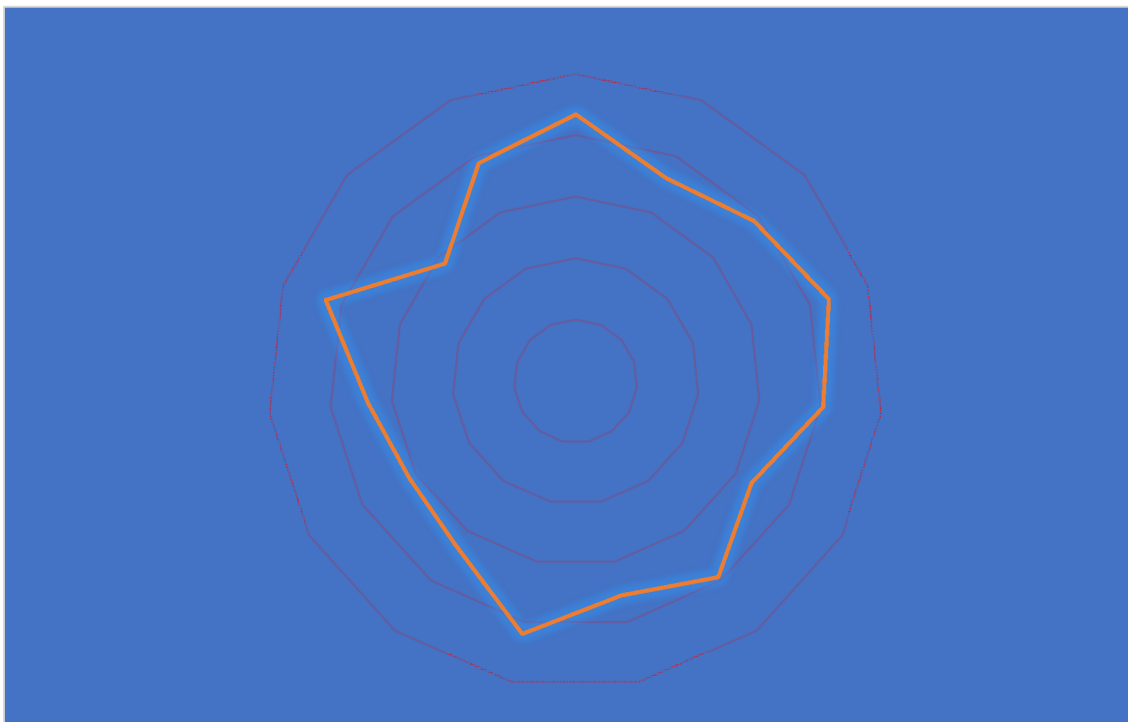




Poder Judiciário Federal
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região



**PESQUISA DE CLIMA
ORGANIZACIONAL E QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª
REGIÃO**

2016/2017



DESEMBARGADORA MARIA ADNA AGUIAR

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Antônio José Imperial

Diretor Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Cristiane Lôbo Araújo

Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas

Márcio Fernando Ribeiro da Silva

Diretor da Secretaria de Gestão Estratégica

Aplicação e Análise da Pesquisa -

Secretaria de Gestão de Pessoas

Responsável: Maria Daniela Soares Figueiredo Mascarenhas

Apoio:

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações



ÍNDICE

RESUMO	3
INTRODUÇÃO	4 - 5
ANÁLISE GERAL	6 - 7
ANÁLISE COMPARATIVA: JUDICIÁRIA E ADMINISTRATIVA	8 - 11
ANÁLISE COMPARATIVA: JUDICIÁRIA CAPITAL E INTERIOR	12 - 14
ANÁLISE DOS FATORES PRESSÃO VERSUS AUTONOMIA NO TRABALHO:	15
• PRESSÃO DO TRABALHO	16 - 18
• TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	19 - 21
• RELAÇÃO COM A CHEFIA	21 - 24
• TRABALHO EM EQUIPE	25 - 28
• PREPARO PESSOAL (HABILIDADES, CONHECIMENTO E ATITUDE) E TRABALHO	28 - 31
• TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO	31 - 33
• AUTONOMIA NO TRABALHO	34 - 36
• PLANEJAMENTO DO TRABALHO NA INSTITUIÇÃO	37 - 39
• PREOCUPAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO COM SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES	40 - 42
• COMUNICAÇÃO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	43 - 46
SÍNTESE DA ANÁLISE DEMANDA X CONTROLE	47 - 48
CRESCIMENTO, RECONHECIMENTO E VALORAIZAÇÃO PROFISSIONAL NO TRT5	49 - 52
CONDIÇÕES FÍSICAS E DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO DO TRT5	53 - 56
RECURSOS DISPONIBILIZADOS PELA INSTITUIÇÃO	57 - 59
INFORMÁTICA	60 - 62
IDENTIFICAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO	63 - 65
CONCLUSÃO	66 - 68
BIBLIOGRAFIA	69



RESUMO

Pesquisa de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT5. Aplicação: novembro de 2016 a abril de 2017. Análise comparativa à pesquisa aplicada em 2014.

Resultado apresenta melhoria em todos os temas analisados, com destaque para os temas Informática e Comunicação dentro da Organização.

Análise comparativa entre as áreas Judiciária e Administrativa revela diferenças nas percepções, especialmente quanto aos temas: Preocupação da Organização com a satisfação e a qualidade de vida dos servidores; Pressão do Trabalho e Trabalho e o Espaço Total de Vida, que obtiveram melhor percepção junto ao público da área administrativa.

A análise comparativa entre o público da área judiciária da capital e do interior revelou que o tema relacionado ao Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional aparece como o ponto mais crítico (52% de satisfação), de acordo com a percepção dos servidores da área judiciária lotados na Capital e para o público lotado no interior o tema relacionado à Preocupação da Organização com a Satisfação e a Qualidade de Vida dos Servidores foi o considerado mais crítico (50% de satisfação).

A análise dos fatores “pressão” versus “autonomia no trabalho” revela alto nível de demanda reconhecido pelos respondentes e a presença de fatores de controle para o enfrentamento, a exemplo da relação com a chefia e do trabalho em equipe. A “cultura de cooperação mútua entre servidores e magistrados” aparece como ponto a ser fortalecido.

A análise das condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho do TRT5 revela que, junto ao público do interior, a orientação ergonômica para adequação do posto de trabalho e a segurança patrimonial são aspectos a serem fortalecidos.

Na análise da identificação do servidor com a Instituição, o sentimento de contribuir para a justiça social é um ponto de concordância quase unânime para os servidores.

Conclusão. Categorias de Walton. “Relevância social atribuída ao trabalho” e “integração social na organização do trabalho” são os pontos mais fortes do Clima Organizacional e da Qualidade de Vida no Trabalho do TRT5.



INTRODUÇÃO

A Pesquisa foi aplicada no período de 11 de novembro de 2016 a 07 de abril de 2017, através de formulário disponível na intranet do TRT5, com participação espontânea.

A divulgação foi realizada através de matérias publicadas na intranet, de mensagens encaminhadas diretamente ao e-mail dos servidores e através de ofício encaminhado pelo Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde dos Magistrados e Servidores.

Obteve-se um total de 328 (trezentos e vinte e oito) respondentes. Na pesquisa realizada em 2014, foram 253 (duzentos e cinquenta e três); portanto, neste ano houve um aumento aproximado de 33% (trinta e três por cento).

Foram mantidos os temas e subtemas principais, conforme descritos acima no índice.

Com vistas ao aperfeiçoamento, algumas perguntas, cujas respostas apresentavam resultado invertido em relação à pontuação, foram reescritas, porém foi mantido o sentido da questão.

O embasamento teórico da pesquisa segue o apontado na Introdução do relatório da Pesquisa realizada em 2012, copiados abaixo:

“O questionário utilizado para realização da Pesquisa de Clima Organizacional e da Qualidade de Vida no Trabalho tomou como referência o modelo teórico proposto por Robert Karasek, que relaciona os aspectos “demanda e controle” na organização do trabalho, que podem levar ao risco de adoecimento (ALVES ET AL., apud ULHÔA - 2011).

“O formulário da pesquisa tomou por base também o “Modelo de Walton”, apud por FREITAS & SOUZA (2009), que estabelece categorias para investigar a Qualidade de Vida no Trabalho”:



- “1. Integração Social na Organização do Trabalho – onde foi investigada a percepção quanto à “Relação com a Chefia” e ao “Trabalho em Equipe”.
2. Oportunidade para Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana – onde foi pesquisada a percepção dos servidores sobre a “Presença de Planejamento no Trabalho da Instituição”, o “Preparo Pessoal (Conhecimento, Habilidade, Atitude) e Trabalho” e a possibilidade de “Autonomia no Trabalho”.
3. Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho – o foco recaiu sobre as “Condições físicas e de segurança”, a “Pressão no Trabalho”, a “Preocupação da Organização com a Satisfação e a Qualidade de Vida dos Servidores” e a “Informática” (serviços, recursos).
4. Comunicação dentro da Organização – a análise foi realizada tanto do canal de comunicação do servidor para a Instituição, quanto no sentido contrário.
5. Trabalho e o Espaço Total de Vida – este tópico refere-se à percepção do servidor quanto à interferência do trabalho na vida pessoal.
6. Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional – neste tópico investigou-se a percepção sobre as oportunidades de “Treinamento e Qualificação Profissional”, de “Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional” dentro da Instituição e as “Expectativas” quanto às mudanças na Organização.
7. Relevância Social do Trabalho: este aspecto foi abordado através da análise da “Identificação com a Instituição” por parte do servidor.”



ANÁLISE GERAL

Os resultados da presente pesquisa apresentam uma melhoria na percepção geral dos servidores do TRT5 em relação ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho, em todos os temas investigados, em relação à realizada em 2014 (vide gráficos 1 e 2 abaixo):

Gráfico 1 – Radar Geral da percepção dos servidores do TRT5, na presente pesquisa.

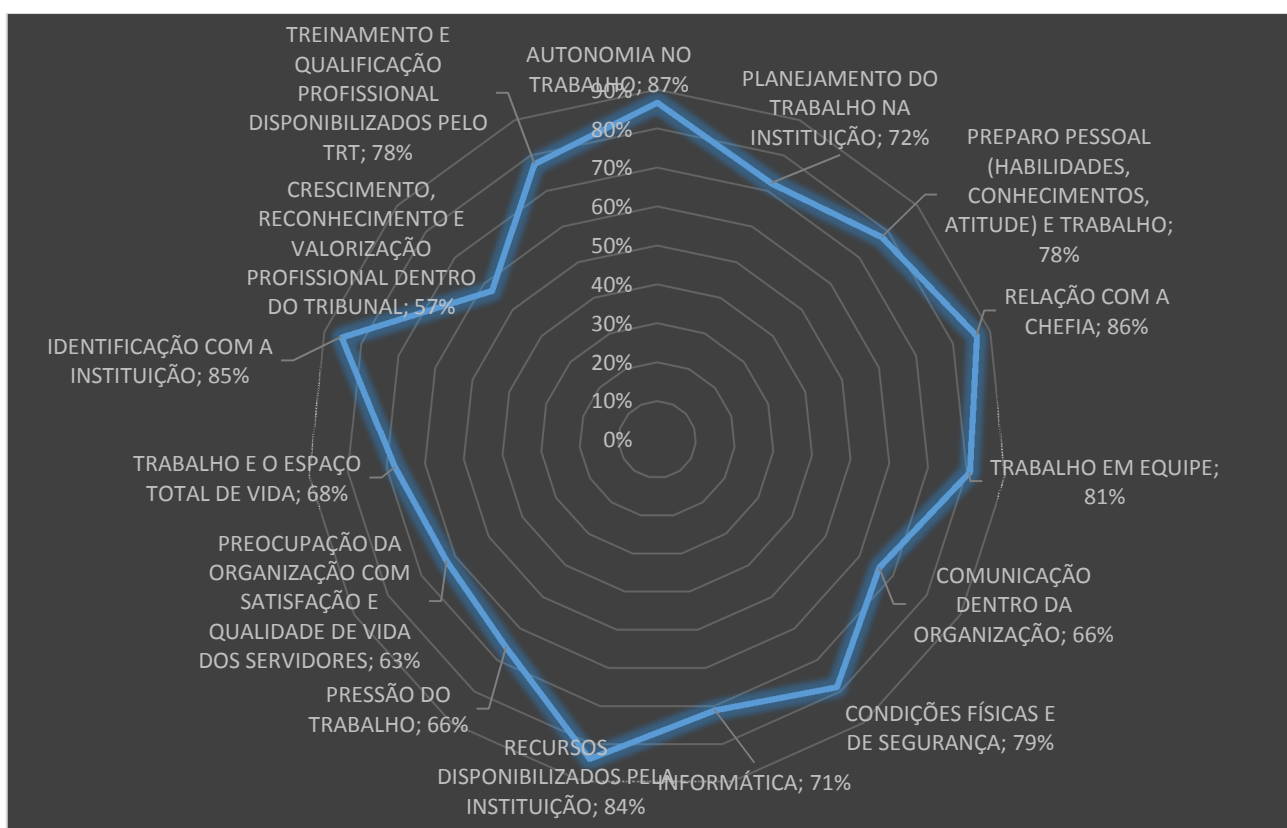
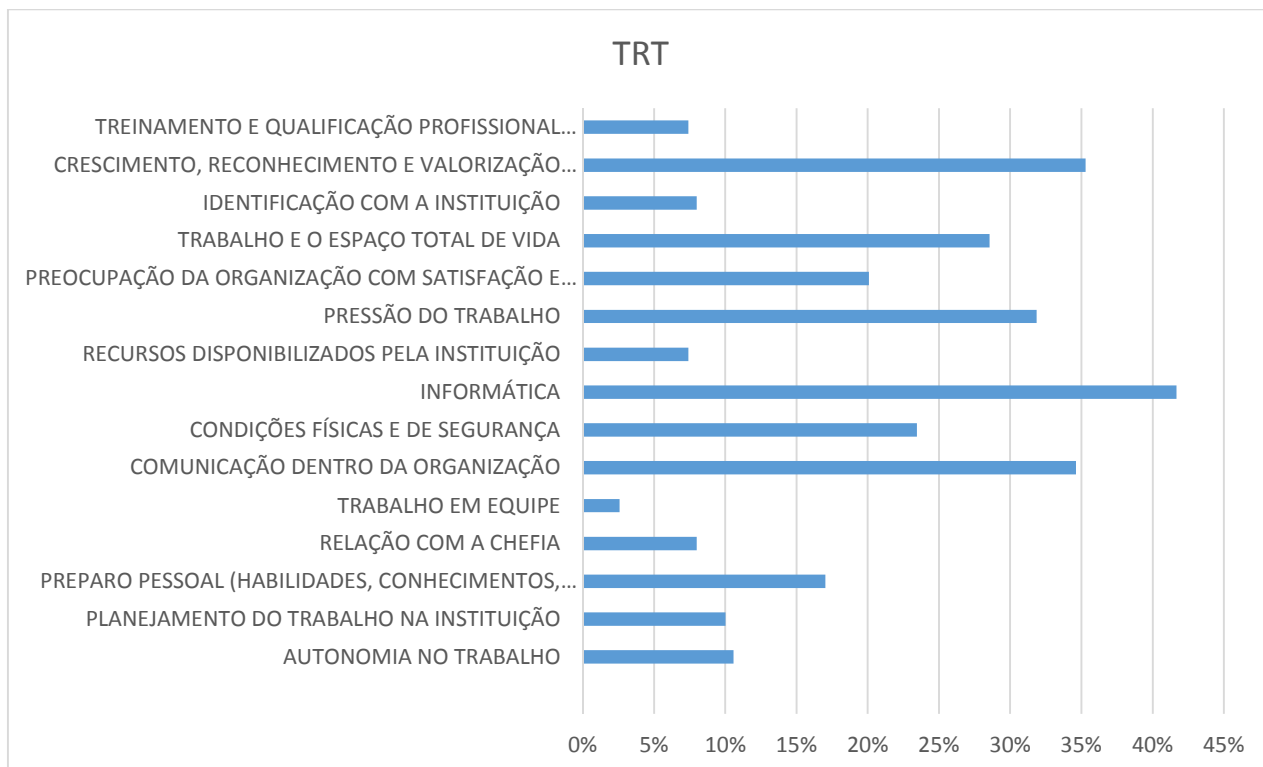




Gráfico 2 – Melhoria apresentada na percepção geral dos servidores do TRT5 na pesquisa de 2016, em relação à realizada em 2014.



Uma comparação entre os resultados gerais apresentados na pesquisa de 2014 e na atual pesquisa revela uma melhora significativa nos temas antes considerados críticos (ou seja, cuja satisfação constava abaixo de 60%):

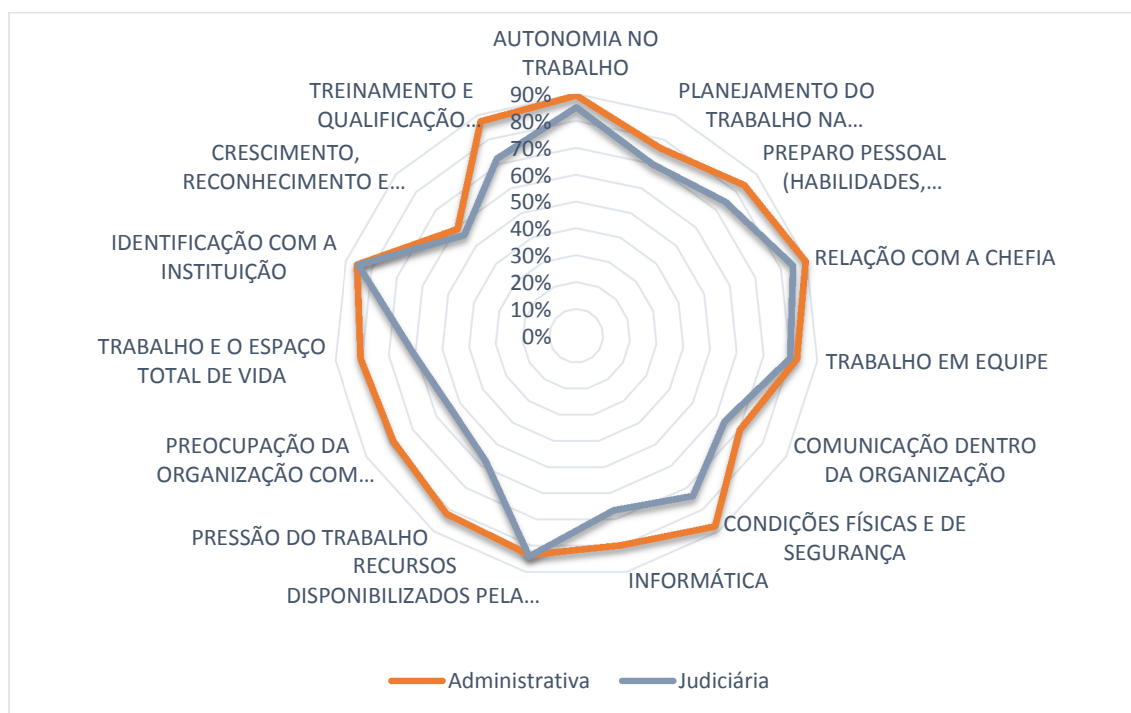
TEMA	SATISFAÇÃO APRESENTADA EM 2014	SATISFAÇÃO APRESENTADA EM 2016
Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional dentro do Tribunal	42%	57%
Comunicação dentro da Organização	49%	66%
Informática	50%	71%
Pressão do Trabalho	50%	66%
Preocupação da Organização com Satisfação e Qualidade de Vida dos Servidores	52%	63%
Trabalho e o Espaço Total de Vida	53%	68%



ANÁLISE COMPARATIVA: JUDICIÁRIA E ADMINISTRATIVA

Em uma análise do público a partir da lotação na área judiciária ou administrativa, encontramos o resultado apresentado nos gráficos 3 e 4:

Gráfico 3 – Gráfico radar por área de atuação, judiciária e administrativa



No gráfico acima, entre os servidores lotados na área judiciária e aqueles lotados na área administrativa, as principais diferenças na percepção quanto ao clima organizacional e à qualidade de vida se situam nos temas:

- **Preocupação da Organização com a satisfação e a qualidade de vida dos servidores:**

Apesar do aumento na satisfação com esse tema, a diferença entre os dois públicos aumentou: em 2014, os servidores da área judiciária apresentaram uma satisfação de 46% e os servidores da área administrativa, de 67%. Em 2016, para o público lotado na área judiciária a satisfação passou para 54% (ainda considerado um ponto crítico a ser cuidado), enquanto que os servidores da área administrativa avaliaram satisfatoriamente em 78% (passou a ser um ponto forte para a organização).



- **Pressão do Trabalho:**

Os servidores lotados na área administrativa apresentaram um índice de satisfação nesse tema de 82%, tendo apresentado um aumento de 19% em relação à pesquisa de 2014, quando a satisfação obtida foi 69%. Portanto, para esse público, o tema relacionado à pressão do trabalho está entre os pontos fortes na Organização.

Na área judiciária, os servidores apresentaram satisfação de 58% em 2016, contra uma satisfação de apenas 43%, em 2014. Houve aqui um aumento de 35% na satisfação. Ainda assim, o percentual se apresenta enquanto um ponto crítico a ser cuidado pela Organização.

- **Trabalho e o Espaço Total de Vida:**

Mais bem avaliado entre os servidores lotados na área administrativa, na pesquisa atual a diferença entre os dois públicos decresceu.

Em 2014 os servidores lotados na área judiciária apresentaram um índice de satisfação de 46%, o que configurava ponto crítico para a Organização. Em 2016, a satisfação aumentou 34% saltando para 61%, o que configura um ponto mediano.

Entre os servidores da área administrativa, esse tema apresentou uma melhora de 13%, de 71% para 81%, o que revela um aprimoramento no tema, que configura entre os pontos fortes da Organização.

No ano de 2016, período em que iniciou a pesquisa, o TRT5 funcionou com redução no horário de funcionamento. Fator que pode ter interferido para a avaliação positiva neste tema, especialmente entre os servidores da área judiciária.



Gráfico 4 – Aumento apresentado na pesquisa de 2016 na satisfação dos servidores, por área de atuação (judiciária e administrativa), em relação à realizada em 2014.



Para os servidores que atuam na **área judiciária do TRT5**, a presente pesquisa apresentou uma melhora em relação à de 2014, principalmente nos temas:

- Informática (43% de aumento, ou seja, a satisfação saltou de 46%, em 2014, para 66%).
- Pressão do Trabalho (34% de aumento, isto é, a satisfação saltou de 43%, em 2014, para 58%).
- Comunicação dentro da Organização (34% de aumento, isto é, a satisfação saltou de 48%, em 2014, para 64%).
- Trabalho e o Espaço total de Vida (34% de aumento, ou seja, a satisfação saltou de 46%, em 2014, para 61%).

Destaque-se que os quatro aspectos acima configuravam entre os pontos críticos da organização e passam integrar os pontos medianos, diante da avaliação melhorada, entre os **servidores lotados na área judiciária** que responderam à pesquisa.



O tema relacionado ao Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional apresentou um aumento de 33%; isto é, a satisfação pulou de 42%, em 2014, para 56%. Aproximando-se dos pontos medianos.

Os servidores que atuam na **área administrativa**, por sua vez, avaliaram mais positivamente, na presente pesquisa em relação a 2014, os temas:

- Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional - 40% de aumento, ou seja, a satisfação apontada em 2014 de 42% saltou para 59%.
- Comunicação dentro da Organização - 33% de aumento, isto é, a satisfação saltou de 53%, em 2014, para 70%.
- Informática - 32% de aumento, isto é, de 60% de satisfação, saltou para 80% na satisfação.
- Preparo pessoal (habilidades, conhecimentos, atitude) e trabalho – aumentou 26%, saltando de uma satisfação de 67% em 2014, para 84%.

O tema Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional se aproxima dos pontos medianos, com a satisfação em 59%.

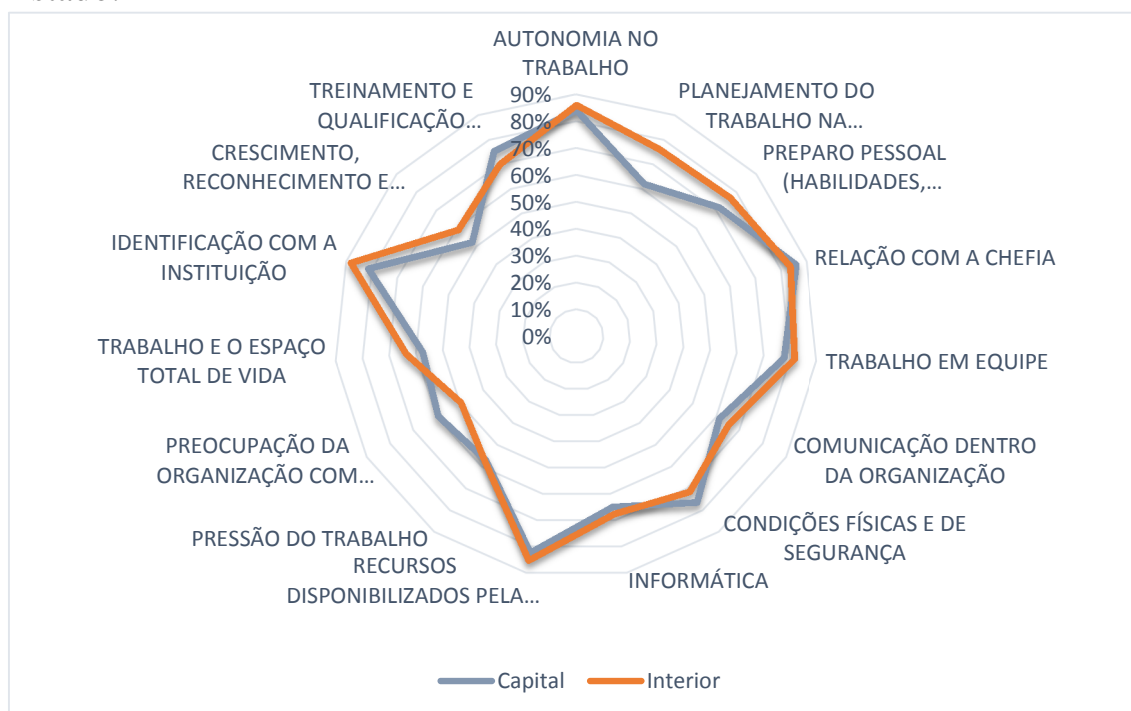
Os outros três que apresentaram melhoria na satisfação figuram agora entre os pontos fortes da Organização, de acordo com os respondentes lotados na área administrativa.



ANÁLISE COMPARATIVA: JUDICIÁRIA CAPITAL E INTERIOR

Para uma análise comparativa do público **capital e interior**, temos o resultado apresentado nos gráficos 5 e 6:

Gráfico 5 –Gráfico radar por lotação na área judiciária capital e interior do Estado.



Nesse quadro comparativo:

- O tema relacionado ao **Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional** aparece como o ponto mais crítico (52% de satisfação), de acordo com a percepção dos servidores da área judiciária lotados na Capital.

Percepção compartilhada com os demais servidores respondentes, sendo a média da satisfação nesse ponto de 57%. Ponto crítico de forma geral a ser trabalhado em busca da melhoria do clima organizacional.

- Para os servidores da área judiciária lotados nas unidades do interior, o tema relacionado à **Preocupação da Organização com a**



- **Satisfação e a Qualidade de Vida dos Servidores** foi o tema considerado mais crítico (50% de satisfação). Percepção melhor avaliada entre os servidores da área judiciária lotados na capital (59% de satisfação), mas ainda dentro do patamar de ponto crítico, que merece atenção.

Neste tema, a pesquisa revela uma diferença significativa, de 24 (vinte e quatro) pontos percentuais, entre os servidores lotados na área administrativa e a média dos servidores lotados nas unidades judiciárias.

Esse resultado aponta para a necessidade de assegurar que a política voltada à preservação da saúde e à qualidade de vida dos servidores chegue de forma eficaz e seus benefícios sejam percebido por aqueles lotados nas unidades da área judiciária, especialmente do interior.

- Aparece uma diferença de 14 pontos percentuais quanto à percepção da presença de **Planejamento do Trabalho na Instituição**, que foi melhor percebida para os servidores lotados na área judiciária **interior** (satisfação de 76%), em relação àqueles lotados na área judiciária **capital** (satisfação de 62%).



Gráfico 6 - Melhoria apresentada na pesquisa de 2016 na percepção dos servidores por lotação (unidades do interior e capital), em relação à realizada em 2014.



O tema relacionado à **Informática** foi o que apresentou maior índice de melhoria na percepção na presente pesquisa. Especialmente entre os servidores lotados na área judiciária capital. Um crescimento de 51%, ou seja, a satisfação saltou de 43% em 2014, para 65% de acordo com a percepção desse público específico.

Para este público específico, o tema relacionado às **Condições Físicas e de Segurança** foi melhor percebido, do que pelos demais (área judiciária interior e área administrativa), tendo crescido 31%, ou seja, em 2014 apresentou uma satisfação de 58% e em 2016 de 76%. Esse tema passou a configurar entre os pontos fortes da Organização, tomando-se por base a percepção da área judiciária **capital**.

A satisfação relacionada à **Comunicação dentro da Organização**, junto aos servidores da área judiciária **capital** cresceu 37%, em relação a 2014. Ou seja, subiu de 45%, para 61%.



ANÁLISE DOS FATORES PRESSÃO VERSUS AUTONOMIA NO TRABALHO

Tomando por base o modelo teórico desenvolvido por Robert Karasek, que relaciona os aspectos “demanda e controle” na organização do trabalho, que podem levar ao risco de adoecimento (ALVES ET AL., apud ULHÔA – 2011), segue-se à análise relacionando-se os temas na presente pesquisa que refletem os aspectos propostos pelo autor citado acima:

Demanda refere-se à **pressão de natureza psicológica associada à atividade laboral**, que pode ser quantitativa, ou seja, referir-se ao tempo para realizar um volume de tarefas num determinado ritmo e volume, ou qualitativa, ou seja, dizer respeito aos conflitos entre demandas contraditórias.

O **controle** é a possibilidade de o trabalhador utilizar suas **habilidades intelectuais criativas e tarefas diferentes** para o desenvolvimento e realização de seu trabalho, bem como possuir **autoridade suficiente para tomar decisões** sobre a forma de realizá-lo.

O formulário da Pesquisa de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT5 foi elaborado tomando os conceitos apresentados por Karasek, conforme apontado no relatório da Pesquisa realizada em 2012.

Para análise da “demanda” presente na organização do trabalho no âmbito do TRT5, podemos tomar as respostas apresentadas aos temas abaixo (Pressão do Trabalho e Trabalho e o Espaço Total de Vida):



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

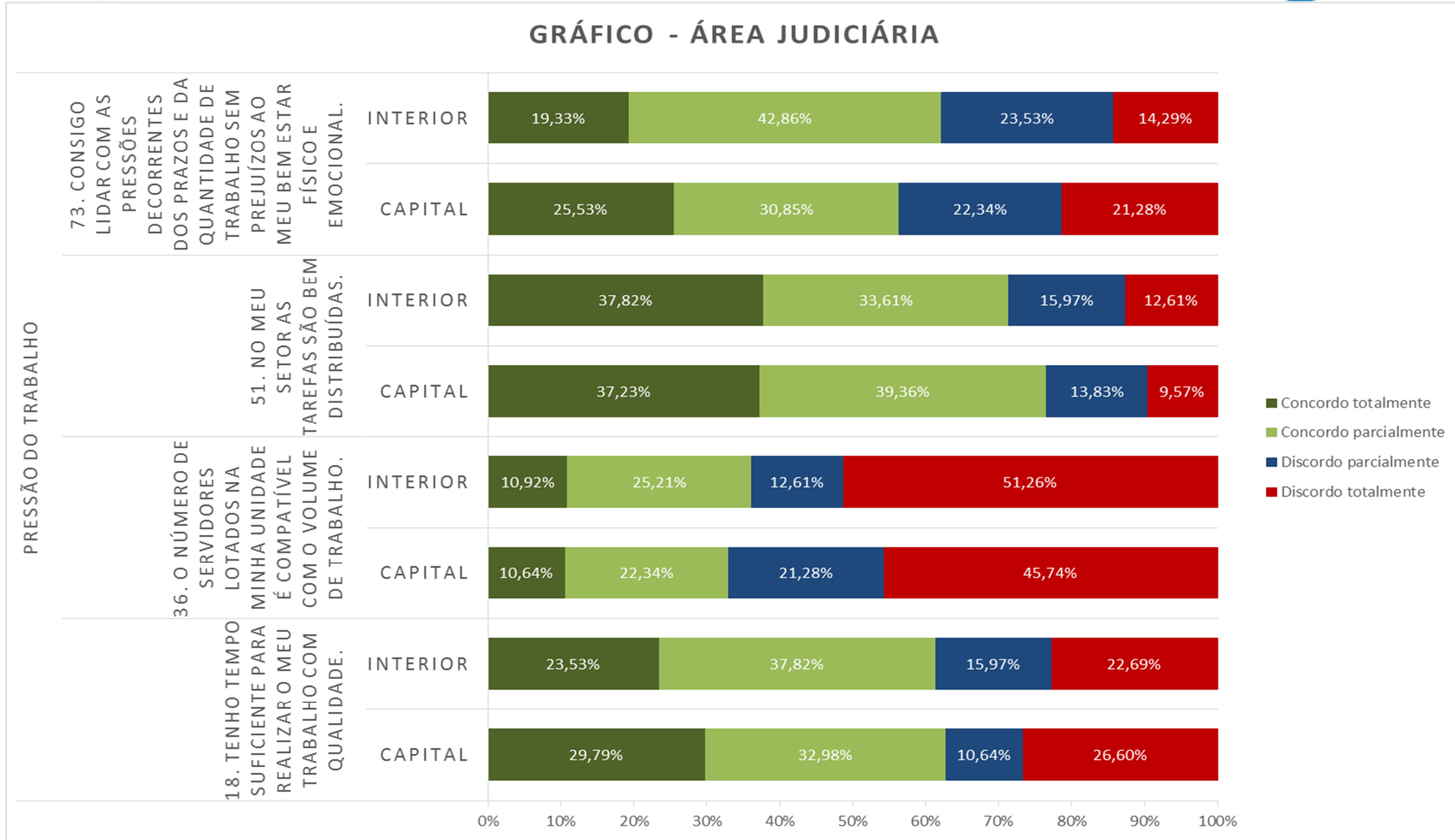
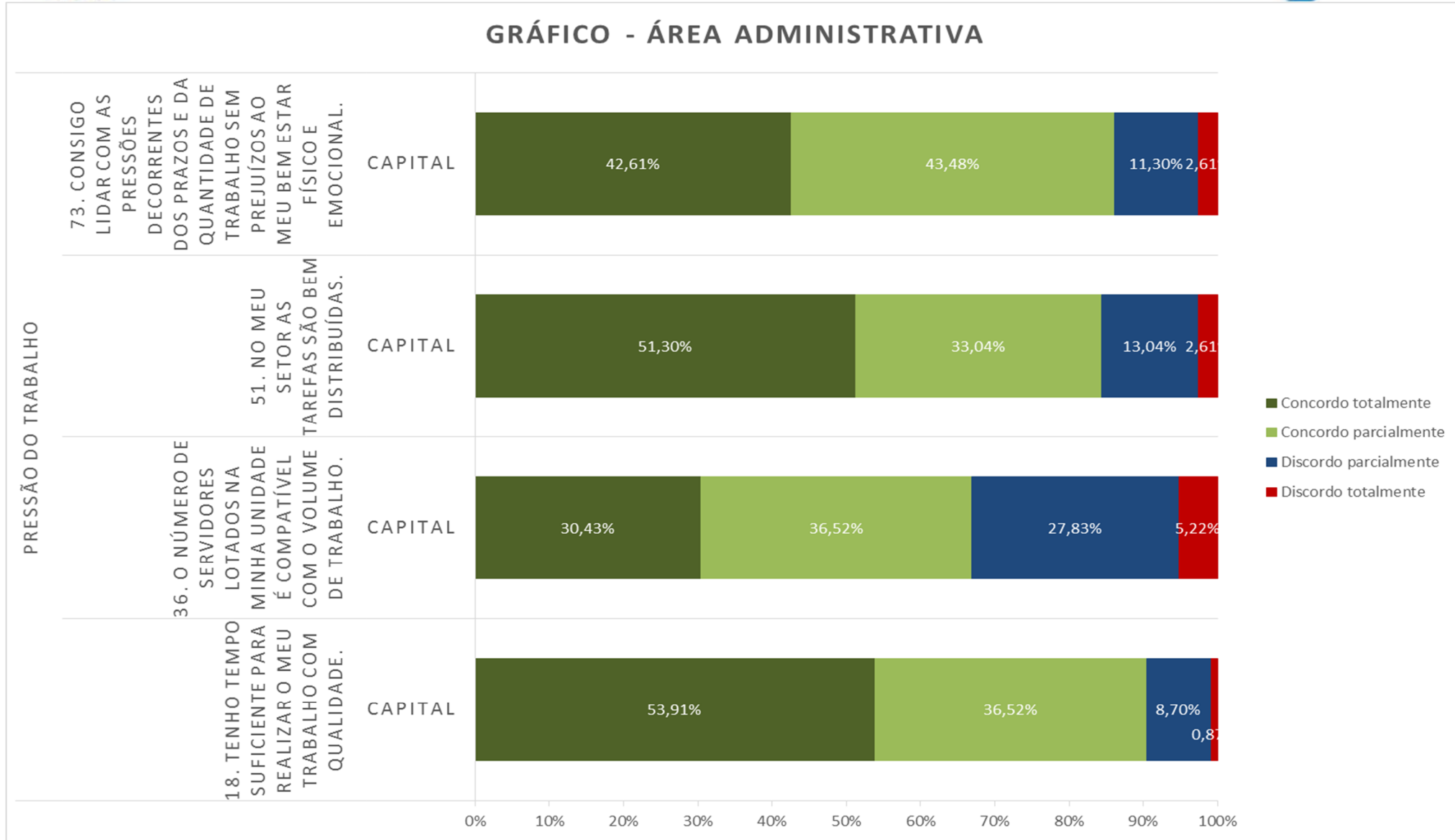




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





Os gráficos acima representam as respostas às questões relacionadas à percepção da **pressão** sentida durante a realização do trabalho. O primeiro gráfico se refere à percepção dos servidores lotados na área judiciária, capital e interior; o segundo gráfico se refere às respostas dos servidores lotados na área administrativa.

Tomando-se inicialmente o gráfico dos servidores lotados na área judiciária, o resultado à questão: *“O número de servidores lotados na minha unidade é compatível com o volume de trabalho”*, revela ser esse um ponto crítico, para a maioria dos servidores lotados na área judiciária, capital e interior.

Poder *“lidar com as pressões decorrentes dos prazos e da quantidade de trabalho sem prejuízos ao bem-estar físico e emocional”* é percebida por 56,38% dos servidores lotados na área judiciária capital e por 62,18% para aqueles lotados nas unidades do interior.

Interessante observar que a despeito dessas adversidades, a percepção de ter *“tempo suficiente para realizar o trabalho com qualidade”* é observada por 62,00 % desses servidores.

As respostas apresentadas pelos servidores lotados na área judiciária apontam um nível significativo de “demanda” associado às condições de trabalho avaliadas.

O gráfico referente aos servidores da área administrativa revela uma percepção mais favorável quanto à “demanda” avaliada.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

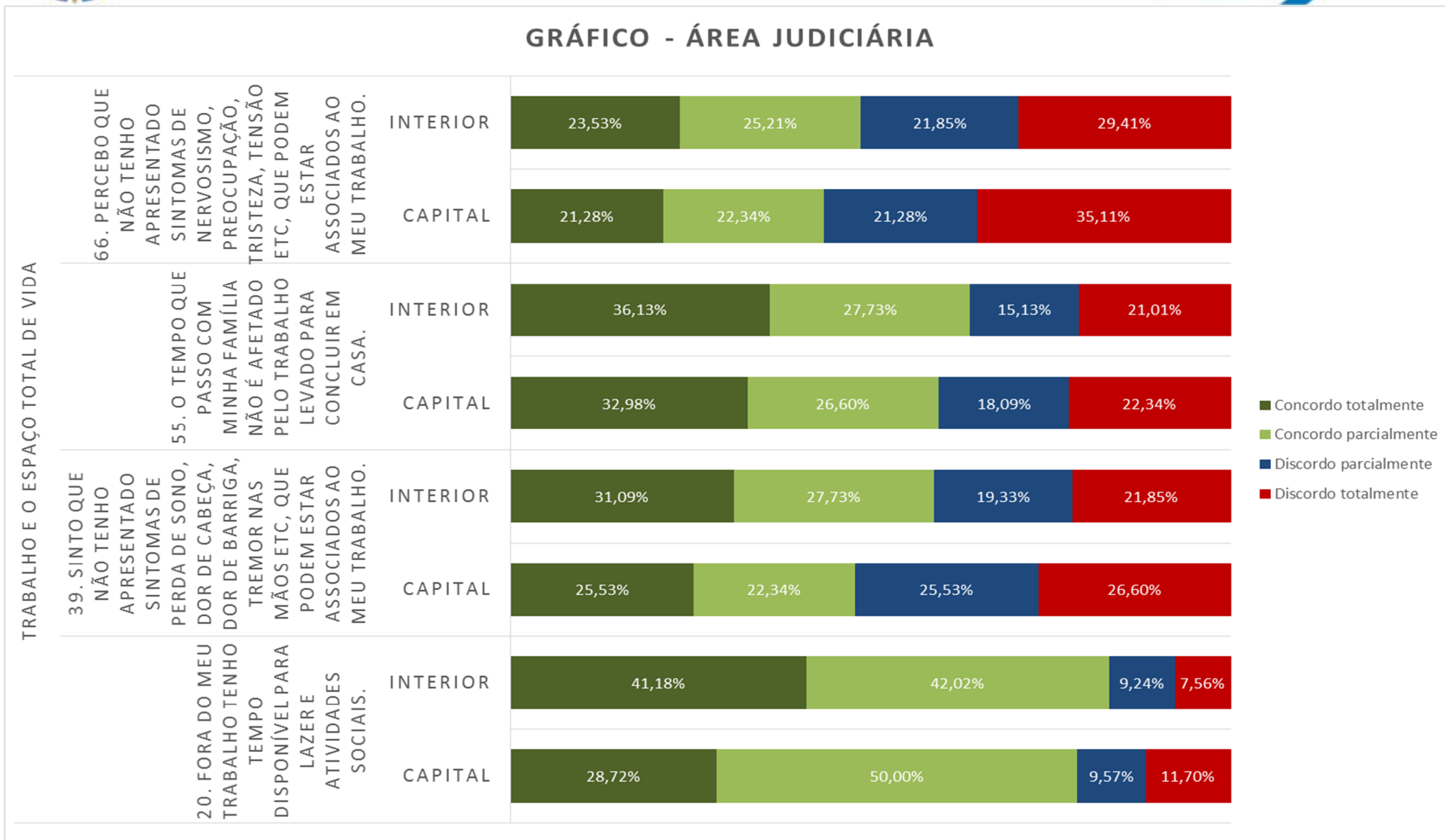
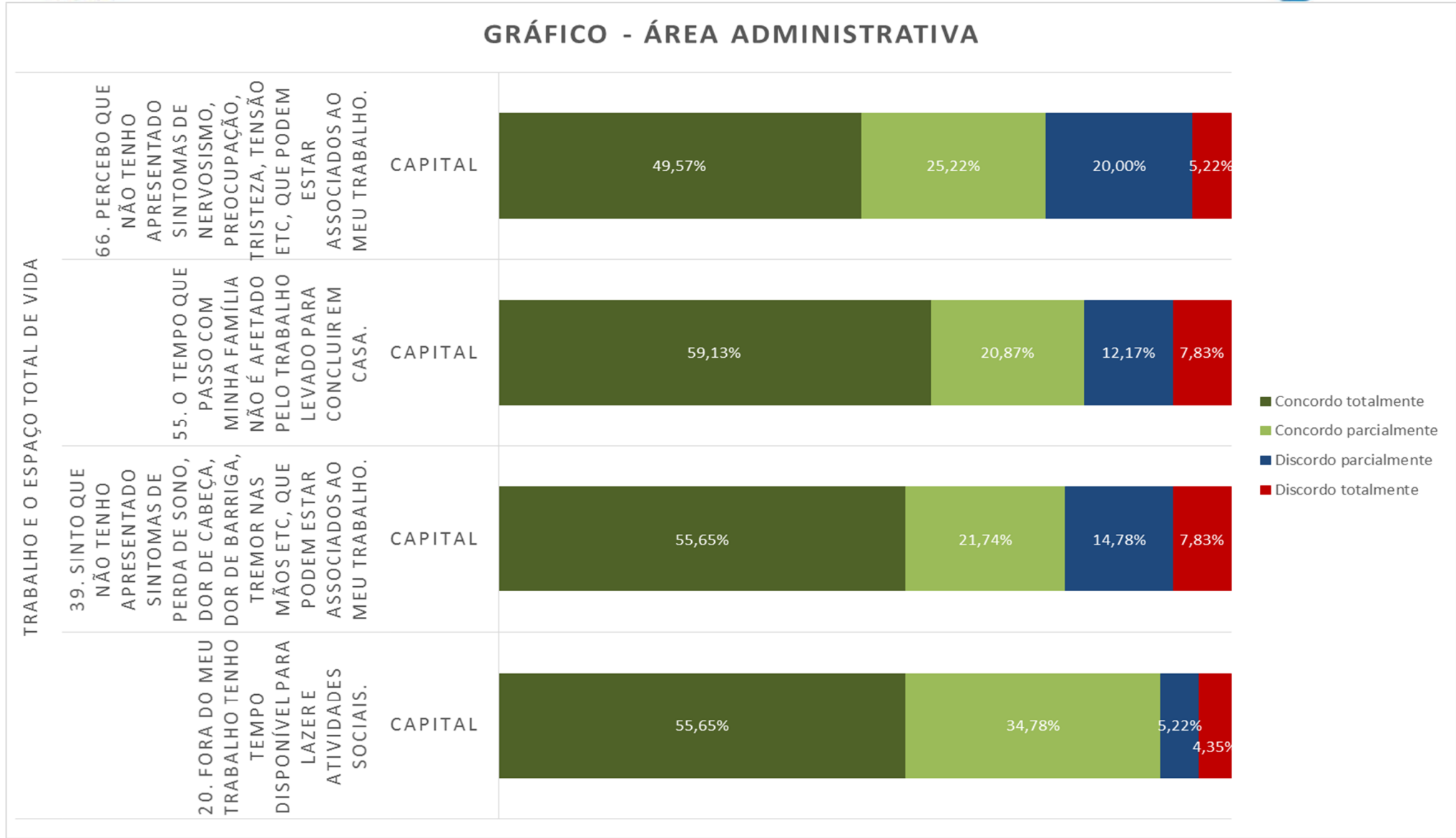




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





O nível da “demanda” associada ao trabalho no ambiente organizacional do TRT5 é também avaliado com base em duas respostas apresentadas ao tema “**Trabalho e o Espaço Total de Vida**”, no gráficos acima:

A necessidade de “*concluir trabalho em casa, alterando o tempo para passar com a família*” é percebida por 40,43% dos servidores da área judiciária lotados na capital e por 36,14% entre os lotados no interior, que responderam à pesquisa. Importante aqui ressaltar que a pergunta avalia o trabalho realizado em casa em horário que seria destinado ao convívio familiar; o que não coincide com a realização da modalidade de teletrabalho.

O “*tempo disponível para lazer e atividades sociais*” foi reconhecido pela maioria dos servidores que responderam à pesquisa.

De acordo com Robert Karasek, a balança entre a demanda e a possibilidade de “controle” por parte do trabalhador na situação do trabalho é o que aponta para maior ou menor risco de adoecimentos.

Entre os servidores da área judiciária, a presença de “*sintomas de nervosismo, preocupação, tristeza, tensão, etc. que podem estar associadas ao trabalho*” foi reconhecida por uma média de 53,83% dos respondentes. Estes sintomas estão associados à presença de sofrimento psíquico.

Também significativa foi a presença apontada de “*sintomas de perda de sono, dor de cabeça, dor de barriga, tremor nas mãos etc., que podem estar associados ao trabalho*” por 52,13% dos servidores lotados na área judiciária capital e por 41,18% dos servidores lotados no interior. Sintomas que podem expressar somatizações relacionadas ao enfrentamento de situações estressoras.

Num percentual menor, em relação aos servidores da área judiciária, a presença de sintomas de natureza psíquica e de natureza física também foi observada entre os servidores da área administrativa, conforme se observa do gráfico acima.

A “**Relação com a Chefia**”, um dos temas analisados na pesquisa, também nos fornece dados para avaliar, sob o ponto de vista qualitativo, a “demanda” psicológica percebida pelos servidores do TRT5.



Conforme se observa nos dois gráficos abaixo, esse tema constitui um dos pontos fortes na organização do trabalho do TRT5, de acordo com a percepção dos servidores respondentes. Prevalece uma *“relação de respeito e atenção, independente do cargo ou função”* e uma relação de *“confiança, para falar sobre as dificuldades encontradas na realização das atividades”*.

“Decisões baseadas em fatos concretos e não em pré-julgamentos” e a habilidade para *“solucionar os problemas de relacionamento que surgem”*, também com um índice alto de concordância entre os respondentes, estão na base para um clima organizacional harmonioso no ambiente de trabalho.

Esse clima predominante funciona como suporte e fator de proteção no enfrentamento da *“demanda”* gerada pelo trabalho.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

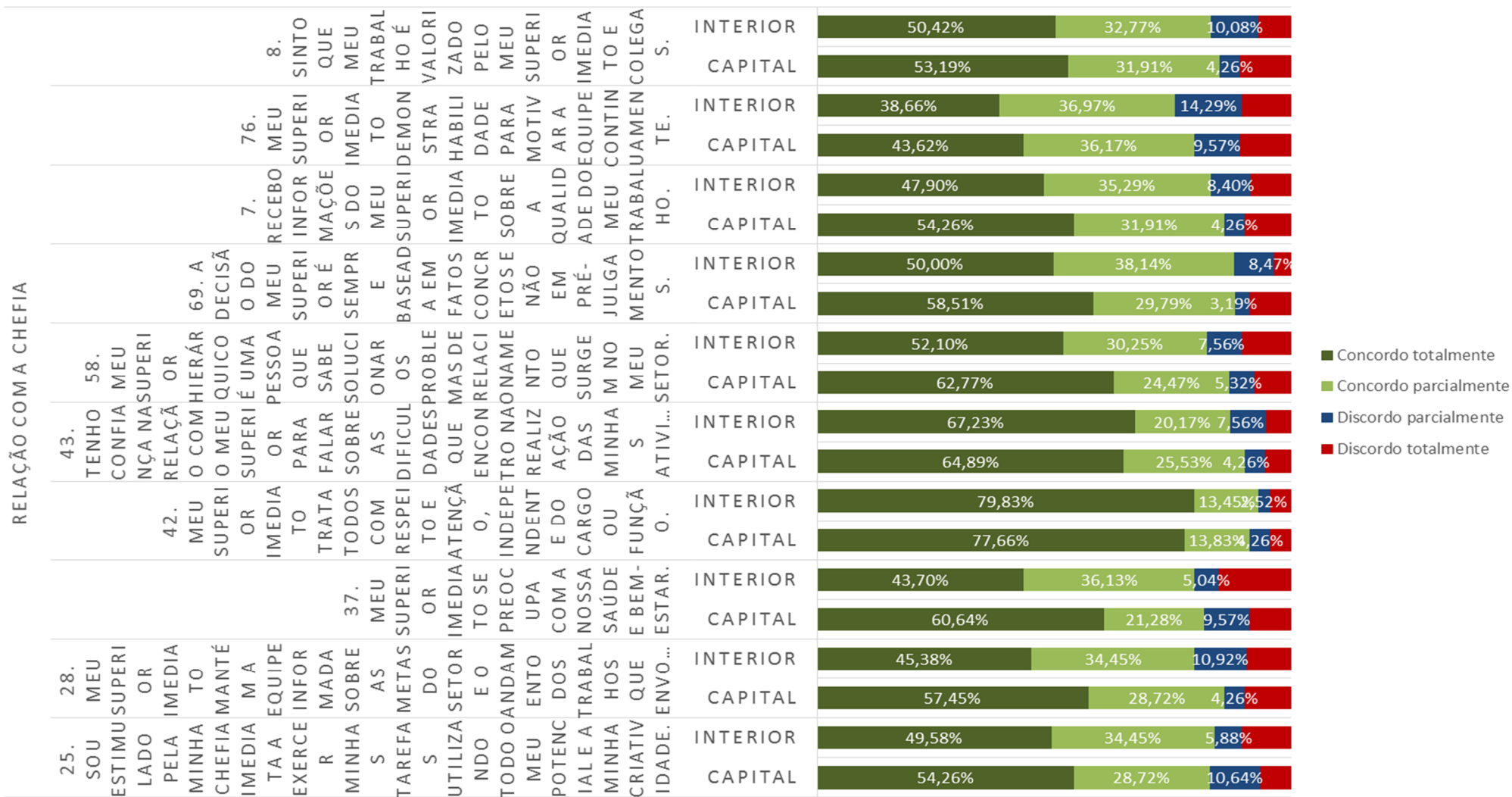
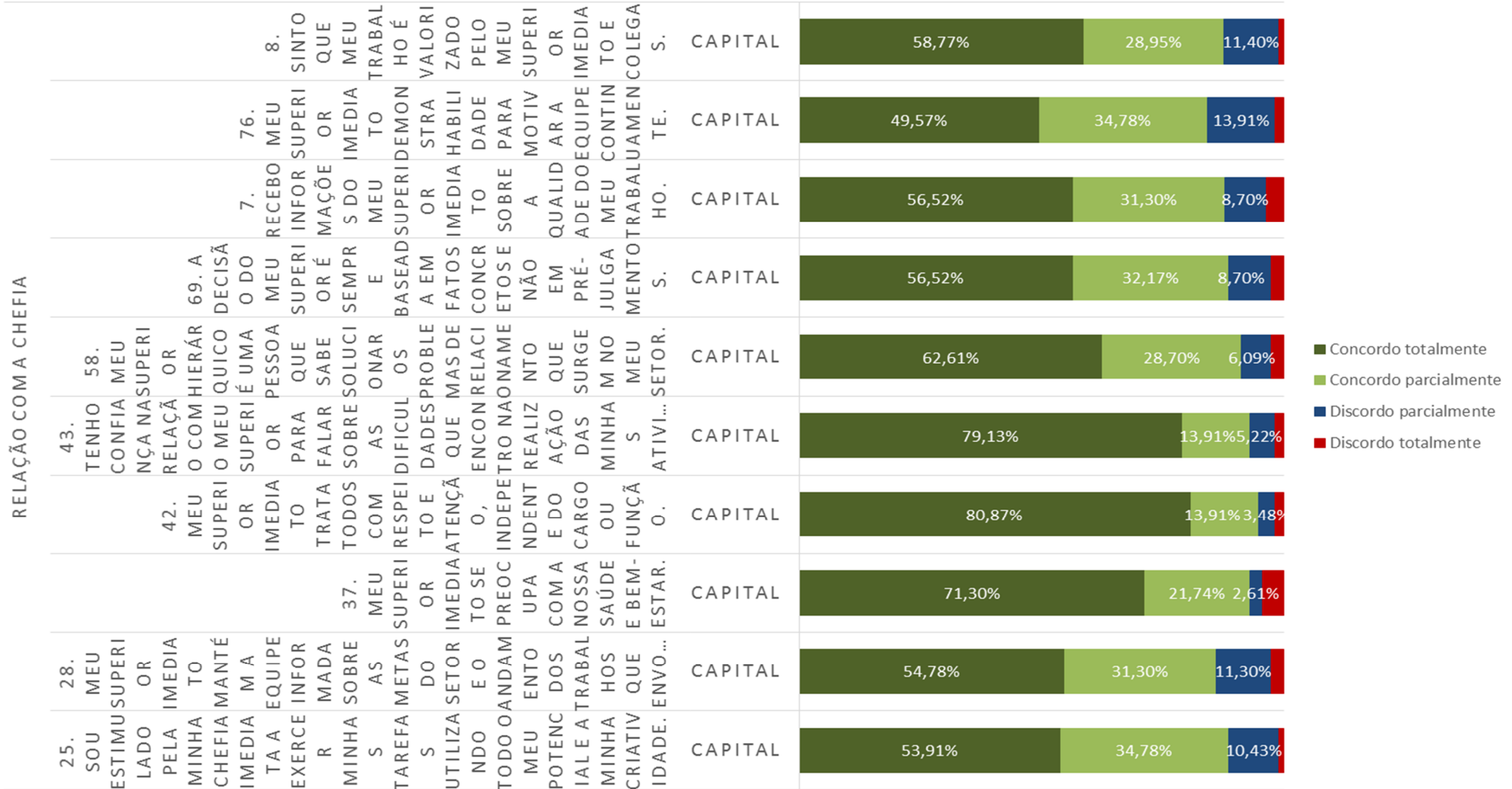




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





Essa rede de suporte se estende à percepção do **Trabalho em Equipe**, conforme se depreende dos dois gráficos abaixo.

Prevalece a *“cooperação e a aceitação de todos”*; o tratamento das *“diferenças pessoais com respeito e sensatez”* e a *“resolução de conflitos pela própria equipe de modo assertivo e eficaz”*.

No entanto, a *cultura de integração e cooperação mútua entre os magistrados e o servidores* é reconhecida por 64,71% entre os respondentes lotados nas unidades do interior, por 44,68% entre os lotados na área judiciária capital e por 50,44% para os servidores da área administrativa. Este aspecto se configura como um ponto crítico a ser trabalhado pela Administração.

A estrutura de suporte e cooperação mútua é reconhecido na literatura enquanto fator de proteção à saúde no enfrentamento de situações estressoras no ambiente de trabalho. Portanto, a percepção da não existência dessa cultura entre servidores e magistrados no contexto organizacional do TR5 revela um ponto a ser cuidado.

Enquanto estrutura organizacional hierárquica, a autoridade e o poder, no âmbito institucional do TR5, são representadas pelo Magistrado. Inexiste a mobilidade na outorga desse poder. Esta configuração estabelece os limites dentro dos quais as relações de trabalho ocorrem. A essência do trabalho na Justiça do Trabalho está atrelada à função do julgamento e à missão da Instituição, qual seja, o cumprimento da Justiça Social. Ao servidor desta Casa cabe trabalhar para viabilizar a missão do julgador. A “decisão” é da responsabilidade do Magistrado. O olhar do servidor está sempre voltado para o olhar do Juiz.

Esta dinâmica suaviza para o servidor o peso da “decisão”; mas, ao mesmo tempo, lhe tira a autonomia e cerceia a liberdade de atuação. O perfil dos servidores do TR5 caracteriza-se pelo nível superior completo e com pós-graduação, na maioria quase absoluta.

A satisfação pessoal e o sentimento de realização e de valorização profissional estão atrelados à motivação pessoal para o trabalho. Numa configuração organizacional de trabalho onde o comando e as decisões estão a cargo de uma autoridade, a qualidade dessa relação (entre o magistrado – autoridade – e o servidor) é fundamental para a preservação no servidor do sentimento de valorização pessoal e para a motivação com o trabalho.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

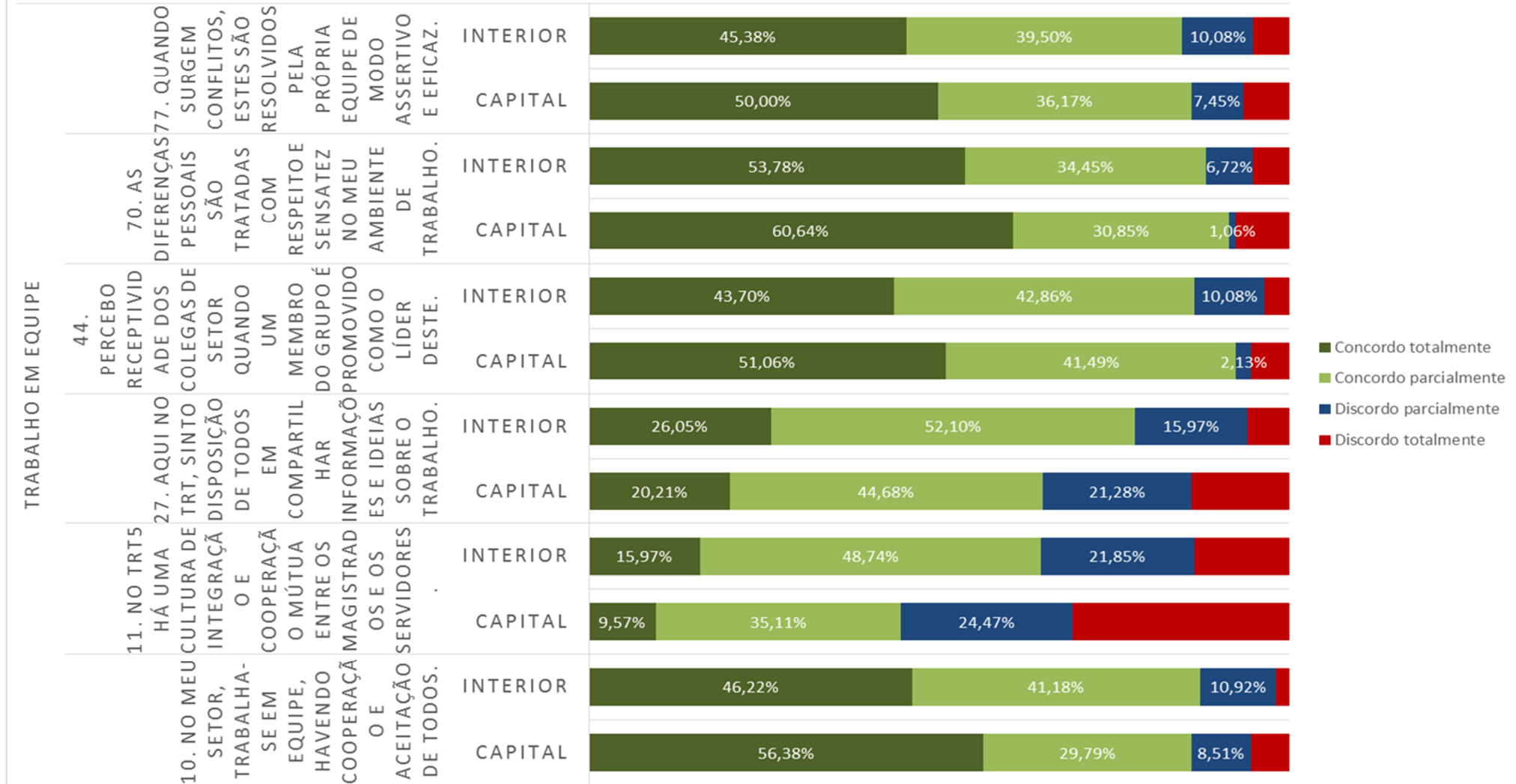
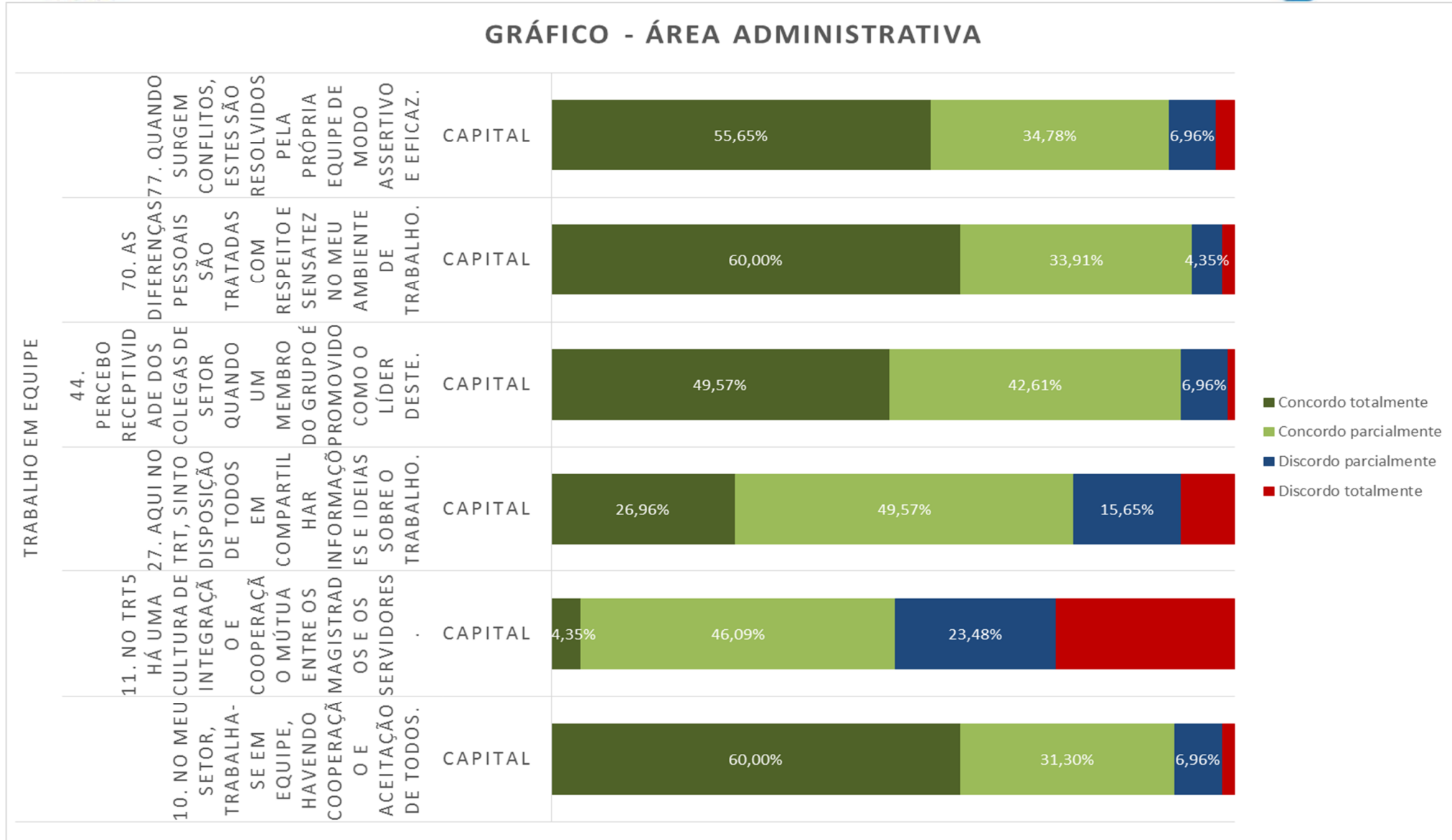




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





A admiração pelo líder é uma mola propulsora e impulsiona o ser humano ao crescimento. O sentimento de ser olhado, valorizado no seu potencial e considerado nas suas peculiaridades por esse líder em situações de desafios e dificuldades enfrentadas no dia-a-dia do trabalho, fortalece no indivíduo a segurança pessoal e protege a saúde física e emocional. Funciona enquanto “fator de proteção” para lidar com a “demanda” atrelada ao trabalho.

Dando continuidade à análise da relação entre a “demanda” e o “controle” no contexto organizacional, segundo a teoria de Roberto Karasek, passa-se à análise da percepção dos servidores quanto à utilização de suas habilidades intelectuais criativas e tarefas diferentes para o desenvolvimento e realização de seu trabalho.

De acordo com os dois gráficos adiante, relacionados ao tema “**Preparo pessoal (habilidades, conhecimentos, atitude) e trabalho**”, a maioria dos servidores da área judiciária (86% em média) e 88,70% dos servidores lotados na área administrativa, reconhecem ter “*oportunidade de utilizar as habilidades e conhecimentos na realização do trabalho*”.

Na resposta à questão “*Sou estimulado pela minha chefia imediata a exercer as minhas atividades utilizando todo o meu potencial e a minha criatividade*” (gráfico acima relacionado à **Relação com a Chefia**), é expressa a concordância pela maioria dos servidores da área judiciária (em média 83%) e por 89% dos servidores lotados na área administrativa.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

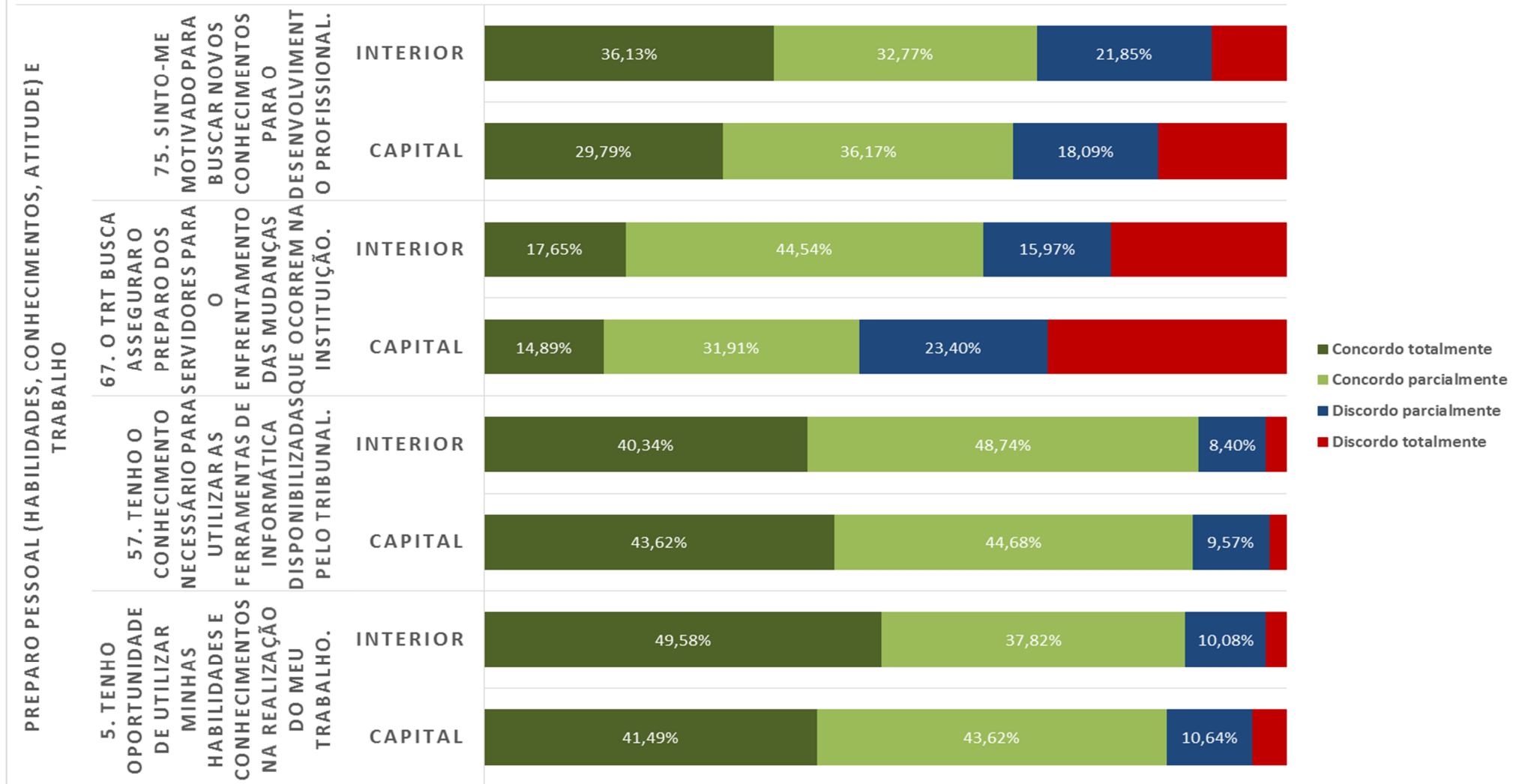
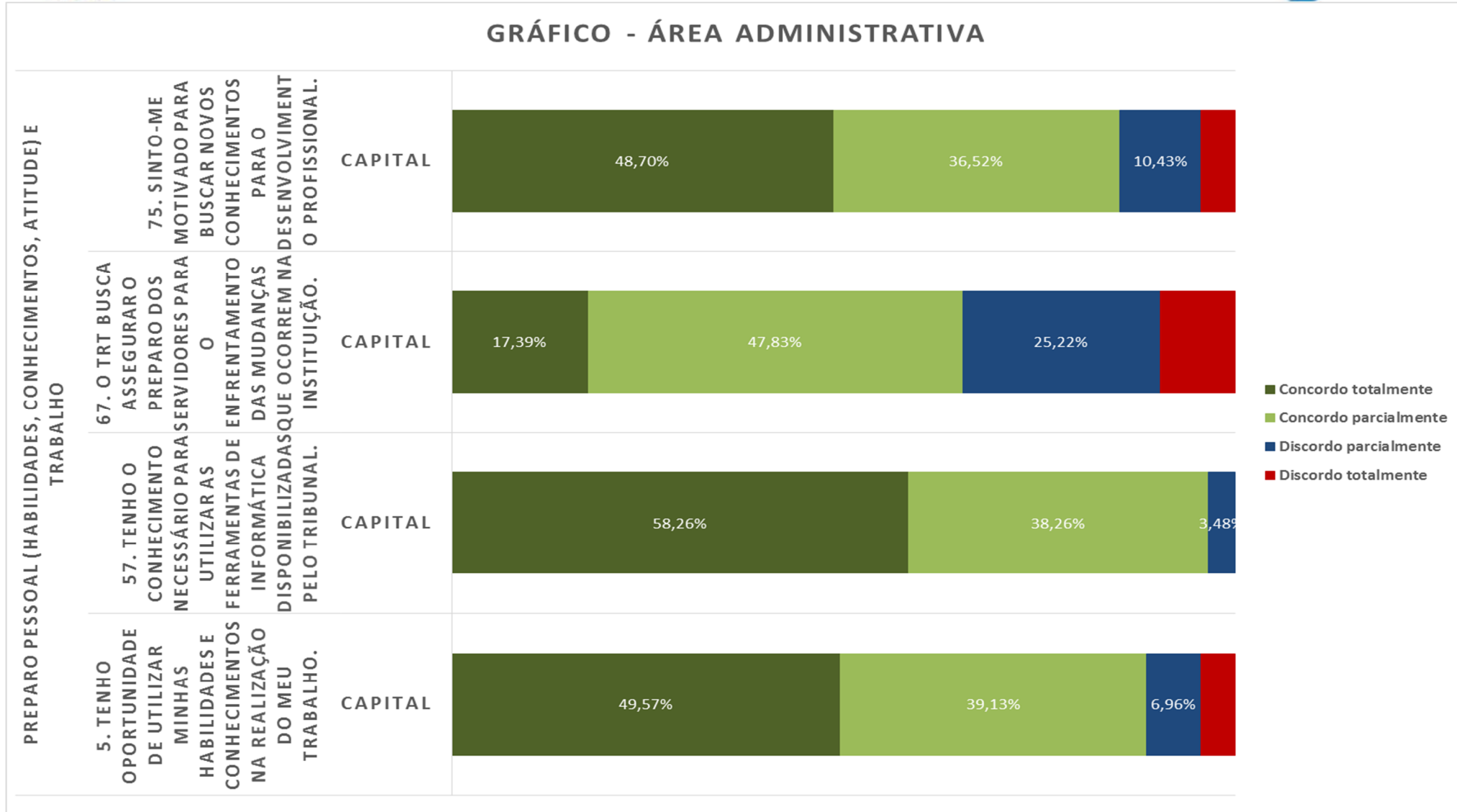




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





Um outro aspecto importante para avaliar o nível de “controle” dentro do qual trabalha o servidor no ambiente organizacional do TRT5, diz respeito ao “*preparo dos servidores para o enfrentamento das mudanças que ocorrem na Instituição*”, o quanto isso é assegurado pela Administração, uma vez que representa segurança e a sensação de suporte frente aos desafios e dificuldades trazidos pelas mudanças (satisfação média de 64,5% entre os servidores – gráficos acima).

O que, nesta pesquisa, é avaliado também dentro do tema **Treinamento e Qualificação Profissional Disponibilizados pelo TRT** (gráficos adiante).

A percepção de “preparo dos servidores” é refletido na percepção sobre o quanto “os cursos e treinamentos oferecidos pelo TRT têm acompanhado as necessidades decorrentes das mudanças nos procedimentos adotados pela Instituição”. Este aspecto obteve uma melhor avaliação entre os servidores da área administrativa, com uma aprovação de 84,35% , do que entre os servidores da área judiciária, que apresentaram satisfação média de 71%.

Além disso, é importante assegurar aos servidores a “*oportunidade de participar dos treinamentos oferecidos pelo TRT que possibilitam a melhoria do trabalho*”. O resultado da pesquisa aponta uma melhor avaliação entre os servidores da área judiciária da capital (80,85%), em relação aos servidores da área judiciária interior (67,23%) e aos servidores da área administrativa (66,09%). Tem-se aqui o desafio de ampliar o acesso aos treinamentos para o maior número de servidores.

O tempo em que as “*necessidades de treinamento são identificadas e tratadas*” precisa ser hábil o suficiente para a autonomia do servidor na realização das tarefas. Situação melhor avaliada pelos servidores da área administrativa (80% de satisfação), em seguida pelos servidores da área judiciária capital (69,45%) e por último pelos servidores da área judiciária interior (55,46%). Junto a estes, tem-se um ponto crítico a ser cuidado pela Administração.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

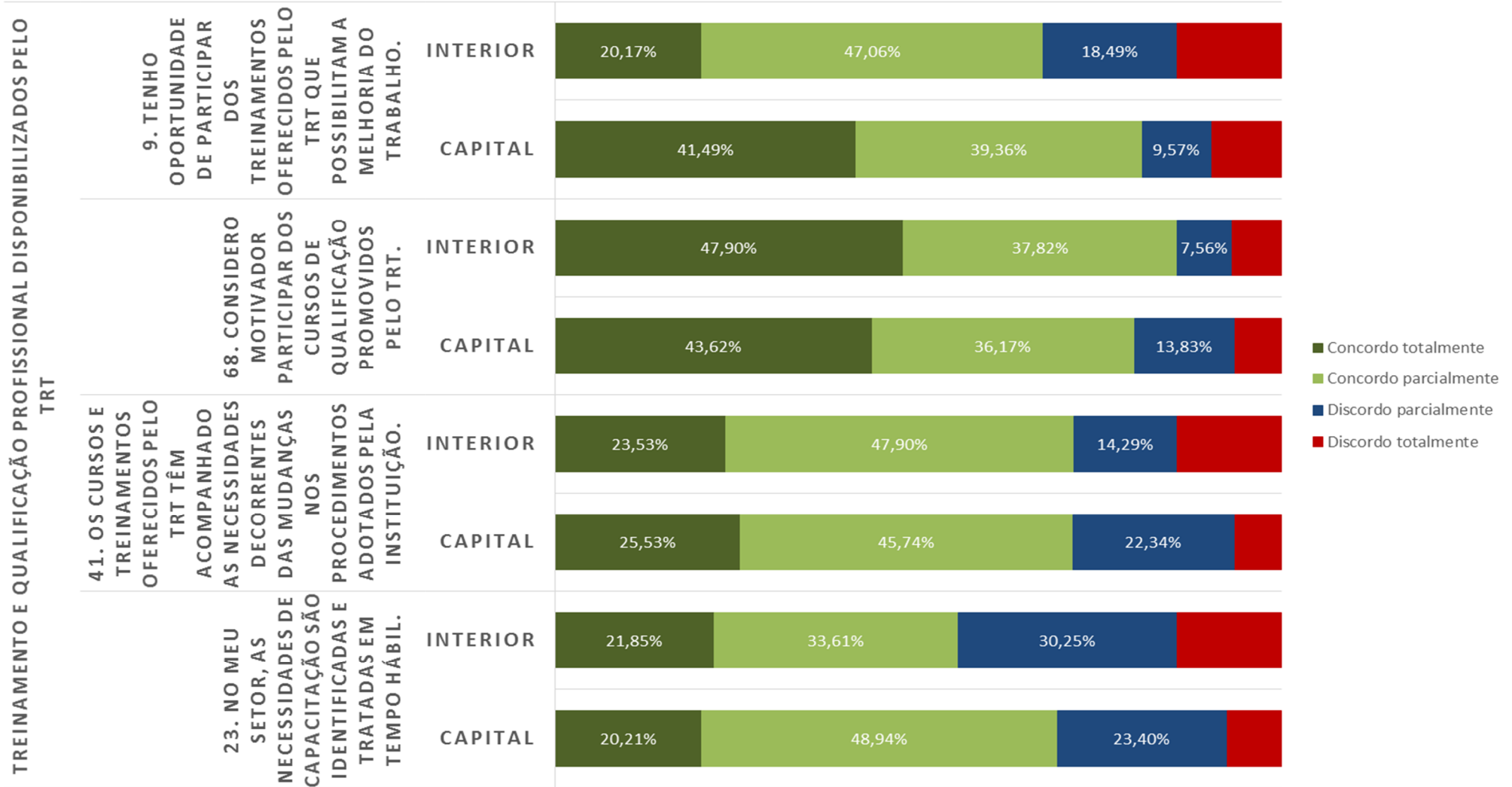
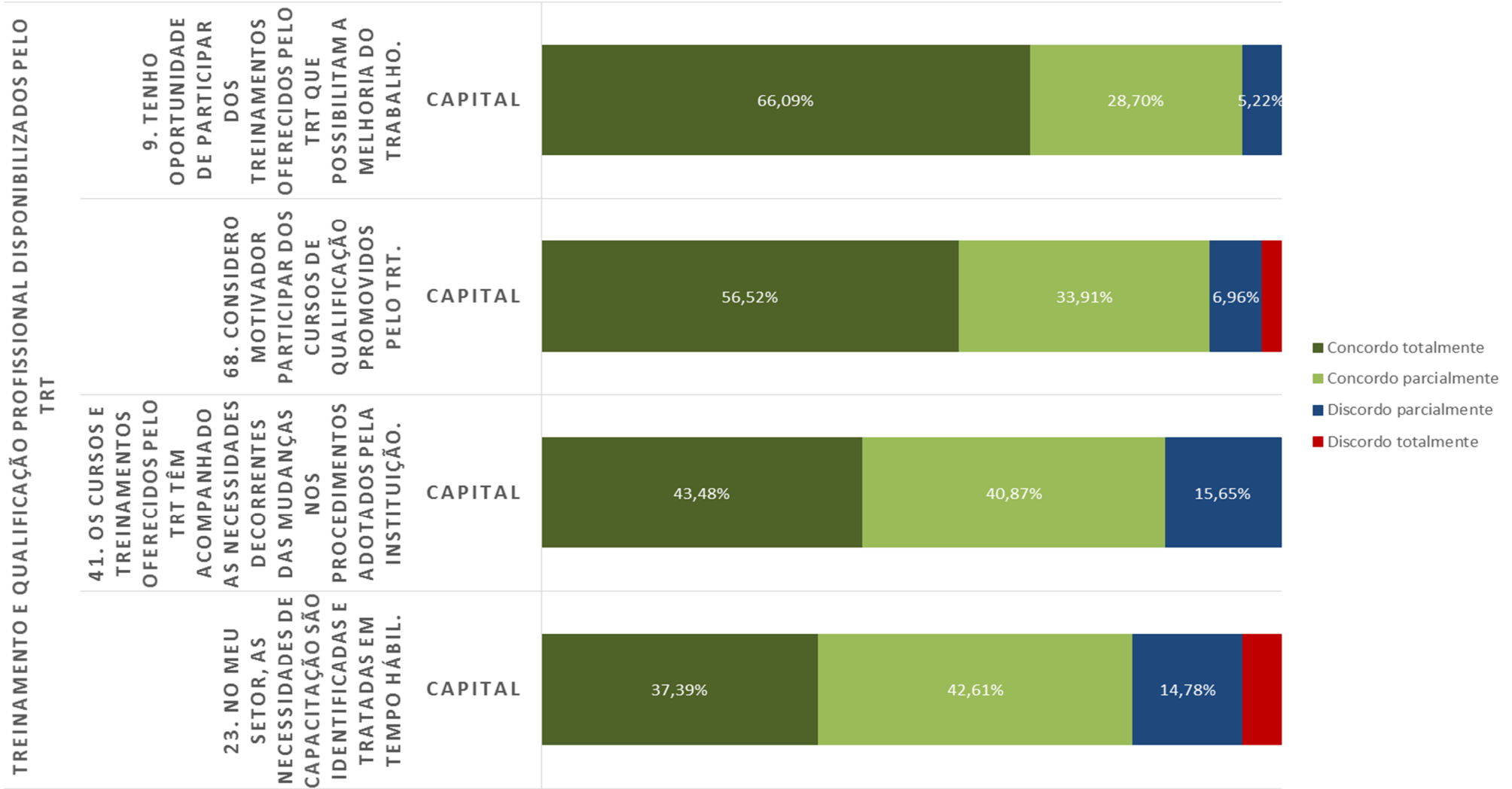




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





Prosseguindo na análise do nível de “controle” por parte dos servidores do TRT5 para realização do trabalho enquanto contrabalanço para enfrentar a “demanda”, importante avaliar a percepção da “**Autonomia no Trabalho**”.

Conforme os dois gráficos adiante relativos ao tema, os resultados à questão: “*Sou estimulado pelo meu superior hierárquico a realizar planejamento de meu trabalho*”, revelam que essa é uma realidade para uma média de 79% dos servidores do TRT5, embora entre os servidores da área administrativa (52,17%) haja um maior índice de concordância total.

Um outro fator que colabora com a percepção de autonomia e de sentido do trabalho realizado, diz respeito ao que é avaliado na questão: “*Dentro da minha função, participo da realização de toda a tarefa (início, meio e fim) com resultado visível*”. Aspecto bem avaliado por uma média de 92,5% dos servidores lotados na área judiciária e por 97% dos servidores.

Existe ainda uma “*autonomia para propor melhorias na execução do trabalho*”, avaliada positivamente por uma média de 84% dos servidores da área judiciária e por 92% dos servidores lotados na área administrativa.

Portanto, a despeito da estrutura hierárquica que caracteriza a organização do trabalho da Instituição e que, portanto estabelece limites claros e papéis definido, a realização e o desenvolvimento das atividades funcionais oportuniza aos servidores a utilização de suas habilidades intelectuais criativas e a realização de diferentes tarefas.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

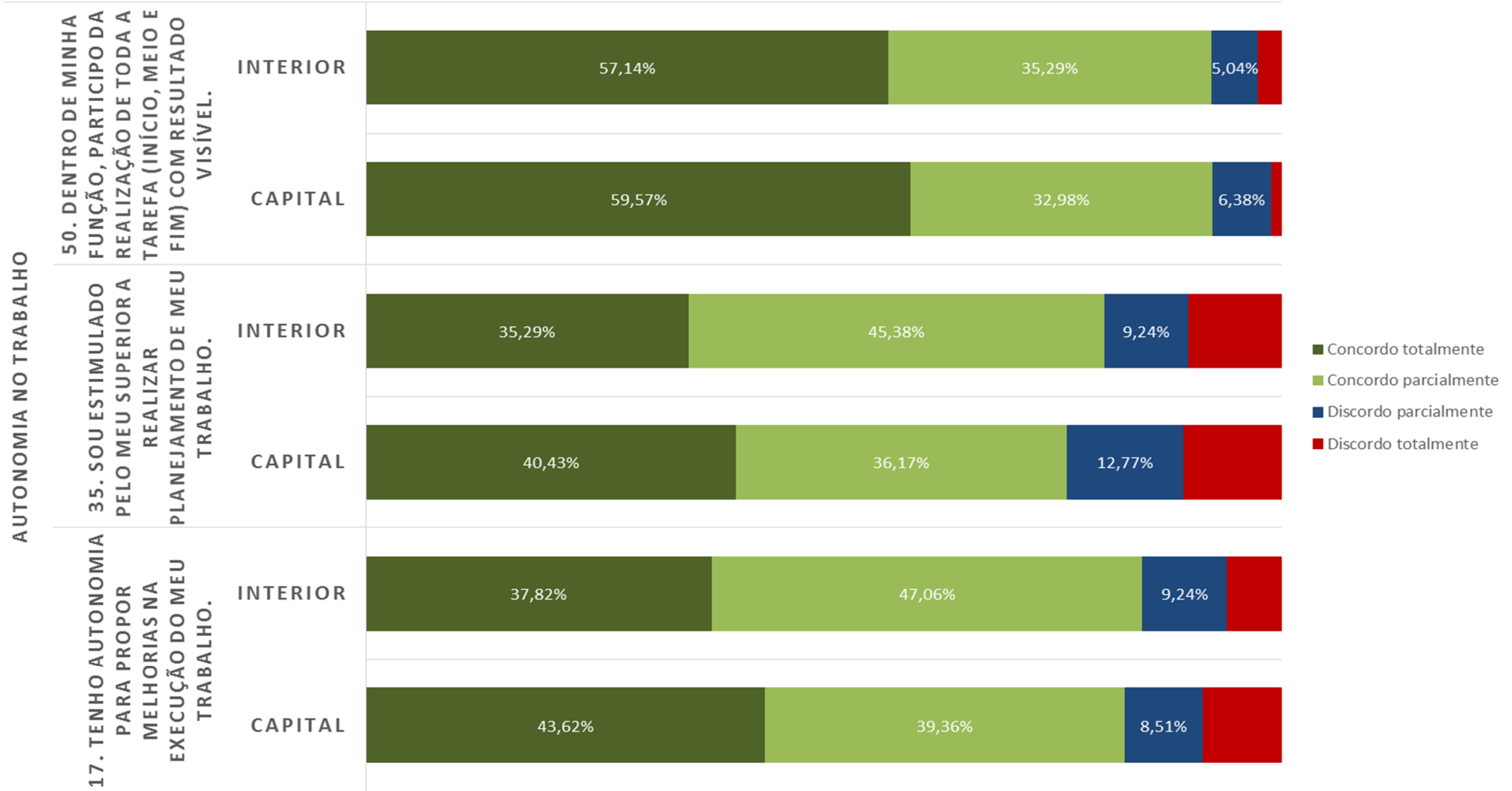




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





Para a compreensão do ambiente organizacional da Justiça do Trabalho e a análise do nível de “controle” do servidor para desempenho das suas funções laborais, importante avaliar a percepção dos servidores quanto ao processo de Planejamento Estratégico em que está inserido o TRT5, como parte de um engrenagem nacional; o que é trazido através do tema **“Planejamento do Trabalho na Instituição”**.

A percepção de que o TRT5 é *“um órgão público que prioriza a qualidade no atendimento e a agilidade na prestação de serviços”* é uma concordância para 86% dos servidores lotados na área judiciária interior e da área administrativa e para 71% dos servidores lotados na área judiciária capital.

A compreensão de que aqui no TRT5 *“a estratégia é direcionada para a prestação jurisdicional e eficiência dos processos internos”* é uma concordância para a maioria dos servidores da área administrativa (86%); na área judiciária há uma diferença significativa entre a percepção dos servidores lotados no interior (79,84%) e os servidores lotados na capital (65,95%).

Nestas duas últimas questões, observa-se que o públicos dos servidores lotados na área judiciária capital possuem uma percepção menos favorável.

O que também aparece no resultado à questão: *“Tenho conhecimento sobre o planejamento estratégico do TRT5, para compreender as estratégias e procedimentos adotados pela instituição”*, que apresentou um índice de concordância para 45% dos servidores lotados na área judiciária capital; o que revela um aspecto a ser aprimorado para o fortalecimento da cultura do trabalho inserido na metodologia do Planejamento Estratégico.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

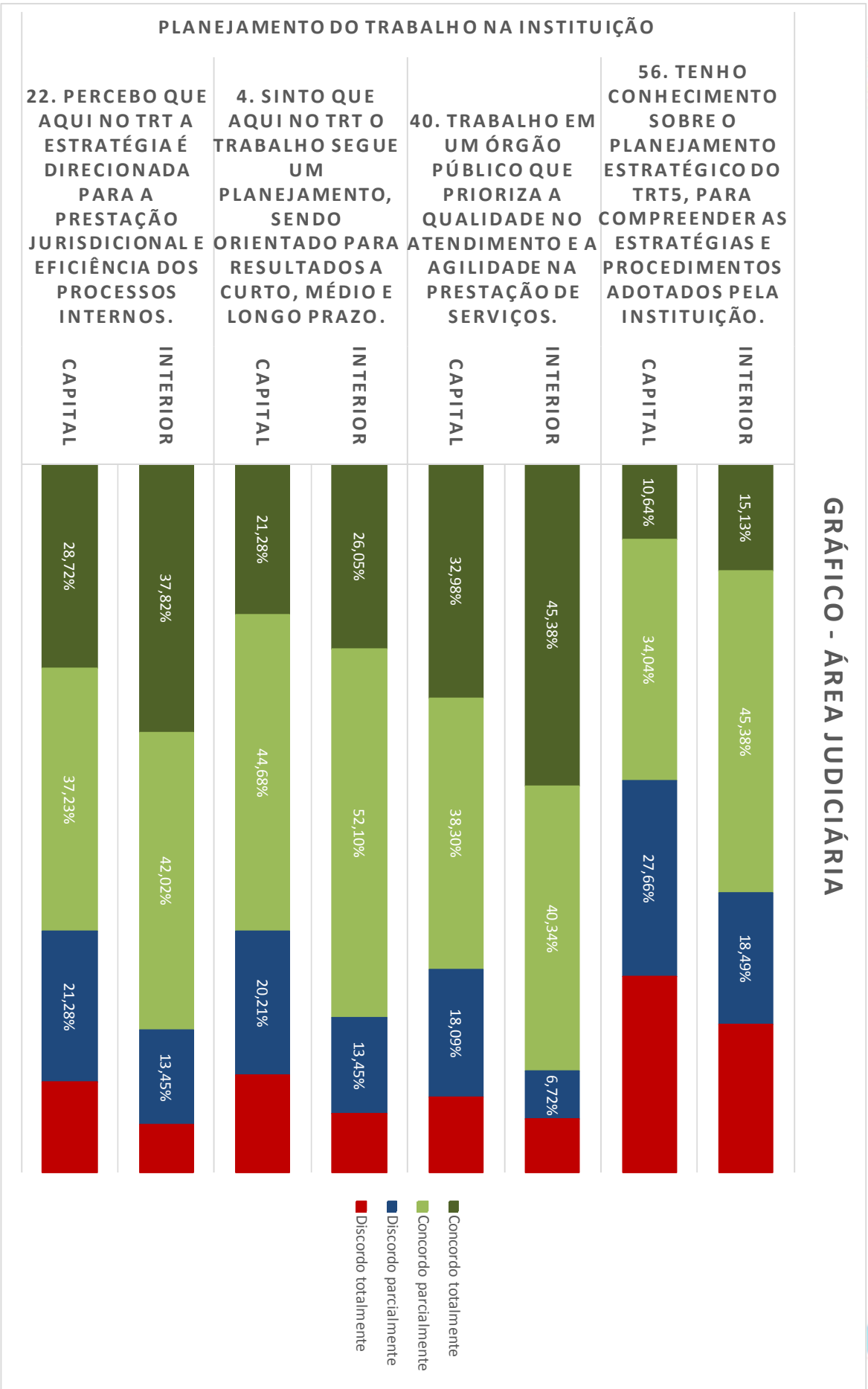
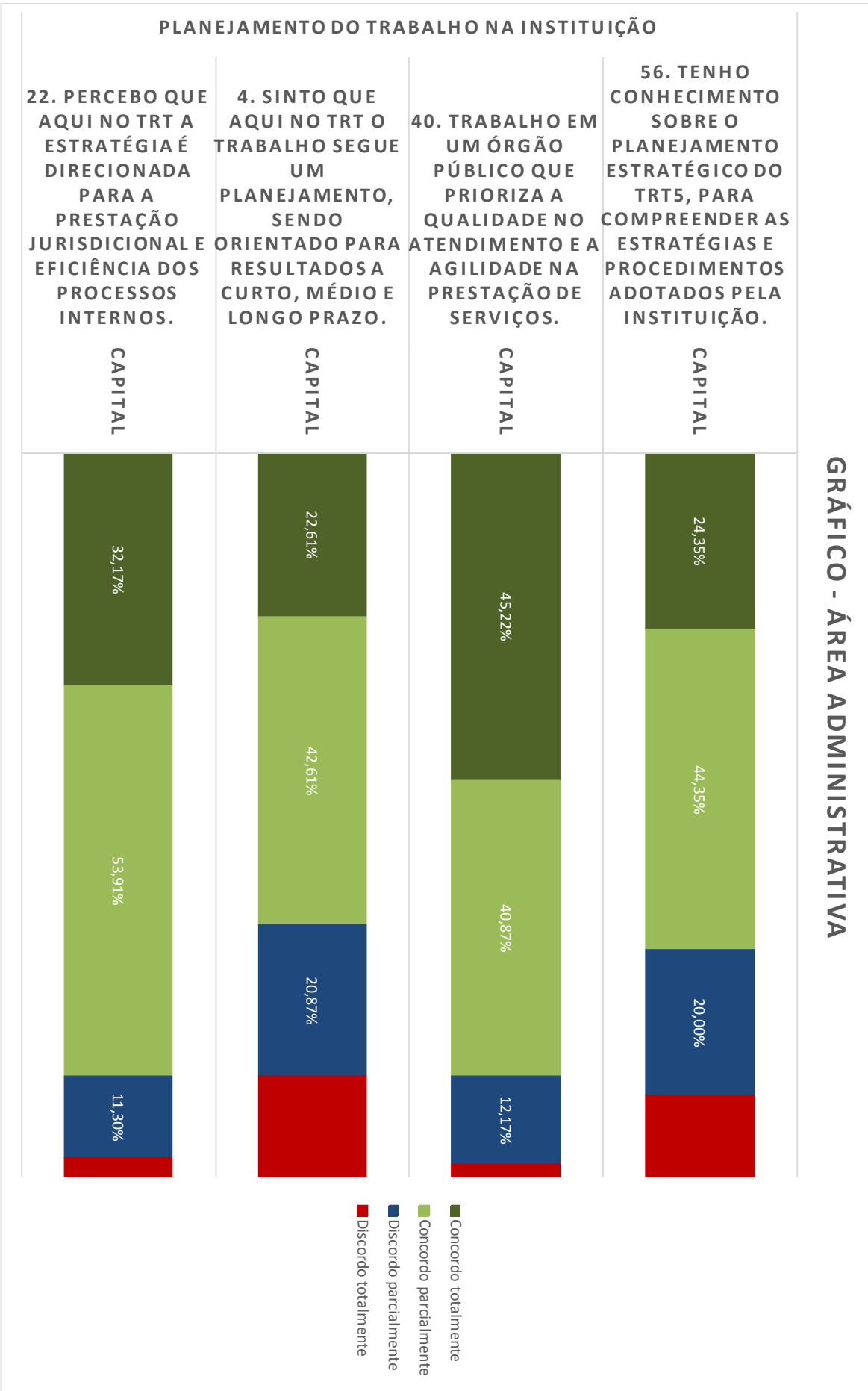




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





Importante aspecto a ser analisado no contexto do Planejamento Estratégico é o resultado positivo que precisa ser agregado e reconhecido pelos servidores à qualidade de vida no trabalho e melhoria do clima organizacional. Conforme Mapa Estratégico do TRT5, entre os Recursos de Gestão de Pessoas a serem aprimorados estão: “Desenvolver políticas de atenção à saúde, com foco na prevenção de doenças” e “Buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida das pessoas”.

Neste sentido, entra a avaliação trazida pelo tema: **“Preocupação da Organização com a satisfação e qualidade de vida dos servidores”**.

Há um reconhecimento, conforme gráficos adiante, de que o *“TRT5 se preocupa com a saúde dos servidores”* por uma média de 60% dos servidores da área judiciária e por 83% dos servidores da área administrativa. Esta diferença sugere que o cuidado da Organização está alcançando de forma mais clara os servidores da área administrativa.

Em relação à pesquisa de 2014, houve uma melhoria significativa na avaliação desse aspecto, com um aumento médio de 39% entre os servidores da área administrativa e os servidores da área judiciária interior.

No entanto, em relação aos servidores da área judiciária capital, houve uma piora de 6% na avaliação deste aspecto.

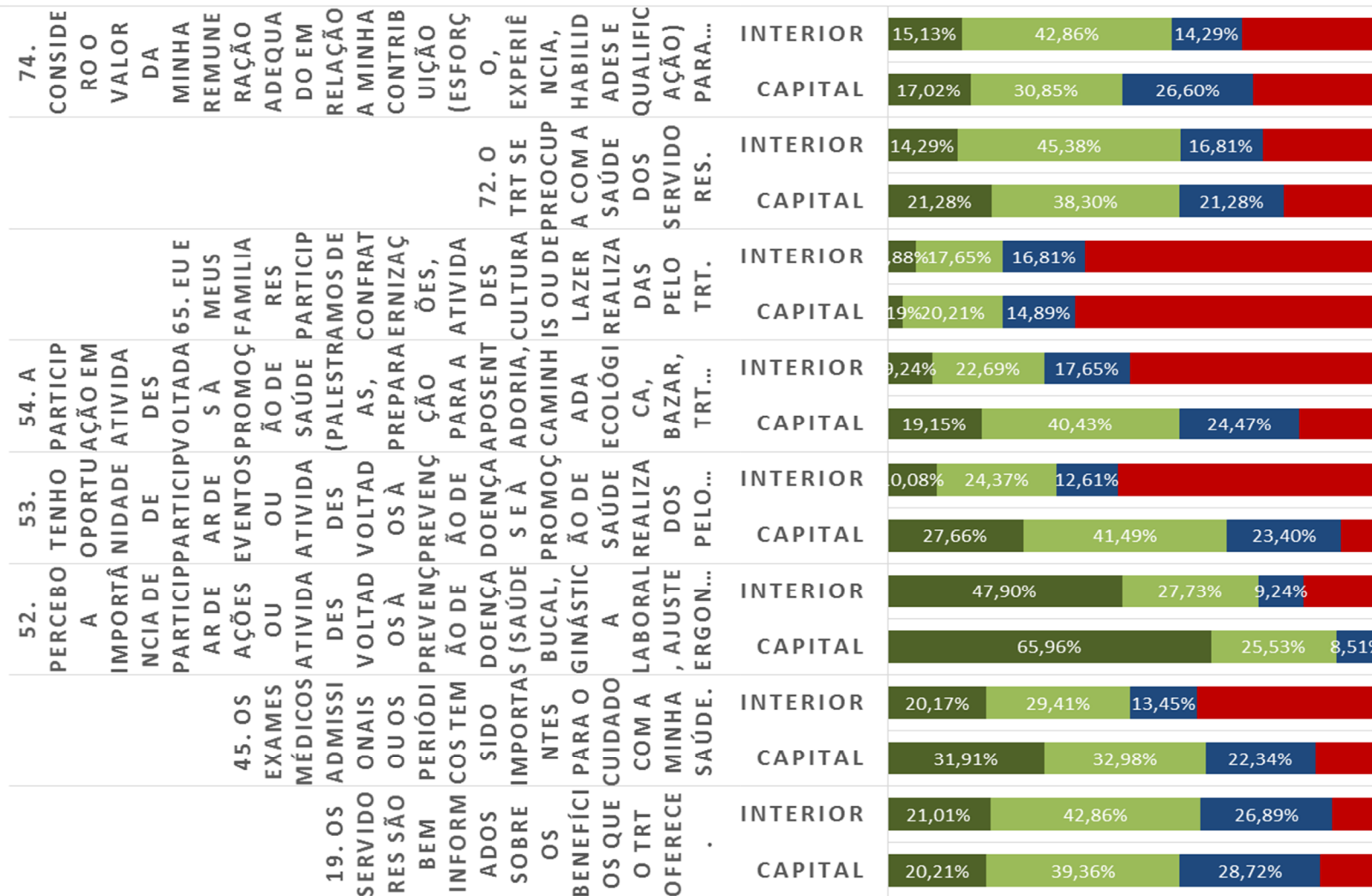
Os servidores lotados na capital, em sua grande maioria (93% em média), percebem *“a importância de participar de ações ou atividades voltadas à prevenção de doenças (saúde bucal, ginástica laboral, ajuste ergonômico)”*. Junto aos servidores lotados no interior essa avaliação é de 76% dos servidores.

A *“oportunidade de participar de eventos ou atividades voltados à prevenção de doenças e à promoção de saúde realizados pelo TRT5”* uma realidade para 24,45% dos servidores lotados no interior, para 69% dos servidores lotados na área judiciária capital e para 95% dos servidores lotados na área administrativa. Esse quadro revela diferenças significativas e indicam a necessidade de adoção de estratégias que assegurem aos servidores dos três grupos em análise a oportunidade de participar.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

PREOCUPAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO COM SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES



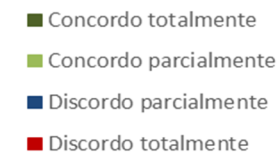
■ Concordo totalmente
■ Concordo parcialmente
■ Discordo parcialmente
■ Discordo totalmente



GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA

PREOCUPAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO COM SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES

74. CONSIDERO O VALOR DA MINHA REMUNERAÇÃO ADEQUADA DO EM RELAÇÃO A MINHA CONTRIBUIÇÃO (ESFORÇO, EXPERIÊNCIA, HABILIDADES E QUALIFICAÇÃO) PARA...	CAPITAL	20,87%	45,22%	25,22%	
72. O TRT SE PREOCUPA COM A SAÚDE DOS SERVIDORES.	CAPITAL	31,30%	51,30%	14,78%	
54. A PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DE SAÚDE PARTICIPAMOS DE PALESTRAS, CONFRATERNIZAÇÕES, PARA ATIVIDADES APOSENTADORIA, CULTURAS OU DEPREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE REALIZADAS PELO TRT...	CAPITAL	9,57%	25,22%	21,74%	
53. TENHO OPORTUNIDADE DE PARTICIPAR DE EVENTOS PROMOVIDOS PELA ORGANIZAÇÃO PARA A ATIVIDADE SAÚDE PARTICIPAMOS DE PALESTRAS, CONFRATERNIZAÇÕES, PARA ATIVIDADES APOSENTADORIA, CULTURAS OU DEPREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE REALIZADAS PELO TRT...	CAPITAL	42,61%	41,74%	13,04%	
52. PERCEBO A IMPORTÂNCIA DE PARTICIPAR DE ATIVIDADES DE SAÚDE PARTICIPAMOS DE PALESTRAS, CONFRATERNIZAÇÕES, PARA ATIVIDADES APOSENTADORIA, CULTURAS OU DEPREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE REALIZADAS PELO TRT...	CAPITAL	53,04%	41,74%	4,35%	
45. OS EXAMES MÉDICOS ATIVIDADE SAÚDE PARTICIPAMOS DE PALESTRAS, CONFRATERNIZAÇÕES, PARA ATIVIDADES APOSENTADORIA, CULTURAS OU DEPREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE REALIZADAS PELO TRT...	CAPITAL	73,91%	21,74%	4,35%	
19. OS SERVIDORES SÃO BEM INFORMADOS SOBRE OS BENEFÍCIOS QUE O TRT OFERECE PARA A SAÚDE. ERGONOMIA, AJUSTE DE APOSTURA, BAZAR, TRT...	CAPITAL	56,52%	28,70%	6,96%	
19. OS SERVIDORES SÃO BEM INFORMADOS SOBRE OS BENEFÍCIOS QUE O TRT OFERECE PARA A SAÚDE. ERGONOMIA, AJUSTE DE APOSTURA, BAZAR, TRT...	CAPITAL	36,52%	47,83%	14,78%	





As estruturas hierárquicas se caracterizam enquanto ambientes onde predominam os canais formais de comunicação. A presente pesquisa avalia a percepção do servidor quanto à **Comunicação dentro da Organização** nas duas vias: da Administração para o servidor e no sentido inverso; além de analisar a utilização por parte dos servidores dos canais de comunicação disponíveis, conforme se depreende da leitura dos gráficos adiante.

A utilização do e-mail “*disponibilizado pelo Tribunal para receber e enviar mensagens relacionadas ao trabalho*” mostra-se como um instrumento consolidado de comunicação institucional, uma vez que é utilizado por 94% dos servidores respondentes que atuam na área judiciária e por 99% dos servidores lotados na área administrativa. Este resultado revela um crescimento de 17 (dezessete) pontos percentuais em relação à pesquisa realizada em 2014, junto aos servidores lotados na área judiciária.

O conhecimento e o acesso às “*mídias eletrônicas de comunicação disponibilizada pelo TRT: twitter, facebook, revista eletrônica e Youtube*” é uma realidade para um maior número de servidores lotados na área judiciária, em relação à pesquisa realizada em 2014. Entre os servidores lotados na área judiciária interior, o acesso passou de 18,52% para 45,37% e para os servidores lotados na área judiciária capital, passou de 24,51% para 50%. Na área administrativa, o uso passou de 22,86% para 45,75%.

O *SECOM* atende, disponível na intranet, canal direto para contato com a Secretaria de Comunicação do TRT5, apresentou um aumento percentual de utilização significativo junto às três áreas analisadas, em relação à pesquisa de 2014:

ÁREA	USO EM 2014	USO EM 2016
JUDICIÁRIA INTERIOR	18,52	69,75
JUDICIÁRIA CAPITAL	23,53	60,64
ADMINISTRATIVA	40,00	78,27

Esse resultado revela uma melhoria na comunicação institucional, na medida em que os canais disponibilizados pela Organização são utilizados por um número maior de servidores.

O retorno da Área Administrativa “*às solicitações, mesmo quando estas não possam ser atendidas*”, é reconhecido pelos servidores respondentes lotados nas três áreas analisadas. A satisfação em relação a esse ponto é de 78% para os servidores da área judiciária capital e de, em média, 86% entre os servidores da área judiciária interior e área administrativa.



No entanto, à questão “*A administração preocupa-se em manter um canal aberto de diálogo para as solicitações*”, os servidores respondentes lotados na área judiciária interior (58%) e na capital (67%) apresentam um nível de reconhecimento médio; situação diferente para os servidores da área administrativa (76%), que apresentam maior concordância em relação a este ponto.

Este resultado sugere a necessidade de maior abertura de canais de diálogo e escuta em relação às demandas apresentadas pelos servidores da área judiciária.

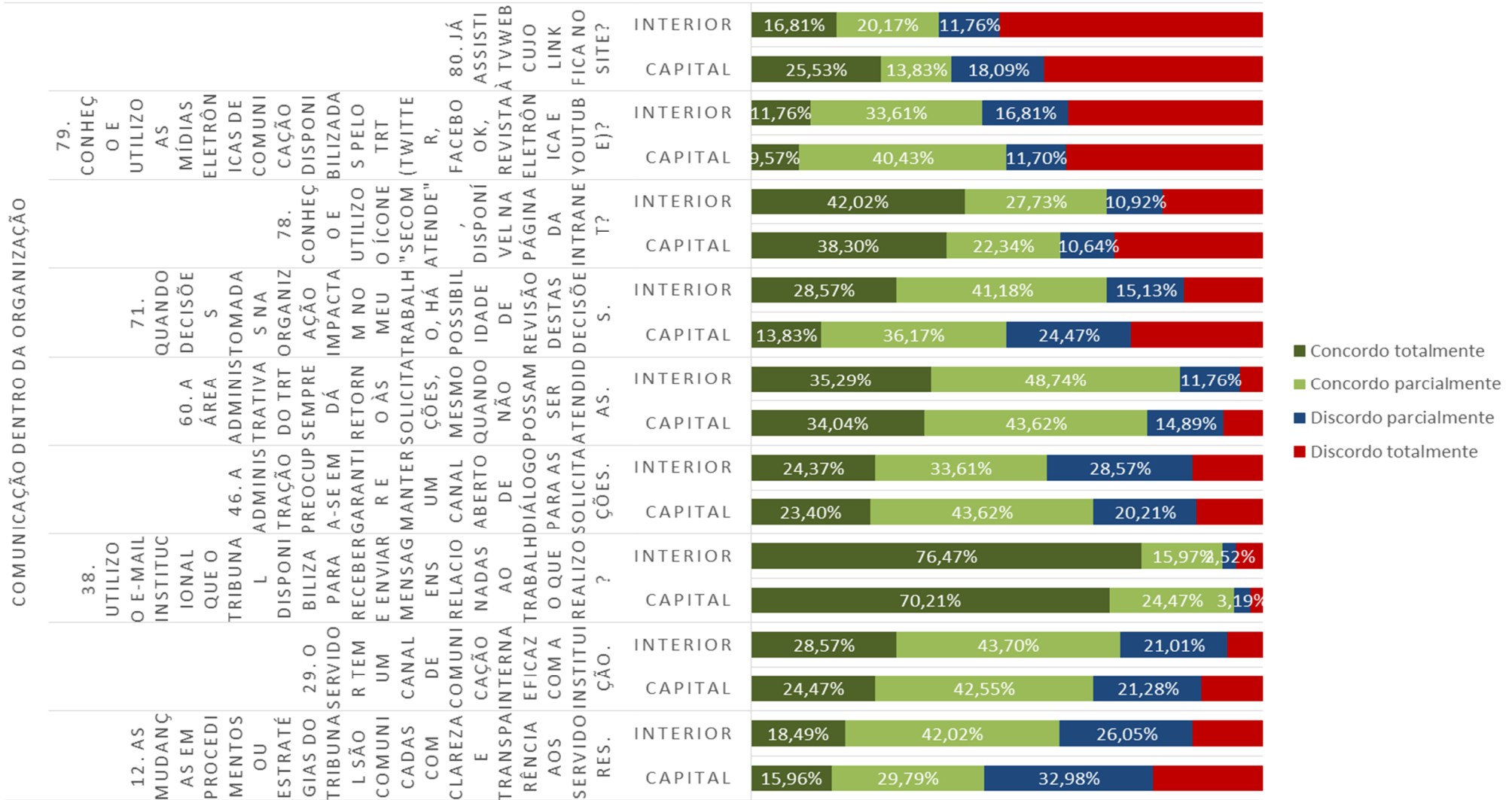
Os dois últimos pontos avaliados na comunicação organizacional remete ao nível de “controle” do trabalho por parte do servidor; pois estão relacionados à possibilidade de revisão “*quando decisões tomadas na organização impactam no meu trabalho*” e à comunicação “*com clareza e transparência aos servidores das mudanças em procedimentos e estratégias do Tribunal*”:

QUESTÕES	JUD INTERIOR		JUD CAPITAL		ADM	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Possibilidade de revisão quando decisões impactam no trabalho	56%	70%	47%	50%	44%	64%
Comunicação clara e transparência das mudanças em procedimentos e estratégias do Tribunal	54%	61%	37%	46%	51%	59%

Conforme tabela acima, em relação à pesquisa de 2014, observa-se um aumento significativo no percentual de servidores que responderam satisfatoriamente às questões. A nível organizacional, esse resultado revela importante avanço no processo comunicacional; além de representar importante fator de proteção à saúde de servidores, enquanto ferramentas para manejo do estresse gerado diante de mudanças organizacionais.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA





SÍNTESE DA ANÁLISE DEMANDA X CONTROLE

Temas relacionados ao nível da “**demanda**” do trabalho na Organização apontam um **nível alto** principalmente junto aos servidores lotados na área judiciária:

Pressão do Trabalho

Trabalho e o Espaço Total de Vida

Temas relacionados ao nível do “**controle**” por parte dos servidores, para realização do trabalho e enfrentamento da “demanda”:

Relação com a Chefia – para a maioria dos respondentes, surge como um fator de proteção.

Trabalho em Equipe – para a maioria dos servidores, os aspectos relacionados ao tema do trabalho em equipe são percebidos de forma satisfatória.

Ressalva para o fator relacionado à “*cultura de cooperação entre servidores e magistrados*”.

Preparo Pessoal - alto nível de preparo pessoal reconhecido pela maioria dos servidores, o que colabora para o “controle”.

Treinamento e Qualificação disponibilizados pelo TRT – há uma percepção satisfatória, de maneira geral.

Ressalva para a análise quanto ao “*tempo em que as necessidades de treinamento são identificadas e tratadas*”, que precisa ser hábil o suficiente para a autonomia do servidor na realização das tarefas (junto aos servidores da área judiciária lotados no interior).

Autonomia no Trabalho - de acordo com a análise da maioria, o trabalho no TRT oportuniza a utilização de habilidades criativas e a realização de diferentes tarefas.

Planejamento do Trabalho na Instituição – aspecto melhor percebido pelos servidores lotados na área judiciária interior e na área administrativa; o que tem contribuído para a incorporação na cultura organizacional do trabalho inserido em um cenário de Planejamento Estratégico, nacional.



Junto aos servidores lotados na área judiciária capital, o aspecto que requer mais atenção refere-se a: *“Tenho conhecimento sobre o planejamento estratégico do TRT5, para compreender as estratégias e procedimentos adotados pela instituição”*.

Preocupação da Organização com a Satisfação e Qualidade de Vida dos Servidores - esse tema apresenta diferentes resultados para os três grupos em estudo.

Junto aos servidores da área judiciária, interior especialmente, o resultado revela necessidade de estabelecimento de estratégia que assegure a inclusão desse grupo nos projetos e ações voltados à melhoria da qualidade de vida.

Mas existe uma concordância para a maioria da importância da participação nesses projetos. Portanto, o fortalecimento da política de qualidade de vida surge como fator de proteção e preservação da saúde dos servidores.



CRESCIMENTO, RECONHECIMENTO E VALORAIZAÇÃO PROFISSIONAL NO TRT5

O tema relacionado ao **Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional** dentro do Tribunal, conforme gráficos adiante, foi analisado em três questões. Para os três grupos em estudo, esse se constitui um tema situado na média ou abaixo da média, em termos de satisfação.

A percepção dos servidores quanto ao reconhecimento da Instituição pela dedicação e empenho a ela destinados, entre os servidores que atuam na área judiciária, capital e interior, encontra uma satisfação média de 54% e entre os servidores lotados na área administrativa, uma satisfação de 62,61%.

Esse resultado, apesar de crítico para a área judiciária, já representa uma melhoria significativa na percepção quanto a essa questão, em comparação à pesquisa de 2014. Para os servidores da área judiciária capital, houve uma melhora de 75% e de 30% para os servidores da área judiciária interior. Entre os servidores da área administrativa, houve uma melhora de 18% na avaliação.

Esse crescimento representa importante sinalizador para um processo de melhoria desse aspecto na cultura organizacional do TRT5. Deve ser analisado em conjunto com os demais aspectos, para uma compreensão global. A exemplo, em um ambiente onde a comunicação organizacional se estabelece nos dois sentidos da cadeia hierárquica (tema analisado acima), o trabalhador se sente melhor escutado e, portanto, reconhecido.

Na questão que avalia a existência de “oportunidades para crescer profissionalmente, e isso me dá motivação para investir na carreira”, não houve mudança na percepção dos servidores da área judiciária capital, junto a quem esse aspecto pode ser considerado crítico, com uma satisfação de 46,8%. Percebe-se uma melhoria junto aos servidores lotados na área judiciária interior, com uma satisfação de 59,67% e que representa uma melhoria de 27% na avaliação.

Para os servidores da área administrativa, esse aspecto apresentou uma satisfação de 58,26%, o que representou uma melhoria de 63% em relação à pesquisa realizada em 2014.

Considerando-se que o resultado positivo em relação a 2014 se apresentou junto aos servidores da área administrativa e aos servidores da área judiciária



interior, há que se realizar uma cuidadosa análise dos fatores intervenientes, junto a cada realidade. Junto aos servidores da área judiciária capital, o desafio para a busca de estratégias que colaborem para a retomada do crescimento motivacional.

A percepção da existência de critérios para promoção compatíveis com o desempenho apresentado, junto aos servidores da área judiciária capital e na área administrativa foi positiva para uma média de 57% dos respondentes. Este resultado representa uma melhoria de 22% na avaliação desse aspecto, em relação à pesquisa de 2014, para os que atuam na judiciária capital e de 49% para os que atuam na área administrativa.

Junto aos que atuam na área judiciária interior, esse aspecto foi percebido positivamente por 63,03% dos respondentes. Resultado que representa uma melhora de 38% na avaliação, em relação à pesquisa de 2014.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

CRESCIMENTO, RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DENTRO DO TRIBUNAL

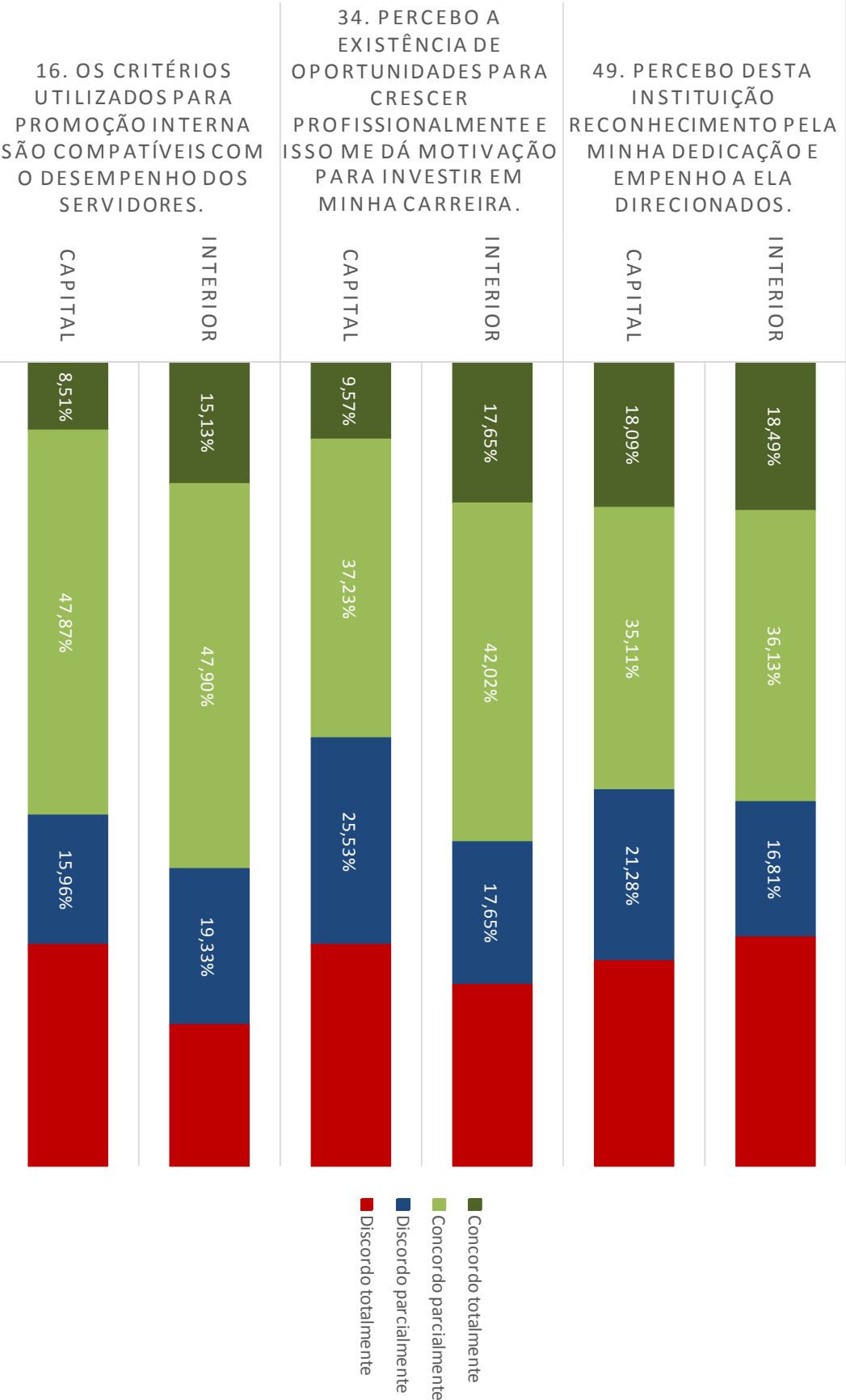
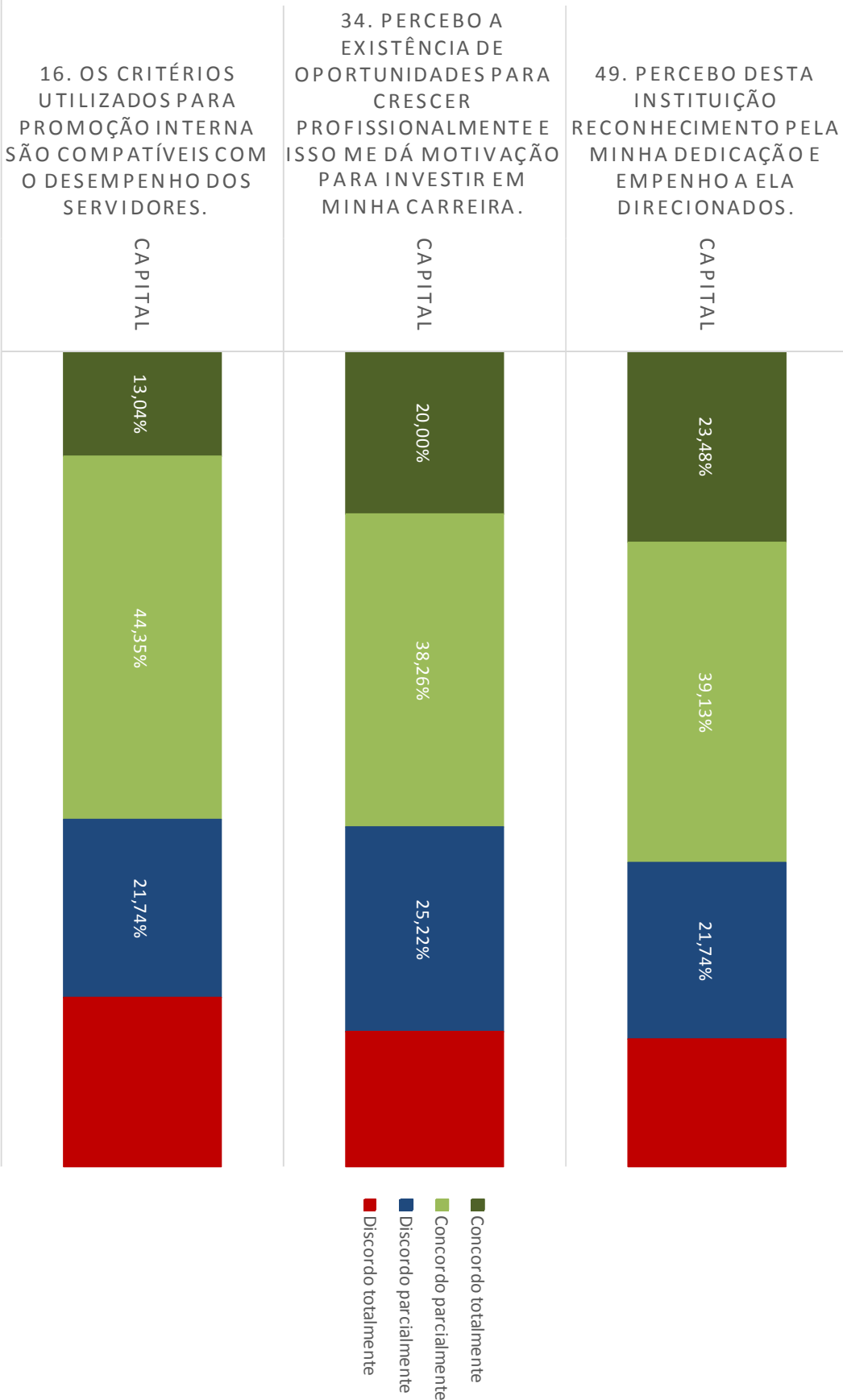




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA

CRESCIMENTO, RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DENTRO DO TRIBUNAL





CONDIÇÕES FÍSICAS E DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO DO TRT5

As **Condições Físicas e de Segurança** no ambiente de trabalho funcionam enquanto fator de proteção à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. A análise do tema fornece à organização importantes sinalizadores para a melhoria.

A **adequação do espaço do posto de trabalho e do mobiliário** são pontos fortes para a maioria dos servidores, conforme se observa dos gráficos adiante.

Junto aos servidores da área judiciária interior, **a orientação ergonômica para adequação do posto de trabalho** foi identificada por 50% dos servidores. Situação melhor percebida para os servidores lotados na capital.

Outro aspecto que requer atenção, junto aos servidores da área judiciária interior, **a manutenção ou substituição do mobiliário em tempo adequado, quando solicitado** – satisfação de 60,51%. Houve um aumento de 02 pontos percentuais, em relação à pesquisa de 2014.

A **troca de luminárias e respectivos reatores sempre que necessário** foi reconhecida pela maioria dos servidores. E junto aos três grupos, apresentou uma melhoria na avaliação, em relação à pesquisa de 2014. Para os servidores da capital, a satisfação média apresentada foi 97%.

A **higiene e a limpeza** são consideradas adequadas para 82,35% dos servidores respondentes lotados no interior, resultado que apresenta crescimento de dois pontos percentuais em relação à pesquisa de 2014.

Entre os servidores da área judiciária capital, houve uma satisfação de 86%, o que representa uma significativa melhoria, em relação à pesquisa realizada em 2014, de 46%.

Os servidores, que atuam na área administrativa, apresentaram uma satisfação média de 98%, representando uma melhoria na avaliação de 20%.

A realização de forma adequada da **manutenção técnica e limpeza dos aparelhos de ar condicionado** foi reconhecida por 87,83% dos servidores lotados na área administrativa, representando uma melhoria de 16% na avaliação desse aspecto.



Entre os servidores que atuam na área judiciária, encontrou-se uma satisfação média de 64%. Para os servidores da área judiciária capital, esse resultado representa uma melhoria de 42% na avaliação, em relação ao resultado encontrado na pesquisa de 2014. No entanto, entre os servidores que atuam no interior, esse resultado significa uma piora de 6% na avaliação.

A **temperatura no ambiente de trabalho é considerada agradável** para 93% dos servidores lotados na área administrativa capital, representando crescimento na avaliação, em relação à pesquisa de 2014, de 12%.

Para os servidores lotados na área judiciária capital, encontrou-se uma satisfação de 70%, representando crescimento de 11%.

Junto aos servidores da área judiciária lotados no interior, encontrou-se satisfação de 81,5%; resultado que representa um decréscimo de 4% na avaliação deste aspecto.

As **condições de segurança pessoal e patrimonial** foram avaliadas satisfatoriamente por uma média de 80% dos servidores respondentes que atuam na área administrativa. Resultado que, em relação à segurança patrimonial, representa, uma melhoria na avaliação, em relação à pesquisa de 2014, de 8%.

Junto aos servidores lotados na área judiciária, capital e interior, as condições de **segurança pessoal** foi avaliada satisfatoriamente por uma média de 64,5% dos respondentes. Em relação à capital, esse resultado representa melhoria de 15% na avaliação, e de 9% em relação ao interior, comparando-se ao resultado encontrado em 2014.

A **segurança patrimonial** obteve uma satisfação média de 61,5%, para os servidores respondentes da área judiciária capital e interior; resultado que representa uma piora na avaliação, em relação ao resultado encontrado em 2014, especialmente para os servidores que atuam no interior, com uma diferença, para menor, de 14%.

A **facilitação do acesso aos que possuem deficiência** foi avaliada satisfatoriamente por uma média de 80% dos servidores respondentes. Resultado que apresenta significativa melhoria, em relação à pesquisa de 2014. Especialmente entre os respondentes que atuam nas unidades judiciária do interior e da capital (20% e 14% de aumento na avaliação, respectivamente).



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

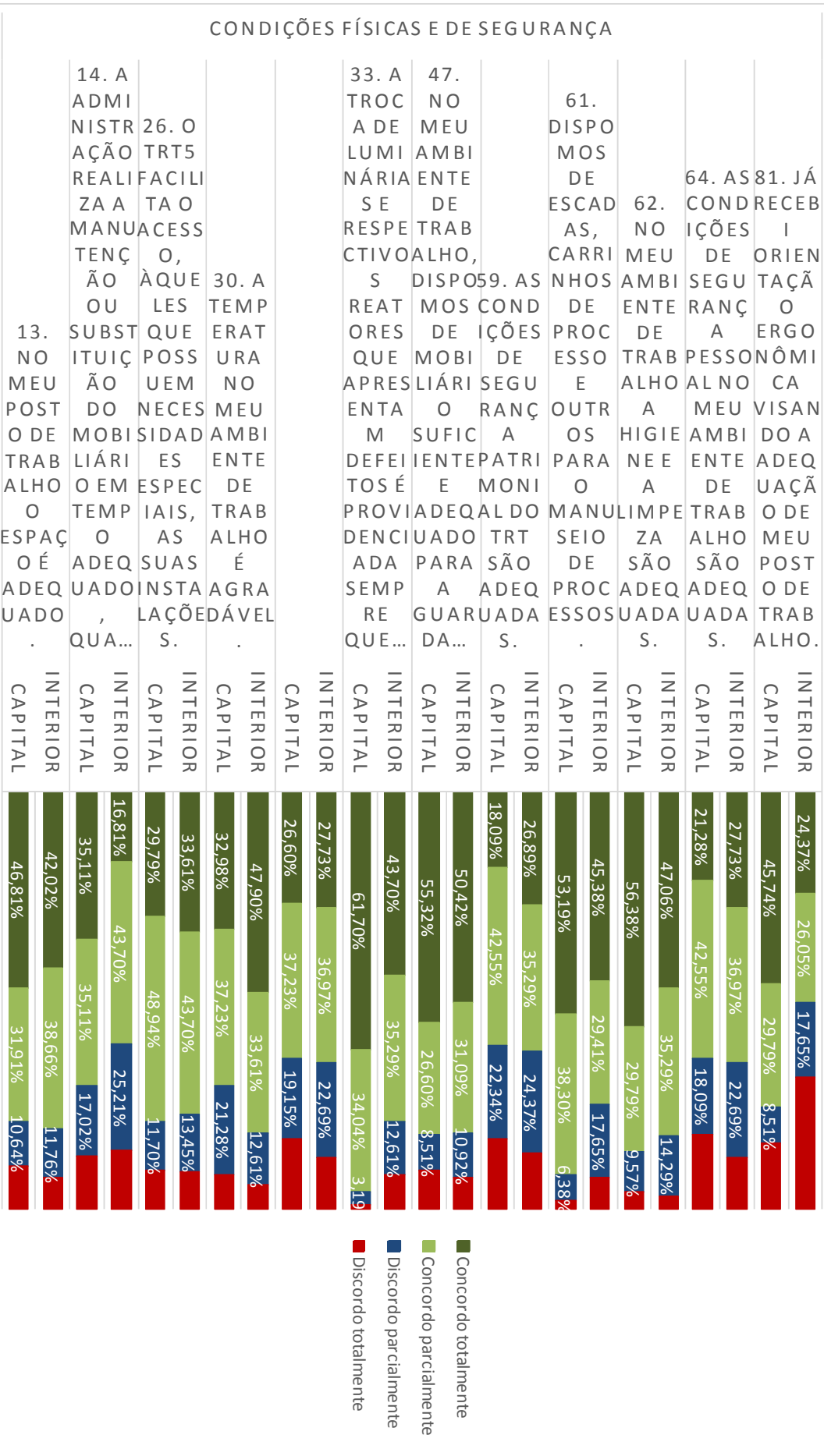
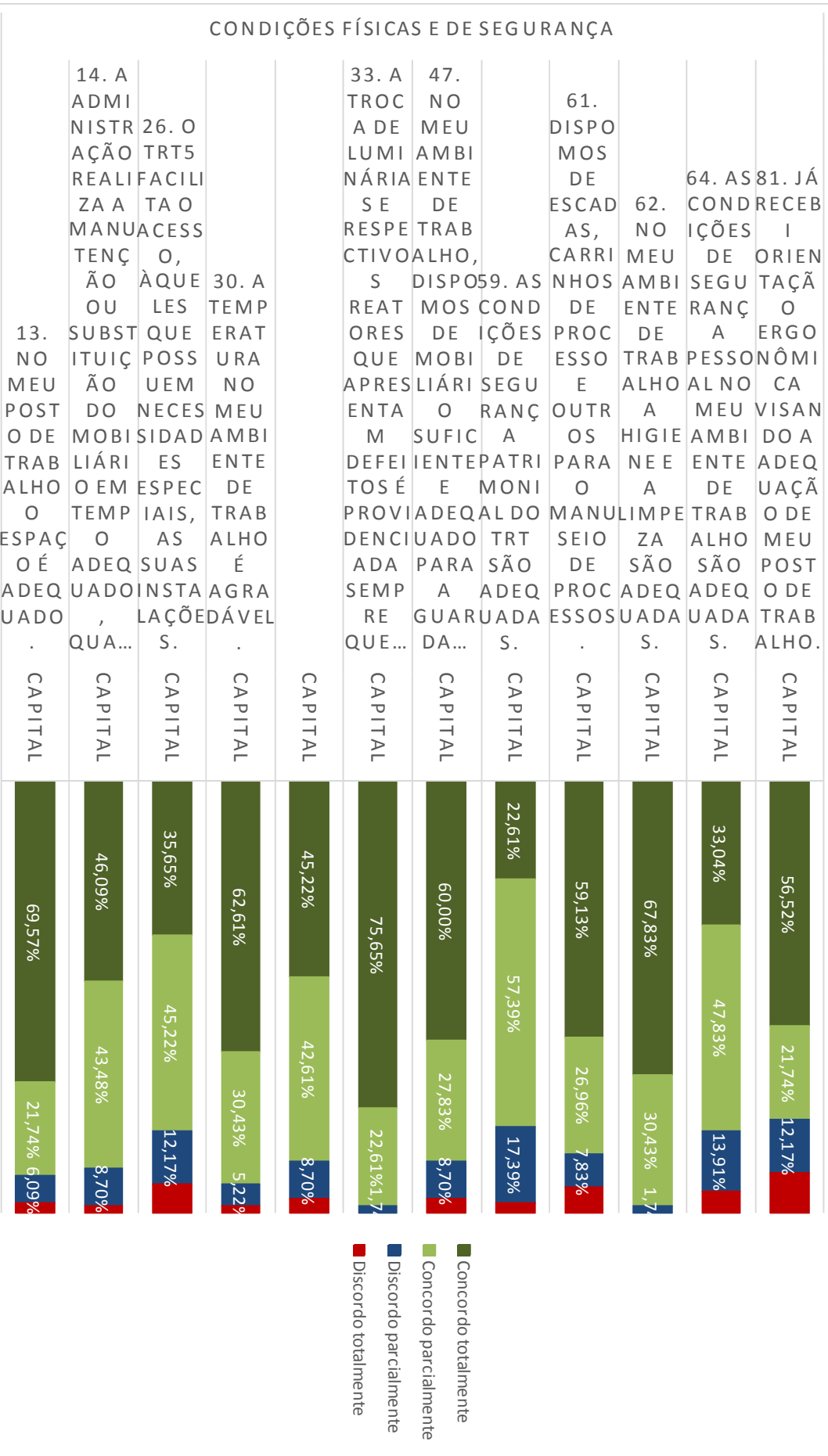




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





RECURSOS DISPONIBILIZADOS PELA INSTITUIÇÃO

O tema relacionado aos **Recursos Disponibilizados pela Instituição**, conforme observa-se nos gráficos adiante, foram satisfatoriamente avaliados pela maioria dos servidores respondentes, nos três grupos analisados e pode ser considerado um dos pontos fortes encontrados nesta pesquisa.

Em relação à pesquisa realizada em 2014, as avaliações apresentaram melhoria, de maneira geral. No entanto, destaca-se o resultado encontrado pelo público respondentes que atua na área judiciária capital, que apresentou um decréscimo de 9% na avaliação, em relação à questão *“tenho conhecimento dos convênios realizados pelo TRT para realização do meu trabalho (Detran online, Bacenjud, Receita Federal, etc.”* e, por outro lado, apresentou um significativo aumento de 18% na avaliação, quanto à questão *“posso os recursos necessários – equipamentos e informações – para realizar o trabalho”*.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

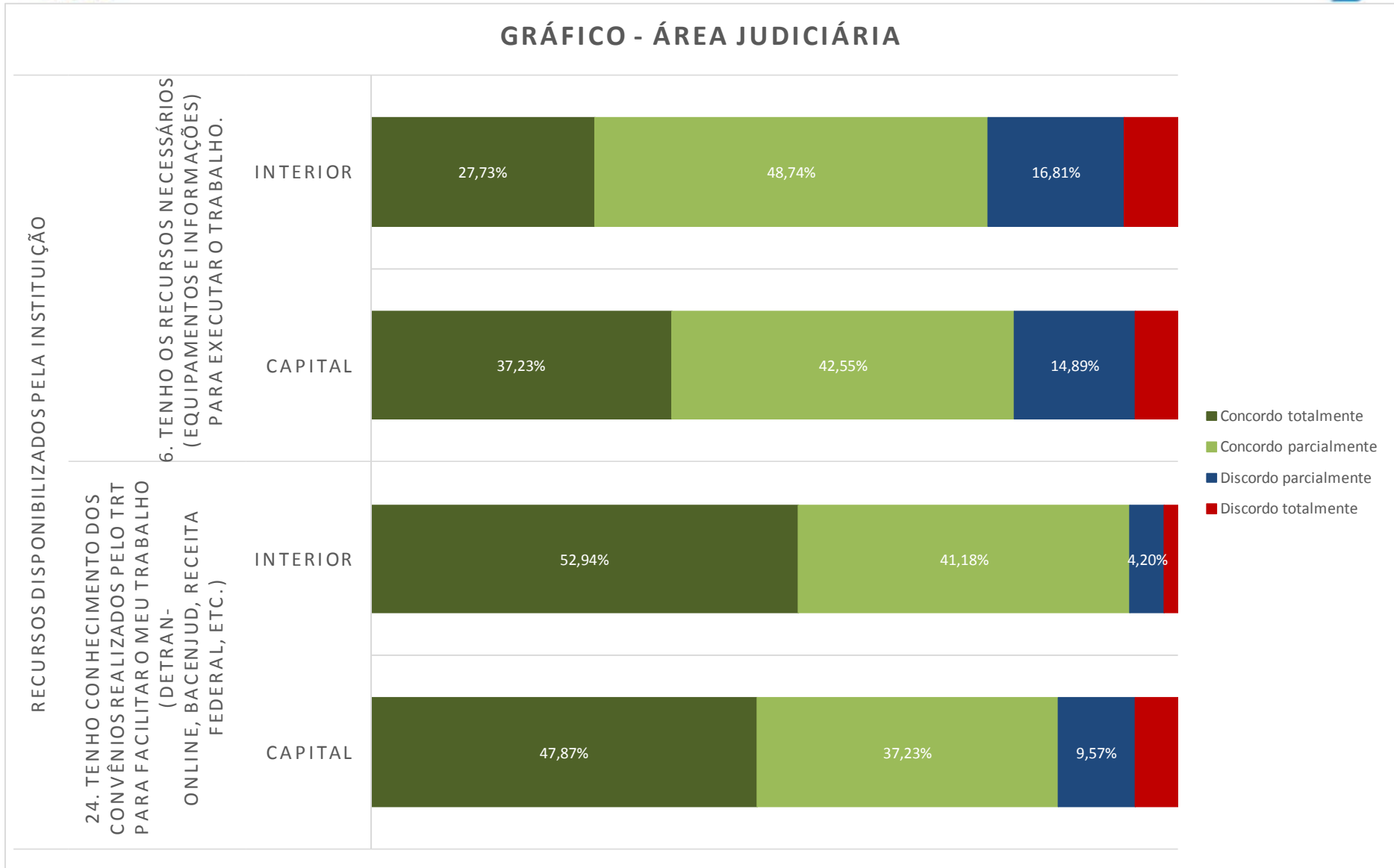
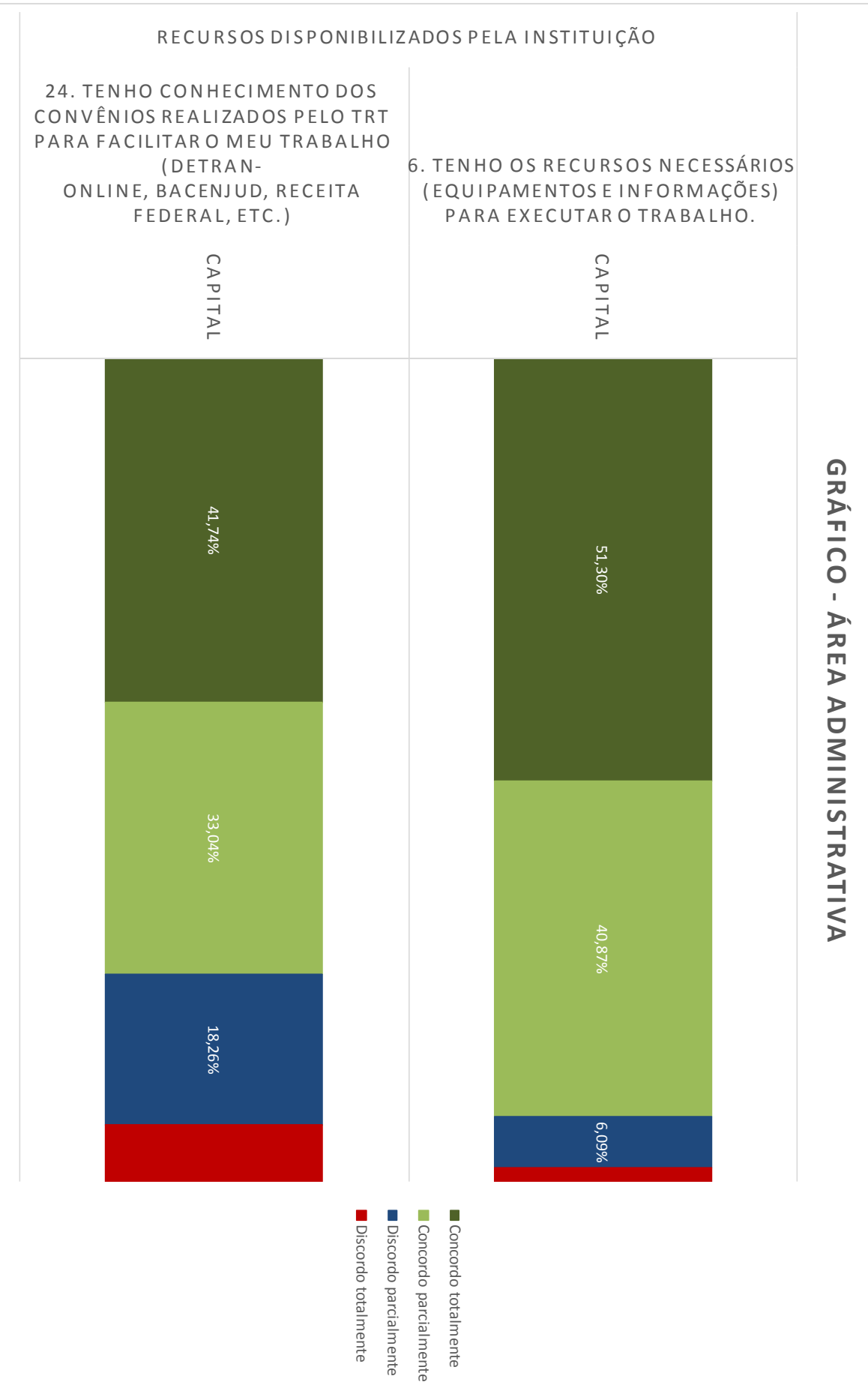




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





INFORMÁTICA

O tema relacionado à **Informática**, apesar de consistir em sua essência recursos disponibilizados pela Instituição, é analisado separadamente, devido ao grau de importância para a realização das atividades laborais dos servidores e magistrados, nas áreas judiciária e administrativa e, portanto, para a própria efetivação da missão institucional.

A questão “*Os recursos de informática (ferramentas) disponibilizados pelo TRT atendem as necessidades do trabalho*” foi avaliada satisfatoriamente pela maioria dos servidores respondentes, conforme se observa nos gráficos adiante. Com destaque para a melhoria de 56% na avaliação, em relação à pesquisa realizada em 2014, junto aos respondentes que atuam na área judiciária capital, tendo saltado de uma satisfação média de 52% para 81%. Junto ao público do interior e da área administrativa, houve um significativo incremento médio de 19,5% na avaliação desse aspecto.

Expressiva a melhoria percebida quanto a: “*manutenção ou substituição dos equipamentos de informática são realizadas em tempo hábil a assegurar a continuidade do trabalho*”, entre os três grupos analisados. Aspecto que, na pesquisa de 2014, foi percebido enquanto um ponto crítico junto aos respondentes da capital, na presente pesquisa apresentou uma satisfação de 78%; resulta que representa um aumento de 39% na avaliação satisfatória.

Junto ao público do interior, encontrou-se uma satisfação de 81% neste aspecto; significando melhoria de 27% na avaliação.

Destaque para a satisfação de 98% apresentada pelos servidores que atuam na área administrativa; o que representa uma melhoria de 24%.

O resultado encontrado à questão: “*acesso para tirar dúvidas ou apresentar sugestões de melhoria na utilização dos sistemas*” representa uma melhoria de 64% na avaliação, junto ao público que atua na área judiciária capital; tendo a satisfação saltado de 42%, na pesquisa de 2014, para 69%.

Junto ao público lotado nas unidades do interior, encontrou-se uma satisfação de 76%, que representa melhoria de 49% na avaliação.

Para os servidores respondentes da área administrativa, houve uma satisfação de 81%, o que significa melhoria de 35% na avaliação.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

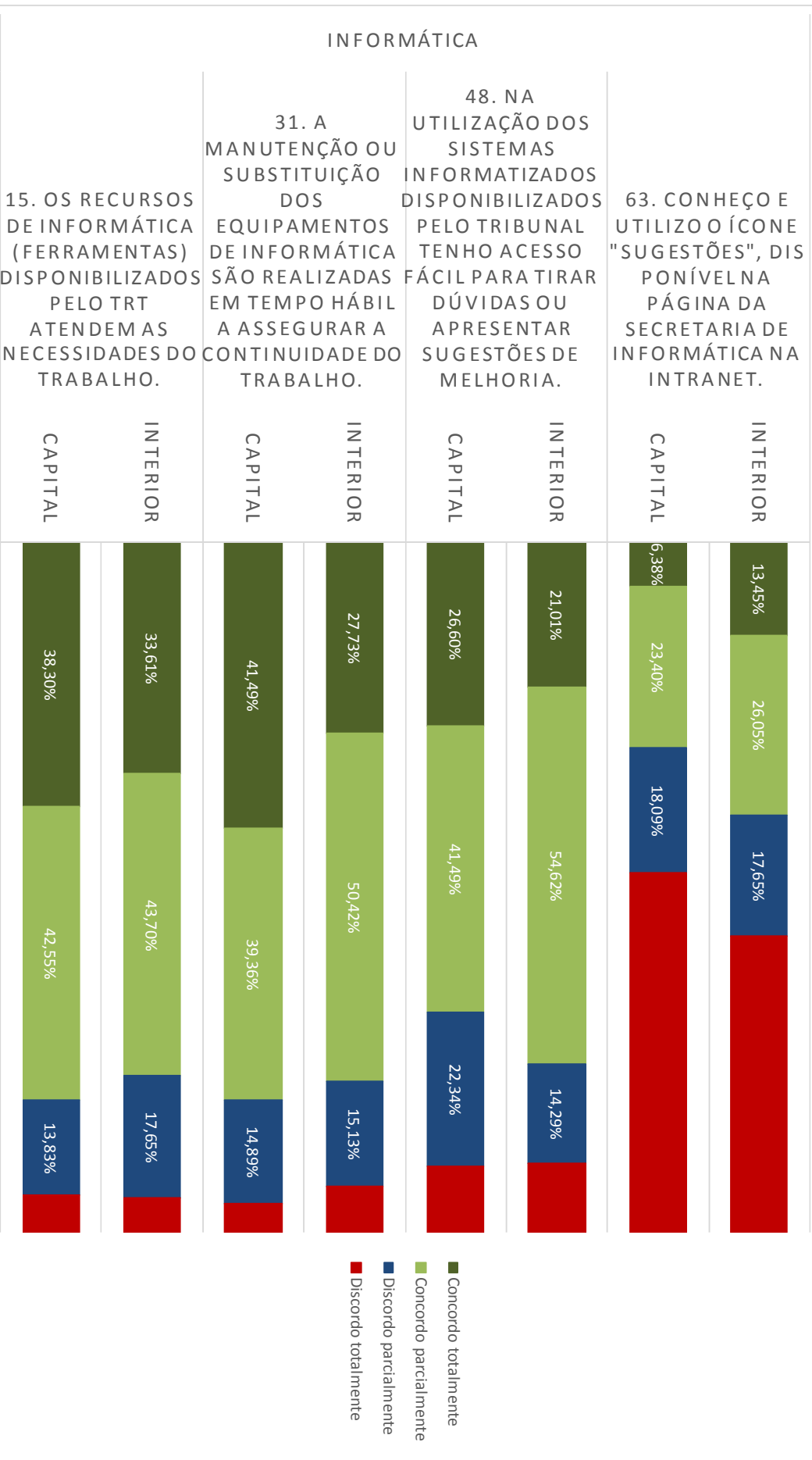
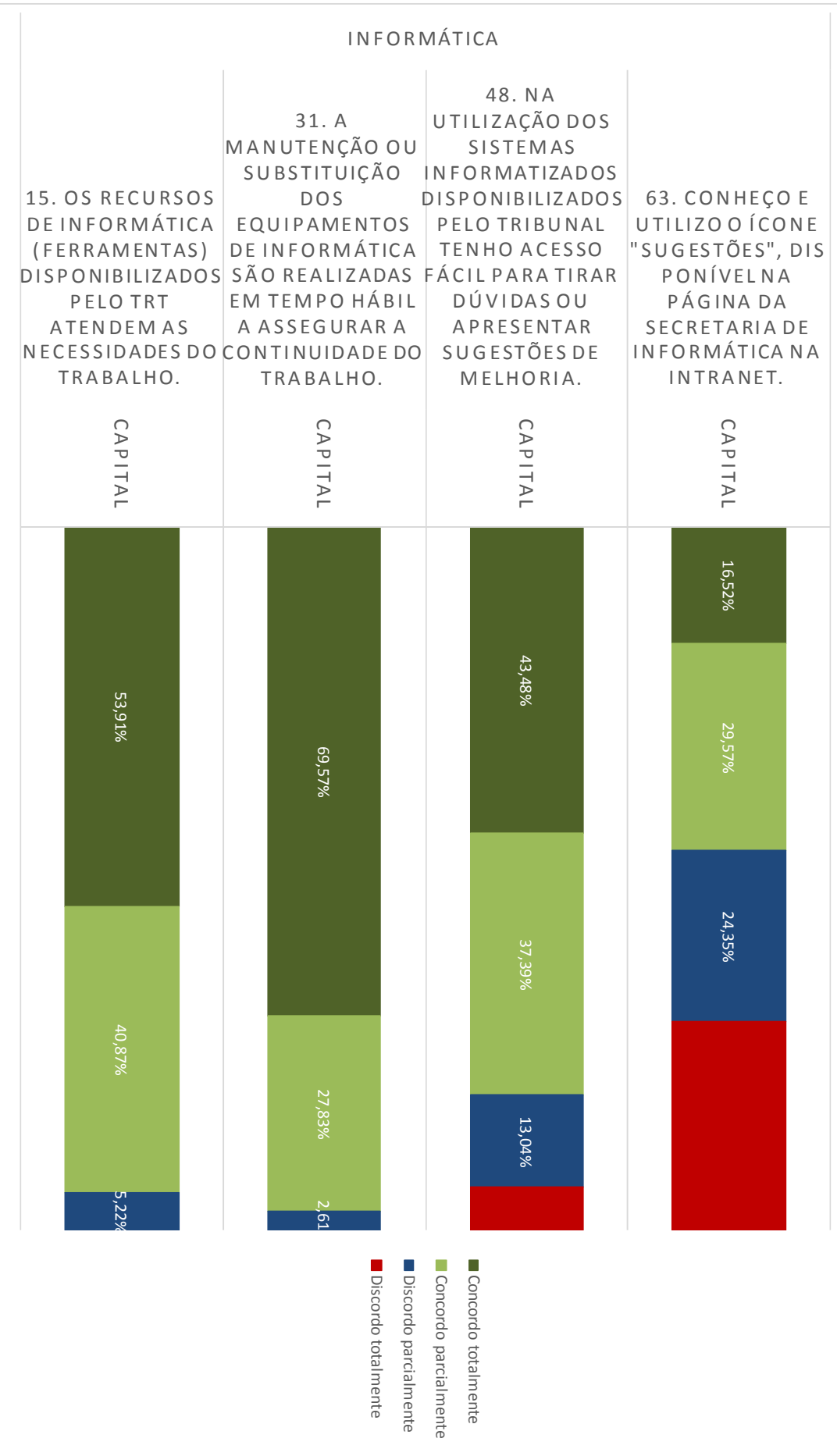




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





IDENTIFICAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO

O tema **Identificação com a Instituição** tem se apresentado como um ponto forte da Organização.

Na percepção de que “*com o meu trabalho contribuo para a realização da justiça social*”, o resultado médio de satisfação junto aos servidores da área administrativa e da área judiciária capital foi 92% e junto aos respondentes que atuam nas unidades do interior, foi 97%.

Na percepção quanto a “*trabalho em um órgão público que transmite imagem positiva ao público externo*”, a satisfação média entre os três grupos foi 85%. Este resultado, junto ao público que atua no interior e aos que atuam na área administrativa, representa uma diminuição na satisfação de 10%, em relação à pesquisa de 2014.

Por sua vez, a percepção quanto a “*os servidores compartilham uma imagem positiva do TRT*”, apresentou melhoria na avaliação, junto aos três grupos, em relação à pesquisa de 2014. Especialmente, junto aos servidores que atuam na área judiciária, capital e interior, com um incremento de 23% na satisfação quanto a este aspecto.

“*A Missão, Visão e Valores institucionais do TRT reforçam o meu orgulho em fazer parte desta Instituição*”; realidade pra 91% dos servidores respondentes que atuam na área judiciária do interior e na área administrativa e para 81% do público respondente que atua na área judiciária capital.

Junto aos dois primeiros grupos, esse resultado representa um aumento na avaliação satisfatória de 32% e para os servidores que atuam na área judiciária capital, um incremento de 27%, em relação à pesquisa realizada em 2014.



GRÁFICO - ÁREA JUDICIÁRIA

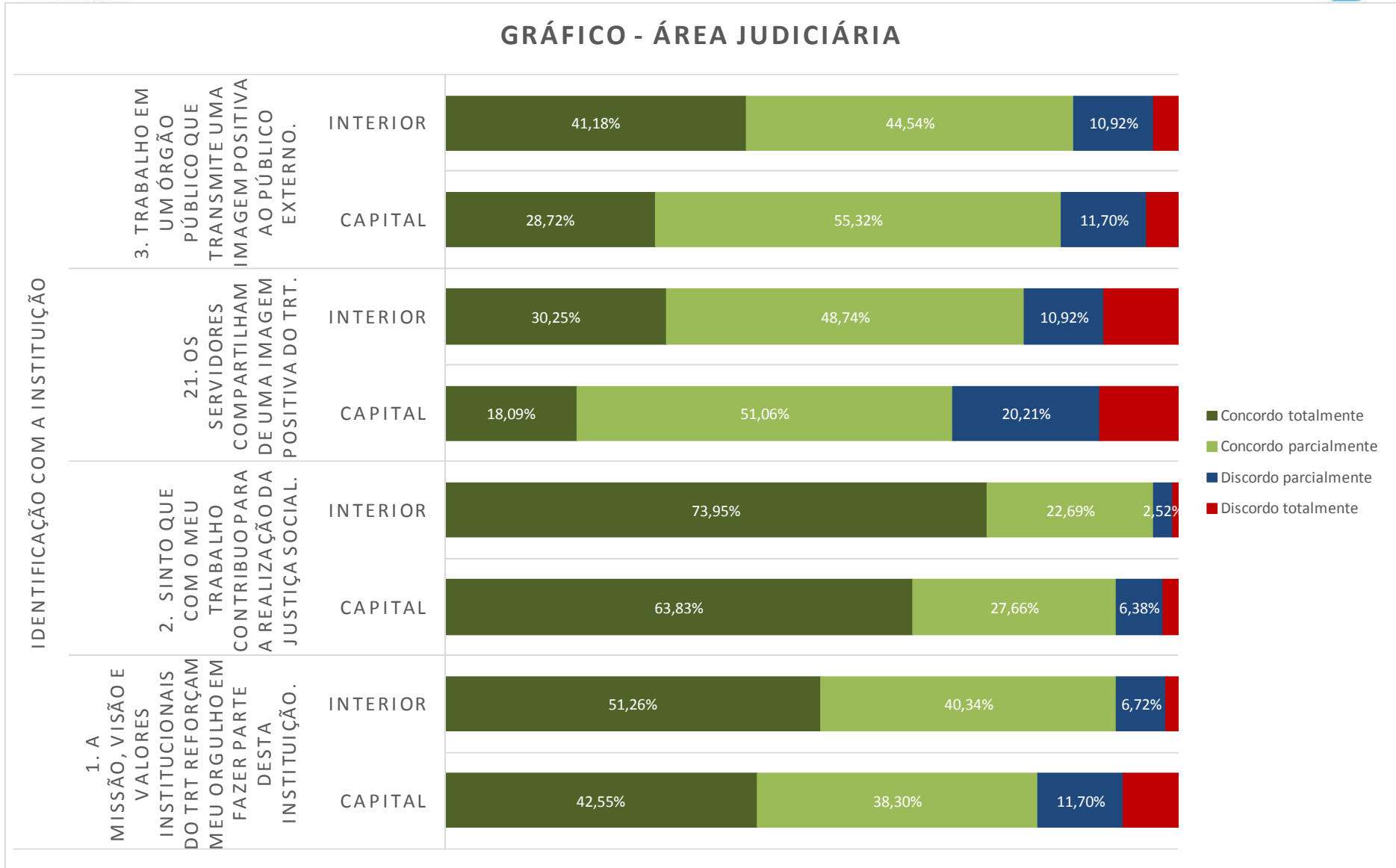
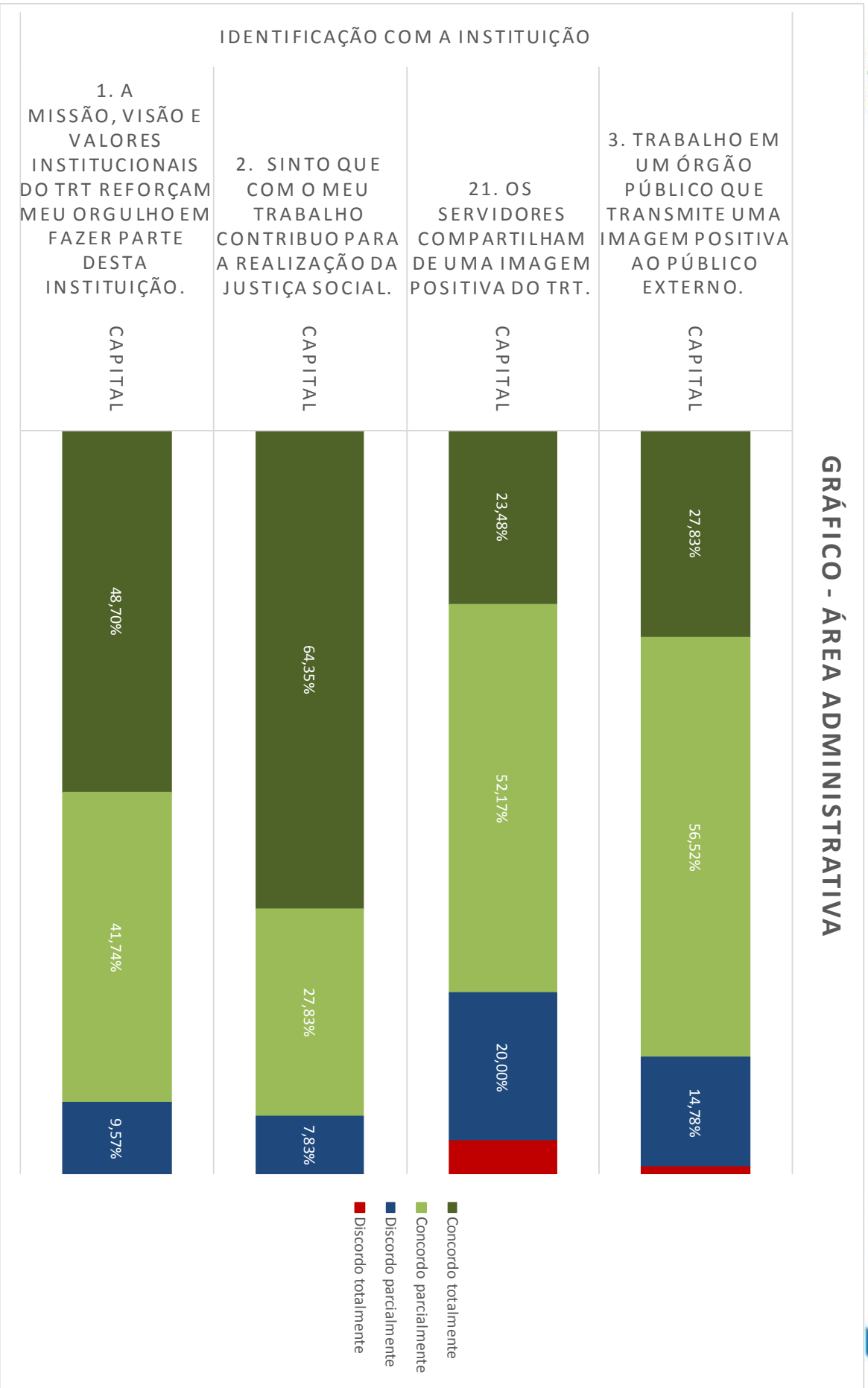




GRÁFICO - ÁREA ADMINISTRATIVA





CONCLUSÃO

Retomando as categorias propostas por Walton, conforme tabela adiante, conclui-se que os temas que integram a “**relevância social atribuída ao trabalho**” no TRT5 e a “**integração social na organização do trabalho**” apresentaram satisfação de 85% e 84%, respectivamente. Portanto, na análise do Clima Organizacional e da Qualidade de Vida no Trabalho do TRT5, pode-se afirmar que esses são os pontos mais fortes da Instituição.

Na organização do trabalho do TRT5, a “**oportunidade para uso e desenvolvimento da capacidade humana**” é reconhecida por 79% do público respondente.

A Organização cuida da “**segurança e saúde nas condições de trabalho**”? Essa categoria, na presente pesquisa, é avaliada em quatro diferentes temas, conforme tabela abaixo. Na média, foi encontrada uma satisfação de 70%. Em relação a 2014, houve importante progresso, com destaque para a Informática. Mas, os temas Pressão no Trabalho, para os servidores da área judiciária e Preocupação da Organização com a Satisfação e Qualidade de Vida dos Servidores, especialmente para os servidores lotados nas unidades do interior, requerem atenção, conforme visto na análise anterior dos temas.

A satisfação do público respondente, quanto à “**oportunidade de carreira e garantia profissional**” proporcionadas ao servidor do TRT5, cresceu 19% em relação à pesquisa de 2014. No entanto, o tema relacionado à percepção de Crescimento, Reconhecimento e Valorização Profissional dentro do Tribunal, que integra essa categoria, representa o ponto mais crítico quanto à percepção do clima organizacional e da qualidade de vida no ambiente do trabalho no TRT5, conforme tabela abaixo.

A categoria de análise “**trabalho e o espaço total de vida**” cresceu 28% em relação à pesquisa de 2014, e apresentou uma satisfação média de 68%.

Destaque para a melhoria apresentada, nesta pesquisa, na categoria “**comunicação dentro da Organização**”, que cresceu 35% em relação à pesquisa de 2014.

A predominante melhoria nas diversas categorias de análise da Pesquisa de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT5 reflete o resultado positivo do processo de Planejamento Estratégico em que está inserida a Organização. Acena para estratégias acertadas; bem como sinaliza



a necessidade de ajustes e suscita os atores do processo, à busca criativa de novos caminhos e soluções que contribuam para a constante melhoria do ambiente organizacional que constitui o TRT5.



Tabela Comparativa de Porcentagem de Satisfação, nas pesquisas de 2014 e de 2016, por Categoria de Walton.

TEMA	2014 (%)	2016 (%)
Integração Social na Organização do Trabalho – 84%		
Relação com a Chefia	80	86
Trabalho em Equipe	79	81
Oportunidade para uso e desenvolvimento da capacidade humana – 79%		
Presença de Planejamento no trabalho da Instituição	66	72
Preparo pessoal (Conhecimento, habilidade e atitude)	67	78
Autonomia no Trabalho	78	87
Segurança e saúde nas condições de trabalho – 70%		
Pressão no trabalho	50	66
Preocupação da organização com satisfação e qualidade de vida dos servidores	52	63
Informática	50	71
Condições físicas e de segurança	64	79
Comunicação dentro da Organização – 66%		
Comunicação	49	66
Trabalho e o espaço total de vida – 68%		
Trabalho e o espaço total de vida	53	68
Oportunidade de carreira e garantia profissional – 68%		
Treinamento e qualificação	72	78
Crescimento, reconhecimento e valorização profissional dentro do Tribunal	42	57
Relevância social do trabalho – 85%		
Identificação com a Instituição	79	85



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

FREITAS, A. L. P. & SOUZA, R. G. B. de S.: Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Estadual Norte Fluminense, Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009.

PEREIRA D. M. et al: Pólo Logística: consultoria e projeto de reavaliação organizacional e implantação de departamento de recursos humanos. Trabalho de conclusão do MBA em Gestão de Recursos Humanos, Turma 2010-B, Universidade de Salvador, 2011.

PAZ MARIA DAS GRAÇAS T. da: Configurações de Poder e Estresse nas Organizações. In: TAMAYO, ÁLVARO (Org.): Estresse e Cultura Organizacional. São Paulo (SP), Casa do Psicólogo, 2008, p.229-277.

ULHÔA, M. de L et AL: Estresse ocupacional dos trabalhadores de um hospital público de Belo Horizonte: um estudo de caso nos centros de terapia intensiva. Artigo – Gestão de Pessoas em Organizações; REGE, São Paulo – SP, Brasil, v. 18, n. 3, p. 409-426, jul./set. 2011