



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL **2015**



ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
Secretaria de Gestão de Pessoas



ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
Secretaria de Gestão de Pessoas

Desa. Maria Iracema Martins do Vale
Presidente

Des. Francisco de Assis Filgueira Mendes
Vice-Presidente

Des. Francisco Lincoln Araújo e Silva
Corregedor Geral da Justiça

Edilson Baltazar Barreira Júnior
Secretário de Gestão de Pessoas

Jacqueline Lima Alves
Diretora do Departamento de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional

Adriana Albano da Rocha
Erlane Sousa Farias
Fernanda de Moraes Hyppolito Nunes
Francisco George Gomes Maia Filho
Uziel Antônio Justo
Equipe Integrante do Projeto

Amedes Eleutério da Costa Júnior
Departamento de Informática

Cinara Marques Moreira
Gerente do Projeto

Hugo Guedes
Projeto Gráfico e Diagramação



Sumário

INTRODUÇÃO	07
Faixa Etária	09
Escolaridade	09
Vínculo funcional	10
Tempo de serviço no Poder Judiciário cearense	10
Órgão de exercício	11
INSTITUCIONAL	11
UNIDADE	13
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	14
COMUNICAÇÃO	15
MOTIVAÇÃO	16
LIDERANÇA	16
CONDIÇÕES DE TRABALHO	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	20

INTRODUÇÃO

O clima organizacional está diretamente relacionado ao grau de satisfação dos colaboradores com seu ambiente de trabalho, perpassando os aspectos físicos, ambientais e subjetivos dessa relação.

No âmbito do Poder Judiciário cearense, o indicador nº 28 do Plano Estratégico 2015-2020, que representa o Índice de Avaliação da Gestão de Pessoas, propõe medir o percentual de avaliações positivas na pesquisa de clima organizacional, buscando atingir a meta de pelo menos 70% (setenta por cento) do total de avaliações em 2015.

Assim, visando medir esse indicador e consolidar a base de dados que serve de parâmetro para mensurar sua evolução, o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE) realizou entre os dias 12 e 30 de outubro de 2015 a Pesquisa de Clima Organizacional 2015, desenvolvida pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

A divulgação da Pesquisa foi realizada por meio do e-mail institucional, da intranet, do sistema de som, de cartazes nos principais prédios da instituição, além de visitas da equipe do projeto junto às Unidades do Poder Judiciário (TJCE, Fórum e Juizados da Comarca de Fortaleza e Fóruns de Caucaia, Eusébio e Maracanaú) como forma de ampliar a visibilidade da Pesquisa.

O questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2015 está em conformidade com o utilizado nas pesquisas de 2012 e 2014 para permitir comparações, observando as seguintes características:

- 37 questões objetivas de escolha forçada, 1 questão objetiva de múltiplas escolhas e 1 questão aberta;
- questões divididas nas categorias: perfil, institucional, unidade, relacionamento interpessoal, comunicação, motivação, liderança e condição de trabalho;
- formulário *on line* e disponível na intranet;
- acesso ao formulário por meio do CPF, mas, para manter o anonimato, o sistema garante a desvinculação da resposta ao dado de identificação.

Essa pesquisa obteve 678 (seiscentos e setenta e oito) respostas válidas, o que representa a participação de 11% (onze por cento) dos colaboradores do TJCE, do universo de 6.339 (seis mil, trezentos e trinta e nove), abrangendo as categorias: magistrado, servidor efetivo e comissionado, terceirizado e estagiário.

O resultado geral da Pesquisa de Clima Organizacional 2015 apresentou percentual médio de clima de 69%¹ (sessenta e nove por cento), que representa a média das respostas positivas – *sempre e com frequência; muitos e alguns; e sim* – de todas as perguntas, com exceção da Categoria Perfil e da pergunta nº 21 (Você faz uso com frequência de quais canais de comunicação disponibilizados pelo Poder Judiciário cearense?).

Esse resultado não atinge a meta de 70% do indicador nº 28 do Plano Estratégico 2015-2020, mas é semelhante ao resultado apresentado em 2012 (68%) e 2014 (69%).



participação em

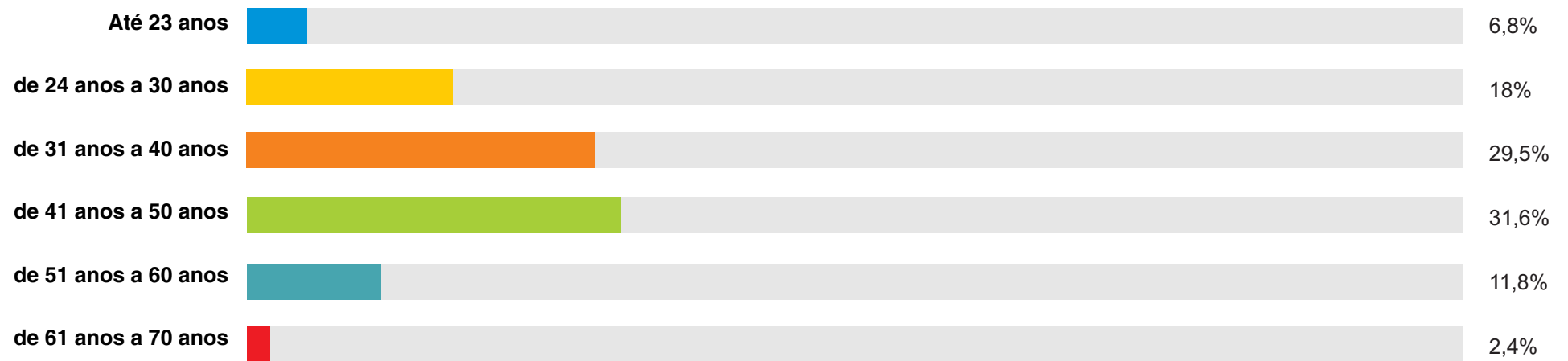


percentual médio em

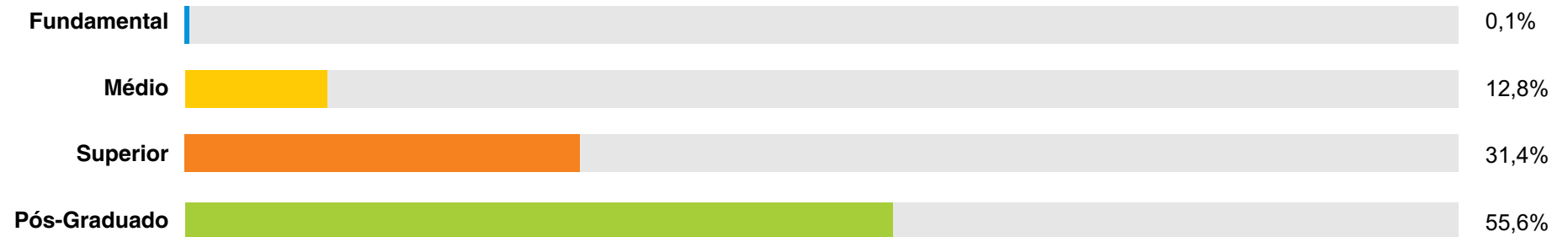


¹ Valor percentual arredondado para mais, por superar a fração de 0,5%.

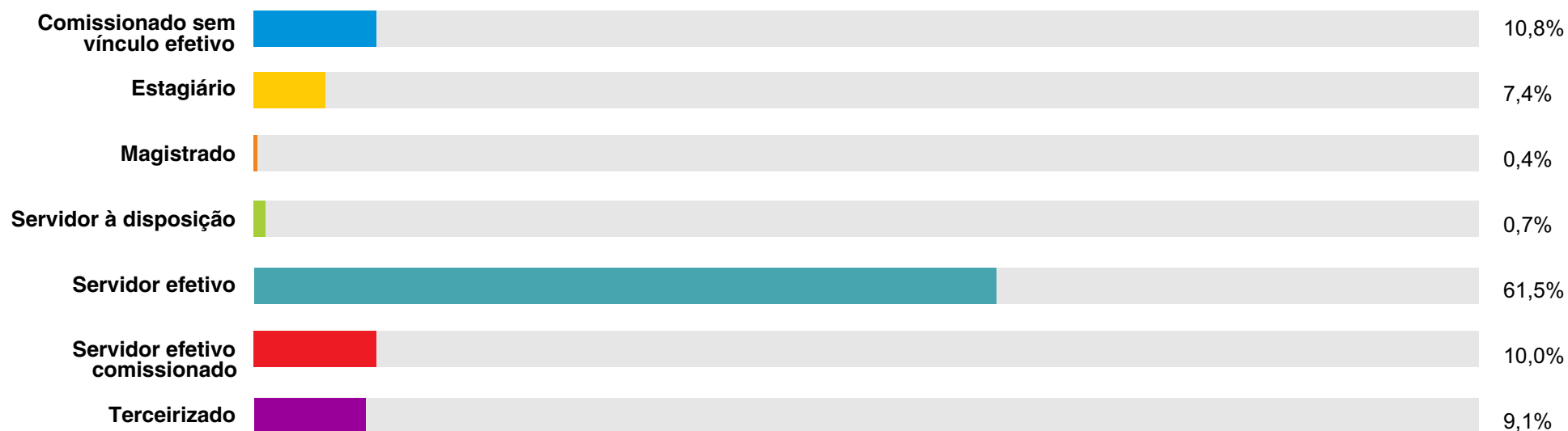
1 Faixa Etária



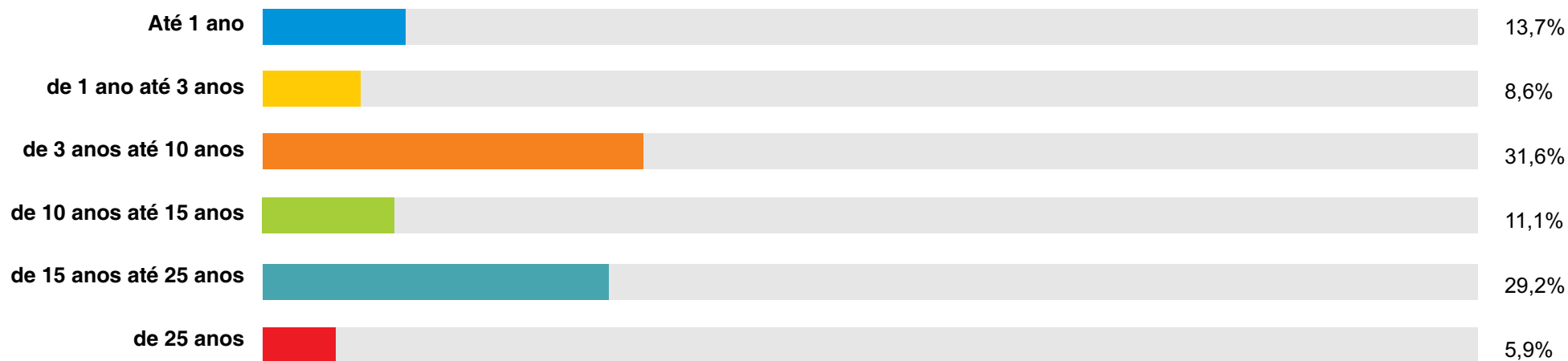
2 Escolaridade



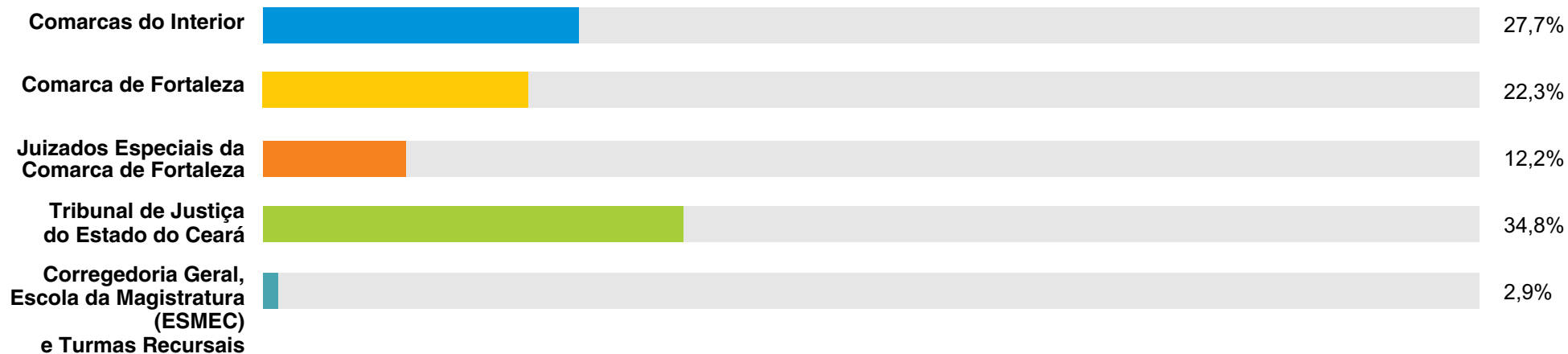
3 Vínculo funcional



4 Tempo de serviço no Poder Judiciário cearense



5 Órgão de exercício



INSTITUCIONAL

6 Você sente orgulho de trabalhar no Poder Judiciário cearense?



7 Você considera que seu trabalho influencia o desempenho do Poder Judiciário cearense?



8 Em momentos de mudança, as informações são transmitidas de modo a favorecer a continuidade administrativa?



9 É feita a divulgação ampla e sistemática das metas e resultados do Órgão?



73%

O resultado deste item sofreu um aumento considerável da pesquisa de 2012 (64% de respostas positivas) para a pesquisa de 2014 (76% de respostas positivas) e pode-se considerar que manteve o percentual de satisfação na pesquisa de 2015 (73% de respostas positivas).

10 O Poder Judiciário cearense favorece a realização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho?



50%

11 Você utiliza os conhecimentos adquiridos nos treinamentos realizados internamente nas suas atividades de trabalho?



69%

12 Você recebe informações sobre a gestão estratégica de seu Órgão?



54%

Assim como o item 9, que fala sobre a divulgação das metas e resultados do Órgão, houve uma evolução considerável na pesquisa de 2012 (45%) para a de 2014 (61%). No entanto, o decréscimo sofrido na pesquisa de 2015 (54%) foi mais significativo do que no item citado.

13 O Poder Judiciário cearense promove ações para cuidar da saúde e qualidade de vida do colaborador?

30%

Este item vem apresentando o pior resultado nas 3 Pesquisas de Clima realizadas no Poder Judiciário cearense. Em 2012 obteve apenas 20% de respostas positivas, em 2014 o número foi 24% e em 2015 alcançou o percentual de 30% de respostas positivas. Essa melhora no índice pode ser resultado de ações realizadas no TJCE como: Semana da Mulher; palestras sobre saúde (Câncer de Mama, Prevenção Contra o A.V.C, entre outras); além das campanhas de vacinação. Contudo, nos comentários feitos pelos respondentes, houve críticas a realização apenas de ações teóricas de saúde, sem que haja um estímulo a adoção de medidas que efetivamente contribuam para o bem-estar profissional dos servidores. Houve ainda a solicitação de profissionais da saúde (fisioterapeutas, psicólogos, educadores físicos) que realizem atividades práticas com os servidores, como a ginástica laboral, e que estejam disponíveis para consultas.

Ressalta-se que entre os respondentes do interior do estado apenas 10% pontuaram positivamente esse quesito em 2015. Essa percepção negativa demonstra a carência ainda maior dessas ações nas comarcas do interior. Em 2015, todas as atividades relacionadas a saúde dos servidores ocorreram na capital e na região metropolitana.

UNIDADE

14 Os processos e as rotinas de trabalho da sua Unidade estão definidos?

76%

15 A sua Unidade define suas ações e projetos com antecedência?

67%

16 A sua Unidade valoriza a melhoria das rotinas de trabalho?



17 O volume de trabalho atribuído a você permite que as tarefas sejam concluídas no horário normal de expediente?



Esse item alcançou índice de respostas positivas de 64% quando as respostas são analisadas no relatório geral, que considera todas as unidades do Poder Judiciário. Contudo, entre os respondentes das comarcas do interior o número de respostas positivas cai para 47%.

18 Na sua Unidade existem colaboradores com perfil adequado para atender à multiplicidade de atividades?



RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

19 Os colegas compartilham conhecimentos sobre o trabalho?

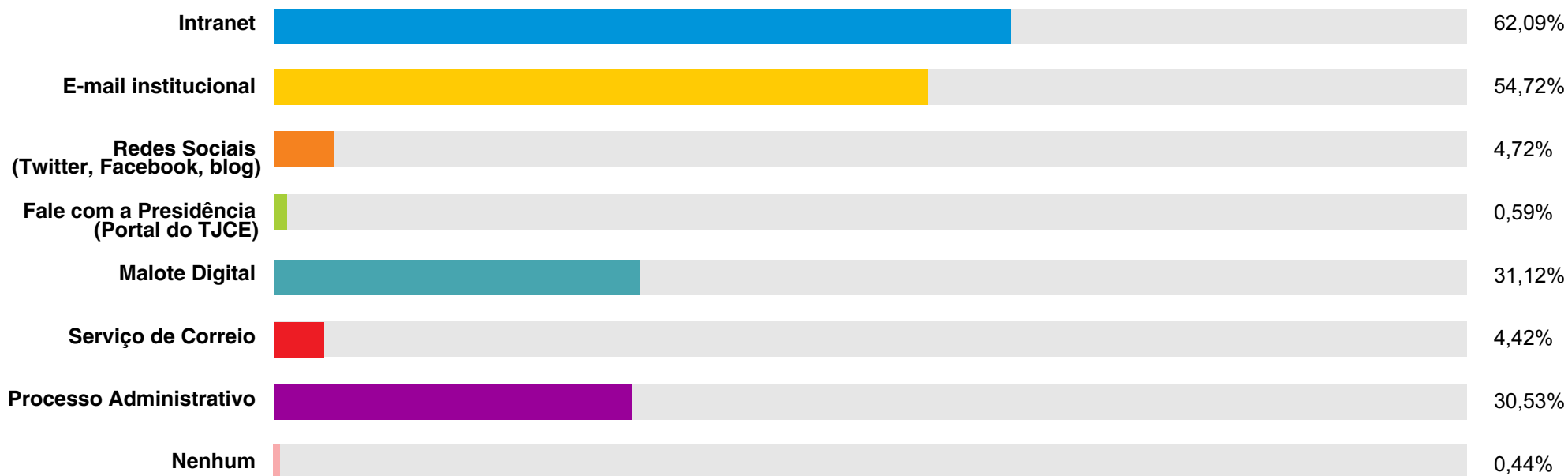


20 Quando você precisa de outras áreas é atendido com atenção e presteza?



COMUNICAÇÃO

21 Você faz uso com frequência de quais canais de comunicação disponibilizados pelo Poder Judiciário cearense?

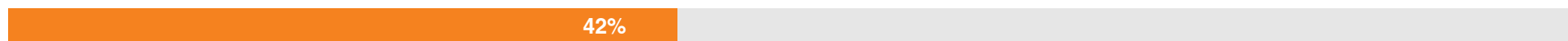


22 Os canais de comunicação do Poder Judiciário cearense possibilitam que uma Unidade tenha conhecimento dos trabalhos desenvolvidos por outra Unidade?



A Pesquisa de Clima 2015 obteve apenas 45% de respostas positivas neste quesito, entre os respondentes do interior do estado o valor foi ainda menor (41%). Esse número vem se mantendo desde as Pesquisas anteriores: 45% em 2014 e 46% em 2012. Assim, pode-se inferir que os canais de comunicação existentes não estão permitindo uma troca de informações efetiva entre as Unidades ou que não há uma utilização eficiente das potencialidades dos canais oferecidos.

23 Há canais de comunicação adequados para os colaboradores fazerem sugestões e reclamações referentes à rotina de trabalho?



Este item apresentou resultados baixos nas três Pesquisas de Clima realizadas no Poder Judiciário cearense. Em 2012 teve 41% de respostas positivas, em 2014 o número foi 43% e em 2015 o índice foi de 42%.

24 Você se sente seguro(a) para expor suas ideias?



MOTIVAÇÃO

25 Você deseja se desenvolver profissionalmente no Poder Judiciário cearense?



26 Você se sente realizado(a) profissionalmente?



LIDERANÇA

27 Seu gestor é respeitado pela equipe?



28 Seu gestor contribui para que seu trabalho seja feito de forma mais efetiva?



29 Seu gestor é cordial, educado e respeitoso com a equipe?



30 Existe orientação do seu gestor quanto ao seu desempenho?



31 Seu gestor incentiva a sua participação nas ações de treinamento e de desenvolvimento?



CONDIÇÕES DE TRABALHO

32 Na sua Unidade, as condições do ambiente de trabalho (espaço físico, mobiliário, ventilação e iluminação) são adequadas?



Este item foi considerado insatisfatório na avaliação que considera somente os servidores do interior do estado (44%). A pontuação negativa entre os respondentes do interior pode apontar para um maior deficit no fornecimento de equipamentos bem como na manutenção do ambiente de trabalho nas comarcas do interior, como aponta o seguinte comentário: *“Secretaria muito pequena, não temos espaço para arquivo sendo uma bagunça total quando se procura um processo arquivado (...)”*.

Entre os colaboradores dos Juizados Especiais também foram recebidas diversas reclamações, como o seguinte comentário: “(...) mobiliários antigos e pouco ergonômicos; cadeiras velhas e desconfortáveis para o público e para os servidores; aparelhos de ar-condicionado excessivamente barulhentos. (...) melhorar a rapidez no atendimento dos chamados relativos a conserto de parte elétrica, hidráulica, etc.”.

Quanto ao Fórum da Comarca de Fortaleza, alguns dos problemas apontados foram “(...)trabalhando muitas vezes sem ar condicionado, num ambiente que mais parece um forno, sem água muitas vezes, ambiente sujo onde partes do teto de gesso ficam caindo aos montes pelos corredores.(...)”.

33 Na sua Unidade, as condições de higiene e limpeza são adequadas?



71%

Apesar do número relativamente alto de respostas positivas nesse quesito, é importante ressaltar uma reclamação recorrente nos comentários da pesquisa quanto a estrutura e higienização dos banheiros, como aponta o seguinte comentário: “Nossas instalações são consideradas boas, apenas verifico que falta uma maior atenção em relação à manutenção e limpeza de nossos banheiros de um modo em geral.”. Também foi citado por diversos respondentes a necessidade de limpeza de ar-condicionado e do ambiente, principalmente nas unidades que trabalham com processos físicos: “Na minha unidade, gostaria que fosse melhorada a salubridade do ambiente de trabalho, pois eu e os demais servidores trabalhamos junto aos processos, o que é prejudicial ao sistema respiratório, acarretando alergias, sinusites e rinites, etc”

34 Na sua Unidade, as condições dos equipamentos de informática são adequadas à realização do seu trabalho?



74%

35 Na sua Unidade, as condições de segurança são adequadas?

61%

Este item foi considerado insatisfatório na avaliação que considera somente os servidores do interior do estado (30%). Valor semelhante foi obtido na Pesquisa realizada em 2014 (30%) e em 2012 (29%), o que demonstra a necessidade de medidas mais efetivas para garantir a segurança dos servidores principalmente fora da capital do estado, como demonstra o comentário “(...) *Os portais detectores de metal não tem NENHUMA utilidade sem profissionais de segurança para a fiscalização. Não há fiscalização alguma! O detector normalmente é desligado, pois só serve para fazer barulho enquanto todos passam por ele sem qualquer revista. Além disso, comum a entrada de bêbados no Fórum, o que seria cômico, se não fosse ridículo! Mais segurança e apoio policial são URGENTES!*”

36 Você contribui para manter seu local de trabalho em condições adequadas de higiene e limpeza?

98%

37 Na sua Unidade, os materiais de expediente são adequados à realização do seu trabalho?

81%

38 Na sua Unidade, as condições de acessibilidade aos equipamentos e ao espaço físico são adequadas aos portadores de necessidades especiais?

53%

Esse índice vem aumentando nos últimos anos saindo de 45% na Pesquisa de 2012 para 52% em 2014 e 53% na Pesquisa de 2015. O que pode ser resultado da adaptação de algumas unidades do Poder Judiciário para facilitar o acesso de pessoas portadoras de cadeira de rodas e da revitalização e construção de fóruns nas comarcas do interior nos últimos anos. Contudo, entre os respondentes apenas das comarcas do interior o índice permanece baixo, com 43% de respostas positivas. Alguns comentários deixados pelos participantes corroboram a baixa pontuação do item, como por exemplo: “o Fórum não possui nenhuma acessibilidade para os portadores de deficiência, a começar pela entrada que possui batentes impossibilitando a entrada de cadeirantes, haja vista não possuir rampa de acesso”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A resposta de 11% do público-alvo (servidores, terceirizados, magistrados e estagiários) pode ser considerada representativo e relevante. No entanto, percebe-se um decréscimo sensível na adesão à enquete em comparação com as pesquisas dos anos anteriores, 32% em 2012 e 18% em 2014. Essa diferença pode ser atribuída à ausência de respostas concretas às sugestões dos colaboradores, pois, assim como nos anos anteriores, foi realizada ampla divulgação da Pesquisa e mantida a forma de acesso por meio do CPF, garantindo o anonimato do respondente. No entanto, considera-se que o público-alvo não percebe correspondência entre suas respostas e sugestões à pesquisa e as melhorias implementadas no Poder Judiciário cearense, como aponta o seguinte comentário: *“A crítica construtiva que faço as referidas pesquisas é que já respondi várias mas, na grande parte dos pontos negativos, não vejo ações efetivas de melhoria.”*

O resultado da atual pesquisa, com 69% de respostas positivas, também comparando com as pesquisas dos anos anteriores, demonstra que os colaboradores mantêm estável o grau de satisfação com o seu ambiente de trabalho, mas, diferente das outras versões, a Pesquisa de 2015 não atingiu a meta crescente do indicador nº 28 do Plano Estratégico 2015-2020, mas se aproximou bastante do resultado almejado.

Os pontos a seguir apresentaram os menores percentuais de respostas positivas (ou seja, percentual abaixo de 50%).

Item 13 - O Poder Judiciário cearense promove ações para cuidar da saúde e qualidade de vida do colaborador?



30%

Item 23 - Há canais de comunicação adequados para os colaboradores fazerem sugestões e reclamações referentes à rotina de trabalho?



42%

Item 22 - Os canais de comunicação do Poder Judiciário cearense possibilitam que uma Unidade tenha conhecimento dos trabalhos desenvolvidos por outra Unidade?



45%

Considerando apenas as respostas das Comarcas do Interior acrescentam-se alguns pontos que foram avaliados de maneira negativa.

Item 35 - Na sua Unidade, as condições de segurança são adequadas?



A horizontal bar chart with a blue segment on the left representing 30% and a grey segment on the right representing 70%.

Item	Percentage
Item 35	30%
Item 38	43%
Item 32	45%
Item 17	47%

Item 38 - Na sua Unidade, as condições de acessibilidade aos equipamentos e ao espaço físico são adequadas aos portadores de necessidades especiais?



A horizontal bar chart with a blue segment on the left representing 43% and a grey segment on the right representing 57%.

Item 32 - Na sua Unidade, as condições do ambiente de trabalho (espaço físico, mobiliário, ventilação e iluminação) são adequadas?



A horizontal bar chart with a blue segment on the left representing 45% and a grey segment on the right representing 55%.

Item 17 - O volume de trabalho atribuído a você permite que as tarefas sejam concluídas no horário normal de expediente?



A horizontal bar chart with a blue segment on the left representing 47% and a grey segment on the right representing 53%.

Os itens acima destacados vem sendo repetidamente citados nas Pesquisas de Clima Organizacional realizadas e parecem apontar para as maiores carências no ambiente de trabalho, na percepção dos colaboradores.

Desta forma, sugere-se que os pontos apresentados sejam trabalhados buscando melhoria de seus resultados, a responsabilidade de uma Secretaria, a fim de que seja elaborado o plano de ação e acompanhar as ações dele resultantes. Propõe-se, ainda, que as ações de aprimoramento sejam enfatizadas, divulgadas e vinculadas aos resultados deste estudo. Entende-se que esse passo é fundamental para garantir a participação representativa dos servidores nas edições futuras da Pesquisa de Clima Organizacional.

Por fim, ressalta-se que é importante investir continuamente em ações que mantenham o alto grau de satisfação, propiciando aos colaboradores maior motivação no ambiente de trabalho, incrementando, assim, de maneira significativa, a produtividade da Instituição.



ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
Secretaria de Gestão de Pessoas