

# Pesquisa de Satisfação

## Censo dos Servidores do TCE/RN

Edição 2018



TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO  
RIO GRANDE DO NORTE

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO - APG



Novembro | 2018



# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>2 OBJETIVOS</b>	<b>8</b>
<b>3 METODOLOGIA</b>	<b>8</b>
<b>4 PARTICIPANTES DA PESQUISA</b>	<b>8</b>
<b>5 RESULTADOS DA PESQUISA - PARTE 1 (CENSO)</b>	<b>11</b>
5.1 Áreas/unidades administrativas de atuação dos servidores	11
5.2 Vínculo com o Tribunal de Contas	13
5.3 Período de ingresso no Tribunal de Contas	15
5.4 Forma de ingresso no Tribunal de Contas	15
5.5 Faixa etária	16
5.6 Gênero	16
5.7 Estado civil	17
5.8 Escolaridade	17
5.9 Ocupação de cargo em comissão (CC-1, CC-2, CC-3, CC-4, CC-5)	19
5.10 Quantidade de dias, turno e horas de trabalho	19
5.11 Atuação em comissão	21
5.12 Perfil para trabalhar na unidade atual	21
5.13 Licença médica superior a 15 dias	22
5.14 Dias de afastamento por motivo de doença ou acidente no último ano	22
5.15 Pessoas com abono de permanência	23
5.16 Comprometimento da equipe em desempenhar um trabalho de qualidade	23
<b>6. RESULTADOS DA PESQUISA - PARTE 2 (PESQUISA DE SATISFAÇÃO)</b>	<b>24</b>
6.1 Satisfação em relação às instalações físicas do Tribunal	24
6.2 Satisfação com as condições de estacionamento no Tribunal	24
6.3 Satisfação com as condições de segurança na chegada e na saída do Tribunal	25
6.4 Satisfação em relação aos serviços do restaurante	25

<b>6.5</b>	<b>Satisfação em relação ambiente de trabalho (espaço físico, higiene, conforto, limpeza etc.)</b>	<b>26</b>
<b>6.6</b>	<b>Satisfação com o sistema de controle de frequência (ponto)</b>	<b>26</b>
<b>6.7</b>	<b>Satisfação com a remuneração</b>	<b>27</b>
<b>6.8</b>	<b>Satisfação com o horário de trabalho</b>	<b>27</b>
<b>6.9</b>	<b>Satisfação com os equipamentos de informática</b>	<b>28</b>
<b>6.10</b>	<b>Satisfação com o atendimento do Setor de Saúde e Bem-Estar</b>	<b>28</b>
<b>6.11</b>	<b>Conhecimento dos servidores sobre as expectativas do TCE-RN em relação ao trabalho</b>	<b>29</b>
<b>6.12</b>	<b>Percepção sobre a disponibilidade de materiais e recursos necessários para desempenhar o trabalho</b>	<b>29</b>
<b>6.13</b>	<b>Percepção sobre ser ouvido pelos superiores e pares</b>	<b>30</b>
<b>6.14</b>	<b>Percepção quanto ao apoio para fazer o melhor todos os dias</b>	<b>30</b>
<b>6.15</b>	<b>Motivação para fazer o melhor todos os dias</b>	<b>31</b>
<b>6.16</b>	<b>Como você avalia a sua satisfação com o trabalho em si (atividades desenvolvidas)</b>	<b>32</b>
<b>6.17</b>	<b>Satisfação com as oportunidades de treinamento/ capacitação</b>	<b>32</b>
<b>6.18</b>	<b>Oportunidade de aprendizado e crescimento profissional</b>	<b>33</b>
<b>6.19</b>	<b>Satisfação com as oportunidades de crescimento profissional</b>	<b>33</b>
<b>6.20</b>	<b>Satisfação com o relacionamento com os colegas</b>	<b>34</b>
<b>6.21</b>	<b>Satisfação com o relacionamento com os superiores</b>	<b>34</b>
<b>6.22</b>	<b>Satisfação com o superior imediato</b>	<b>35</b>
<b>6.23</b>	<b>Satisfação quanto à forma como o TCE-RN avalia e/ ou recompensa os esforços individuais</b>	<b>35</b>
<b>6.24</b>	<b>Satisfação quanto à forma como o TCE-RN reconhece e/ou recompensa os esforços coletivos</b>	<b>36</b>
<b>6.25</b>	<b>Satisfação quanto à forma de tratamento e de oportunidades nos processos de progressão funcional</b>	<b>36</b>
<b>6.26</b>	<b>Satisfação quanto à forma de tratamento na concessão de</b>	

<b>benefícios e distribuição de cargos e gratificações</b>	<b>37</b>
<b>7. PRINCIPAIS COMENTÁRIOS APRESENTADOS PELOS RESPONDENTES</b>	<b>37</b>
<b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>41</b>

## **LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1: Quantidade de servidores do TCE/RN por categoria - setembro/2018</b>	<b>9</b>
<b>Tabela 2: Quantidade de servidores por área de atuação</b>	<b>11</b>
<b>Tabela 3: Quantidade de respondentes por unidade administrativa</b>	<b>12</b>
<b>Tabela 4: Poderes ou Órgãos de origem do servidores ou empregados públicos cedidos ao TCE-RN</b>	<b>14</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1: Público-alvo e participantes da pesquisa por categoria</b>	<b>9</b>
<b>Gráfico 2: Participação na pesquisa por categoria (%)</b>	<b>10</b>
<b>Gráfico 3: Composição do Público Participante da Pesquisa (%)</b>	<b>10</b>
<b>Gráfico 4: Participação dos servidores por área de atuação (lotação) (%)</b>	<b>11</b>
<b>Gráfico 5: Tipo de vínculo com o TCE-RN</b>	<b>13</b>
<b>Gráfico 6: Período de ingresso do servidor no TCE-RN</b>	<b>15</b>
<b>Gráfico 7: Forma de ingresso no TCE-RN</b>	<b>15</b>
<b>Gráfico 8: Faixa etária dos servidores do TCE-RN</b>	<b>16</b>
<b>Gráfico 9: Classificação quanto ao gênero</b>	<b>16</b>
<b>Gráfico 10: Estado civil</b>	<b>17</b>
<b>Gráfico 11: Nível de escolaridade</b>	<b>17</b>
<b>Gráfico 12: Servidores com mais de um curso superior - Participação (%)</b>	<b>18</b>
<b>Gráfico 13: Servidores com pós-graduação e curso superior - Participação (%)</b>	<b>18</b>
<b>Gráfico 14: Pessoas que ocupam cargos em comissão (%)</b>	<b>19</b>
<b>Gráfico 15: Turno de Trabalho</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 16: Horas Diárias Trabalhadas (em média)</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 17: Atuação em comissões</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 18: Perfil para trabalhar na unidade atual</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 19: Licença médica superior a 15 dias no último ano</b>	<b>22</b>
<b>Gráfico 20: Dias de afastamento por motivo de doença ou acidente no último ano</b>	<b>22</b>
<b>Gráfico 21: Pessoas recebendo abono de permanência - participação (%)</b>	<b>23</b>
<b>Gráfico 22: Comprometimento da equipe com o trabalho</b>	<b>23</b>
<b>Gráfico 23: Satisfação com as instalações físicas do TCE-RN</b>	<b>24</b>

<b>Gráfico 24: Satisfação com as condições de estacionamento</b>	<b>24</b>
<b>Gráfico 25: Satisfação em relação às condições de segurança</b>	<b>25</b>
<b>Gráfico 26: Satisfação com os serviços do restaurante</b>	<b>25</b>
<b>Gráfico 27: Satisfação em relação ao ambiente de trabalho</b>	<b>26</b>
<b>Gráfico 28: Satisfação com o sistema de controle de frequência</b>	<b>26</b>
<b>Gráfico 29: Satisfação com a remuneração</b>	<b>27</b>
<b>Gráfico 30: Satisfação com o horário de trabalho</b>	<b>27</b>
<b>Gráfico 31: Satisfação com os equipamentos de informática</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico 32: Satisfação com o atendimento médico</b>	<b>28</b>
<b>Gráfico 33: Conhecimento dos servidores sobre as expectativas do TCE-RN</b>	<b>29</b>
<b>Gráfico 34: Disponibilidade de materiais e recursos</b>	<b>29</b>
<b>Gráfico 35: Percepção sobre ser ouvido pelos superiores e pares</b>	<b>30</b>
<b>Gráfico 36: Apoio para desempenhar as atividades</b>	<b>30</b>
<b>Gráfico 37: Motivação para fazer o melhor todos os dias</b>	<b>31</b>
<b>Gráfico 38: Motivação para fazer o melhor por faixa etária</b>	<b>31</b>
<b>Gráfico 39: Satisfação com as atividades desenvolvidas</b>	<b>32</b>
<b>Gráfico 40: Satisfação com as oportunidades de treinamento/ capacitação</b>	<b>32</b>
<b>Gráfico 41: Oportunidade de aprendizado e crescimento profissional no último ano</b>	<b>33</b>
<b>Gráfico 42: Satisfação com as oportunidades de crescimento profissional</b>	<b>33</b>
<b>Gráfico 43: Satisfação com o relacionamento com os colegas</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 44: Satisfação com o relacionamento com os superiores</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 45: Satisfação com o superior imediato</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 46: Satisfação quanto à forma como o TCE-RN avalia e/ou recompensa os esforços individuais</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 47: Satisfação quanto à forma como o TCE-RN</b>	

<b>reconhece e/ ou recompensa os esforços coletivos</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 48: Satisfação quanto à forma de tratamento e de oportunidades nos processos de progressão funcional</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 49: Satisfação quanto à forma de tratamento na concessão de benefícios e distribuição de cargos e gratificações</b>	<b>37</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Diante da necessidade de subsidiar o ciclo do Planejamento Estratégico do TCE/RN, período de 2015 a 2021, a Assessoria de Planejamento e Gestão (APG) realizou uma Pesquisa de Satisfação/Censo dos Servidores do Tribunal de Contas do Rio Grande do Norte.

Algumas premissas regeram o planejamento do projeto, todas elas relacionadas com a ideia de que o respondente não deveria desistir do questionário, algo comum em pesquisas via Internet. Por isso, a APG se comprometeu a manter reservadas as informações que permitiriam a identificação dos servidores. Ao resguardar a identidade dos respondentes, intenção declarada pela APG em diversas ocasiões, além de ampliar a adesão, contribuiu para que as respostas fossem o mais próximo possível da realidade de cada integrante do Tribunal de Contas.

Outra premissa importante adotada neste trabalho foi a garantia de que o acesso ao questionário fosse simples, rápido e sem passos intermediários. Assim, definiu-se um link como a chave que permitiria acessar o questionário da pesquisa. Ademais, foram tomados os cuidados necessários para garantir a segurança do processo de transmissão destes dados, o que foi intermediado pela APG junto à Diretoria de Informática (DIN).

Além do acesso facilitado, o questionário deveria ser respondido rapidamente. Para seguir tal premissa, o questionário foi estruturado em questões objetivas de múltipla escolha e poucas questões abertas numéricas, procedimento muito comum em levantamentos de dados de grande escala.

Importa registrar que, além das próprias peças de comunicação da pesquisa (memorando, banner na área restrita, avisos nas TVs), foi dada ênfase no planejamento desta comunicação, com destaque para a divulgação por meio de telefone e corpo a corpo nas unidades administrativas, considerando as especificidades do público a ser atingido.

O questionário foi submetido à discussão prévia com alguns colaboradores mais próximos, em mais de uma ocasião, o que também foi importante para captar e validar conteúdos, bem como realizar testes com simulações de respostas e corrigir eventuais problemas.

Feitos esses comentários iniciais, passa-se à análise mais específica dos resultados da pesquisa apresentados neste relatório que contempla, inicialmente, os objetivos, a metodologia, o universo pesquisado e a quantidade de participantes por categoria. Os resultados propriamente ditos estão divididos em duas partes: (i) parte 1, que trata do censo; e (ii) parte 2, que trata da pesquisa de satisfação e estão apresentados de forma sucinta, com uma breve análise para cada item pesquisado, assim como os comentários mais relevantes para cada questão. Na sequência, estão lista-

dos alguns comentários, críticas e sugestões apresentadas pelos respondentes sobre os temas pesquisados e, por fim, as considerações finais.

## **2 OBJETIVOS**

De modo geral, este trabalho objetiva traçar o perfil dos servidores do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte (TCE/RN), tanto pessoal quanto profissional, e avaliar a satisfação desses servidores com algumas políticas, práticas e estrutura desta Corte.

De forma específica, procurou-se identificar (i) a área de atuação e (ii) aspectos funcionais e pessoais dos servidores, bem como (iii) apurar o nível de satisfação dos servidores com relação a diversos itens que podem interferir direta ou indiretamente no seu desempenho.

Importante registrar que na pesquisa permitiu-se ao pesquisado apresentar comentários e sugestões sobre os itens investigados.

## **3 METODOLOGIA**

A pesquisa foi realizada na Intranet, por meio de um formulário eletrônico elaborado a partir da ferramenta *LimeSurvey*, disponível gratuitamente na Internet.

O questionário, composto por 45 perguntas divididas em quatro blocos, permaneceu ativo para resposta no período de **08/10/2018** a **26/10/2018** e teve como público-alvo os servidores do TCE-RN (efetivos, cedidos, comissionados e terceirizados da informática).

## **4 PARTICIPANTES DA PESQUISA**

No período de aplicação do questionário, o público pesquisado estava, conforme informações da Diretoria de Administração Geral:

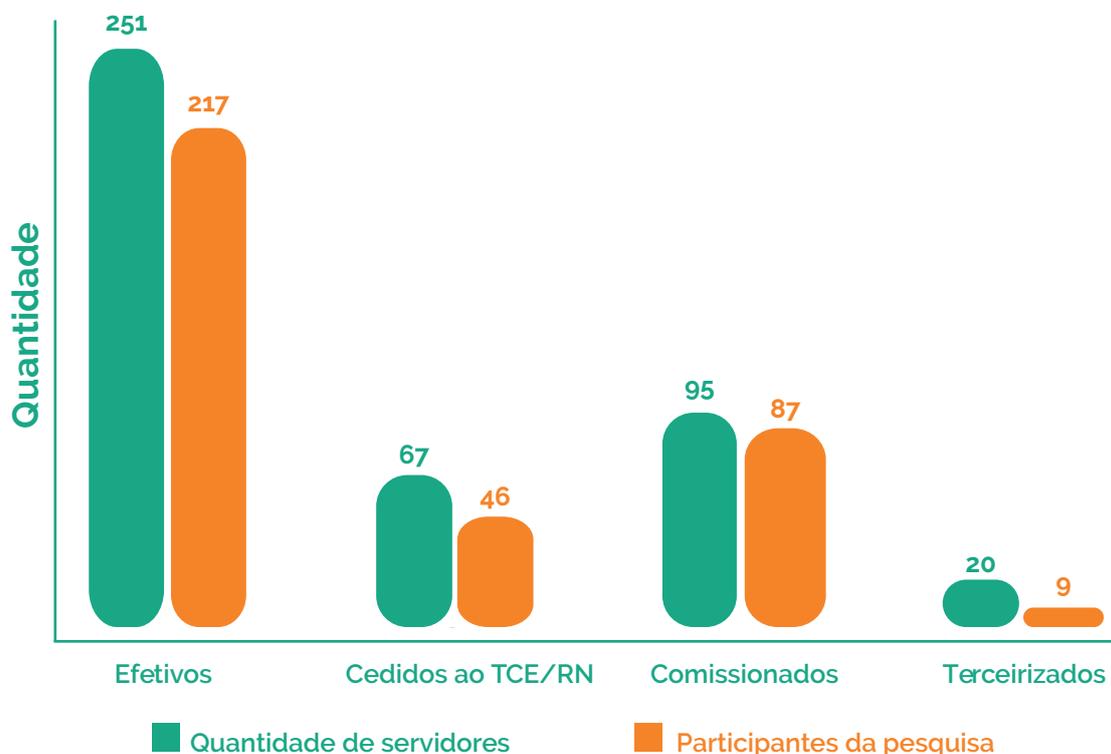
Tabela 1: Quantidade de servidores do TCE/RN por categoria – setembro/2018

SERVIDOR	QUANTIDADE
Efetivos	251
Cedidos ao TCE/RN	67
Comissionados	95
Terceirizados	20
<b>TOTAL</b>	<b>433</b>

FONTE: Diretoria de Administração Geral do TCE-RN (DAG/TCE-RN)

Desse total, participaram da pesquisa 359 servidores, ou seja, 82,91% do público-alvo, sendo 91,58% dos comissionados, 86,45% dos servidores efetivos, 68,66% dos cedidos e 45,00% dos terceirizados, conforme gráficos a seguir:

Gráfico 1: Público-alvo e participantes da pesquisa por categoria



FONTE: Elaborado pela APG, a partir dos dados fornecidos pela DAG e dos resultados da Pesquisa, 2018

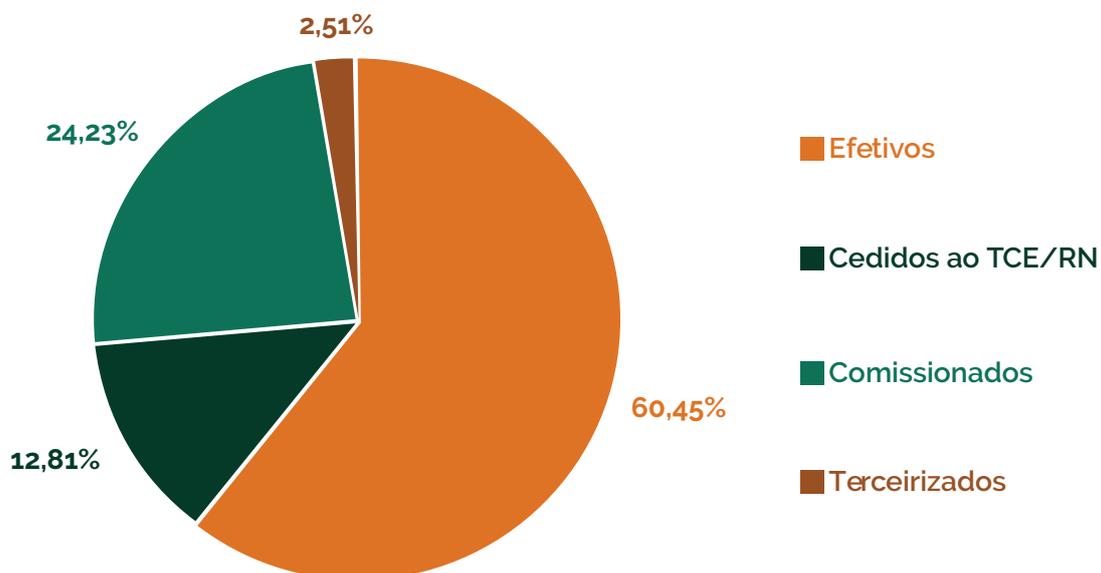
Gráfico 2: Participação na pesquisa por categoria (%)



FONTE: Diretoria de Administração Geral do TCE/RN e Resultado da Pesquisa, 2018

Analisando a participação por categoria, observa-se, conforme gráfico a seguir, que 60,45% dos respondentes são servidores efetivos do próprio TCE-RN, 24,23% são ocupantes de cargos comissionados exclusivos, 12,81% são servidores ou empregados públicos de outros Poderes, cedidos ao Tribunal de Contas, e 2,51% são terceirizados da informática:

Gráfico 3: Composição do Público Participante da Pesquisa (%)



FONTE: Resultado da Pesquisa, 2018

## 5 RESULTADOS DA PESQUISA - PARTE 1 (CENSO)

### 5.1 Áreas/unidades administrativas de atuação dos servidores

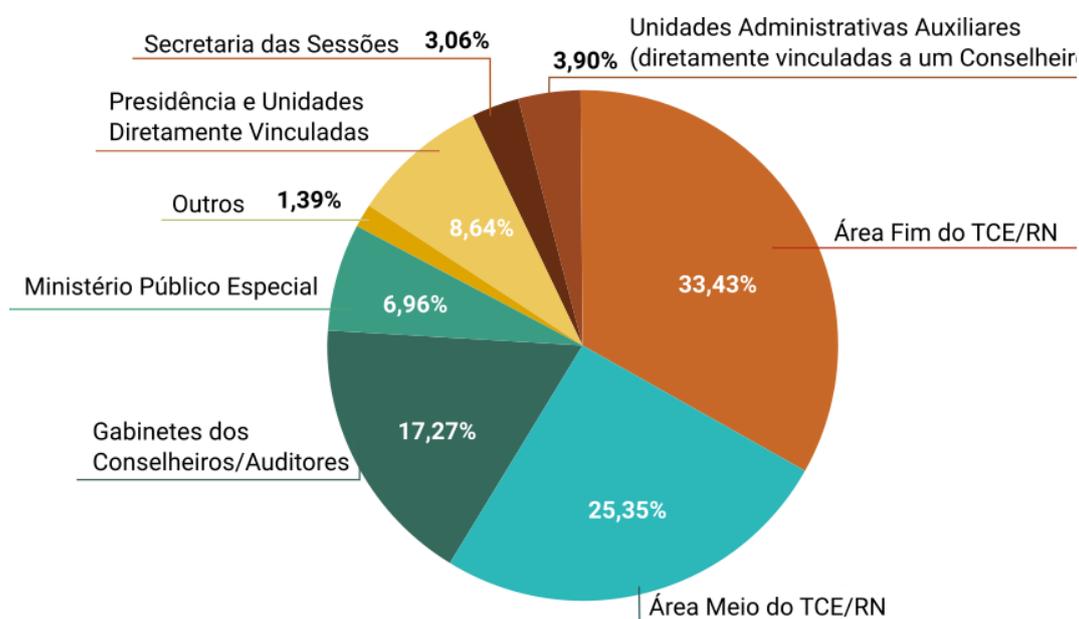
Como se observa na tabela a seguir e considerando as informações da pesquisa, a área fim conta com a maior quantidade de servidores (120), seguida pela área meio (91) e pelos gabinetes dos conselheiros e auditores (62):

Tabela 2: Quantidade de servidores por área de atuação

UNIDADE DE ATUAÇÃO	QUANTIDADE
Área Fim do TCE/RN	120
Área Meio do TCE/RN	91
Gabinetes dos Conselheiro/Auditores	62
Ministério Público Especial <sup>2</sup>	5
Presidência e Unidade diretamente vinculadas	31
Secretaria das Sessões	11
Unidade Administrativas Auxiliares (diretamente vinculada a um Conselheiro) <sup>1</sup>	4
Outros	5
<b>TOTAL</b>	<b>359</b>

FONTE: Resultado da Pesquisa, 2018

Gráfico 4: Participação dos servidores por área de atuação (lotação) (%)



FONTE: Resultado da Pesquisa, 2018

A seguir, o detalhamento desses números, com a quantidade de respondentes por unidade administrativa:

Tabela 3: Quantidade de respondentes por unidade administrativa

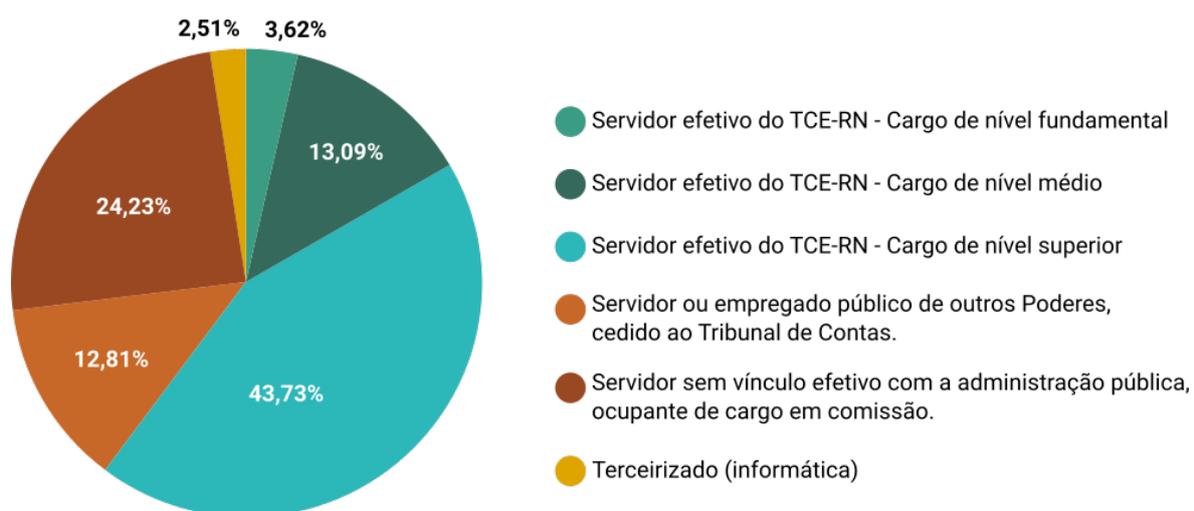
UNIDADE	QUANTIDADE DE RESPONDENTES
Chefia de Gabinete/Assessoria da Presidência	8
Gabinete da Conselheira Maria Adélia de Arruda Sales	10
Gabinete da Conselheira Substituta Ana Paula Oliveira Gomes	4
Gabinete do Conselheiro Carlos Thompson Costa Fernandes	8
Gabinete do Conselheiro Francisco Potiguar Cavalcanti Júnior	8
Gabinete do Conselheiro Paulo Roberto Chaves Alves	10
Gabinete do Conselheiro Renato Costa Dias	7
Gabinete do Conselheiro Substituto Antonio Ed Souza Santana	4
Gabinete do Conselheiro Substituto Marco Antônio de Moraes Rêgo Montenegro	4
Gabinete do Conselheiro Tarcísio Costa	7
Gabinete do Procurador Carlos Roberto Galvão Barros	2
Gabinete do Procurador Luciano Silva Costa Ramos	2
Gabinete do Procurador Othon Moreno de Medeiros Alves	2
Gabinete do Procurador Thiago Martins	3
Gabinete da Procuradora Luciana Ribeiro Campos	2
Procuradoria Geral	10
Protocolo – Ministério Público	4
Consultoria Jurídica	8
Assessoria de Comunicação Social	5
Assessoria de Planejamento e Gestão	6
Assessoria de Relações Públicas da Presidência	2
Comissão Permanente de Controle Interno	2
Corregedoria	3
Escola de Contas	8
Ouvidoria	3
Assessoria de Segurança	1
Assessoria Técnica da Secretaria Geral	2
Diretoria de Administração Geral	38
Diretoria de Expediente	19
Diretoria de Informática	22
Núcleo de Contratos	1
Núcleo de Licitações	1
Núcleo de Sustentabilidade	1
Secretaria de Administração Geral	6
Coordenadoria de Auditoria e Operações de Crédito Externo	3

Núcleo de Contratos	1
Núcleo de Licitações	1
Núcleo de Sustentabilidade	1
Secretaria de Administração Geral	6
Coordenadoria de Auditoria e Operações de Crédito Externo	3
Diretoria da Administração Direta	16
Diretoria de Administração Indireta	10
Diretoria de Administração Municipal	27
Diretoria de Atos de Pessoal	14
Diretoria de Atos e Execuções	20
Diretoria de Despesa com Pessoal	11
Inspetoria de Controle Externo	13
Núcleo de Informações Estratégicas para o Controle Externo	2
Secretaria de Controle Externo	4
Secretária das Sessões	11
Outros	5
<b>TOTAL</b>	<b>359</b>

FONTE: Resultado da Pesquisa, 2018

## 5.2 Vínculo com o Tribunal de Contas

Gráfico 5: Tipo de vínculo com o TCE-RN



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

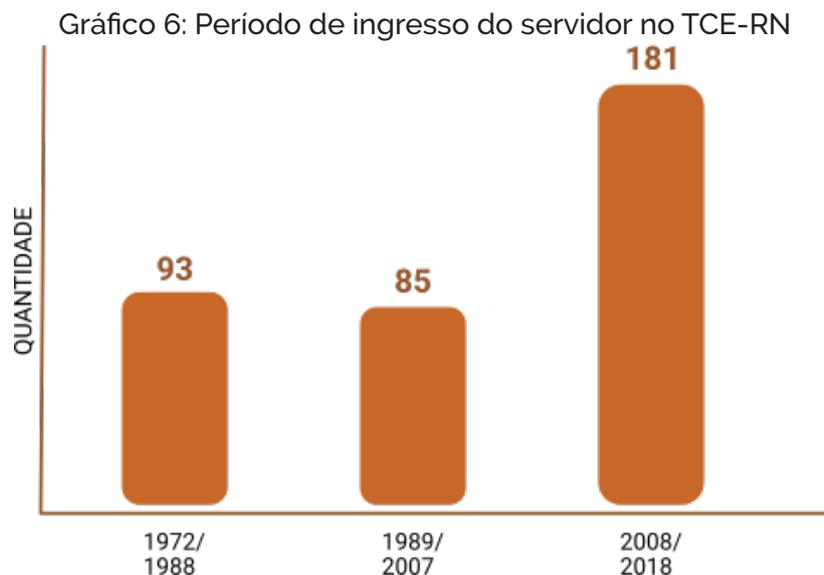
**COMENTÁRIOS:** 60,45% dos respondentes são servidores efetivos do TCE-RN. Os ocupantes de cargos comissionados representam 24,23%, enquanto os cedidos são 12,81%. Os terceirizados de informática representam apenas 2,51%. Dentre os servidores efetivos, 72,35% são ocupantes de cargo de nível superior, 21,66% de cargo de nível médio e 5,99% de cargo de nível fundamental.

Tabela 4: Poderes ou Órgãos de origem dos servidores ou empregados públicos cedidos ao TCE-RN

ÓRGÃO DE ORIGEM	QUANTIDADE
Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Norte	1
DATANORTE	3
DATANORTE / COHAB-RN	1
DATANORTE / Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos (SEARH)	3
DATANORTE / Secretaria de Estado da Infraestrutura (SIN)	1
DATANORTE / Secretaria Municipal de Turismo	1
Departamento de Estradas de Rodagem do RN (DER-RN)	1
Gabinete Civil	1
Governadoria	2
IDEMA	1
Polícia Militar do Rio Grande do Norte	1
Prefeitura Municipal de Caicó	1
Prefeitura Municipal de Extremoz	1
Prefeitura Municipal de Natal	4
Prefeitura Municipal de Parnamirim	2
Prefeitura Municipal de São Gonçalo do Amarante	4
Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos (SEARH)	1
Secretária de Estado da Educação e Cultura (SEEC)	3
Secretaria de Estado da Infraestrutura (SIN)	2
Secretaria de Estado da Saúde Pública (SESAP)	4
Secretaria de Estado da Segurança Pública e da Defesa Social (SESED)	1
Secretaria de Estado da Tributação (SET)	2
Secretaria Municipal de Educação	1
Tribunal de Justiça do RN	1
URBANA	1
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

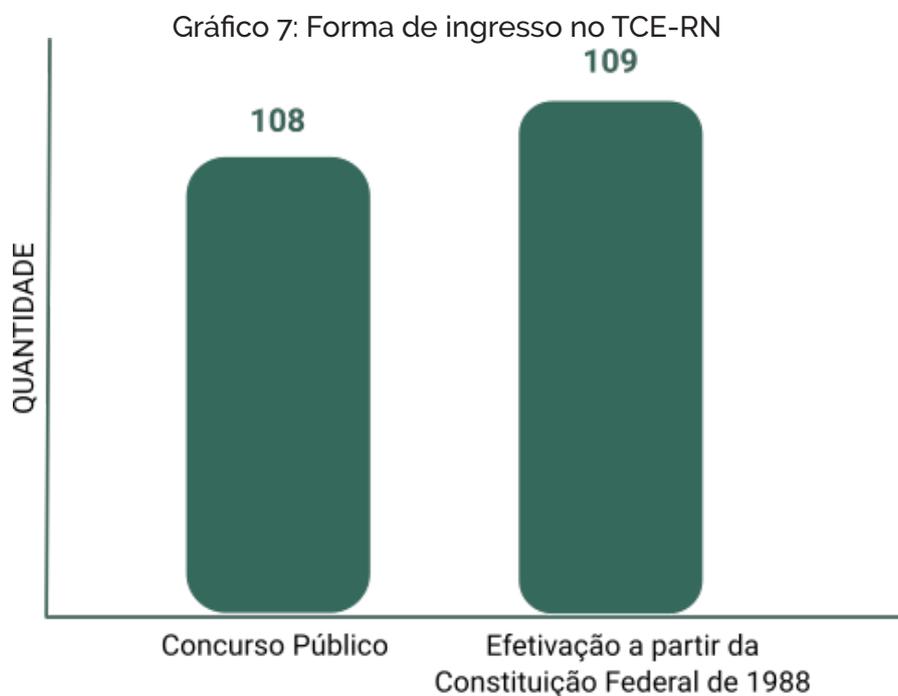
### 5.3 Período de ingresso no Tribunal de Contas



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Cerca de 50% dos respondentes ingressaram no TCE-RN entre 2008-2018, enquanto 25,91% contam com trinta anos ou mais de casa (1972-1988). A menor parcela é formada por aqueles que ingressaram entre 1989 e 2007 (23,68%).

### 5.4 Forma de ingresso no Tribunal de Contas

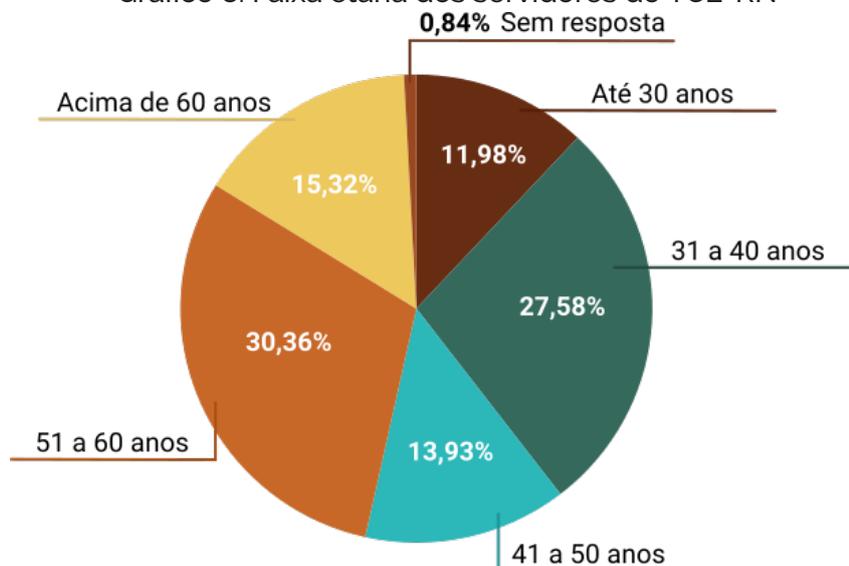


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Dos 217 servidores efetivos do TCE-RN que responderam à pesquisa, 49,77% ingressaram por concurso público e 50,23% foram efetivados a partir da Constituição Federal.

## 5.5 Faixa etária

Gráfico 8: Faixa etária dos servidores do TCE-RN

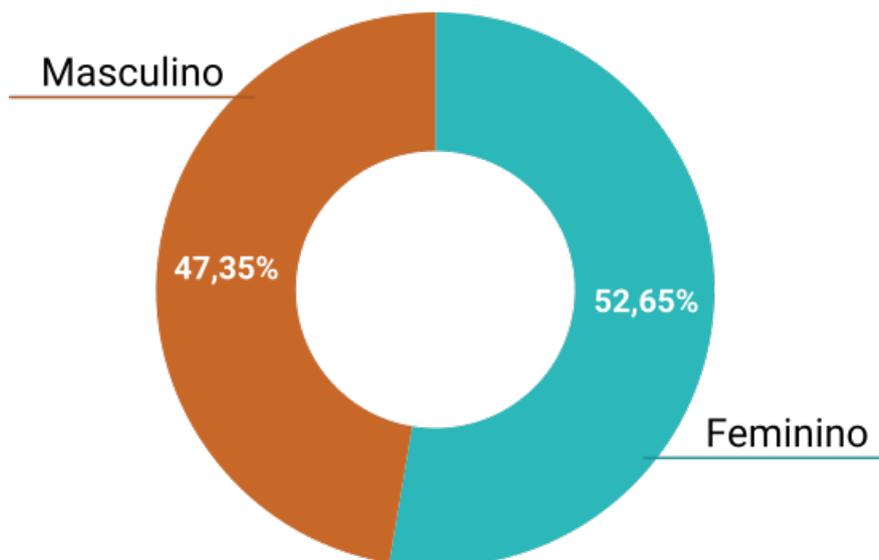


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** A maior concentração de servidores por faixa etária está entre aqueles de 51 a 60 anos, com 30,36% (109 respondentes), seguida por aqueles de 31 a 40 anos, com 27,58% (99 respondentes). Os servidores com mais de 60 anos representam 15,32% dos respondentes (55 pessoas).

## 5.6 Gênero

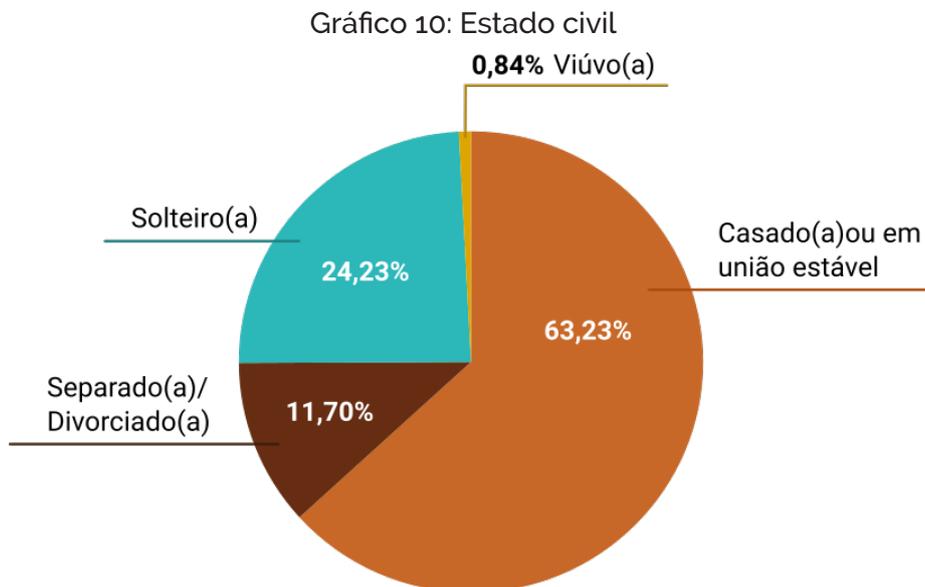
Gráfico 9: Classificação quanto ao gênero



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Quanto ao gênero, a distribuição entre os respondentes é bastante equilibrada, com 52,65% de pessoas do sexo feminino e 47,35% do sexo masculino.

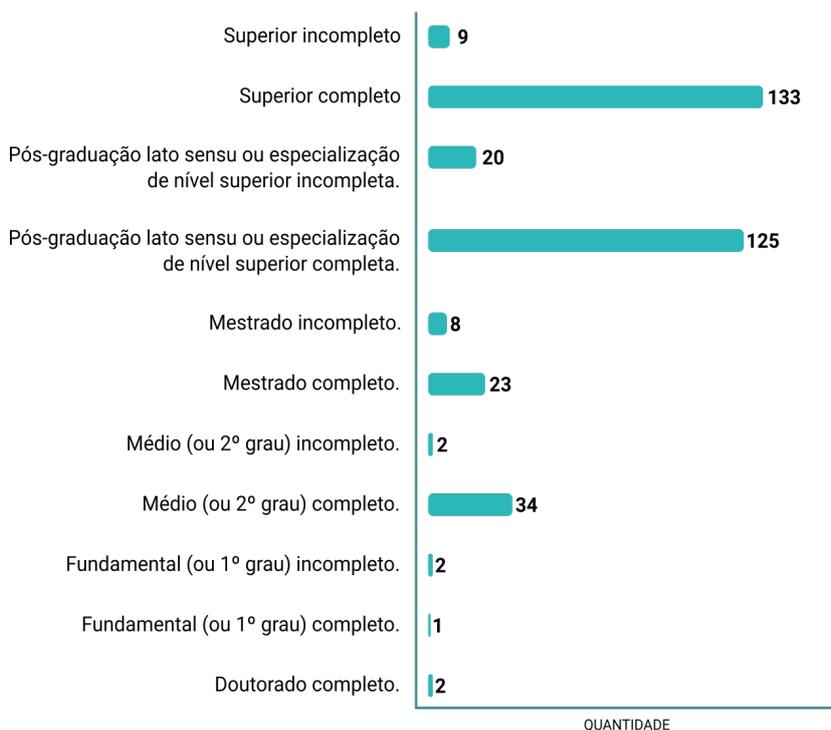
## 5.7 Estado civil



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Como se vê, a maioria dos respondentes é casada ou vive em comunhão estável (63,23%). Os solteiros representam 24,23% e é o segundo grupo mais representativo.

## 5.8 Escolaridade

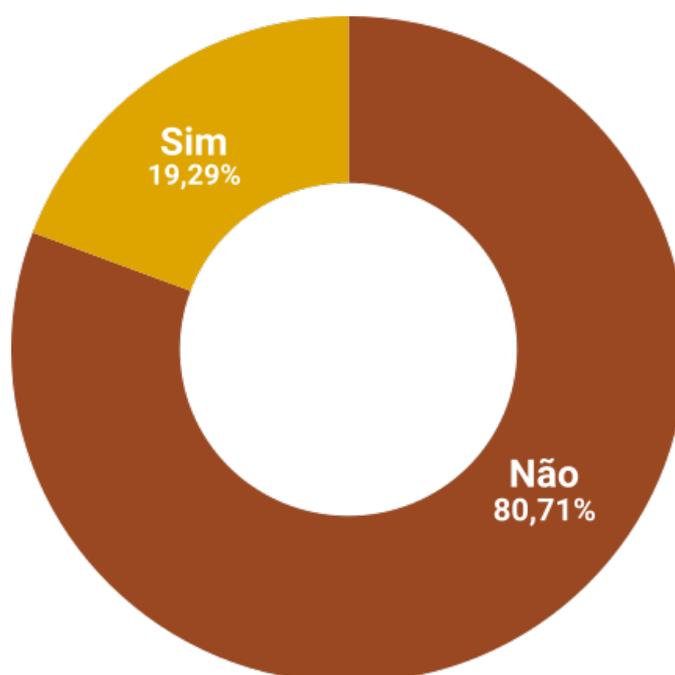


### COMENTÁRIOS:

Como se vê no gráfico, os servidores do TCE-RN, majoritariamente, têm curso superior completo, com pós-graduação lato sensu ou especialização de nível superior também completa (71,87%), principalmente nas áreas de direito administrativo, tributário, constitucional, processual e previdenciário, gestão pública, auditoria, contabilidade e orçamento, tecnologia da informação e meio ambiente, como informado em questão aberta.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

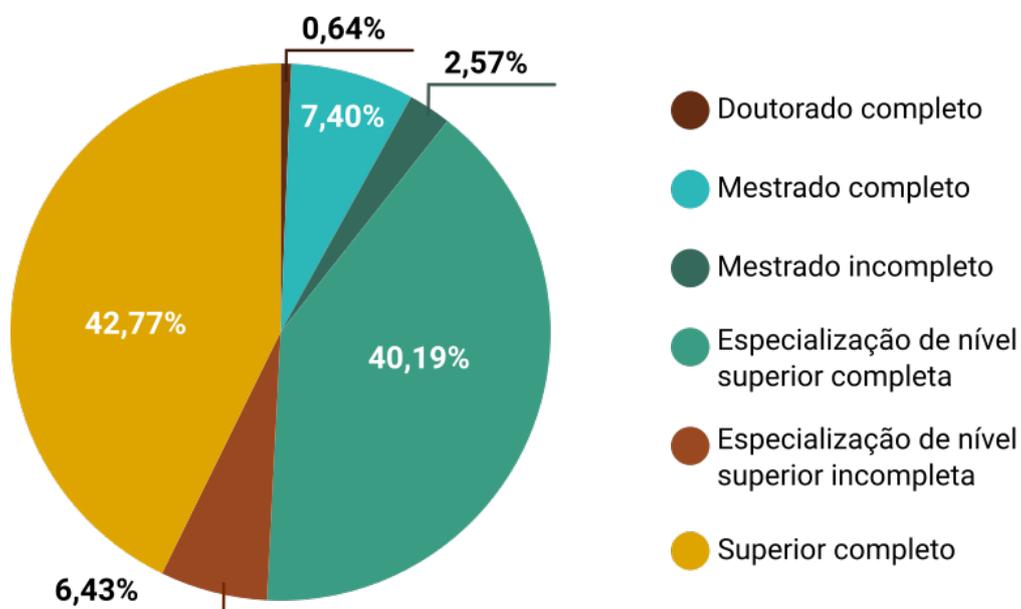
Gráfico 12: Servidores com mais de um curso superior - Participação (%)



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Quanto ao gênero, a distribuição entre os respondentes é bastante equilibrada, com 52,65% de pessoas do sexo feminino e 47,35% do sexo masculino.

Gráfico 13: Servidores com pós-graduação e curso superior - Participação (%)

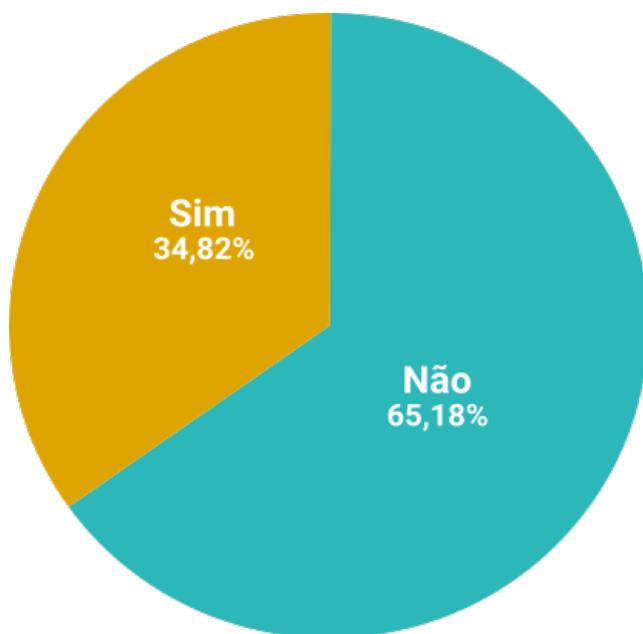


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 40,19% dos respondentes concluíram alguma especialização de nível superior completa, enquanto 6,43% estão participando de algum curso nesse nível, 9,97% concluíram ou estão fazendo mestrado e 0,64% possuem doutorado.

## 5.9 Ocupação de cargo em comissão (CC-1, CC-2, CC-3, CC-4, CC-5)

Gráfico 14: Pessoas que ocupam cargos em comissão (%)



### COMENTÁRIOS:

34,82% (125) dos respondentes ocupam algum cargo em comissão. Considerando que 87 respondentes (24,23%) são ocupantes de cargos comissionados exclusivos, conclui-se que há outras 38 pessoas com outros tipos de vínculo que também ocupam cargos comissionados. Isso representa 10,58% do total de pessoas que participaram da pesquisa.

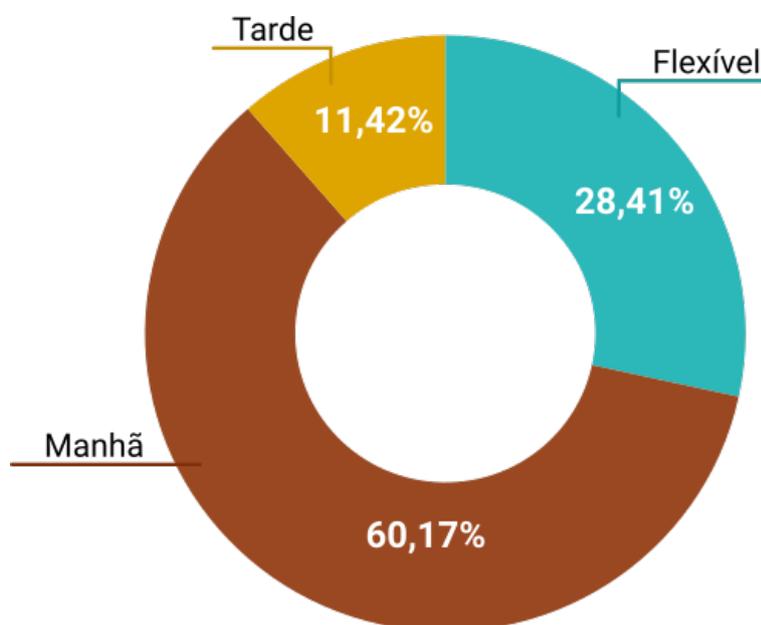
FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 5.10 Quantidade de dias, turno e horas de trabalho

Quase todos os respondentes da pesquisa (99,44%) informaram que trabalham 5 dias por semana. Houve apenas um caso de pessoa que trabalha 3 dias/semana (0,28%) e outro de pessoa que trabalha 4 dias/semana (0,28%).

Quanto ao turno de trabalho e horas diárias trabalhadas em média, os gráficos a seguir apresentam os principais resultados:

Gráfico 15: Turno de Trabalho

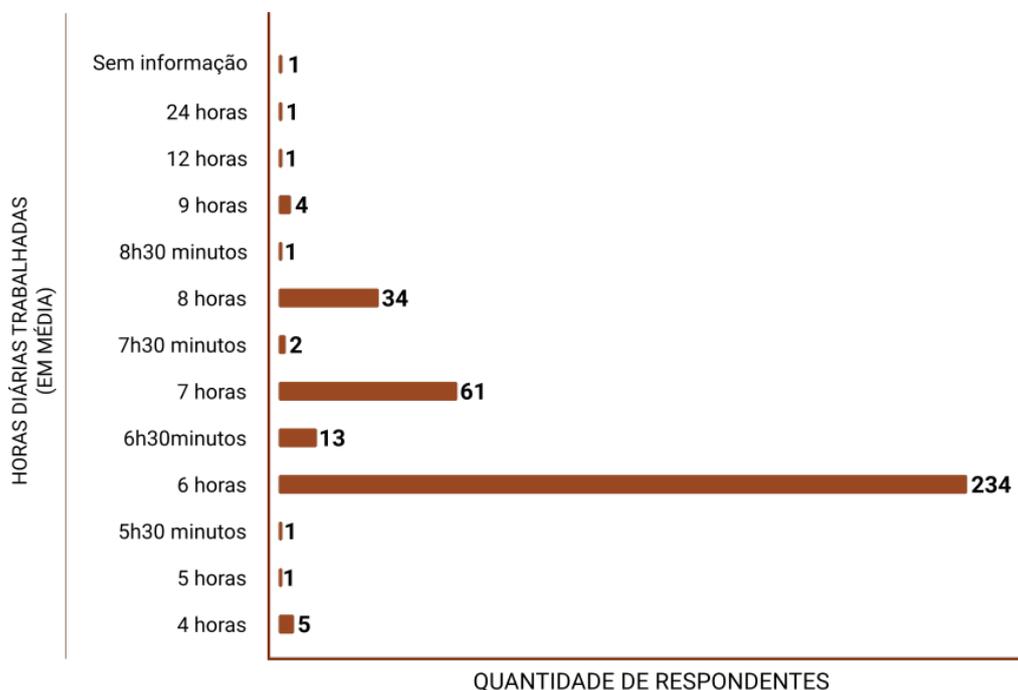


**COMENTÁRIOS:**

Como se observa no gráfico, a maioria dos respondentes trabalha no turno da manhã (60,17%), seguido por aqueles que adotam o turno flexível (28,41%). Já o turno da tarde conta com a menor participação (11,42%).

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

Gráfico 16: Horas Diárias Trabalhadas (em média)



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** A maioria dos respondentes trabalha, em média, 6 horas/dia (65,18%). Na sequência, há os que trabalham 7 horas/dia (16,99%) e 8 horas/dia (9,47%). Outros casos se mostraram sem muita representatividade (8,36%).

## 5.11 Atuação em comissão

Gráfico 17: Atuação em comissões



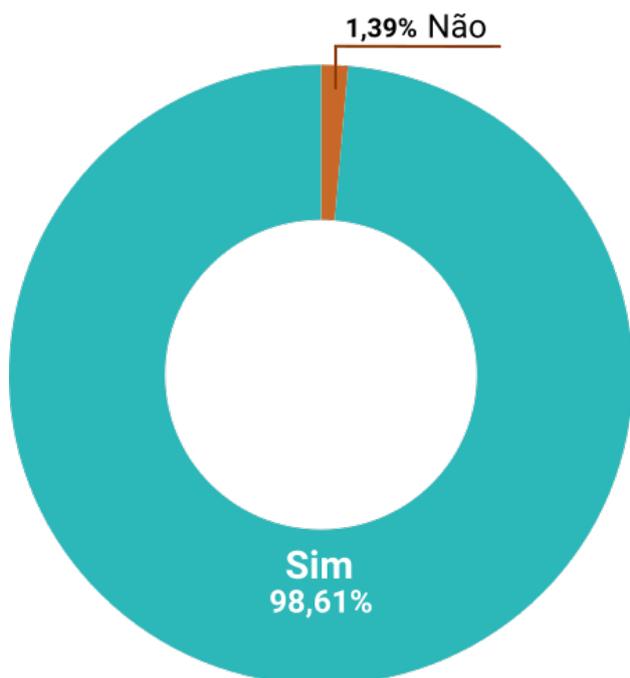
### COMENTÁRIOS:

Como se observa, a maioria dos respondentes (77,72%) não atua em qualquer comissão. Já entre aqueles que atuam (22,28%), foi informado, em questão complementar, que a maioria participa de até duas comissões (78,75%), mas há casos de servidores que estão participando de mais de cinco comissões (6,25%). Por outro lado, entre os que não estão participando de comissões, a maioria (58,42%) não se sente motivada a participar.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 5.12 Perfil para trabalhar na unidade atual

Gráfico 18: Perfil para trabalhar na unidade atual



### COMENTÁRIOS:

Os respondentes, na sua maioria (98,61%), consideram que têm o perfil para trabalhar na sua unidade atual.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

### 5.13 Licença médica superior a 15 dias

Gráfico 19: Licença médica superior a 15 dias no último ano



#### COMENTÁRIOS:

6,78% dos respondentes estiveram de licença médica superior a 15 dias por motivo de doença ou acidente no último ano. Desse total, 8,33% afirmaram que o afastamento teve causa relacionada com o trabalho.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

### 5.14 Dias de afastamento por motivo de doença ou acidente no último ano

Gráfico 20: Dias de afastamento por motivo de doença ou acidente no último ano

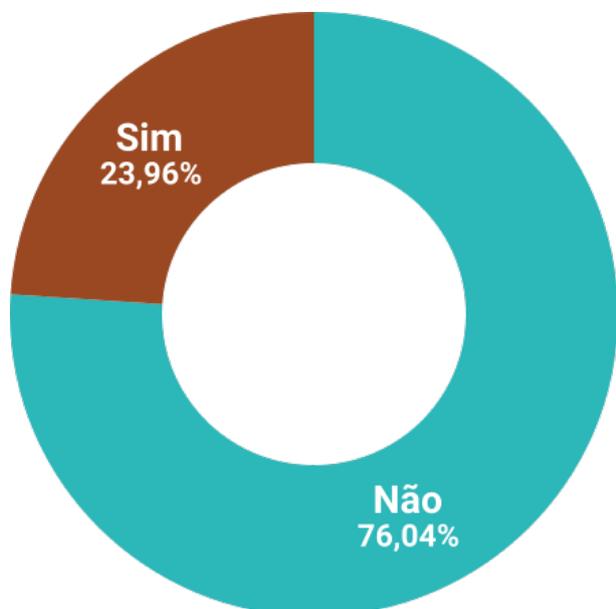


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Como se vê, o grupo predominante foi de pessoas com 30 dias de afastamento (13 pessoas).

## 5.15 Pessoas com abono de permanência

Gráfico 21: Pessoas recebendo abono de permanência – participação (%)



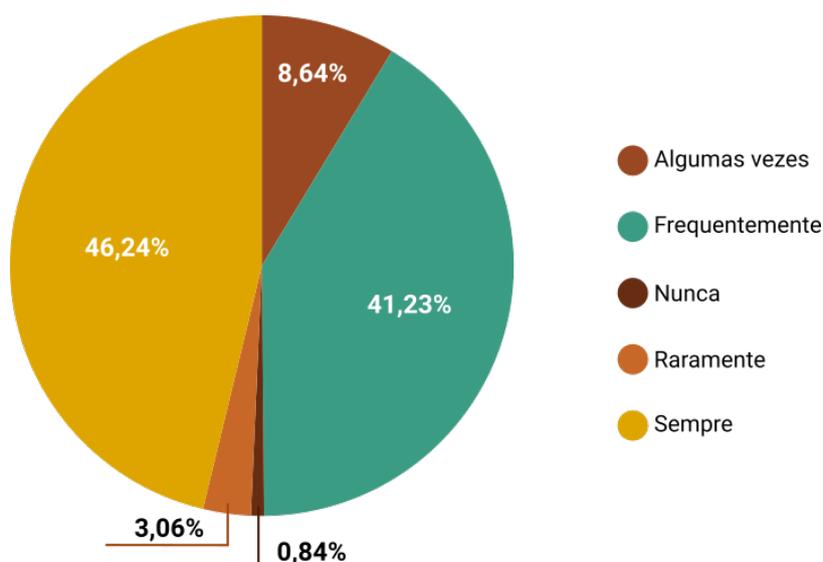
### COMENTÁRIOS:

Aproximadamente 24,00% dos respondentes recebem abono de permanência, o que indica a necessidade de renovação do quadro de servidores do Tribunal a curto/médio prazo. É importante planejar como essa medida será implantada. Registre-se que desse total 94,19% são de servidores do próprio TCE-RN, como apurado em questão complementar.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 5.16 Comprometimento da equipe em desempenhar um trabalho de qualidade

Gráfico 22: Comprometimento da equipe com o trabalho



### COMENTÁRIOS:

Para 87,47% dos respondentes, sempre ou frequentemente a equipe se sente compromissada em desempenhar um trabalho de qualidade.

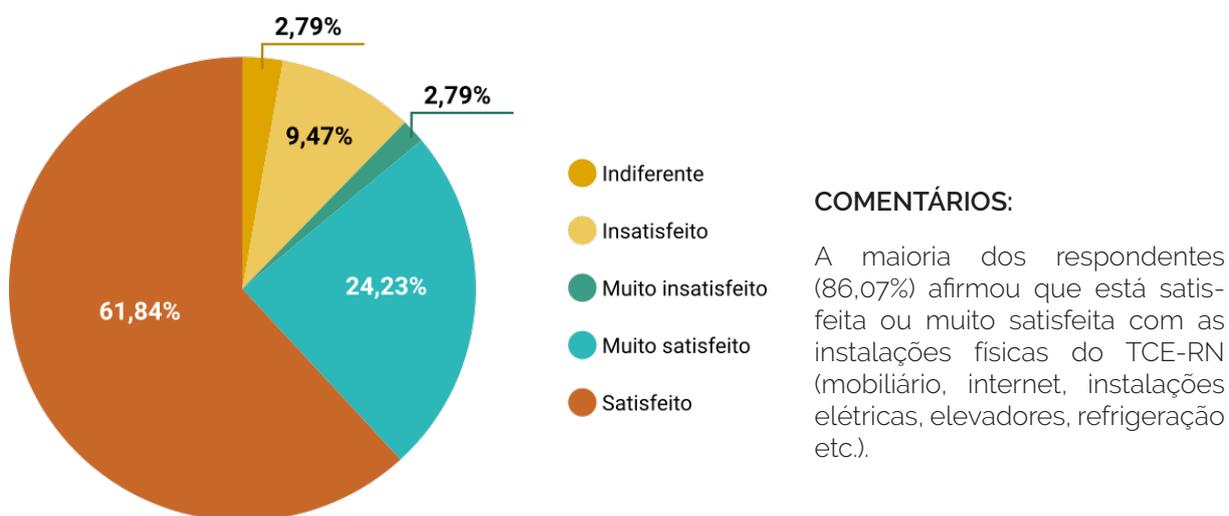
FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 6. RESULTADOS DA PESQUISA - PARTE 2 (PESQUISA DE SATISFAÇÃO)

A seguir, os resultados da Pesquisa de Satisfação, na qual os servidores foram chamados a se manifestar sobre diversos aspectos que podem interferir no seu trabalho:

### 6.1 Satisfação em relação às instalações físicas do Tribunal

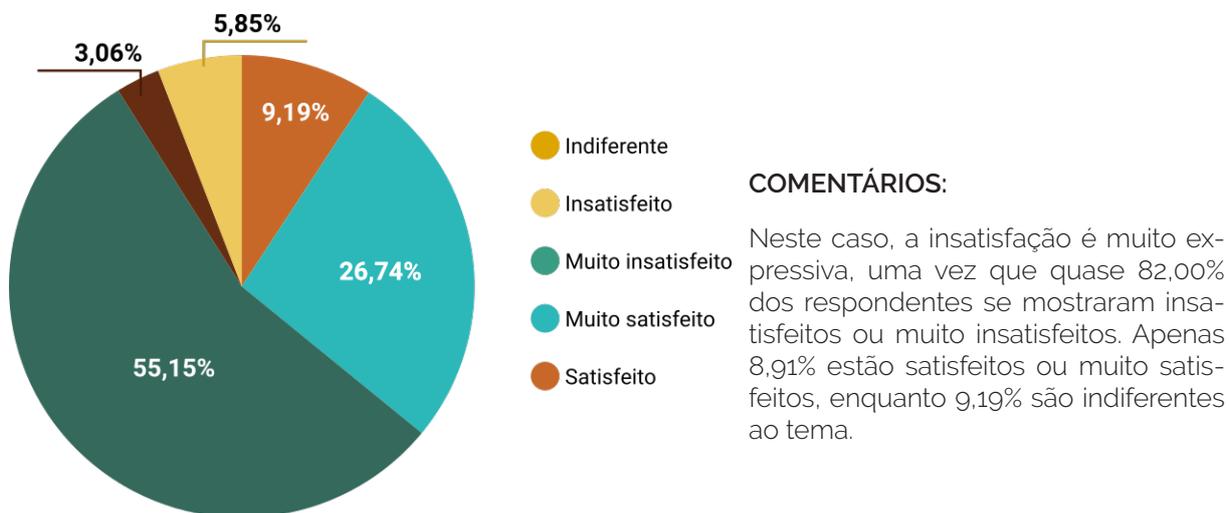
Gráfico 23: Satisfação com as instalações físicas do TCE-RN



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

### 6.2. Satisfação com as condições de estacionamento no Tribunal

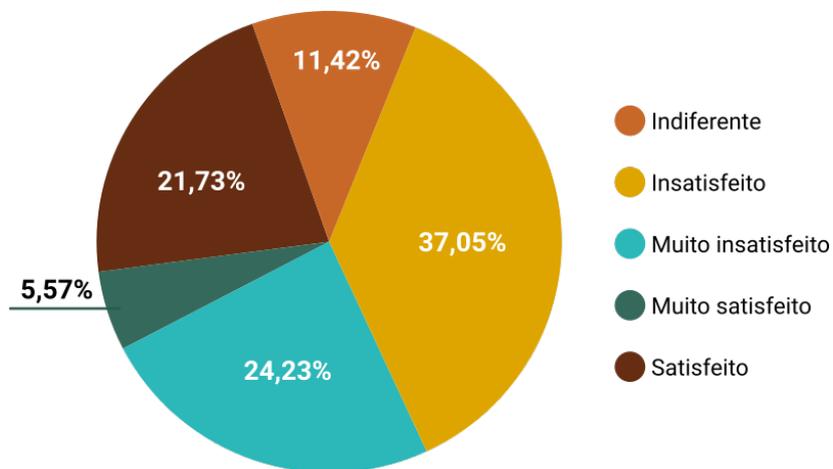
Gráfico 24: Satisfação com as condições de estacionamento



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

### 6.3 Satisfação com as condições de segurança na chegada e na saída do Tribunal

Gráfico 25: Satisfação em relação às condições de segurança



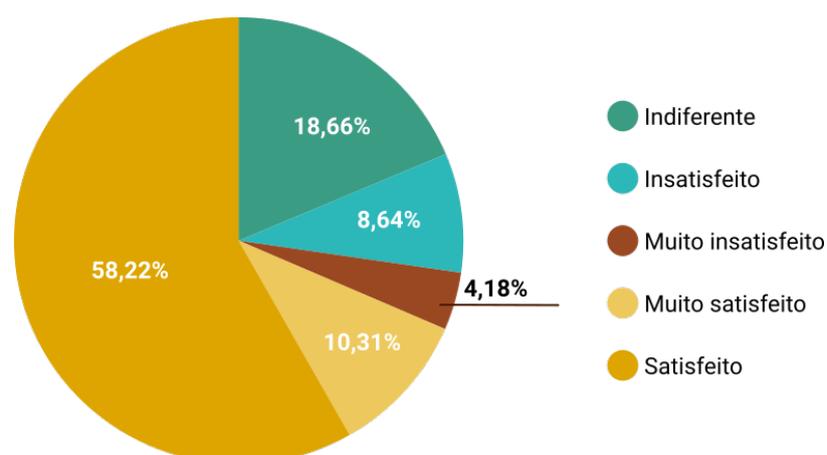
FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

#### COMENTÁRIOS:

Este é outro aspecto crítico. 61,28% dos respondentes se mostraram insatisfeitos ou muito insatisfeitos com as condições de segurança na chegada e saída do prédio do Tribunal.

### 6.4 Satisfação em relação aos serviços do restaurante

Gráfico 26: Satisfação com os serviços do restaurante



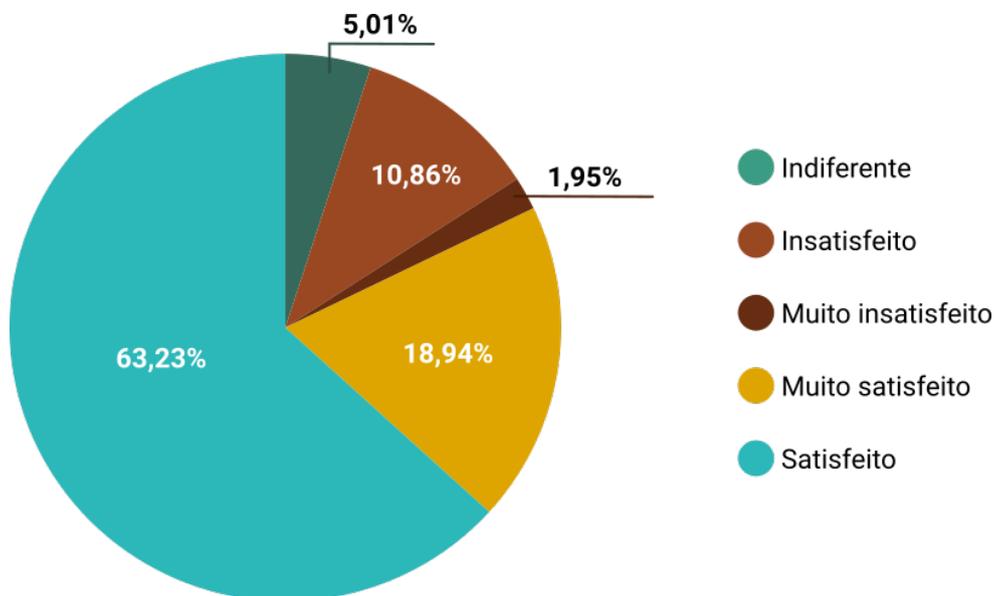
FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

#### COMENTÁRIOS:

68,53% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com os serviços do restaurante, enquanto 12,82% se mostraram insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

## 6.5 Satisfação em relação ambiente de trabalho (espaço físico, higiene, conforto, limpeza etc.)

Gráfico 27: Satisfação em relação ao ambiente de trabalho

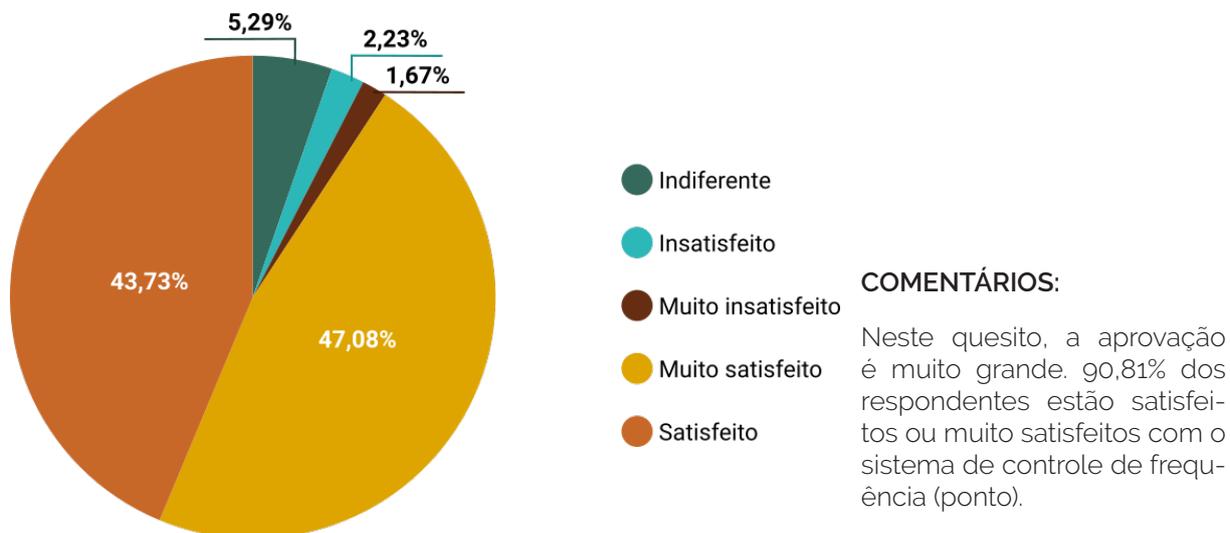


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 82,17% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com o espaço físico, higiene, conforto e limpeza das instalações.

## 6.6 Satisfação com o sistema de controle de frequência (ponto)

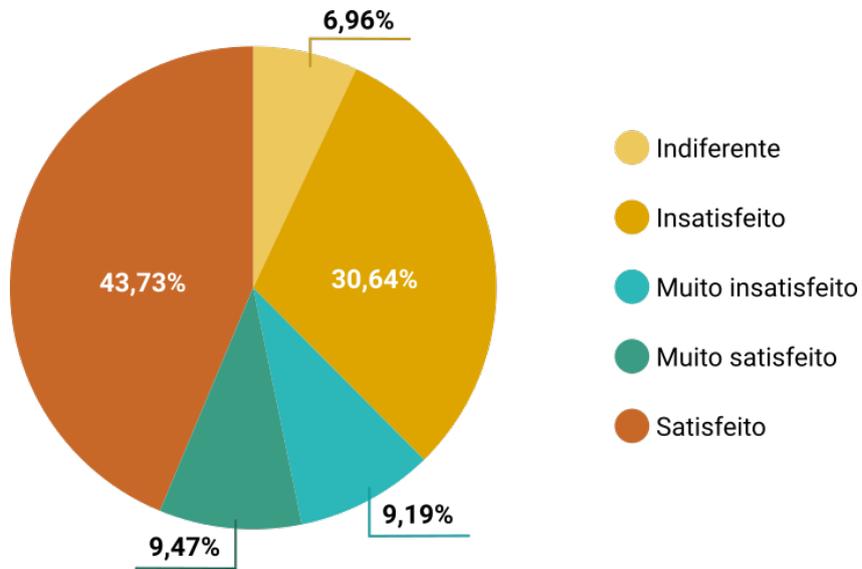
Gráfico 28: Satisfação com o sistema de controle de frequência



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 6.7 Satisfação com a remuneração

Gráfico 29: Satisfação com a remuneração

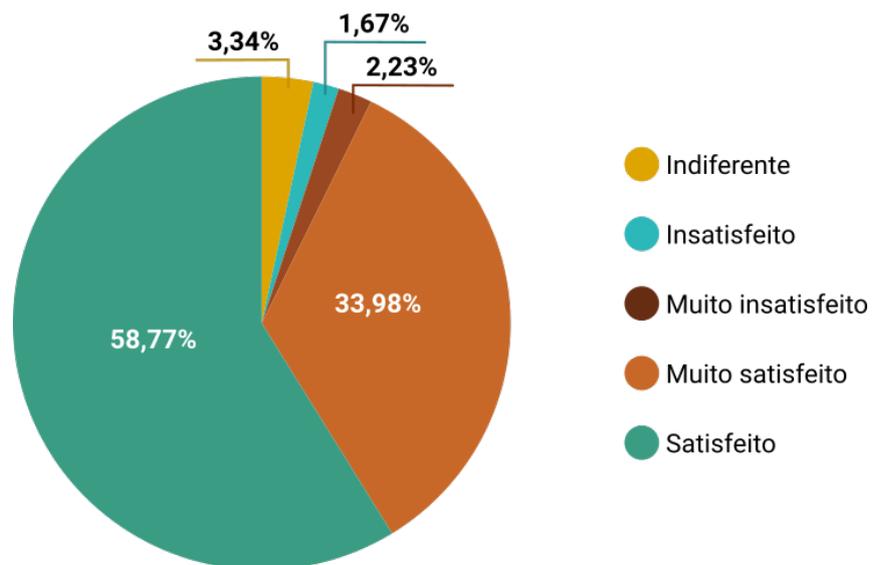


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Embora a maioria esteja satisfeita ou muito satisfeita (53,20%), existe uma parcela significativa de respondentes que está insatisfeita ou muito insatisfeita (39,83%).

## 6.8 Satisfação com o horário de trabalho

Gráfico 30: Satisfação com o horário de trabalho

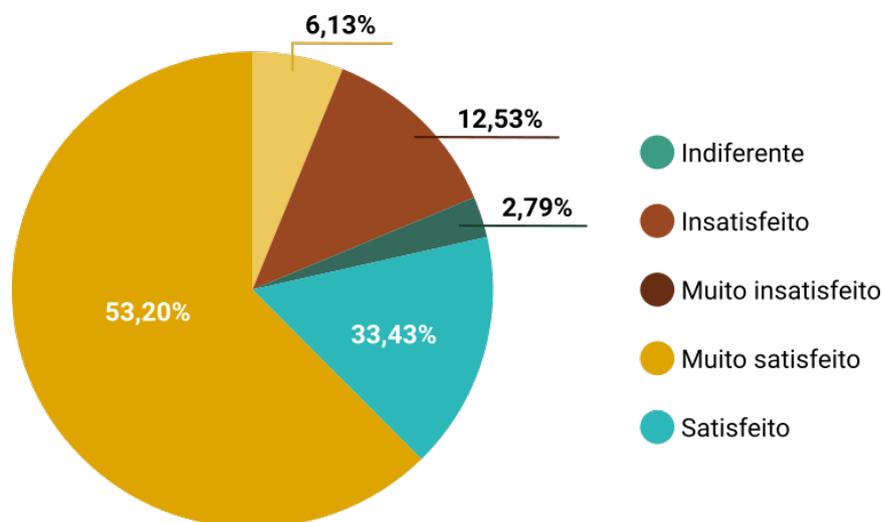


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 92,75% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com o horário de trabalho. É um resultado muito bom para o quesito.

## 6.9 Satisfação com os equipamentos de informática

Gráfico 31: Satisfação com os equipamentos de informática

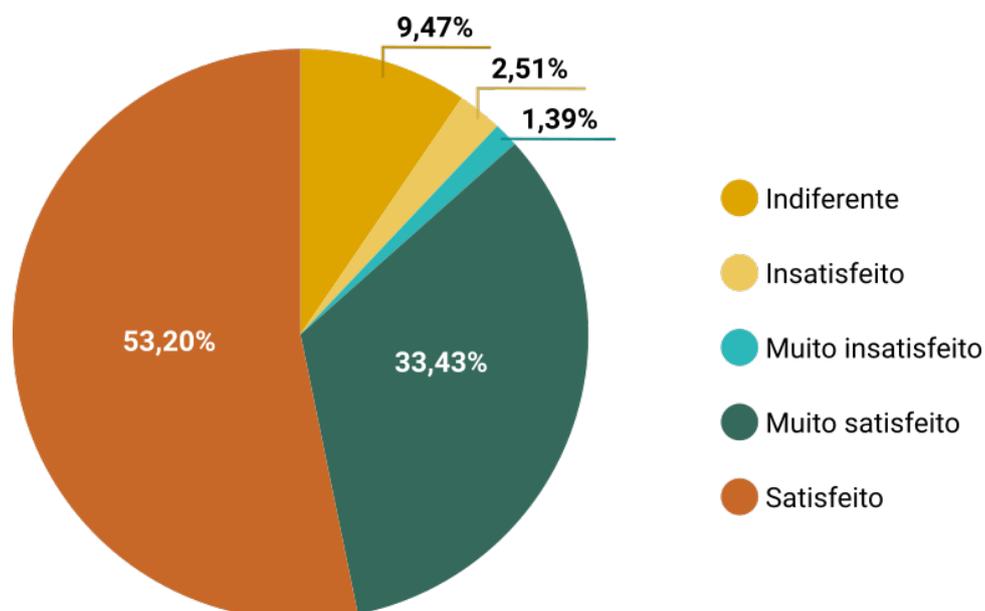


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 78,56% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com os equipamentos de informática disponíveis no Tribunal.

## 6.10 Satisfação com o atendimento do Setor de Saúde e Bem-Estar

Gráfico 32: Satisfação com o atendimento médico

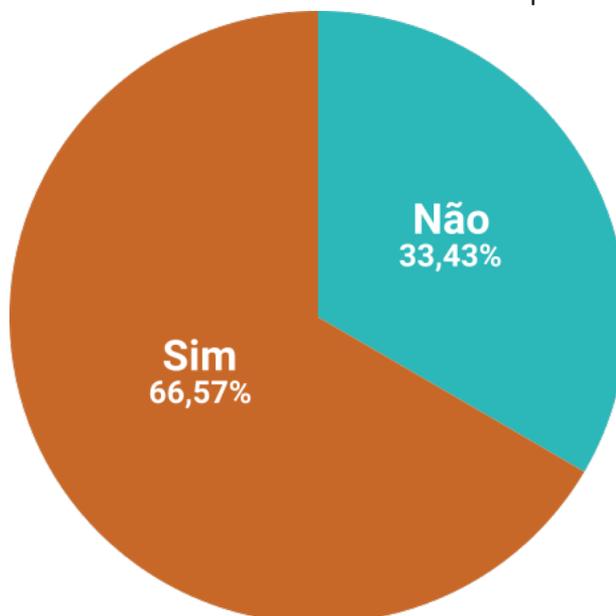


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 86,63% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com o atendimento realizado pelo Setor de Saúde e Bem-estar do TCE-RN.

## 6.11 Conhecimento dos servidores sobre as expectativas do TCE-RN em relação ao trabalho

Gráfico 33: Conhecimento dos servidores sobre as expectativas do TCE-RN

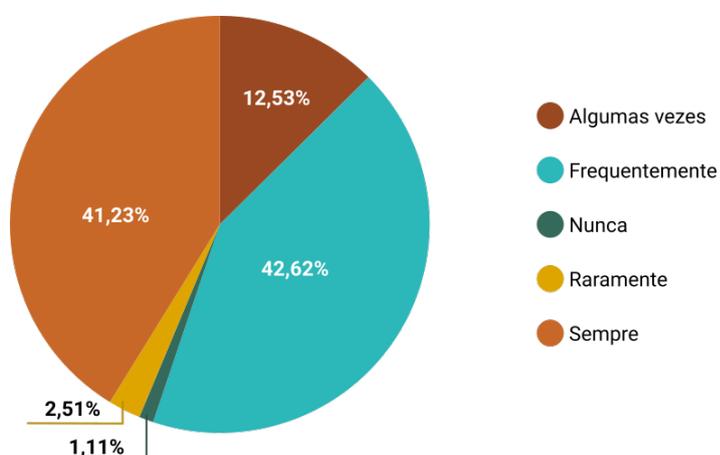


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 66,57% dos respondentes afirmaram que têm conhecimento sobre as expectativas do TCE-RN em relação ao trabalho que eles desenvolvem. Apesar desse resultado positivo, é importante que os 33,43% que entendem o contrário passem a conhecer essas expectativas, pois assim poderão realizar suas atividades de forma mais alinhada com o planejamento do Tribunal.

## 6.12 Percepção sobre a disponibilidade de materiais e recursos necessários para desempenhar o trabalho

Gráfico 34: Disponibilidade de materiais e recursos



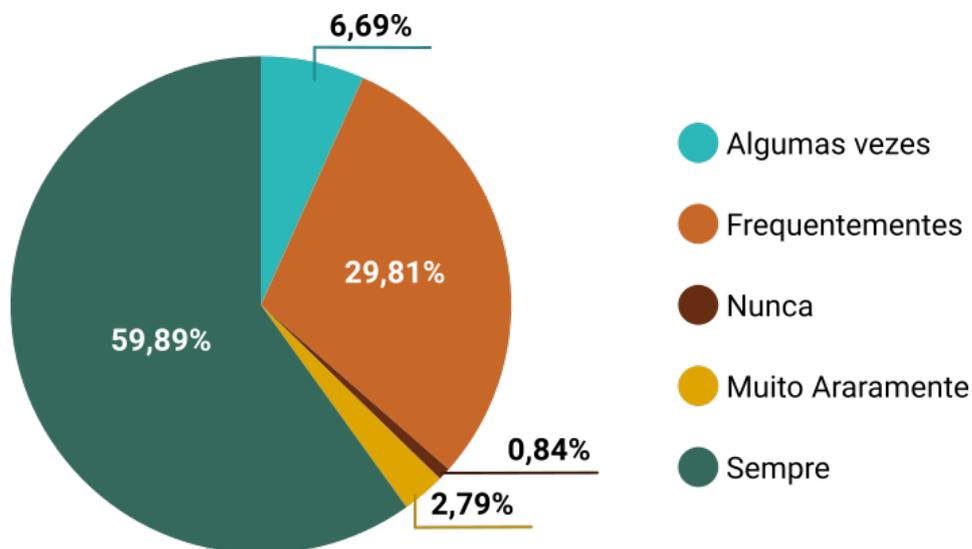
### COMENTÁRIOS:

Neste quesito, a situação é muito positiva, uma vez que 83,85% dos respondentes afirmaram que sempre ou frequentemente têm à sua disposição os materiais e recursos necessários ao desempenho das suas atividades.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

### 6.13 Percepção sobre ser ouvido pelos superiores e pares

Gráfico 35: Percepção sobre ser ouvido pelos superiores e pares

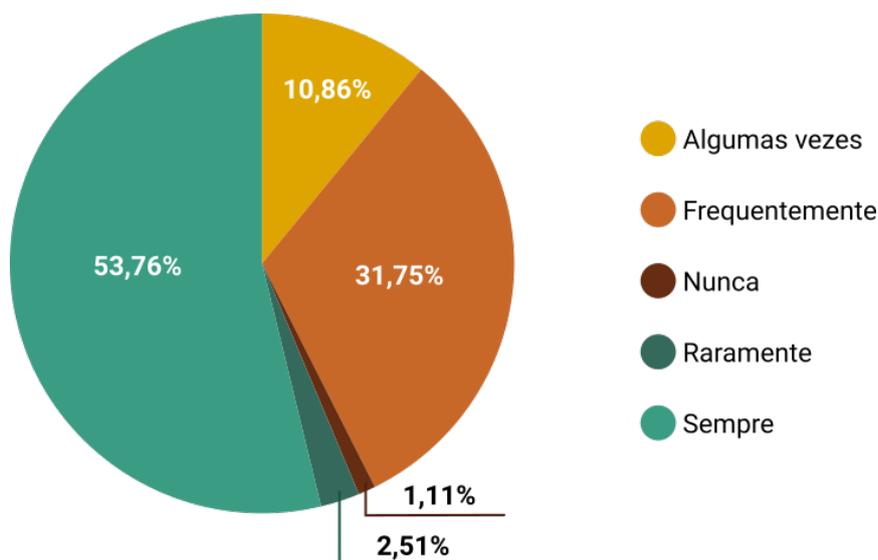


**COMENTÁRIOS:** 89,70% dos respondentes afirmaram que sempre ou frequentemente são ouvidos pelos superiores e pares. Isso demonstra que há colaboração e bom relacionamento no ambiente de trabalho.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

### 6.14 Percepção quanto ao apoio para fazer o melhor todos os dias

Gráfico 36: Apoio para desempenhar as atividades

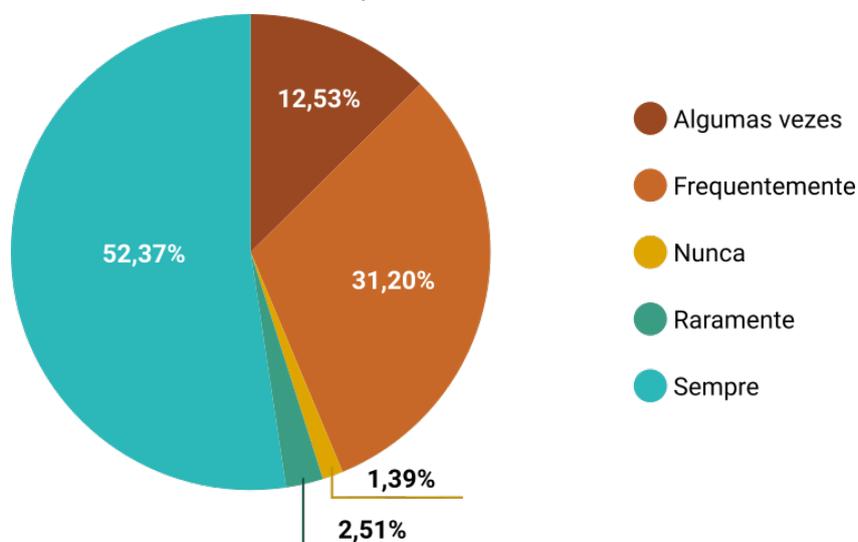


**COMENTÁRIOS:** A percepção predominante entre os respondentes (85,51%) é a de que sempre ou frequentemente há apoio do Tribunal para que se faça o melhor todos os dias. Esse aspecto é muito importante, uma vez que pode contribuir para o grau de motivação dos servidores nos seu dia a dia.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 6.15 Motivação para fazer o melhor todos os dias

Gráfico 37: Motivação para fazer o melhor todos os dias

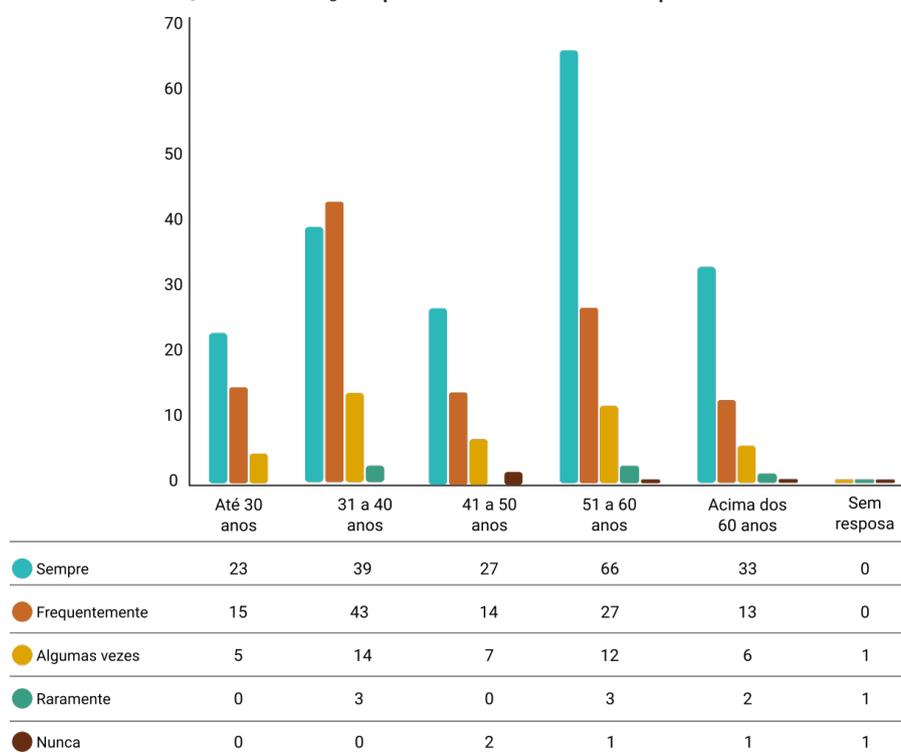


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 83,57% dos respondentes afirmaram que sempre ou frequentemente se sentem motivados para fazer o melhor todos os dias.

O gráfico a seguir avalia a motivação por faixa etária:

Gráfico 38: Motivação para fazer o melhor por faixa etária

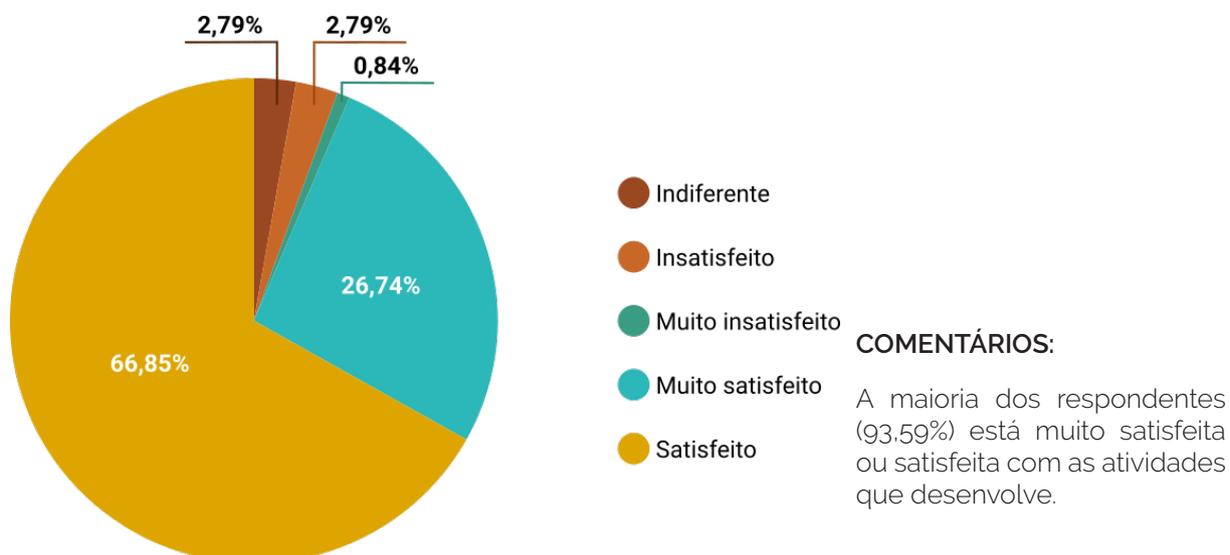


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** As faixas mais motivadas, com respostas sempre ou frequentemente, são as de 51 a 60 anos e, na sequência, 31 a 40 anos, com 93 e 82 respondentes, respectivamente.

## 6.16 Como você avalia a sua satisfação com o trabalho em si (atividades desenvolvidas)

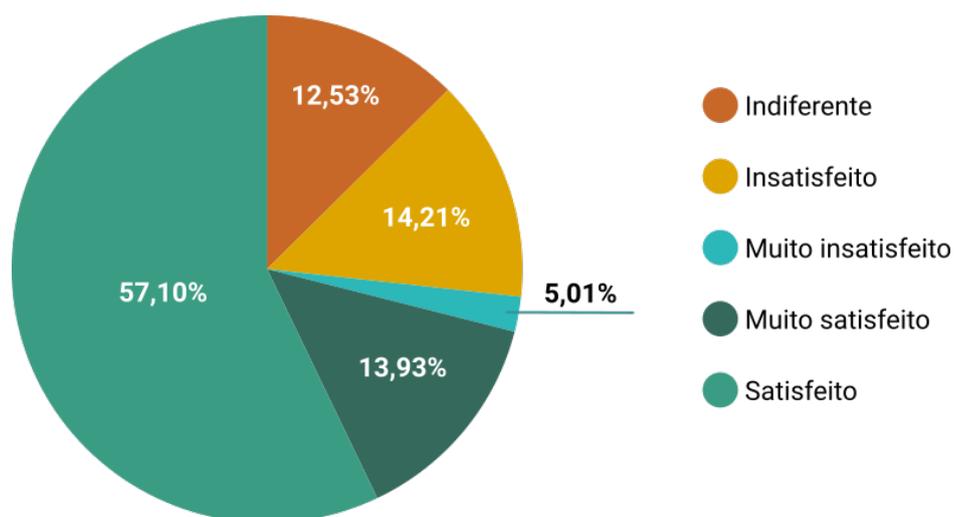
Gráfico 39: Satisfação com as atividades desenvolvidas



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 6.17 Satisfação com as oportunidades de treinamento/capacitação

Gráfico 40: Satisfação com as oportunidades de treinamento/capacitação

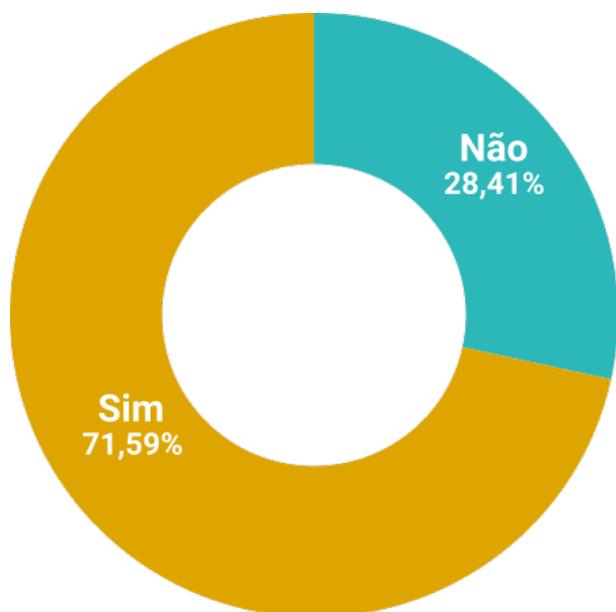


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 71,03% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com as oportunidades de treinamento/capacitação oferecidas pelo TCE-RN.

## 6.18 Oportunidade de aprendizado e crescimento profissional

Gráfico 41: Oportunidade de aprendizado e crescimento profissional no último ano



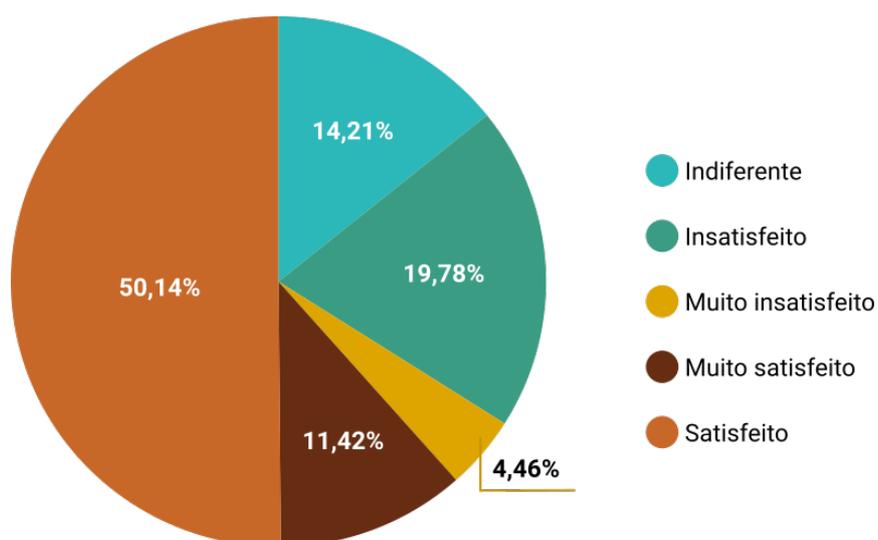
### COMENTÁRIOS:

A maioria dos respondentes (71,59%) afirmou que houve oportunidades de aprendizado e crescimento profissional no TCE-RN no último ano.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 6.19 Satisfação com as oportunidades de crescimento profissional

Gráfico 42: Satisfação com as oportunidades de crescimento profissional

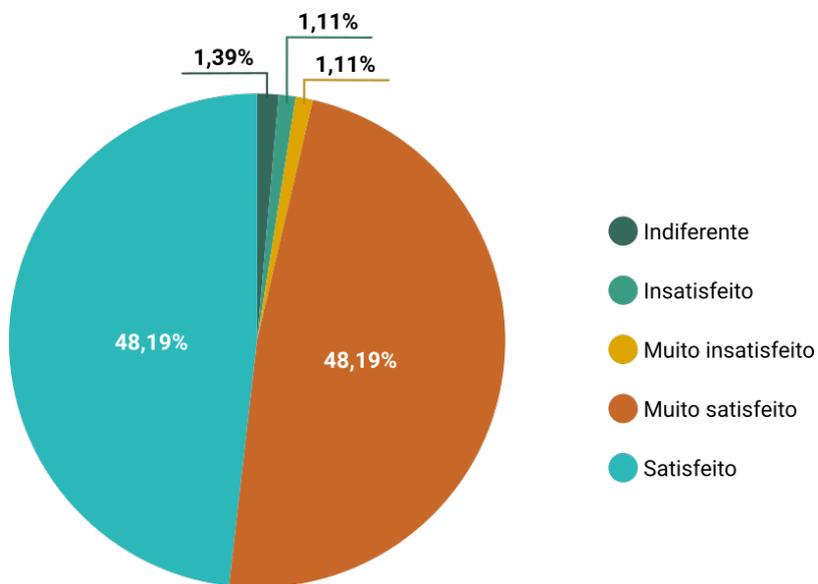


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 61,56% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com as oportunidades de crescimento profissional existentes no Tribunal.

## 6.20 Satisfação com o relacionamento com os colegas

Gráfico 43: Satisfação com o relacionamento com os colegas



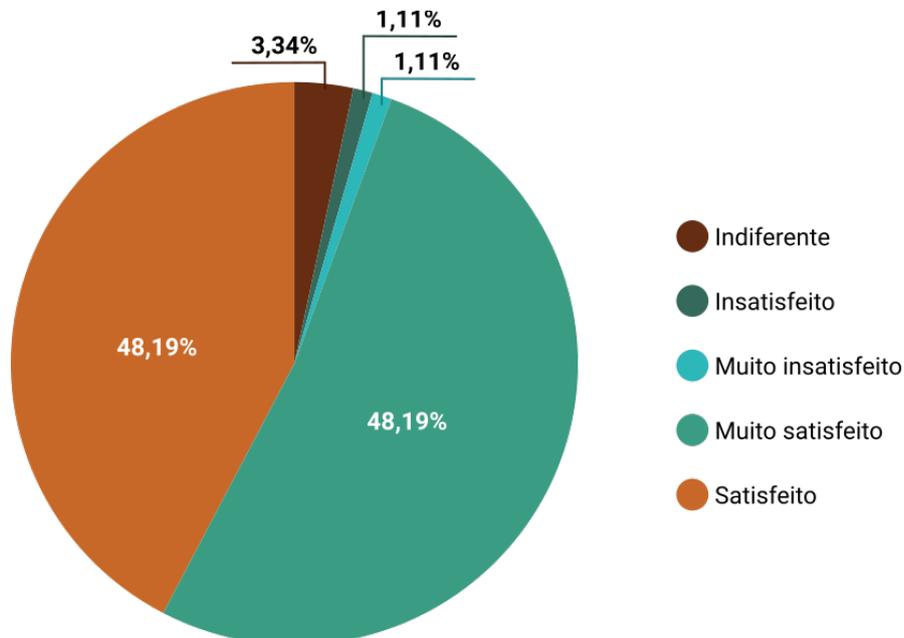
### COMENTÁRIOS:

No quesito relacionamento com os colegas, quase a totalidade dos respondentes (96,38%) está muito satisfeita ou satisfeita, curiosamente na mesma proporção.

FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 6.21 Satisfação com o relacionamento com os superiores

Gráfico 44: Satisfação com o relacionamento com os superiores

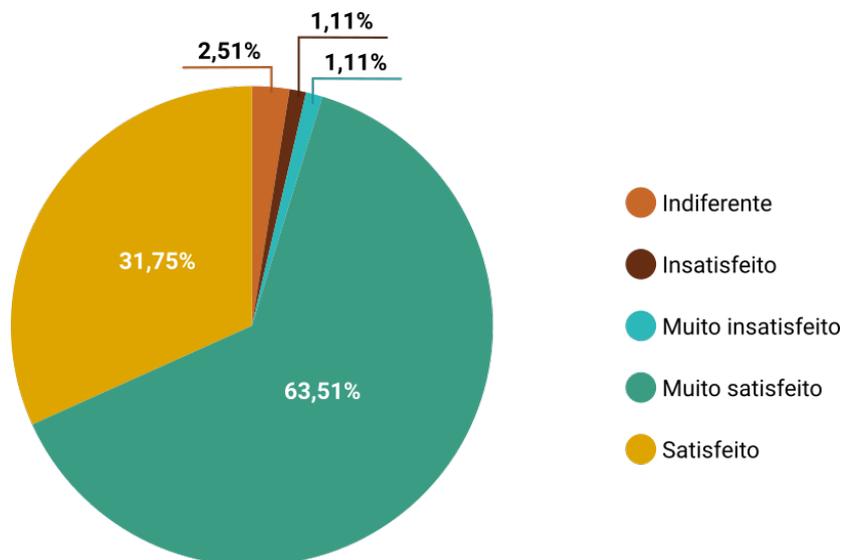


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** A maioria dos respondentes (52,09%) está muito satisfeita no quesito relacionamento com os superiores. O segundo maior percentual (42,34%) é o de pessoas satisfeitas, indicando que não há muitos problemas nessa área. Pouco mais de 2,2% estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

## 6.22 Satisfação com o superior imediato

Gráfico 45: Satisfação com o superior imediato

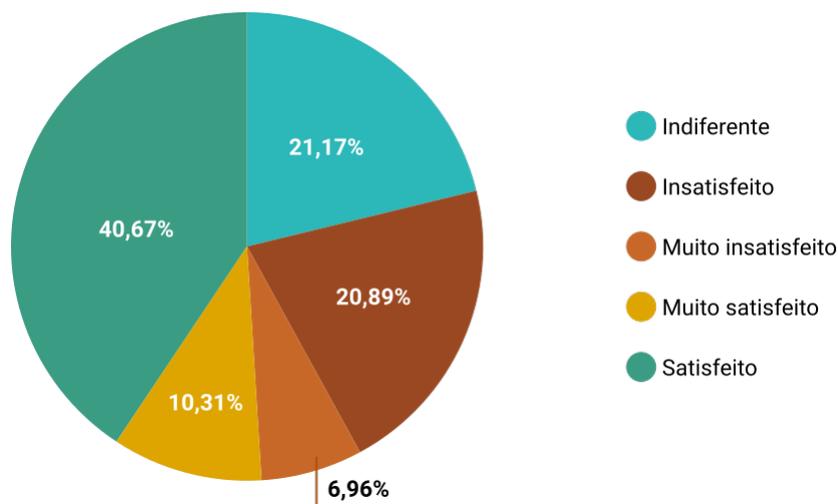


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Neste quesito, os respondentes disseram que estão satisfeitos (31,75%) ou muito satisfeitos (63,51%) com os seus superiores imediatos. Apenas 2,22% indicaram algum problema nessa área, uma vez que se mostraram insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

## 6.23 Satisfação quanto à forma como o TCE-RN avalia e/ou recompensa os esforços individuais

Gráfico 46: Satisfação quanto à forma como o TCE-RN avalia e/ou recompensa os esforços individuais

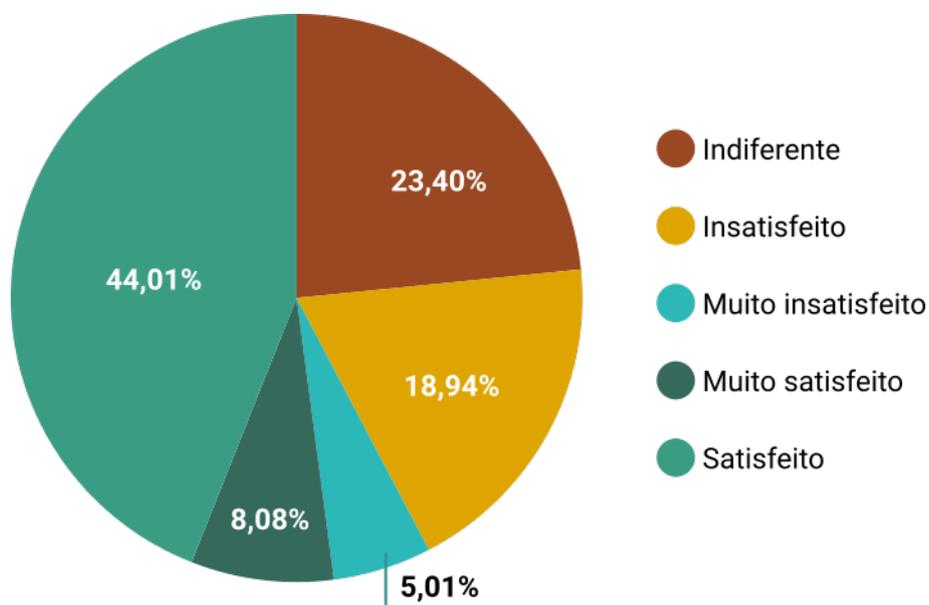


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** Embora a maioria esteja muito satisfeita ou satisfeita (50,98%), há uma quantidade bastante expressiva de pessoas que se disseram estar muito insatisfeitas ou insatisfeitas (27,85%).

## 6.24 Satisfação quanto à forma como o TCE-RN reconhece e/ou recompensa os esforços coletivos

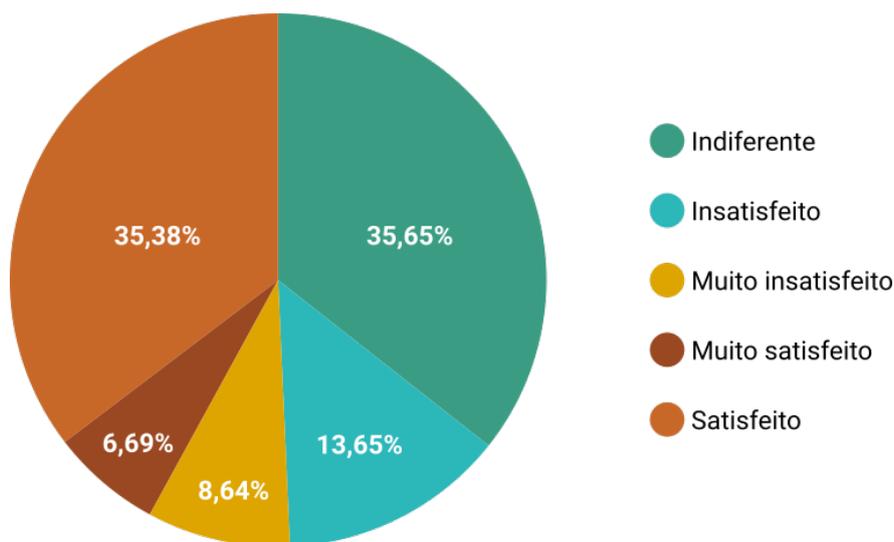
Gráfico 47: Satisfação quanto à forma como o TCE-RN reconhece e/ou recompensa os esforços coletivos



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 6.25 Satisfação quanto à forma de tratamento e de oportunidades nos processos de progressão funcional

Gráfico 48: Satisfação quanto à forma de tratamento e de oportunidades nos processos de progressão funcional

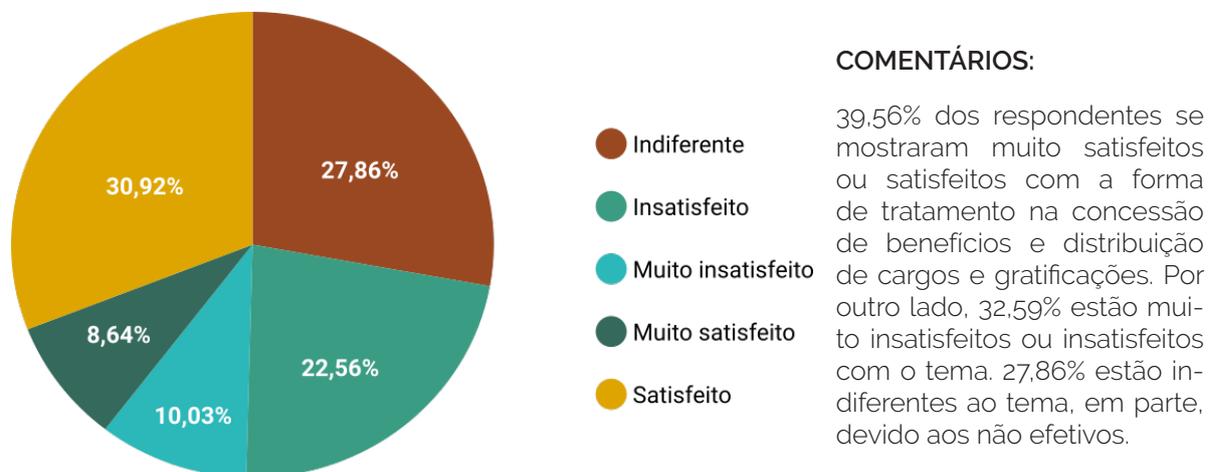


FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

**COMENTÁRIOS:** 42,07% dos respondentes estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a forma de tratamento e de oportunidades nos processos de progressão funcional. O elevado índice de indiferente se refere, em parte, aos respondentes não efetivos.

## 6.26 Satisfação quanto à forma de tratamento na concessão de benefícios e distribuição de cargos e gratificações

Gráfico 49: Satisfação quanto à forma de tratamento na concessão de benefícios e distribuição de cargos e gratificações



FONTE: Elaborado pela APG a partir dos resultados da pesquisa aplicada, 2018

## 7. PRINCIPAIS COMENTÁRIOS APRESENTADOS PELOS RESPONDENTES

A seguir, os principais itens mais comentados pelos respondentes, com algumas críticas e sugestões. Procurou-se, na medida do possível, transcrever os comentários, com pequenas alterações, apenas para dar maior coerência e coesão ao texto:

### a) Mobiliário/Equipamentos/Instalações físicas:

- Algumas unidades ainda não foram contempladas com mobiliário e/ou computadores novos (ex.: Setor de Saúde e Bem-Estar, Diretoria de Expediente). Os constantes defeitos nesses equipamentos prejudicam o andamento dos trabalhos;

- Foi informado que na Diretoria de Informática (DIN) a situação é crítica com relação à higienização e ao espaço físico;

- Críticas em relação ao mobiliário sem ergonomia, ao que são atribuídas algumas doenças adquiridas no trabalho;

- O mobiliário da Assessoria de Comunicação Social não foi planejado para atender às necessidades das atividades desenvolvidas na unidade, inclusive mídia televisiva e design;

- Críticas em relação ao sistema de refrigeração que não funciona adequadamente;

- Foi relatado que após a reforma de algumas salas tem sido observado um cheiro desagradável e muito forte, às vezes insuportável;
- Elevadores pequenos, insuficientes para a demanda e que apresentam defeitos com muita frequência;
- Presença de mofo em algumas salas;
- O espaço físico de algumas unidades é insuficiente e prejudica o andamento dos trabalhos;
- Instalações elétricas e hidráulicas antigas, sem a manutenção preventiva adequada, causando instabilidades, transtornos e dificuldades para os trabalhos;
- Em algumas salas e banheiros o serviço de limpeza não é satisfatório;
- Foi sugerido que as instalações do TCE-RN deveriam ter mais acessibilidade para as pessoas com dificuldades de locomoção, inclusive deveria ter ao menos uma vaga para cadeirante, com rampa, em frente ao prédio sede;
- Também foi sugerida a instalação de aparelhos de ar condicionado individuais por sala e não um só para dois ambientes;

**b) Serviços disponíveis para os servidores:**

- Houve relatos de desconhecimento em relação aos serviços oferecidos pelo Setor de Saúde e Bem-Estar. Sugeriu-se dar maior transparência e divulgação sobre o atendimento prestado, beneficiários, horários etc.

**c) Prestação de informações/Tratamento dispensado aos servidores:**

- As informações prestadas por alguns servidores do Setor de Saúde e Bem-Estar não são satisfatórias ou prestadas com a devida cordialidade;
- Comentários negativos em relação ao atendimento prestado por uma pessoa que trabalha no restaurante (atende mal, dá respostas grosseiras na frente de outras pessoas, inclusive dos clientes externos etc.);
- Alguns servidores efetivos do TCE-RN se sentem desprestigiados em relação àqueles requisitados ou comissionados, pois entendem que somente as opiniões desses dois últimos grupos são consideradas;
- Os servidores mais antigos se ressentem pela falta de um projeto de qualidade de vida após a aposentadoria;
- O TCE-RN deveria tratar todos os servidores igualmente. Hoje, os mais antigos são desprestigiados, desvalorizados, inclusive com relação às gratificações;

- Os servidores mais antigos se ressentem por não receber tarefas a serem executadas;

**d) Material de consumo:**

- Falta recorrente de papel higiênico e papel toalha;

**e) Restaurante:**

- Houve muita reclamação em relação às filas e à falta de prioridade para os servidores. Também houve críticas em relação ao espaço físico (muito pequeno, dificultando a circulação e restringindo o acesso de mais pessoas);

- Foi sugerida a instalação de um refeitório (além do restaurante), em função das filas e do horário limitado para os servidores no restaurante;

- Reclamações quanto ao preço do café da manhã e cardápio;

- O local é abafado e tem mau cheiro;

- Muito barulho, filas longas e demoradas;

- Deveria investir mais em alimentos saudáveis (ex.: saladas, grelhados, peixes etc.);

- Reclamações quanto à falta de opções de comida para o pessoal do turno da tarde. Não tem alimentos;

**f) Segurança/Estacionamento:**

- A segurança nas imediações do prédio preocupa as pessoas. Algumas delas já relataram situações de assalto;

- Para melhorar a segurança foi sugerida a instalação de uma porta giratória com a permanência da Guarda no interior do prédio. Uma parcela bem maior das pessoas pensa exatamente o contrário: que a Guarda passe a fazer ronda nas proximidades do prédio, para garantir a segurança dos servidores, principalmente nos horários de chegada e saída, quando se fica mais vulnerável, uma vez que o Tribunal não dispõe de estacionamento

**g) Trabalho em si/Relacionamento com colegas/Ambiente:**

- A divisão de trabalho e as cobranças não ocorrem de forma justa e equilibrada. Alguns servidores trabalham muito, enquanto outros pouco ou nada fazem. Ficam conversando o tempo todo;

- Em relação ao horário de trabalho, a instituição já dispõe de meios suficientes para a adoção do teletrabalho, que permite substituir o monitoramento de horas trabalhadas pelo monitoramento de metas;

## **h) Remuneração/Crescimento na carreira/Qualificação**

- O TCE-RN tem o patamar de salários dentre os mais baixos do país, além de ter um plano de desenvolvimento da carreira que não prestigia todos da mesma forma e, ainda, é extremamente lento e não valoriza as qualificações adequadamente;

- A política de remuneração deveria ser executada conforme consta em Resolução;

- Deveria haver tratamento mais justo para os servidores, especialmente quanto às gratificações, pois alguns recebem e outros não, sem que haja critérios bem definidos;

- Foi sugerido que a gratificação de gabinete seja concedida a todos que estejam lotados nos gabinetes, e somente a estes, pois essa é a sua natureza. A forma atual de concessão está distorcida;

- As GRGs deveriam ser concedidas a quem merece, e não ser uma quantidade fixa a ser dividida entre os servidores. Isso gera insatisfação;

- Implantação da gratificação de fiscalização como estímulo à produtividade na função fiscalizatória;

- Os esforços individuais não são reconhecidos, inclusive quando das avaliações para progressão e concessão de gratificações;

- Foi mencionado o caso de um servidor lotado em Gabinete de Conselheiro Substituto que não recebe o pagamento da gratificação de representação, contrariando Resolução do próprio TCE-RN;

- A remuneração praticada no TCE-RN está distante da média praticada no Brasil e na Região Nordeste, deixando os servidores insatisfeitos;

- Remuneração aquém da complexidade das funções desempenhadas e da responsabilidade à qual os servidores estão sujeitos;

- Foi sugerida a implantação de melhorias nas progressões por merecimento, adicionais de titulação e de qualificação, inclusive no sentido de que as progressões sejam anuais. Também foi dito que deveria haver diferenciação de alíquotas de adicionais para mestrados e doutorados;

- O TCE-RN deveria disponibilizar mais cursos de atualização/capacitação para viabilizar as progressões por qualificação;

- Sugeriu-se uma reforma no Plano de Cargos do TCE-RN, para valorizar aqueles que se encontram na classe especial e que se sentem desmotivados. Quem está no final de carreira deveria receber alguma gratificação, inclusive como incentivo para a aposentadoria;

- Foi sugerida a concessão de aumento nos vencimentos dos cargos comissionados;

- A concessão de benefícios deixa muito a desejar, pois geralmente são concedidos para aqueles que são da área fim. O pessoal que trabalha na área meio é totalmente esquecido, principalmente os servidores mais antigos.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste relatório foram apresentados, de forma sucinta, os resultados da pesquisa realizada com os servidores do TCE-RN, em relação a dados pessoais, profissionais e de opinião.

Partindo dos referenciais apresentados no item sobre os aspectos metodológicos da Pesquisa de Satisfação/Censo, o conteúdo apresentado poderá servir como ponto de partida para uma discussão mais aprofundada, não apenas sobre os recursos humanos que compõem o TCE-RN, mas também sobre as diferenças e similitudes setoriais, em aspectos como gestão de pessoas e rotinas de trabalho, satisfação profissional e planejamento institucional estratégico.

Os gráficos foram elaborados de modo a ilustrar o maior número de informações possíveis, a fim de subsidiar as múltiplas formas de análise e estimular discussões e reflexões no âmbito desta Corte de Contas acerca dos temas pesquisados, sem, contudo, pretender ser exaustivo.

Dentre os resultados obtidos, cumpre destacar os seguintes:

- A força de trabalho do TCE-RN está mais fortemente representada nas diretorias ligadas ao controle externo (33,43%) e é formada, majoritariamente, por pessoas do sexo feminino (52,65%);

- Apenas 22,28% dos servidores participam de alguma comissão. Entre esses, 78,75% participam de até duas comissões e 6,25% participam de mais de cinco comissões;

- Da força de trabalho do TCE-RN, 39,55% é de servidores não efetivos, formados por pessoas requisitadas de outros órgãos da Administração Pública (12,81%), ocupantes de cargos comissionados exclusivos (24,23%) e terceirizados (2,51%). Os servidores efetivos representam 60,45% dessa força de trabalho;

- Trata-se de uma força de trabalho qualificada, com a maioria (86,63%) tendo concluído algum curso de nível superior, mesmo entre aqueles ocupantes de cargos de nível médio ou fundamental;

Dos servidores que concluíram algum curso de graduação, 40,19% possuem uma ou mais de uma pós-graduação nível especialização completa, enquanto que 6,43% estão participando de algum curso nesse nível.

- E, ainda, 9,97% dos servidores possuem ou estão fazendo mestrado, e 0,64% possuem doutorado;

- Apenas 49,77% dos servidores efetivos ingressaram no TCE-RN por meio de concurso público. A maioria foi efetivada a partir da Constituição Federal de 1988;

- A maior concentração por faixa etária dos servidores do TCE-RN é de 51 a 60 anos (30,36%);

- Esses números também se refletem na quantidade de servidores que recebem abono de permanência (23,96%). Desse total, 94,19% são servidores efetivos do Tribunal.

Quanto à pesquisa de satisfação, os resultados foram positivos, porém com algumas reclamações apontadas no item anterior. Merecem destaque, pela incidência com que foram mencionados, os aspectos relacionados com a segurança, falta de estacionamento, restaurante, valorização do servidor, remuneração e crescimento profissional. Assim, é importante sua avaliação detalhada e, se for o caso, desenvolver algumas medidas capazes de atender aos pleitos apresentados.

A própria APG, além de estimular o debate interno, está comprometida a explorar os resultados da Pesquisa de Satisfação/Censo, apoiando a Presidência no desenvolvimento de projetos e ações que aperfeiçoem a força de trabalho do TCE-RN, de forma mais efetiva e qualitativa nos resultados da missão institucional, qual seja "exercer o controle externo, orientando e fiscalizando a gestão dos recursos públicos em benefício da sociedade".

A Pesquisa de Satisfação/Censo está, assim, inserida em uma nova maneira de pensar e construir o TCE-RN, baseada em informações concretas e em estudos detalhados em relação à realidade sobre a qual o Tribunal opera e para a qual busca constante aperfeiçoamento e melhorias.

É importante que os resultados desta pesquisa sejam divulgados para todos os servidores do TCE-RN.