



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
CENTRO DE FORMAÇÃO, TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM PODER LEGISLATIVO

**Thiago Luiz Silva Campos**

**A PERCEPÇÃO DO SERVIDOR DO SENADO FEDERAL QUANTO À  
INFLUÊNCIA DE SUAS ATIVIDADES LABORAIS NA ATIVIDADE  
PARLAMENTAR DOS SENADORES**

Brasília  
**2016**

**Thiago Luiz Silva Campos**

**A PERCEPÇÃO DO SERVIDOR DO SENADO FEDERAL QUANTO À  
INFLUÊNCIA DE SUAS ATIVIDADES LABORAIS NA ATIVIDADE  
PARLAMENTAR DOS SENADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para à obtenção do grau de Mestre no Curso de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação do Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados/Cefor.

Orientador: Roberto Campos da Rocha Miranda

Área de Concentração: Poder Legislativo

Linha de Pesquisa: Processos Políticos do Poder Legislativo

Brasília

2016

## Autorização

Autorizo a divulgação do texto completo no sítio da Câmara dos Deputados e a reprodução total ou parcial, exclusivamente, para fins acadêmicos e científicos.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Campos, Thiago Luiz Silva.

A percepção do servidor do Senado Federal quanto à influência de suas atividades laborais na atividade parlamentar dos senadores [manuscrito] / Thiago Luiz Silva Campos. -- 2016.

143 f.

Orientador: Roberto Campos da Rocha Miranda.

Impresso por computador.

Dissertação (mestrado) -- Câmara dos Deputados, Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento (Cefor), 2016.

1. Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal. 2. Servidor público, Brasil. 3. Atuação parlamentar, Brasil. I. Título.

CDU 342.531(81)

## **ATA DE APROVAÇÃO**

Dedico esse trabalho aos meus pais, responsáveis por tudo que sou, tenho e almejo.

## **Agradecimentos**

Agradecer. Defino este como o verbo principal deste trabalho. Afinal, esta pesquisa não seria possível sem a colaboração divina e de seres humanos mais do que especiais. Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais. Luiz e Inêz nunca me deixaram faltar nada financeira, acadêmica ou espiritualmente. São minha maior inspiração em tudo que faço, obrigado. Aproveitando o gancho, agradeço ao meu “pai acadêmico”, o orientador desta pesquisa, professor Roberto Campos. Extrapolando suas funções de orientador, Roberto tornou-se um grande amigo, conselheiro, exemplo e me ensinou na prática o que é a construção conjunta do conhecimento, contribuindo de forma ímpar na construção deste estudo. No mais, destaco meus amigos Gabriel Carlos e Marcella Oliveira, pelo apoio incondicional em todas as esferas da minha vida. Por fim, agradeço aos meus familiares, base da minha vida, aos meus amigos, pontos de apoio, aos discentes e docentes deste Mestrado, companheiros desta batalha acadêmica e a mim, por ter me superado e alcançado resultados que nem imaginava.

*“A percepção do desconhecido é a mais fascinante das experiências. O homem que não tem os olhos abertos para o misterioso passará pela vida sem ver nada”.*

*Albert Einstein*

## Resumo

Esta dissertação de mestrado objetiva identificar se o servidor do Senado Federal percebe que a sua atividade laboral influencia na atividade parlamentar desempenhada pelos Senadores da República. De forma complementar, esta pesquisa testa, ainda, se elementos demográficos e de clima organizacional afetam a percepção do servidor do Senado Federal sobre a influência de seu trabalho na atividade parlamentar, bem como investiga se em algum área da atividade parlamentar esta influência é mais notória: na legislativa, na representativa ou na fiscalizatória. No âmbito de um mestrado profissional em Poder Legislativo é justificável, necessário e viável pesquisar o contexto das relações entre parlamentares e colaboradores do Parlamento, uma vez que compreender melhor a relação entre servidores e parlamentares pode beneficiar o desempenho organizacional. Compreender a percepção dos servidores do legislativo sobre a participação destes nos processos políticos em que atuam os parlamentares é a linha deste estudo. A metodologia empregada, nessa linha, utiliza-se de técnicas estatísticas para relacionar o trabalho dos servidores à atuação parlamentar e verificar os elementos desta relação. Por meio de uma pesquisa quantitativa, aplicaram-se questionários a duas amostras de servidores do Senado em uma pesquisa realizada em duas fases. Na primeira fase, restrita a servidores da Polícia do Senado Federal, buscou-se validar o instrumento de pesquisa e validar a metodologia, concluindo-se ao final que, para esta amostra, a atividade desenvolvida pelos servidores não influencia a atuação parlamentar, mas que elementos de clima organizacional e demográficos podem alterar esta percepção. A pesquisa geral, por sua vez, aplicada a uma amostra correspondente à totalidade dos servidores do Senado, ratificou os resultados da pesquisa inicial, ou seja, resultou na identificação de que os servidores do Senado, predominantemente, não percebem que as atividades por eles desempenhadas influenciam a atividade parlamentar. No mais, ratificando a fase inicial da pesquisa, identificou-se também nesta etapa que elementos demográficos e de clima organizacional podem afetar esta percepção. Tais questões indicam uma falha na gestão estratégica de pessoas, uma vez que os recursos humanos da organização não se alinham aos objetivos organizacionais, entendidos nesta pesquisa como as atividades representativas, fiscalizatórias e representativas dos parlamentares.

**Palavras-Chave:** Atividade parlamentar. Servidor público. Senado Federal. Atuação profissional. Perspectiva de influência do trabalho.



## Abstract

This thesis aims to identify if the employee of the Senate realizes that their work activity influences the parliamentary activities performed by the Senators of the Republic. Complementarily, this research also tests if demographic and organizational environment elements affect the perception of the Senate employees regarding the influence of their work on parliamentary activity. It also investigates if in some area of parliamentary activity this influence is more apparent: legislative, representative or supervision area. In the context of a professional master's degree in legislature it is justified, necessary and feasible to research the context of relations between parliamentarians and employees of the Parliament because a better understand of the relationship between employees and parliamentarians can benefit the organizational performance. Understanding the perception of the legislative employees on their participation in the political processes performed by parliamentarians is the focus of this study. The methodology employed in this study uses statistical techniques to relate the work of employees to parliamentary actions and verify the elements of such relationship. Through a quantitative research, questionnaires were applied to two samples of the Senate employees in two different phases. In the first phase, restricted to employees of the Senate Police, we aimed to validate the survey instrument and validate the methodology. The conclusion for this sample was that the activity carried out by these employees does not influence the parliamentary action but that organizational environment and demographic elements can change this perception. The general survey, on the other hand, applied to a sample of the totality of the Senate employees ratified the initial search results. Therefore, it resulted in the identification that Senate employees, predominantly, do not realize that the activities that they perform influence the parliamentary activity. Besides, confirming the initial phase of the research, we also identified at this stage that demographic and organizational environment elements can affect this perception. Such issues indicate a failure in strategic people management because the human resources of the organization are not completely compatible to organizational goals, understood in this research as the representative, supervision and representative activities of parliamentarians.

**Keywords:** Parliamentary Activity. Public employee. Senate. Professional performance. Perspective of Work Influence.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - DESENHO DA PESQUISA .....	17
FIGURA 2: DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ELEMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	64
FIGURA 3: DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA DO TRABALHO.....	65
FIGURA 4 - DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS AOS ELEMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	87
FIGURA 5 - DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DOS ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA DO TRABALHO.....	88

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - EFETIVOS X COMISSIONADOS .....	26
TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES DO SENADO FEDERAL.....	27
TABELA 3 - FREQUÊNCIA ABSOLUTA E RELATIVA DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA .....	63
TABELA 4 – CÁLCULOS ESTATÍSTICOS DAS QUESTÕES QUE ABORDAM OS ELEMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL E OS ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA DO TRABALHO .....	66
TABELA 5- ALPHA DE CRONBACH PARA AS QUESTÕES DE ELEMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	68
TABELA 6 - ALPHA DE CRONBACH PARA AS QUESTÕES DE ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA DO TRABALHO.....	68
TABELA 7- ANÁLISE FATORIAL PARA AS QUESTÕES DE ELEMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	73
TABELA 8 - ANÁLISE FATORIAL PARA AS QUESTÕES DE ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA NO TRABALHO .....	74
TABELA 9 - P-VALOR DO TESTE DE KOMOLGOROV-SMIRNOV PARA OS FATORES LATENTES E Q25 .....	75
TABELA 10 - COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO DE PEARSON (R).....	76
TABELA 11- COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO DE SPEARMAN (R) .....	76
TABELA 12: TESTES ESTATÍSTICOS BÁSICOS, ANOVA TWO-WAY E O TESTE DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA A NORMALIDADE DOS RESÍDUOS.....	80
TABELA 13 - COMPARAÇÕES MÚLTIPLAS DE TUKEY .....	82
TABELA 14 - FREQUÊNCIA ABSOLUTA E RELATIVA DAS CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA .....	86
TABELA 15 - TESTES ESTATÍSTICOS BÁSICOS ELEMENTOS DE CLIMA E INFLUÊNCIA NO TRABALHO.....	89
TABELA 16 - ALPHA DE CRONBACH PARA ELEMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	91
TABELA 17 - ALPHA DE CRONBACH PARA ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA DO TRABALHO .....	92
TABELA 18 - ANÁLISE FATORIAL PARA AS QUESTÕES DE ELEMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	97
TABELA 19 - ANÁLISE FATORIAL PARA AS QUESTÕES DE ELEMENTOS DE INFLUÊNCIA NO TRABALHO .....	98
TABELA 20 - P-VALOR DO TESTE DE KOMOLGOROV-SMIRNOV PARA OS FATORES LATENTES E Q25 .....	99
TABELA 21 - COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO DE SPEARMAN (R), SEGUIDO DO P-VALOR SOB A HIPÓTESE DE QUE R=0 .....	99
TABELA 22 -TESTES ESTATÍSTICOS ENTRE AS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS E OS ELEMENTOS DE CLIMA E DE INFLUÊNCIA .....	103
TABELA 23 - COMPARATIVO DE FATORES NAS FASES DA PESQUISA.....	113

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - QUADRO AMOSTRAL PESQUISA PILOTO.....	58
QUADRO 2 - QUADRO AMOSTRAL PESQUISA GERAL.....	59
QUADRO 3 - QUADRO RESUMO RESULTADOS DA PESQUISA PILOTO .....	83
QUADRO 4- QUADRO RESUMO OBJETIVOS PESQUISA PILOTO .....	84
QUADRO 5 - QUADRO RESUMO RESULTADOS PESQUISA GERAL.....	108
QUADRO 6 - QUADRO RESUMO OBJETIVOS PESQUISA GERAL.....	111

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	14
1. A PESQUISA .....	15
1.1. Objetivo geral.....	15
1.2. Objetivos específicos.....	16
1.3. Desenho da pesquisa .....	16
1.4. Justificativa .....	17
1.5. Estrutura da dissertação.....	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	20
2.1. A percepção.....	20
2.2. A atividade laboral do servidor do Senado Federal.....	22
2.2.1. O servidor do Senado Federal e a Gestão de Pessoas .....	22
2.2.2. Atribuições do servidor do Senado Federal e Clima Organizacional.....	28
2.3. A atividade parlamentar do Senador da República .....	31
2.3.1. A função representativa.....	31
2.3.2. A função legislativa.....	34
2.3.3. A função fiscalizatória .....	36
2.4. O Senado Federal .....	37
3. METODOLOGIA .....	40
3.1. Caracterização da pesquisa.....	40
3.2. Construção do questionário.....	41
3.2.1. Elementos demográficos .....	42
3.2.1.1. Idade .....	42
3.2.1.2. Gênero .....	42
3.2.1.3. Escolaridade .....	43
3.2.1.4. Carreira (consultor, analista ou técnico).....	43
3.2.1.5. Atividade administrativa ou legislativa .....	43
3.2.1.6. Tempo de serviço prestado na instituição .....	44
3.2.1.7. Vínculo.....	44
3.2.2. Elementos de clima organizacional.....	44
3.2.2.1. Imagem institucional .....	45
3.2.2.2. Políticas de recursos humanos.....	45
3.2.2.3. Sistema de benefícios .....	46

3.2.2.4.	Estrutura organizacional.....	46
3.2.2.5.	Condições de trabalho .....	47
3.2.2.6.	Relacionamento interpessoal.....	47
3.2.2.7.	Comportamento das chefias .....	48
3.2.2.8.	Satisfação pessoal.....	48
3.2.2.9.	Planejamento institucional .....	48
3.2.2.10.	Processo decisório .....	49
3.2.2.11.	Autonomia.....	49
3.2.2.12.	Cultura organizacional .....	50
3.2.3.	Elementos quanto à influência das atividades.....	50
3.2.4.	Instrumento de pesquisa e cruzamento de variáveis.....	51
3.2.4.1.	Análise Fatorial .....	53
3.2.4.2.	Alpha de Cronbach.....	54
3.2.4.3.	Anova Two-Way .....	55
3.2.4.4.	Teste do Sinal para a Mediana .....	56
3.2.4.5.	Coefficiente de Correlação de Pearson.....	57
3.3.	Fases da Pesquisa .....	57
3.3.1.	Pesquisa Piloto .....	57
3.3.2.	Pesquisa Geral.....	59
3.3.3.	Pré-Teste .....	60
4.	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....	62
4.1	Pesquisa Piloto .....	62
4.1.1	Análises quanto ao objetivo geral .....	69
4.1.2	Análises quanto aos objetivos específicos.....	70
4.1.3	Resumo dos resultados da pesquisa piloto .....	83
4.2	Pesquisa Geral.....	85
4.2.1	Análises do objetivo geral .....	93
4.2.2	Análises dos objetivos específicos .....	94
4.2.3	Resumo dos resultados da pesquisa geral.....	108
4.3	Análise comparativa da pesquisa piloto e da pesquisa geral.....	111
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
5.1.	Conclusões .....	117
5.2	Sugestões de Estudos Futuros .....	120
	REFERÊNCIAS.....	121

## INTRODUÇÃO

Atualmente a Gestão Estratégica de Pessoas é um tema central nas organizações. A concepção da importância do colaborador dentro de uma estrutura organizacional é cada vez mais destacada e alinhar suas atividades aos objetivos estratégicos da organização é essencial para o bom desempenho organizacional. Neste contexto também se inserem elementos relacionados ao clima organizacional, uma vez que um bom clima organizacional é favorável a um melhor desempenho organizacional, objetivo intrínseco a qualquer instituição (CHIAVENATO, 2004).

A instituição alvo desta pesquisa é o Senado Federal, órgão constitucional, casa do Poder Legislativo composta por 81 membros e aproximadamente seis mil servidores. Todos estes recursos humanos disponíveis atuam no funcionamento do órgão e no alcance de suas atribuições constitucionais de fiscalizar, legislar e representar.

O presente estudo busca, então, investigar a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de suas atividades laborais na atividade parlamentar exercida pelos Senadores. Em outras palavras, busca identificar se os servidores percebem ou não que o desempenho de suas atividades laborais influencia na atuação parlamentar dos Senadores, tanto em sua dimensão representativa quanto na legislativa e na fiscalizatória.

Secundariamente, a pesquisa testa se elementos demográficos e relacionados ao clima organizacional afetam esta perspectiva de influência da atividade do servidor sob a atividade do parlamentar, tendo sempre como contexto o ambiente do Senado Federal. Além disso, detectando-se a percepção de influência do labor dos servidores na atividade parlamentar, o estudo verifica se os servidores percebem esta influência como maior nas atividades legislativas, fiscalizatórias ou representativas.

Detectar como se relacionam os trabalhos desenvolvidos pelos servidores e os trabalhos parlamentares é salutar na compreensão do funcionamento do Poder Legislativo, além de tornar viável a investigação sobre a aplicação ou não da Gestão Estratégica de Pessoas no Senado Federal. A pesquisa investiga essa aplicação por meio da observação de como o servidor vislumbra a relação do seu trabalho com as atuações dos membros do Poder Legislativo e quais elementos afetam esta percepção.

Por meio de uma visão sistêmica, então, busca-se identificar como o servidor do Senado Federal observa que seu labor facilita ou dificulta um processo maior: o da atividade parlamentar. Estudar a relação parlamentar *versus* servidor por esta ótica é verificar o alinhamento entre as atividades laborais dos colaboradores e os objetivos institucionais do Senado Federal e de seus membros de legislar, representar e fiscalizar.

Não é escopo deste estudo mensurar, quantificar a influência de cada elemento de clima organizacional e demográfico no objeto da pesquisa, mas tão somente identificar se há relação ou não entre tais elementos e o objeto da pesquisa. Identificada ou não a conexão dos elementos ao objeto abre-se espaço para que estudos futuros detalhem tal conexão que é apenas identificável por meio deste estudo.

A pesquisa testa, então, a ideia de que o servidor do Senado Federal possui uma perspectiva de que o desempenho de suas atividades laborais influencia na atividade parlamentar exercida pelos Senadores. Confirmada a hipótese, testar-se-á se certos elementos incidem nessa influência e em qual área da atividade parlamentar esta influência se destaca: na legislativa, na fiscalizatória ou na representativa. Não confirmada a hipótese, ter-se-á que os servidores do Senado Federal não identificam o desempenho de suas atribuições laborais como influentes na atuação parlamentar, fato ao menos paradoxal em um ambiente organizacional, uma vez que se constatará que o desempenho laboral dos servidores do Senado Federal não se relaciona com as funções típicas desta instituição de legislar, fiscalizar e representar. Nesse caso, verificar-se-á se elementos demográficos ou de clima organizacional alteram esta percepção.

## **1. A PESQUISA**

### **1.1. Objetivo geral**

Identificar a percepção do servidor do Senado Federal de influência de suas atividades laborais na atividade parlamentar exercida pelos Senadores da República.



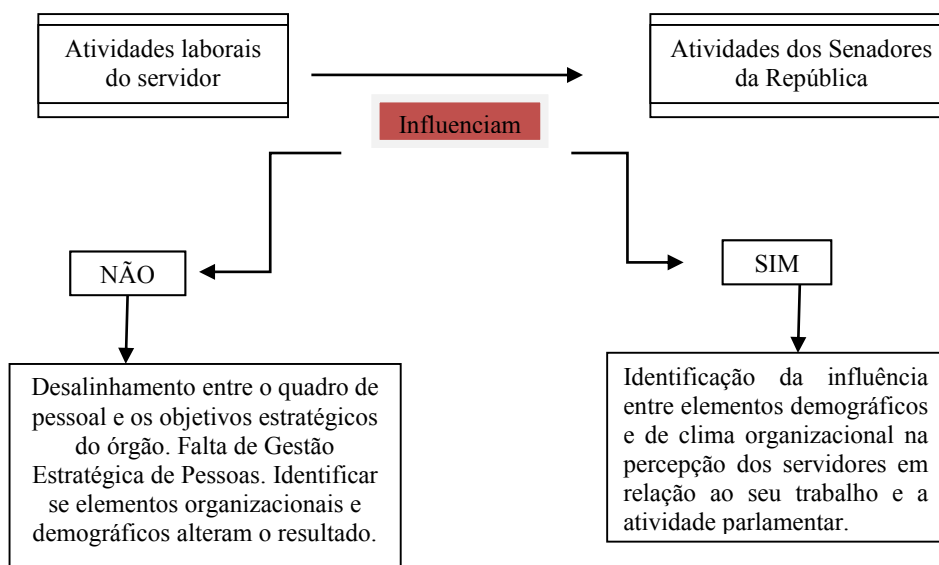
## **1.2. Objetivos específicos**

- a) Verificar se o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;
- b) Verificar se elementos demográficos alteram a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;
- c) Identificar se em alguma área da atividade parlamentar – representativa, legislativa ou fiscalizatória, observa-se uma maior percepção de influência das atividades laborais dos servidores.

## **1.3. Desenho da pesquisa**

O desenho da pesquisa explicita a finalidade de se identificar a percepção da influência da atividade laboral dos servidores do Senado Federal na atividade parlamentar dos Senadores da República. A partir desta identificação, desdobram-se análises em relação às possíveis motivações que podem levar à percepção ou não de influência nessas atividades. Confirmada a influência, testar-se-á se certos elementos demográficos e de clima organizacional incidem nessa influência e em qual área da atividade parlamentar esta influência se destaca: na legislativa, na fiscalizatória ou na representativa. Não confirmada a influência, testar-se-á se elementos demográficos e organizacionais alteram esta perspectiva.

Figura 1 - Desenho da pesquisa



Fonte: Elaboração própria

#### 1.4. Justificativa

Estudar de que maneira a atividade parlamentar é influenciada por aspectos inerentes à estrutura organizacional do Poder Legislativo contribui na compreensão das relações entre servidores e parlamentares. No âmbito de um mestrado profissional em Poder Legislativo abre-se espaço para uma investigação das relações profissionais entre parlamentares e servidores, como o trabalho deles se relaciona ou não.

As pesquisas sobre a atividade parlamentar têm como foco, em regra, aspectos políticos, econômicos ou sociais, não observando o relacionamento existente no ambiente organizacional do parlamento, onde a relação parlamentar *versus* servidor também se apresenta, muitas vezes, como uma relação gestor *versus* colaborador. A investigação de Serpa (2012), por exemplo, analisa fatores que geram motivação e satisfação no trabalho nos servidores da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul e é silente quanto à relação das atividades dos servidores com as atividades parlamentares.

É justamente no campo desta relação que o presente estudo se desenvolve e se apresenta como necessário, visando compreender melhor o alinhamento ou não entre a atividade laboral do servidor e os objetivos organizacionais do Senado Federal de legislar, fiscalizar e exercer a representação política.

A pesquisa diferencia-se por ter como escopo relacionar elementos característicos da gestão estratégica de pessoas, principalmente do clima organizacional, às atividades parlamentares, tratadas nesta dissertação como objetivos organizacionais do Senado Federal. Observar a forma pela qual o servidor identifica o seu labor no âmbito do Poder Legislativo como um instrumento da atividade parlamentar é associar as atribuições dos servidores do Legislativo às funções típicas deste Poder de legislar, representar e fiscalizar.

Assim, a pesquisa contribui no desenvolvimento do conhecimento em relação ao tema. Ou seja, fornece à sociedade e ao meio acadêmico subsídios quanto à relação laboral de parlamentares e servidores, no âmbito do Senado Federal. Ao se explicitar a contribuição ou não do trabalho dos servidores do Senado Federal na atividade parlamentar exercida pelos senadores abre-se espaço para que estudos futuros identifiquem formas de desenvolver esta relação, otimizar o desempenho de uma instituição de relevo nos modelos democráticos: o Senado Federal.

### **1.5. Estrutura da dissertação**

Este estudo é dividido em cinco capítulos. Este primeiro apresenta o tópico investigado, delimita os objetivos do trabalho, justifica sua escolha, apresenta o desenho da pesquisa e introduz os demais capítulos. O segundo capítulo realiza a fundamentação teórica do estudo, subsidiando o leitor com os elementos conceituais necessários à compreensão da relação entre as atividades laborais dos servidores do Senado Federal e as atividades parlamentares de representar, legislar e fiscalizar. Além disso, caracteriza a instituição objeto de estudo: o Senado Federal. Em outras palavras, este capítulo detalha ao leitor o ambiente no qual se relacionam as atividades dos servidores do Senado Federal com as atividades dos Senadores e como estas atividades se desenvolvem. O terceiro capítulo realiza a construção metodológica que apóia as análises realizadas a fim de se alcançar os objetivos propostos. Assim, descreve as populações e as amostras consideradas nas fases da pesquisa, descreve o desenvolvimento e a aplicação da

ferramenta de coleta de dados e das fases de pesquisa, além de explicitar ao leitor os dados utilizados para análise dos resultados, descritos estes no quarto capítulo da presente dissertação de mestrado. Finalmente, no capítulo cinco, traçam-se as considerações finais, que englobam as conclusões e as sugestões de estudos futuros.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Este capítulo visa definir conceitos básicos que norteiam toda a pesquisa, caracterizando-os e explicitando os mais diversos aspectos a eles inerentes. Assim, inicia-se delineando aspectos gerais sobre a ideia da percepção de algo. Segue apresentando os aspectos relacionados à atividade do servidor que são relevantes à pesquisa, e, posteriormente, apresenta os aspectos de interesse que dizem respeito à compreensão da atuação parlamentar.

### **2.1. A percepção**

As percepções derivam das pessoas em análise e traduzem a opinião sobre algo. É o que se extrai da análise etimológica da palavra, proveniente do latim, que em uma tradução literal pode ser entendida como obtida por captura. Nessa linha, a afirmação de Soto (2005, p. 65), segundo o qual a percepção pode ser compreendida como o “processo ativo de perceber a realidade e organizá-la em interpretações ou visões sensatas”.

Pela percepção os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais a fim de construir a sua própria concepção acerca do ambiente que os cerca ou do fato que se observa. É o processo por meio do qual o indivíduo interpreta e organiza suas impressões sensoriais com o intuito de dar sentido ao ambiente no qual está inserido (SOTO, 2005).

No fato alvo desta pesquisa é preciso que se tenha em mente que as percepções colhidas levam em conta interesses, motivações, experiências e expectativas dos questionados, além, é claro, de aspectos inerentes à subjetividade de cada um, motivo pelo qual o que se busca identificar é uma média das percepções colhidas. A média é a que permite uma observação mais segura em relação ao objeto da pesquisa, uma vez que não raro o que uma pessoa percebe individualmente pode ser substancialmente diferente da realidade objetiva (SOTO, 2005).

Esta pesquisa estuda a relação entre servidores e parlamentares no âmbito de um ambiente organizacional, o Senado Federal. Segundo Bowditch e Buono (2004), fatores internos, externos, bem como a personalidade do indivíduo são aspectos que podem produzir distinções nas percepções dos indivíduos no modo de ver e ouvir o ambiente no

qual estão inseridos. O que essa explicação acrescenta à esta pesquisa é que cada colaborador do Senado Federal pode perceber a influência de seu labor na atividade parlamentar de um modo diferente do outro, ou seja, cada um possui sua própria percepção da realidade acerca da relação apresentada. Assim, a percepção dos colaboradores da realidade apresentada refletem tão somente suas interpretações da realidade influenciadas por fatores externos e internos inerentes a cada indivíduo.

Testar quais elementos alteram estas percepções dos colaboradores é um dos objetivos desta pesquisa. Além disso, por meio deste estudo também se busca verificar em qual dimensão da atividade parlamentar (legislativa, representativa ou fiscalizatória) a percepção de influência do labor do servidor é mais marcante.

O estudo da percepção no ambiente organizacional apresenta diversos desdobramentos, uma vez que o desempenho organizacional relaciona-se ao comportamento de seus colaboradores e este deriva da percepção destes quanto ao ambiente organizacional. É possível observar que os colaboradores organizacionais tendem a tentar validar suas percepções da realidade, ainda que estas percepções estejam equivocadas (ROBINS, 2005).

Justamente por isso diversas ideias relacionam-se à perspectiva no âmbito organizacional e buscam detalhar o motivo pelo qual um mesmo objeto pode gerar percepções diferentes. A ideia da percepção seletiva justifica essas distinções por meio do entendimento de que as pessoas interpretam o que observam de maneira seletiva, com base em elementos intrínsecos ao observador. Há uma limitação da capacidade de percepção, direcionando-a ao que se quer perceber de acordo com motivações ou interesses próprios. Pela estereotipagem, direciona-se a percepção de algo pelo grupo a que pertence, ou seja, a partir da impressão que se tem do grupo se atribui características ao elemento. Na ideia do efeito halo, tem-se que o observador constrói uma impressão geral a partir de uma única característica e a generaliza. Segundo a ideia do efeito da projeção, por sua vez, atribuem-se características próprias de um indivíduo a outra pessoa gerando, também, percepções distorcidas (ROBBINS, 2005). Estes efeitos da percepção decorrem da necessidade humana de interpretar as suas impressões sensoriais e dar sentido ao ambiente que o cerca. Decorrem da tentativa de agilizar o processo de escolha, seleção, facilitar a formação de ideias e saciar a necessidade do indivíduo de extrair informações do ambiente. (FORGUS, 1971)

O que importa para esta pesquisa é a conscientização de que a percepção humana pode ser distinta mesmo que o objeto de estudo seja único. Assim, o que esta busca é uma percepção média, predominante sobre o tema pesquisado, mitigada de divergências extremas. Nessa linha, como as percepções dos servidores sobre a influência de suas atividades na atuação parlamentar tendem a serem distintas, o que este estudo busca é a percepção média do grupo pesquisado, a fim de se identificar a influência ou não das atividades dos colaboradores na atuação parlamentar e identificar alterações.

## **2.2. A atividade laboral do servidor do Senado Federal**

Toda organização é composta por pessoas e não é diferente com o Senado Federal. A instituição Senado Federal tem diversas funções e os seus servidores é que dão andamento ao desenvolvimento destas. É objetivo do presente estudo relacionar a atividade parlamentar ao labor dos servidores do Senado, e este capítulo sustentará a pesquisa com os elementos inerentes ao trabalho dos colaboradores.

Este embasamento teórico se justifica para sustentar a avaliação da relação entre o trabalho do servidor e a atividade do parlamentar, a instrumentalidade ou não daquela em relação a esta. Inicia-se caracterizando o servidor do Senado Federal e relacionando-o aos aspectos de gestão de pessoas para logo depois relacionar suas atribuições aos elementos de clima organizacional que se fazem pertinentes.

### **2.2.1. O servidor do Senado Federal e a Gestão de Pessoas**

O ser humano é elemento chave nas organizações. As pessoas jurídicas não possuem vontade própria, é por meio de seus agentes que externam suas vontades. Nessa linha, os desempenhos organizacionais decorrem, em certa medida, da soma dos comportamentos individuais de seus membros. Estes comportamentos individuais são distintos de colaborador para colaborador e há uma série de variáveis que o afetam (BOHLANDER; SNELL, 2009).

A Gestão de Pessoas – GP possui, assim, função vital nas organizações, uma vez que os interesses pessoais dos colaboradores e os da organização, se alinhados, possibilitam um melhor desempenho organizacional. É justamente nesta linha que se desenvolve a Gestão Estratégica de Pessoas – GEP, que perpassa por uma visão sistêmica e integrada do processo organizacional. As pessoas constituem verdadeiros recursos estratégicos para a instituição em que trabalham, uma vez que estas utilizam-se dos conhecimentos e habilidades dos colaboradores para atuar pela organização. Gerir estrategicamente os recursos humanos é reconhecer a função que esta área desempenha nas organizações e a sua relevância estratégica, capaz de ser determinante no alcance da vantagem competitiva desejada, no desempenho organizacional (LIMONGI - FRANÇA, 2010).

A atual tendência de elevar a perspectiva da gestão de pessoas a uma abordagem estratégica reforça seu papel de destaque nas mudanças organizacionais e coloca ênfase, primordialmente, na necessidade de alinhamento entre a gestão de pessoas e a estratégia empresarial. Observa-se, assim, a perspectiva humanística pela qual o ser humano é o sujeito, fundamento e fim da vida social, motivo pelo qual é o recurso estratégico mais importante para o desenvolvimento e sucesso institucional (MILKOVICH, 2009; ARAÚJO, 2009).

Uma administração estratégica conduz ao "Ciclo de Recursos Humanos", ou seja, gera um sistema de que integra a administração do pessoal ao planejamento estratégico global da organização (ALMEIDA, 1993). Nessa linha, afirma Almeida:

“os recursos humanos passam a ser considerados estratégicos pela importância fundamental que assumem na sociedade pós-industrial, provocando a necessidade de mudança nos sistemas administrativos, com novas fórmulas voltadas para a obtenção e manutenção de equipes de trabalho criativas, atualizadas, efetivas e conscientes dos objetivos organizacionais” (ALMEIDA, 1993).

A própria definição de gestão estratégica resulta na busca por uma gestão que se preocupe com metas e objetivos da organização, identificando seu desempenho e as melhores formas de atuação para a realização das ações, sejam estas a curto, médio ou longo prazo. Foca-se, assim, na estipulação dos resultados esperados, no planejamento das ações e no monitoramento destas.



Assim, na gestão estratégica de pessoas busca-se alinhar esta tecnologia gerencial aos objetivos e metas da organização, por meio de um desenvolvimento do perfil e quantitativo do quadro de pessoal da instituição, a fim de adequá-lo às ações necessárias ao atingimento dos resultados (CHIAVENATO, 2004). Uma interpretação do conceito aos fins deste estudo é a de que os elementos da gestão de pessoas (servidores do Senado Federal) devem estar integrados aos objetivos organizacionais de sua instituição (legislar, representar e fiscalizar).

É imperioso notar neste ponto do trabalho o contexto em que se desenvolve a gestão pública, no qual a sociedade vem almejando que o poder público possua uma atuação cada vez mais direcionada para o maior alcance de resultados. Ou seja, não basta que as ações estatais sejam eficientes, exige-se que elas também sejam eficazes, uma vez que não adianta alcançar a melhor relação custo-benefício se os resultados desejados não forem obtidos (CASTOR, 1998). É neste ponto que se visualiza mais um ponto de relevância deste estudo, uma vez que se testa a hipótese de que o labor dos servidores do Senado Federal é elemento influenciador da atividade parlamentar.

Esta diretriz orientadora exige um aumento na flexibilidade da atuação estatal e coloca em prova a capacidade de adaptação das organizações públicas ao uso de novas tecnologias e à necessidade de modernização da estrutura normativa, organizacional e de pessoal. A referida adaptação dos órgãos públicos para a adoção de um modelo orientado por resultados pressupõe, contudo, a ruptura de alguns dos padrões gerenciais vigentes, tais como elementos legalistas e formais da administração pública, traços de patrimonialismo e aspectos burocráticos (BRESSER, 1998).

O quadro de servidores efetivos do Senado Federal é composto por homens e mulheres, que se subdividem nas carreiras de técnicos, analistas e consultores. Há uma exigência mínima de escolaridade para estas carreiras, de forma que a formação dos servidores varia do nível médio ao pós-doutorado. Além destes, há também servidores comissionados, detalhados adiante neste estudo. Tais colaboradores podem atuar exercendo atividades predominantemente administrativas ou legislativas.

A Administração pública aloca seus servidores em cargos públicos, que são as unidades de atribuições pré-definidas para serem desempenhadas por seus servidores. O artigo 3º da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), define cargo público como “o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura

organizacional que devem ser cometidas a um servidor”. Mello (2006) os define da seguinte forma:

mais simples e indivisíveis unidades de competência a serem expressadas por um agente, previstas em número certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de Direito Público e criadas por lei, salvo quando concernentes aos serviços auxiliares do Legislativo, caso em que se criam por resolução, da Câmara ou do Senado, conforme se trate de serviços de uma ou de outras destas Casas (MELLO 2006, p. 241-242).

Tais cargos públicos são criados para provimento em caráter efetivo ou em comissão. Tal classificação é delineada pela própria Constituição Federal em vigor, nos seguintes termos:

Art. 37. (...) II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; (...) (BRASIL, 1988)

Como se observa do dispositivo legal, os cargos de provimento efetivo exigem prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. Ou seja, os servidores são selecionados a partir de um processo seletivo e precisam preencher certos requisitos. A investidura, neste caso, é duradoura e, após três anos de exercício, o servidor que tornar-se estável só pode ser destituído por sentença judicial transitada em julgado, processo administrativo disciplinar ou avaliação periódica de desempenho desfavorável, e para atender aos limites da despesa com pessoal, estipulados pela Lei de Responsabilidade Fiscal (BRASIL, 1988).

O cargo de provimento em comissão, por sua vez, caracteriza-se por ser provido independentemente de prévia aprovação em concurso público, sendo, assim, de livre nomeação e exoneração. É destinado apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, caracterizando-se pela transitoriedade da investidura (MELO, 2006).

Assim, a diferença primordial entre o cargo público comissionado e o cargo público efetivo se refere à sua forma de provimento e de exoneração, conforme Tabela 1. Em suma:

Tabela 1 - Efetivos x Comissionados

<b>Cargo de provimento efetivo</b>	<b>Cargo de provimento por comissão</b>
Ingresso por concurso público	Ingresso sem concurso público
Servidor pode adquirir estabilidade	Servidor não adquire estabilidade
Aposentadoria por regime próprio	Aposentadoria pelo regime geral
Qualquer tipo de cargo	Só cargo de direção, chefia e assessoramento

Fonte: Elaboração própria

No Senado Federal ainda se identifica a presença de funcionários terceirizados, que apesar de serem considerados servidores públicos para alguns efeitos não serão considerados para os fins desta pesquisa, uma vez que não possuem vínculo diretamente com o Senado Federal e que a lei veda a contratação destes para a realização de atividades fins do Poder Legislativo, o que permite a presunção de que o desempenho de seu labor não influencia diretamente a atividade exercida pelos Senadores.

Para fins deste estudo, então, tratam-se como servidores do Senado Federal os seguintes grupos:

- Servidores efetivos: são aqueles cujo vínculo com o Senado Federal é definido pela Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990).
- Servidores comissionados: são aqueles cujo vínculo com o Senado Federal é regido pelo Regime Geral da Previdência Social.

Tais grupos de servidores correlacionam-se diariamente nas atividades inerentes ao Poder Legislativo em distintas jornadas de trabalho. Há, basicamente, três espécies de jornadas de trabalho no Senado Federal, a saber:

1. Jornada sem interrupção de 7h – é a ordinária, a regra.
2. Jornada com interrupção de 9h – aplicada aos servidores que exercem funções de direção, chefia ou assistência.

3. Escalas – aplicada aos servidores cujas atividades exigem atendimento diferenciado.

O quantitativo de servidores por grupo e jornada é variável. No momento desta pesquisa, o quadro de servidores do Senado Federal se apresenta da seguinte forma, segundo dados fornecidos pelo Sistema de Informação ao Cidadão, em 13/02/2015, por meio da solicitação nº 0002144/15/WW (SENADO, 2015):

Tabela 2 - Distribuição dos servidores do Senado Federal

Jornada	Servidores efetivos	Servidores comissionados	Total
4 horas	40		40
5 horas	4		4
6 horas	18		18
7 horas	1551	613	2164
8 horas	1189	2082	3271
12x36 horas	79		79
24x72 horas	82		82
<b>Total</b>	<b>2963</b>	<b>2695</b>	<b>5658</b>

**Fonte:** Brasil. Senado Federal. Sistema de Informação ao cidadão (2015)

Como se observa da tabela acima, o número de servidores efetivos é quase o mesmo do número de servidores comissionados, representando cada categoria cerca de 50% do quadro de servidores do Senado Federal considerado neste estudo. Convém destacar, no entanto, que este número é um recorte do quadro total de pessoal desta instituição, que conta com outras categorias de pessoal, como os terceirizados e os estagiários, como já afirmado anteriormente.

### **2.2.2. Atribuições do servidor do Senado Federal e Clima Organizacional**

O Senado Federal é uma organização complexa que abrange desde atividades legislativas a questões de policiamento, informática e arquivo. Seus servidores necessitam de distintas capacidades técnicas para atuar nas diversas dimensões de atividades a serem desenvolvidas em prol do desempenho organizacional.

O Ato do Diretor Geral 27/2014 (BRASIL, 2014) tornou pública a versão consolidada do Regulamento Administrativo do Senado Federal, documento no qual se encontra a distribuição dos órgãos internos da estrutura organizacional e suas respectivas atribuições.

Não é escopo da presente pesquisa detalhar individualmente as atividades laborais de cada um dos diferentes cargos do quadro de Pessoal do Senado Federal, mas tão somente apontar ao leitor a diversidade das atividades desenvolvidas e demonstrar a natureza de suporte destas atividades laborais às atividades parlamentares de legislar, fiscalizar e representar.

Além disso, cumpre salientar que o desempenho das atividades laborais dos servidores, a observância ou não de suas atribuições, muito se relaciona com o clima organizacional da instituição. Compreende-se por clima organizacional o conjunto de percepções que os colaboradores possuem da organização. Essa somatória de percepções relaciona-se à produtividade no trabalho e, conseqüentemente, ao desempenho organizacional. Isso porque um bom clima organizacional, ou seja, uma positividade do colaborador em relação ao conjunto de suas perspectivas sobre a empresa, favorece a colaboração, a produtividade e o resultado (Chiavenato, 2004).

O clima resulta da forma pela qual o colaborador percebe a organização, suas normas, suas práticas, seus costumes, ou seja, reflete a maneira pela qual o indivíduo visualiza os valores, os padrões de comportamento formais e informais de uma instituição. Segundo Chiavenato:

O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, agressivo, frio e alienante em outro extremo (Chiavenato, 1999, p. 440).

Para Bergamini e Coda (1997, p. 98), “Clima Organizacional nada mais é do que indicador do nível de satisfação (ou de insatisfação) experimentado pelos empregados em seu trabalho”. Aliado à tendência de valorização do ser humano nas organizações, o clima organizacional constitui-se em valioso elemento do desempenho organizacional, carente de avaliação e aprimoramento continuado. Afinal, conforme ensina Gil:

Os administradores de recursos de hoje já não podem considerar os empregados como meros recursos de que a organização pode dispor a seu bel-prazer. Precisam tratá-los como pessoas que impulsionam a organização, como parceiros que nela investem seu capital humano e que têm a legítima expectativa de retorno de seu investimento (GIL, 2001, p.15).

O clima organizacional, então, pode afetar positiva ou negativamente o desempenho dos colaboradores na organização e precisa ser desenvolvido, tendo em vista que pode ser decisivo na capacidade da instituição de reter e atrair colaboradores. Além disso, é elemento identificador de problemas organizacionais e é intrínseco à produtividade. No mais, a constante evolução das organizações, bem como a mudança de pessoal na organização tornam necessário seu acompanhamento constante.

É por isso que as organizações realizam pesquisas de clima organizacional, por meio das quais buscam agregar as informações referentes à dimensão psicológica que envolve o ambiente de trabalho dos indivíduos e a sua sensação pessoal neste contexto (CHIAVENATO, 1999). De acordo com Bergamini e Coda:

A Pesquisa de Clima Organizacional é o instrumento pelo qual é possível atender mais de perto as necessidades da organização e do quadro de funcionários à sua disposição, à medida que caracteriza tendências de sua satisfação ou de insatisfação, tomando por base a consulta generalizada aos diferentes colaboradores da empresa. A Pesquisa de Clima Organizacional é um levantamento de opiniões que caracteriza uma representação da realidade organizacional consciente, uma vez que retrata o que as pessoas acreditam estar acontecendo em determinado momento na organização enfocada. O papel de pesquisas dessa natureza é tornar claras as percepções dos funcionários sobre temas e itens que, caso apresentem distorções indesejáveis, afetam negativamente o nível de satisfação dos funcionários na situação de trabalho (BERGAMINI CODA, 1997, p. 99).

Diversos são os modelos que delineiam os elementos a serem considerados neste tipo de pesquisa. Identificar as categorias que devem ser avaliadas em uma boa mensuração de clima organizacional tem sido um objeto frequente em estudos acadêmicos (LITWIN STRINGER, 1968; SOUZA, 1983; KOLB, 1986; BERGAMINI CODA 1997).

As pesquisas de clima organizacional têm o objetivo de mensurar o nível de relacionamento entre os colaboradores e a organização, diferenciando-se, contudo, nos elementos considerados adequados para contemplar tal medida. O modelo de Litwin e Stringer (1968), por exemplo, busca identificar o clima organizacional a partir de um conjunto de nove categorias que consideram aspectos como a estrutura organizacional, os desafios existentes na organização e as respectivas recompensas, além do sentimento de identidade e outros pontos.

O modelo de Kolb (1986), por sua vez, utiliza-se de apenas sete fatores para a análise do clima organizacional, enquanto que o modelo de Sbragia (1983) se vale de 20 indicadores distintos para atingir o mesmo propósito. Este é o único dos três já citados desenvolvido no Brasil, uma vez que tanto o modelo de Kolb (1986) quanto o de Litwin e Stringer (1968) têm origem nos Estados Unidos da América. O modelo brasileiro inclui uma série de aspectos mais relacionados a gestão de recursos humanos, dimensão pouco abordada nos modelos americanos.

O modelo de Bispo (2006) diferencia-se por incluir fatores externos inexistentes nos demais. Considera na análise do clima organizacional aspectos como a convivência familiar, vida social, segurança pública, situação financeira familiar e até elementos relacionados ao futebol. Considera que esses fatores externos ao ambiente organizacional acabam por impactar na conduta interna dos colaboradores, motivo pelo qual devem ser avaliados na análise do clima.

Há diversos outros modelos, mas o de Rizzatti (2002) merece destaque nesta pesquisa pela sua adequação aos fins do presente estudo, principalmente quando comparado com os demais modelos. Este modelo foi criado por Gerson Rizzatti, em 1995, em sua tese de mestrado, e aperfeiçoado em 2002, quando da sua tese de doutorado. Alinha-se com esta pesquisa intrinsecamente por ter sido desenvolvido especificamente para a análise de clima organizacional em instituições públicas (Universidades Federais

no caso concreto) similares à instituição envolvida neste estudo e compatível com adaptações. Além disso, as categorias de elementos que aponta são passíveis de mensuração no âmbito do Senado Federal, o que permite a adaptação do modelo à pesquisa.

O referido modelo analisa o clima organizacional a partir de 12 categorias distintas de fácil compreensão e de eficácia comprovada em pesquisas de clima organizacional realizadas em Universidades do Sul do Brasil (RIZZATTI, 2002). Será base nesta pesquisa na definição de variáveis de cruzamento, aspecto detalhado em capítulo adequado.

### **2.3. A atividade parlamentar do Senador da República**

Para compreender os reflexos das atividades laborais na atuação parlamentar é preciso compreender melhor a atividade parlamentar, escopo deste capítulo. Para os fins desta dissertação, a atividade parlamentar estudada abrangerá as competências dos Senadores da República oriundas do ordenamento jurídico vigente, especialmente da atual Constituição Federal, associados aos conceitos de Ciência Política que norteiam o tema.

Nessa linha, divide-se a atividade parlamentar em três grupos de funções que se alinham exatamente aos tópicos deste capítulo: a função representativa, a função legislativa e a função fiscalizatória.

#### **2.3.1. A função representativa**

A ideia de representação política possui, desde a sua origem, divergências, controvérsias e embates teóricos. Pela sua dimensão clássica, a representação política é compreendida pela ideia de que o processo de representação é aquele por meio do qual uma identidade representa outra em um espaço no qual esta não está presente. A representação política envolve aspectos sociais, envolve interesses comuns, e diversos são os posicionamentos quanto aos seus limites e características. Isso porque a representação política possui uma problemática inerente à sua concepção: o representante



deve alinhar-se às suas próprias convicções, aos ideais do seu partido político ou à vontade daqueles que o elegeram? (AVRITZER, 2003)

O termo representação apresenta diversas conotações. Independentemente disto, em todas as dimensões nota-se a característica de agir no lugar de ou em nome de alguém. Assim, a polivalência do termo não impede sua conceituação nas mais distintas áreas. (PITKIN, 1967). Nesta linha, no teatro, um ator representa um personagem. No Direito, por exemplo, um advogado representa os interesses daquele que é seu mandatário. Em certas religiões, há figuras que representam divindades. E na Ciência Política? A compreensão política deste termo é de ímpar importância para a pesquisa em tela, uma vez que objetiva avaliar a perspectiva dos servidores quanto à atuação parlamentar e a representação é um elemento desta atuação.

O desenvolvimento e a difusão do governo representativo pelo mundo e o surgimento de diversos atores nacionais e internacionais de papel representativo em diferentes níveis e contextos aqueceram os debates sobre a representação. O núcleo central destas discussões reside no trinômio: quem representa, o que é representado, e como se representa (AVRITZER, 2003).

Os posicionamentos quanto a estes aspectos são os mais diversos dos autores clássicos aos mais modernos. Desta forma, se vislumbra alguma coerência com o diagnóstico realizado por Eulau e Wahlke (1978), segundo o qual, há mais de três décadas, os teóricos podem afirmar, com alguma confiança, o que não é representação, apesar de não serem capazes de dizer o que ela é.

Muito do aspecto conflituoso envolvido na ideia de representação política está relacionado à característica paradoxal imbuída neste instituto: tornar presente a ausência (POGREBINSCHI, 2009). Não é escopo de esta pesquisa conceituar instituto de tamanha controvérsia, tampouco alinhar-se a uma ou outra posição. Apenas apresentando a função representativa como uma das atividades parlamentares, foca-se o presente estudo em identificar as possíveis percepções que os servidores do Senado Federal podem apresentar acerca da influência de seu labor sobre a representação política.

Essa característica da função representativa como elemento intrínseco à atividade parlamentar decorre da estrutura governamental do país, do modelo democrático e é basilada pelo ordenamento jurídico vigente. Nessa linha, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil – CFRB (BRASIL, 1988) dispõe, logo em seu primeiro artigo, que “todo o poder emana do povo que o exerce por meio de seus representantes eleitos ou diretamente”. Acrescenta, em seu artigo 46, que “O Senado Federal compõe-se de representantes dos Estados e do Distrito Federal, eleitos segundo o princípio majoritário”.

É a eleição dos membros do Senado Federal que fornece legitimidade para a atuação. Tal como ensina Silva (2015) “A legitimidade é um atributo que confere adequação do exercício do poder com o esperado por seus destinatários”. A eleição relaciona-se diretamente com o instituto da representação política, é necessária ao regime democrático e deve ser livre e periódica. Por meio da representação política os cidadãos transferem o poder governamental àqueles que podem exercê-lo, tendo em vista a sua impossibilidade de exercício pessoalmente. A soberania popular, ou seja, o poder do povo de escolher seus representantes, de escolher quem o governa é uma das principais características das Democracias contemporâneas.

Verificar a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho nesta dimensão representativa da atividade parlamentar é um dos objetivos desta pesquisa. Ora, os servidores do Senado Federal auxiliam os parlamentares no desempenho de suas atividades. Para tanto, exercem as mais distintas atribuições em diversas áreas do conhecimento, possibilitando ao Poder Legislativo o desenvolvimento de suas atribuições constitucionais.

Ao desempenhar suas funções, o servidor do Senado Federal, não raro, atua em processos que interferem na relação dos representantes com o representado, tendo em vista que em regra não há contato direto entre essas figuras. É por meio da estrutura do Senado Federal, de sua logística, de seus colaboradores que muitas das questões inerentes à relação representante *versus* representado são desenvolvidas. Vale lembrar que o fato de a representação senatorial em regimes federalistas estar associada à representação dos entes federados não exclui a relação de representante *versus* representado do senador para com o cidadão.

Testar a hipótese de que as atividades laborais dos servidores do Senado Federal influenciam na representação política exercida pelos Senadores da República é verificar se os servidores desta Casa Legislativa alinham-se à função daqueles de representar os cidadãos. Em outras palavras, é relacionar aspectos da Ciência Política com elementos da Administração, observar os reflexos de componentes da gestão na perspectiva da representação política.

Esta multidisciplinariedade permite a observação da representação política sob uma ótica distinta das mais usuais, propiciando a concepção do instituto a partir da perspectiva dos colaboradores de uma Casa Legislativa, servidores totalmente inseridos em um ambiente organizacional político.

Diversos são os estudos que apontam interferências ao processo representativo. Silva e Xavier (2014), por exemplo, apontam a influência do modelo de financiamento de campanha eleitoral neste processo. Esta pesquisa, por sua vez, busca ser um exemplo de estudo acerca da interferência ou não do servidor do Senado Federal no processo representativo.

### **2.3.2. A função legislativa**

A função legislativa é outro elemento inerente à atuação do parlamentar membro do Senado Federal. A atuação na elaboração das mais distintas espécies normativas, suas ações isoladas e em colegiado produzem reflexos na sociedade.

Interessante notar, entretanto, que a função legislativa não se esgota na produção de normas. Compreende também a precípua atribuição de modificar ou revogar as normas vigentes a fim de garantir um ordenamento jurídico constitucional e válido quanto aos seus efeitos, adequando as normas às evoluções sociais.

O atual ordenamento jurídico dispõe de sete espécies normativas distintas, cada uma com suas peculiaridades no que diz respeito ao processo legislativo. O Ministro Gilmar Mendes, em sua obra de Direito Constitucional, ensina que:

O conjunto de atos que uma proposição normativa deve cumprir para se tornar uma norma de direito forma o processo legislativo, que se caracteriza por ser objeto de regulação na Constituição e em atos internos no âmbito do Congresso Nacional. (MENDES, 2013. p. 873.)

Por processo legislativo entende-se, então, o conjunto de atos pelo qual uma espécie normativa é elaborada. Conforme ensina Silva (2015), este processo abrange as fases de iniciativa, discussão, votação, sanção ou veto, promulgação e publicação.

Pela fase de iniciativa, define-se aquele que pode propor, dar início à discussão da legislação sobre o tema. A iniciativa é o ato que inicia o processo legislativo para a elaboração de uma nova ordem jurídica, que altera ou inova o sistema legal vigente.

Iniciado o processo legislativo, passa-se a fase de discussão da matéria. Esta etapa é realizada nas comissões e/ou plenário das Casas Legislativas, é o momento no qual se busca o consenso entre as distintas posições. Logo em seguida, vota-se o tema que foi discutido e, em sendo aprovado, passa-se às fases de sanção, promulgação e publicação, fases que complementam o processo e dão validade e conhecimento à nova norma.

Na construção deste processo legislativo há matérias em que o Senado Federal depende apenas do seu consenso, matérias que dependem da anuência dele e da Câmara dos Deputados e matérias em que ele depende da anuência da outra Casa Legislativa e do Poder Executivo.

Este processo apresenta diferentes peculiaridades para cada espécie normativa. A regra geral de votos necessários à aprovação de uma espécie normativa é estabelecida no artigo 47 da Constituição Federal vigente, do qual se extrai que a aprovação se dá, em regra, por maioria simples. As exceções ficam por conta das emendas constitucionais, que possuem a necessidade de uma maioria qualificada, e das leis complementares, que dependem da aprovação por maioria absoluta.

No que tange às espécies normativas existentes, o artigo 59 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) apresenta o rol taxativo das possíveis espécies de normatização no ordenamento jurídico brasileiro, que compreende emendas constitucionais, leis delegadas, ordinárias e complementares, medidas provisórias, decretos legislativos e resoluções.

Pelas funções legislativas, então, os parlamentares atuam sobre o ordenamento jurídico vigente na sociedade, contribuindo para a aplicação do Direito, pela melhor regulamentação dos fatos jurídicos inerentes à vida em coletividade. A atividade legislativa do parlamentar possui um regramento definido pela constituição federal, pelo regimento interno do Parlamento e por uma série de outros regramentos, cuja inobservância pode resultar em ilegalidade ou até inconstitucionalidade.

Verificar se o trabalho desempenhado pelos servidores do Senado Federal influencia a atividade legislativa dos senadores é uma das dimensões de estudo dessa dissertação de mestrado a ser investigada a partir da percepção dos respondentes acerca do tema.

### **2.3.3. A função fiscalizatória**

O Controle externo exercido pelo Senado Federal e pelo Congresso Nacional tem como intuito verificar as contas e o patrimônio público da União e de suas entidades da administração direta e indireta, além de verificar a execução de programas e políticas públicas. Tal fiscalização observa o disposto no artigo 70 da CF, a legalidade, a legitimidade, a economicidade e outros aspectos intrínsecos à preservação da boa administração dos bens públicos.

Nos dizeres de Gilmar Mendes:

No desempenho da sua função fiscalizadora, o Congresso Nacional pode desejar acompanhar de perto o que acontece no governo do País. Para isso, a Câmara dos Deputados, o Senado e qualquer das Comissões dessas Casas estão aptos para convocar Ministros da República ou titulares de órgãos diretamente subordinados à Presidência da República, para que prestem, pessoalmente, informações sobre assunto previamente estabelecido, podendo, se o Legislativo preferir, deles requerer informações por escrito. Configura crime de responsabilidade o desatendimento a esses chamados (MENDES, 2008, p. 856).

A função fiscalizatória incumbida aos parlamentares lhes permite adotar uma série de práticas e atos a fim de apurar eventuais irregularidades, individual ou coletivamente. Nesta última hipótese, destaca-se o papel das comissões parlamentares de inquérito que, com claros propósitos fiscalizatórios e investigativos, são dotadas até de certos poderes próprios de autoridades do poder judiciário, tais como a suspensão temporária dos sigilos bancários, fiscais e telefônicos. Assim, nesta atividade o

Parlamento fiscaliza por meio das comissões parlamentares que serão exercidas a depender da discussão fomentada de fiscalização e controle. Estas, subdividem-se em: Comissão temática ou em razão da matéria (permanente) – art. 58, § 2º da CF/88; Comissão especial ou temporária; Comissão parlamentar de inquérito – art. 58, § 3º da CF/88; Comissão mista; e Comissão representativa (que ocorre durante o recesso) – art. 58, § 4º da CF/88 (BRASIL, 1988).

Além disso, no desempenho desta atividade legislativa o parlamentar conta com o apoio do Tribunal de Contas da União – TCU. Pelo artigo 71 da Constituição Federal vigente, o Tribunal de Contas da União é o órgão auxiliar do Poder Legislativo que o subsidia na função fiscalizatória, praticando atos de natureza administrativa. Conforme ensina Agra (2006):

A análise do Tribunal de Contas é um ato de fiscalização, atendo-se a parâmetros legais e cálculos matemáticos e financeiros, sem a possibilidade de adentrar no caráter político das decisões. O relatório deve ser minucioso, robustecido com dados exaurientes, que permitam uma interpretação clara por parte do Congresso Nacional. (AGRA, 2006, p. 392).

Vale destacar, por fim, a atividade fiscalizatória do parlamentar como um elemento de ação preventiva, concomitante e repressiva das ações do poder estatal, sempre em vigilância do bem comum. Se o servidor do Senado Federal influencia ou não nessa atividade fiscalizatória do bem comum exercida pelo parlamentar é outro ponto de estudo desta pesquisa.

## **2.4. O Senado Federal**

O Senado Federal é uma das Casas Legislativas que compõem o Congresso Nacional, órgão que representa o Poder Legislativo Federal na concepção clássica de separação de poderes.

Pela referida concepção, é premissa para a validade e eficácia do Presidencialismo uma separação, uma autonomia entre os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, a fim de que se possa formar uma gestão homogênea, equilibrada e compartilhada. A complementariedade e a preponderância na distribuição de funções distinguem os Poderes e permite a existências de controles múltiplos, de um sistema de

freios e contrapesos. Essa interdependência entre os Poderes faz com que estes exerçam as funções que lhe são inerentes (típicas) e funções mais relacionadas a um dos demais Poderes (atípicas).

No âmbito do Poder Executivo, a função típica é administrar, gerenciar. Praticar atos de chefia e de administração. Apenas de maneira atípica esse Poder legisla ou julga, como nas hipóteses de Medida Provisória e de processos administrativos, respectivamente.

Na esfera do Poder Judiciário, por seu turno, afigura-se como função típica a de dirimir conflitos, dizer o direito, aplicar as leis. Apenas de forma atípica ele legisla ou administra, como na elaboração dos regimentos dos Tribunais ou na concessão de férias de seus servidores, respectivamente.

Na órbita do Poder Legislativo, em conjunto com a Câmara dos Deputados, o Senado Federal possui as funções típicas de legislar, representar e fiscalizar, além das funções atípicas de julgar e administrar (LENZA, 2007). Tais funções são elencadas por meio de atribuições e competências determinadas pela Constituição Federal em vigor, promulgada em 1988. O Poder Legislativo Federal, assim, tem sua atuação direcionada pelo Texto Maior (BRASIL, 1988), que atribui a cada uma das Casas do Parlamento poderes exclusivos e conjuntos.

Compreender a estrutura, o funcionamento e as atividades do Senado Federal é uma tarefa árdua e de ímpar importância para este estudo, que objetiva correlacionar as funções típicas do Parlamento (representar, legislar e fiscalizar) com o desempenho das atividades dos colaboradores do Senado Federal, em outras palavras, com aspectos relacionados à Gestão de Pessoas no Legislativo.

Nesta linha, é preciso analisar o que, quem, como e por que o Senado Federal representa, atua e existe. A Constituição Federal (BRASIL, 1988) especifica o processo pelo qual os membros do Poder Legislativo são eleitos e quem eles representam. Assim, os Senadores da República são eleitos pelo sistema majoritário de eleição. Este se caracteriza pela eleição do candidato que obtiver o maior volume de votos. Não se observa aqui distribuição entre partidos. Elege-se pura e simplesmente o mais votado de forma a contemplar as cadeiras para aqueles que obtiverem a maior vantagem numérica. Neste

sistema compete ao candidato eleito toda a representação que cabe à circunscrição, perdendo toda a sua eficácia e sendo mesmo desprezados os votos dos demais partidos e candidatos (TAVARES, 1994).

Os membros do Senado Federal têm a função precípua de representar e mediar os interesses dos entes federativos, sem que essa representação, no entanto, afaste a relação representativa entre o senador e o cidadão. Esta representação é exercida, ainda por determinação da Carta Magna, por três representantes por unidade da federação, o que totaliza a quantia de 81 parlamentares membros do Senado Federal, designados, ainda, para o cumprimento de atividades legislativas e fiscalizatórias.

Nessa linha, o Senado existe para que representantes eleitos pelo povo atuem de maneira correspondente às atribuições do Poder Legislativo e exerçam o papel institucional desta Casa Legislativa no sistema democrático vigente, desempenhando funções típicas e atípicas, influenciados ou não os senadores pelo exercício das atividades laborais dos colaboradores do Senado Federal.



### **3. METODOLOGIA**

O presente capítulo demonstra a forma pela qual se relacionarão os elementos apresentados no capítulo anterior, a fim de se propiciar a pesquisa almejada e se possibilitar a análise dos resultados. Une o aspecto político inerente ao Poder Legislativo (atividade parlamentar), às atividades laborais dos servidores no âmbito da instituição estudada (Senado Federal). Em outras palavras, traça o caminho pelo qual a atividade parlamentar será relacionada ao trabalho dos servidores no âmbito do Senado Federal.

#### **3.1. Caracterização da pesquisa**

Relacionar a atividade parlamentar ao desempenho laboral dos colaboradores é uma associação árdua que pode ser influenciada por diversas variáveis. A problemática norteadora do presente estudo baseia-se na análise de como o servidor do Senado Federal avalia a influência de suas atividades laborais na atividade parlamentar exercida pelos Senadores.

Para atingir seus objetivos, a pesquisa vale-se da técnica de pesquisa quantitativa, por meio da qual se busca traduzir em números opiniões e informações, a fim de, a posteriori, classificá-las e analisá-las (GIL, 1991). É uma pesquisa transversal no que tange a dimensão de tempo, pois traduz o objeto de estudo na situação em que se encontra no momento de sua realização, qual seja o ano de 2015.

Nessa linha, vislumbra-se o método estatístico como adequado à pesquisa em tela, principalmente em razão dos termos quantitativos do material analisado e da necessidade de aplicação de questionários, bem como em razão da definição do público a ser questionado a partir de fórmula estatística.

Assim, “O papel do método estatístico é, antes de tudo, fornecer uma descrição quantitativa da sociedade, considerada como um todo organizado”. (LAKATOS; MARCONI, 2001, p. 108). Cooper e Schindler (2003, p.130) reforçam essa linha ao descreverem que os estudos estatísticos “tentam captar as características de uma população ao fazer inferências das características de uma amostra”.

Como técnicas de pesquisa, caracterizam-se como adequadas a adoção de documentação indireta e de documentação direta. A documentação indireta revela-se na pesquisa documental e bibliográfica inerente ao estudo. Nessa linha, a pesquisa documental “consiste na coleta, classificação, seleção difusão e utilização de toda a espécie de informações.” (FACHIN, 2001, p. 152). Lakatos e Marconi (2001, p. 174) complementam afirmando que a pesquisa documental pode ser feita no momento ou depois que os fenômenos ocorrem. Já a pesquisa bibliográfica trata do uso de diversas fontes, buscando informações prévias, sendo “a fase da pesquisa realizada com o intuito de recolher informações prévias sobre o campo de interesse” (LAKATOS; MARCONI, 2001, p. 174).

No mais, a técnica de documentação direta a ser utilizada consiste no “levantamento de dados no próprio local onde os fenômenos ocorrem” (LAKATOS; MARCONI, 2001, p. 186), no caso, obtido por meio de aplicação de questionário. Este realizado por meio de um *survey online*.

### **3.2. Construção do questionário**

A tarefa de relacionar a atuação parlamentar a aspectos inerentes à gestão, ao clima organizacional e a elementos demográficos exige a fixação de variáveis que permitam resultados palpáveis e propiciem a discussão de resultados.

A presente dissertação, que busca relacionar a atuação parlamentar e a atuação laboral, pretende avaliar esta relação por meio da observância de três grupos de questionamentos, a saber: elementos demográficos, elementos de cultura organizacional e elementos de influência de atividades. As primeiras buscam apreciar as distinções no grupo apreciado (servidores), enquanto que as segundas são bailadas em aspectos do clima organizacional que podem variar a percepção dos servidores sobre o terceiro grupo de variáveis, chave da presente pesquisa.

Para a exploração de tais grupos, a pesquisa utilizar-se-á da concatenação de variáveis já validadas e utilizadas no meio acadêmico para delimitar como os elementos dos Grupos 1 e 2 de questionamentos variam os resultados do Grupo 3, ou seja, como elementos demográficos e de clima organizacional variam a percepção de influência das atividades dos servidores na atividade parlamentar.

### **3.2.1. Elementos demográficos**

É objetivo desta pesquisa testar se elementos demográficos variam as percepções do grupo pesquisado quanto a influência de seu trabalho na atividade parlamentar. As variáveis demográficas descrevem características do grupo de pesquisa capazes de segmentar a população alvo da pesquisa. Para os fins deste estudo, optou-se por testar as variáveis demográficas mais frequentes em estudos de ciências políticas (PEREIRA, 2014; MUNDIM, 2010; VALLE, 2001), ressaltando-se as adaptações necessárias. Assim, apresentam-se como elementos demográficos a serem testados na pesquisa:

#### **3.2.1.1. Idade**

A amostra da pesquisa alcançará servidores com idades distintas. Cumpre identificar se a variação na idade dos respondentes causará algum reflexo na percepção dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho nas atividades parlamentares, motivo pelo qual este elemento integra uma das perguntas do instrumento de pesquisa.

#### **3.2.1.2. Gênero**

As discussões sobre gênero são atuais e frequentes no âmbito acadêmico. No âmbito da Ciência Política, por exemplo, há estudos que indicam uma maior participação e interesse de pessoas do sexo masculino em assuntos relacionados à política (PEREIRA, 2014). Para os propósitos desta pesquisa, cumpre identificar se a diferença de gênero irá refletir na percepção dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho nas atividades parlamentares, motivo pelo qual este elemento integra uma das perguntas do instrumento de pesquisa.

### **3.2.1.3. Escolaridade**

O grau de instrução é utilizado como elemento diferenciador em diversos estudos. Nesta dissertação de mestrado cumpre testar se as diferenças de escolaridade alterarão o objeto da pesquisa. Assim, classifica-se a população estudada quanto à escolaridade nas seguintes categorias:

- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós - Doutorado

### **3.2.1.4. Carreira (consultor, analista ou técnico)**

O quadro de servidores efetivos do Senado Federal é dividido em três categorias de servidores efetivos, a saber: técnicos, analistas e consultores. Se esta divisão de categorias de profissionais impacta no objeto de estudo desta pesquisa é um dos pontos a ser averiguado por meio do instrumento de pesquisa, motivo pelo qual se questiona aos respondentes a qual destas categorias está associado.

### **3.2.1.5. Atividade administrativa ou legislativa**

Da observação do pesquisador verifica-se uma cultura no Senado Federal que diferencia atividades legislativas e atividades administrativas. As primeiras relacionam-se ao desempenho laboral diretamente associado ao processo legislativo, sendo a segunda designada pela exclusão da primeira. Cumpre averiguar se a predominância do exercício de uma destas categorias de atividade impacta no objeto de estudo, qual seja: a perspectiva do servidor quanto à influência de sua atividade laboral na atuação parlamentar. Tal questão (separação entre área administrativa e legislativa) é igualmente verificada na Câmara dos Deputados (MIRANDA, 2012)

### **3.2.1.6. Tempo de serviço prestado na instituição**

Se o tempo de serviço na instituição afeta a perspectiva do servidor quanto ao objeto de estudo é outro ponto a ser investigado nesta pesquisa.

### **3.2.1.7. Vínculo**

A forma de ingresso do servidor no quadro de servidores do Senado Federal é outro fator potencial de alteração da sua perspectiva quanto ao objeto da pesquisa. Quanto ao vínculo, no Senado Federal, este pode ser:

- Efetivo – regido por regime específico, Lei 8.112/90.
- Comissionado – regido pelo regime geral.

### **3.2.2. Elementos de clima organizacional**

É escopo deste estudo verificar se elementos de clima organizacional funcionam como variáveis da percepção dos servidores do Senado quanto à influência de seu labor na atividade parlamentar.

Para os fins deste estudo, entende-se o clima organizacional como a percepção da relação entre empregados (servidores do Senado Federal) e empresa (Senado Federal). Diversos são os modelos que apontam os elementos a serem considerados na observância desta relação, sendo o modelo de Rizzatti (2002), apresentado no referencial teórico, o adotado para esta análise por sua melhor adequação em relação aos fins almejados, uma vez que tais indicadores foram construídos para analisar instituições governamentais.

Nessa linha, para se verificar se elementos de clima organizacional afetam a percepção do servidor quanto a influência de seu labor na atividade parlamentar, questionar-se-á aos respondentes uma pergunta sobre cada um dos elementos propostos como categorias por Rizzatti (2002), que se traduzem, com as necessárias adaptações, nos seguintes elementos:

### **3.2.2.1. Imagem institucional**

Este elemento diz respeito ao orgulho do colaborador em fazer parte da empresa em que trabalha. No caso da pesquisa em tela, busca verificar se o servidor do Senado possui com a organização um sentimento de identidade.

A importância da identidade institucional se revela uma vez que colaboradores mais identificados com a instituição tendem a ser mais comprometidos com o seu desempenho (RIZZATTI, 2002). A identificação com a instituição reflete a maneira pela qual o colaborador se enxerga na organização, seu envolvimento com esta, o sentimento que possui por pertencer à empresa. Essa relação, então, interessa à pesquisa por envolver-se na relação servidor-parlamentar.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se o fato do servidor se identificar mais ou menos com o Senado Federal altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, o que é mensurado a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Orgulho-me por pertencer ao quadro de Servidores do Senado Federal.

### **3.2.2.2. Políticas de recursos humanos**

As políticas de recursos humanos são um elemento que se relaciona às atividades laborais do Servidor do Senado Federal por constituírem-se em uma série de regras e orientações que tangenciam o desempenho do labor. Referem-se à forma pela qual a organização pretende relacionar-se com seus colaboradores a fim de atingir os objetivos organizacionais de legislar, representar e fiscalizar.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se o fato do servidor considerar adequadas ou não as políticas de recursos humanos do Senado altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, o que é verificado a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Considero as atuais políticas de recursos humanos do Senado Federal como adequadas ao meu desempenho laboral.

### **3.2.2.3. Sistema de benefícios**

Por meio deste elemento busca-se identificar se o sistema de benefícios do Senado Federal é capaz de manter o quadro de pessoal em um nível satisfatório de moral e produtividade, ou seja, se há um equilíbrio entre os prêmios e pagamentos e o comprometimento e esforço funcional.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se a adequação ou não dos benefícios pelos trabalhos desempenhados pelo servidor altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, mensurado a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Os benefícios que recebo do Senado Federal são condizentes com as minhas atividades laborais.

### **3.2.2.4. Estrutura organizacional**

O elemento estrutura organizacional diz respeito à maneira como são divididos os processos organizacionais, como as atividades se organizam e se coordenam, como o poder é exercido, onde são tomadas as decisões e o local onde se executam as atividades organizacionais (RIZZATTI, 2002).

Por ser uma instituição de tamanho considerável, o Senado Federal, objeto deste estudo, possui uma complexidade de processos, uma variedade de competências e um elevado número de colaboradores, o que acaba gerando uma dificuldade para que seus integrantes compreendam o seu conjunto, os seus objetivos.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se o fato de o servidor declarar compreender a estrutura organizacional do Senado Federal altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, verificado a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Compreendo a estrutura organizacional (processos, objetivos, organização, tomadores de decisão) do Senado Federal.

### **3.2.2.5. Condições de trabalho**

Por este elemento busca-se identificar se as atividades laborais dos servidores são desempenhadas em ambiente de trabalho propício, nos aspectos físicos e de organização do trabalho, na perspectiva de que os servidores apresentem melhor desempenho em suas atividades funcionais (RIZZATTI, 2002).

A partir deste elemento a pesquisa identifica se o fato do servidor considerar adequado ou não o seu local de trabalho altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, o que se mensura a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Meu local de trabalho é adequado para o desempenho das minhas atividades laborais.

### **3.2.2.6. Relacionamento interpessoal**

O desempenho laboral dos servidores perpassa pelo relacionamento com outros funcionários, ainda que as atividades não estejam sendo executadas em grupo há uma interação entre as atividades produzidas individualmente por cada colaborador. Relaciona-se aos relacionamentos existentes, cooperativos ou não, em uma perspectiva de consideração humana que envolve a integração, cordialidade, reconhecimento e companheirismo dos colaboradores.

Por este elemento, então, a pesquisa testa se o fato do servidor possuir bons relacionamentos interpessoais no âmbito do Senado Federal altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar. Este aspecto é verificado a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Meus relacionamentos interpessoais na organização facilitam o desempenho das minhas atividades laborais.



### **3.2.2.7. Comportamento das chefias**

Este elemento identifica-se com a maneira pela qual líderes de equipes desempenham suas funções e envolvem-se com as atividades laborais dos colaboradores. Tangencia por aspectos como o tipo de liderança desempenhada, os conhecimentos e credibilidade dos chefes, além do aprimoramento do desempenho laboral.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se a satisfação do servidor com a chefia imediata altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, o que é identificado a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Estou satisfeito com minha chefia imediata.

### **3.2.2.8. Satisfação pessoal**

A satisfação pessoal é um elemento que envolve a satisfação dos servidores em relação aos tipos de atividades que desempenham, a motivação para a execução destas e o reconhecimento que delas decorre.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se a satisfação do servidor com a atividade laboral que desempenha altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, o que se mede a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Estou satisfeito com as atividades laborais que desempenho.

### **3.2.2.9. Planejamento institucional**

Segundo Rizzatti (2002), pelo planejamento institucional define-se o processo por meio do qual os elos de conexão entre os meios e os fins de uma organização são estabelecidos. Envolve a informação do colaborador acerca dos planejamentos da organização, a integração desse com os objetivos organizacionais e a participação do servidor na condução da organização.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se o fato do servidor considerar adequado ou não o planejamento institucional do Senado Federal altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, o que se verifica a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- O planejamento institucional do Senado Federal (informação e participação do servidor no planejamento de ações do órgão) é adequado para o desenvolvimento das minhas atividades laborais.

#### **3.2.2.10. Processo decisório**

Por meio deste elemento busca-se identificar o envolvimento do colaborador no âmbito dos processos decisórios que dizem respeito à atividade que desempenha. Este envolvimento diz respeito à consideração de suas opiniões, à possibilidade de sua participação no processo, às delegações de atividades e aos conflitos de interesses inerentes ao tema.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se o fato do servidor participar dos processos decisórios relativos às atividades que desempenha altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, o que se mede a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Participo dos processos decisórios referentes às atividades que desempenho.

#### **3.2.2.11. Autonomia**

Por meio deste elemento avalia-se a autonomia do colaborador para o desempenho de suas atividades laborais. Envolve as políticas e estratégias da instituição em relação às atividades desempenhadas pelo colaborador e a finalidade destas.

A partir deste elemento a pesquisa identifica se o fato do servidor entender-se autônomo no desempenho de suas atividades laborais altera ou não sua perspectiva de influência do seu labor na atividade parlamentar, verificável a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Possuo a autonomia necessária para atingir a finalidade das minhas atividades laborais.

### **3.2.2.12. Cultura organizacional**

A cultura organizacional corresponde aos usos e costumes da instituição, às suas regras formais e informais, à maneira pelo qual se sistematizam os sistemas e processos organizacionais. A partir deste elemento a pesquisa identifica se o servidor vislumbra como existente uma cultura organizacional de que o desempenho das atividades laborais dos colaboradores influencia na atividade parlamentar, mensurável a partir do nível de concordância com a seguinte afirmação:

- Percebo que há no Senado Federal uma cultura organizacional de que há influência da atividade desempenhada pelo servidor na atividade parlamentar.

### **3.2.3. Elementos quanto à influência das atividades**

O escopo central da pesquisa é identificar a percepção do servidor do Senado Federal quanto à influência ou não de seu trabalho na atividade parlamentar. Como já explicitado no referencial teórico, percepção é o resultado de uma somatória de elementos que o indivíduo se vale para extrair sua realidade do ambiente no qual está inserido.

É a partir desta ideia de percepção que este estudo, então, questiona aos colaboradores do Senado Federal se eles percebem que seu trabalho influencia na atividade parlamentar, constituindo-se esta como a pergunta central do instrumento de pesquisa.

Nessa linha, a partir da verificação desta, testar-se-ão como os elementos demográficos e de clima organizacional relacionam-se com esta percepção, além de se identificar a área da atividade parlamentar em que a percepção de destaca, legislativa, fiscalizatória ou representativa.

Dessa forma, da inter-relação dos elementos demográficos, de clima organizacional e de influência no trabalho espera-se que a pesquisa atinja seu objetivo geral e os seus objetivos específicos. Como elementos de influência analisam-se a influência da atividade laboral e sua previsão nas atribuições, a área desta influência e as consequências do aumento ou mitigação da força laboral nesta.

Assim, estes elementos são avaliados a partir do nível de concordância dos respondentes às seguintes afirmações:

- Meu trabalho influencia na atividade legislativa do parlamentar.
- Meu trabalho influencia na atividade fiscalizatória do parlamentar.
- Meu trabalho influencia na atividade representativa do parlamentar.
- Se meu cargo fosse extinto, a atividade parlamentar seria prejudicada.
- Se houvesse mais servidores fazendo atividades como as que faço, a atividade parlamentar seria beneficiada.
- Minhas atribuições laborais preveem o apoio à atividade parlamentar.
- Meu trabalho influencia o trabalho do(s) parlamentar (es).

#### **3.2.4. Instrumento de pesquisa e cruzamento de variáveis**

A correta construção do instrumento de pesquisa é essencial ao atingimento dos fins propostos pelo estudo. Conforme ensinam Hoppen, Lapointe e Moreau (1996) há diferentes procedimentos que podem ser utilizados para se garantir à pesquisa uma melhor confiabilidade, qualidade, grau de certeza quanto aos resultados obtidos. Nessa linha o procedimento deve possuir forma e vocabulário adequados aos fins propostos, possuindo uma validade aparente. Deve, também, possuir validade quanto ao conteúdo, apresentando a substância dos elementos que propõe medir, além de possuir uma coerência interna (confiabilidade), uma consistência sob enunciados distintos (validade convergente) e uma validade de constructo, pela qual se realiza a ligação entre o nível conceitual e o nível operacional medido pelo questionário (GIL, 1991).

Para atingir os objetivos propostos, a pesquisa testa se elementos demográficos (Grupo 1) e elementos de clima organizacional (Grupo 2) funcionam como variáveis da perspectiva de influência de atividades (Grupo 3).

Nessa linha, além de técnicas básicas de análise exploratória como média, mediana, desvio padrão, frequência absoluta e relativa, a pesquisa vale-se de outras cinco metodologias de análise estatística: o Alpha de Cronbach, o Teste do Sinal para Mediana, a Análise Fatorial, o Coeficiente de Correlação de Pearson e a ANOVA Two-Way (HORA, 2010; LEHMANN, 1975; HAIR, 2005). O uso destas técnicas objetiva conferir

ao instrumento de pesquisa consistência e confiabilidade, além de basearem inferências para as análises dos resultados.

O Alpha de Cronbach é utilizado para avaliar a confiabilidade e a consistência das informações produzidas pelo instrumento (HAIR,2005), sendo calculado separadamente para os elementos de clima organizacional e para os elementos de influência do trabalho.

Já o Teste do Sinal para a Mediana é utilizado para avaliar, estatisticamente e em cada questão dos elementos de clima organizacional e dos elementos de influência do trabalho, se o número de observações com resposta maiores que 3 é estatisticamente diferente do número de observações com resposta menores ou iguais a 3, ou seja, rejeitar essa hipótese significa que os indivíduos discordam mais do que concordam com cada uma das questões abordadas. Desenvolve-se este teste para cada uma das questões dos elementos de clima organizacional e dos elementos de influência do trabalho, mas ele tem um objetivo importante na questão 25: ao testar se indivíduos discordam mais do que concordam com a afirmação “Meu trabalho influencia o trabalho do(s) parlamentar (es).”, testamos diretamente a principal hipótese desta pesquisa.

Em relação à Análise Fatorial, ela investiga e extrai os fatores latentes das questões dos elementos de clima organizacional e dos elementos de influência do trabalho, sendo desenvolvida uma análise separadamente para cada um dos blocos de questões. Antes de sua aplicação, contudo, desenvolve-se o teste de Bartlett e é calculado o MSA de KMO. O teste de Bartlett permite confirmar a possibilidade e adequação do método de Análise Fatorial para o tratamento dos dados ao verificar se há correlações desejáveis entre as variáveis. Um teste significativo, que é o caso desse estudo, mostra que a matriz de correlações não é uma matriz de identidade, e que, portanto, há algumas relações entre as variáveis que se espera incluir na análise, justificando a aplicação da Análise Fatorial. Esse teste é sensível ao tamanho da amostra e por isso convém usar também o MSA de KMO. A medida de KMO varia entre zero e um e compara as correlações simples com as correlações parciais observadas entre as variáveis. Um resultado maior que 0,8 indica que a análise fatorial é adequada para a amostra utilizada (HAIR, 2005).

O Coeficiente de Correlação de Pearson foi utilizado para avaliar, estatisticamente, a associação entre os fatores latentes extraídos pela Análise Fatorial, isto é, a associação entre os elementos de clima organizacional e os elementos de influência do trabalho. Esse coeficiente também foi utilizado para avaliar, estatisticamente, a associação entre a questão 25 (“Meu trabalho influencia o trabalho do(s) parlamentar (es).”) e o fator latente que representa os elementos de clima organizacional.

Por fim, a ANOVA Two-Way foi utilizada para avaliar, estatisticamente, a associação dos elementos demográficos com os fatores latentes que representam os elementos de clima organizacional e os que representam os elementos de influência do trabalho, bem como a associação dos elementos demográficos com a questão 25 (“Meu trabalho influencia o trabalho do(s) parlamentar (es).”).

Todos os testes de hipóteses desenvolvidos neste trabalho consideraram uma significância de 5%, ou seja, a hipótese nula foi rejeitada quando o valor foi menor ou igual a 0,05. Os detalhes técnicos sobre as metodologias utilizadas neste trabalho são apresentados do subitem 3.2.4.1 ao subitem 3.2.4.5.

#### **3.2.4.1. Análise Fatorial**

A Análise Fatorial é uma técnica que permite a redução de variáveis através da identificação de Fatores comuns que são variáveis latentes mensuradas através de um conjunto de variáveis observáveis do estudo. A definição do fator comum é feita através da otimização da função:

$$X = \beta F + E$$

onde X é o vetor de variáveis observáveis que acreditamos ser definida por um fator conceitual (F), F é o vetor de fatores conceituais que causou os valores na variável mensurada e E é o vetor de efeitos únicos das variáveis X, composto pelo fator único da variável e pelo erro aleatório.

As suposições da análise fatorial são de que os fatores únicos não são correlacionados e os mesmos não são correlacionados com a variável latente.

Os valores dos parâmetros são estimados através da matriz de correlações.

$$R = \beta' \beta + U$$

onde R é a matriz de correlações e U é uma matriz diagonal contendo as variâncias dos fatores únicos.

A variância comum entre as variáveis é conhecida como comunalidade e é expressa pela diagonal principal de R-U, em que cada elemento é variância da variável explicada pelo fator comum.

No presente estudo, o método utilizado para a extração dos fatores foi o principal axis factoring (PAF) e, em um primeiro momento, não foram aplicados métodos de rotação, permitindo assim que os eixos sejam flexíveis na alocação dos fatores. Posteriormente, quando da pesquisa geral, aplicou-se rotação oblíqua, conforme delineado no tópico próprio.

#### 3.2.4.2. Alpha de Cronbach

O Alfa de Cronbach é uma forma de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado em uma pesquisa. Esse coeficiente mede a correlação entre respostas em um questionário por meio da análise das respostas dadas pelos respondentes, apresentando uma correlação média entre as perguntas. O coeficiente  $\alpha$  é dado por:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Onde K é o número de itens,  $V_i$  é a variância de cada item e  $V_t$  é a variância total.

Valores de Alpha de Cronbach maiores que 0,75 indicam que o instrumento é confiável e produz mensurações estáveis e consistentes. Valores menores que 0,75 indicam que o instrumento pode apresentar uma variabilidade heterogênea entre seus itens e, portanto, poderá levar a conclusões equivocadas. (STREINER,2003).

### 3.2.4.3. Anova Two-Way

É utilizado quando temos mais do que um fator (de efeitos fixos) de interesse e queremos relacioná-los com uma variável dependente. Um fator de efeitos fixos é um fator que não provém de nenhum processo de aleatorização (sorteio) dos níveis. Para o caso de dois fatores, o modelo é escrito da seguinte forma:

$$Y_{ijk} = \mu + \tau_i + \alpha_j + (\tau\alpha)_{ij} + \varepsilon_{ijk},$$

onde,  $Y_{ijk}$  é a variável dependente,  $\mu$  é a média geral,  $\alpha_i$  é o efeito do fator A em seu  $i$ -ésimo nível,  $\tau_j$  é o efeito do fator B em seu  $j$ -ésimo nível,  $(\tau\alpha)_{ij}$  é o efeito da interação do fator A com o fator B em seus  $i$ -ésimo e  $j$ -ésimo nível e  $\varepsilon_{ijk}$  é o erro do  $k$ -ésimo indivíduo em seu  $i$ -ésimo nível do fator A e seu  $j$ -ésimo nível do fator B.

Para testarmos a significância do modelo, devemos testar o modelo aditivo:

$$Y_{ijk} = \mu + \tau_i + \alpha_j + \varepsilon_{ijk}$$

Fazemos então o teste do efeito de cada fator separadamente:

Ho: Há efeito do fator

H1: Não há efeito do fator

$$F = \frac{MSTr}{MSE} \sim F_{r-1, n-r},$$

onde MSTr é o quadrado médio do tratamento (fator A ou fator B) e  $r$  é o número de níveis do fator.

Rejeitamos Ho a um nível  $\alpha$  de significância se  $F \geq F_{r-1, n-r}$ , e rejeitar dizer que há efeito significativo do fator de interesse. Nesse trabalho, a significância considerada foi de 5%.



O ajuste do modelo produz resíduos (diferença entre o valor observado e o valor ajustado), e para que possamos aceitar o modelo ajustado, algumas suposições sobre esses resíduos devem ser satisfeitas, tais como normalidade e homocedasticidade. Essas suposições podem ser verificadas por métodos gráficos e, na prática, esses pressupostos não precisam ser todos rigorosamente satisfeitos. Os resultados são empiricamente verdadeiros sempre que as populações são aproximadamente normais (isso é, não muito assimétricas) e têm variâncias próximas.

#### **3.2.4.4. Teste do Sinal para a Mediana**

No Teste do Sinal calcula-se o número de valores acima e abaixo do valor a ser testado. No caso da escala likert, queremos saber se o número de observações abaixo do valor de interesse é maior do que o número de observações iguais ou maiores a este valor.

Seja  $\mu_0$  o valor de interesse, então se  $x_i > \mu_0$ , ao par é atribuído um sinal positivo (+) e se  $x_i < \mu_0$ , ele recebe um sinal negativo (-), onde  $x_i$  é o valor da resposta para a  $i$ -ésima observação.

Se  $x_i = 3$  a observação deve ser excluída da análise e portanto o tamanho da amostra  $n$  deve ser coerentemente reduzido.

Como o valor mediano da escala likert é de 3, consideramos que  $\mu_0 = 3$ .

Seja  $S$  a quantidade de sinais + na amostra. Sob a hipótese nula esperamos ter um número aproximadamente igual de sinais + e -. Equivalentemente, a probabilidade de que uma diferença seja positiva é  $\frac{1}{2}$  e a probabilidade de que seja negativa é também  $\frac{1}{2}$  ( $S \sim \text{binomial}(n; 0,5)$ ).

O teste do sinal não faz suposição sobre a distribuição da resposta.

### 3.2.4.5. Coeficiente de Correlação de Pearson

O coeficiente de correlação de Pearson é uma medida de associação linear entre duas variáveis X e Y:

$$r = \frac{1}{n-1} \sum \left( \frac{xi - \bar{X}}{sx} \right) \left( \frac{yi - \bar{Y}}{sy} \right)$$

Neste caso a associação é dada por uma medida da variância compartilhada entre duas variáveis, e o modelo linear supõe que o aumento ou decréscimo de uma unidade na variável X gera o mesmo impacto em Y. Em termos gráficos, por relação linear entende-se que a melhor forma de ilustrar o padrão de relacionamento entre duas variáveis é através de uma linha reta. Portanto, a Correlação de Pearson (r) exige um compartilhamento de variância e que essa variação seja distribuída linearmente.

O coeficiente de correlação Pearson (r) varia de -1 a 1. O sinal indica direção positiva ou negativa do relacionamento e o valor sugere a força da relação entre as variáveis. Uma correlação perfeita (-1 ou 1) indica que o escore de uma variável pode ser determinado exatamente ao se saber o escore da outra. Por outro lado, uma correlação de valor zero indica que não há relação linear entre as variáveis.

## 3.3. Fases da Pesquisa

Didaticamente, para que se alcancem os objetivos primários e secundários desta pesquisa, optou-se por dividi-la em fases. Tais fases compreendem a pesquisa piloto e a pesquisa geral. Essa opção se justifica pelo processo de teste, aplicação e validação dos dados coletados e das análises realizadas, fornecendo ao estudo uma maior consistência.

### 3.3.1. Pesquisa Piloto

Pela pesquisa piloto buscou-se realizar um esboço do que se obterá na pesquisa em si, observando-se o comportamento dos dados, a aplicação da metodologia proposta e a adequação dos meios aos fins pretendidos.

Nessa linha, a pesquisa piloto trabalha com um universo reduzido do que se pretende investigar, motivo pelo qual esta fase tem como universo servidores lotados na Secretaria de Polícia do Senado Federal, que totalizam, na data de 09/05/2015, 158 pessoas.

A escolha deste universo se justifica pela sua viabilidade e adequação. É viável por corresponder a uma parte do universo geral da pesquisa e adequada por ser uma área na qual o pesquisador possui nível de acesso suficiente para realizar seus estudos.

A pesquisa piloto possibilita ao pesquisador a realização de eventuais ajustes antes da pesquisa geral. Nela utilizam-se, então, todos os elementos da pesquisa geral, diferenciando-se desta apenas por ser aplicada em um universo recortado, reduzido e por possuir um erro amostral tolerável maior, fixado em 10%. De toda forma, a mesma amostragem probabilística aplicada à pesquisa geral é a utilizada na pesquisa piloto, de forma que esta será aplicada a 62 servidores, em conformidade com a fórmula estatística de Barbetta (2006), utilizada para cálculo de amostragem de população finita, descrita da seguinte forma:

**Quadro 1 - Quadro amostral pesquisa piloto**

Cálculo do tamanho da amostra
Fórmula $n = N \times n_0 / N + n_0$
Elementos $N = 158 \text{ servidores}$ $n = \text{tamanho da amostra corrigido}$ $n_0 = 1/e_0^2 = 1/0,001 = 100$ $E_0 = \text{erro amostral tolerável} = 10\% = 0,1$
Cálculo $n = 158 \times 100 / 158 + 100 = 15800 / 258 = 61,24$

Como se extrai do cálculo acima, o tamanho da amostra corrigido corresponde a 61,24 motivo pelo qual a pesquisa piloto foi aplicada a 62 servidores. Como uma das premissas desta aplicação é a seleção aleatória dos participantes, os questionários foram

aplicados a servidores selecionados a partir de sorteio dos nomes constantes na lista de servidores do Portal da Transparência do Senado Federal quando da aplicação da pesquisa. Os questionários foram aplicados pessoalmente pelo pesquisador durante 5 dias consecutivos.

### 3.3.2. Pesquisa Geral

A pesquisa geral é a que propicia ao pesquisador a análise de quais objetivos de pesquisa foram tangíveis e é o ponto central do estudo. A partir dela se obtém grande parte dos dados a serem utilizados nas análises dos resultados e se propicia a descrição dos comportamentos das variáveis. A população-alvo desta pesquisa é formada pelos servidores do Senado Federal, categoria que, conforme explicitada no referencial teórico do presente estudo, engloba servidores efetivos e servidores comissionados.

Considerando as dificuldades para se coletar dados com todo o universo, adotou-se uma pesquisa por amostragem probabilística do tipo aleatória, ou seja, uma amostra submetida a tratamento estatístico e formada a partir de indivíduos escolhidos ao acaso (LAKATOS E MARCONI, 2002). A dimensão da amostra, por sua vez, é dada de acordo com a fórmula estatística de Barbeta (2006), utilizada para cálculo de amostragem de população finita, descrita da seguinte forma:

**Quadro 2 - Quadro amostral pesquisa geral**

Cálculo do tamanho da amostra
Fórmula $n = N \times n_0 / N + n_0$
Elementos $N = 5658 \text{ servidores}$ $n = \text{tamanho da amostra corrigido}$ $n_0 = 1/n_0^2 = 1/0,025 = 400$ $E_0 = \text{erro amostral tolerável} = 5\% = 0,05$
Cálculo $N = 5658 \times 400 / 5658 + 400 = 2.263.200/6058 = 373,58$

Como se extrai do cálculo acima, 373,58 é o tamanho da amostra corrigido, motivo pelo qual a pesquisa geral foi aplicada a 374 servidores do Senado Federal. Como uma das premissas desta aplicação é a seleção aleatória dos participantes, os questionários foram aplicados a servidores selecionados a partir de sorteio dos nomes constantes na lista de servidores do Portal da Transparência do Senado Federal quando da aplicação da pesquisa. O processo de coletas de dados levou 22 dias, sendo realizado primeiro por meio de e-mail, depois por contato telefônico e, por fim, para os que permaneceram sem responder, por contato pessoal.

### **3.3.3. Pré-Teste**

Para se conferir maior confiabilidade ao instrumento de pesquisa foi realizado pré-teste de sua aplicação com 4 servidores do Senado Federal. Os servidores representaram as quatro categorias distintas de servidores possíveis no quadro de pessoal do órgão, ou seja, responderam ao pré-teste um consultor, um analista, um técnico e um comissionado do Senado Federal.

O intuito do pré-teste foi o de aperfeiçoar o instrumento de coleta de dados, identificar a adequação do questionário aos objetivos da busca. Por meio desta etapa da pesquisa espera-se as questões formuladas não gerem dúvidas ou viés, ou seja, que estejam claras, coerentes com os seus fins.

Solicitou-se ao pré-testadores que verificassem a linguagem utilizada, o tempo gasto para o preenchimento, a forma e a ordem das perguntas, o valor destas e quaisquer outros elementos que julgassem pertinentes para a melhor adequação do questionário aos fins da pesquisa.

Três dos quatro respondentes indicaram erro ortográfico na questão 18, a qual foi prontamente revista. Um dos proponentes indicou a abolição da escala temporal na questão referente ao tempo de serviço do servidor no Senado Federal, julgando que a resposta deste item em campo livre propicia melhores análises estatísticas, o que também foi alterado no questionário final da pesquisa após o pré-teste.

No mais, todos os respondentes indicaram o questionário como adequado ao objetivos da pesquisa, consideraram – no claro e consistente e ressaltaram o seu bom *layout* de apresentação. A inexistência de comentários adicionais na área final do questionário propicia para tal indica a desnecessidade de comentários ou fontes adicionais às alternativas de resposta oferecidas, sendo estas suficientes para garantir a adequabilidade do instrumento aos fins da pesquisa.

## 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

### 4.1 Pesquisa Piloto

A pesquisa piloto foi realizada no período de 05/10/2015 a 10/10/2015 e abrangeu 62 entrevistados. Os questionários foram entregues pelo pesquisador pessoalmente aos respondentes, colhidos e tabulados no Excel para análise.

Conforme delimitado na metodologia, a pesquisa piloto foi aplicada a servidores da Polícia do Senado Federal. Estes servidores são todos da carreira de técnico legislativo e, por isso, a pergunta do questionário sobre o vínculo com o Senado Federal teve 100% de respondentes nesta carreira. Este resultado era esperado e foi utilizado como um dos balizadores da inferência de que os questionários foram respondidos com coerência, elemento validador para as demais respostas colhidas.

Dos respondentes, 88,7% foram do sexo masculino e 11,3% do sexo feminino. 71% da amostra pesquisada possui especialização e apenas 4,8% possui somente o ensino médio, que é a exigência de escolaridade do cargo. No que tange às atividades desempenhadas, 95,2% classificaram suas atividades como de natureza predominantemente administrativa e apenas 4,8 % enxergaram sua atividade como predominantemente legislativa. A explicação da proporção entre homens e mulheres resulta da amostra colhida de um universo pesquisado de natureza policial, no qual a presença masculina é ampla e notória. No que tange ao resultado referente à predominante ideia de desempenho de atividades administrativas, esta percepção se justifica pela Polícia do Senado exercer uma atividade meio e não uma atividade fim do Poder Legislativo. Já quanto ao elevado número de servidores com especialização, destaca-se que apesar do cargo exigir apenas nível médio a estrutura remuneratória do órgão em análise incentiva que os colaboradores busquem ampliar suas competências educacionais.

Quanto à estrutura do local de trabalho e os subsídios necessários para atingir as finalidades das atividades laborais, predominou entre os servidores da Polícia do Senado uma leve discordância da adequabilidade destas. Uma interpretação plausível é a de que as condições de trabalho não inviabilizam o desempenho das atividades, mas carecem de melhorias para possibilitar o aprimoramento do labor prestado.

Outras análises dos elementos demográficos desta etapa da pesquisa demonstram que 32% dos respondentes têm até 30 anos e 40% têm mais de 11 anos de serviços prestados no Senado Federal. A Tabela 3 a seguir resume estes dados demográficos:

**Tabela 3 - frequência absoluta e relativa das características da amostra**

Elemento demográfico	Categoria	N	%
Sexo	Feminino	7	11
	Masculino	55	89
Faixa Etária	Até 30	20	32
	31 a 40	15	24
	41 a 50	17	27
	51 ou mais	10	16
Escolaridade	Doutorado	1	2
	Ensino Médio	3	5
	Especialização	44	71
	Mestrado	2	3
	Nível Superior	11	18
	Pós- Doutorado	1	2
Vínculo	Efetivo - Técnico	62	100
Tempo no senado	Até 2	12	19
	3 a 5	17	27
	6 a 10	8	13
	11 ou mais	25	40
Principal atividade laboral	Administrativa	59	95
	Legislativa	3	5
Total		62	100

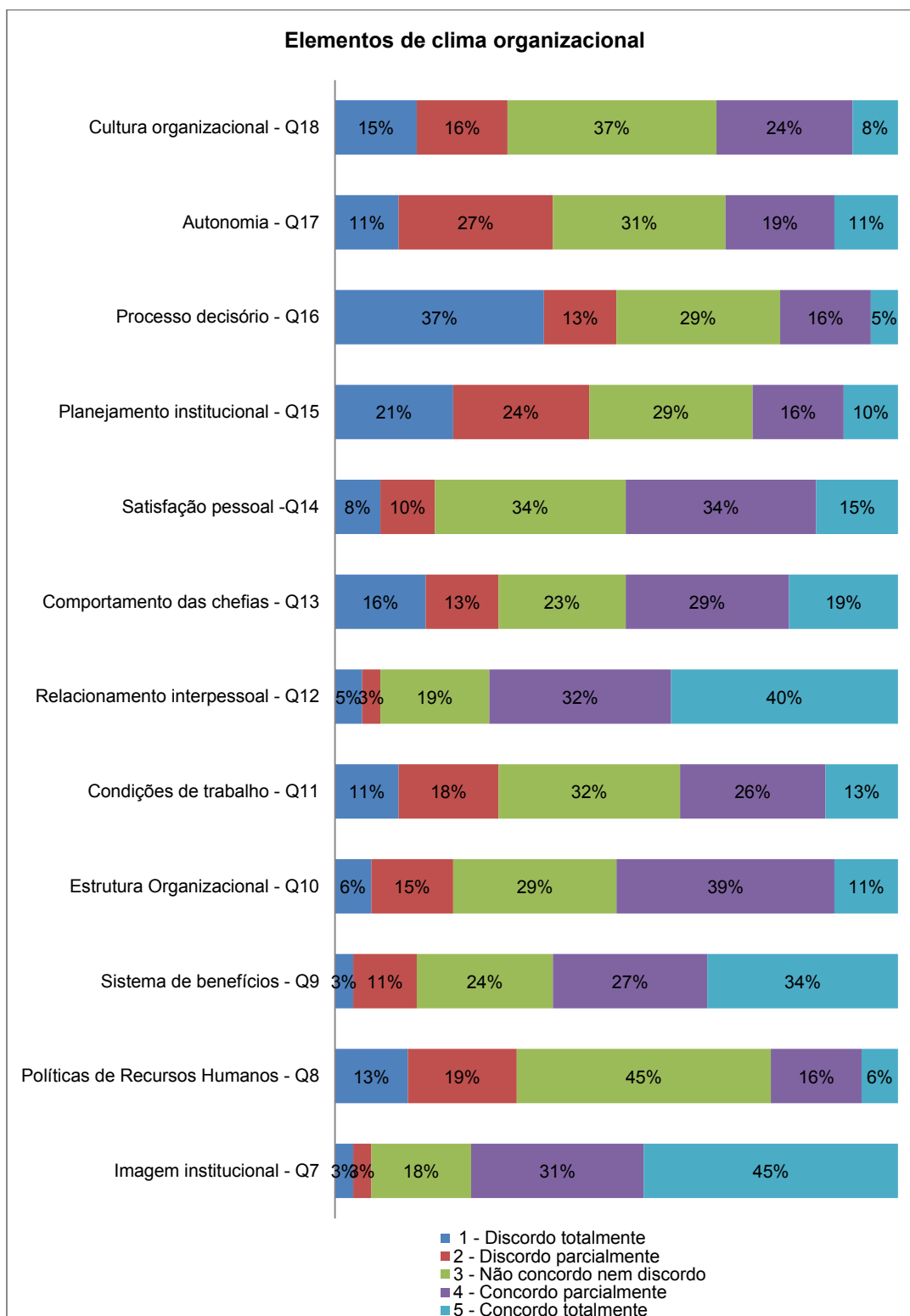
Fonte: Elaboração própria

Em relação aos elementos de clima organizacional, um dado interessante obtido dos respondentes é o de que 45,2% atribuíram a pontuação máxima sobre o orgulho de pertencer ao quadro de pessoal do Senado Federal (elemento imagem institucional), e 33,9% julgaram os benefícios que recebem como adequados às atividades que desempenham. Um fator explicativo do orgulho em pertencer ao órgão é o acirrado processo seletivo que envolve o ingresso neste e a satisfação com os benefícios percebidos também pode decorrer deste. A baixa participação nos processos decisórios pode ser explicada por resquícios de uma administração patriarcal, ainda notados em algumas esferas de um órgão de natureza política como o Senado Federal.

A distribuição das respostas para os elementos de clima organizacional dos respondentes são representadas na figura 2 abaixo, na qual se relacionam o elemento de cultura organizacional, a questão do instrumento e as respostas obtidas:



**Figura 2: distribuição das respostas dos elementos de clima organizacional**

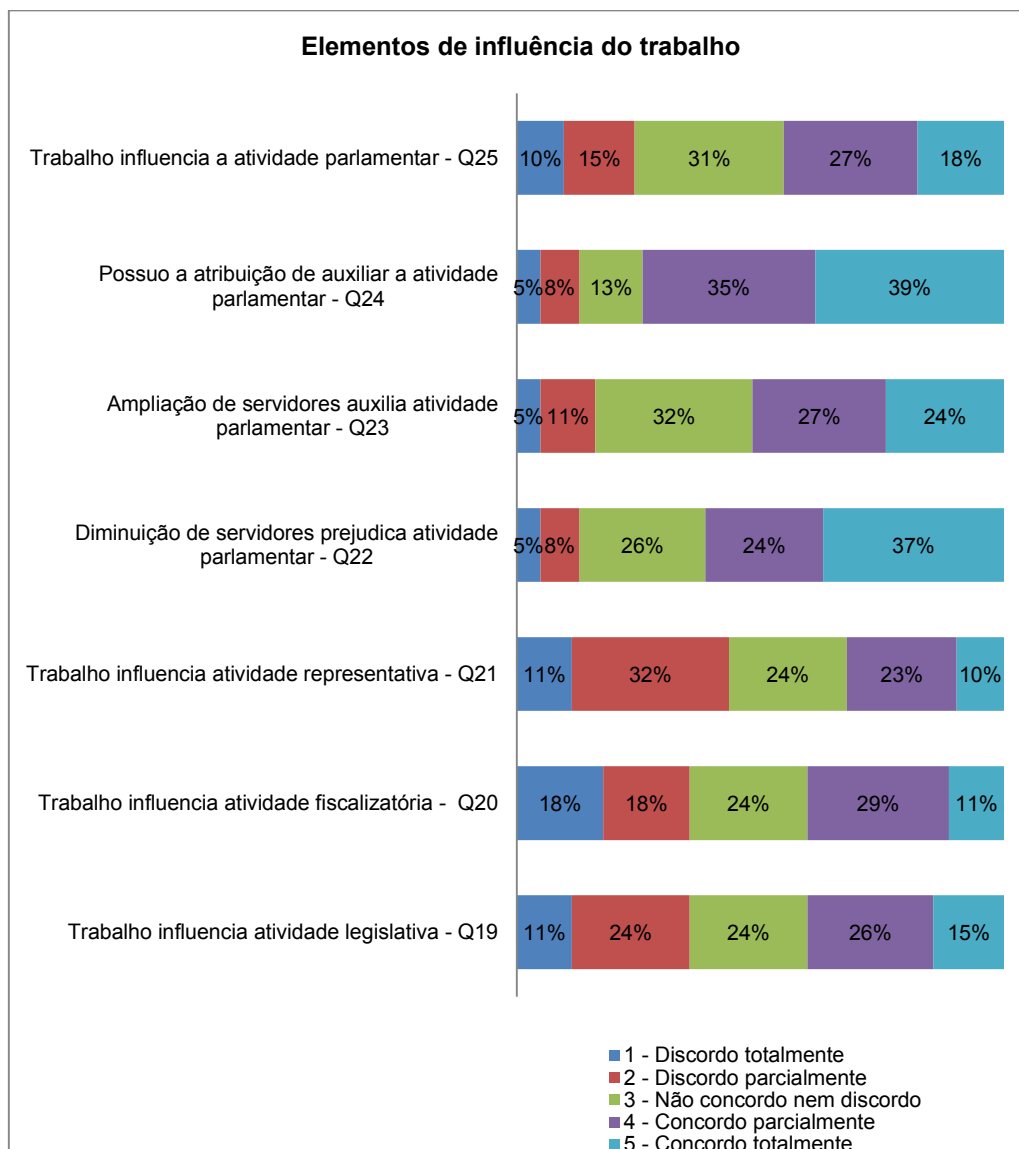


Fonte: Elaboração própria.

Já em relação aos elementos de influência do trabalho, a questão 24 (referente a previsão da atribuição do servidor de prestar apoio à atividade parlamentar) foi a que apresentou o maior nível de concordância, com 39% dos indivíduos respondendo que

“concordam totalmente” com a afirmação. Por outro lado, a questão 20 (que diz respeito a influência do servidor na atividade fiscalizatória do parlamentar) foi a que apresentou o maior nível de discordância, com 18% dos indivíduos respondendo que “discordam totalmente”. A representação gráfica das respostas conferidas pelos respondentes são ilustradas na figura 3 abaixo, na qual se relacionam o elemento de influência do trabalho, a questão do instrumento e as respostas obtidas:

**Figura 3: distribuição das respostas dos elementos de influência do trabalho**



Fonte: Elaboração própria.

Descritas as respostas obtidas, a aplicação do teste do Sinal para a Mediana nos questionários dos respondentes permitiu avaliar, estatisticamente e em cada questão dos elementos de clima organizacional e dos elementos de influência do trabalho, se o número de observações com resposta maiores que 3 é estatisticamente diferente do número de observações com resposta menores ou iguais a 3, ou seja, identificar se os indivíduos discordam mais do que concordam com cada uma das questões abordadas. A tabela abaixo demonstra o resultado do teste para cada elemento de clima organizacional e de influência do trabalho.

**Tabela 4 – Cálculos estatísticos das questões que abordam os elementos de clima organizacional e os elementos de influência do trabalho**

Dimensão	Elemento	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	p-valor
Elementos de clima organizacional	Imagem institucional - Q7	4,11	4	1,03	1	5	0,9842
	Políticas de Recursos Humanos - Q8	2,84	3	1,06	1	5	<.0001
	Sistema de benefícios - Q9	3,77	4	1,14	1	5	0,3830
	Estrutura Organizacional - Q10	3,34	3,5	1,07	1	5	<.0001
	Condições de trabalho - Q11	3,11	3	1,19	1	5	<.0001
	Relacionamento interpessoal - Q12	4,00	4	1,09	1	5	0,9179
	Comportamento das chefias - Q13	3,23	3	1,35	1	5	0,0018
	Satisfação pessoal -Q14	3,37	3	1,10	1	5	0,0002
	Planejamento institucional - Q15	2,69	3	1,25	1	5	<.0001
	Processo decisório - Q16	2,39	2,5	1,27	1	5	<.0001
	Autonomia - Q17	2,92	3	1,18	1	5	<.0001
Elementos de influência do trabalho	Cultura organizacional - Q18	2,95	3	1,15	1	5	<.0001
	Trabalho influencia atividade legislativa - Q19	3,08	3	1,25	1	5	<.0001
	Trabalho influencia atividade fiscalizatória - Q20	2,98	3	1,29	1	5	<.0001
	Trabalho influencia atividade representativa - Q21	2,87	3	1,18	1	5	<.0001
	Diminuição de servidores prejudica atividade parlamentar - Q22	3,81	4	1,17	1	5	0,5000
	Ampliação de servidores auxilia atividade parlamentar - Q23	3,55	4	1,13	1	5	0,0179
	Possuo a atribuição de auxiliar a atividade parlamentar - Q24	3,95	4	1,14	1	5	0,9231
	Trabalho influencia a atividade parlamentar - Q25	3,29	3	1,21	1	5	0,0004

Fonte: Elaboração própria.

Em resumo, o que se extrai da Tabela 4, dos resultados do Teste do Sinal da Mediana, é que o grupo pesquisado apresentou concordância em relação ao orgulho de integrar o Senado Federal, à adequabilidade dos benefícios que recebe, à satisfação com seus relacionamentos interpessoais, à ideia de que a extinção de seu cargo traria prejuízos à atividade parlamentar e à existência da atribuição de que com seu trabalho auxilie a atuação parlamentar.

No entanto, o grupo pesquisado, predominantemente, não concorda com a adequabilidade das políticas de recursos humanos do Senado às atividades que desempenha, não está satisfeito com a chefia imediata e com as atividades exercidas, além de não concordar com a adequabilidade de seu local de trabalho, da estrutura do Senado, do planejamento institucional e da forma pela qual são estabelecidos os processos decisórios. A autonomia para o desempenho das funções e a cultura de influência da atividade do servidor na atuação parlamentar também apresentaram tendência de discordância na avaliação dos respondentes.

Os tópicos seguintes detalham estes resultados relacionando-os aos objetivos da presente pesquisa. Antes deles, contudo, é imperioso destacar que para avaliar a confiabilidade e a consistência das informações produzidas pelo instrumento foi calculado o Alpha de Cronbach, tanto dos elementos de clima organizacional quanto dos elementos de influência do trabalho. Uma vez calculado o Alpha de Cronbach geral de cada uma das duas dimensões (elementos de clima organizacional e elementos de influência do trabalho), foi calculado o Alpha de Cronbach na ausência de cada questão, avaliando assim o impacto de cada questão na confiabilidade e consistência das informações produzidas pelo instrumento.

Em relação aos elementos de clima organizacional, o Alpha de Cronbach foi de 0,8468. Avaliando o Alpha de Cronbach na ausência de cada questão, os valores se mantiveram altos em todos os casos, sempre acima de 0,8. Já para os elementos de influência do trabalho, também se identificou um alto valor de Alpha de Cronbach, 0,8793. Avaliando o Alpha de Cronbach na ausência de cada questão, os valores também se mantiveram altos em todos os casos, sempre acima de 0,8. O detalhamento da alpha de cada questão é exposto nas tabelas seguintes, associada ao respectivo elemento:

**Tabela 5- Alpha de cronbach para as questões de elementos de clima organizacional**

Elemento - Questão	Alpha de Cronbach
Imagem institucional - Q7	0,8368
Políticas de Recursos Humanos - Q8	0,8166
Sistema de benefícios - Q9	0,8454
Estrutura Organizacional - Q10	0,8414
Condições de trabalho - Q11	0,8308
Relacionamento interpessoal - Q12	0,8364
Comportamento das chefias - Q13	0,8416
Satisfação pessoal -Q14	0,8394
Planejamento institucional - Q15	0,8208
Processo decisório - Q16	0,8318
Autonomia - Q17	0,8353
Cultura organizacional - Q18	0,8429
Geral	0,8468

Fonte: Elaboração própria.

**Tabela 6 - Alpha de cronbach para as questões de elementos de influência do trabalho**

Elemento - Questão	Alpha de Cronbach
Trabalho influencia atividade legislativa - Q19	0,8606
Trabalho influencia atividade fiscalizatória - Q20	0,8622
Trabalho influencia atividade representativa - Q21	0,8621
Diminuição de servidores prejudica atividade parlamentar - Q22	0,8592
Ampliação de servidores auxilia atividade parlamentar - Q23	0,8664
Possuo a atribuição de auxiliar a atividade parlamentar - Q24	0,8645
Trabalho influencia a atividade parlamentar - Q25	0,8586
Geral	0,8793

Fonte: Elaboração própria.

Com esses altos valores de Alpha de Cronbach pode-se concluir que o instrumento aplicado é confiável e produz mensurações estáveis e consistentes (NUNNALLY, 1978). É adequado para atingir os objetivos propostos, que passam, então, a serem analisados a seguir.

#### **4.1.1 Análises quanto ao objetivo geral**

Identificar ou não a percepção do servidor do Senado Federal de influência das suas atividades laborais na atividade parlamentar exercida pelos Senadores da República é o objetivo geral da pesquisa. No âmbito da pesquisa piloto, o maior índice absoluto de resposta dos respondentes (30,6%) não concordou nem discordou da afirmação de que seu trabalho influencia a atividade parlamentar.

Estatisticamente, pelo Teste do Sinal da Mediana, o resultado foi o de que para a afirmação “Meu trabalho influencia o trabalho do(s) parlamentar(es)”, os indivíduos discordam mais que concordam. Esta constatação é preocupante do ponto de vista da Gestão Estratégica de Pessoas, uma vez que, conforme delineado no referencial teórico, o desalinhamento entre as atividades dos servidores e os objetivos organizacionais é prejudicial ao desempenho organizacional. Ou seja, não houve um alto índice de concordância dos servidores com as afirmações de que o trabalho desempenhado influencia nas funções legislativas, representativas ou fiscalizatórias dos parlamentares do Senado Federal.

Corroborando este entendimento a predominância entre os respondentes do entendimento de que não existe no Senado Federal uma cultura organizacional de que há influência da atividade desempenhada pelo servidor na atividade parlamentar. Outro ponto que ratifica esse resultado é a discordância dos servidores em relação à afirmativa de que se existissem mais servidores desempenhando as mesmas atividades a atividade parlamentar seria beneficiada.

Tanto na função legislativa quanto na fiscalizatória e na representativa do parlamentar não se identificou um alinhamento entre o desempenho deste e as atividades desenvolvidas pelos servidores pesquisados. Em outras palavras, não há um envolvimento dos servidores no sentido de desempenhar suas atividades de modo a auxiliar o desempenho parlamentar, apesar de os resultados indicarem que esse auxílio no desempenho é uma atribuição prevista e conhecida dos servidores.

Observa-se que apesar de teoricamente haver a previsão de que as atividades desempenhadas pelos servidores auxiliem a atuação parlamentar, o que ocorre na prática é que os colaboradores não se sentem auxiliando a atividade parlamentar quando desempenham suas funções. Há, assim, uma distinção entre a teoria e a prática, entre o que se prevê e o que realmente ocorre.

O que se observa dos resultados da pesquisa piloto, então, é que, em linhas gerais, os servidores não concordam que o trabalho por eles exercido influencia na atividade parlamentar. Resta saber se elementos de clima organizacional e demográficos alteraram esta percepção da influência das atividades dos servidores nas atividades parlamentares, análises dos tópicos seguintes.

#### **4.1.2 Análises quanto aos objetivos específicos**

- a) Verificar se o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;

A pesquisa utilizou-se do modelo de Rizzatti (2002) para verificar se o clima organizacional conecta-se com o objeto do estudo. Assim, a partir das categorias traçadas pelo referido pesquisador, buscou-se identificar se há conexão entre elementos de clima organizacional e as perspectivas dos servidores quanto à influência de seu labor na atividade parlamentar. Não é escopo deste estudo apurar individualmente a relação de cada componente específico do clima organizacional com o objeto de estudo, mas sim identificar se existe relação entre o objeto de estudo e o clima organizacional, entendido este como um conjunto composto por diversos fatores.

Diante da diversidade de componentes envolvidos, a pesquisa valeu-se da técnica estatística de Análise Fatorial para reduzir o número de variáveis e, posteriormente, verificar seus relacionamentos. Assim, aplicou-se a Análise Fatorial para investigar quais são os fatores latentes do instrumento e verificar quais são as questões mais importantes em cada um desses fatores. As análises foram desenvolvidas separadamente para cada dimensão abordada (elementos de clima organizacional e elementos de influência do trabalho).

Esse agrupamento dos elementos de clima organizacional em fatores possibilita a correlação estatística com as demais dimensões de pesquisa (demográfica e de influência do trabalho). Assim, propicia o atingimento do objetivo de verificar se o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores sob o objeto do estudo: a relação entre o trabalho dos servidores e a atuação parlamentar.

Na dimensão “elementos de clima organizacional”, foi possível extrair 3 fatores, explicando, assim, 61% da variabilidade dos dados. Nessa linha, conforme demonstrado na Tabela 7, por meio da análise fatorial agruparam-se os elementos de clima organizacional em três fatores latentes de clima organizacional, assim organizados:

- Fator institucional modificável - composto por elementos gerais de clima organizacional sobre os quais o servidor externaliza o que pensa de maneira neutra, uma vez que compreende áreas da realidade fática nas quais o servidor identifica que pode atuar. Nestes pontos, o processo de formação da opinião sobre os elementos tende a ser volátil. É formado por elementos de clima organizacional que se relacionam à rotina diária do servidor: política de recursos humanos, satisfação com a chefia e com as atividades que desempenha, adequabilidade do local de trabalho, planejamento institucional, processo decisório e subsídios para atingir as finalidades de seu trabalho.
- Fator social imodificável - composto por elementos específicos de clima organizacional sobre os quais o servidor externaliza o que pensa de maneira idealizada, uma vez que tende a impor à realidade fática aquilo que almeja. Tende a possuir uma opinião positiva formada sobre os elementos. É formado pelos elementos relacionados ao orgulho de pertencer ao Senado Federal e a adequabilidade dos benefícios que recebe.



- Fator institucional imodificável - composto por elementos específicos de clima organizacional sobre os quais o servidor externaliza o que pensa de maneira pejorativa, uma vez que não identifica possibilidade de alteração da situação fática existente. Tende a possuir uma opinião negativa formada pelos elementos. É formado pelos elementos ligados à estrutura e cultura organizacional.

Nesta linha, a partir da Análise Fatorial, agruparam-se os elementos propostos por Rizzatti (2002) em fatores latentes, a fim de relacioná-los ao objeto da pesquisa e atingir os objetivos propostos. No fator institucional modificável identificam-se um conjunto de elementos de cultura organizacional sob os quais o servidor, geralmente, exerce alguma influência em relação ao tema questionado, está envolvido diretamente na relação, tem possibilidade de modificá-los, sendo volátil a sua opinião sobre eles. Neste grupo agrupam-se os elementos de cultura organizacional referentes à autonomia, às políticas de recursos humanos, às condições de trabalho, aos relacionamentos interpessoais, ao comportamento das chefias, à satisfação pessoal, ao planejamento institucional e ao processo decisório.

Diferente é o que ocorre nos elementos relacionados ao fator social imodificável. Na administração pública os benefícios de cada servidor são previamente fixados e o orgulho de pertencer aos quadros do Senado Federal fornece aos servidores certo status social, fazendo com que sobre estes aspectos, não raro, respondam de maneira idealizada, externalizem-nos de maneira superestimada e imodificável em prol do status social que lhes gera. A imodificabilidade, neste fator, diz respeito à tendência do servidor de sempre externalizar positivamente as suas medidas, de ter uma opinião positiva formada. Neste fator agrupam-se os elementos de clima organizacional sistema de benefícios e imagem institucional.

Já no fator institucional imodificável, por sua vez, agrupam-se elementos marcados pela distância da atuação direta dos servidores. Ora, em geral, não é viável ao servidor diretamente e/ou em um curto espaço de tempo alterar a estrutura e a cultura organizacional, fazendo com que estes elementos de cultura organizacional se agrupem em uma perspectiva praticamente imutável face a atuação laboral do colaborador, tendendo este a criar uma opinião negativa sobre estes elementos.

Os elementos e as respectivas questões que compõem cada um desses fatores latentes, bem como suas respectivas cargas fatoriais, são apresentadas na Tabela 7, abaixo, juntamente com o respectivo Alpha de Cronbach de cada um dos fatores.

**Tabela 7- Análise fatorial para as questões de elementos de clima organizacional**

Elementos - questão	Cargas Fatoriais		
	Fator institucional modificável	Fator social imodificável	Fator institucional imodificável
Políticas de Recursos Humanos - Q8	0,8517		
Planejamento institucional - Q15	0,7798		
Condições de trabalho - Q11	0,6691		
Processo decisório - Q16	0,6589		
Autonomia - Q17	0,6105		
Relacionamento interpessoal - Q12	0,5867		
Satisfação pessoal -Q14	0,5399		
Comportamento das chefias - Q13	0,5396		
Imagem institucional - Q7		0,6522	
Sistema de benefícios - Q9		0,6416	
Estrutura Organizacional - Q10			0,6009
Cultura organizacional - Q18			0,5715
Alpha	0,8317	0,6889	0,5696
Autovalor	4,6190	1,4678	1,2664
% acumulado variabilidade	38%	51%	61%

Fonte: Elaboração própria.

No que tange à dimensão “elementos de influência do trabalho”, foi possível extrair um único fator, sendo que a quantidade de fatores é definida pela quantidade de autovalores maiores que 1, explicando assim 58% da variabilidade dos dados. Nesta pesquisa, denomina-se este fator de fator de influência do trabalho, detalhado na tabela seguinte:

**Tabela 8 - Análise fatorial para as questões de elementos de influência no trabalho**

Elemento	Cargas Fatoriais
	Fator influencia do trabalho
Trabalho influencia a atividade parlamentar - Q25	0,7835
Diminuição de servidores prejudica atividade parlamentar - Q22	0,7819
Trabalho influencia atividade legislativa - Q19	0,7701
Trabalho influencia atividade fiscalizatória - Q20	0,7619
Trabalho influencia atividade representativa - Q21	0,7561
Possuo a atribuição de auxiliar a atividade parlamentar - Q24	0,7450
Ampliação de servidores auxilia atividade parlamentar - Q23	0,7348
Alpha	0,8793
Autovalor	4,0653
% acumulado variabilidade	58%

Fonte: Elaboração própria.

A partir dos fatores latentes retro mencionados, buscou-se verificar se o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar, uma vez que, em termos gerais, detectou-se que os servidores, predominantemente, discordam desta influência.

Para tanto, desenvolveu-se a análise de correlação entre os 3 fatores de clima organizacional (fator institucional imodificável, fator institucional modificável e fator social imodificável) e o fator de influência no trabalho, bem como a correlação da questão 25(trabalho do servidor influencia atividade parlamentar?) com os fatores de clima organizacional. Na primeira correlação, foi detectada correlação estatisticamente significativa apenas do fator institucional modificável e do fator institucional imodificável dos elementos de clima organizacional com o fator de influência no trabalho. Em ambos os casos, a correlação encontrada foi positiva, indicando que quanto maior os fatores de clima organizacional, maior o fator de influência do trabalho (e vice-versa).

A interpretação deste resultado é que dos fatores de clima organizacional, apenas os elementos relacionados à exteriorização social do indivíduo, ao fator social imodificável (fator 2) não se correlacionam com os elementos de influência no trabalho. Esse resultado é coerente uma vez que esta dimensão social do indivíduo possui um traço idealizado e, provavelmente, será exteriorizada sempre da mesma maneira, independentemente da forma como vem trabalhando o colaborador do Senado Federal. É um fator muito mais relacionado ao aspecto social do indivíduo do que ao seu aspecto institucional, o que não o faz impactar na concepção trabalhista do colaborador.

No mais, cumpre ainda destacar, que a correlação encontrada entre o fator institucional modificável de clima organizacional e o fator de influência do trabalho foi maior que a correlação encontrada entre o fator institucional imodificável de clima organizacional e o fator de influência do trabalho (0,4108 *versus* 0,2533). Isso se justifica pela própria composição dos fatores, suas características intrínsecas, uma vez que a percepção de influência, de modificabilidade é mais marcante no fator institucional modificável do que no fator institucional imodificável.

Foi detectada, ainda, correlação estatisticamente significativa do fator institucional modificável de clima organizacional com a questão 25. Essa correlação do fator institucional modificável com o objeto central da pesquisa é justificada uma vez que neste fator se encontram os elementos modificáveis por ação do servidor, o que pode modificar a influência de seu trabalho na atuação parlamentar. As tabelas 9 a 11 demonstram estas correlações:

**Tabela 9 - p-valor do teste de kolmogorov-smirnov para os fatores latentes e Q25**

Fator	p-valor
Fator institucional modificável	>.1500
Fator social imodificável	>.1500
Fator institucional imodificável	>.1500
Fator Influência	0.0679
Q25	<.0100

Fonte: Elaboração própria.

**Tabela 10 - coeficiente de correlação de pearson (r)**

	Estatística	Fator Influência
Fator institucional modificável	r	0.4108
	p-valor	<b>0.0009</b>
Fator social imodificável	r	0.1738
	p-valor	0.1768
Fator institucional imodificável	r	0.2533
	p-valor	<b>0.0470</b>

Fonte: Elaboração própria.

**Tabela 11- coeficiente de correlação de spearman (r)**

	Estatística	Q25
Fator institucional modificável	r	0.4248
	p-valor	<b>0.0006</b>
Fator social imodificável	r	-0.0111
	p-valor	0.9317
Fator institucional imodificável	r	0.1641
	p-valor	0.2025

Fonte: Elaboração própria.

As correlações acima indicam, então, que o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores quanto à influência de seu labor na atuação parlamentar, atingindo-se, assim, um dos objetivos da pesquisa. Essa alteração se dá em maior grau pelo fator institucional modificável, é complementada pelo fator institucional imodificável e resta inalterada sob o ponto de vista do fator social imodificável.

A contribuição deste resultado é relevante, uma vez que indica a possibilidade de que investimentos nos elementos de cultura organizacional acarretem na mudança de percepção dos colaboradores do Senado Federal quanto à influência de suas atividades na atuação parlamentar. Alinhar os recursos humanos da organização aos objetivos desta é salutar nos termos da gestão estratégica de pessoas e de grande relevância para o desempenho organizacional.

- b) Verificar se elementos demográficos alteram a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;

Por este objetivo, a pesquisa verifica a relação de sete elementos demográficos na percepção do servidor sobre a influência de seu labor nas atividades parlamentares. Como já mencionado, a percepção geral dos colaboradores foi de não influencia, com a maior parte dos servidores discordando da afirmação de que suas atividades interferem na atuação parlamentar.

O teste Anova Two-Way foi utilizado neste objetivo para avaliar, estatisticamente, a associação desses elementos demográficos com os 3 fatores latentes que representam os elementos de clima organizacional (fator social imodificável, fator institucional imodificável e fator institucional modificável) e o fator latente que representa os elementos de influência do trabalho, bem como a associação dos elementos demográficos com a questão 25 (atividade do servidor influencia atividade parlamentar?).

A ANOVA é uma técnica paramétrica, e requer que algumas suposições sobre os resíduos sejam satisfeitas, como normalidade e homocedasticidade. Em todos os modelos desenvolvidos foi detectada normalidade dos resíduos pelo teste de Komolgorov-Smirnov, conforme resultados apresentados na Tabela 12. A homocedasticidade identificada também se conformou à aplicação do teste.

Foi detectado efeito estatisticamente significativo do sexo no fator de influência do trabalho e na questão 25. Em média o fator de influência do trabalho é mais alto para homens do que para mulheres. Também temos que a concordância média para a questão 25 é maior entre os homens. Assim, temos que respondentes do sexo masculino tendem a atribuir às suas atividades um grau de influência na atividade parlamentar maior do que o atribuído por respondentes do sexo feminino.

Além disso, foi detectado também efeito estatisticamente significativo da faixa etária com o fator institucional imodificável de clima organizacional, com o fator de influência do trabalho e com a questão 25 (atividade do servidor influencia atuação parlamentar?). Para a faixa etária, por se tratar de um fator que possui mais de dois níveis (categorias), foi necessário seguir com as comparações múltiplas de Tukey (Tabela13), avaliando, estatisticamente, quais níveis (categorias) são, de fato, diferentes entre si em

relação ao fator institucional imodificável de clima organizacional, ao fator de influência do trabalho e à questão 25 (atividade do servidor influencia atuação parlamentar?).

Para esse fator de clima organizacional temos que indivíduos de até 30 anos são estatisticamente diferentes dos demais (p-valor menor que 0,05 nas comparações com as demais faixas etárias, conforme apresentado na Tabela 13). Na Tabela 12 podemos observar que, em média, o fator institucional imodificável é mais baixo para esses indivíduos. Uma interpretação deste resultado é que os colaboradores até 30 anos apresentam uma tendência de serem mais céticos quanto à variabilidade dos componentes do fator institucional imodificável: cultura e estrutura organizacional.

Para o fator de influência do trabalho, detectou-se diferença estatisticamente significativa dos indivíduos de 41 e 50 anos com os indivíduos de até 30 anos e com os indivíduos de 31 a 40 anos. Na Tabela 12 é possível observar que, em média, indivíduos de 41 a 50 anos têm maior fator de influência do trabalho. Uma possível explicação deste resultado é a de que, no caso concreto, os servidores mais velhos também apresentaram mais tempo de serviço no Senado Federal, sendo justificável que, pela experiência, tenham uma maior percepção da influência de seu labor.

No mais, para a questão 25 (atividade laboral do servidor influencia a atividade parlamentar?), temos que indivíduos de até 30 anos são estatisticamente diferentes dos indivíduos de 41 a 50 anos e de indivíduos com 51 anos. Pela Tabela 12 temos que, em média, os indivíduos mais novos têm uma concordância mais baixa para a questão 25 (meu trabalho influencia na atividade parlamentar). Aqui, cabe a inferência contrária a do parágrafo anterior: servidores mais novos têm menos tempo de serviço no Senado Federal, menos experiência e, conseqüentemente, não conseguem, ainda, observar a influência de seu trabalho na atuação parlamentar dos Senadores.

No que tange às variáveis demográficas escolaridade, vínculo e área de trabalho, vale destacar que estas não produziram diferenças estatísticas relevantes em virtude da homogeneidade do grupo pesquisado, todos servidores de uma mesma carreira profissional, na qual vínculo e área de trabalho não se diferenciam de maneira relevante e onde os benefícios pela ampliação da escolaridade são os mesmos.

Assim, o que os resultados permitem concluir acerca deste objetivo é que os elementos demográficos alteram a percepção dos servidores sobre o objeto da pesquisa. Isso é indicado pelas distinções percebidas a partir das variações identificadas em sexo, idade e tempo de serviço. Os demais elementos demográficos não podiam, nesta etapa da pesquisa, gerar alterações pela própria natureza do grupo pesquisado.



Tabela 12: Testes estatísticos básicos, ANOVA Two-Way e o teste de Kolmogorov-Smirnov para a normalidade dos resíduos

Variáveis Dependentes	Estatística	Variáveis Independentes																		
		Sexo		Faixa etária				Escolaridade						Tempo no senado				Principal atividade laboral		
		Fem.	Masc.	Até 30	31 a 40	41 a 50	51 ou mais	Médio	Sup.	Espec.	Mestre	Doutor	Pós-Doc.	Até 2	3 a 5	6 a 10	11 ou mais	Adm.	Leg	
	N	7	55	20	15	17	10	3	11	44	2	1	1	12	17	8	25	59	3	
Fator institucional modificável	Média	-0.33	0.04	-0.17	-0.25	0.12	0.51	1.29	-0.33	0.02	-0.94	0.57	0.43	0.38	-0.68	-	0.23	0.35	0.02	-0.47
	Mediana	-0.12	0.00	-0.13	-0.30	0.43	0.75	1.31	-0.17	-0.04	-0.94	0.57	0.43	0.39	-0.42	-	0.21	0.60	0.00	-0.17
	Desvio Padrão	0.71	1.03	0.91	1.04	0.82	1.28	1.09	1.00	0.96	0.75	.	.	0.73	0.96	0.58	1.02	1.01	0.92	
	Mínimo	-1.58	-2.10	-2.07	-2.10	-1.47	-2.08	0.18	-2.08	-2.10	-1.47	0.57	0.43	-0.91	-2.10	-	0.93	-2.08	-2.10	-1.50
	Máximo	0.51	2.37	1.60	2.05	1.10	2.37	2.37	1.02	2.05	-0.41	0.57	0.43	2.05	1.60	0.92	2.37	2.37	0.27	
Fator social imodificável	Média	-0.01	0.00	0.15	0.02	-0.04	-0.26	0.18	0.43	-0.10	-0.62	0.92	-0.34	0.08	0.30	0.03	-0.25	-0.03	0.60	
	Mediana	0.14	-0.13	0.51	-0.13	-0.11	-0.34	-0.06	0.48	-0.19	-0.62	0.92	-0.34	0.16	0.48	0.17	-0.31	-0.13	0.79	
	Desvio Padrão	1.04	1.01	1.27	1.04	0.75	0.77	0.81	0.85	1.06	0.49	.	.	0.90	1.40	0.60	0.79	1.01	0.68	
	Mínimo	-1.55	-2.99	-2.99	-1.86	-1.10	-1.88	-0.50	-1.02	-2.99	-0.96	0.92	-0.34	-1.55	-2.99	-	0.83	-1.88	-2.99	-0.16
	Máximo	1.11	2.34	1.87	2.34	1.30	0.92	1.08	1.85	2.34	-0.27	0.92	-0.34	1.30	2.34	1.07	1.15	2.34	1.17	
Fator institucional imodificável	Média	-0.48	0.06	-0.69	0.39	0.07	0.68	0.23	0.05	-0.03	-1.01	2.07	-0.19	-0.36	-0.04	-	0.14	0.25	-0.04	0.81
	Mediana	-0.34	0.05	-0.45	0.37	0.09	0.63	0.39	-0.26	0.07	-1.01	2.07	-0.19	-0.23	-0.30	0.27	0.23	-0.01	0.79	
	Desvio Padrão	0.95	1.00	0.86	0.89	0.90	0.84	0.50	0.92	1.02	1.03	.	.	1.19	0.92	1.20	0.88	1.01	0.18	
	Mínimo	-2.33	-2.60	-2.60	-1.46	-1.73	-0.59	-0.34	-1.18	-2.60	-1.73	2.07	-0.19	-2.33	-1.46	-	2.60	-1.73	-2.60	0.65
	Máximo	0.33	2.24	0.44	1.81	2.24	2.07	0.63	2.05	2.24	-0.28	2.07	-0.19	2.24	1.81	1.10	2.07	2.24	1.00	
Fator Influência	Média	-1.07	0.14	-0.51	0.10	0.43	0.12	0.29	-0.08	-0.05	0.47	0.39	0.73	-0.37	-0.11	-	0.03	0.26	-0.01	0.29
	Mediana	-1.16	0.36	-0.24	0.26	0.54	0.17	0.25	-0.23	0.17	0.47	0.39	0.73	-0.47	-0.08	0.13	0.37	0.09	0.40	
	Desvio Padrão	1.18	0.90	1.05	1.03	0.76	0.91	1.48	0.94	1.03	0.54	.	.	1.23	1.07	1.17	0.73	1.02	0.62	

	Mínimo	-2.30	-2.13	-2.30	-2.13	-1.32	-1.65	-1.16	-1.65	-2.30	0.09	0.39	0.73	-2.30	-2.13	2.13	-1.65	-2.30	-0.38
	Máximo	1.34	1.79	1.34	1.79	1.63	1.79	1.79	1.34	1.79	0.84	0.39	0.73	1.63	1.79	1.34	1.79	1.79	0.85
Q25	Média	2.29	3.42	2.60	3.33	3.88	3.60	3.67	3.00	3.32	3.50	3.00	4.00	3.08	2.82	3.50	3.64	3.29	3.33
	Mediana	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.50	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
	Desvio Padrão	1.38	1.13	1.27	1.23	0.78	1.07	1.53	1.41	1.20	0.71	.	.	1.38	1.42	1.07	0.91	1.20	1.53
	Mínimo	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00	3.00	4.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00
	Máximo	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Fator institucional modificável	p-valor (ANOVA)	0.3174		0.9753		0.2031		0.0547		0.8587									
	F	1.02		0.07		1.51		2.72		0.03									
	p-valor (normalidade resíduos)	>.1500																	
Fator social imodificável	p-valor (ANOVA)	0.3237		0.2884		0.3812		0.4177		0.3513									
	F	0.99		1.29		1.08		0.96		0.89									
	p-valor (normalidade resíduos)	>.1500																	
Fator institucional imodificável	p-valor (ANOVA)	0.2886		0.0022		0.2319		0.4408		0.6979									
	F	1.15		5.64		1.43		0.92		0.15									
	p-valor (normalidade resíduos)	>.1500																	
Fator Influência	p-valor (ANOVA)	0.0009		0.0192		0.6922		0.3045		0.8759									
	F	12.54		3.64		0.61		1.24		0.02									
	p-valor (normalidade resíduos)	>.1500																	
Q25	p-valor (ANOVA)	0.0032		0.0085		0.8096		0.117		0.907									
	F	9.61		4.37		0.45		2.07		0.01									
	p-valor (normalidade resíduos)	>.1500																	

Tabela 13 - comparações múltiplas de Tukey

Variável Dependente	i/j	1. Até 30	2. 31 a 40	3. 41 a 50	4. 51 ou mais
Fator institucional imodificável	1. Até 30		0.0010	0.0033	0.0068
	2. 31 a 40	0.0010		0.3880	0.3275
	3. 41 a 50	0.0033	0.3880		0.6701
	4. 51 ou mais	0.0068	0.3275	0.6701	
Fator Influência	1. Até 30		0.1415	0.0030	0.0850
	2. 31 a 40	0.1415		0.0328	0.3341
	3. 41 a 50	0.0030	0.0328		0.2154
	4. 51 ou mais	0.0850	0.3341	0.2154	
Q25	1. Até 30		0.1562	0.0007	0.0105
	2. 31 a 40	0.1562		0.0089	0.0619
	3. 41 a 50	0.0007	0.0089		0.6335
	4. 51 ou mais	0.0105	0.0619	0.6335	

Fonte: Elaboração própria.

- c) Identificar se em alguma área da atividade parlamentar – representativa, legislativa ou fiscalizatória, observa-se uma maior percepção de influência das atividades laborais dos servidores.

Quanto a este objetivo, os resultados demonstraram que, predominantemente, o grupo pesquisado não possui a perspectiva de que o desempenho de suas atividades influencia a atuação parlamentar. Nessa linha, este objetivo resta prejudicado, uma vez que não há que se mensurar em qual área se vislumbra uma maior influencia quando nem no aspecto geral se observa uma influência.

Nessa linha, o que os resultados da pesquisa piloto permitem observar é que, predominantemente, o grupo pesquisado não percebe a influência de seu labor na atuação parlamentar, seja na área legislativa, seja na fiscalizatória, seja na representativa.

De toda forma, como se observa na Tabela 2 deste estudo, em números absolutos de total concordância com a afirmação apresentada, na atividade legislativa identificou-se a maior perspectiva de influência dos servidores na área legislativa, seguida da atividade fiscalizatória e, por último, pela representativa. Esta ordenação pode ser um indicador de como os servidores percebem suas atividade para outros estudos sobre o tema ou até mesmo para uma reaplicação desta pesquisa para a observação de eventuais alterações nesta percepção a partir de novos elementos.

### 4.1.3 Resumo dos resultados da pesquisa piloto

A fim de sedimentar as principais conclusões obtidas a partir da pesquisa piloto, agrupam-se as constatações realizadas de forma a destacar os principais resultados. Assim, quanto aos elementos de clima organizacional e influência do trabalho, tem-se que os servidores da Polícia do Sento Federal:

**Quadro 3 - Quadro resumo resultados da pesquisa piloto**

<b>Pontos positivos para organização</b>	<b>Pontos negativos para organização</b>
Orgulham-se de pertencer à instituição.	Não consideram adequada a Política de Recursos Humanos do órgão.
Enxergam como adequados os benefícios que recebem.	Não estão satisfeitos com os comportamentos das chefias.
Estão satisfeitos com seus relacionamentos interpessoais.	Não estão satisfeitos com as atividades que desempenham.
Acreditam que a extinção de seu cargo acarretaria prejuízo à atividade parlamentar.	Não consideram adequado o seu local de trabalho.
Conhecem sua atribuição de auxiliar a atividade parlamentar.	Não consideram adequada a estrutura organizacional do órgão.
Acreditam que a diminuição do número de servidores prejudica a atividade parlamentar.	Não consideram adequado o planejamento institucional do Senado.
	Não participam dos processos decisórios referentes às suas atividades.
	Não vislumbram uma cultura organizacional de que o trabalho do servidor influencia a atividade parlamentar.
	Afirmam não ter os subsídios adequados para o desempenho de suas funções.
	Não consideram que seu trabalho influencia atividade parlamentar, seja na área legislativa, seja na fiscalizatório, seja na representativa.

	Não consideram que a ampliação do número de servidores traz benefício à atividade parlamentar.
--	--

Fonte: Elaboração própria

Além disso, o cruzamento destes elementos de clima organizacional com os elementos de influência no trabalho e as variáveis demográficas permite concluir que:

- Dos elementos de clima organizacional, apenas os elementos ligados ao fator social imodificável (orgulho de pertencer ao órgão e adequabilidade dos benefícios recebidos) não apresentam correlação estatística com os elementos de influência de trabalho. Dessa constatação resulta que a alteração de qualquer um dos demais elementos de clima organizacional testados impacta na percepção do servidor quanto à influência de seu trabalho na atividade parlamentar.
- A percepção de influência do trabalho tende a ser maior em respondentes do sexo masculino e menor entre os respondentes até 30 anos. Essa correlação estatística demonstra que os fatores demográficos sexo e idade alteram a percepção dos colaboradores sobre o objeto central da pesquisa: a influência da atividade laboral dos servidores na atuação parlamentar.

Por fim, quanto aos objetivos da pesquisa, a amostra indica que:

**Quadro 4- Quadro resumo objetivos pesquisa piloto**

Objetivo	Conclusão
Atividades dos servidores influenciam atividade parlamentar?	Não.
Elementos de clima organizacional podem alterar a percepção dos servidores quanto à influência de seu trabalho na atividade parlamentar?	Sim.
Elementos demográficos podem alterar a percepção dos servidores quanto à	Sim.

influência de seu trabalho na atividade parlamentar?	
Há maior influência das atividades dos servidores na área legislativa, representativa ou fiscalizatória?	Nenhuma.

Fonte: Elaboração própria.

#### 4.2 Pesquisa Geral

A pesquisa geral foi realizada no período de 30/11/2015 a 21/12/2015 e abrangeu 374 entrevistados. Os questionários foram entregues pelo pesquisador, colhidos e tabulados no Word e Excel 2013 para análise. Primeiramente, foram enviados por e-mail. Para os que não retornaram, fez-se contato telefônico. Para os que não retornaram após o contato telefônico, fez-se contato pessoal. Após esse processo, apenas 2 não retornaram e foram substituídos por novos respondentes aleatórios.

Conforme delimitado na metodologia, a pesquisa foi aplicada a servidores do Senado Federal. A amostra levou em consideração o universo completo de servidores, respeitando as proporções entre homens e mulheres, servidores efetivos e comissionados. Nessa linha, 47% dos respondentes foram servidores comissionados e 53% servidores efetivos. Destes, 52% foram técnicos legislativos, 45% analistas legislativos e 3% consultores legislativos. Além disso, dos 374 participantes, 54% foram do sexo masculino, 38% possuíam entre 31 e 40 anos, 58% possuem especialização, 39% têm entre 3 e 5 anos no senado e 56% têm atividades legislativas como sua principal atividade laboral.

Tabela 14 - frequência absoluta e relativa das características da amostra

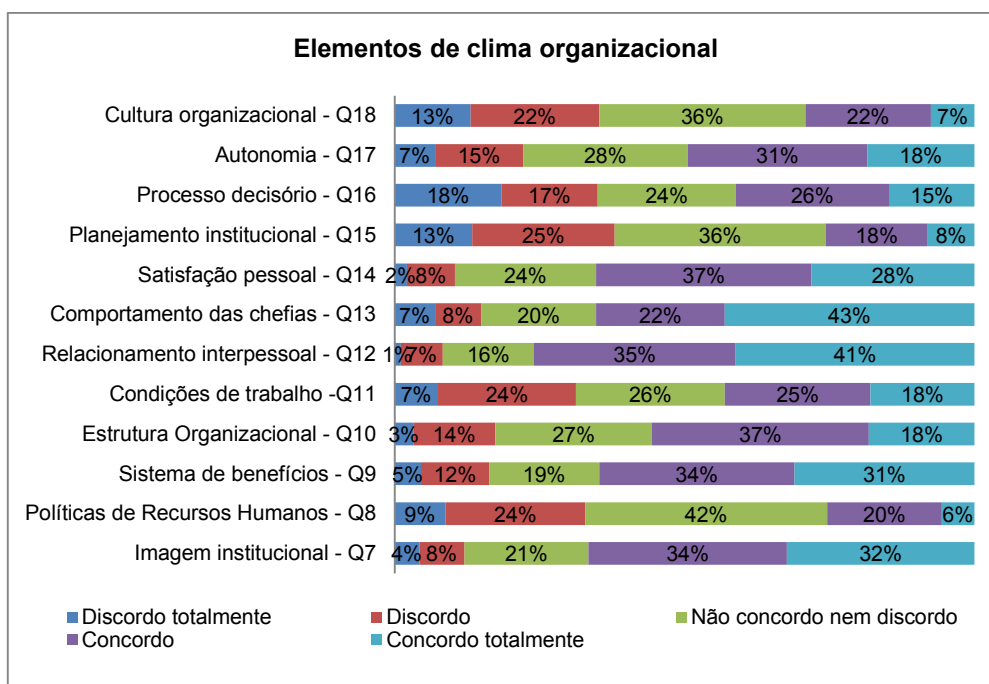
Variável	Categoria	N	%
Sexo	Feminino	171	46
	Masculino	203	54
Faixa Etária	Até 30	109	29
	31 a 40	141	38
	41 a 50	91	24
	51 ou mais	33	9
Escolaridade	Doutorado	5	1
	Ensino Médio	48	13
	Especialização	216	58
	Mestrado	12	3
	Nível Superior	93	25
Vínculo	Comissionado	175	47
	Efetivo - Analista	89	24
	Efetivo - Consultor	7	2
	Efetivo - Técnico	103	28
Tempo no senado	Até 2	61	16
	3 a 5	144	39
	6 a 10	92	25
	11 ou mais	77	21
Principal atividade laboral	Administrativa	165	44
	Legislativa	209	56
Total		374	100

Fonte: Elaboração própria.

Em relação aos elementos de clima organizacional, a questão 13, que diz respeito à satisfação com as chefias, foi a que apresentou maior nível de concordância, com 43% dos indivíduos respondendo que “concordam totalmente” com a afirmação. Por outro lado, observou-se que a questão 16, atinente à participação dos servidores no processo decisório, foi a que apresentou o maior nível de discordância, com 18% dos indivíduos respondendo que “discordam totalmente”. A baixa concordância em relação a participação dos servidores nos processos decisórios também foi notada na pesquisa piloto e pode ser interpretada como resquício de aspectos atinentes à administração patriarcal ainda presente em um órgão político como o Senado Federal.

Essas constatações indicam um contraponto aparentemente paradoxal: apesar de não participarem dos processos decisórios inerentes às suas atividades, os servidores pesquisados apontam satisfação com suas chefias, o que é salutar para a organização, uma vez que boas lideranças auxiliam o desempenho organizacional (MILKOVICH, 2009). Este é um indicativo de que os gestores têm conseguido agradar seus colaboradores mesmo sem incluí-los nos processos decisórios, como se observa na figura abaixo:

**Figura 4 - distribuição das respostas aos elementos de clima organizacional**



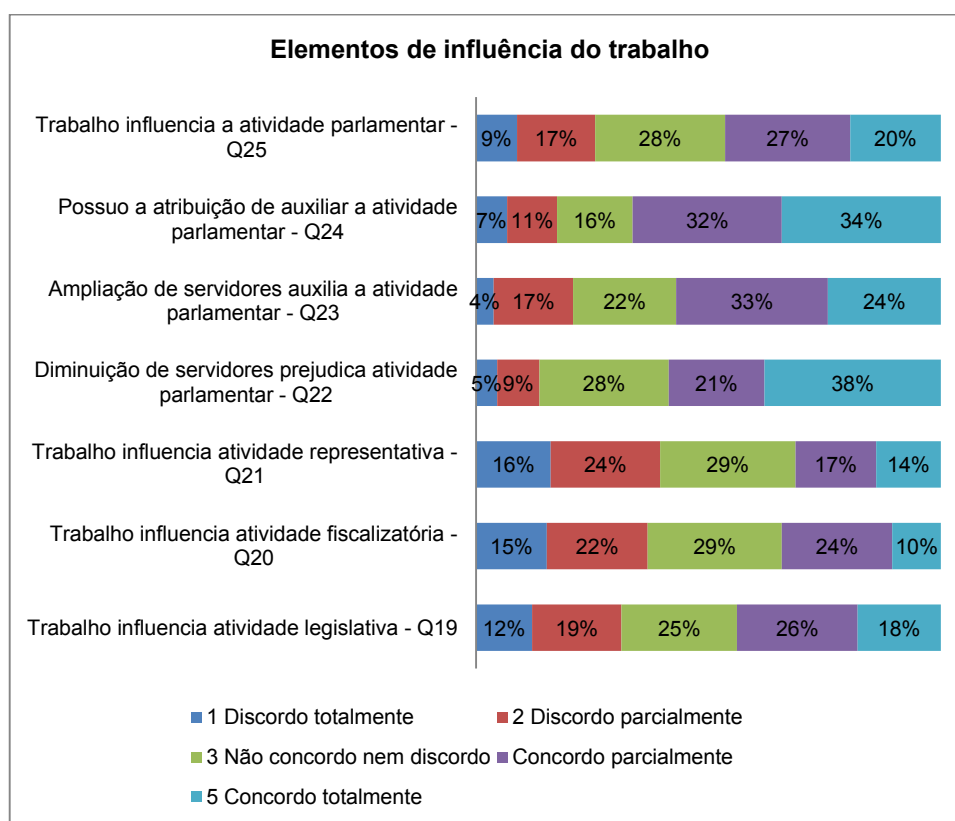
Fonte: Elaboração própria.

Ainda da figura 4, chama atenção o fato de 42% dos respondentes se manifestarem como indiferentes à política de recursos humanos da Casa. As políticas de recursos humanos são um elemento de destaque na gestão estratégica de pessoas, revelando-se como um elemento fundamental ao desempenho organizacional (ROBBINS, 2005). Nessa linha, a pesquisa indica indiferença, implicando na necessidade de difusão e/ou adequabilidade desta política.

Já em relação aos elementos de influência do trabalho, verificou-se na questão da diminuição do número de servidores em relação ao prejuízo à atividade parlamentar (Q22) o maior nível de concordância, com 38% dos indivíduos respondendo que “concordam totalmente” com a afirmação. Por outro lado, a questão 21, que diz respeito à influência do servidor na atividade representativa do parlamentar foi a que apresentou o maior nível de discordância, com 16% dos indivíduos respondendo que “discordam totalmente”. Aqui, outro indicativo interessante: os servidores apontam que uma redução do quadro de colaboradores prejudica a atividade parlamentar, mas esse resultado é paradoxal ao resultado do objetivo geral da pesquisa, como se verá mais à frente.



**Figura 5 - Distribuição das respostas dos elementos de influência do trabalho**



Fonte: Elaboração própria.

Descritas as respostas obtidas, a aplicação do teste do Sinal para a Mediana nos questionários dos respondentes permitiu avaliar, estatisticamente e em cada questão dos elementos de clima organizacional e dos elementos de influência do trabalho, se o número de observações com resposta maiores que 3 é estatisticamente diferente do número de observações com resposta menores ou iguais a 3, ou seja, identificar se os indivíduos discordam mais do que concordam com cada uma das questões abordadas. A tabela abaixo demonstra o resultado do teste para cada elemento de clima organizacional e de influência do trabalho.

Tabela 15 - testes estatísticos básicos elementos de clima e influência no trabalho

Dimensão	Questão	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.	p-valor
Elementos de clima organizacional	Imagem institucional - Q7	3,83	4	1,10	1	5	0,4242
	Políticas de Recursos Humanos - Q8	2,89	3	1,00	1	5	<.0001
	Sistema de benefícios - Q9	3,75	4	1,15	1	5	0,1704
	Estrutura Organizacional - Q10	3,53	4	1,04	1	5	<.0001
	Condições de trabalho - Q11	3,22	3	1,21	1	5	<.0001
	Relacionamento interpessoal - Q12	4,08	4	0,98	1	5	1,0000
	Comportamento das chefias - Q13	3,86	4	1,25	1	5	0,9698
	Satisfação pessoal -Q14	3,81	4	1,01	1	5	0,0586
	Planejamento institucional - Q15	2,82	3	1,12	1	5	<.0001
	Processo decisório - Q16	3,02	3	1,33	1	5	<.0001
Autonomia - Q17	3,39	3	1,15	1	5	<.0001	
Cultura organizacional - Q18	2,88	3	1,12	1	5	<.0001	
Elementos de influência do trabalho	Trabalho influencia atividade legislativa - Q19	3,18	3	1,27	1	5	<.0001
	Trabalho influencia atividade fiscalizatória - Q20	2,93	3	1,22	1	5	<.0001
	Trabalho influencia atividade representativa - Q21	2,90	3	1,27	1	5	<.0001
	Diminuição de servidores prejudica atividade parlamentar - Q22	3,78	4	1,18	1	5	0,2431
	Ampliação de servidores auxilia atividade parlamentar - Q23	3,57	4	1,14	1	5	<.0001
	Possuo a atribuição de auxiliar a atividade parlamentar - Q24	3,76	4	1,22	1	5	0,5746
	Trabalho influencia a atividade parlamentar - Q25	3,36	4	1,22	1	5	<.0001

Fonte: Elaboração própria.

Em resumo, o que se extrai da Tabela 15, dos resultados do Teste do Sinal da Mediana, é que o grupo pesquisado apresentou concordância em relação ao orgulho de pertencer ao Senado Federal, à adequabilidade dos benefícios que recebe, à satisfação com a chefia imediata e com as atividades que desempenham, além da importância dos relacionamentos interpessoais nas atividades laborais. No mais, o grupo pesquisado predominantemente acredita que a diminuição do número de servidores do Senado

prejudica a atividade parlamentar e tem conhecimento de que há em suas atribuições a previsão de que seu trabalho auxilie a atividade parlamentar.

Por outro lado, predominantemente, o grupo pesquisado não concorda com a política de recursos humanos do órgão, não considera adequadas a estrutura e o planejamento deste, além de não considerar as suas condições de trabalho como propícias. No mais, percebeu-se que predominantemente os servidores não se consideram autônomos no desempenho de suas atribuições, não identificam uma cultura no Senado de que o trabalho do servidor afeta o trabalho parlamentar e não percebem a influência de suas atividades na atuação parlamentar, seja na área legislativa, seja na fiscalizatória, seja na representativa.

Os tópicos seguintes detalham estes resultados relacionando-os aos objetivos da presente pesquisa. Antes deles, contudo, é imperioso destacar que para avaliar a confiabilidade e a consistência das informações produzidas pelo instrumento foi calculado o Alpha de Cronbach, tanto dos elementos de clima organizacional quanto dos elementos de influência do trabalho. Uma vez calculado o Alpha de Cronbach geral de cada uma das duas dimensões (elementos de clima organizacional e elementos de influência do trabalho), foi calculado o Alpha de Cronbach na ausência de cada questão, avaliando assim o impacto de cada questão na confiabilidade e consistência das informações produzidas pelo instrumento.

Em relação aos elementos de clima organizacional, o Alpha de Cronbach foi de 0,7139. Avaliando o Alpha de Cronbach na ausência de cada questão, os valores se mantiveram altos em todos os casos, sempre acima de 0,8. Já para os elementos de influência do trabalho, também se identificou um alto valor de Alpha de Cronbach, 0,8015. Avaliando o Alpha de Cronbach na ausência de cada questão, os valores também se mantiveram altos em todos os casos, sempre acima de 0,7. O detalhamento da alpha de cada questão é exposto nas tabelas seguintes, associada ao respectivo elemento:

**Tabela 16 - Alpha de cronbach para elementos de clima organizacional**

Questão	Alpha de Cronbach
Imagem institucional - Q7	0,6975
Políticas de Recursos Humanos - Q8	0,6800
Sistema de benefícios - Q9	0,7145
Estrutura Organizacional - Q10	0,7034
Condições de trabalho - Q11	0,6968
Relacionamento interpessoal - Q12	0,7133
Comportamento das chefias - Q13	0,6928
Satisfação pessoal -Q14	0,6907
Planejamento institucional - Q15	0,6805
Processo decisório - Q16	0,6922
Autonomia - Q17	0,6860
Cultura organizacional - Q18	0,6983
<b>Geral</b>	<b>0,7139</b>

Fonte: Elaboração própria.

**Tabela 17 - Alpha de cronbach para elementos de influência do trabalho**

Questão	Alpha de Cronbach
Trabalho influencia atividade legislativa - Q19	0,7531
Trabalho influencia atividade fiscalizatória - Q20	0,7792
Trabalho influencia atividade representativa - Q21	0,7798
Diminuição de servidores prejudica atividade parlamentar - Q22	0,7643
Ampliação de servidores auxilia atividade parlamentar - Q23	0,7779
Possuo a atribuição de auxiliar a atividade parlamentar - Q24	0,7885
Trabalho influencia a atividade parlamentar - Q25	0,7853
<b>Geral</b>	<b>0,8015</b>

Fonte: Elaboração própria.

Com esses altos valores de Alpha de Cronbach podemos concluir que o instrumento aplicado é confiável e produz mensurações estáveis e consistentes (STREINER, 2003). É adequado para atingir os objetivos propostos, que passam, então, a serem analisados a seguir.

#### 4.2.1 Análises do objetivo geral

Identificar ou não a percepção do servidor do Senado Federal de influência das suas atividades laborais na atividade parlamentar exercida pelos Senadores da República é o objetivo geral da pesquisa. No âmbito da pesquisa geral, o maior grupo de resposta dos respondentes em números absolutos (28%) não concordou nem discordou com a afirmação de que seu trabalho influencia a atividade parlamentar.

Estatisticamente, pelo Teste do Sinal da Mediana, o resultado foi o de que para a afirmação “Meu trabalho influencia o trabalho do(s) parlamentar(es)”, os indivíduos discordam mais que concordam. Esta constatação é preocupante do ponto de vista da Gestão Estratégica de Pessoas, uma vez que, conforme delineado no referencial teórico, o desalinhamento entre as atividades dos servidores e os objetivos organizacionais é prejudicial ao desempenho organizacional (CHIAVENATO, 2004). Ou seja, não houve um alto índice de concordância dos servidores com as afirmações de que o trabalho desempenhado influencia nas funções legislativas, representativas e fiscalizatórias dos parlamentares do Senado Federal. Esta constatação pode ser tida como um indicativo de que não se observa na instituição pesquisada uma característica crucial da gestão estratégica de pessoas: o alinhamento entre os objetivos organizacionais e os recursos humanos (CHIAVENATO, 2004).

Corroborando este entendimento a predominância entre os respondentes do entendimento de que as atividades por eles desempenhadas não influenciam as atividades legislativas, representativas e fiscalizatórias dos parlamentares, além da percepção predominante de que não há no Senado Federal uma cultura de que as atividades parlamentares são afetadas pelas atividades dos colaboradores.

Tanto na função legislativa quanto na fiscalizatória e na representativa do parlamentar não se identificou um alinhamento entre o desempenho deste e as atividades desenvolvidas pelos servidores pesquisados. Em outras palavras, não há um envolvimento dos servidores no sentido de desempenhar suas atividades de modo a influenciar o desempenho parlamentar, apesar de os resultados indicarem que esse auxílio no desempenho é uma atribuição prevista e conhecida dos servidores.

Observa-se que apesar de teoricamente haver a previsão de que as atividades desempenhadas pelos servidores auxiliem na atuação parlamentar, o que ocorre na prática é que os colaboradores não se sentem influenciando a atividade parlamentar quando desempenham suas funções. Há, assim, uma distinção entre a teoria e a prática, entre o que se prevê e o que realmente ocorre.

O que se observa dos resultados da pesquisa geral, então, é que, em linhas gerais, os servidores do Senado não concordam que o trabalho por eles exercido influencia na atividade parlamentar. Resta saber se elementos de clima organizacional e demográficos alteraram esta percepção da influência das atividades dos servidores nas atividades parlamentares, análises dos tópicos seguintes.

#### **4.2.2 Análises dos objetivos específicos**

- a) Verificar se o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;

A pesquisa utilizou-se do modelo de Rizzatti (2002) para verificar se elementos de clima organizacional conectam-se com o objeto do estudo. Assim, a partir das categorias traçadas pelo referido pesquisador, buscou-se identificar se há conexão entre elementos de clima organizacional e as perspectivas dos servidores quanto à influência de seu labor na atividade parlamentar. Não é escopo apurar individualmente a relação de cada componente específico do clima organizacional com o objeto de estudo, mas sim identificar se essa relação existe, entendendo-se clima organizacional como um conjunto de fatores.

Diante da diversidade de componentes envolvidos, a pesquisa valeu-se da técnica estatística de Análise Fatorial para reduzir o número de variáveis e, posteriormente, verificar seus relacionamentos. Assim, aplicou-se a Análise Fatorial para investigar quais são os fatores latentes do instrumento e verificar quais são as questões mais importantes em cada um desses fatores. As análises foram desenvolvidas separadamente para cada dimensão abordada (elementos de clima organizacional e elementos de influência do trabalho).

Esse agrupamento dos elementos de clima organizacional em fatores possibilita a correlação estatística com as demais dimensões de pesquisa (demográfica e de influência do trabalho). Assim, propicia o atingimento do objetivo de verificar se o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores sob o objeto do estudo: a relação entre o trabalho dos servidores e a atuação parlamentar.

Na dimensão “elementos de clima organizacional”, foi possível extrair 4 fatores com carga fatorial acima de 0,4, sendo que a quantidade de fatores é definida pela quantidade de autovalores maiores que 1, explicando, assim, 52% da variabilidade dos dados. Nessa linha, conforme apresentar-se-á na Tabela 18, por meio da análise fatorial agruparam-se os elementos de clima organizacional em quatro fatores latentes de clima organizacional, assim organizados:

- Fator institucional imodificável - composto por elementos específicos de clima organizacional sobre os quais o servidor externaliza o que pensa de maneira pejorativa, uma vez que não identifica possibilidade de alteração da situação fática existente. Tende a possuir uma opinião negativa formada pelos elementos. É formado pelos elementos ligados à estrutura e cultura organizacional.
- Fator institucional modificável pela chefia imediata - composto por elementos gerais de clima organizacional sobre os quais o servidor externaliza o que pensa de maneira neutra, uma vez que compreende áreas da realidade fática nas quais o servidor identifica que pode atuar e que podem ser alteradas. Nestes pontos, o processo de formação da opinião sobre os elementos tende a ser volátil. É formado por elementos de clima organizacional que se relacionam à rotina diária do servidor e podem se alterar por meio de seu superior imediato: comportamento das chefias, processo decisório e autonomia.
- Fator institucional modificável pela organização ou pelo próprio servidor - composto por elementos gerais de clima organizacional sobre os quais o servidor externaliza o que pensa de maneira neutra, uma vez que compreende áreas da realidade fática nas quais o servidor identifica que pode atuar. Nestes pontos, o processo de formação da opinião sobre os elementos tende a ser volátil. É formado por elementos de clima organizacional que se relacionam à rotina diária do



servidor e podem ser alterados pela organização ou pelo próprio servidor: condições de trabalho, planejamento institucional, relacionamento interpessoal e satisfação pessoal.

- Fator social imodificável é composto por elementos específicos de clima organizacional sobre os quais o servidor externaliza o que pensa de maneira idealizada, uma vez que tende a impor à realidade fática aquilo que almeja. Tende a possuir uma opinião positiva formada sobre os elementos. É formado pelos elementos relacionados ao orgulho de pertencer ao Senado Federal, a adequabilidade dos benefícios que recebe e à política de RH do órgão.

As questões que compõem cada um desses fatores latentes, bem como suas respectivas cargas fatoriais, são apresentadas na Tabela 18.

**Tabela 18 - Análise fatorial para as questões de elementos de clima organizacional**

Elementos - questão	Cargas Fatoriais			
	Fator institucional imodificável	Fator institucional modificável pela chefia imediata	Fator institucional modificável pela organização/servidor	Fator social imodificável
Cultura organizacional - Q18	0,7473			
Estrutura Organizacional - Q10	0,7035			
Comportamento das chefias - Q13		0,7122		
Processo decisório - Q16		0,5754		
Autonomia - Q17		0,5160		
Condições de trabalho - Q11			0,6927	
Planejamento institucional - Q15			0,6358	
Relacionamento interpessoal - Q12			0,5016	
Satisfação pessoal -Q14			0,4382	
Sistema de benefícios - Q9				0,7633
Políticas de Recursos Humanos - Q8				0,5878
Imagem institucional - Q7				0,5362
Alpha	0,5369	0,5186	0,4728	0,4042
Autovalor	2,9849	1,1537	1,1134	1,0243
% acumulado variabilidade	25%	34%	44%	52%

Fonte: Elaboração própria.

E em relação à dimensão “elementos de influência do trabalho”, foi possível extrair um único fator, sendo que a quantidade de fatores é definida pela quantidade de autovalores maiores que 1, explicando assim 46% da variabilidade dos dados.

**Tabela 19 - Análise fatorial para as questões de elementos de influência no trabalho**

Variável	Cargas Fatoriais Fator influência do trabalho
Trabalho influencia atividade legislativa - Q19	0,7763
Diminuição de servidores prejudica atividade parlamentar - Q22	0,7373
Ampliação de servidores auxilia atividade parlamentar - Q23	0,6716
Trabalho influencia atividade fiscalizatória - Q20	0,6579
Trabalho influencia atividade representativa - Q21	0,6559
Trabalho influencia a atividade parlamentar - Q25	0,6232
Possuo a atribuição de auxiliar a atividade parlamentar - Q24	0,6041
Alpha	0,8015
Autovalor	3,2136
% acumulado variabilidade	46%

Fonte: Elaboração própria.

A partir dos fatores latentes retro mencionados, buscou-se verificar se o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar, uma vez que, em termos gerais, detectou-se que os servidores, predominantemente, discordam desta influência.

Para tanto, desenvolveu-se a análise de correlação entre os 4 fatores de clima organizacional (fator institucional imodificável, fator institucional modificável pela chefia imediata e pela organização/servidor e fator social imodificável) e o fator de influência no trabalho, bem como a correlação da questão 25 (trabalho do servidor influencia o do senador?) com os fatores de clima organizacional. Foi detectada uma correlação estatisticamente significativa dos quatro fatores de clima organizacional com o fator de influência no trabalho e com a questão 25, todos com p-valor menor que 0,05 (indicando uma correlação estatisticamente diferente de zero) e coeficiente positivo, indicando que quanto maiores os fatores de clima organizacional, maior o fator de

influência no trabalho e maior a concordância com a questão 25. Em outras palavras, os respondentes que apresentaram uma maior perspectiva de influência das suas atividades na atuação parlamentar são aqueles que apontam a maior concordância com as questões referentes aos elementos de clima organizacional. As tabelas seguintes demonstram estas correlações:

**Tabela 20 - p-valor do teste de kolmogorov-smirnov para os fatores latentes e Q25**

Fator	p-valor
Fator institucional imodificável	>.1500
Fator institucional modificável pela chefia imediata	<.0100
Fator institucional modificável pela organização/servidor	>.1500
Fator social imodificável	>.1500
Fator Influência	<.0100
Q25	<.0100

Fonte: Elaboração própria.

**Tabela 21 - coeficiente de correlação de spearman (r), seguido do p-valor sob a hipótese de que  $r=0$**

	Estatística	Fator Influência	Q25
Fator institucional imodificável	r	0,4093	0,2794
	p-valor	<.0001	<.0001
Fator institucional modificável pela chefia imediata	r	0,2616	0,2757
	p-valor	<.0001	<.0001
Fator institucional modificável pela organização/servidor	r	0,2601	0,1555
	p-valor	<.0001	0,0026
Fator social imodificável	r	0,1812	0,1275
	p-valor	0,0004	0,0136

Fonte: Elaboração própria.

As correlações apresentadas nas tabelas 20 e 21 indicam, então, que o clima organizacional altera a perspectiva dos servidores quanto à influência de seu labor na atuação parlamentar, atingindo-se, assim, um dos objetivos da pesquisa. A correlação demonstrada estatisticamente permite observar que gerenciar o clima organizacional no âmbito do Senado Federal pode ser uma medida para equacionar o trabalho dos colaboradores do órgão e a atividade dos senadores, aspecto atinente à Gestão de Pessoas.

A contribuição deste resultado é relevante, uma vez que indica a possibilidade de que investimentos nos elementos de clima organizacional acarretem na mudança de percepção dos colaboradores do Senado Federal quanto à influência de suas atividades na atuação parlamentar. Alinhar os recursos humanos da organização aos objetivos desta é salutar nos termos da gestão estratégica de pessoas e de grande relevância para o desempenho organizacional.

- b) Verificar se elementos demográficos alteram a perspectiva dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;

Por este objetivo, a pesquisa verifica a relação de sete elementos demográficos na percepção do servidor sobre a influência de seu labor nas atividades parlamentares. Como já mencionado, a percepção geral dos colaboradores foi de não influencia, com a maior parte dos servidores discordando da afirmação de que suas atividades interferem na atuação parlamentar.

Nessa linha, avalia-se, estatisticamente, a associação dos elementos demográficos com os 4 fatores latentes que representam os elementos de clima organizacional e o fator latente que representa os elementos de influência do trabalho, bem como a associação dos elementos demográficos com a questão 25. Para tanto, foi utilizado o modelo de ANOVA Two-Way e os testes de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney como alternativa não paramétrica, quando as suposições para a aplicação do modelo de ANOVA não foram satisfeitas.

A ANOVA é uma técnica paramétrica, e requer que algumas suposições sobre os resíduos sejam satisfeitas. Apenas nos modelos desenvolvidos para o fator institucional imodificável, para o fator institucional modificável pela organização/servidor e para o fator social imodificável foi detectada normalidade dos resíduos pelo teste de Komolgorov-Smirnov. Nos casos onde não foi detectada a normalidade dos resíduos, isto é, para o fator institucional modificável pela chefia imediata, para o fator de influência no trabalho e para questão 25 (trabalho do servidor influencia atividade parlamentar?) foram aplicados os testes bivariados de Kruskal-Wallis e Mann-Whitney como alternativa não paramétrica.

Foi detectado efeito estatisticamente significativo do sexo no Fator institucional modificável pela organização/servidor de clima organizacional, com p-valor igual a 0,0043. Foi detectado também efeito estatisticamente significativo da faixa etária nos Fator institucional modificável pela organização/servidor e Fator social imodificável de clima organizacional, com p-valor igual a 0,0127 e 0,0060, respectivamente.

Em relação ao sexo, verifica-se que, em média, o fator institucional modificável pela organização/servidor de clima organizacional é mais alto para as mulheres.

Para o fator social imodificável detectou-se que as faixas etárias que não apresentaram diferença significativa entre si foram até 30 anos com 31 a 40 anos, e 41 a 50 anos com 51 anos ou mais. Dessa forma, é possível concluir que os mais jovens (até 40 anos) são estatisticamente diferentes dos mais velhos (41 anos ou mais) nesse fator. Uma interpretação possível é a de que a diferença de idade gera distinção na intensidade do orgulho de pertencer ao Senado Federal e dos benefícios que recebe.

Em relação à escolaridade, foi detectado efeito estatisticamente significativo no fator de influência no trabalho, com p-valor igual a 0,0136. Em média, indivíduos que possuem o ensino médio apresentam valores mais baixos para este fator, ou seja, identificam ainda menos influência de seu labor na atuação parlamentar do que os demais servidores. No que tange ao tempo no senado, detectou-se efeito estatisticamente significativo do fator social imodificável, com p-valor igual a 0,0037. Aqueles que apresentam mais tempo no senado (Mais de 6 anos) mostram-se estatisticamente diferentes daqueles que apresentam menos tempo (até 5 anos). Em média, indivíduos com até 2 anos no senado apresentam os maiores valores para esse fator. Uma interpretação possível é que os colaboradores que estão há menos tempo na Casa ainda estão mais estimulados a demonstrar o alcance do cargo almejado, exteriorizando mais ativamente o orgulho de integrar a instituição e a satisfação com os benefícios recebidos. Outra interpretação, é a de que tais servidores, por ainda estarem em estágio probatório, podem evitar criticar a instituição para mitigar a possibilidade de avaliação negativa em seu estágio.

Além disso, detectou-se efeito estatisticamente significativo da principal atividade laboral no fator de influência no trabalho e na questão 25, com p-valor igual a 0,0038 e 0,0002, respectivamente. Em média, servidores que exercem atividades legislativas apresentam maiores valores tanto para o fator de influência no trabalho quanto para a

questão 25 (atividade do servidor influencia a atividade parlamentar?), ou seja, este grupo esteve mais próximo de afirmar que seu trabalho influencia a atividade parlamentar.

Por fim, para o tipo de vínculo, detectou-se efeito estatisticamente significativo no fator 4 de clima organizacional e na questão 25, com p-valor igual a 0,0075 e 0,0442, respectivamente. Em relação ao fator 4 de clima organizacional, temos que os vínculos efetivos analista e técnico mostraram-se estatisticamente diferentes do vínculo comissionado. E em relação à questão 25, temos que o vínculo efetivo analista mostrou-se estatisticamente diferente do vínculo comissionado. Na Tabela 24 temos que, em média, o vínculo comissionado apresenta o menor valor para o fator social imodificável, enquanto o vínculo efetivo analista apresenta, em média, o maior valor para a questão 25(atividade do servidor influencia atividade parlamentar?). A tabela seguinte detalha estas significâncias estatísticas:

Tabela 22 - Testes estatísticos entre as variáveis demográficas e os elementos de clima e de influência

Variáveis Dependentes	Estatística	Variáveis Independentes																
		Sexo		Faixa etária				Escolaridade					Tempo no senado				Principal atividade laboral	
		Fem.	Masc.	Até 30	31 a 40	41 a 50	51 ou mais	Doutor	Ens. Médio	Espec.	Mestrado	Superior	Até 2	3 a 5	6 a 10	11 ou mais	Adm.	Leg.
	N	171	203	109	141	91	33	5	48	216	12	93	61	144	92	77	165	209
Fator institucional imodificável	Média	0,09	-0,08	0,06	0,02	0,02	0,26	0,03	-0,37	-0,04	0,40	0,23	-0,01	0,12	0,01	0,22	0,09	-0,07
	Mediana	0,09	-0,14	0,06	0,19	0,10	0,27	-0,02	-0,54	-0,13	1,00	0,17	0,12	0,03	0,18	0,18	0,08	-0,15
	Desvio Padrão	0,98	1,01	1,03	1,00	0,91	1,12	0,19	1,01	0,94	1,15	1,08	0,96	1,02	0,98	0,99	1,02	0,98
	Mínimo	-2,61	-2,38	2,49	2,61	2,12	2,38	-0,20	-2,49	-2,38	-2,05	2,61	-2,49	2,61	2,36	2,38	2,61	-2,49
	Máximo	2,46	2,60	2,14	2,60	1,58	2,02	0,33	1,71	2,60	1,58	2,46	1,73	2,60	2,46	2,02	2,60	2,46
Fator institucional modificável pela chefia imediata	Média	0,10	-0,09	0,11	0,03	0,11	0,20	-0,11	0,06	0,00	0,22	0,04	0,02	0,00	0,14	0,20	0,02	-0,02
	Mediana	0,13	-0,01	0,11	0,05	0,06	0,00	0,00	0,03	0,05	0,30	0,07	-0,01	0,07	0,13	0,11	0,12	0,00
	Desvio Padrão	0,96	1,02	0,98	1,03	0,92	1,13	0,99	1,02	1,00	0,70	1,04	0,94	1,02	1,02	0,98	1,01	1,00



	Mínimo	-2,19	-3,58	- 2,6 2	- 3,5 8	- 2,1 5	- 3,20	-1,47	-2,19	-3,58	-1,09	- 3,20	-2,19	- 3,5 8	- 1,9 5	- 3,20	- 3,58	-3,20
	Máximo	1,85	1,99	1,7 4	1,8 8	1,9 9	1,43	0,93	1,77	1,99	1,22	1,83	1,69	1,8 0	1,9 9	1,74	1,85	1,99
Fator institucional modificável pela organização/ servidor	Média	0,18	-0,15	0,1 3	0,1 5	0,2 4	0,42	0,32	-0,36	-0,01	0,35	0,15	-0,05	0,0 6	0,0 4	0,20	0,10	-0,08
	Mediana	0,07	-0,13	0,0 8	0,1 4	0,2 9	0,71	0,66	-0,33	-0,06	0,81	0,03	0,00	0,0 4	0,1 7	0,29	-	-0,05
	Desvio Padrão	0,96	1,01	1,0 0	0,9 7	0,9 4	1,09	0,62	0,94	0,98	1,42	0,99	0,93	1,0 3	1,0 0	0,98	0,98	1,01
	Mínimo	-2,07	-3,10	- 3,1 0	- 2,7 8	- 2,2 3	- 1,87	-0,37	-2,23	-2,78	-2,23	- 3,10	-1,86	- 3,1 0	- 2,3 1	- 2,23	- 2,33	-3,10
	Máximo	2,10	2,61	1,8 7	2,1 0	2,0 3	2,61	0,85	1,44	2,09	2,04	2,61	2,07	2,0 9	2,1 0	2,61	2,09	2,61
	Média	0,09	-0,08	- 0,0 4	- 0,1 3	0,1 5	0,29	-0,09	-0,25	0,00	0,37	0,09	0,26	- 0,0 5	- 0,0 8	- 0,01	0,02	-0,01
Fator social imodificável	Mediana	0,09	-0,03	0,0 6	0,1 4	0,2 4	0,38	-0,16	-0,58	0,03	0,18	0,11	0,23	0,0 5	0,0 1	0,08	0,06	0,01
	Desvio Padrão	1,07	0,94	0,9 8	1,0 0	1,0 5	0,81	1,57	1,02	1,04	1,03	0,85	1,05	1,0 0	0,9 1	1,05	1,06	0,95
	Mínimo	-2,88	-2,69	- 2,1 3	- 2,6 9	- 2,8 8	- 1,55	-2,36	-1,84	-2,88	-1,18	- 2,13	-1,97	- 2,6 9	- 1,9 3	- 2,88	- 2,88	-2,69
	Máximo	2,06	2,17	2,0 6	2,0 4	2,1 7	1,77	1,58	2,06	2,17	1,85	1,96	2,06	2,0 4	1,8 5	2,17	2,17	2,06
Fator Influência	Média	-0,03	0,03	- 0,2 2	0,0 8	0,1 0	0,12	0,83	-0,42	0,02	0,14	0,10	-0,22	- 0,0 2	0,0 7	0,13	- 0,17	0,14

	Mediana	0,16	-0,02	0,10	0,15	0,06	0,11	0,60	-0,30	0,06	0,23	0,25	-0,03	0,01	0,11	0,12	-0,01	0,24
	Desvio Padrão	1,10	0,91	1,11	1,01	0,85	0,86	0,97	1,06	0,98	1,00	0,97	1,11	1,02	1,05	0,77	1,03	0,96
	Mínimo	-2,86	-2,86	2,86	2,86	2,00	1,86	-0,36	-2,86	-2,86	-1,47	-2,70	-2,86	2,86	2,86	1,86	2,86	-2,86
	Máximo	1,98	1,98	1,98	1,98	1,80	1,98	1,98	1,80	1,98	1,83	1,98	1,80	1,98	1,98	1,98	1,98	1,98
	Média	3,27	3,44	3,33	3,38	3,30	3,55	3,80	3,04	3,36	3,25	3,52	3,23	3,33	3,55	3,30	3,08	3,58
Q25	Mediana	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,50	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
	Desvio Padrão	1,34	1,11	1,26	1,24	1,21	1,06	1,64	1,34	1,23	1,29	1,09	1,24	1,27	1,20	1,14	1,31	1,10
	Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Fator institucional imodificável	p-valor (ANOVA)	0,1680		0,7577		0,0083		0,1694		0,4052								
	F	1,91		0,39		3,48		1,69		0,69								
	p-valor (normalidade resíduos)	>.1500																
Fator institucional modificável pela chefia imediata	p-valor (KW   MW)	0,1034		0,2941		0,9378		0,2519		0,5856								
	CH   Z	1,63		3,71		0,81		4,09		0,55								
	p-valor (normalidade resíduos)	0,0190																
Fator institucional modificável pela	p-valor (ANOVA)	0,0043		0,00127		0,0888		0,8421		0,8811								
	F	8,27		3,66		2,04		0,28		0,02								

organização/servi dor	p-valor (normalidade resíduos)			>.1500		
Fator social imodificável	p-valor (ANOVA)	0,0973	0,0060	0,0953	0,0037	0,4028
	F	2,76	4,21	1,99	4,57	0,70
	p-valor (normalidade resíduos)			0,0636		
Fator Influência	p-valor (KW   MW)	0,8961	0,1454	0,0136	0,4062	0,0038
	CH   Z	0,13	5,39	12,57	2,91	-2,89
	p-valor (normalidade resíduos)			<.0100		
Q25	p-valor (KW   MW)	0,2684	0,8157	0,2675	0,3681	0,0002
	CH   Z	-1,10	0,94	5,2	3,16	-3,77
	p-valor (normalidade resíduos)			<.0100		

Fonte: Elaboração própria.

Assim, o que os resultados permitem concluir acerca deste objetivo é que os elementos demográficos alteram a percepção dos servidores sobre o objeto da pesquisa. Isso é indicado pelas distinções percebidas a partir das variações identificadas em sexo, idade, tempo de serviço, tipo de vínculo, escolaridade e tipo de atividade desempenhada.

- c) Identificar se em alguma área da atividade parlamentar – representativa, legislativa ou fiscalizatória, observa-se uma maior percepção de influência das atividades laborais dos servidores.

Quanto a este objetivo, os resultados demonstraram que, predominantemente, o grupo pesquisado não possui a perspectiva de que o desempenho de suas atividades influencia a atuação parlamentar. Nessa linha, este objetivo resta prejudicado, uma vez que não há que se mensurar em qual área se vislumbra uma maior influência quando nem no aspecto geral se observa uma influência.

Nessa linha, o que os resultados da pesquisa piloto permitem observar é que, predominantemente, o grupo pesquisado não percebe a influência de seu labor na atuação parlamentar, seja na área legislativa, seja na fiscalizatória, seja na representativa.

De toda forma, como se observa na Figura 5 deste estudo, em números absolutos de total concordância com a afirmação apresentada, na atividade legislativa identificou-se a maior perspectiva de influência dos servidores na área legislativa, seguida da atividade representativa e, por último, pela fiscalizatória. Esta ordenação pode ser um indicador de como os servidores percebem suas atividade para outros estudos sobre o tema ou até mesmo para uma reaplicação desta pesquisa para a observação de eventuais alterações nesta percepção a partir de novos elementos.

### 4.2.3 Resumo dos resultados da pesquisa geral

A fim de sedimentar as principais conclusões obtidas a partir da pesquisa geral, agrupam-se as constatações realizadas de forma a destacar os principais resultados. Assim, quanto aos elementos de clima organizacional e influência do trabalho, tem-se que os servidores do Senado Federal:

**Quadro 5 - Quadro resumo resultados pesquisa geral**

<b>Pontos positivos</b>	<b>Pontos negativos</b>
Orgulham-se de pertencer à instituição	Não consideram adequada a Política de Recursos Humanos do órgão
Enxergam como adequados os benefícios que recebem	Não consideram adequado o seu local de trabalho.
Estão satisfeitos com seus relacionamentos interpessoais.	Não consideram adequada a estrutura organizacional do órgão.
Acreditam que a extinção de seu cargo acarretaria prejuízo à atividade parlamentar.	Não consideram adequado o planejamento institucional do Senado.
Conhecem sua atribuição de auxiliar a atividade parlamentar	Não participam dos processos decisórios referentes às suas atividades.
Acreditam que a diminuição do número de servidores prejudica a atividade parlamentar	Não vislumbram uma cultura organizacional de que o trabalho do servidor influencia a atividade parlamentar.
Estão satisfeitos com os comportamentos das chefias.	Afirmam não ter os subsídios adequados para o desempenho de suas funções.
Estão satisfeitos com as atividades que desempenham.	Não consideram que seu trabalho influencia atividade parlamentar, seja na área legislativa, seja na fiscalizatório, seja na representativa.

	Não consideram que a ampliação do número de servidores traz benefício à atividade parlamentar.
--	--

Fonte: elaboração própria.

Além disso, o cruzamento destes elementos de clima organizacional com os elementos de influência no trabalho e as variáveis demográficas permite concluir que:

- Todos os elementos de clima organizacional apresentaram correlação estatística com os elementos de influência do trabalho. Dessa constatação resulta que a alteração de qualquer um dos elementos de clima organizacional testados impacta na percepção do servidor quanto à influência de seu trabalho na atividade parlamentar.
- A variável demográfica sexo apresentou correlação estatística com o fator institucional modificável pela organização/servidor e com o fator social imodificável, Em ambos os fatores a perspectiva de mulheres mostrou-se diferente da dos homens, uma vez que para as mulheres a concordância com os elementos que compõem tais fatores (orgulho da instituição, adequabilidade dos benefícios, das condições de trabalho, do planejamento institucional, a satisfação pessoas e o relacionamento interpessoal) foi mais elevada. Uma interpretação possível desta relação é a de que mulheres tendem a perceber nos componentes destes fatores, pela própria natureza feminina, uma modificabilidade maior do que os homens.
- A variável demográfica idade apresentou correlação estatística para o fator social imodificável e para o fator institucional modificável pela organização/servidor da mesma maneira: servidores até 40 anos tendem a observar menor influência dos componentes destes fatores (orgulho da instituição, adequabilidade dos benefícios, das condições de trabalho, do planejamento institucional, a satisfação pessoas e o relacionamento interpessoal) na relação entre o desempenho de suas atividades e a influência na atividade parlamentar.

- A variável escolaridade apenas apresentou correlação estatística significativa ao se observar os servidores com nível médio e o elemento influência no trabalho. Para este elemento os servidores que possuem apenas o nível médio tendem a perceber a menor influência de seu trabalho na atuação parlamentar.
- Em relação a variável demográfica tempo de serviço no senado, os dados apontam que servidores com até 2 anos de trabalho destoam dos demais quanto aos elementos componentes do fator social imodificável (orgulho de pertencer a instituição e adequabilidade dos benefícios). Tais servidores tendem a apresentar os maiores valores para os elementos componentes deste fator. Uma interpretação possível deste resultado é a de que servidores recém ingressados tendem a exteriorizar mais ativamente a satisfação com o novo emprego, por ainda se tratar de uma conquista recente ou respondem positivamente por estarem em estágio probatório e temerem ser mal avaliados em decorrência de suas opiniões.
- No que tange à variável sobre o desempenho de atividade legislativa ou administrativa, destaca-se o fato de que os colaboradores que se identificam como atuantes na área legislativa tendem a apontar maior influência de suas atividades na atuação parlamentar.
- A respeito da variável vínculo, extraem-se duas correlações estatísticas dos dados: a de que servidores comissionados tendem a apresentar valores menores para os componentes do fator social imodificável (orgulho de pertencer ao órgão e adequabilidade dos benefícios) e a de que analistas tendem a afirmar uma maior influência de suas atividades na atuação parlamentar. Para os comissionados, pode-se interpretar este resultado como decorrência do vínculo provisório deles com o órgão (o que diminui o orgulho, identidade organizacional) e da menor estrutura remuneratória (quando comparado com a dos servidores efetivos). Já em relação aos analistas, é possível interpretar que este resultado decorra do fato de ser esta uma carreira com exigência de nível superior e com atribuições associadas a atividades intelectuais.

Por fim, quanto aos objetivos da pesquisa, a amostra indica que:

**Quadro 6 - Quadro resumo objetivos pesquisa geral**

<b>Objetivo</b>	<b>Conclusão</b>
Atividades dos servidores influenciam atividade parlamentar?	Não.
Elementos de clima organizacional podem alterar a percepção dos servidores quanto à influência de seu trabalho na atividade parlamentar?	Sim.
Elementos demográficos podem alterar a percepção dos servidores quanto à influência de seu trabalho na atividade parlamentar?	Sim.
Há maior influência das atividades dos servidores na área legislativa, representativa ou fiscalizatória?	Nenhuma.

#### **4.3 Análise comparativa da pesquisa piloto e da pesquisa geral**

Aplicadas as duas etapas da pesquisa proposta, alguns resultados se assemelharam e outros se opuseram. Analisar essas semelhanças e diferenças é o escopo deste tópico, que pretende fundamentar as conclusões a serem retiradas do estudo.

A pesquisa piloto foi aplicada a 62 servidores da Polícia do Senado Federal. A pesquisa geral, por sua vez, foi aplicada a 374 servidores do Senado Federal, das mais distintas áreas, excluídos os servidores da pesquisa piloto.

Quanto ao objetivo geral, todas as etapas da pesquisa indicaram que os servidores do Senado Federal não percebem seu trabalho como influenciador da atividade parlamentar. Paradoxalmente, a pesquisa indica que, apesar desta constatação, os servidores afirmam que



auxiliar a atividade parlamentar é uma de suas atribuições expressas. Apenas parte dos servidores que exercem atividades legislativas apresentaram uma tendência em afirmar que seu trabalho influencia a atividade parlamentar. Assim, o que os resultados indicam é uma discrepância entre a previsão teórica de auxílio da atuação parlamentar e o fato de que na prática os servidores não percebem influência significativa. Tal constatação permite inferir uma falha na gestão estratégica de pessoas, uma vez que os colaboradores não se vislumbram como alinhados aos objetivos organizacionais dos membros do órgão, o que pode levar a um subaproveitamento dos recursos humanos disponíveis (BERGAMINI, 1997).

Esse resultado leva a reflexões como as delineadas nas leituras Fish e Kroenig (2009) sobre o tamanho do Poder Legislativo brasileiro. Ora, a pesquisa aponta a ausência de uma relação direta entre os membros do Senado Federal e seus colaboradores no desempenho organizacional, permitindo inferir certa ociosidade na estrutura de pessoal da organização. Tal inferência é reforçada pela predominância entre os respondentes da pesquisa de que o aumento do número de servidores não traz benefício à atuação parlamentar. Ou seja, esta constatação aliada à literatura referenciada fomenta que estudos futuros investiguem sobre a necessidade/adequação da estrutura de pessoal do Senado Federal.

Ainda sobre a perspectiva dos servidores de não influência de suas atividades na atividade parlamentar, destaca-se a ratificação prática desta constatação por meio da observação em todas as fases da pesquisa de que não há no Senado uma cultura de que a atividade do servidor influencia a atividade parlamentar.

Quanto aos objetivos específicos, os dados indicaram que elementos demográficos e de clima organizacional influenciam a perspectiva dos servidores sobre a influência de suas atividades na atividade parlamentar. Essa constatação foi possível a partir da correlação estatísticas destes elementos que se deu a partir da extração de fatores por meio da Análise fatorial.

Aqui cumpre destacar que o agrupamento destes em fatores variou da primeira para a segunda etapa da pesquisa. Enquanto na primeira etapa identificaram-se o fator institucional modificável, o fator social imodificável e o fator institucional imodificável, na segunda etapa observou-se um desmembramento do fator institucional modificável em fator institucional

modificável pela chefia imediata e fator institucional modificável pela organização ou pelo próprio servidor. A tabela abaixo demonstra a composição destes fatores nas duas fases da pesquisa:

**Tabela 23 - Comparativo de fatores nas fases da pesquisa**

<b>Pesquisa piloto</b>		<b>Pesquisa geral</b>	
Fator	Elementos que o compõem	Fator	Elementos que o compõem
Fator Social Imodificável	-Imagem institucional -Sistema de benefícios	Fator Social Imodificável	- Imagem institucional - Sistema de benefícios - Políticas de Recursos Humanos
Fator Institucional Imodificável	- Cultura organizacional - Estrutura organizacional	Fator Institucional Imodificável	-Cultura organizacional -Estrutura organizacional
Fator institucional modificável	- Comportamento das chefias - Processo decisório - Autonomia - Condições de trabalho - Planejamento institucional - Relacionamento interpessoal - Satisfação pessoal - Políticas de Recursos humanos	Fator institucional modificável pela chefia imediata	- Comportamento das chefias - Processo decisório - Autonomia
		Fator institucional modificável pela organização/servidor	-Condições de trabalho -Planejamento institucional -Relacionamento interpessoal - Satisfação pessoal

Fonte: Elaboração própria.

Como se extrai da tabela, da primeira para a segunda fase da pesquisa a essência dos fatores de clima organizacional se manteve. O fator institucional imodificável restou inalterado nas duas etapas. O fator social imodificável alterou-se de forma mínima: na segunda etapa abrangeu também o elemento políticas de recursos humanos, que deixou de pertencer ao fator institucional modificável. Este, por sua vez, se subdividiu, como já dito, no fator social modificável pela chefia imediata e no fator institucional modificável pela organização/ servidor. A alteração do elemento política de recursos humanos não chega a ser substancial, uma vez que nas duas etapas da pesquisa preponderou a indiferença dos respondentes quanto a este elemento (maioria afirmando que não concorda nem discorda com a adequabilidade dessas políticas).

No que tange aos elementos de clima organizacional, a análise item a item indica que o orgulho de pertencer à instituição (elemento imagem institucional) é traço notório entre os respondentes em todas as etapas da pesquisa. A identidade do colaborador com o órgão corresponde à maneira pela qual o colaborador se define como possuidor dos atributos da organização a que está ligado, assumindo para si alguns valores da empresa (CHREIM, 2002). Esse alinhamento de valores reforça a interação, a integração do indivíduo à empresa, aumentando sua participação na instituição. A satisfação dos servidores do senado com seus relacionamentos interpessoais no órgão constatada nas duas etapas da pesquisa reforça essa observação e alinha-se à literatura (MILKOVICH, 2009) que relaciona a identificação do servidor com a empresa a atitudes proativas e comportamento cooperativo.

Outro ponto comum nas etapas da pesquisa é a constatação da baixa participação dos servidores nos processos decisórios referentes às suas atividades. Esta baixa participação pode influenciar o comprometimento organizacional dos colaboradores, gerar insatisfação e prejudicar o desempenho organizacional (CHIAVENATO, 1999). Esta constatação pode ser atribuída à estrutura organizacional do Senado Federal, caracterizada por elementos políticos e traços de uma administração patriarcal, algumas vezes afastada da meritocracia, mas esta inferência pode ser comprovada ou não em estudos futuros.

Um ponto divergente da primeira para a segunda etapa da pesquisa diz respeito a satisfação com a chefia imediata e com as atividades desempenhadas. Enquanto na pesquisa piloto predominou a insatisfação quanto a estes temas, na pesquisa geral predominou a satisfação. Essa distinção pode se justificar pela composição das amostras: enquanto na pesquisa piloto restringiu-se à amostra a um órgão do Senado, na pesquisa geral englobaram-se diversas unidades da instituição.

No que tange aos elementos demográficos, em ambas as fases da pesquisa os homens apresentaram uma maior tendência em afirmar que sua atividade influencia a atividade parlamentar. Na variável idade, observou-se que colaboradores mais novos tendem a perceber menos a influência de suas atividades.

Nas duas fases da pesquisa notou-se, em termos acadêmicos, que grande parte dos servidores do Senado possuem grau de instrução superior à graduação. Infere-se que a busca dos servidores por especialização e maior formação acadêmica decorre da política remuneratória do órgão, que oferece um adicional de até 30% do vencimento do servidor como contrapartida pelos investimentos em educação.

Outra constatação possível é a de que servidores com menos tempo de atividade no Senado Federal tendem a atribuir maiores valores aos componentes do fator social imodificável (imagem institucional e sistema de benefícios). Esse resultado é recorrente em ambas as etapas da pesquisa e uma interpretação possível é que estes colaboradores recém admitidos externam de maneira mais elevada a conquista recente do novo emprego, da nova função ou respondem de maneira positiva por temerem ser mal avaliados em estágio probatório se assim não responderem.

No mais, conforme ensina Miranda (2012) há nas Casas Legislativas uma diferenciação entre servidores da atividade administrativa e legislativa. Tal diferença reflete-se nos resultados da pesquisa nas duas etapas. Servidores que se vislumbram como atuantes na área legislativa tendem a ter uma perspectiva de maior influência das suas atividades na atuação do parlamentar.

O que se observa, então, é que a pesquisa geral ratificou grande parte das constatações obtidas na pesquisa piloto, o que pode ser entendido como um indicativo de confiabilidade e consistência dos dados e das constatações realizadas. Assim, passa-se, no capítulo seguinte, as considerações finais e conclusões da pesquisa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 5.1. Conclusões

Ao se estudar a perspectiva de contribuição do trabalho dos servidores do Senado Federal na atividade parlamentar exercida pelos senadores abre-se espaço para que estudos futuros identifiquem formas de potencializar e otimizar esta relação, além de identificar se a influência ou não do trabalho do servidor reflete na produtividade, no controle gerencial, na inovação ou em outro aspecto da atividade parlamentar.

A pesquisa realizada apresenta como resultado geral a constatação de que o servidor do Senado Federal não percebe que há uma influência de seu labor na atividade desempenhada pelos parlamentares. Essa afirmação é baseada nos resultados das duas fases da pesquisa, nas quais predominou entre os servidores o entendimento de que as atividades por eles desempenhadas não influenciam a atuação parlamentar.

O que se observa é que os quase 6 mil servidores não percebem o desempenho diário de suas atividades laborais como parte da atuação senatorial, ou seja, nota-se um alto custo de recursos humanos desalinhado das missões institucionais do órgão. Essa constatação chama a atenção ao ser confrontada com o resultado obtido nas duas fases da pesquisa de que os servidores do senado declaram que entre as suas atribuições há o dever de auxiliar a atividade parlamentar. Ou seja, paradoxalmente, constata-se uma previsão teórica de auxílio que, na prática, não gera influência nas atividades desempenhadas pelos parlamentares, ao menos na perspectiva dos servidores pesquisados.

Reforça essa não influência das atividades laborais dos servidores na atuação parlamentar o fato de que em todas as etapas da pesquisa os servidores afirmaram não identificar no senado uma cultura organizacional que indique a influência de suas atividades na atuação parlamentar. Um outro elemento ratificador desta constatação é o fato de o grupo pesquisado também não apontar que um aumento do quadro de servidores beneficie a atuação parlamentar.

No que diz respeito ao tipo de atividade desempenhada, se administrativa ou legislativa, nota-se que os servidores que se declaram realizadores de atividades administrativas distinguem-se dos que se declaram realizadores de atividades legislativas, uma vez que para estes últimos nota-se uma tendência maior de percepção de influência de sua atividade na atuação desempenhada pelo parlamentar.

Um outro aspecto que se destaca da pesquisa é que em ambas as fases observou-se que elementos de clima organizacional afetam a percepção dos servidores sobre o objeto da pesquisa. Essa conclusão é resultante da correlação entre os elementos de clima organizacional e a influência do trabalho do servidor na atuação parlamentar. Na pesquisa piloto os elementos de clima organizacional agruparam-se, estatisticamente, em 3 fatores. Tais fatores foram mantidos e ratificados nos resultados da pesquisa geral, mas nesta um deles se desdobrou e estatisticamente tais elementos foram distribuídos em 4 fatores. Assim, os fatores denominados de fator institucional imodificável e fator social imodificável mantiveram-se em ambas as etapas da pesquisa com os mesmos elementos, enquanto que o fator denominado fator institucional modificável na pesquisa piloto desdobrou-se, na pesquisa geral, em fator institucional modificável pela chefia imediata e fator institucional modificável pela organização/servidor. Essa manutenção dos fatores nas diferentes fases da pesquisa alinhadas aos altos índices de alpha de cronbach obtidos durante todas as etapas indica a confiabilidade dos resultados obtidos e asseguram à pesquisa uma maior integridade.

Tal repetição restou notória no fator institucional imodificável e no fator social imodificável, os quais foram compostos pelos mesmos elementos em ambas as fases da pesquisa. Esta coincidência ratifica a própria definição dos referidos fatores nesta pesquisa, destacando seu caráter de imutabilidade e seu aspecto geral e comum às diversas categorias de servidores do senado.

Ainda quanto aos elementos de clima organizacional, nota-se que o teste do sinal para mediana só apresentou resultados diferentes na pesquisa piloto e na pesquisa geral em relação a dois aspectos: a satisfação pessoal e o comportamento das chefias. Enquanto na pesquisa piloto predominou a discordância quanto a estas questões, na pesquisa geral predominou a concordância com esses elementos. Uma interpretação plausível desta distinção é o fato da pesquisa piloto ter

sido aplicada a uma amostra específica, podendo refletir aspectos da organização interna do órgão pesquisado.

No que tange aos elementos demográficos, destaca-se que estes também apresentaram influência na percepção dos servidores sobre o objeto da pesquisa. Tanto na pesquisa piloto quanto na pesquisa geral características como sexo, idade e tempo de serviço no senado geraram alterações na percepção de influência da atividade laboral na atividade parlamentar.

Por fim, restou prejudicada nas duas fases da pesquisa a detecção quanto a maior influência dos servidores na atividade legislativa, fiscalizatória ou representativa do parlamentar, uma vez que nem a influência em linhas gerais foi identificada.

A partir destas constatações observa-se que a pesquisa atingiu os objetivos propostos, de forma que foi possível identificar, em suma, que:

1. Os servidores do Senado Federal não possuem a percepção de que o trabalho por eles desenvolvido influencia a atividade parlamentar;
2. Elementos de clima organizacional afetam a percepção dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;
3. Elementos demográficos afetam a percepção dos servidores do Senado Federal quanto à influência de seu trabalho na atuação parlamentar;
4. Como os servidores não identificam que seu trabalho influencia a atividade parlamentar, não há que se falar em maior influência na atividade legislativa, representativa ou fiscalizatória.

Com essas conclusões espera-se que a pesquisa contribua no estudo acadêmico do Poder Legislativo, auxiliando na compreensão das relações inerentes ao tema. Tendo a pesquisa atingido seus objetivos passa-se, então, às sugestões de estudos futuros, descritas no próximo item.



## 5.2 Sugestões de Estudos Futuros

Detectada pela pesquisa a não percepção dos servidores do Senado Federal quanto a influência de suas atividades laborais na atividade parlamentar, abre-se espaço para que estudos futuros investiguem as causas e consequências desta não percepção.

Além disso, fortemente mostrada a alteração desta percepção por elementos de clima organizacional e demográficos, oportuniza-se que pesquisas avancem da compreensão da alteração provocada por tais elementos, mensurando a influência e indicando a melhor forma de se relacionar organizacionalmente tais elementos.

No mais, os dados obtidos indicam a necessidade de se avaliar as políticas de recursos humanos do Senado Federal, uma vez que em ambas as etapas da pesquisa os servidores se mostraram indiferentes a este elemento. Os dados apontam, ainda, a oportunidade de melhor se compreender os processos decisórios inerentes às atividades dos colaboradores e inseri-los nesse processo.

Um outro ponto que se aventa a partir do desalinhamento entre as atividades laborais dos servidores e a atuação parlamentar é o questionamento sobre a quem serve a estrutura organizacional do Senado Federal. Seria aos próprios servidores? Aos senadores? À sociedade? Os dados desta pesquisa podem embasar estudos futuros que busquem apontar resposta a este questionamento.

Por fim, em ambas as fases da pesquisa detectou-se que os servidores não percebem que o aumento do número de colaboradores traz benefícios à atividade parlamentar, abrindo espaço para que estudos futuros analisem a estrutura organizacional do Senado Federal questionando aspectos como o tamanho da Casa Legislativa, seu custo e sua efetividade.

## REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ALMEIDA, Martinho Ismard Ribeiro dMe; TEIXEIRA, Maria Luiza Mendes; MARTINELLI, Dante Pinheiro. **Porque administrar estrategicamente recursos humanos?** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, n. 33, p.12- 24, mar./abr. 1993. Disponível em: <[http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S0034-75901993000200003.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901993000200003.pdf)>. Acesso em: 06 abr. 2014.

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

AVRITZER, L; SANTOS, B.S. **Para ampliar o cânone democrático**. In: Santos, Boaventura de Sousa (org.). Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 39-82.

BARBETTA, Pedro A. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 6ed. Editora da UFSC, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BISPO, C.A. F. (2006); **"Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional"**. Revista Produção, 16 (2), p. 258-273

BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira - Thomson Learning, 2004.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. 1988.

BRASIL. Senado Federal. **Ato Diretor Geral 27**, 2014.

BRASIL. Senado Federal. **Sistema de Informação ao cidadão**, 2015.

BRASIL. **Lei 8112/1990**.

BRESSER, Luiz Carlos (1998) **Reforma do Estado para a Cidadania**. S.Paulo: Editora 34.

CASTOR, B. V. J.; JOSÉ, H. A. A. **Reforma e contra-reforma: a perversa dinâmica da administração pública brasileira**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 32, n. 6, p. 97-111, nov.-dez. 1998.

- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 4.ed. SÃO PAULO: Atlas, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHREIM, Samia. **Influencing organizational identification during major change: a communication-based perspective**. Human Relations, v. 55, n. 9, p.1117-1137, 2002.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 7 ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- EULAU, Heinz; WAHLKE, John C. **The politics of representation: continuities in theory and research**. London: Sage, 1978, p. 31-53.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos da Metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- FISH, M. Steven; KROENIG, Matthew. **The Handbook of National Legislatures**. New York: Cambridge University Press, 2009.
- FORGUS, R. H.; **Percepção: o processo básico do desenvolvimento cognitivo**. São Paulo/Brasília, Herder/ Universidade de Brasília, 1971.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- HAIR A. **“Análise multivariada de dados”**. 2005
- HOPPEN, N., LAPOINTE, L.; MOREAU, E. **Um guia para avaliação de artigos de pesquisa em Sistemas de Informação**. Revista de Administração, v. 2, n.2, p. 42-46, 1996.
- HORA, MONTEIRO E ARICA. **"Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach"**. [S.l.]: **"Produto & Produção"**. 2010, p. 85-103.
- KOLB, David. **The Critique of Pure Modernity: Hegel, Heidegger and after**. Chicago, Chicago University Press, 1986.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- LEHMANN, E. L., **“Nonparametrics: Statistics methods based on ranks”**, 1975.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 11 ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Editora Método, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007. v. 1. 267p.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. **Motivation and organizational climate**. Cambridge: Harvard University Press, 1968.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo**. 20ª edição. Editora Malheiros. São Paulo, 2006.

MENDES, Gilmar Ferreira e outros. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: IDP Saraiva, 2013

MILKOVICH, G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2009.

MIRANDA, R. C. R. Gestão do conhecimento estratégico na Câmara dos Deputados: uma avaliação teórico-sistêmica. In: MIRANDA, R. C. R. (org.) **Informação e conhecimento no legislativo**. Série Relatos de Pesquisa; n. 2. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012. p. 141-162.

MUNDIM, Pedro Santos. **O Papel Da Cobertura Da Imprensa No Realinhamento Eleitoral De 2006**. XIX Encontro da Compós. Rio de Janeiro. Junho 2010

NUNNALLY, J. **Psychometric Theory**. New York, NY: McGraw-Hill, 1978.

PEREIRA, Frederico Batista. **A estabilidade e a efetividade da preferência partidária no Brasil**. Rev. Bras. Ciênc. Polít. no.13 Brasília Apr. 2014

POGREBINSCHI, T. **O enigma do político: Marx contra a política moderna**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

RIZZATTI, Gerson. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. Tese (Doutorado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002. Disponível em: <http://www.tede.ufsc.br>; <http://www.scielo.br>. Acesso em: 07/09/2015.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SBRAGIA, R. **Um estudo empírico sobre o clima organizacional em instituições de pesquisa**. Revista de Administração, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.

- SERPA, C. **Motivação e satisfação no trabalho dos servidores da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso.** Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.
- SILVA, MATHEUS PASSOS; XAVIER, ALLAN FERREIRA. **O financiamento de campanha eleitoral e a sua influência na representação política.** Brasília: Vestnik, 2014.
- SILVA, JOSE AFONSO DA. **Curso de Direito Constitucional Positivo - 38ª Ed. 2015.**
- SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções.** Tradução de Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional.** Tradução de José Henrique Lamendorf. 1 ed. São Paulo: Pioneira, 2004.
- SOUZA E. L. P. (1983). **Clima e estrutura de trabalho.** Revista de Administração, 18 (3), 14-18.
- STREINER, D. L. **Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter.** *Journal of Personality Assessment.* v. 80, p. 217-222. 2003.
- TAVARES, J. A. G. **Sistemas eleitorais nas democracias contemporâneas.** Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.
- VALLE, Maria Elizabeth Pascual do. **Pesquisa de clima organizacional na MURI – Linhas de Montagem Ltda.** Dissertação (Mestrado Profissionalizante – PPGA). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2001.

## APÊNDICES

### QUESTIONÁRIO



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**CENTRO DE FORMAÇÃO, TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO**  
**COORDENAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO**  
**QUESTIONÁRIO**  
**Dissertação de Mestrado de Thiago Luiz Silva Campos**

Prezado (a) Colaborador(a):

Este questionário faz parte de uma pesquisa que busca avaliar como as atividades laborais por você desempenhadas influenciam na atividade parlamentar exercida pelos Senadores da República.

Lembramos que os dados aqui indicados serão tomados de forma consolidada e não individualmente, resguardando-se a identidade e as qualificações pessoais de quem os forneceu.

Antecipadamente, somos gratos por sua colaboração que em muito fortalece a pesquisa científica no Brasil.

Cordialmente,

Thiago Luiz Silva Campos

<b>Questionário</b>					
<b>Elementos demográficos</b>					
1 Sexo: ( ) masculino ( ) feminino			<b>2. Idade (em anos)</b>		
<b>3. Escolaridade</b> ( ) Ensino Médio ( ) Graduado ( ) Especialista ( ) Mestre ( ) Doutor ( ) Pós-Doutor			<b>4. Vínculo com o Senado Federal</b> ( ) Comissionado ( ) Efetivo – Consultor ( ) Efetivo – Analista ( ) Efetivo – Técnico		
5. Há quanto tempo você trabalha no Senado Federal?					
6. Meu trabalho relaciona-se predominantemente com atividades: ( ) legislativas ( ) administrativas					
<b>Elementos de clima organizacional</b>					
Considerando “1” como discordo totalmente, e “5” como concordo totalmente, indique sua concordância ou não com as assertivas apresentadas.					
<b>7. Orgulho-me de pertencer ao quadro de servidores do Senado Federal.</b>	1	2	3	4	5
<b>8. Considero as atuais políticas de recursos humanos do Senado Federal como adequadas ao meu desempenho laboral.</b>	1	2	3	4	5
<b>9. Os benefícios que recebo do Senado Federal são condizentes com as minhas atividades laborais.</b>	1	2	3	4	5
<b>10. Compreendo a estrutura organizacional (processos, objetivos, organização, tomadores de decisão) do Senado Federal.</b>	1	2	3	4	5
<b>11. Meu local de trabalho é adequado para o desempenho das minhas atividades laborais.</b>	1	2	3	4	5
<b>12. Meus relacionamentos interpessoais na organização facilitam o desempenho das minhas atividades laborais.</b>	1	2	3	4	5
<b>13. Estou satisfeito com minha chefia imediata.</b>	1	2	3	4	5
<b>14. Estou satisfeito com as atividades laborais que desempenho.</b>	1	2	3	4	5
<b>15. O planejamento institucional do Senado Federal (informação e participação do servidor no planejamento de ações do órgão) é adequado para o desenvolvimento das minhas atividades laborais.</b>	1	2	3	4	5

<b>16. Participo dos processos decisórios referentes às atividades que desempenho.</b>	1	2	3	4	5
<b>17. Posso os subsídios necessários para atingir a finalidade das minhas atividades laborais.</b>	1	2	3	4	5
<b>18. Percebo que há no Senado Federal uma cultura organizacional de que há influência da atividade desempenhada pelo servidor na atividade parlamentar.</b>	1	2	3	4	5
<b>Elementos de influência no trabalho</b>					
<b>19. Meu trabalho influencia na atividade legislativa do parlamentar.</b>	1	2	3	4	5
<b>20. Meu trabalho influencia na atividade fiscalizatória do parlamentar.</b>	1	2	3	4	5
<b>21. Meu trabalho influencia na atividade representativa do parlamentar.</b>	1	2	3	4	5
<b>22. Se meu cargo fosse extinto, a atividade parlamentar seria prejudicada.</b>	1	2	3	4	5
<b>23. Se houvesse mais servidores fazendo atividades como as que faço, a atividade parlamentar seria beneficiada</b>	1	2	3	4	5
<b>24. Minhas atribuições laborais preveem o apoio à atividade parlamentar.</b>	1	2	3	4	5
<b>25. Meu trabalho influencia o trabalho do(s) parlamentar(es).</b>	1	2	3	4	5

Caso tenha interesse, deixe suas impressões sobre o questionário ou seu tema:



### Dados de respostas dos 62 questionários da pesquisa piloto

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Masculino	26	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3
Masculino	38	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	1	2	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	4	4	4	3
Masculino	28	Nível Superior	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	4	2	4	2	5	5	4	4
Masculino	50	Especialização	Efetivo - Técnico	19	Administrativa	5	3	2	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
Feminino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	3	2	2	4	4	4	5	4	2	3	2	4	3	1	1	2	3	1	1
Masculino	30	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	4	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	5	3	4	3	2	4	1	5	2	1	3	3	4	4	2	5	5	4	4
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	2	Administrativa	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3
Masculino	34	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	5	2	5	4	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
Masculino	51	Nível Superior	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	3	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2
Masculino	36	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2
Masculino	51	Especialização	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4
Masculino	30	Nível Superior	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	3	4	2	2	4	2	4	3	1	2	1	2	3	2	5	5	2	3
Masculino	48	Nível Superior	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	4	3	5	4	5	5	4	5	3	1	4	4	5	5	5	3	3	5	5
Masculino	43	Pós- Doutorado	Efetivo - Técnico	21	Administrativa	5	3	2	4	2	5	3	4	3	4	4	3	2	3	4	5	5	5	4
Masculino	38	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	3	1	3	1	2	3	5	4	1	1	2	3	4	5	3	5	4	5	5
Masculino	25	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	4	2	4	3	1	5	4	1	3	3	3	3	2	2	2	5	4	5	3
Masculino	43	Especialização	Efetivo - Técnico	19	Administrativa	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3
Masculino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Masculino	52	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	22	Administrativa	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	5	4	5	4

Masculino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
Feminino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2
Masculino	45	Mestrado	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	2	1	3	2	1	4	4	2	1	1	5	1	3	2	3	3	4	5	4
Masculino	50	Especialização	Efetivo - Técnico	30	Administrativa	3	1	4	3	3	5	1	1	1	1	2	3	5	4	2	4	3	5	3
Masculino	45	Especialização	Efetivo - Técnico	23	Administrativa	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	4
Masculino	46	Especialização	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3
Masculino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	2	Administrativa	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5
Feminino	29	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	4	5	2	5	5	5	4	1	1	5	1	1	2	1	1	1	2	1
Masculino	48	Especialização	Efetivo - Técnico	22	Administrativa	5	2	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3
Masculino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	1	1	2	1	3	2	4	4
Masculino	60	Nível Superior	Efetivo - Técnico	32	Legislativa	5	4	5	4	4	4	3	3	1	1	3	4	2	2	2	5	5	3	2
Masculino	39	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	3	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	4	1	1	2	1	1	2	2
Masculino	34	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Legislativa	4	1	3	2	1	4	1	3	2	1	1	3	5	4	4	5	3	5	3
Masculino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	5	1	2	5	5	4	3
Feminino	37	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	5	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2
Masculino	37	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2
Masculino	30	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	5	3	5	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	1	5	5	5	5	1
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	5	2	5	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	4	2	5	2	1	1
Masculino	49	Especialização	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Masculino	34	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	3	4	2	5	5	5	5
Masculino	27	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
Masculino	29	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	1	1	1	4	5	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1
Masculino	50	Especialização	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	5	3	5	4	4	5	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4
Masculino	67	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Masculino	40	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Legislativa	3	3	5	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5
Masculino	41	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	4	3	3	5	1	1	4	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5
Feminino	46	Nível Superior	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	3	4	5	3	4	5	5	5	5
Masculino	34	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	3	4	3	2	4	3	5	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4

Masculino	29	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
Masculino	45	Mestrado	Efetivo - Técnico	15	Administrativa	4	4	3	1	3	2	1	3	2	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3
Feminino	29	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	4	3	5	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	4	2
Masculino	48	Especialização	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4
Masculino	33	Especialização	Efetivo - Técnico	12	Administrativa	4	3	2	5	5	4	2	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2
Masculino	47	Especialização	Efetivo - Técnico	15	Administrativa	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5
Masculino	58	Nível Superior	Efetivo - Técnico	26	Administrativa	3	2	3	5	4	5	1	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	4
Masculino	36	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Administrativa	5	2	1	4	3	5	2	4	4	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3
Feminino	47	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Administrativa	3	1	3	2	3	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3
Masculino	58	Doutorado	Efetivo - Técnico	18	Administrativa	5	4	5	5	4	5	3	1	4	1	2	4	3	3	4	4	4	5	3
Masculino	57	Especialização	Efetivo - Técnico	16	Administrativa	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3	5	4
Masculino	60	Especialização	Efetivo - Técnico	12	Administrativa	4	3	4	4	5	5	2	3	5	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3
Masculino	26	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	5	3	5	1	4	5	5	2	1	3	3	1	2	4	3	3	3	5	3
Masculino	53	Especialização	Efetivo - Técnico	18	Administrativa	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5

### Dados de respostas dos 374 questionários da pesquisa geral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Feminino	29	Ensino Médio	Comissionado	1	Administrativa	5	4	5	2	5	5	5	4	1	1	5	1	1	2	1	1	1	2	4
Feminino	32	Especialização	Comissionado	6	Administrativa	4	2	4	5	4	5	2	4	3	3	1	4	5	4	1	5	2	4	3
Feminino	33	Especialização	Comissionado	12	Administrativa	5	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	1	5	3	4	2
Feminino	34	Especialização	Comissionado	3	Administrativa	4	5	5	3	3	4	4	3	4	2	2	5	4	2	1	3	4	4	3
Feminino	37	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	1	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2
Feminino	37	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	5	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2
Feminino	29	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	5	4	5	2	5	5	5	4	1	1	5	1	1	2	1	1	1	2	4
Feminino	50	Especialização	Comissionado	30	Administrativa	3	1	4	3	3	5	1	1	1	1	2	3	5	4	2	4	3	5	3
Feminino	31	Especialização	Comissionado	1	Administrativa	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	5	1	2	5	5	4	3
Feminino	52	Nível Superior	Comissionado	22	Administrativa	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	5	4	5	4
Feminino	67	Ensino Médio	Comissionado	20	Administrativa	4	1	4	2	3	5	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	3	5
Feminino	46	Especialização	Comissionado	6	Administrativa	3	2	1	2	5	4	5	5	2	1	3	5	3	4	2	5	3	3	1
Feminino	30	Nível Superior	Comissionado	6	Administrativa	3	3	5	2	2	5	5	4	3	4	5	4	2	1	2	3	4	5	5
Feminino	28	Ensino Médio	Comissionado	3	Legislativa	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2
Feminino	28	Ensino Médio	Comissionado	3	Legislativa	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2
Feminino	40	Ensino Médio	Comissionado	5	Administrativa	2	2	3	2	3	4	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3
Feminino	53	Nível Superior	Comissionado	18	Administrativa	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5
Feminino	51	Doutorado	Comissionado	5	Administrativa	5	1	4	4	2	5	1	3	3	1	5	3	2	3	3	5	5	4	5
Feminino	29	Ensino Médio	Comissionado	3	Administrativa	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5
Feminino	27	Ensino Médio	Comissionado	2	Administrativa	4	1	3	4	2	4	5	4	2	2	5	3	2	4	3	3	4	5	4
Feminino	30	Especialização	Comissionado	5	Administrativa	3	2	5	1	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	2	3
Feminino	31	Especialização	Comissionado	6	Administrativa	5	2	2	2	3	4	5	4	2	1	3	3	4	4	3	5	3	5	3
Feminino	32	Especialização	Comissionado	5	Administrativa	4	5	1	5	4	5	5	4	2	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3
Feminino	32	Especialização	Comissionado	7	Administrativa	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	5	5	4	3	4	2	5	3
Feminino	36	Especialização	Comissionado	6	Administrativa	2	2	3	3	4	4	4	4	3	5	2	2	4	5	3	5	5	2	2
Feminino	45	Especialização	Comissionado	20	Administrativa	4	2	1	2	2	5	5	5	4	1	3	3	2	3	3	5	4	4	1
Feminino	48	Especialização	Comissionado	5	Administrativa	3	2	4	5	5	5	5	5	2	1	1	3	4	3	3	4	5	3	1
Feminino	37	Mestrado	Comissionado	6	Administrativa	5	5	4	3	1	3	5	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3
Feminino	43	Mestrado	Comissionado	21	Administrativa	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	1	4	2	5	3	3	2	5	4
Feminino	32	Nível Superior	Comissionado	3	Administrativa	5	3	1	4	2	4	5	4	1	3	4	3	2	1	3	5	4	5	5
Feminino	35	Nível Superior	Comissionado	6	Administrativa	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	1	4	3	5	3	5	3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Feminino	27	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	3	3	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2
Feminino	27	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	3	3	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2
Feminino	50	Especialização	Comissionado	12	Legislativa	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Feminino	40	Ensino Médio	Comissionado	5	Legislativa	2	2	3	2	3	4	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3
Feminino	35	Ensino Médio	Comissionado	8	Legislativa	5	2	2	2	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4
Feminino	35	Ensino Médio	Comissionado	8	Legislativa	5	2	2	2	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4
Feminino	33	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	4	2	2	4	4	3	3	4	2	1	3	2	5	2	3	3	5	5	4
Feminino	33	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	4	2	2	4	4	3	3	4	2	1	3	2	5	2	3	3	5	5	4
Feminino	31	Especialização	Comissionado	1	Administrativa	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
Feminino	26	Nível Superior	Comissionado	3	Administrativa	5	2	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	5
Feminino	26	Nível Superior	Comissionado	4	Administrativa	5	2	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	5
Feminino	28	Ensino Médio	Comissionado	2	Administrativa	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5
Feminino	46	Nível Superior	Comissionado	6	Administrativa	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	3	4	5	3	4	5	5	5	5
Feminino	27	Ensino Médio	Comissionado	1	Administrativa	5	1	4	4	2	4	5	3	3	1	4	4	3	4	4	3	2	3	5
Feminino	25	Ensino Médio	Comissionado	3	Administrativa	2	1	4	5	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
Feminino	41	Especialização	Comissionado	11	Administrativa	4	2	2	4	3	5	5	5	2	3	3	3	4	3	4	4	1	4	1
Feminino	51	Especialização	Comissionado	20	Administrativa	5	2	4	3	3	4	5	4	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	1
Feminino	53	Especialização	Comissionado	18	Administrativa	5	3	3	3	3	5	4	1	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2
Feminino	49	Especialização	Comissionado	11	Legislativa	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2
Feminino	46	Nível Superior	Comissionado	6	Legislativa	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	3	4	5	3	4	5	5	5	2
Feminino	65	Especialização	Comissionado	20	Administrativa	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Feminino	26	Ensino Médio	Comissionado	2	Administrativa	4	1	4	5	2	5	5	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4
Feminino	28	Ensino Médio	Comissionado	3	Administrativa	4	2	5	5	1	4	5	4	1	4	2	4	2	4	5	3	3	5	4
Feminino	29	Ensino Médio	Comissionado	1	Administrativa	4	2	3	5	2	3	5	5	4	1	3	5	3	4	5	3	3	5	4
Feminino	28	Nível Superior	Comissionado	5	Legislativa	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4
Feminino	28	Nível Superior	Comissionado	5	Legislativa	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4
Feminino	35	Nível Superior	Comissionado	10	Legislativa	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Feminino	35	Nível Superior	Comissionado	10	Legislativa	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Masculino	36	Ensino Médio	Comissionado	7	Administrativa	4	1	4	5	3	5	5	3	3	3	4	1	3	3	1	3	3	5	5
Masculino	36	Especialização	Comissionado	3	Administrativa	5	2	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	5	3	1	1	5	4	2
Masculino	60	Especialização	Comissionado	12	Administrativa	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	1	4	4	3	3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Masculino	48	Especialização	Comissionado	22	Legislativa	5	2	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3
Masculino	29	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	1	1	1	4	5	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4
Masculino	51	Nível Superior	Comissionado	20	Legislativa	3	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	4
Masculino	28	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	1	1	2	1	3	2	4	4
Masculino	26	Ensino Médio	Comissionado	3	Legislativa	3	1	3	4	2	3	5	3	3	3	3	2	2	4	1	5	4	3	2
Masculino	27	Ensino Médio	Comissionado	6	Legislativa	5	1	5	2	1	4	1	2	3	2	3	2	2	2	1	4	5	3	2
Masculino	29	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	4	2	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	2	3	1	2	3	3	2
Masculino	34	Especialização	Comissionado	5	Legislativa	2	2	5	2	1	3	5	2	3	2	4	2	2	2	1	5	5	5	3
Masculino	35	Especialização	Comissionado	1	Legislativa	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	5	2	3	2	1	3	3	4	3
Masculino	35	Especialização	Comissionado	1	Legislativa	4	2	3	4	4	5	1	5	2	2	2	1	4	1	1	4	3	5	3
Masculino	37	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	4	2	5	3	2	3	5	3	4	4	1	1	2	3	1	3	5	5	3
Masculino	41	Especialização	Comissionado	1	Legislativa	4	2	5	4	4	5	2	4	1	5	4	2	2	4	1	2	1	5	3
Masculino	57	Especialização	Comissionado	17	Legislativa	5	3	4	2	5	5	4	5	1	3	4	1	1	2	1	3	5	4	4
Masculino	30	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	4	3	1	4	2	4	4	4	5	4	3	3	1	3	1	5	3	4	4
Masculino	30	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	5	3	2	4	5	3	2	5	2	2	4	2	2	3	1	4	4	5	4
Masculino	40	Especialização	Comissionado	3	Administrativa	1	2	4	4	2	2	4	5	4	5	4	4	5	3	2	4	5	2	2
Masculino	40	Especialização	Comissionado	4	Administrativa	5	2	5	5	2	5	4	4	1	2	5	4	4	5	2	5	4	2	1
Masculino	29	Nível Superior	Comissionado	3	Administrativa	5	3	2	4	5	1	5	4	4	5	2	4	2	2	2	4	2	5	4
Masculino	29	Nível Superior	Comissionado	3	Administrativa	5	3	2	4	3	5	5	2	4	5	3	5	3	3	2	3	4	4	4
Masculino	33	Nível Superior	Comissionado	3	Administrativa	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	2	1	4	2	2	2	5	5
Masculino	37	Nível Superior	Comissionado	6	Administrativa	1	3	3	3	4	5	5	2	2	1	4	4	2	4	2	5	3	5	4
Masculino	38	Nível Superior	Comissionado	3	Administrativa	5	3	5	4	3	3	1	2	3	5	5	4	3	2	2	5	3	5	3
Masculino	36	Especialização	Comissionado	1	Legislativa	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2
Masculino	60	Doutorado	Comissionado	32	Legislativa	5	4	5	4	4	4	3	3	1	1	3	4	2	2	2	5	5	3	2
Masculino	22	Nível Superior	Comissionado	2	Legislativa	4	2	4	3	1	5	4	1	3	3	3	3	2	2	2	5	4	5	3
Masculino	46	Especialização	Comissionado	20	Legislativa	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3
Masculino	59	Nível Superior	Comissionado	5	Legislativa	5	3	4	2	2	4	2	4	3	1	2	1	2	3	2	5	5	2	3
Masculino	30	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	4	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	4
Masculino	39	Especialização	Comissionado	6	Legislativa	3	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	4	1	1	2	1	1	2	4
Masculino	30	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	5	2	5	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	4	2	5	2	1	4
Masculino	36	Especialização	Comissionado	5	Legislativa	5	3	5	3	3	4	3	4	2	2	3	2	5	3	2	5	5	5	4

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Masculino	51	Especialização	Comissionado	20	Legislativa	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4
Masculino	30	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	5	3	4	3	2	4	1	5	2	1	3	3	4	4	2	5	5	4	4
Masculino	34	Especialização	Comissionado	6	Legislativa	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	3	4	2	5	5	5	5
Masculino	40	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	3	3	5	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	2
Masculino	35	Mestrado	Comissionado	9	Legislativa	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5
Masculino	34	Ensino Médio	Comissionado	6	Legislativa	2	1	5	3	3	3	4	3	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	1
Masculino	40	Ensino Médio	Comissionado	7	Legislativa	3	1	4	4	3	5	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	3	2
Masculino	30	Especialização	Comissionado	4	Legislativa	3	2	4	2	2	5	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	4	2
Masculino	42	Especialização	Comissionado	5	Legislativa	3	2	4	2	3	4	5	5	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2
Masculino	38	Especialização	Comissionado	5	Legislativa	5	2	1	1	3	4	5	4	3	3	4	3	5	2	2	3	2	5	3
Masculino	33	Especialização	Comissionado	6	Legislativa	3	2	4	2	5	2	4	2	1	3	2	3	1	1	2	5	5	3	3
Masculino	34	Especialização	Comissionado	6	Legislativa	4	2	3	3	1	2	4	3	3	4	4	3	3	1	2	2	4	4	3
Masculino	40	Especialização	Comissionado	6	Legislativa	4	2	4	3	4	4	5	2	2	4	4	3	2	1	2	1	4	2	3
Masculino	45	Especialização	Comissionado	15	Legislativa	4	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	1	2	2	2	3	4	1	3
Masculino	49	Especialização	Comissionado	20	Legislativa	2	2	4	5	4	3	5	4	3	1	3	1	3	3	2	1	4	3	3
Masculino	60	Especialização	Comissionado	31	Legislativa	3	3	3	3	5	3	4	5	2	1	2	3	3	4	2	3	5	1	4
Masculino	32	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	3	3	4	3	3	5	5	4	2	5	5	2	5	3	2	4	5	5	4
Masculino	45	Nível Superior	Comissionado	6	Legislativa	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5	2	1	2	2	4	4	2	4
Masculino	26	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	3	3	5	4	3	2	5	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4
Masculino	27	Nível Superior	Comissionado	1	Legislativa	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	5	4
Masculino	28	Nível Superior	Comissionado	5	Legislativa	5	3	2	4	5	5	3	5	3	2	5	1	4	3	2	3	4	5	4
Masculino	40	Especialização	Comissionado	5	Administrativa	2	2	4	5	5	5	5	5	1	3	3	2	5	3	3	4	4	5	1
Masculino	37	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2
Masculino	33	Ensino Médio	Comissionado	5	Legislativa	5	1	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
Masculino	27	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
Masculino	30	Nível Superior	Comissionado	2	Legislativa	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3
Masculino	26	Nível Superior	Comissionado	6	Legislativa	5	3	5	1	4	5	5	2	1	3	3	1	2	4	3	3	3	5	3
Masculino	45	Mestrado	Comissionado	20	Legislativa	2	1	3	2	1	4	4	2	1	1	5	1	3	2	3	3	4	5	4
Masculino	50	Especialização	Comissionado	20	Legislativa	5	3	5	4	4	5	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4
Masculino	38	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	3	1	3	1	2	3	5	4	1	1	2	3	4	5	3	5	4	5	5
Masculino	42	Ensino Médio	Comissionado	5	Legislativa	2	5	3	2	5	5	3	5	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
Masculino	36	Ensino Médio	Comissionado	5	Legislativa	2	1	4	3	1	5	3	4	2	5	4	2	1	3	3	3	3	3	2	
Masculino	27	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	5	1	3	3	4	5	5	1	1	2	1	4	2	1	3	2	4	4	2	
Masculino	28	Ensino Médio	Comissionado	1	Legislativa	4	1	4	1	3	5	3	4	3	1	3	2	2	2	3	3	2	4	2	
Masculino	28	Ensino Médio	Comissionado	3	Legislativa	4	2	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	4	3	2	
Masculino	30	Especialização	Comissionado	5	Legislativa	4	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4	1	2	4	3	5	3	3	2	
Masculino	31	Especialização	Comissionado	5	Legislativa	2	2	2	2	2	5	5	4	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	
Masculino	32	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	2	2	2	4	5	4	4	2	2	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	
Masculino	35	Especialização	Comissionado	7	Legislativa	2	2	4	4	2	3	1	5	2	4	1	1	3	3	3	5	4	2	3	
Masculino	43	Especialização	Comissionado	1	Legislativa	3	2	2	4	3	3	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	
Masculino	44	Especialização	Comissionado	6	Legislativa	3	2	2	3	3	5	3	5	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3
Masculino	49	Especialização	Comissionado	20	Legislativa	3	2	3	5	3	4	3	4	3	1	3	1	3	4	3	5	1	3	3	
Masculino	50	Especialização	Comissionado	20	Legislativa	1	2	3	4	2	5	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	5	4	
Masculino	32	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	
Masculino	23	Nível Superior	Comissionado	2	Legislativa	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	
Masculino	30	Nível Superior	Comissionado	3	Legislativa	4	3	5	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	
Masculino	32	Nível Superior	Comissionado	7	Legislativa	5	3	3	1	2	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	
Masculino	33	Nível Superior	Comissionado	5	Legislativa	3	3	5	4	3	3	4	5	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
Masculino	35	Nível Superior	Comissionado	9	Legislativa	2	3	3	4	2	4	4	4	3	1	4	3	3	5	3	4	4	2	4	
Masculino	36	Nível Superior	Comissionado	1	Legislativa	1	3	4	4	2	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	
Masculino	40	Nível Superior	Comissionado	1	Legislativa	4	3	4	3	1	5	4	4	3	3	2	2	3	5	3	5	5	4	4	
Masculino	43	Nível Superior	Comissionado	19	Legislativa	4	4	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4	
Masculino	58	Nível Superior	Comissionado	27	Legislativa	5	4	4	5	5	5	1	5	1	4	1	2	3	3	3	4	5	4	4	
Masculino	37	Especialização	Comissionado	3	Administrativa	3	2	3	4	2	3	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	2	2	2	
Masculino	48	Especialização	Comissionado	20	Administrativa	4	2	4	5	5	4	4	5	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	1	
Masculino	50	Especialização	Comissionado	12	Administrativa	4	5	5	3	4	4	5	5	3	2	5	3	3	3	4	5	4	4	2	
Masculino	34	Especialização	Comissionado	3	Legislativa	4	1	3	2	1	4	1	3	2	1	1	3	5	4	4	5	3	5	3	
Masculino	52	Especialização	Comissionado	15	Legislativa	4	3	4	2	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	
Masculino	43	Especialização	Comissionado	19	Legislativa	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	
Masculino	43	Nível Superior	Comissionado	21	Legislativa	5	3	2	4	2	5	3	4	3	4	4	3	2	3	4	5	5	5	4	
Masculino	45	Especialização	Comissionado	23	Legislativa	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	2	4	3	4	3	4	5	4	
Masculino	49	Especialização	Comissionado	20	Legislativa	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	





P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Feminino	41	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	5	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	3	3
Feminino	49	Especialização	Efetivo - Analista	20	Administrativa	1	2	2	5	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3
Feminino	49	Especialização	Efetivo - Analista	20	Administrativa	1	2	2	5	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3
Feminino	47	Especialização	Efetivo - Analista	3	Administrativa	3	4	4	4	2	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3
Feminino	40	Especialização	Efetivo - Analista	1	Administrativa	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	2	4	3	2	5	5	4	3
Feminino	30	Especialização	Efetivo - Analista	5	Administrativa	4	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5
Feminino	30	Especialização	Efetivo - Analista	5	Administrativa	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5
Feminino	35	Especialização	Efetivo - Analista	1	Administrativa	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	5
Feminino	47	Especialização	Efetivo - Analista	3	Legislativa	3	4	4	4	2	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	3	2	3	4	2	4	5	4	2	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	3	2	3	4	2	4	5	4	2	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4
Feminino	32	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	5	2	4	4	1	5	3	3	2	5	5	4	4	2	2	4	2	5	5
Feminino	32	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	5	2	4	4	1	5	3	3	2	5	5	4	4	2	2	4	2	5	5
Feminino	36	Especialização	Efetivo - Analista	3	Administrativa	2	1	3	3	2	4	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2
Feminino	36	Especialização	Efetivo - Analista	3	Administrativa	2	1	3	3	2	4	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2
Feminino	29	Especialização	Efetivo - Analista	3	Administrativa	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
Feminino	46	Nível Superior	Efetivo - Analista	1	Administrativa	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3
Feminino	45	Especialização	Efetivo - Analista	6	Administrativa	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3
Feminino	46	Especialização	Efetivo - Analista	6	Administrativa	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	1	3	3	3	5	4	5	4
Feminino	29	Especialização	Efetivo - Analista	1	Administrativa	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	5	4	2	4
Feminino	29	Especialização	Efetivo - Analista	1	Administrativa	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	5	4	2	4
Feminino	48	Especialização	Efetivo - Analista	5	Administrativa	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4
Feminino	57	Nível Superior	Efetivo - Analista	16	Administrativa	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3	5	4
Feminino	40	Especialização	Efetivo - Analista	4	Administrativa	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5
Feminino	47	Especialização	Efetivo - Analista	15	Administrativa	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	5
Feminino	32	Especialização	Efetivo - Analista	6	Administrativa	5	5	5	5	2	5	5	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	1	5
Feminino	48	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4
Feminino	36	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	2	5	3	3	5	5	4	4
Feminino	36	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	2	5	3	3	5	5	4	4
Feminino	40	Especialização	Efetivo - Analista	4	Legislativa	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5
Feminino	34	Nível Superior	Efetivo - Analista	5	Administrativa	3	3	4	5	4	4	1	5	2	4	4	1	1	3	4	5	5	1	1

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Feminino	33	Especialização	Efetivo - Analista	12	Administrativa	4	3	2	5	5	4	2	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2
Feminino	32	Especialização	Efetivo - Analista	5	Administrativa	4	3	4	3	2	5	5	5	3	4	4	1	2	2	4	5	5	5	3
Feminino	60	Especialização	Efetivo - Analista	12	Administrativa	4	3	4	4	5	5	2	3	5	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3
Feminino	32	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	4	3	4	3	2	5	5	5	3	4	4	1	2	2	4	5	5	5	3
Feminino	34	Especialização	Efetivo - Analista	6	Administrativa	4	3	4	3	2	4	3	5	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4
Feminino	37	Especialização	Efetivo - Analista	6	Administrativa	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4
Feminino	37	Especialização	Efetivo - Analista	6	Administrativa	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4
Feminino	31	Doutorado	Efetivo - Analista	5	Administrativa	2	1	2	4	5	5	5	4	2	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5
Feminino	24	Especialização	Efetivo - Analista	3	Administrativa	5	3	5	1	4	4	5	5	1	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5
Masculino	29	Especialização	Efetivo - Analista	3	Administrativa	3	3	4	2	4	4	4	4	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	2
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	2	1
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	3	Legislativa	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1	4	4	3	2
Masculino	44	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	5	3	5	2	1	4	5	4	2	4	1	2	2	1	1	2	3	4	3
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Analista	2	Legislativa	3	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	3	2	1	3	4	4	4
Masculino	35	Nível Superior	Efetivo - Analista	6	Legislativa	4	3	4	4	2	4	5	2	2	4	4	2	3	1	1	4	4	5	5
Masculino	31	Especialização	Efetivo - Analista	15	Legislativa	3	3	2	3	2	4	4	5	3	4	5	5	4	5	1	5	5	2	5
Masculino	34	Especialização	Efetivo - Analista	1	Legislativa	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	5	4	4	3
Masculino	36	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	5	5	4
Masculino	46	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	3	5	5
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	4	3	2	4	5	5	4	5	2	2	3	3	5	4	2	5	4	4	4
Masculino	31	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	4	3	2	4	5	5	5	5	1	4	4	3	5	2	2	5	5	4	4
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	15	Legislativa	1	3	5	4	4	2	3	5	1	4	5	3	4	2	2	3	3	3	4
Masculino	39	Especialização	Efetivo - Analista	9	Legislativa	3	3	3	3	4	4	5	2	5	2	4	3	5	5	2	5	5	4	5
Masculino	46	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	3	3	4	3	2	4	5	3	5	2	4	4	3	1	2	4	5	1	5
Masculino	28	Especialização	Efetivo - Analista	3	Legislativa	5	3	5	4	5	2	3	5	4	1	4	4	5	1	2	4	4	5	5
Masculino	41	Especialização	Efetivo - Analista	6	Administrativa	4	2	4	2	4	2	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3
Masculino	28	Especialização	Efetivo - Analista	3	Legislativa	4	2	4	3	2	4	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4
Masculino	35	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
Masculino	41	Especialização	Efetivo - Analista	11	Legislativa	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4
Masculino	46	Especialização	Efetivo - Analista	21	Legislativa	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	4	2	2	5
Masculino	62	Mestrado	Efetivo - Analista	26	Administrativa	5	3	3	5	5	5	1	4	1	4	5	2	3	3	4	5	3	5	3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Masculino	39	Especialização	Efetivo - Analista	4	Administrativa	5	3	3	4	4	2	2	4	5	5	4	3	2	3	4	5	4	4	2
Masculino	37	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	4	4	4	4	2	4	4
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	5	Legislativa	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	2	3	1	4	1	4	5	5	1	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4
Masculino	47	Especialização	Efetivo - Analista	3	Legislativa	5	3	4	5	3	5	4	4	2	1	4	4	5	2	4	5	2	5	5
Masculino	41	Especialização	Efetivo - Analista	7	Legislativa	4	3	2	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	1	5
Masculino	54	Mestrado	Efetivo - Analista	6	Legislativa	5	3	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Masculino	28	Especialização	Efetivo - Analista	3	Legislativa	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	2	4
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	12	Legislativa	1	3	1	5	1	4	5	3	4	2	4	3	4	5	5	5	4	4	4
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Analista	13	Legislativa	2	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	2	4	2	5	3	5	5	4
Masculino	34	Especialização	Efetivo - Analista	1	Legislativa	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4
Masculino	36	Especialização	Efetivo - Analista	6	Legislativa	3	3	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Analista	3	Legislativa	1	3	5	3	4	4	5	5	2	1	4	1	5	4	5	5	4	5	5
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Analista	2	Legislativa	4	3	4	5	5	3	5	5	2	1	3	4	5	4	5	5	4	5	5
Masculino	48	Nível Superior	Efetivo - Analista	23	Legislativa	3	3	5	4	1	2	5	4	3	5	3	3	4	2	5	4	3	4	5
Feminino	50	Mestrado	Efetivo - Consult	12	Legislativa	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Masculino	61	Especialização	Efetivo - Consult	18	Legislativa	5	2	3	3	4	5	3	5	2	4	3	1	1	1	1	2	2	4	2
Masculino	56	Especialização	Efetivo - Consult	16	Legislativa	5	2	5	3	2	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4
Masculino	46	Mestrado	Efetivo - Consult	16	Legislativa	4	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Feminino	50	Especialização	Efetivo - Consult	12	Legislativa	4	3	3	4	4	2	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	1
Masculino	64	Doutorado	Efetivo - Consult	27	Legislativa	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
Masculino	49	Mestrado	Efetivo - Consult	20	Legislativa	4	4	4	3	4	2	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	1
Feminino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	3	2	2	4	4	4	5	4	2	3	2	4	3	1	1	2	3	1	1
Feminino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	3	2	2	4	4	4	5	4	2	3	2	4	3	1	1	2	3	1	1
Feminino	30	Nível Superior	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	3	2	4	5	5	5	5	4	2	3	5	2	1	1	1	3	2	3	3
Feminino	30	Nível Superior	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	3	2	4	5	5	5	5	4	2	3	5	2	1	1	1	3	2	3	3
Feminino	45	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	2	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	1	5	4	5	3
Feminino	47	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Administrativa	5	4	5	3	5	5	4	3	3	1	5	5	5	3	1	5	3	5	2
Feminino	26	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	4	Legislativa	3	3	2	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4	5	1	5	5	5	5
Feminino	29	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	4	3	5	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	4	2



P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Feminino	29	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	4	3	5	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	4	2
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2
Feminino	26	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2
Feminino	26	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2
Feminino	47	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Administrativa	3	1	3	2	3	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3
Feminino	47	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Administrativa	3	1	3	2	3	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3
Feminino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4
Feminino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4
Feminino	20	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	3	2	5	2	3	1
Feminino	38	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	3	1	3	5	4	2	3	4	3	2	4	4	4	2	5	4	5	4
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	12	Legislativa	4	3	3	5	2	5	1	4	4	2	4	3	5	3	2	5	5	5	5
Feminino	43	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Legislativa	4	3	5	3	4	2	5	3	5	1	5	2	4	2	2	4	5	5	5
Feminino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	1	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	2	2
Feminino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	1	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	2	2
Feminino	33	Nível Superior	Efetivo - Técnico	8	Administrativa	4	3	2	4	3	5	4	4	3	1	1	2	1	1	3	2	2	4	2
Feminino	33	Nível Superior	Efetivo - Técnico	8	Administrativa	4	3	2	4	3	5	4	4	3	1	1	2	1	1	3	2	2	4	2
Feminino	58	Doutorado	Efetivo - Técnico	18	Administrativa	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	2
Feminino	29	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	4	3	5	1	2	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	4	4	1
Feminino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	1	3	4	5	5	4	1	4	2	4	2	4	4	3	3	5	4	5	3
Feminino	33	Mestrado	Efetivo - Técnico	4	Administrativa	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	2
Feminino	31	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	5	4	3	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2
Feminino	41	Nível Superior	Efetivo - Técnico	9	Administrativa	5	4	5	5	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	5	1
Feminino	46	Nível Superior	Efetivo - Técnico	2	Administrativa	3	4	5	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1
Feminino	61	Nível Superior	Efetivo - Técnico	19	Administrativa	5	4	4	4	5	2	5	3	3	4	3	5	2	4	3	3	2	3	3
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Legislativa	5	4	5	3	4	3	4	5	3	2	4	4	4	2	3	5	4	5	5
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Legislativa	5	4	5	3	4	3	4	5	3	2	4	4	4	2	3	5	4	5	5
Feminino	29	Nível Superior	Efetivo - Técnico	8	Legislativa	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	2	3	5	3	4	3
Feminino	48	Nível Superior	Efetivo - Técnico	20	Legislativa	5	4	4	3	2	3	5	5	4	1	3	3	2	5	3	3	5	4	3
Feminino	50	Nível Superior	Efetivo - Técnico	29	Legislativa	4	4	3	4	4	2	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3
Feminino	43	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4

P1	P2	F3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Feminino	43	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4
Feminino	29	Nível Superior	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5
Feminino	29	Nível Superior	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	4	3	1	3	3	4	2	3	1	4	2	3	2	3	4	5	2	5	3
Feminino	26	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Legislativa	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5	1	2	4	5	4	3	5	4	5
Feminino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Legislativa	5	3	4	3	4	5	5	2	4	5	3	4	5	2	4	5	4	4	5
Feminino	45	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Legislativa	1	4	4	3	5	5	5	5	2	1	4	2	4	5	4	5	5	2	5
Feminino	50	Especialização	Efetivo - Técnico	19	Legislativa	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	5	3
Feminino	45	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	3	5	5	2	4	5	4	3	3	2	3	3	4	5	5	5	3	3
Feminino	45	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	3	5	5	2	4	5	4	3	3	2	3	3	4	5	5	5	3	3
Feminino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5
Feminino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	1	Legislativa	4	3	4	3	2	4	1	4	4	5	3	5	3	2	5	5	5	4	5
Feminino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	2	Legislativa	3	3	5	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	3	5	3	4	5	5
Feminino	34	Especialização	Efetivo - Técnico	10	Legislativa	5	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Feminino	45	Especialização	Efetivo - Técnico	22	Legislativa	4	4	4	4	1	2	3	5	3	1	4	3	4	5	5	5	5	4	5
Feminino	27	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Legislativa	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	4	4	4
Feminino	39	Nível Superior	Efetivo - Técnico	2	Legislativa	5	4	4	4	4	5	4	4	3	1	4	3	3	5	5	5	5	4	4
Feminino	28	Nível Superior	Efetivo - Técnico	14	Legislativa	4	4	3	3	2	4	5	5	3	1	3	1	5	4	5	3	4	2	3
Feminino	29	Nível Superior	Efetivo - Técnico	7	Legislativa	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	1	5	5	4	4	3
Masculino	30	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	3	2	2	3	1	4	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Masculino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	4	3	4	2	1	4	5	3	1	2	3	2	1	1	1	5	3	3	2
Masculino	36	Mestrado	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	4	1	1	1	1	2	4	5	2
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	3	4	4
Masculino	38	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	3	4	4
Masculino	35	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	3	Legislativa	4	2	3	4	3	4	5	5	2	4	4	1	3	1	1	5	5	3	3
Masculino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Legislativa	4	2	4	3	2	4	5	4	2	4	3	3	4	1	1	3	4	4	5
Masculino	48	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Legislativa	5	4	4	4	1	3	3	5	4	5	5	3	3	1	1	4	5	4	3
Masculino	26	Nível Superior	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	3	2	5	4	4	4	5	4	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1
Masculino	38	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	3	5	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	2	2	4	4	1	2
Masculino	36	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Administrativa	5	2	1	4	3	5	2	4	4	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Masculino	28	Nível Superior	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	4	2	4	2	5	5	4	4
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	2	1	5	3	3	4	1	4	1	4	2	3	5	5	2	4	5	5	5
Masculino	28	Especialização	Efetivo - Técnico	9	Administrativa	4	3	2	3	3	4	4	4	1	4	5	3	1	3	2	5	2	5	3
Masculino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Legislativa	2	4	3	5	2	4	5	3	5	4	5	2	4	2	2	4	3	4	5
Masculino	52	Especialização	Efetivo - Técnico	23	Legislativa	3	4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	4	3
Masculino	38	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	1	2	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	4	4	4	3
Masculino	26	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	4	3	5	2	3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	5	3
Masculino	24	Nível Superior	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	4	3	3	4	3	5	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3
Masculino	40	Nível Superior	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	3	5	5	3	3	3	5	4	4	1	3	4	1	3	5	5	5	3
Masculino	45	Nível Superior	Efetivo - Técnico	15	Administrativa	4	4	3	1	3	2	1	3	2	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3
Masculino	58	Especialização	Efetivo - Técnico	26	Administrativa	3	2	3	5	4	5	1	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	4
Masculino	48	Especialização	Efetivo - Técnico	20	Administrativa	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4
Masculino	26	Especialização	Efetivo - Técnico	2	Administrativa	5	3	5	3	4	4	5	4	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3	4
Masculino	37	Especialização	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4
Masculino	29	Especialização	Efetivo - Técnico	3	Administrativa	4	3	5	5	3	5	2	4	2	4	5	3	4	2	3	4	4	4	5
Masculino	31	Especialização	Efetivo - Técnico	4	Legislativa	5	2	4	4	2	5	5	5	1	2	2	4	4	5	3	5	4	5	4
Masculino	44	Especialização	Efetivo - Técnico	8	Legislativa	3	4	5	3	5	4	5	5	2	3	5	1	4	4	3	5	4	4	5
Masculino	34	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	5	4	5	2	3	1
Masculino	50	Nível Superior	Efetivo - Técnico	21	Administrativa	5	2	5	5	4	5	5	4	1	3	5	5	3	4	4	1	2	4	2
Masculino	26	Especialização	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	4	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3
Masculino	58	Especialização	Efetivo - Técnico	18	Administrativa	5	4	5	5	4	5	3	1	4	1	2	4	3	3	4	4	4	5	3
Masculino	28	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	6	Administrativa	3	3	2	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
Masculino	50	Especialização	Efetivo - Técnico	19	Administrativa	5	3	2	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
Masculino	32	Nível Superior	Efetivo - Técnico	5	Administrativa	4	4	5	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
Masculino	30	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Legislativa	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
Masculino	51	Nível Superior	Efetivo - Técnico	19	Legislativa	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4
Masculino	41	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	1	Administrativa	5	3	4	3	3	5	1	1	4	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5
Masculino	25	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	4	Legislativa	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	5	5	5	3	4
Masculino	32	Especialização	Efetivo - Técnico	7	Legislativa	5	3	3	2	2	5	5	5	2	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4
Masculino	35	Ensino Médio	Efetivo - Técnico	10	Legislativa	5	3	2	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	5	5
Masculino	38	Especialização	Efetivo - Técnico	8	Legislativa	2	3	4	3	3	3	4	3	5	1	5	2	5	1	5	5	4	2	5

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Masculino	26	Nível Superior	Efetivo - Técnico	4	Legislativa	5	4	3	4	2	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4
Masculino	31	Nível Superior	Efetivo - Técnico	2	Legislativa	4	4	5	5	4	2	3	4	3	1	4	4	3	4	5	3	4	5	3