

**PESQUISA NACIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL E DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1 REGIÃO
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO MARANHÃO**

3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

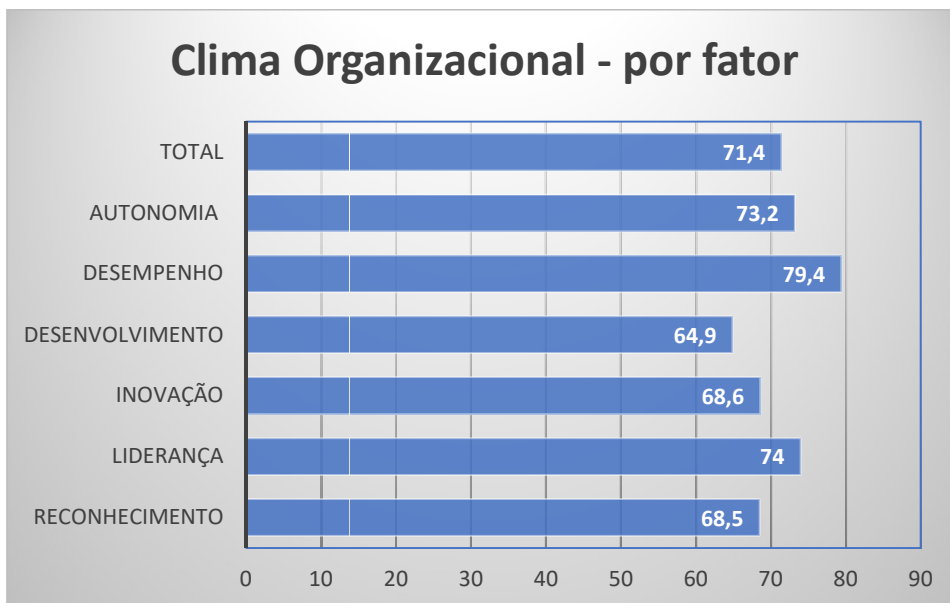
A Seção judiciária do Maranhão conta, atualmente (posição em agosto/2023), com 458 servidores, considerando servidores os efetivos em exercício, os requisitados, os sem vínculo e os removidos para esta Seccional. Desse total, 83 responderam ao instrumento de pesquisa e o concluíram com êxito, resultando em número igual de respostas válidas.

Trata-se de uma amostra pouco significativa, pois representa somente 18% do público-alvo do Órgão, considerado insuficiente e que pode gerar um diagnóstico distorcido da nossa realidade.

4.2 RESULTADOS POR FATOR

4.2.1 Clima organizacional

Gráfico 3





Ao analisar os dados do Gráfico 3, observa-se que os fatores Autonomia, Desempenho e Liderança ficaram com percentual acima do total geral (71,4%), contribuindo, portanto, para a elevação do resultado. Por outro lado, Desenvolvimento, Inovação e Reconhecimento tiveram os menores percentuais e impactaram negativamente o resultado total alcançado.

O detalhamento dessa análise encontra-se a seguir:

4.2.1.1 Fator Autonomia

Indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e proposição de mudanças. Compuseram esse fator os seguintes itens:




CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (71,4%)
aut_p1	Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho.	72,1%	
aut_p2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia.	74,4%	

O percentual relacionado à liberdade para propor mudanças na realização do trabalho (72,1%) ficou acima do total geral (clima organizacional: 71,4%). De igual modo, o percentual relacionado ao encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia (74,4%) ficou acima do total geral (71,4%), gerando impacto para melhorar o resultado do fator Autonomia (73,2%).

Podemos observar que o fator Autonomia foi avaliado positivamente em relação ao resultado total de clima organizacional. Nesse sentido, pode-se concluir satisfatório o nível de autonomia percebido pelos servidores da SJMA, no entanto tal fator deve ser avaliado em conjunto com o fator inovação que teve resultado menos satisfatório.

4.2.1.2 Fator Desempenho

Esse fator tem como foco mensurar a percepção de servidoras e servidores quanto à clareza com que o desempenho esperado é divulgado e contou com a seguinte composição:





CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (71,4%)
dpn_p1	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar.	83,4%	
dpn_p2	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado.	77,3%	
dpn_p3	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade.	77,0%	

No que se refere ao clima organizacional, o fator Desempenho foi o mais bem avaliado pelo quadro funcional da SJMA, contribuindo para elevação do resultado geral. Isso demonstra que a maioria respondeu ter ciência do desempenho esperado; portanto, infere-se que há uma comunicação clara de objetivos e metas a serem alcançadas.

Este resultado pode ser reflexo da ampla adesão ao teletrabalho e, conseqüentemente, aos planos de trabalho que permitem uma maior clareza dos objetivos e metas.

4.2.1.3 Fator Desenvolvimento

Indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e de aplicação do conhecimento e sua composição está descrita a seguir:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (71,4%)
dvt_p1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional.	63,3%	
dvt_p2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho.	65,0%	
dvt_p3	Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação.	72,8%	
dvt_p4	Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento.	58,3%	

O fator Desenvolvimento foi o que mais impactou negativamente o resultado geral, todas as avaliações foram abaixo do resultado total (71,4%), excetuando-se o item relacionado à oportunidade de aplicação dos conhecimentos adquiridos em ações de capacitação no trabalho, que foi avaliado acima do total geral.




Evidencia-se, com esses dados, a necessidade de um maior oferecimento, por parte da organização, de ações de capacitação voltadas às necessidades do trabalho, para aplicação direta no desempenho das atividades do órgão.

Percebe-se ainda a necessidade de aprimoramento da política de *feedback* praticado pelos gestores como forma de contribuir para o desenvolvimento das equipes.

4.2.1.4 Fator Inovação

O fator Inovação indica a forma como servidoras e servidores percebem o espaço dado para a criação de novas maneiras de realizar o trabalho e para o compartilhamento de ideias.

Compuseram a análise desse fator os seguintes itens:





CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (71,4%)
ino_p1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho.	61,2%	
ino_p2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias.	77,1%	
ino_p3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação.	67,0%	

Com um resultado abaixo da média total, o fator Inovação registrou avaliação insatisfatória, com um total de 68,3%. Apesar de 77,1% dos respondentes ter apontado que o ambiente de trabalho da SJMA é propício para o compartilhamento de ideias, um percentual menor respondeu que há estímulo para buscar novas formas de trabalho (61,2%) e que o erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação (67%).

O percentual desses dois itens impactou negativamente o resultado geral da pesquisa, o que leva a concluir como necessário o incentivo à implementação de ações que contribuam para a melhoria da percepção de servidoras e servidores sobre o processo de inovação.

4.2.1.5 Fator Liderança

Esse fator tem como foco as relações interpessoais entre o líder designado e os membros da equipe. Para mensurar a percepção de servidoras e servidores quanto à liderança, foram considerados os seguintes itens:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (71,4%)
lid_p1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva.	78,8%	
lid_p2	O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão.	69,4%	
lid_p3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe.	74,0%	
lid_p4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo.	73,4%	



Esse foi o segundo fator mais bem avaliado no que se refere ao clima organizacional da SJMA, de forma que os percentuais apurados nos itens contribuíram para elevação do resultado geral.

Todos os itens ficaram com nota acima do resultado total, com exceção do item “O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão”, guardando relação com as avaliações anteriores sobre o fator Autonomia e Inovação.

Assim, se mostrou evidente que o ambiente harmônico contribui diretamente para o favorecimento do clima organizacional na SJMA, e, nesse sentido, ressalta-se que o gestor é um dos principais atores, no entanto, a gestão participativa precisa ser estimulada evitando a centralização da tomada de decisões.

4.2.1.6 Fator Reconhecimento

Indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização, composto por:

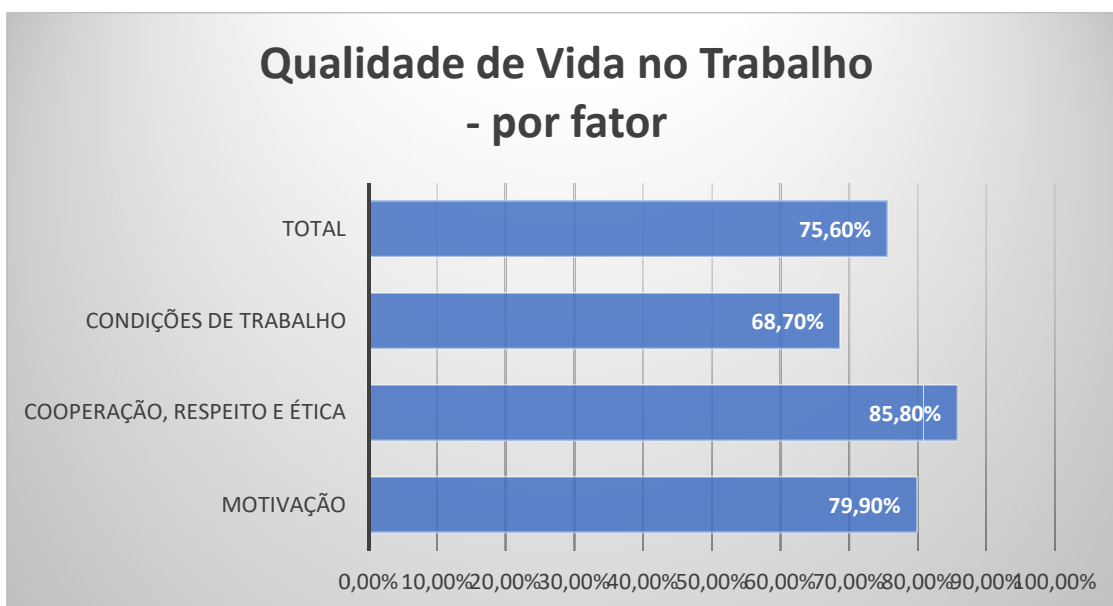
CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (71,4%)
rec_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a.	68,6%	
rec_p2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe.	68,4%	

O resultado do fator Reconhecimento (68,5%) ficou abaixo do percentual geral (71,4%), apontando a segunda menor avaliação dos fatores relacionados ao Clima Organizacional na SJMA.

Depreende-se dessa análise a necessidade de se trabalhar, no âmbito da SJMA, o desenvolvimento de lideranças que busquem motivar equipes por meio de feedbacks positivos, bem como estímulo ao atingimento de metas e resultados por meio do reconhecimento e valorização pessoal.

4.2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Gráfico 4










Os dados apresentados no Gráfico 4 demonstram que os fatores Cooperação, Respeito e Ética e Motivação tiveram percentual superior ao total geral (75,6%) e impactaram positivamente o resultado. Por outro lado, o fator Condições de trabalho teve percentual (68,7%) abaixo do total geral, afetando de forma negativa o resultado da análise.

O detalhamento dessa análise encontra-se a seguir:

4.2.2.1 Fator Condições de Trabalho

Indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e proposição de mudanças. Compuseram esse fator os seguintes itens:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (75,6%)
qvt_p1	O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.	51,7%	↓
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao	76,7%	↑

	desempenho de minhas atividades.		
qvt_p3	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho.	86,8%	
qvt_p4	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades.	87,5%	
qvt_p5	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento.	32,1%	
qvt_p6	Os sistemas e as ferramentas de comunicação oferecidos pelo órgão permitem a minha interação com o/a gestor/a e com os/as colegas de trabalho.	90,4%	
qvt_p7	Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente.	74,7%	
qvt_p8	O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto.	73,5%	
qvt_p9	Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.	83,5%	

Esse item foi respondido por todas as servidoras e todos os servidores, independentemente da modalidade de trabalho, apresentando um percentual inferior ao índice total de satisfação com a qualidade de vida (75,6%).

Depreende-se da análise dos subfatores relacionados às condições de trabalho que dois deles impactaram negativamente para o resultado final: “O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.”; e “Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento”.

Nesse sentido, quanto ao primeiro, pode-se concluir que a deficiência no quantitativo do quadro funcional da SJMA tem gerado um descompasso entre a quantidade atual de servidoras e servidores e o volume de trabalho, sendo este último superior e crescente, o que afeta diretamente a qualidade de vida.




Com relação ao item que trata das pausas durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento (32,1%), o percentual demonstra que a prática não é adotada na seccional de forma institucional. Essa ocorrência afetou negativamente no resultado geral e pode ser compreendida como uma oportunidade de melhoria na prevenção a doenças ocupacionais.

Percebe-se que há um percentual elevado de respondentes que estão satisfeitos com os recursos tecnológicos disponíveis para a realização das atividades.

Todos os demais itens se mostraram bem avaliados com relação ao total geral (75,6%), o que demonstra um resultado relativamente satisfatório no tema de condições de trabalho.

4.2.2.2 Fator Cooperação, Respeito e Ética

Esse fator tem como foco mensurar a percepção de servidoras e servidores quanto à clareza com que o desempenho esperado é divulgado e contou com a seguinte composição:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (75,6%)
cre_p1	Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho	73,4%	
cre_p2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados.	86,1%	
cre_p3	Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética.	94,8%	




O fator Cooperação, Respeito e Ética foi o mais bem pontuado no que se refere à satisfação com a qualidade de vida no trabalho, registrando um percentual de 85,8%, valor acima do resultado geral (75,6%).

Os itens que trataram da cooperação das respectivas equipes para o alcance dos resultados e da forma de tratamento entre suas/seus integrantes, obtiveram resultados acima do resultado geral. Destaque para a relação de respeito e ética na equipe que obteve a maior nota (94,8%).

O item relacionado à percepção das servidoras ou do servidor quanto à existência de cooperação entre as unidades foi o que registrou menor percentual (73,4%), afetando negativamente o resultado do fator. A nota ficou abaixo do resultado geral. Este resultado revela alguma deficiência na interação e cooperação entre as unidades.

4.2.2.3 Fator Motivação

Indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e de aplicação do conhecimento e sua composição está descrita a seguir:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (75,6%)
mot_p1	Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas.	83,1%	
mot_p2	Sinto-me motivada/o para o trabalho.	71,6%	
mot_p3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertencço.	84,2%	

O fator Motivação contribuiu (79,9%) ficou acima do percentual geral de 75,6%, com destaque para o item “Sinto-me motivada/o para o trabalho.”, que alcançou uma nota inferior ao total geral (71,6%).

Desse cenário, depreende-se que o fator motivação apresenta resultado favorável, com bons índices de satisfação com as atividades desempenhas e no sentimento de orgulho em pertencer às equipes. No entanto, o fator sentir-se motivado para o trabalho requer maior atenção por parte da Administração, buscando-se a detecção e melhoria dos fatores que contribuem para a elevação desse fator. A baixa motivação pode inclusive justificar a parcial adesão à pesquisa de clima e apresenta-se como ponto de atenção importante deste relatório.