

## Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida

### Seção Judiciária de Mato Grosso

A presente pesquisa trata especificamente da Justiça Federal de Mato Grosso com dados oriundos da Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida realizada pelo Conselho de Justiça Federal.

Mais informações sobre a pesquisa e outras análises gerais podem ser consultadas no Relatório Geral id SEI 18886872 elaborado pelo CJF contido no processo SEI 0025788-04.2023.4.01.8000.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

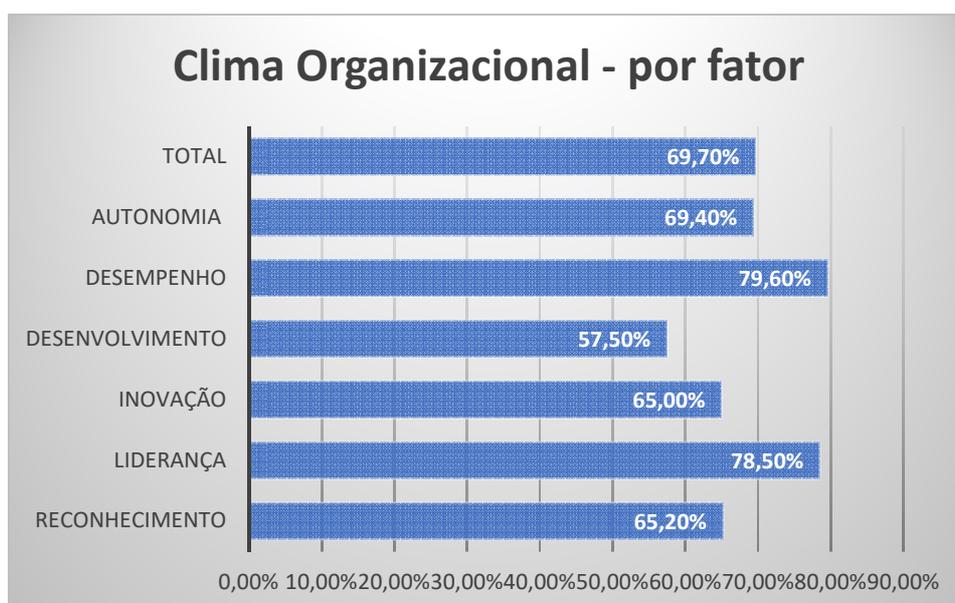
A Seção Judiciária de Mato Grosso conta, atualmente (posição em setembro de 2023), com 428 servidores, considerando os efetivos em exercício, requisitados, sem vínculo e removidos para a seccional. Desses, 49 responderam ao instrumento de pesquisa e o concluíram com êxito, resultando em número igual de respostas válidas.

Trata-se de uma amostra pequena, pois representa 11,45% do público-alvo do Órgão. Este tamanho de amostra reduz o nível de confiança e aumenta a margem de erro dos dados levantados. Considerando que é uma pesquisa replicada em toda primeira região, o resultado poderá agregar à análise de dados estatísticos gerais e para a formulação de diagnóstico.

### 4.2 RESULTADOS POR FATOR

#### 4.2.1 Índice do Clima organizacional

Gráfico 3



O Resultado do Índice de Clima Organizacional é composto pela média dos percentuais dos Fatores: Autonomia, Desempenho, Desenvolvimento, Inovação, Liderança e Reconhecimento.

Ao analisar os dados apresentados no Gráfico 3, observa-se que os fatores Desempenho e Liderança ficaram com percentual acima do total do Clima Organizacional (69,7%), contribuindo, portanto, para a elevação do resultado. Por outro lado, Autonomia, Desenvolvimento, Inovação e Reconhecimento tiveram os menores percentuais e impactaram negativamente o total.

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 SJMT (69,7%)
aut_p1	Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho.	66,3%	
aut_p2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia.	72,5%	

O Fator Autonomia apresentou o percentual médio de 69,40% em que foram tratados nas questões acima.

O percentual relacionado à liberdade para propor mudanças na realização do trabalho (66,3%) ficou abaixo do total geral (clima organizacional: 69,7%) e o encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia apresentou percentual de 72,5%, sendo este acima do percentual geral.

#### 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 SJMT (69,7%)
dpn_p1	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar.	80.6%	
dpn_p2	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado.	81.0%	
dpn_p3	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade.	77.0%	

O Fator Desempenho apresentou o percentual médio de 79,60% em que foram tratados nas questões acima.

Este fator foi o mais bem avaliado da seccional, contribuindo para elevação do resultado geral. Isso demonstra que a maioria respondeu ter ciência do desempenho esperado.

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 da área fim.

Além disso, a clareza do desempenho esperado também pode estar relacionada às avaliações de progressões que trazem diversas questões e alinhamentos entre servidor e chefia imediata.

#### 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 SJMT (69,7%)
dvt_p1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional.	59.7%	
dvt_p2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho.	52.8%	
dvt_p3	Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação.	65.7%	
dvt_p4	Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento.	53.1%	

O Fator Desenvolvimento apresentou o percentual médio de 57,50% em que foram tratados nas questões acima. Este foi o fator com o percentual mais baixo da média geral.

Alguns comentários ressaltaram o impacto negativo ocasionado pelo déficit de servidores frente ao grande volume de trabalho e a necessidade de mais feedbacks por parte dos gestores.

#### 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 SJMT (69,7%)
ino_p1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho.	54.1%	
ino_p2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias.	76.0%	
ino_p3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação.	65.0%	

O Fator Inovação apresentou o percentual médio de 65,00% em que foram tratados nas questões acima.

Com o resultado abaixo da média total, o fator Inovação registrou a segunda menor avaliação em relação à média geral SJMT (69,7%). Na avaliação dos servidores existe baixo estímulo para realizar o trabalho de forma diferente (54,1%), contudo o ambiente é propício para o compartilhamento de ideias (76,0%) tendo contudo uma baixa recepção quando ocorrem erros de novas formas de realização do trabalho (65,0%).

#### 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 SJMT (69,7%)
lid_p1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva.	82.5%	
lid_p2	O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão.	68.4%	
lid_p3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe.	78.0%	
lid_p4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo.	83.3%	

O Fator Liderança apresentou o percentual médio de 78,50% em que foram tratados nas questões acima, sendo o segundo mais bem avaliado em relação à média geral da SJMT (69,7%).

As questões apresentaram alto percentual em relação ao gestor no que diz respeito a comunicar-se de forma clara e objetiva, ser receptivo às sugestões de melhoria da equipe e que contribui para o ambiente harmônico e colaborativo, sendo abaixo da média geral SJMT apenas que os gestores pouco estimulam a participação na tomada de decisão.

#### 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 SJMT (69,7%)
rec_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a.	60.7%	
rec_p2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe.	70.3%	

O Fator Reconhecimento apresentou o percentual médio de 65,20% em que foram tratados nas questões acima, estando abaixo da média geral da SJMT (69,7%).

A questão relativa ao esforço despendido no trabalho pelo gestor ficou abaixo da média geral SJMT, contudo reconhecimento da equipe ficou acima da mesma média geral SJMT.

Os comentários estão bastante divididos em relação ao reconhecimento, uma vez que alguns tratam de ambiente com alto grau de reconhecimento e outros o inverso.

#### 4.2.1.7 Questões Qualitativas

Além dos itens objetivos apresentados, a parte do questionário que versou sobre o clima organizacional contou com duas questões qualitativas, de caráter optativo, quais sejam:

- “Na sua opinião, o que mais impacta positiva e/ou negativamente o clima da organização?” (clima\_aberta1);
- “Comentário e sugestões” (clima\_aberta2).

As respostas das referidas questões foram organizadas com base na técnica da análise de conteúdo, mediante categorização a posteriori. Em resumo, procedeu-se à leitura geral das respostas e, em seguida, à leitura seletiva das opiniões recorrentes, que apontavam eventuais classificações. Após a leitura analítica desses trechos, foi possível sugerir as respectivas categorias.

Foram respondidas 24 questões abertas quanto ao que mais impacta positiva e/ou negativamente o clima da organização.

Quanto à percepção de servidoras e servidores sobre os impactos positivos no clima organizacional, as respostas foram agrupadas nas seguintes classificações:

- ambiente harmônico e colaborativo (5);
- atuação da liderança (7);
- autonomia (0);
- estrutura física e/ou tecnológica (0);
- reconhecimento (0);
- outros (0).

Além da classificação, elaborou-se também uma “nuvem de palavras” relativa aos aspectos favoráveis ao clima organizacional, evidenciando as recorrências:

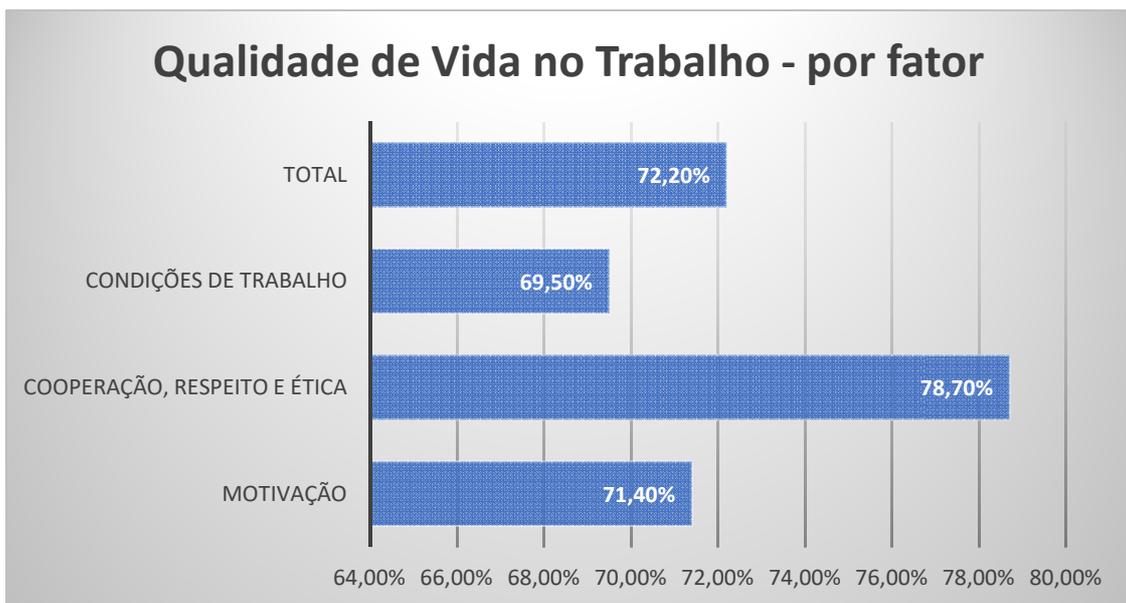






#### 4.2.2 Índice da Qualidade de Vida no Trabalho

Gráfico 4



O Resultado do Índice da Qualidade de Vida no Trabalho é composto pela média dos percentuais dos Fatores: 1º - Condições de Trabalho, 2º - Cooperação, Respeito e Ética e 3º - Motivação.

Ao analisar os dados apresentados no Gráfico 4, observa-se que o fator Cooperação, Respeito e Ética ficaram com percentual acima do total SJMT (72,20%), contribuindo, portanto, para a elevação do resultado. Por outro lado, Condições de Trabalho e Motivação tiveram os percentuais ligeiramente abaixo da média total SJMT.

O detalhamento dessa análise encontra-se a seguir:

##### 4.2.2.1 Fator Condições de Trabalho

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL SJMT (72,2%)
qvt_p1	O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.	63,1%	

O Fator Condições de Trabalho apresentou o percentual médio de 69,5% envolvendo todas as questões e apresentou-se abaixo da média geral da SJMT (72,20%) para Qualidade de Vida no Trabalho.

Esse item específico foi respondido por todas as servidoras e todos os servidores, independentemente da modalidade de trabalho, apresentando um percentual inferior ao índice de satisfação com as condições de trabalho (69,50%) ou mesmo da média da qualidade de vida no trabalho (72,20%).

Foram observadas várias respostas discursivas que ratificam este fator, com vários apontamentos no sentido de volume de trabalho desigual entre servidores e que o volume de trabalho não é compatível com a carga horária a ser desempenhada, afetando a qualidade de vida.

#### Itens respondidos por servidoras e servidores em trabalho presencial ou na modalidade híbrida

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL SJMT (72,2%)
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades	85.9%	
qvt_p3	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho.	76.9%	
qvt_p4	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades.	86.7%	
qvt_p5	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento.	14.1%	

O Fator Condições de Trabalho apresentou o percentual médio de 69,5% envolvendo todas as questões.

Especificamente para as respostas acima, pode-se obter um percentual médio de 65,90%, observando desta forma que a estrutura física atende às necessidades dos servidores que trabalham presencialmente de forma diária ou esporádica. Contudo, devido ao alto volume de trabalho, é evidente a ausência de pausas durante o expediente, que é demonstrada através da insatisfação, com o menor percentual de todos os índices estudados para a SJMT (14,1%).

#### Itens respondidos por servidoras e servidores em teletrabalho ou na modalidade híbrida

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL SJMT (72,2%)
------	-------	------------	----------------------------------

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.	98.1%	
qvt_p7	Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente.	96.9%	
qvt_p8	O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto.	88.9%	
qvt_p9	Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.	86.2%	

O Fator Condições de Trabalho apresentou o percentual médio de 69,5% envolvendo todas as questões.

Especificamente para as respostas acima, pode-se obter um percentual médio de 92,53%, observando que os servidores estão satisfeitos com as condições de trabalho (69,50%) para o teletrabalho integral ou híbrido, envolvendo tanto as ferramentas e informações disponibilizadas pelo órgão, também entendem que não prejudicou o convívio com a equipe e ainda conseguem manter o equilíbrio entre pessoal e profissional.

#### 4.2.2.2 Fator Cooperação, Respeito e Ética

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL SJMT (72,2%)
cre_p1	Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho.	58.2%	
cre_p2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados.	80.7%	
cre_p3	Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética.	93.6%	

O Fator Cooperação, Respeito e Ética apresentou o percentual médio de 78,70% em diversas questões e apresentou-se acima da média geral da SJMT (72,20%) para Qualidade de Vida no Trabalho.

Em relação às questões acima, percebe-se uma tendência pela não cooperação entre as unidades do órgão, contudo, internamente, dentro das equipes existe alto nível de cooperação e tratamento com respeito e ética.

#### 4.2.2.3 Fator Motivação

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL SJMT (72,2%)
mot_p1	Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas.	75.9%	
mot_p2	Sinto-me motivada/o para o trabalho.	62.1%	

mot_p3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertença.	75.5%	
--------	---	-------	---

O Fator Motivação apresentou o percentual médio de 71,40% em diversas questões e ligeiramente abaixo da média geral da SJMT (72,20%) para Qualidade de Vida no Trabalho.

Através dos percentuais pode-se perceber que, o item de motivação para o trabalho está com percentual menor que a média do fator e também menor que o índice de qualidade de vida no trabalho, entretanto, observa-se que estão satisfeitos pelas atividades desempenhadas e se sentem orgulhosos por fazer parte da equipe.

#### 4.2.2.4 Questões Qualitativas

Além dos itens objetivos apresentados, a parte do questionário que versou sobre a qualidade de vida no trabalho contou com duas questões qualitativas, de caráter optativo, conforme transcrito a seguir:

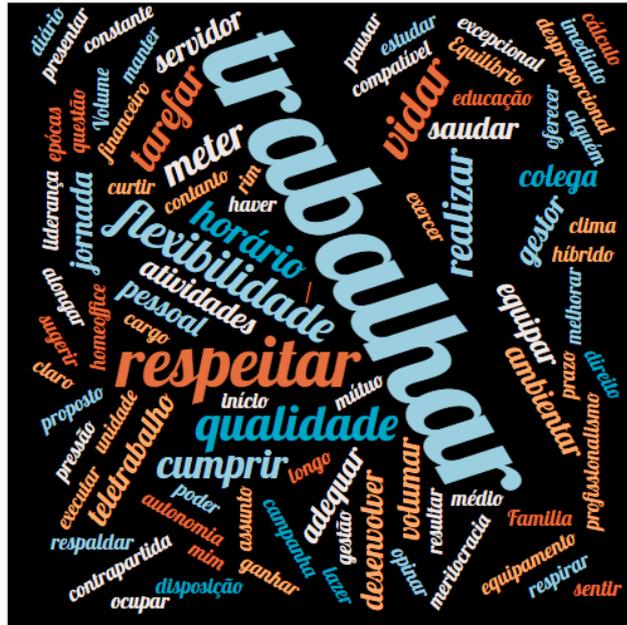
- “Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?” (qvtaberta1);
- “Comentário e sugestões” (qvtaberta2).

Seguindo o procedimento adotado na parte relacionada ao clima organizacional, as respostas das questões de qualidade de vida no trabalho foram organizadas com base na técnica da análise de conteúdo, mediante categorização.

Referente à questão “Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?”, as respostas foram agrupadas nas seguintes classificações:

- ambiente harmônico e saudável (4);
- autonomia (2);
- boas condições de trabalho (6);
- flexibilidade de trabalho/horário (5);
- oportunidade de aperfeiçoamento (1);
- valorização e reconhecimento (4);
- outros (1)

Além da classificação, elaborou-se também uma “nuvem de palavras” para representar a frequência com que os temas foram citados pelas/pelos respondentes:



Na segunda questão qualitativa da pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho, foram apontadas 5 sugestões e 7 comentários. Que foram classificadas, conforme descrito a seguir:

- ampliar ações de qualidade de vida e de prevenção à saúde (4);
- ampliar teletrabalho (2);
- atender às necessidades dos servidores (2);
- capacitar servidores (0);
- harmonizar o ambiente de trabalho (1);
- repor/aumentar a força de trabalho (1);
- outros (2).

A recorrência com que os temas foram registrados nas sugestões está disposta na nuvem de palavras a seguir:



## 5. CONCLUSÃO

O resultado da “Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho” é um instrumento importante para auxiliar na atuação mais estratégica da área de gestão de pessoas da Seção Judiciária.

Apesar de apenas 11,45% do público alvo ter respondido as questões, proporcionou um norte para o Núcleo de Gestão de Pessoas para tomada de decisão ou efetuar outras pesquisas relacionadas a fim de buscar indicadores para melhorar o Clima Organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho.