



**GESTÃO DE PESSOAS  
DO PODER JUDICIÁRIO**

**FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO**

**1ª Premiação de Práticas em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário**

**01- Identificação do Órgão/Unidade:**

**Tribunal Regional Federal da 1ª Região- Seção Judiciária do Tocantins**

**02- E-mail para contato:**

**nucre.to@trf1.jus.br e seder.to@trf1.jus.br**

**03- Nome da prática (iniciativa/projeto):**

**Pesquisa de Clima Organizacional Seção Judiciária do Tocantins**

**04- Tema escolhido (ver anexo II do edital):**

**Valorização e Ambiente de Trabalho**

**05- Subtema (ver anexo II do edital):**

**Clima Organizacional**

**06- Nome do responsável e/ou da equipe (cargo/função):**

**EQUIPE INTEGRANTE DO PROJETO:**

**Ricardo Antônio Nogueira Pereira/Orientador do Projeto- Diretor da Secretaria Administrativa;**

**Cynthia de Nazaré Vaz Salbé- Diretora do Núcleo de Recursos Humanos;**

**Andréia Maria da Fonseca Teixeira- Supervisora da Seção de Desenvolvimento e Avaliação de Recursos Humanos**

**Harley Caixeta Seixas- Supervisor da Seção de Modernização Administrativa;**

**Jordanna de Sousa Parreira e Ronauth Martins de Souza - Psicólogos**



## GESTÃO DE PESSOAS

**Organizacionais;**

**Anda Gomes Oliveira e Olívia Moraes Matos e Thayanne Karoline Abreu e Silva e Valdileide Ribeiro Souza - Estagiárias de Psicologia CEULP/ULBRA.**

**07- Detalhamento da ação- estabelecer o assunto, sem deixar dúvidas quanto ao campo/atividade que abrange:**

**Resumo: A aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta para aferir o grau de satisfação dos colaboradores com seu ambiente de trabalho, perpassando os aspectos físicos, ambientais e subjetivos dessa relação. Sendo este um instrumento de auxílio para as ações de gestão de pessoas, que tem como objetivo acompanhar o desenvolvimento dos aspectos relevantes dos relacionamentos e dos procedimentos do seu público interno.**

**08 - Objetivos e Metas:**

**Aferir a taxa de satisfação dos servidores com o clima organizacional e promover políticas de gestão de pessoas que contribuam para o bem-estar e para melhoria da qualidade de vida no trabalho.**

**09 - Detalhamento da prática:**

**Identificação do problema: Necessidade de aplicar pesquisa de clima para a Seção Judiciária do Tocantins e Subseções de forma individualizada.**

**Metodologia: Foi escolhida a ser usada a escala de Kolb (1986) validada no Brasil por Rizzatti em 2002. Esta escala mede o estilo motivacional através de um questionário com perguntas que abrange diversos fatores como: Poder de decisão; Sistema de assistência e benefícios; Reconhecimento; Cooperação; Liderança; Oportunidade e crescimento; Administração de conflitos; Estímulo à criatividade; Satisfação pessoal e Equidade salarial.**

**O instrumento utilizado contava com um formulário disponível no e-mail dos**



## GESTÃO DE PESSOAS

servidores pelo Google Forms que continham:

- Termo de Consentimento Livre Esclarecido;
- Levantamento de dados democráticos e funcionais como: sexo, idade, nível de escolaridade, tempo na instituição, cargo que ocupa, lotação e área em que atua.
- 47 questões objetivas com opções de respostas que sugeriria a escolha do grau de satisfação, sendo 1 a manifestação de total discordância e 6 de total concordância com o fator apresentado.
- 1 questão aberta à ser relatada de forma livre com observações referentes à instituição tanto nos aspectos ergonômicos quanto psicossociais.
- Os servidores não precisavam se identificar, pois foi garantido o anonimato.
- Termo de livre consentimento

### Dificuldades e lições aprendidas:

- Necessidade de adaptação da ferramenta para o judiciário.
- Sensibilização dos servidores para participação.

### Resultados alcançados:

O resultado geral da Pesquisa de Clima Organizacional 2017 apresentou percentual médio de satisfação com o clima de 72,7%. Segundo o planejamento Estratégico CJF meta 17 - Meta específica da Justiça Federal o resultado esperado para 2019 seria 70%.

### Custos e Recursos envolvidos na implementação:

Otimização dos recursos com a realização da ação pelos próprios servidores, contrato contínua de profissional de psicologia e o convênio com instituição acadêmica/estágio obrigatório curso de psicologia.

- MATERIAL: (formulários on-line e cartaz de divulgação da Pesquisa de Clima)

- PESSOAL:

Cynthia de Nazaré Vaz Salbé (Diretora do Núcleo de Recursos Humanos).

Andréia Maria da Fonseca Teixeira (Supervisora da Seção de Desenvolvimento e Avaliação de Recursos Humanos).

Harley Caixeta Seixas (Supervisor da Seção de Modernização Administrativa).

- Psicólogos Organizacionais supervisores: (Jordanna de Sousa Parreira e Ronauth Martins de Souza).

- Orientador do Projeto: (Ricardo Antônio Nogueira Pereira-Diretor da



## GESTÃO DE PESSOAS

Secretaria Administrativa).

**Estagiárias de Psicologia CEULP/ULBRA:**

- Fernanda Gomes Oliveira (estratégias de divulgação, análise dos dados coletados e publicação dos resultados).
- Olívia Moraes Matos (estratégias de divulgação, análise dos dados coletados e publicação dos resultados).
- Thyanne Karoline Abreu e Silva (estratégias de divulgação, análise dos dados coletados e publicação dos resultados).
- Valdileide Ribeiro Souza (estratégias de divulgação, análise dos dados estatísticos e publicação dos resultados).

**Características inovadoras da prática:**

Realização de convênio com instituição acadêmica/estágio obrigatório curso de psicologia/sem remuneração.

Utilização de ferramenta gratuita para aplicação da pesquisa (Google Forms).

Utilização de recursos de Marketing para divulgação e sensibilização dos servidores em parceria com a ASCOM.

**Tempo investido na Pesquisa: 04 meses**

**Cronograma e Plano de Ação:**

**Fevereiro/2017:**

- foi realizada a sensibilização dos servidores para participação da Pesquisa de Clima, através de: emails aos servidores; visita às unidades realizada pelas Estagiárias de Psicologia da ULBRA para explicação do projeto; divulgação pelo Informativo ASCOM;
- aplicação da pesquisa pelo Google Forms a todos os servidores da Seção Judiciária e Subseções de Gurupi e Araguaína;
- Formulário online e disponível no e-mail;
- De 187 servidores obtivemos 99 participações.

**Agosto/2017:**

- reunião com os Diretores para apresentação da Análise do Resultado da Pesquisa de Clima, sensibilizando-os e compartilhando o plano de Ação

**Plano de Ação 2018/2019:**

- Mapeamento de Competências;
- Oficina de Habilidades Sociais personalizada junto aos diretores para melhor



## **GESTÃO DE PESSOAS**

adequação de intervenções que atendam as necessidades específicas de cada vara;

- Uso de estratégias para melhor utilização de visibilidade das ferramentas de reconhecimento tais como: Servidor destaque / Portaria do elogio.

### **Dificuldades encontradas durante a implementação :**

- Necessidade de adaptação da ferramenta de pesquisa para o judiciário.

- Sensibilização para amenizar a resistência de adesão dos servidores para participação em pesquisas.

- Estratégia adotada: Compromisso pela Administração na transparência, divulgação dos resultados e proposta de plano de ação.

### **Programação da próxima pesquisa/2020:**

A Pesquisa de Clima Organizacional será nossa ferramenta bienal para aferição da qualidade de vida no trabalho.

### **Potencial de replicação da prática em outros órgãos:**

-Ação inscrita no Banco de Boas Práticas do TRF1, registrados todos os procedimentos no SEI 0002599-96.2016.4.01.8014.