



Edvaldo Rodrigues da Silva

**Diretor do Núcleo de Gestão de Pessoas**

**PESQUISA NACIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA**

Teresina-PI

Setembro/2023

## 1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A Justiça Federal do Piauí conta, atualmente (posição em julho de 2023), como se vê no gráfico 1, com 374 servidores, considerando os efetivos em exercício na SJPI, os requisitados, os sem vínculo e os removidos para a seção. Desses, 16 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 4,28 % do público-alvo do Órgão, o que pode refletir de forma não satisfatória (amostra não representativa) para a análise de dados estatísticos e para a formulação do diagnóstico.

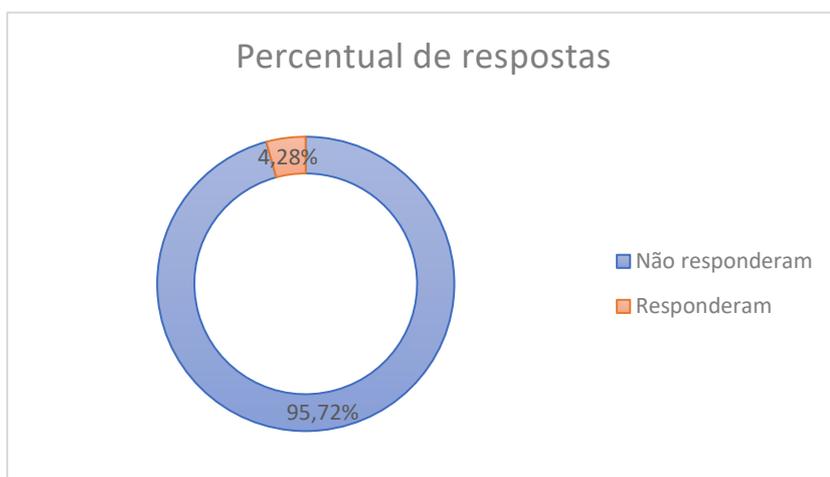
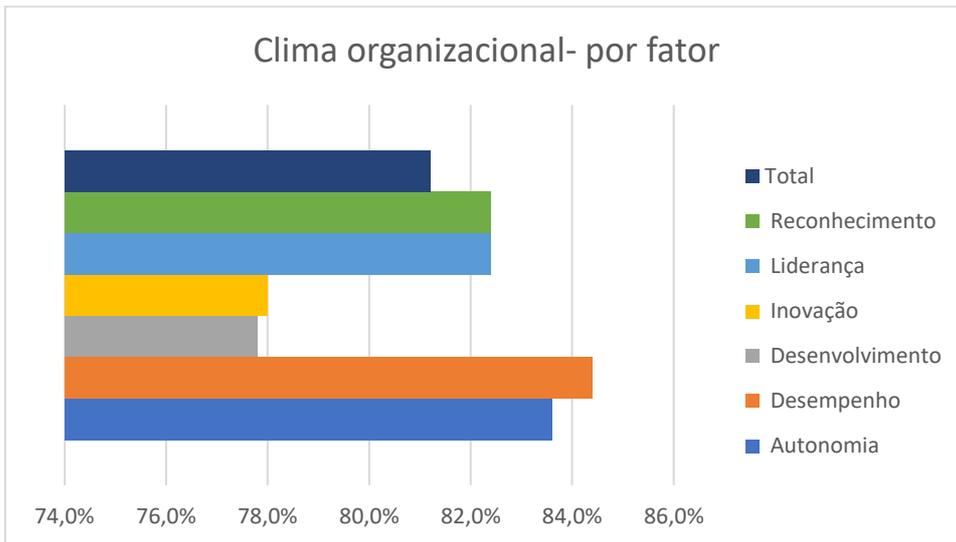


Gráfico 1

## 2-RESULTADOS POR FATOR

### 2.1-Clima Organizacional



*Gráfico 2*

Ao analisar o gráfico 2, nota-se que os fatores Reconhecimento, Liderança, Desempenho e Autonomia ficaram com percentual acima do total geral (81,2%). Já os fatores Inovação e Desenvolvimento apresentaram os menores percentuais em relação ao total.

### 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.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,2%)
aut_p1	Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho.	85,0%	↑
aut_p2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia.	82,2%	↑

Observa-se que tanto a liberdade para propor mudanças como o encorajamento para solucionar problemas apresentaram índices superiores ao total geral (81,2%). Por outro lado, o item de encorajamento, em comparação com o fator autonomia (83,6%), apresentou resultado inferior, o qual pode sugerir uma participação mais descentralizada das atividades no ambiente de trabalho.

### 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.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,2%)
<b>dpn_p1</b>	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar.	83,9%	
<b>dpn_p2</b>	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado.	83,9%	
<b>dpn_p3</b>	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade.	85,3%	

No que se refere ao clima organizacional, o fator Desempenho foi o mais bem avaliado pelas servidoras e pelos servidores da SJPI, contribuindo para elevação do resultado geral. De maneira geral, esse item constitui um parâmetro de autoavaliação dos servidores e está relacionado ao impacto do desempenho profissional no alcance das metas delineadas pela organização.

### 2.1.3-Fator Desenvolvimento

Indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e de aplicação do conhecimento.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,2%)
dvp_p1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem á melhoria do desempenho profissional.	79%	
dvp_p2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho.	74,9%	
dvp_p3	Há oportunidades para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação.	78%	
dvp_p4	Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento.	79%	

O fator Desenvolvimento impactou negativamente o resultado geral em todos os seus itens. Observa-se nos comentários de respostas abertas um certo equilíbrio entre opiniões positivas e negativas, mas em relação a esse quesito, não há respostas que se relacionem diretamente aos parâmetros como desenvolvimento, capacitação e os feedbacks.

Em relação às perguntas do fator desempenho, não houve uma preponderância de um quesito sobre os demais, mantendo-se uma certa regularidade em torno dos valores 78% e 79%.

Com efeito, esse indicador dá sinais de que os meios de capacitação devem contemplar competências e práticas vivenciadas pelos servidores e servidoras no ambiente de trabalho, uma vez que tais ações devem agregar valor às competências dos participantes, em consonância com os resultados e objetivos da organização.

#### 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.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,2%)
ino_p1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho.	75,9%	
ino_p2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias.	83,9%	
ino_p3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação.	74,2%	

O fator inovação também apresentou queda em relação ao total nos quesitos estímulo para novas formas de realizar o trabalho e do erro como fonte de aprendizado do processo de inovação.

Muitas vezes o ambiente de trabalho é propício, como mostra o percentual 83,9% e alguns comentários positivos em relação ao clima de trabalho. No entanto, há fatores que impactam negativamente, como por exemplo, a falha num sistema, a falta de impessoalidade no tratamento com os servidores ou até mesmo questões estruturais que não dependem diretamente da organização. Tudo isso pode levar o servidor a ter uma impressão negativa do ambiente de trabalho o que pode justificar uma queda nesses índices.

### 2.1.4-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.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,2%)
lid_p1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva.	85,3%	
lid_p2	O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão.	78%	
lid_p3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe.	80,7%	
lid_p4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo.	85,3%	

Esse item foi o terceiro mais bem avaliado juntamente com o Reconhecimento. No geral, os comentários atribuem o bom relacionamento com a gestão e com os colegas de trabalho como um dos pontos positivos na elevação do resultado dos índices de clima organizacional segundo a percepção dos servidores.

Por outro lado, a estimulação da participação dos servidores e a receptividade a novas ideias pelo gestor apresentaram índices inferiores ao total. Pode-se inferir desse resultado que o gestor pode adotar uma mudança de cultura voltada para o

**empowerment**, na qual às pessoas adquirem mais poder, autoridade e responsabilidade, tornando-se mais ativas e proativas no contexto da organização.

### 2.1.5-Fator Reconhecimento

Indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,2%)
rec_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a.	81,8%	↑
rec_p2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe.	82,9%	↑

No geral, o fator reconhecimento mostrou-se positivo em relação ao resultado total. Todavia, alguns comentários fazem alusão a ausência de clima organizacional e forma de tratamento desigual entre servidores como fatores negativos.

### 2.1.6-Questões qualitativas ICO

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

Optamos por apresentar uma nuvem de palavras sem uma avaliação mais criteriosa dos resultados, como feito na pesquisa do CJF por agrupamento. Apresentamos pontos positivos e negativos dos fatores do clima organizacional.

## Aspectos positivos clima organizacional



## Aspectos negativos clima organizacional



## 2.2- Qualidade de Vida no Trabalho

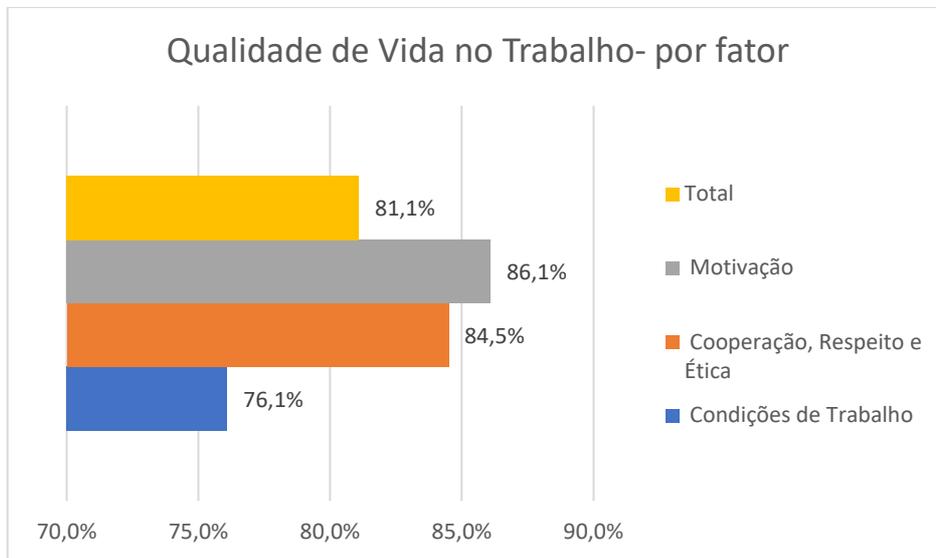


Gráfico 3

### 2.2.1- Fator Condições de Trabalho

Os resultados apresentados no gráfico 3, mostram que os itens Motivação, Cooperação, Respeito e Ética apresentaram índices superiores ao valor total do IQVT (81,1%). Por outro lado, o item Condições de trabalho teve um percentual abaixo do valor total, afetando de forma negativa o resultado.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,1%)
qvt_p1	O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.	63,1%	↓
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades.	81,9%	↑

<b>qvt_p3</b>	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho.	96,9%	
<b>qvt_p4</b>	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades.	90,8%	
<b>qvt_p5</b>	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento.	30,5%	
<b>qvt_p6</b>	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.	97,4%	
<b>qvt_p7</b>	Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente.	99,3%	
<b>qvt_p8</b>	O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto.	95,7%	
<b>qvt_p9</b>	Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.	98,2%	

Observa-se que o fator pausa durante o expediente para alongamento teve um resultado bem abaixo do valor total (30,5%). Ademais, o volume de trabalho também registrou índice abaixo do total.

Importante lembrar que todas as respostas coletadas foram realizadas com servidores nas diferentes modalidades de trabalho, presencial, híbrido e teletrabalho integral. No quesito qvt\_p7, cujo índice apresentou maior percentual, infere-se que os servidores fazem parte do grupo que está em teletrabalho ou de forma híbrida.

Isso sugere que a realização das atividades nas modalidades híbrida e teletrabalho apresentaram aspectos positivos nos resultados, embora represente um percentual inferior em relação ao trabalho presencial, conforme mostra o gráfico 4. Ademais, nas respostas livres, o aumento de servidores na condição de trabalho remoto é apontado como fator positivo no aspecto de qualidade de vida.

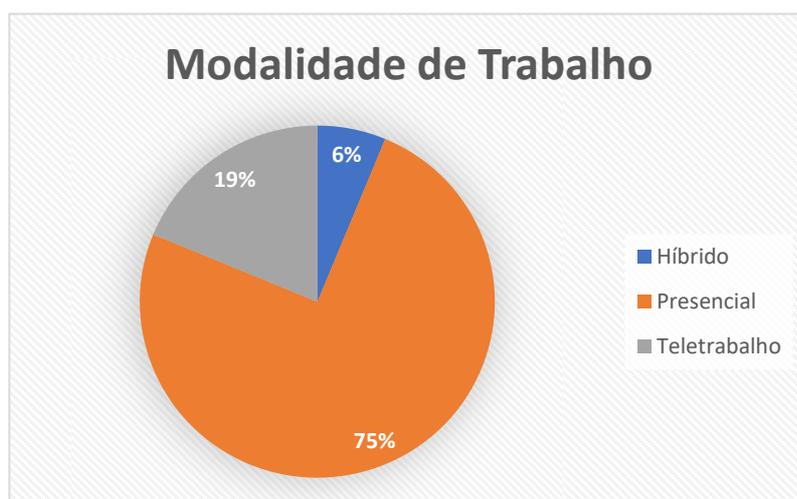


Gráfico 4

### 2.2.2- Fator Cooperação, Respeito e Ética

O fator Cooperação, Respeito e Ética foi o segundo item mais bem avaliado e aquele que apresentou todos os índices superiores ao valor total. Isso sugere que, de maneira geral, os servidores e servidoras estão satisfeitos com a maneira com a qual se relacionam no ambiente de trabalho.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,1%)
cre_p1	Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho.	81,3%	↑
cre_p2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados.	83,8%	↑
cre_p3	Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética.	87,9%	↑

### 2.2.3- Fator Motivação

Por fim, o fator Motivação representa o maior percentual em comparação aos demais (86,1%). Todavia, o fator relacionado à motivação do servidor no ambiente de trabalho mot\_p2 teve resultado inferior ao total, porém ainda expressivo dada a quantidade pequena de respostas.

CÓD	ITENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (81,1%)
mot_p1	Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas.	97,1%	
mot_p2	Sinto-me motivada/o para o trabalho.	79,8%	
mot_p3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertença.	82,9%	

### 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).

## Nuvem de palavras Sugestões e comentários QVT



### **3- Conclusão**

A “Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e Qualidade de Vida” é uma ferramenta estratégica de gestão que auxilia na percepção da melhoria da qualidade de vida dos servidores, bem como do aumento da produtividade da SJPI.

Como ressaltado anteriormente, o índice de participação não foi representativo, revelando que os resultados apresentados podem conduzir a conclusões que não refletem a real situação dos aspectos analisados.

Todavia, é importante registrar que a maior parte das respostas foram positivas, ainda que se tenha observado situações que impactaram negativamente no resultado geral.

Por fim, a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida é um processo contínuo que demanda a participação de todos. Proporcionar ambientes saudáveis, humanos e colaborativos contribuem de forma significativa na qualidade de vida dos servidores e reflete de forma positiva na qualidade dos serviços prestados pela SJPI.