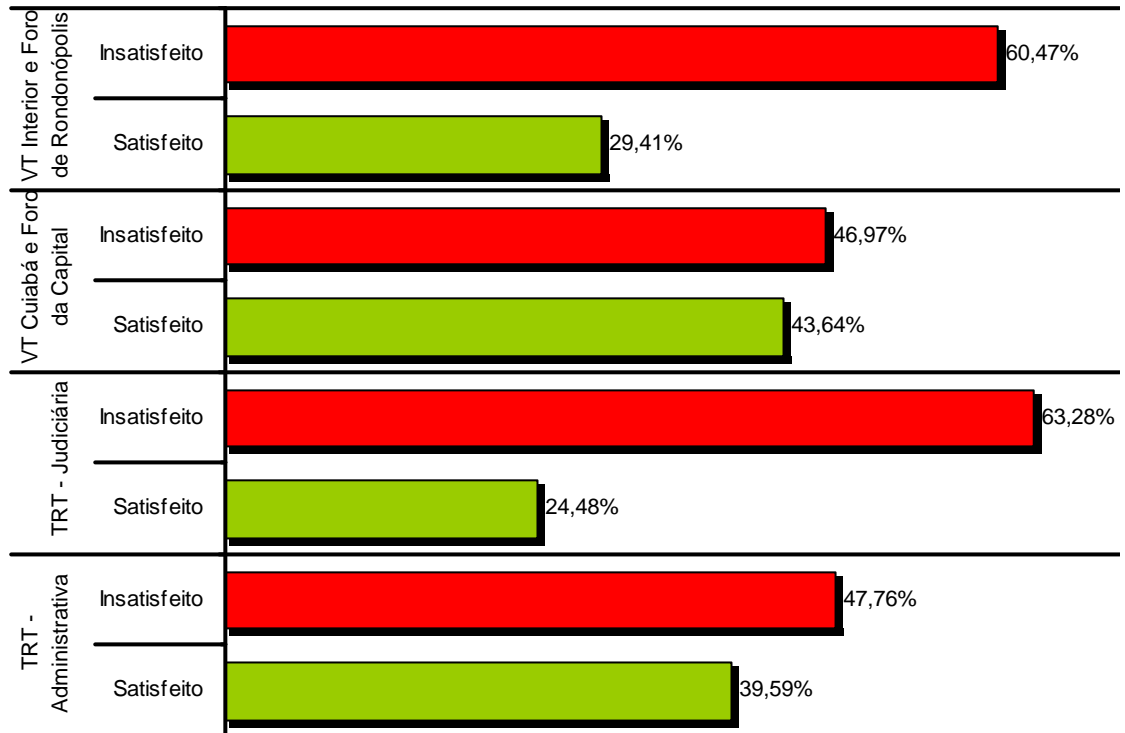
4.9 – Gráfico 21: Questão 42 - Tenho o conhecimento necessário para utilizar as ferramentas de informática disponibilizadas pelo Tribunal.



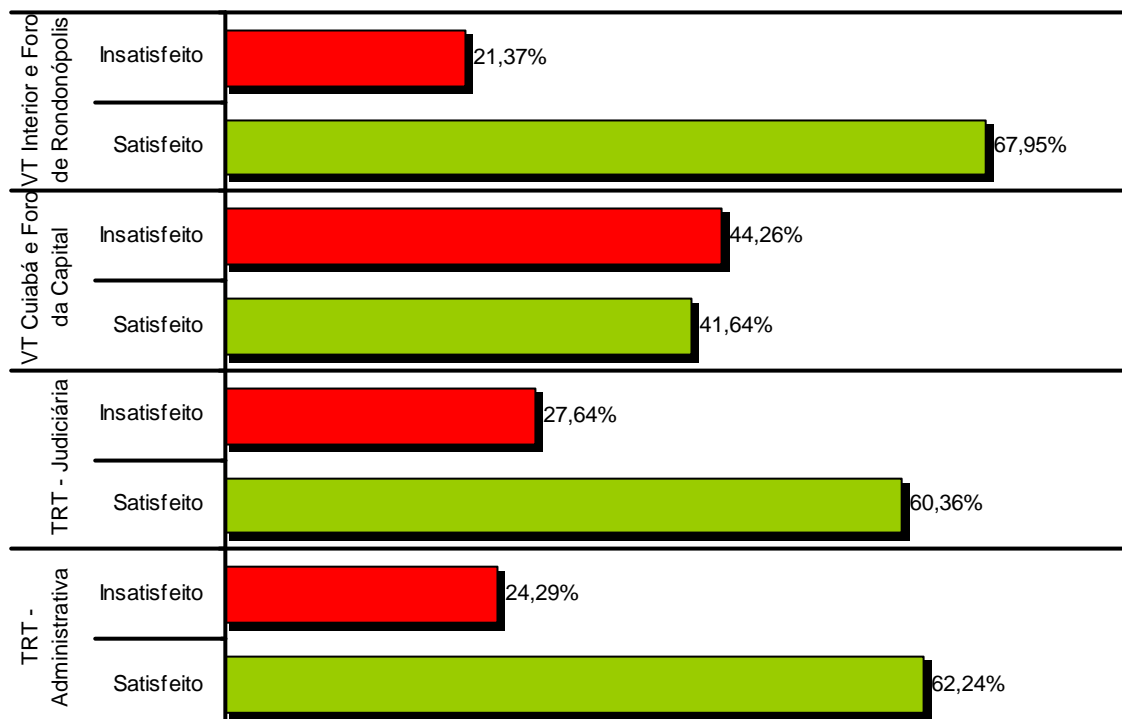
4.10 – Gráfico 22: Questão 17 - Os critérios utilizados para promoção interna são compatíveis com o desempenho dos servidores.



4.11 – Gráfico 23: Questão 38 - O número de servidores lotados na minha unidade é compatível com o volume de trabalho.



4.12 – Gráfico 23: Questão 41 - Percebo que aqui no TRT há uma preocupação com a satisfação dos servidores.



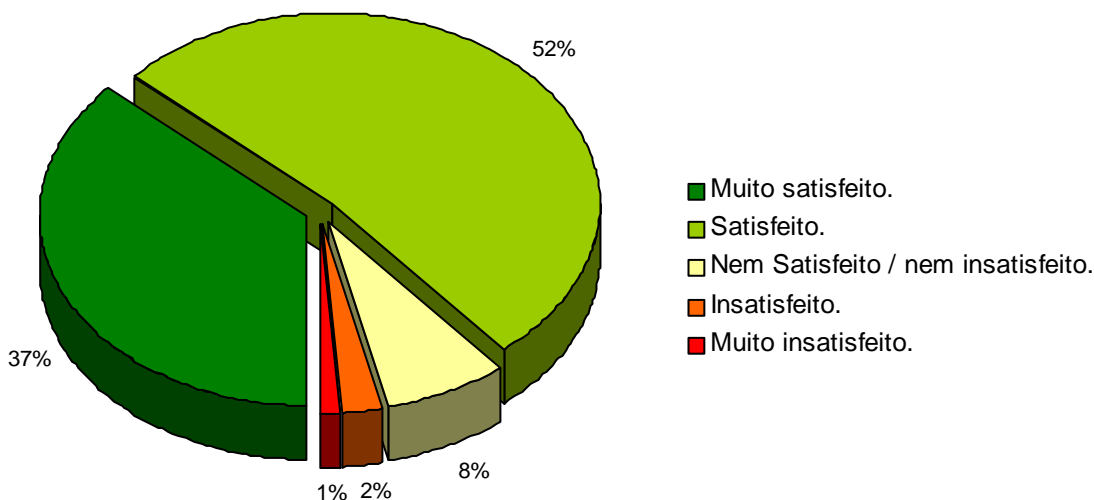
5 ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES

5.1 - Tabela 1: GOSTO DE TRABALHAR NO TRT PORQUE:

Quadro Geral	Prioridades				
Opções	1	2	3	4	5
01 - Os benefícios são bons.	31,47%	14,41%	15,88%	12,06%	6,76%
02 - O trabalho que faço é interessante.	5,59%	25,88%	15,59%	12,65%	11,18%
03 - O ambiente físico de trabalho é bom.	1,76%	8,82%	11,18%	13,53%	11,76%
04 - Tenho liberdade para trabalhar.	3,24%	7,65%	13,53%	13,82%	8,82%
05 - A relação de trabalho é harmoniosa e produtiva com os colegas.	7,06%	12,06%	15,59%	15,88%	11,18%
06 - Tenho muitos amigos aqui.	0,29%	2,35%	4,12%	6,18%	7,94%
07 - Gosto do que faço.	46,18%	14,41%	12,65%	8,53%	12,06%
08 - Me dá prestígio.	0,29%	1,47%	3,24%	4,41%	5,59%
09 - Tenho chances de crescer profissionalmente no TRT.	3,53%	12,35%	7,65%	11,47%	9,41%
10 - Faltam opções.	0,59%	0,59%	0,59%	1,47%	15,29%

5.2 - Gráfico 12: TRABALHAR NO TRT ME DEIXA ?

Opções	Respostas	%
Muito satisfeito.	125	37 %
Satisfeito.	177	52 %
Nem Satisfeito / nem insatisfeito.	26	8 %
Insatisfeito.	8	2 %
Muito insatisfeito.	4	1 %
Total de respostas	340	100 %



6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa de clima constitui-se como privilegiado instrumento gerencial, não somente por diagnosticar a percepção dos servidores quanto ao seu ambiente de trabalho, mas também por ser fonte de alimentação de vários indicadores do plano de gestão estratégica do Tribunal.

Os resultados da presente pesquisa evidenciam que na maioria dos aspectos avaliados o clima é positivo e favorável. No entanto, existem pontos específicos que necessitam ser observados e priorizados pela Administração para o alcance das metas institucionais estabelecidas.

Cuiabá-MT, 05 de fevereiro de 2009

JOSÉ SILVA BARBOSA
ASSESSOR DE PLANEJAMENTO E GESTÃO