



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2016



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2016

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ

Des. Maria Iracema Martins do Vale
Presidente

Des. Francisco de Assis Filgueira Mendes
Vice-Presidente

Edilson Baltazar Barreira Júnior
Secretária de Gestão de Pessoas

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

Aline Lara Leite do Amaral Vidal
Cinara Marques Moreira
Erlane Sousa Farias
Francisco André Pereira
Germana Mendonça da Silva
Karleny Moreira Botelho
Joseton Silva dos Santos
Osiê Araújo de Oliveira
Uziel Antônio Justo
Equipe Integrante do Projeto

CRÉDITOS

Renato Gurgel Coelho
Diagramação

Parque Gráfico do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará
Impressão

01

INTRODUÇÃO

O clima organizacional está diretamente relacionado ao grau de satisfação dos colaboradores com seu ambiente de trabalho, indo além dos aspectos físicos, ambientais e subjetivos dessa relação, pois reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras. Está diretamente ligado à maneira como os colaboradores percebem a organização com a sua cultura, normas, conceitos e costumes. Essa percepção, se positiva ou negativa, pode influenciar a sua motivação pelo trabalho.

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 72% (setenta por cento) do total de avaliações em 2016.

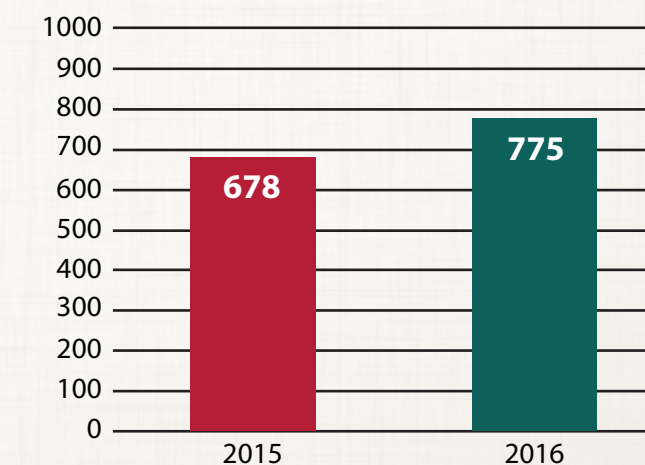
Assim, visando medir esse indicador e consolidar a base de dados que serve de parâmetro para mensurar sua evolução, o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará realizou, entre os dias 10 de outubro a 4 de novembro de 2016, a Pesquisa de Clima Organizacional 2016, desenvolvida pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

A divulgação da Pesquisa foi realizada por meio do e-mail institucional, da intranet, malote digital, cartazes, visitas em prédios da instituição, como forma de ampliar sua visibilidade.

O questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2016 está similar ao utilizado na pesquisa de 2015, com intuito de permitir comparações, observando as seguintes características:

- ▲ formulário *on line* e disponível na intranet;
- ▲ 37 questões objetiva 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;

A pesquisa obteve 775 (setecentos e setenta e cinco) respostas válidas, o que representa a participação de 12% (doze por cento) dos colaboradores do TJCE, do universo de 6.607 (seis mil, seiscentos e sete), abrangendo as categorias¹: magistrado, servidor efetivo e comissionado, terceirizado e estagiário.



¹ Dados extraídos do Sistema GRH, abrangendo os seguintes colaboradores: magistrados, servidores, estagiários, externos e terceirizados. Considerou-se as seguintes situações funcionais: exercício, férias, licenciado, licença especial, a disposição no órgão (recebimento), afastado, contrato ativo

02

O resultado geral da Pesquisa de Clima Organizacional 2016 apresentou **percentual médio de clima de 68%** (sessenta e oito por cento)², 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, aos quais estes critérios não se aplicam.

Esse resultado não atinge a meta de 72% do indicador nº 28 do Plano Estratégico 2015-2020, mas é semelhante ao resultado apresentado no ano de 2015, que foi 69%.

03

72%

É a meta do indicador nº 28 do Plano Estratégico 2015/2020

69%

Resultado Geral da Pesquisa de Clima Organizacional 2015

68%

Resultado Geral da Pesquisa de Clima Organizacional 2016

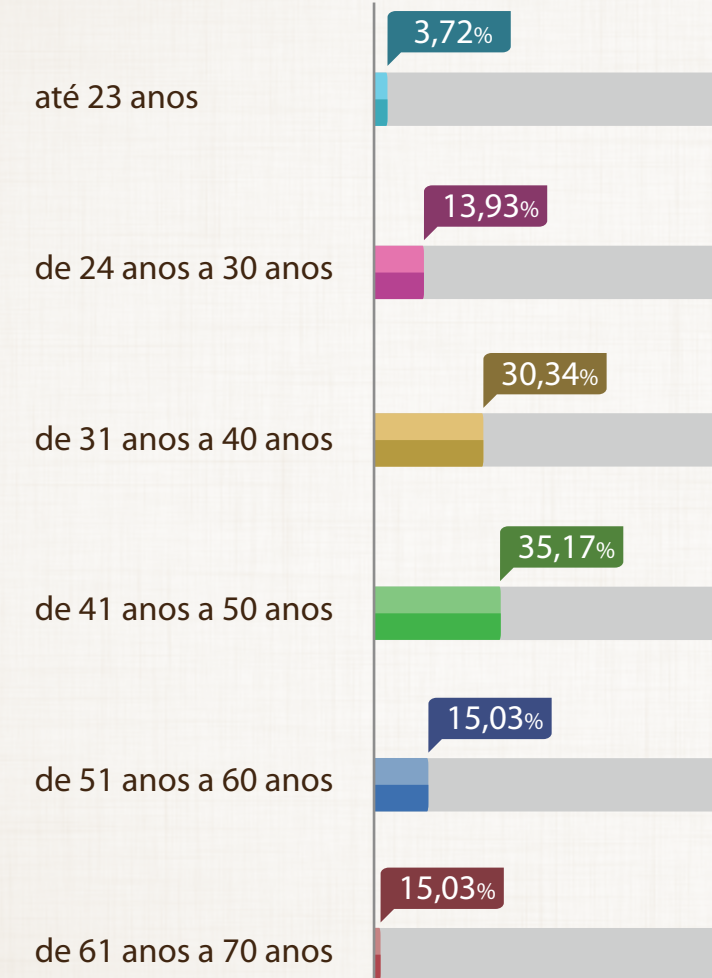


² Valor percentual arredondado para mais, pois supera a fração de 0,5%

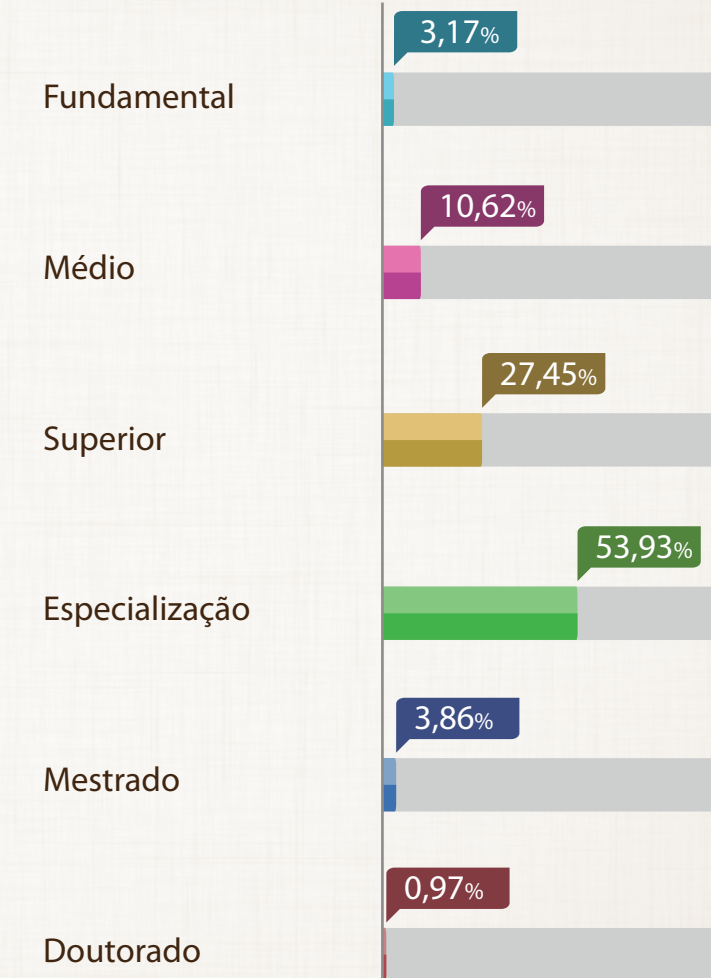
DADOS DA PESQUISA DE CLIMA 2016



FAIXA ETÁRIA



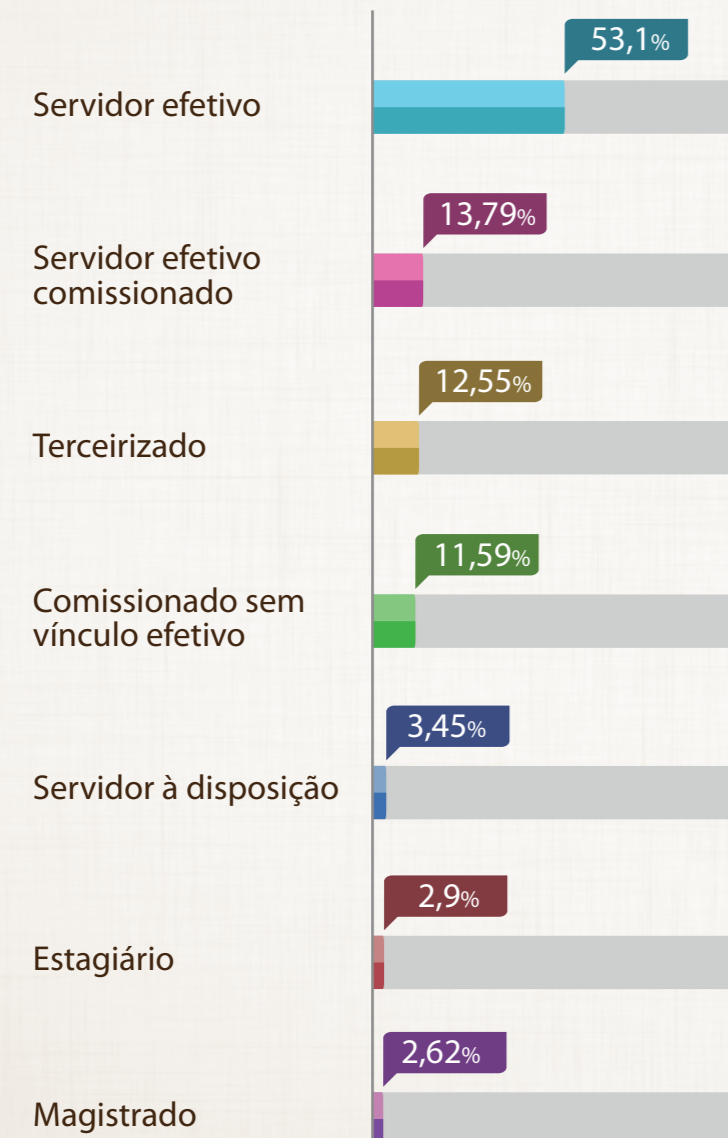
ESCOLARIDADE



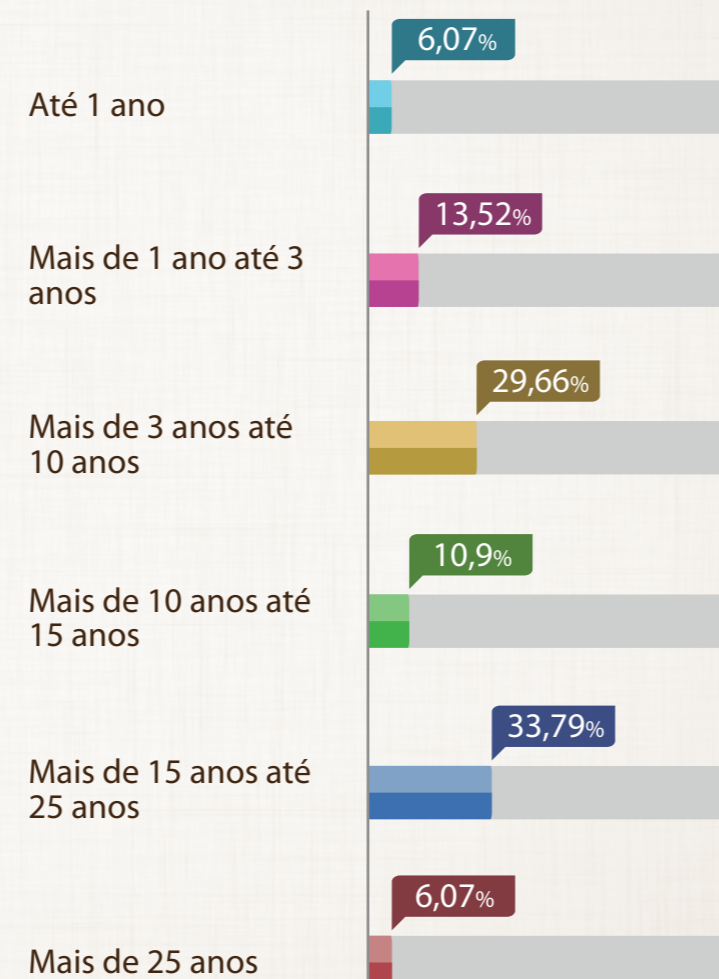
04



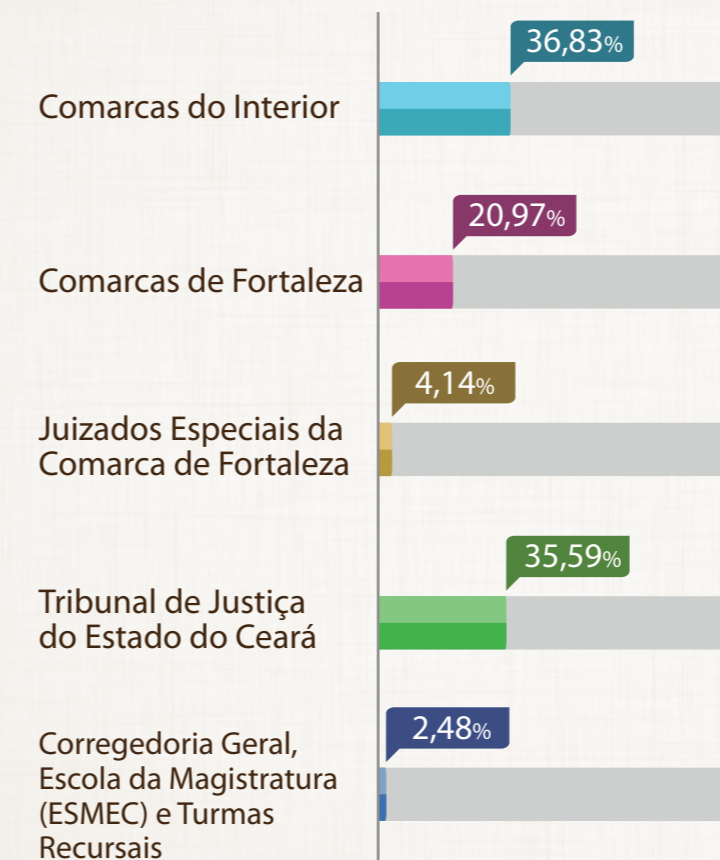
VÍNCULO FUNCIONAL



TEMPO DE SERVIÇO NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE



ÓRGÃO DE EXERCÍCIO



♦ INSTITUCIONAL

81%

Sentem orgulho de trabalhar no Poder Judiciário cearense

92%

Consideram que seu trabalho influencia o desempenho do Poder Judiciário cearense

61%

Acham que, em momentos de mudança, as informações são transmitidas visando favorecer a continuidade administrativa

70%

Entendem que é feita uma divulgação ampla e sistemática das metas e resultados do Órgão



52%

Acreditam que o Poder Judiciário cearense favorece a realização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho

75%

Utilizam os conhecimentos adquiridos nos treinamentos realizados internamente nas suas atividades de trabalho

55%

Afirmam receber informações sobre a gestão estratégica de seu Órgão.

Esse índice apresentou um aumento em relação ao resultado do ano de 2015, que foi de 69%. O Tribunal tem buscado avaliar a cada ano a necessidade de treinamento e adequar em sua matriz de competências de suas unidades para que haja uma vinculação dos cursos ofertados às atividades realizadas pelos servidores.

37%

Afirmam que o Poder Judiciário Cearense promove ações para cuidar da saúde e qualidade de vida do colaborador

Apesar deste item ter tido um crescente aumento de respostas positivas, permanece apresentando o mais baixo resultado das últimas Pesquisas de Clima realizadas. Em 2015 apresentou 30% e este ano, 37% de respostas positivas. A melhora no percentual 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), roda de conversa, avaliações odontológicas além de ações de aferição de pressão e glicemia capilar, massagem relaxante (Projeto Visão nas Mãos), dentre outras ações. Nos comentários feitos pelos respondentes, pedidos de mais ações para o bem-estar dos servidores incluindo programas de ginástica laboral e banheiros com duchas e vestiário. Também foi sugerido a solicitação à prefeitura de bicicletários. Nas comarcas do interior do Estado, apenas 12% pontuaram positivamente esse item. Essa percepção negativa demonstra a carência ainda maior dessas ações nas comarcas do interior, o que pode ser explicado pela ausência de serviço de saúde naquelas comarcas. Em 2016, a grande maioria das atividades relacionadas a saúde dos servidores ocorreram na capital e na região metropolitana.

ESTADO DO CEARÁ PODER JUDICIÁRIO

UNIDADE

77%

Afirmam que os processos e rotinas de trabalho de sua Unidade estão definidos.

72%

Concordam que sua Unidade define suas ações e projetos com antecedência.

73%

Afirmam que sua Unidade valoriza a melhoria das rotinas de trabalho.

65%

Entendem que o volume de trabalho atribuído permite que as tarefas sejam concluídas no horário normal de expediente.

65%

Acreditam que sua Unidade tem colaboradores com perfil adequado para atender às multiplicidades de atividades.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

86%

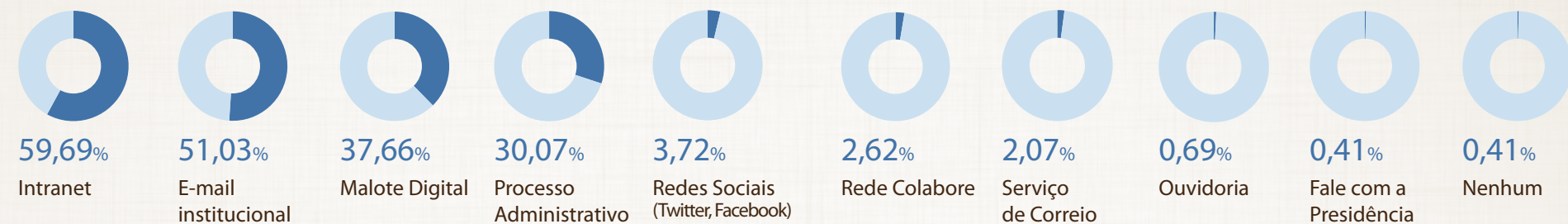
Afirmam que os colegas de trabalho compartilham conhecimentos sobre o trabalho.

73%

São atendidos com atenção e presteza quando precisam de outras áreas.

COMUNICAÇÃO

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



53%

Acreditam que os canais de comunicação do Poder Judiciário cearense possibilitam que uma Unidade tenha conhecimento dos trabalhos desenvolvidos por outra Unidade

51%

Afirmam que há canais de comunicação adequados para os colaboradores fazerem sugestões e reclamações referentes à rotina de trabalho

Este item apresentou um aumento de respostas positivas em relação à 2015, que foi de 42%. Entretanto, apesar desse aumento de 9% de respostas positivas em relação ao ano anterior, o resultado aponta que há ainda necessidade de criar e divulgar novos canais que possibilitem apresentar reclamações e sugestões, e ainda indica que essas informações coletadas devem ser analisadas pela Administração.

57%

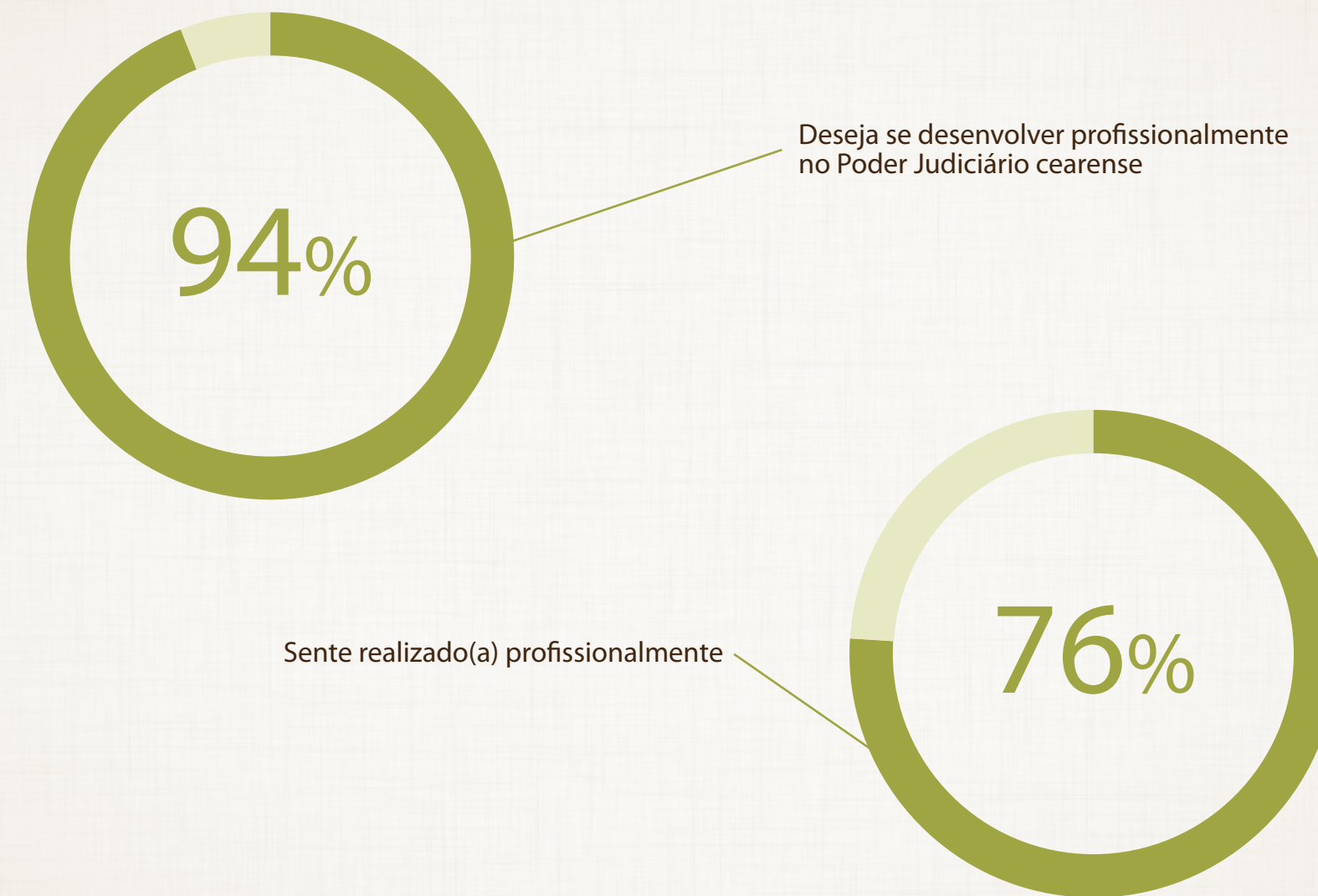
Sentem-se seguros para expor ideias

Este resultado de 57% de respostas positivas aponta uma necessidade da Administração criar mecanismos de se aproximar ainda mais de seus colaboradores, e ouvi-los. Muitos ainda não se sentem seguros para apresentar ideias e sugestões, como explanaram alguns respondentes:

"a exposição de ideias deveria ser vista de forma positiva. Muitas vezes, os servidores sentem medo por acharem que bons pensamentos podem ser mal interpretados como 'quem você pensa que é?' ou 'fique no seu lugar!'"

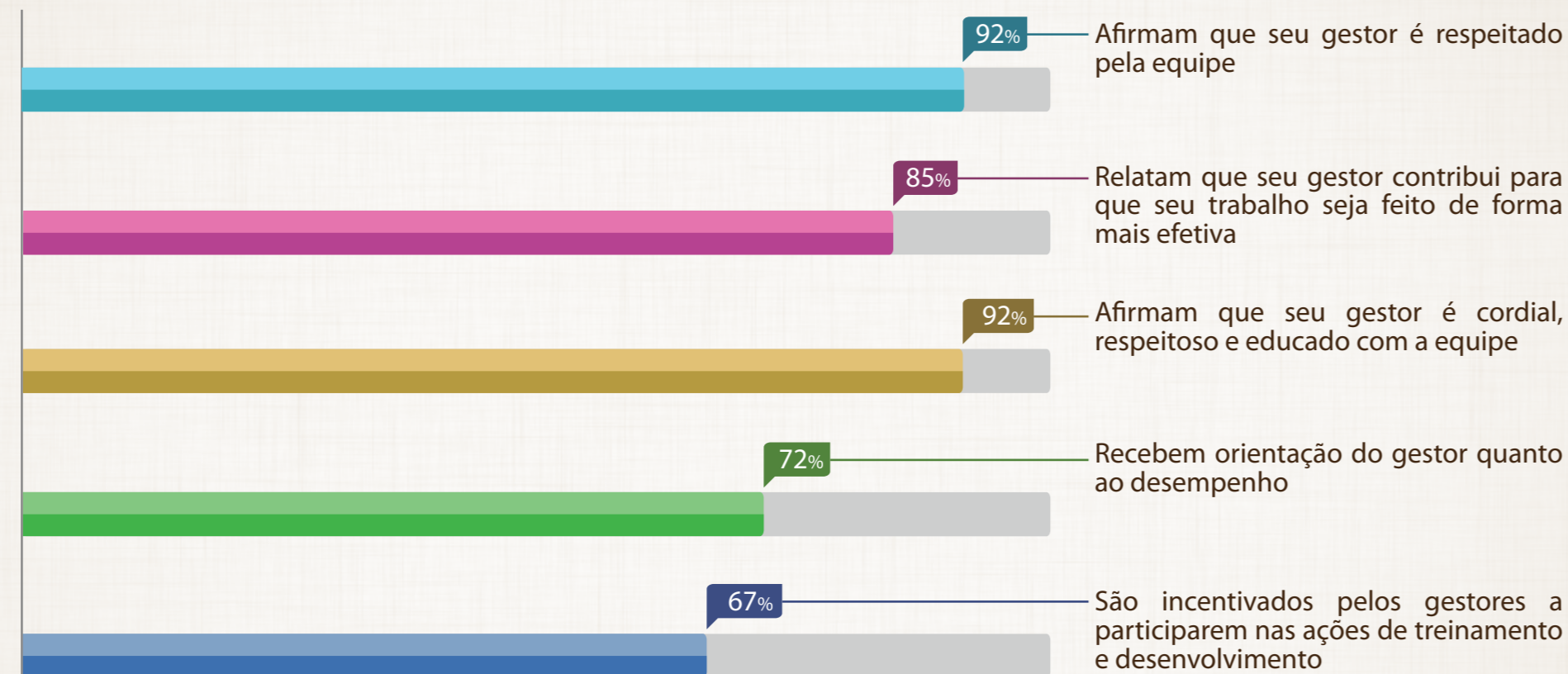
"(...) menos verticalização excessiva e gestões mais participativas, nas quais o servidor se sentisse mais estimulado a externar suas ideias e participar, sem receio de qualquer represália ou consequências negativas de más interpretações ou distorções."

MOTIVAÇÃO



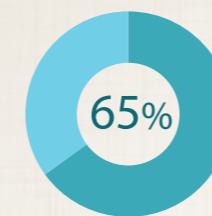
LIDERANÇA

13



CONDIÇÕES DE TRABALHO

14



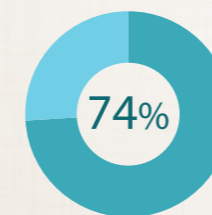
Afirmam que sua Unidade tem condições de trabalho adequadas.

Este item apresentou um grande número de comentários negativos dos respondentes. Dentre eles destacam-se:

“O prédio está em petição de miséria, pintura descascando, reboco caindo, portas e paredes sujas. há apenas 1 (um) scanner na secretaria, mobiliário danificado (muito velho, oriundo sempre de outras secretarias, móveis sucateados, aparelhos de ar-condicionado velhos e embolorados. móveis sem nenhuma ergonomia.”;

“O prédio não está adaptado às pessoas portadoras de necessidades especiais, além de haver uma grande infestação de cupins e outras pragas, as portas estão inutilizadas e apesar dos diversos pedidos, as comarcas distantes são relegadas a último plano.”;

“A estrutura deste local é péssima o que acaba influenciando negativamente nas condições de trabalho e no desempenho da equipe. são vários problemas, desde simples ou até complexos. a estrutura, tanto de espaço físico como de mobília é muito antiga, a mobília é defeituosa com os danos sofridos pelo tempo e pelo uso; muitas cadeiras utilizadas para os servidores não possui o mínimo de conforto, são duras e com assento somente de madeira, sendo que alguns servidores utilizam diariamente as cadeiras antigas e de madeira que são utilizadas no átrio para atendimento ao público, já que não dispõem de assento adequado e é o único meio. mesmo com o excelente trabalho da equipe para manter o atendimento em nível adequado, existem muitos processos em tramitação na comarca o que sobrecarrega o trabalho de todos e acaba prejudicando o serviço. A equipe é realmente muito boa, mas as condições de trabalho deixam muito a desejar.”

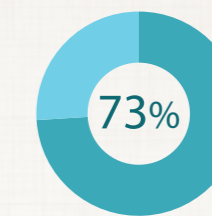


Opinam que sua Unidade tem condições de higiene e limpeza adequadas.

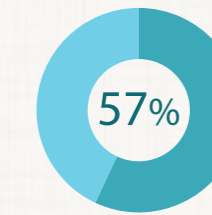
Como no ano anterior, este item apresentou vários comentários negativos quanto estrutura e higienização dos banheiros, conforme se verifica:

“(...) os banheiros, pavilhões e secretarias ficam imundos(...);”

“Seria bom trabalhar num ambiente com banheiros mais limpos, com disponibilidade de chuveiros, alguns materiais de expedientes às vezes faltam. não me sinto valorizada pelo serviço que presto ao poder judiciário.”



Acreditam que sua unidade tem equipamentos de informática em condições adequadas à realização do seu trabalho.

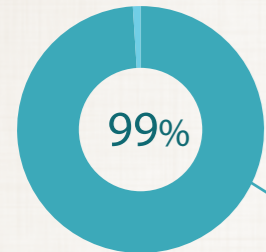


Relatam que sua Unidade tem condições de segurança adequadas.

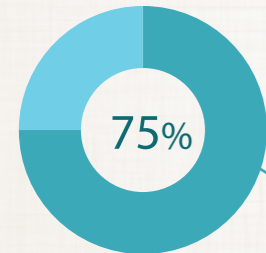
Este item teve uma queda no índice de satisfação em relação ao ano de 2015, tanto no geral, que caiu de 61% para 57%, quanto nos respondentes das comarcas do interior, que caiu de 30% para 25%, o que indica demonstra a necessidade cada vez mais de medidas efetivas para garantir a segurança dos servidores principalmente fora da capital do Estado, como se verifica nos comentários abaixo:

“(...) também trabalhamos num lugar insalubre e sem nenhuma segurança, vários fóruns foram arrombados e até agora nada foi feito. o poder judiciário precisar melhorar muito a sua administração e prestação jurisdicional.”

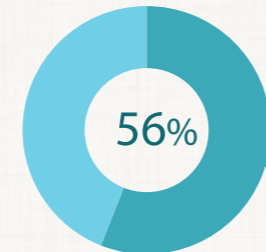
“(...) as condições de segurança do fórum são extremamente precárias. os portais detectores de metais somente serviram pra satisfazer a imprensa, pois jamais funcionaram, haja vista que não há policial ou profissional de segurança para fazer as devidas averiguações. o fórum permanece aberto para qualquer pessoa má intencionada entrar armada. chegou-se ao ponto, inclusive, de bêbados dormirem nos corredores do fórum. mesmo alvejado por tiros há alguns meses, sequer foi feita a manutenção na fachada do prédio, cujas paredes e porta de entrada continuam cravejadas por balas(...).”



Dizem contribuir para manter seu local de trabalho em condições adequadas de limpeza e higiene.



Acreditam que na sua Unidade, os materiais de expediente são adequados à realização do trabalho



Acreditam que sua Unidade tem condições adequadas de acessibilidade aos equipamentos e ao espaço físico aos portadores de necessidades especiais.

Este ano foi criada a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, através do Provimento nº 54/2016, disponível no Diário da Justiça em 31/08/2016, em atendimento à Resolução nº 230/2016 do CNJ, considerando ser objetivo estratégico deste Poder aprimorar o atendimento do cidadão à Justiça e, ainda, que a efetiva prestação dos serviços públicos e de interesse público depende no caso das pessoas com deficiência, da implementação de medidas que assegurem a ampla e irrestrita acessibilidade física, arquitetônica e de comunicação.

A resposta de 12% do público-alvo (servidores, terceirizados, magistrados e estagiários) manteve a proporcionalidade do ano de 2015, que foi de 11%. Em 2014 esse índice foi de 18%. Acredita-se que o total do percentual de respondentes, menor que o almejado, é consequência do público-alvo não perceber a correspondência entre suas respostas e sugestões à pesquisa e as melhorias implementadas no Poder Judiciário cearense, como aponta o seguinte comentário:

"(...) respondi essa pesquisa, pois, senti-me na obrigação, mas sei que nada será feito para melhorar (...)"

Sugere-se que os pontos apresentados recebam especial atenção com vistas a gerar maior impacto na percepção dos colaboradores quanto ao clima organizacional da Instituição. Propõe-se 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.

É importante investir continuamente em ações que mantenham um grau cada vez maior de satisfação, propiciando aos colaboradores maior motivação no ambiente de trabalho, pois consequentemente haverá melhora em sua produtividade, comprometimento e atendimento. Dessa forma, refletirá na percepção do Judiciário pela Sociedade, seu maior cliente, e cada vez mais aproximará este Poder de sua visão de futuro contida no Plano Estratégico 2015-2020:

"Ser referência em gestão judiciária, reconhecida como instituição confiável e célere na promoção da Justiça."

