TJMA
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO

DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

PCO

V Pesquisa de Clima Organizacional do Poder Judiciário do Estado do Maranhão

São Luís
2024

© 2024 Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão

Palácio Clóvis Bevilácqua
Praça Dom Pedro II, S/N, Centro, São Luís
CEP 65010-905
Fone/fax: (98) 3198 - 4300
Sítio: www.tjma.jus.br

Relatório da V Pesquisa de Clima Organizacional-PCO do Poder Judiciário Estado do Maranhão- PJMA.

PRESIDENTE DO PJMA
BIÊNIO 2024/2026
Desembargador José de Ribamar Froz Sobrinho

UNIDADE RESPONSÁVEL
Diretoria de Recursos Humanos-DRH

EQUIPE EXECUTORA
Diana Bastos Ordahy – Diretora de Recursos Humanos (DRH)
Rafael Arcângelo Gonçalves – Analista Judiciário – Administrador (DRH)
Fabio Marcelo Lima Silva- Auxiliar Judiciário – Apoio Administrativo (DRH)
Elyelthon Silva Álvares – Residente em Administração (DRH)

CRÉDITOS
Arte da Capa: Elyelthon Silva Álvares
Produção do Relatório: Elyelthon Silva Álvares
Fonte de Imagens: Freepik (2024)

SUMÁRIO

1	CONTEXTUALIZAÇÃO	4
2	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA V PCO/PJMA	8
2.1	Participação e evolução amostral	8
2.2	Perfil dos(as) participantes	8
2.3	Participação das unidades	9
2.4	Evolução do Índice de Favorabilidade- IF	11
2.5	Índice de Favorabilidade e Escala de Satisfação por Dimensões e suas Temáticas	12
2.5.1	Dimensão de Ambiente e Condições de Trabalho e Temáticas de Relação Com o Trabalho, Condições Físicas de Trabalho, Relação/Integração e Identidade	12
2.5.2	Dimensão de Relação Institucional e Temáticas de Clareza Organizacional, Comunicação e Ênfase na Participação	13
2.5.3	Dimensão de Gestão de Pessoas e Liderança e Temáticas de Reconhecimento, Tolerância e Existência, Estilo Gerencial, Qualidade de Vida no Trabalho, Acessibilidade, Diversidade e Participação Feminina	13
3	CONSIDERAÇÕES	15
	REFERÊNCIAS	16
	APÊNDICES I- IF POR DIMENSÕES. TEMÁTICAS E QUESTÕES	17

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

O Poder Judiciário do Estado do Maranhão- PJMA, assim como qualquer outra organização pública ou privada, apresenta-se à sociedade maranhense por meio de traços socioculturais distintos embasados em uma cultura organizacional única que representa seus valores e norteia suas ações em prol de todos que buscam justiça de qualidade na democracia brasileira.

Em pouco mais de 211 anos de história, o PJMA contou com a participação de inúmeros(as) colaboradores(as) que puderam experimentar e perceber os diversos momentos da história do país e do Maranhão, aspectos constitutivos da cultura organizacional moldada e aprimorada em nossa instituição jurídica.

Nesse sentido, a percepção dos colaboradores sobre a cultura constituída no PJMA torna-se algo indispensável para a modernização e humanização desta, a fim de estruturar-se e adaptar-se às novas demandas por uma melhor qualidade de vida no trabalho, cada vez mais indispensável na nossa sociedade moderna.

Em vistas a essas preocupações, o PJMA organizou-se com base em normativos fundamentais e indispensáveis na gestão de pessoas dentro do judiciário nacional e estadual, como a **Resolução nº 240, de 9 de setembro de 2016**, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e também a **Resolução-GP nº 44, de 24 de junho de 2021**, que dispõe sobre o Planejamento Estratégico no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Maranhão para o sexênio 2021-2026 e que contempla como uma das ações estratégicas estruturar e implantar novas iniciativas e medidas voltadas para promoção, prevenção e vigilância em saúde.

Diante dessa importante estratégia na área de gestão de pessoas, o PJMA respectivamente nos anos de 2016, 2017, 2018, 2022 e 2024, vem elaborando e executando pesquisas sistêmicas de clima institucional a fim

de compreender e utilizar-se dos resultados para melhorar e humanizar o ambiente institucional do órgão.

O presente relatório visa apresentar e discutir de forma didática e objetiva os resultados inerentes da “V Pesquisa de Clima Organizacional do PJMA”- PCO/PJMA 2024. A pesquisa em questão teve como público alvo Magistrados e Magistradas, Servidores e Servidoras, força auxiliar (Residentes, estagiários e estagiárias, contratados e contratadas, etc.) do PJMA no 1º e no 2º grau, em todas as unidades existentes no Estado do Maranhão.

Vale ressaltar que a Pesquisa de Clima Organizacional reflete a percepção dos magistrados e dos servidores a respeito do seu ambiente de trabalho ser capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização.

Dando continuidade, neste relatório são apresentados os resultados obtidos com a aplicação da V Pesquisa de Clima Organizacional (PCO), que foi realizada nesta quarta edição entre os dias 25 de novembro a 10 de dezembro de 2024.

Vale ressaltar que a Pesquisa de Clima Organizacional reflete a percepção dos magistrados e dos servidores a respeito do seu ambiente de trabalho ser capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização.

A metodologia utilizada para a efetivação da V PCO foi executada por meio de acesso induzido, mas não obrigatório, através de formulários inseridos dentro do Sistema de Administração Funcional, o MENTORH, contendo **61 perguntas** de respostas fechadas.

Acerca da estruturação do formulário padronizado da V PCO/PJMA 2024, a pesquisa abordou a uma estrutura contendo **3 (três) Dimensões:** Ambiente e Condições de Trabalho, Relacionamento Institucional e Gestão de Pessoas e Liderança distribuídas em **13 (treze) Temas** distintos relacionados a tais dimensões que foram capazes de captar as percepções do colaboradores e medir o clima institucional existente dentro PJMA em 2024.

Quadro 1- Dimensões e temas da V PCO/PJMA

DIMENSÕES	TEMAS
Ambiente e Condições de Trabalho	- Relação com o trabalho - Condições físicas de trabalho - Relacionamento/integração - Identidade
Relacionamento Institucional	- Clareza organizacional - Comunicação - Ênfase na participação
Gestão de Pessoas e Liderança	- Reconhecimento - Tolerância existente - Estilo gerencial - Qualidade de vida no trabalho - Acessibilidade - Diversidade - Participação feminina

Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Em continuidade, a metodologia utilizada para a mensuração dos resultados foram as ***Escalas de Padrão (EP)*** e de ***Satisfação (ES)***, sendo que cada uma destas tiveram papéis distintos em tais análises.

A **Escala de Padrão (EP)** foi utilizada para a mensuração padronizada das condições de clima inerentes às Unidades do PJMA, na captação de respostas fechadas a fim de obter resultados exatos e direcionados dentro dos temas abordados. A escala foi constituída de 4 (quatro) padrões numerados com seus respectivos significados, vide a tabela 1 a seguir.

Tabela 1- Escala Padrão de respostas da V PCO/PJMA 2024

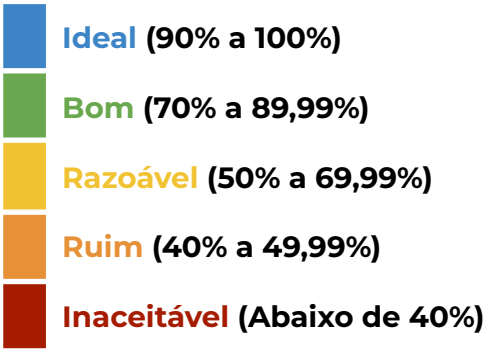
SIGNIFICADO	Sempre	Muitas Vezes	Raramente	Nunca
PADRÃO	**10**	**7**	**3**	**0**
QUALIDADE	**Aceitável**	**Adequado**	**Inadequado**	**Inaceitável**

Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

A **Escala de Satisfação (ES)** por sua vez tem como base o escalonamento da satisfação ou insatisfação da amostra participante da pesquisa. Ela visa a mensuração e a classificação geral dos resultados

obtidos com base na Escala Padrão, e assim determinado o Índice de Favorabilidade- IF entre o inaceitável e o ideal, vide infográfico 1.

Infográfico 1- Escala de Satisfação da V PCO/PJMA 2024



Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

O **Índice de Favorabilidade (IF)**, que também utiliza-se da Escala de Satisfação para expor resultados, foi o indicador utilizado como parâmetro metodológico global, para medir a qualidade do clima organizacional existente dentro da organização PJMA no ano de 2024.

Consideradas as informações gerais acerca do contexto da V PCO/PJMA 2024 bem como da metodologia utilizada para tal fim, o presente relatório passa, a partir da segunda seção, a discutir os resultados encontrados nas dimensões e temáticas propostas.

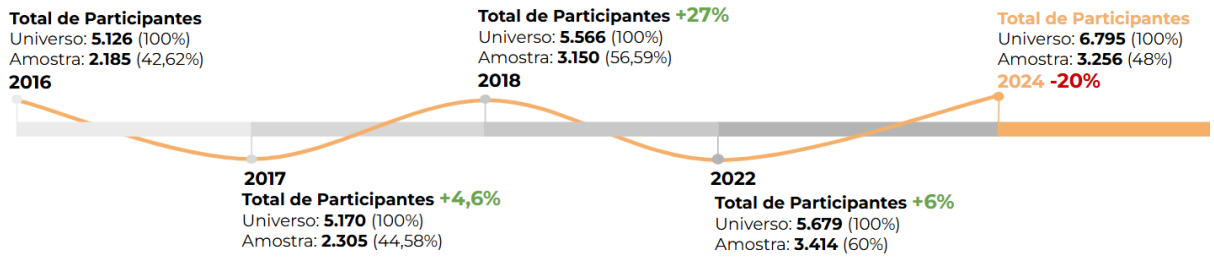
2. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA V PCO/PJMA

2.1 Participação e evolução amostral

Em 2024 o PJMA contava com um total de **6.795** (seis mil, setecentos e noventa e cinco) colaboradores(as). A V PCO contou com uma amostra de **3.256** (três mil, duzentos e cinquenta e seis) participantes dentro do universo total de xxxx colaboradores existentes na instituição até o momento.

Quando comparada aos resultados obtidos na IV PCO de 2022, nota-se uma queda significativa no número de participantes da amostra, especialmente quando comparado com o aumento do universo, conforme observa-se no infográfico 2.

Infográfico 2- Evolução da amostra nas PCOs do PJMA



Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

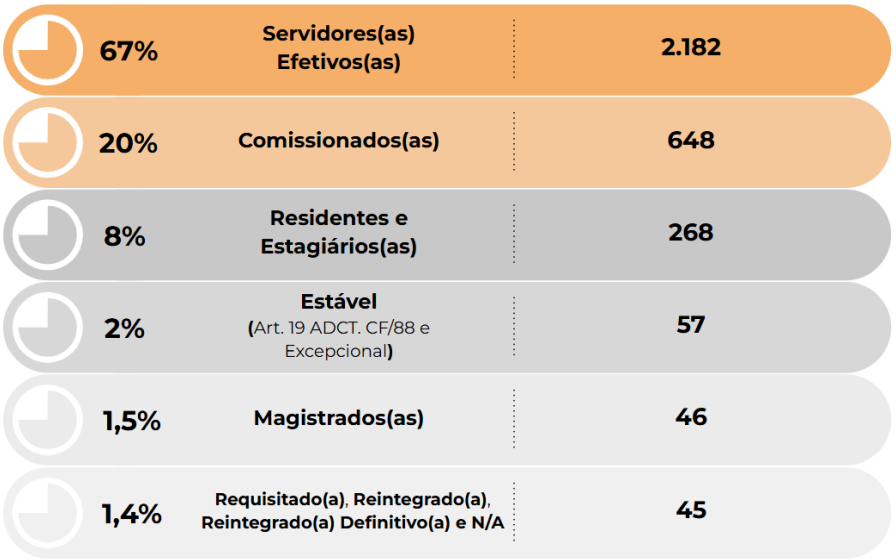
Contudo, quando comparados os índices de participações globais envolvendo todas as pesquisas já realizadas pelo PJMA, observa-se que houve um aumento expressivo **15,1%** entre 2016 e 2024, o que representa um ganho real no tamanho do grupo amostral, mesmo com a retração verificada em relação a PCO de 2022.

2.2 Perfil dos(as) participantes

Conforme os resultados, a V PCO obteve uma participação proporcional ao perfil da tipologia do colaborador(a) no PJMA, onde a maior adesão à pesquisa deu-se, conforme infográfico 3, pelos grupos compostos de Servidores(as) efetivos(as), comissionados(as) e

residentes/estagiários(as), que juntos foram responsáveis por **95%** das respostas coletadas.

Infográfico 3- Perfil da amostra da V PCO do PJMA



Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Em uma análise sucinta, **60,34%** dos efetivos(as) participaram, **47,54%** dos comissionados(as) e **51,24%** dos residentes e estagiários(as). As menores participações se deram entre os requisitados(as), com **5,1%** e magistrados(as), com **12,53%**.

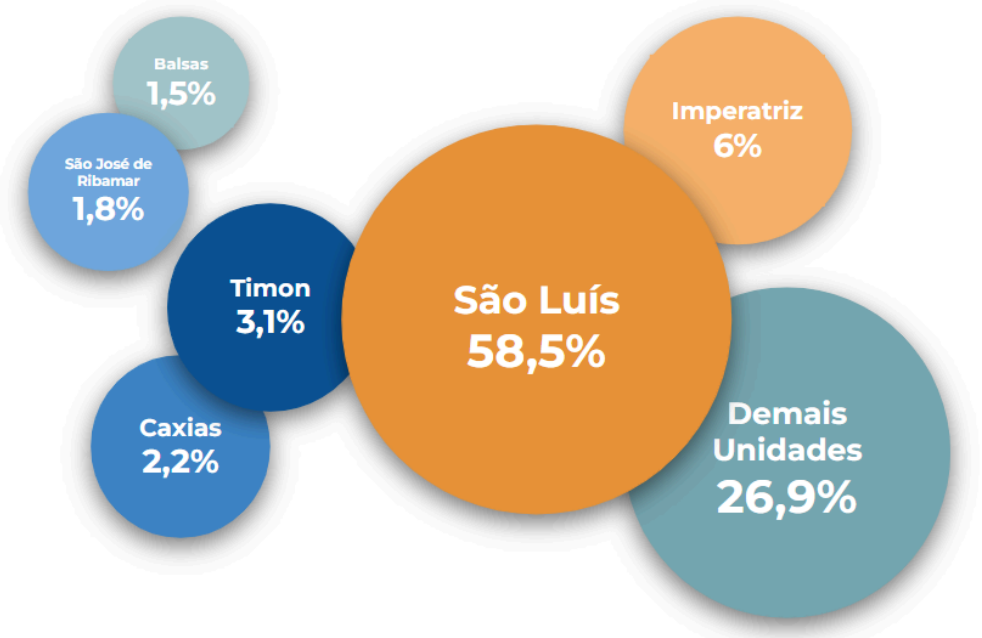
Porém, quando comparamos aos resultados da IV PCO de 2022 com 2024 nota-se uma retração significativa nas amostragens dos(as) servidores efetivos(as) com **-5,7%**, dos(as) comissionados(as) com **-23,3%** e dos(as) magistrados(as) com **-26,3%**. Em contrapartida, a participação dos(as) estagiários(as) e residentes teve um crescimento líquido de **19,16%**.

2.3 Participação das unidades

Em relação a participação das unidades existentes dentro da estrutura do PJMA na V PCO, as unidades existentes em São Luís, Imperatriz, Timon, Caxias, São José de Ribamar e Balsas foram responsáveis por **73,1%** do total de participantes, cerca de 3.380 colaboradores(as).

O resultado reflete a proporcionalidade da distribuição de pessoal pelas unidades, onde as seis respectivas localidades citadas, especialmente São Luís, concentram a maior parte do corpo funcional do PJMA, conforme abordamos no infográfico 4 a seguir.

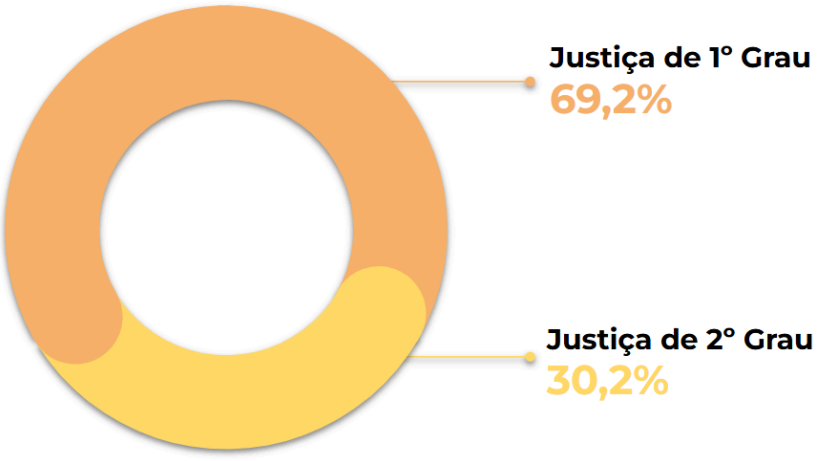
Infográfico 4- Participação das unidades na V PCO/PJMA 2024



Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Continuando-se as análises dos resultados, a distribuição entre os 2° (segundo) e o 1° (primeiro) Grau de Justiça ocorreu também de forma proporcional à distribuição laboral do PJMA, vide infográfico 5 a seguir.

Infográfico 4- Participação das unidades na V PCO/PJMA 2024



Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Sobre a Justiça de 2° Grau, os resultados do quantitativo de participantes ocorreu de forma variada, onde algumas unidades apresentaram uma participação significativa, conforme observa-se na Tabela 2 abaixo.

Tabela 1- Participação por unidades do 2° Grau na V PCO/PJMA 2024

UNIDADE	Particip.	%
Corregedoria	66	6,6%
Corregedoria Extrajudicial	20	2%
ESMAM	33	3,3%
Fora	1	0,1%
Gab. da Presidência	177	17,6%
Gab. da Vice-Presidência	22	2,2%
Gab. dos(as) Desembargadores(as)	229	22,8%
Plenário	5	0,5%
Secretaria Geral	448	44,7%
TOTAL	**1.001**	**100%**

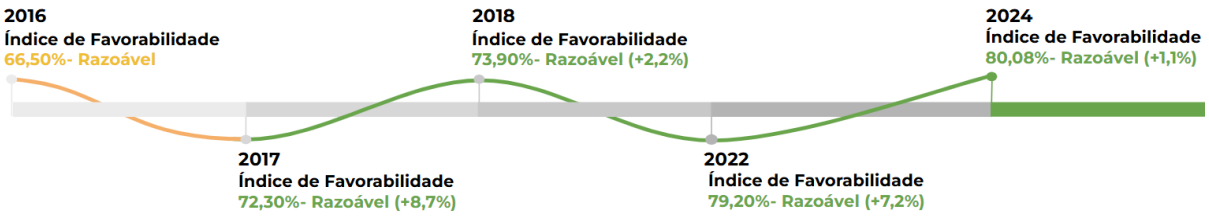
Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Porém ressalta-se que as mesmas unidades também obtiveram tais resultados por meio da proporcionalidade como a exemplo a Secretaria Geral, que engloba as Diretorias de Recursos Humanos-DRH, Diretoria Financeira-DF, dentre outras, o que explica uma maior participação desta quanto ao total de participantes.

2.4 Evolução do Índice de Favorabilidade- IF

Estabelecido no Planejamento Estratégico do PJMA, o IF da V PCO/PJMA de 2024 obteve um crescimento de pouco mais de **um ponto percentual** quando comparada a IV PCO de 2022.

Infográfico 5- Evolução do Índice de Favorabilidade das PCOs/PJMA 2016 a 2024



Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Conforme o infográfico 5 apresentado anteriormente, os IFs das PCOs realizadas pelo PJMA têm mantido-se em uma constante trajetória de crescimento, o que tem atestado a capacidade do PJMA em organizar, implementar e manter uma satisfatória política na gestão de pessoas, especialmente nos últimos 8 anos, a partir da I PCO de 2016.

Porém, conforme abordaremos no decorrer da análise e discussão dos resultados, algumas ações deverão ser aprimoradas a fim de corroborar em um aumento qualitativo do clima organizacional do PJMA nos próximos anos.

2.5 Índice de Favorabilidade e Escala de Satisfação por Dimensões e suas Temáticas

2.5.1 Dimensão de Ambiente e Condições de Trabalho e Temáticas de Relação Com o Trabalho, Condições Físicas de Trabalho, Relação/Integração e Identidade

Sobre a primeira dimensão e suas respectivas temáticas, os resultados observados na V PCO apresentaram-se satisfatórios quando comparados a IV PCO de 2022.

A primeira Dimensão de Ambiente e Condições de Trabalho, bem como suas respectivas temáticas apontaram bons índices satisfatórios dentro da Escala de satisfação.

Tabela 2- Resultados da 1ª dimensão e suas Temáticas na V PCO/PJMA 2024

V PCO/PJMA 2024 **AMOSTRA:** 3.256 participantes **ES:** Escala de Satisfação **IF:** Índice de Favorabilidade		**2022**			**2024**	
		ES	**IF**	**Variação**	**IF**	**ES**
Dimensão	**Ambiente e Condições de Trabalho**	**Bom**	**84,3%**	**+2,1%**	**86,1%**	**Bom**
Temáticas	**-Relação com o Trabalho** **-Condições Físicas de Trabalho** **-Relacionamento/Integração** **-Identidade**	**Bom** **Bom** **Bom** **Bom**	**81%** **82%** **90%** **88,2%**	**+1,8%** **+2,4%** **+0,7%** **+2,8%**	**82,5%** **84%** **90,7%** **90,7%**	**Bom** **Bom** **Bom** **Bom**

Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Ainda sobre os resultados da primeira dimensão e suas temáticas, observa-se uma evolução constante em relação aos resultados da IV PCO de 2024, entre menos de **0%** a quase **3%**.

2.5.2 Dimensão de Relação Institucional e Temáticas de Clareza Organizacional, Comunicação e Ênfase na Participação

A segunda dimensão e suas temáticas, assim como observados na primeira, também foram positivas no seu conjunto dos seus resultados de satisfação e favorabilidade, conforme observa-se na tabela 3 a seguir.

Tabela 3- Resultados da 2ª dimensão e suas Temáticas na V PCO/PJMA 2024

V PCO/PJMA 2024 **AMOSTRA:** 3.256 participantes **ES:** Escala de Satisfação **IF:** Índice de Favorabilidade		**2022**			**2024**	
		ES	**IF**	**Variação**	**IF**	**ES**
Dimensão	**Relação Institucional**	**Bom**	**80,7%**	**+3,5%**	**83,5%**	**Bom**
Temáticas	**-Clareza Organizacional** **-Comunicação** **-Ênfase na Participação**	**Bom** **Bom** **Bom**	**81%** **82,2%** **78,5%**	**+3,8%** **+2,7%** **+3,7%**	**84,1%** **84,5%** **81,4%**	**Bom** **Bom** **Bom**

Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Entre 2022 e 2024, a melhoria na percepção dos colaboradores quanto às relações institucionais existentes no PJMA tiveram avanços significativos com variações positivas de crescimento entre dois e quase quatro pontos percentuais.

2.5.3 Dimensão de Gestão de Pessoas e Liderança e Temáticas de Reconhecimento, Tolerância e Existência, Estilo Gerencial, Qualidade de Vida no Trabalho, Acessibilidade, Diversidade e Participação Feminina

A terceira e última dimensão da V PCO trouxe resultados significativos quanto às questões envolvendo a gestão de pessoal e redes de liderança dentro do PJMA, conforme observa-se na tabela 4, apesar de apresentar um crescimento positivo, de 2%, na dimensão, três temáticas apresentaram crescimento negativo.

Tabela 4- Resultados da 3ª dimensão e suas Temáticas na V PCO/PJMA 2024

V PCO/PJMA 2024 **AMOSTRA:** 3.256 participantes **ES:** Escala de Satisfação **IF:** Índice de Favorabilidade		**2022**			**2024**	
		ES	**IF**	**Variação**	**IF**	**ES**
Dimensão	**Gestão de Pessoas e Liderança**	**Bom**	**74,2%**	**+2,4%**	**76%**	**Bom**
Temáticas	**-Reconhecimento**	**Bom**	**75,7%**	**-5,6%**	**71,4%**	**Bom**
	-Tolerância Existente	**Bom**	**82,8%**	**+2,6%**	**85%**	**Bom**
	-Estilo Gerencial	**Bom**	**82,8%**	**+2,3%**	**84,7%**	**Bom**
	-Qualidade de Vida no Trabalho	**Raz.**	**62%**	**+9,3%**	**67,8%**	**Raz.**
	-Acessibilidade	**Bom**	**76,7%**	**-1,5%**	**75,5%**	**Bom**
	-Diversidade	**Ide.**	**90,3%**	**-6,4%**	**84,5%**	**Bom**
	-Participação Feminina	**-**	**-**	**0%**	**71,8%**	**Bom**
Ide: Ideal **Raz:** Razoável						

Fonte: Dados da pesquisa/sistema Mentorh/PJMA (2024)

Antes de analisar-se a terceira dimensão e suas temáticas, torna-se importante destacar que a partir da V PCO de 2024, as temáticas de **Acessibilidade** e **Diversidade**, que na IV PCO de 2022 constavam como dimensões, foram transformadas em Temáticas e incorporadas a Dimensão de Gestão de Pessoas e Liderança. Também foi criada a temática relacionada à Participação Feminina no PJMA. Apesar de tais unificações

Com quedas acentuadas nas temáticas de de Reconhecimento, Acessibilidade e Diversidade, abre espaço para diversas interpretações acerca dos fatores ligados a tais retrações.

A temática de **Qualidade de Vida no Trabalho** foi a que mais apresentou crescimento líquido positivo, apesar de ainda se manter com IF razoável, de mais de **9%** em relação à IV PCO de 2022.

Observação: alguns dados sobre os temas livres ainda serão inseridos neste relatório.

3. CONSIDERAÇÕES

Encerrada, mas não findada, as análises sobre os resultados acerca da V PCO do PJMA, nota-se uma evolução satisfatória acerca do IF e da ES, superando a barreira dos 80% em 2024.

Mesmo sob crescimento contínuo e positivo sobre as dimensões e as temáticas investigadas, o PJMA deve continuar o processo de aperfeiçoamento das políticas de Trabalho, Institucionais e especialmente da Gestão de Pessoas e Liderança, onde resultados negativos foram mais presentes, contudo a investigação das motivações por trás das quedas identificadas nos índices devem ser investigadas com maior atenção.

Conforme os resultados verificados, a V PCO do PJMA de 2024 conseguiu cumprir seus objetivos estratégicos na gestão de pessoas, por meio da identificação, exposição e análise da percepção dos seus colaboradores ao longo dos dois últimos anos.

Por fim, ressalta-se que a V PCO de 2024 funcionará como instrumento de suma importância na adequação, inovação e sustentabilidade na gestão de pessoal do PJMA, especialmente quanto a sua modelagem cultural para melhorar mais ainda os índices de satisfação destes com a organização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Resolução nº 240, de 9 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342. Acesso em novembro de 2024.

MARANHÃO. **Resolução-GP nº 44, de 24 de junho de 2021, do Poder Judiciário do Estado do Maranhão**. Acesso em: https://www.tjma.jus.br/atos/tj/geral/501189/132/pnao. Acesso em novembro de 2024.

MARANHÃO. **Sistema de Administração Funcional- MENTORH**. Poder Judiciário do Estado do Maranhão. São Luís, Maranhão, 2024.

APÊNDICES I- IF POR DIMENSÕES. TEMÁTICAS E QUESTÕES

- **Ideal** (90% a 100%)
- **Bom** (70% a 89,99%)
- **Razoável** (50% a 69,99%)
- **Ruim** (40% a 49,99%)
- **Inaceitável** (Abaixo de 40%)

QUESTÕES		IF
1- DIMENSÃO- AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO		86,1%
1.1 TEMÁTICA- Relação com o Trabalho		82,5%
1	Gosto do trabalho que realizo	89,08%
2	Existe planejamento das tarefas no meu setor	85,36%
3	Consigo cumprir minhas atividades no prazo estabelecido	86,59%
4	Estou comprometido com as minhas atividades profissionais	96,22%
5	Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo	77,94%
6	A quantidade de servidores na unidade é suficiente para execução das tarefas	59,95%
1.2 TEMÁTICA- Condições Físicas de Trabalho		**84%**
7	Disponho de recursos materiais adequados para realizar o meu trabalho? (computador, internet, impressora, etc.)	87,34%
8	Disponho de instalações físicas adequadas para realizar o meu trabalho ?(iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc.)	84,69%
9	Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para realizar o meu trabalho?	83,13%
10	Na minha unidade a temperatura ambiente é adequada?	84,77%
11	Na minha unidade os equipamentos de ar condicionado são limpos e avaliados periodicamente?	79,77%
1.3 TEMÁTICA- Relacionamento/Integração		**90,7%**
12	Venho satisfeito para o trabalho?	88,11%
13	Tenho bom relacionamento com os meus colegas de trabalho?	92,63%
14	Consigo desempenhar de forma harmoniosa as atividades que envolvem colegas de outros setores?	91,55%
1.4 TEMÁTICA- Identidade		**90,7%**
15	Identifico-me com os valores do TJ/MA?	89,92%
16	Tenho satisfação em trabalhar no TJ/MA?	91,54%

17	Sinto-me realizado profissionalmente com o meu trabalho?	85,76%
18	Atuo com dedicação e empenho nas atividades diretamente relacionadas à Justiça Estadual?	95,59%
2- DIMENSÃO- RELAÇÃO INSTITUCIONAL		**83,5%**
2.1- Clareza Organizacional		**84,1%**
19	O TJ/MA divulga as informações de forma clara e acessível?	82,02%
20	Conheço a missão e a visão do TJ/MA	84,81%
21	Tenho segurança para passar informações sobre a Justiça Estadual?	85,48%
2.2- Comunicação		**84,5%**
22	Recebo orientações claras e objetivas sobre o meu trabalho?	85,37%
23	Meu Chefe repassa as informações do setor para a equipe?	88,69%
24	As ferramentas de comunicação do TJ/MA são eficientes e adequadas?	82,70%
25	As informações institucionais são repassadas de forma clara, acessível e em tempo hábil?	81,40%
2.3- Ênfase na Participação		**81,4%**
26	Há transparência nas decisões tomadas pela Administração?	80,80%
27	As decisões são tomadas por pessoas com a devida competência técnica?	83,48%
28	Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho?	80,10%
3- DIMENSÃO- GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA		**76%**
3.1 Reconhecimento		**71,4%**
29	Tenho oportunidade de crescimento profissional no TJ/MA?	62,55%
30	Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho?	87,48%
31	Sinto-me apto a assumir mais responsabilidades?	86,48%
32	Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho?	79,36%
33	O meu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?	78,16%
34	Tenho interesse em mudar de lotação? (os que não desejam mudar são 65,27%)	34,73%
3.2- Tolerância Existente		**85%**
35	Há um ambiente de cordialidade e ajuda mútua no ambiente de trabalho?	87,79%
36	As dificuldades relacionadas ao trabalho são corrigidas por ações de capacitação e acompanhamento da minha chefia?	80,31%
37	O diálogo é utilizado para resolver problemas no trabalho?	86,70%
3.3- Estilo Gerencial		**84,7%**

38	Meu chefe me estimula a buscar o desenvolvimento profissional (participação em cursos, projetos, etc.) e aplicá-lo no trabalho?	81,86%
39	Meu chefe está preparado para lidar com os conflitos que porventura venham a surgir na equipe?	85,60%
40	Minha chefia facilita os trabalhos da equipe, delegando as responsabilidades conforme as competências individuais?	85,94%
41	Recebo elogios quando faço um bom trabalho?	77,63%
42	Meu chefe envolve a equipe nas atividades do setor, capacitando sucessores para possíveis substituições?	79,74%
43	Tenho um bom relacionamento com meu chefe imediato?	92,21%
44	Meu chefe tem competência técnica para exercer o cargo que ocupa?	91,82%
45	Minhas sugestões e ideias são consideradas pela minha chefia?	83,05%
3.4- Qualidade de Vida no Trabalho		**67,8%**
46	O TJ/MA adota ações voltadas para a saúde dos servidores?	75,06%
47	O TJ/MA implementa ações para a segurança no trabalho?	71,98%
48	A assistência médico-ambulatorial do TJ/MA é satisfatória?	65,44%
49	A assistência odontológica do TJ/MA é satisfatória?	63,25%
50	O TJ/MA possui programas de qualidade de vida e assistência social que atendem às minhas necessidades?	63,25%
3.5- Acessibilidade		**75,5%**
51	Seu ambiente de trabalho oferece condições adequadas de acessibilidade para o correto desenvolvimento das funções de servidores(as) com deficiência?	70,68%
52	Na sua percepção, em seu ambiente de trabalho, servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham dependentes legais nessas condições, são acolhidos(as) pelos(as) gestores(as) da unidade?	79,81%
53	Você considera importante a capacitação nas temáticas de acessibilidade?	92,18%
54	Sua unidade de trabalho se preocupa em promover eventos presenciais ou online totalmente acessíveis? (janela de libras, legenda e audiodescrição)?	59,35%
3.6- Diversidade		**84,5%**
55	Seu ambiente de trabalho oferece respeito às diferenças?	89,95%
56	No seu ambiente de trabalho há tratamento respeitoso independente da cor, gênero, orientação sexual, peso ou idade?	91,92%
57	Você já presenciou ou sofreu algum tipo de discriminação por meio de piadas, comentários, olhares ou outra forma em função da cor, gênero, orientação sexual, peso ou idade, no seu ambiente de trabalho?	71,7%
3.7- Participação Feminina		**71,8%**
58	Nos últimos anos, você tem observado ações práticas do PJMA para promover a	73,59%

	participação de mulheres em cargos de chefia, assessoramento e liderança?	
59	Você percebe algum engajamento por parte do PJMA na criação de programas, ações e normativos jurídicos que promovam a equidade entre homens e mulheres, tanto em termos de oportunidades de trabalho e desenvolvimento profissional?	71,89%
60	Dado que muitas servidoras e magistradas do PJMA conciliam trabalho no tribunal e responsabilidades familiares, você percebe se o PJMA tem adotado ações que considerem essa realidade nas políticas de equidade?	65,83%
61	Você vê o TJMA como um ambiente que oferece oportunidades justas para o desenvolvimento profissional das mulheres, independentemente de cor da pele, idade, etnia, entre outros fatores?	76,12%

TJMA

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO

DIRETORIA DE
RECURSOS
HUMANOS