

Relatório da IV Pesquisa de Clima Organizacional

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO
ESTADO DO MARANHÃO**

2022

Sumário

Apresentação	1
1 DADOS GERAIS	2
2 RESULTADO GERAL	4
3 RESULTADO POR ÁREAS DO TJMA	5
4 RESULTADOS POR ÁREA TEMÁTICA	6
5 RESULTADOS POR CATEGORIAS	8
6 RESULTADOS DAS PERGUNTAS LIVRES/ABERTAS	25
7 CONCLUSÃO	27

Apresentação

Neste relatório são apresentados os resultados obtidos com a aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional (PCO), que foi realizada nesta quarta edição entre os dias 07 de outubro à 07 de novembro de 2022.

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**.

Os resultados estão organizados de acordo com o instrumento da pesquisa em **três áreas temáticas**. São elas:

- Ambiente e condições de trabalho;
- Relação Institucional; e
- Gestão de Pessoas e Liderança.

Dentro destas áreas temáticas as questões no instrumento estão agrupadas considerando determinadas **categorias (subtemas)** a elas vinculadas que as especificam com maior detalhe, revelando melhor os fatores (variáveis) intervenientes na percepção ou grau de satisfação dos colaboradores.

Esse ano foi introduzido 02 novas áreas temáticas: Acessibilidade e Diversidade. Temas relevantes e fomentadores das Políticas de Gestão deste Tribunal.

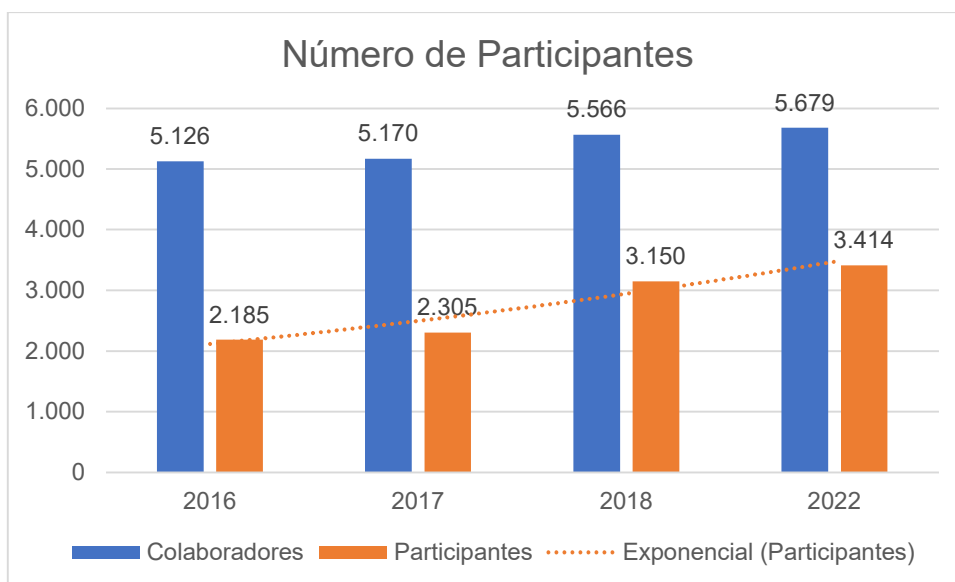
Esta é a quarta vez que a pesquisa é aplicada no âmbito do Tribunal de Justiça utilizando o mesmo questionário aplicado na primeira edição da PCO realizada em 2016, oportunidade em que será possível fazer uma comparação com o que foi apurado sobre o Clima Organizacional no ano anterior, e identificar aspectos nos quais a Administração pode promover melhorias.

1 DADOS GERAIS

NÚMERO DE PARTICIPANTES

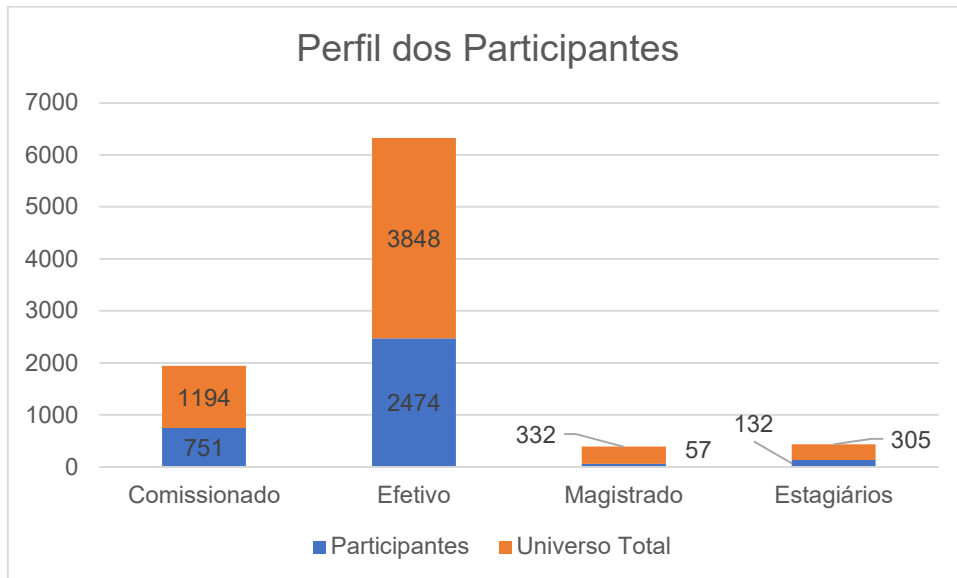
Total de Colaboradores do TJMA: **5.679** (Universo da Pesquisa)

Número de Participantes da Pesquisa: **3.414 (60%)**



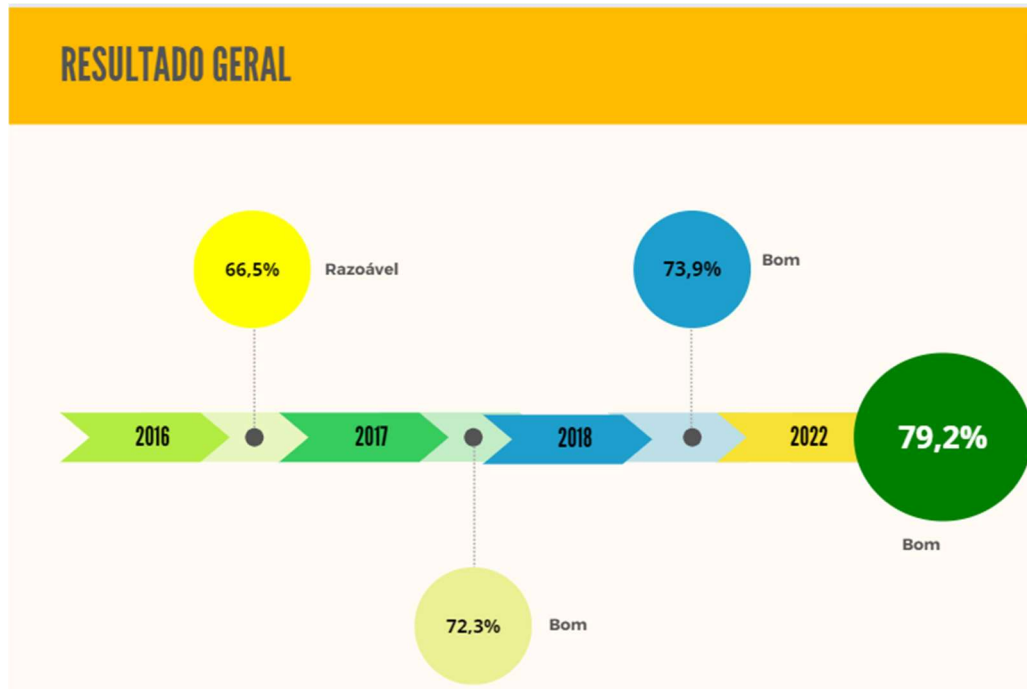
Observa-se que em 2022, houve a participação de **3.414** colaboradores o que corresponde à 60% do público alvo. O público alvo inclui magistrados, magistradas, servidores, servidoras, comissionados, comissionadas, estagiários e estagiárias. Com relação à pesquisa realizada em 2018, que contou com a participação de **3.150** colaboradores respondentes, e corresponde a 56% do total de participantes, observou-se um aumento em 2022 de mais 264 colaboradores participantes. Apesar da discreta elevação alcançada, o índice de participação elevou-se **de 56% para 60%**, o que para uma pesquisa estatística é uma faixa considerada muito boa em relação à população.

Ainda assim, considera-se este aumento um indicativo importante, visto que demonstra um maior interesse dos colaboradores não apenas em conhecer o clima organizacional como também em permitir que a administração do TJMA tome conhecimento sobre ele (qual a percepção geral sobre o ambiente interno) e possa agir em relação aos resultados encontrados para, se necessário, melhorar os aspectos identificados que afetam o desempenho da prestação jurisdicional.

PERFIL DOS PARTICIPANTES

Com relação ao perfil dos colaboradores que participaram da pesquisa, os índices de participação em 2022 registraram 64% de participação dos servidores efetivos, 62% dos servidores comissionados, 43% dos Estagiários e Residentes e 17% dos Magistrados.

2 RESULTADO GERAL



INACEITÁVEL: abaixo de 40% de aprovação	RUIM: entre 40 e 49,99% de aprovação	RAZOÁVEL: 50 a 69,99% de aprovação	BOM: 70 a 89,99% de aprovação	IDEAL: 90 a 100% de aprovação
---	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

O Índice geral de satisfação tem evoluído consistentemente ao longo dos anos onde em 2016 foi classificado como Razoável com 66,5% de aprovação ao patamar de **79,2% como Bom em 2022**. Evidenciando o acerto e evolução nas políticas de gestão necessárias para tornar o ambiente de trabalho mais estimulante e aprazível para os colaboradores desempenharem suas atividades.

3 RESULTADO POR ÁREAS DO TJMA

Inaceitável: abaixo de 40% de aprovação	Ruim: entre 40 e 49,99% de aprovação	Razoável: 50 a 69,99% de aprovação	Bom: 70 a 89,99% de aprovação	Ideal: 90 a 100% de aprovação
---	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Em vista da organização ser constituída por cinco diferentes áreas nas quais os servidores são lotados para exercerem suas atividades, os resultados encontrados para cada uma delas foi o apresentado no quadro abaixo, os quais representam o índice de satisfação dos servidores de cada área institucional do TJMA com o seu ambiente de trabalho.

ÁREA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
GABINETE DOS DESEMBARGADORES	89,7	Bom	87,3	Bom
SECRETARIA GERAL DO TJ	79,5	Bom	76,6	Bom
CORREGEDORIA	80,6	Bom	75,5	Bom
JUSTIÇA DE 1º GRAU	77,9	Bom	83,7	Bom
ESMAM	82,6	Bom	88,8	Bom

Como visto no quadro acima, o índice de satisfação dos servidores com o ambiente de trabalho por área institucional mostra que **houve melhoria de 2018 para 2022**, mesmo que discretamente em algumas áreas. Ressalta-se, entretanto, o decréscimo na Justiça de 1º Grau que caiu de 83,7% em 2018 para 77,9% em 2022 e ESMAM, que variou de 88,8% para 82,6% em 2022. Há de se monitorar a Justiça de 1º Grau, tendo em vista, onde ocorre a maior concentração de servidores e com impacto maior no clima organizacional.

4 RESULTADOS POR ÁREA TEMÁTICA

Inaceitável: abaixo de 40% de aprovação	Ruim: entre 40 e 49,99% de aprovação	Razoável: 50 a 69,99% de aprovação	Bom: 70 a 89,99% de aprovação	Ideal: 90 a 100% de aprovação
---	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

As questões foram agrupadas no instrumento da Pesquisa de Clima em três áreas temáticas, a saber: **1. Ambiente e condições de trabalho**; **2. Relação institucional**; e **3. Gestão de pessoas e liderança**. O quadro a seguir apresenta os índices e resultados obtidos para cada uma destas áreas temáticas.

ÁREA TEMÁTICA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO	84,3	Bom	79,0	Bom
RELAÇÃO INSTITUCIONAL	80,7	Bom	75,7	Bom
GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA	74,2	Bom	68,7	Razoável

A temática **Ambiente e condições de trabalho** avalia a percepção dos colaboradores com relação ao seu ambiente de trabalho. Em 2022 a pesquisa registrou um índice de 84,3% na avaliação dos respondentes, um aumento de 5,3% em relação ao índice registrado na pesquisa de 2018 (79,0%), o que indica que o TJMA manteve o conceito **BOM** para esse aspecto, mas com a elevação da satisfação do servidor. Logo, este resultado demonstra que o TJ tem mantido o investimento em estrutura física e conforto a fim de proporcionar um ambiente de trabalho mais estimulante e agradável favorável à produtividade dos colaboradores.

A temática **Relação Institucional** mede a satisfação dos servidores com a maneira utilizada pela organização para se relacionar com eles. Neste item, o resultado que em 2018 foi avaliado como **BOM** (75,7%), em 2022 manteve a avaliação como **BOM** (80,7%).

A temática **Gestão de Pessoas e Liderança** mede o grau de satisfação dos colaboradores com a política de gestão implantada e a atuação das chefias de nível estratégico e imediato. Esta área, por sua vez, que em **2018** registrou conceito **RAZOÁVEL** com índice de **68,7%**, em **2022** evoluiu para **BOM** com índice de satisfação do servidor para **74,2%**. Apesar da mudança de conceito e da evolução registrada neste aspecto, fica, portanto, evidente a necessidade de consolidar uma política de gestão de pessoas orientadas à liderança, desenvolvimento de equipes, crescimento profissional e valorização do trabalho.

5 RESULTADOS POR CATEGORIAS

Inaceitável: abaixo de 40% de aprovação	Ruim: entre 40 e 49,99% de aprovação	Razoável: 50 a 69,99% de aprovação	Bom: 70 a 89,99% de aprovação	Ideal: 90 a 100% de aprovação
---	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Serão analisados nesta seção de forma detalhada os resultados obtidos para as questões divididas nas categorias (subtemas) relacionadas a cada uma das três áreas temáticas do questionário da pesquisa, que são: 1. Ambiente e condições de trabalho; 2. Relação institucional; e 3. Gestão de pessoas e liderança.

AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

As categorias tratadas por essa temática são: 1. Relação com o trabalho; 2. Condições físicas de trabalho; 3. Relacionamento / integração; e 4. Identidade. Cada uma destas categorias será analisada em detalhes a seguir.

a) Relação com o Trabalho

Esta categoria de questões refere-se à percepção e atitude das pessoas em relação ao trabalho que executam envolvendo aspectos como: adaptação; quantidade de trabalho; horário; distribuição do trabalho; e a existência de pessoal suficiente para a realização do trabalho.

O resultado geral obtido na pesquisa para esta categoria mostra que os servidores continuam tendo uma percepção positiva sobre o trabalho, haja vista o índice obtido em **2022 (81,0%)** elevou-se em relação ao ano de **2018 (75,4%)**, mantendo assim o conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
RELAÇÃO COM O TRABALHO	81,0	Bom	75,4	Bom

Relatório da IV Pesquisa de Clima Organizacional

Os resultados obtidos para as questões referentes a esta categoria foram os seguintes:

PERGUNTAS	Índice (%) 2022	Conceito	Índice (%) 2018	Conceito
1. Gosto do trabalho que realizo.	87,9	Bom	84,8	Bom
2. Existe planejamento das tarefas no meu setor.	83,3	Bom	76,7	Bom
3. Consigo cumprir minhas atividades no prazo estabelecido.	85,2	Bom	81,4	Bom
4. Estou comprometido com as minhas atividades profissionais.	96,4	Ideal	94,1	Ideal
5. Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo	75,9	Bom	69,6	Razoável
6. A quantidade de servidores na unidade é suficiente para execução das tarefas.	57,0	Razoável	45,8	Ruim

Analisando-se mais detalhadamente as respostas obtidas observa-se que os colaboradores continuam tendo uma percepção positiva do trabalho que realizam, haja vista o crescimento do índice obtido em **2022**, que foi de **87,9%** em relação ao ano de **2018**, cujo índice foi de **84,8%**, mantendo-se assim para esta questão de nº 1 o conceito **BOM**.

Nas demais questões, do nº 2 ao 4, os resultados mostram **elevação nos índices em 2022** com **manutenção dos conceitos alcançados em 2018**, que foram, respectivamente: bom, bom, bom e ideal. Destaca-se a mudança de conceito na questão nº5, onde houve uma evolução do conceito razoável (2018) para o conceito bom (2022) demonstrando uma melhora na satisfação com o volume de trabalho.

Na questão de nº 6 que trata sobre o quantitativo de servidores na unidade para realização dos trabalhos, registrou-se um aumento no índice obtido em **2018 (45,8%)** classificado como **RUIM** para o qual no ano de 2022 registrou índice de **57,0%**, considerado como **RAZOÁVEL**. Tal resultado demonstra a insatisfação dos colaboradores que consideram como sendo insuficiente a quantidade de pessoas existentes para realização das atividades nas suas unidades, o que ganha relevo com o resultado da **questão de nº 5**. Observa-se com isto a percepção de que se tem pouco pessoal para uma alta demanda de trabalho a ser realizado.

A **questão de nº 4** demonstra a percepção de colaboradores fortemente comprometidos com a realização das suas atividades profissionais, tendo em vista os resultados obtidos, que em **2022** foi de **96,4%**, e em **2018** foi de **94,1%**, posto que ambos estão classificados no conceito **IDEAL**.

Com relação ao cumprimento dos prazos para realização das atividades que é investigado pela **questão de nº 3**, os resultados demonstram que os servidores consideram cada vez mais estarem conseguindo dar cumprimento aos prazos, pois em **2018** o índice

alcançado foi de **81,4%**, e em **2022** esse índice subiu para **85,2%**, ambos classificados na faixa do conceito **BOM**.

Os servidores também manifestaram um maior contentamento com relação ao **planejamento das tarefas nas unidades**, que foi objeto de investigação da **questão de nº 2**, na qual os resultados mostraram que o índice de satisfação alcançado em **2018**, de **76,7% (BOM)** teve uma considerável melhoria em **2022 (83,3%)**, permanecendo classificada como **BOM**. Tal resultado demonstra uma preocupação em cada vez mais no planejamento do trabalho dentro das unidades.

Considera-se, pois, mediante os resultados apresentados na pesquisa que **a Relação dos Servidores com o Trabalho é positiva**, apesar dos aspectos negativos ao grande volume de trabalho e à quantidade insuficiente de servidores nas unidades, demonstrando assim que eles **gostam do trabalho que realizam e sentem-se comprometidos com a organização**.

b) Condições Físicas de Trabalho

Esta categoria de questões refere-se à identificação do grau de conforto das instalações e das condições de trabalho. De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, os servidores do TJMA apresentaram um nível de satisfação de **75,4% em 2018 e 82,0% em 2022**, ambos considerados com o conceito **BOM**, conforme destacado a seguir.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO	82,0	Bom	75,4	Bom

Embora o **conceito geral** tenha permanecido como **BOM** nas duas pesquisa, demonstrou um avanço na satisfação quanto ao ambiente físico de trabalho. Vamos agora analisar melhor as questões (de 7 a 11) que avaliaram detalhadamente esta categoria, para as quais obtivemos os seguintes resultados:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	(%) 2018	Conceito
7. Disponho de recursos materiais adequados para realizar o meu trabalho (computador, internet, impressora, etc.).	84,7	Bom	77,7	Bom
8. Disponho de instalações físicas adequadas para realizar o meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc.).	81,9	Bom	74,1	Bom
9. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para realizar o meu trabalho.	81,1	Bom	73,9	Bom

Relatório da IV Pesquisa de Clima Organizacional

10. Na minha unidade a temperatura ambiente é adequada.	83,7	Bom	78,9	Bom
11. Na minha unidade os equipamentos de ar condicionado são limpos e avaliados periodicamente.	78,5	Bom	72,3	Bom

Avaliando-se os dados acima nota-se que, na percepção dos servidores, o TJMA vem disponibilizando os recursos materiais, instalações físicas e mobiliários adequados (questões de nº 7 a 11) para a execução das atividades, haja vista a melhoria observada em todos os índices obtidos no ano de **2022** nesta categoria, que ficaram classificados dentro do conceito **BOM**.

c) Relacionamento / Integração

Esta categoria de questões (nº 12 a 14) verifica o grau de relacionamento que prevalece entre os servidores, entre estes e suas chefias e com a própria Organização. Os resultados indicam que os servidores deste Tribunal têm uma percepção muito positiva a respeito desta categoria ou sub-temática, que alcançou um índice de satisfação de **89,9% em 2022 e 86,5% em 2018**, ambos classificados com o conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
RELACIONAMENTO / INTEGRAÇÃO	89,9	Bom	86,5	Bom

Os resultados obtidos para as questões (12 a 14) que avaliaram em detalhes esta categoria foram os seguintes:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	% 2018	Conceito
12. Venho satisfeito para o trabalho.	86,6	Bom	83,2	Bom
13. Tenho bom relacionamento com os meus colegas de trabalho.	92,4	Ideal	89,1	Bom
14. Consigo desempenhar de forma harmoniosa as atividades que envolvem colegas de outros setores.	90,7	Ideal	87,3	Bom

Como é possível observar, houve uma elevação nos índices de todas as questões, com destaque para as questões 13 e 14 que mudaram para o conceito **ideal** demonstrando grande harmonia entre os colegas de trabalho na Instituição.

d) Identidade

O conjunto de questões que tratam sobre a categoria Identidade referem-se ao sentimento de pertença à Organização e ao compartilhamento de objetivos pessoais com os objetivos organizacionais. Os resultados obtidos indicaram que **houve uma discreta melhoria (4,8%) na percepção dos servidores**, a qual já era positiva em **2018**, com índice de **83,4%** sendo classificada com o conceito **BOM**, e passou a contar com índice de satisfação de **88,2%**, mantendo assim o mesmo conceito.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
IDENTIDADE	88,2	Bom	83,4	Bom

Os resultados obtidos para as questões (nº 15 ao 18) que avaliaram em detalhes esta categoria, foram os seguintes:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	(%) 2018	Conceito
15. Identifico-me com os valores do TJ/MA.	87,1	Bom	81,7	Bom
16. Tenho satisfação em trabalhar no TJ/MA.	88,3	Bom	83,0	Bom
17. Sinto-me realizado profissionalmente com o meu trabalho.	82,7	Bom	76,9	Bom
18. Atuo com dedicação e empenho nas atividades diretamente relacionadas à Justiça Estadual.	94,9	Ideal	92,0	Ideal

Como é possível observar, houve elevação significativa em todas as perguntas.

Em relação à dedicação e empenho no trabalho (questão nº 18) observa-se que houve **manutenção do conceito IDEAL** com pequena elevação nos índices obtidos. Ou seja, a percepção dos servidores manteve-se dentro da Organização.

RELAÇÃO INSTITUCIONAL

As categorias tratadas por essa temática são: 1. clareza organizacional; 2. comunicação organizacional; e 3. ênfase na participação.

a) Clareza Organizacional

Esta categoria de questões refere-se ao grau de conhecimento das pessoas em relação aos fatos relevantes da Organização. O resultado geral obtido para esta categoria indica que houve uma significativa melhora nos índices, sendo que os servidores do TJMA passaram de uma percepção com índice de **76,8% em 2018** para **81,0%** em 2022, mantendo-se o conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
CLAREZA ORGANIZACIONAL	81,0	Bom	76,8	Bom

Das três questões avaliadas nesta categoria (nº 19 a 21), como pode ser verificado no quadro a seguir, todas apresentaram manutenção do conceito **BOM**.

PERGUNTAS	(%)2022	Conceito	(%)2018	Conceito
19. O TJMA divulga as informações de forma clara e acessível.	78,5	Bom	74,3	Bom
20. Conheço a missão e a visão do TJMA.	81,8	Bom	76,8	Bom
21. Tenho segurança para passar informações sobre a Justiça Estadual.	82,7	Bom	79,4	Bom

A elevação considerável nos índices alcançados para as 3 questões desta categoria em 2022 evidencia o avanço que a instituição vem obtendo com relação à sua comunicação organizacional, objeto de análise da próxima categoria, e à divulgação e internalização de informações sobre a gestão estratégica da instituição.

b) Comunicação Organizacional

Esta categoria de questões analisa a eficiência dos canais de comunicação internos existentes. O resultado geral obtido indica que houve uma melhora significativa na percepção dos servidores a respeito da utilização dos canais de comunicação internos existentes, pois de um índice de **76,7%** em **2018**, registrou-se em **2022** um índice de **82,2%** classificado com conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
COMUNICAÇÃO	82,2	Bom	76,7	Bom

Os resultados obtidos para as perguntas que avaliaram em detalhes esta categoria, foram os seguintes:

PERGUNTAS	2022 (%)	Conceito	2018 (%)	Conceito
22. Recebo orientações claras e objetivas sobre o meu trabalho.	83,1	Bom	77,4	Bom
23. Meu Chefe repassa as informações do setor para a equipe.	87,6	Bom	81,5	Bom
24. As ferramentas de comunicação do TJ/MA são eficientes e adequadas.	79,7	Bom	74,7	Bom
25. As informações institucionais são repassadas de forma clara, acessível e em tempo hábil.	78,5	Bom	73,1	Bom

Como pode ser observado acima, todas as perguntas registraram elevação significativa nos índices obtidos de uma pesquisa para outra, o que para nós evidencia estar havendo uma utilização mais ampla e eficiente dos canais de comunicação internos existentes, tais como o *site* ou portal do Judiciário Maranhense, a intranet, o *e-mail* institucional, além da potencialidade de alertas e avisos divulgados nos sistemas internos de registro de ponto, sistema de pessoal e sistema de tramitação de documentos administrativos.

Cumprir destacar, haver espaço para melhorias nas ferramentas de comunicação e repasse de informações haja vista a importância da comunicação dentro de uma organização.

c) Ênfase na participação

A referida categoria de questões busca verificar o grau de participação e o envolvimento dos colaboradores nas decisões, bem como o grau de aceitação das sugestões apresentadas. O resultado geral obtido indica que também houve **melhora significativa e avanços nesse aspecto do ano de 2018 para o ano de 2022** com mudança no índice

Relatório da IV Pesquisa de Clima Organizacional

avaliado com o conceito de **73,2%** em 2018 para um índice avaliado em 2022 de **78,5%**, ambos com o conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
ÊNFASE NA PARTICIPAÇÃO	78,5	Bom	73,2	Bom

Os resultados obtidos para as perguntas que avaliaram em detalhes esta categoria, foram os seguintes:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	(%)	Conceito
26. Há transparência nas decisões tomadas pela Administração.	76,8	Bom	71,2	Bom
27. As decisões são tomadas por pessoas com a devida competência técnica.	80,5	Bom	75,5	Bom
28. Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho.	78,3	Bom	72,8	Bom

Das três questões analisadas nesta categoria (nº 26 a 28), como pode ser verificado no quadro anterior, houve **melhora em todos os índices com variação substancial** demonstrando crescimento na maturidade organizacional quanto ao processo de tomada de decisões.

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

As categorias tratadas nessa temática são: 1. reconhecimento; 2. tolerância existente; 3. estilo gerencial; e 4. qualidade de vida no trabalho. Cada uma destas categorias será analisada em detalhes a seguir.

A referida categoria de questões busca verificar o grau de satisfação dos servidores com a política de gestão implantada e a atuação das chefias de nível estratégico e imediato.

a) Reconhecimento

Esta categoria de questões busca verificar o grau de reconhecimento dos colaboradores pelo bom desempenho e esforço individual apresentados no desenvolvimento de suas atividades. O resultado geral obtido em **2022 (75,7%)** mostra que os servidores deste Tribunal apresentam uma percepção avaliada com o conceito **BOM** de satisfação em relação

Relatório da IV Pesquisa de Clima Organizacional

ao reconhecimento, posto que apesar da elevação de 5,3% registrada em comparação ao ano de **2018 (70,4%)**, o conceito manteve-se inalterado.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
RECONHECIMENTO	75,7	Bom	70,4	Bom

Os resultados obtidos para as perguntas que avaliaram em detalhes esta categoria, foram os seguintes:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	(%) 2018	Conceito
29. Tenho oportunidade de crescimento profissional no TJ/MA.	56,7	Razoável	48,6	Ruim
30. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho.	85,9	Bom	79,9	Bom
31. Sinto me apto a assumir mais responsabilidades	85,2	Bom	84,1	Bom
32. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho.	76,3	Bom	70,3	Bom
33. O meu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado.	74,6	Bom	69,7	Razoável
34. Tenho interesse em mudar de lotação.	<u>33,3</u>	<u>Ruim</u>	<u>37,8</u>	<u>Ruim</u>

No que se refere especificamente à questão de **nº 29**, relacionada às oportunidades de crescimento na organização, registrou-se um leve aumento no índice de satisfação que passou de **48,6%** em **2018**, então classificado com o conceito **RUIM**, para **56,7%** em **2022**, passando a ser classificado com o conceito **RAZOÁVEL**. Tal conceito reflete a estrutura legalista e de pouca mobilidade dentro do serviço público que vai de encontro com a necessidade organizacional de crescimento profissional.

No que se refere à questão de **nº 32** que trata sobre o reconhecimento ao desempenho do colaborador no TJMA, verificou-se uma significativa melhora no índice obtido em **2022 (76,3%)**, em comparação ao resultado que foi alcançado em **2018 (70,3%)** sendo classificados como **BOM**.

Com relação à questão de **nº 30**, que trata sobre a avaliação do servidor de acordo com os resultados do seu trabalho, também foi registrada elevação no índice, que passou de **79,9%** em **2018**, para **85,9%** em **2022**, mantendo com isto o conceito **BOM** de satisfação.

Das cinco questões analisadas nesta categoria, como pode ser observado no quadro anterior, o interesse em mudar de lotação (**questão nº 33**) foi a que apresentou o pior desempenho em **2022 (33,3%)** dentre as demais, e em comparação ao ano de **2016** também, quando registrou índice de **37,8%**, mantendo assim o conceito avaliado como **RUIM**. Apesar do índice menor este pode ser considerado um indicador positivo dado o contingente menor de servidores interessados em mudar de lotação.

b) Tolerância Existente

Esta categoria descreve o grau de tolerância com que os erros dos servidores são tratados, se de forma construtiva ou não. O resultado geral obtido em **2022 (82,8%)** mostra que houve melhora na percepção dos servidores ao passo que em **2018** esta categoria havia sido avaliada com o índice de 75,7% mantendo o conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
TOLERÂNCIA EXISTENTE	82,8	Bom	75,7	Bom

Os resultados obtidos para as perguntas que avaliaram em detalhes esta categoria, foram os seguintes:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	(%) 2018	Conceito
34. Há um ambiente de cordialidade e ajuda mútua no ambiente de trabalho.	86,6	Bom	80,5	Bom
35. As dificuldades relacionadas ao trabalho são corrigidas por ações de capacitação e acompanhamento da minha chefia.	76,5	Bom	67,9	Razoável
36. O diálogo é utilizado para resolver problemas no trabalho.	85,4	Bom	78,7	Bom

Das três questões apresentadas nesta categoria, cabe destacar a de nº 35, em que houve um avanço em relação à capacitação como estratégia para melhoria do trabalho, com índice de **76,5%** em **2022**, classificado com o conceito **BOM onde antes era RAZOÁVEL**.

c) Estilo Gerencial

Relatório da IV Pesquisa de Clima Organizacional

A referida categoria verifica a percepção dos servidores em relação à forma como os ocupantes dos cargos de chefia desempenham suas funções, bem como seu estilo de comando em relação aos seus subordinados. O resultado geral dos anos de **2022 (82,8%)** e **2018 (76,3%)** indica que, de modo geral, os servidores aumentaram a boa percepção a respeito desta variável, haja vista a elevação obtida de um ano para o outro, que foi de 6,5%.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
ESTILO GERENCIAL	82,8	Bom	76,3	Bom

Os resultados obtidos para as perguntas (nº 38 a 45) que avaliaram em detalhes esta categoria, foram os seguintes:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	(%) 2018	Conceito
38. Meu chefe me estimula a buscar o desenvolvimento profissional (participação em cursos, projetos, etc.) e aplicá-lo no trabalho.	77,6	Bom	69,4	Razoável
39. Meu chefe está preparado para lidar com os conflitos que porventura venham a surgir na equipe.	84,0	Bom	77,4	Bom
40. Minha chefia facilita os trabalhos da equipe, delegando as responsabilidades conforme as competências individuais.	84,1	Bom	77,2	Bom
41. Recebo elogios quando faço um bom trabalho.	75,6	Bom	71,5	Bom
42. Meu chefe envolve a equipe nas atividades do setor, capacitando sucessores para possíveis substituições.	77,5	Bom	69,8	Razoável
43. Tenho um bom relacionamento com meu chefe imediato.	91,6	Ideal	83,9	Bom
44. Meu chefe tem competência técnica para exercer o cargo que ocupa.	90,9	Ideal	85,5	Bom
45. Minhas sugestões e ideias são consideradas pela minha chefia.	80,9	Bom	76,0	Bom

Dos resultados obtidos para as oito questões relacionadas ao estilo gerencial observou-se em 2022 uma elevação em todos os índices comparados ao ano de 2018. Destaca-se as questões 38 e 42 onde mudou de conceito **RAZOÁVEL** para **BOM** indicando uma melhor participação da chefia no desenvolvimento profissional do colaborador. Ressalta-

se ainda as questões 43 e 44 que foram para o patamar de condições ideais de relacionamento com a chefia e escolha de lideranças da instituição.

d) Qualidade de Vida no Trabalho

Esta categoria de questões verifica a percepção do servidor em relação às ações de cuidado que são promovidas pela Organização visando a saúde, a segurança e a qualidade de vida dos colaboradores. Os resultados obtidos para as questões indicam que houve uma discreta melhoria de índice geral no qual em **2022 (61,9%)**, o qual foi classificado como **RAZOÁVEL**, sendo que em **2018** esse índice foi de apenas **56,7%**, avaliado também como **RAZOÁVEL**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2022	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2018	RESULTADO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	61,9	Razoável	56,7	Razoável

Os resultados obtidos para as perguntas (nº 46 a 50) que avaliaram em detalhes esta categoria, foram os seguintes:

PERGUNTAS	(%) 2022	Conceito	(%)2018	Conceito
46. O TJ/MA adota ações voltadas para a saúde dos servidores.	68,0	Razoável	64,7	Razoável
47. O TJ/MA implementa ações para a segurança no trabalho.	65,3	Razoável	58,1	Razoável
48. A assistência médico-ambulatorial do TJ/MA é satisfatória.	61,1	Razoável	55,3	Razoável
49. A assistência odontológica do TJ/MA é satisfatória.	58,3	Razoável	56,3	Razoável
50. O TJ/MA possui programas de qualidade de vida e assistência social que atendem as minhas necessidades.	56,8	Razoável	50,0	Razoável

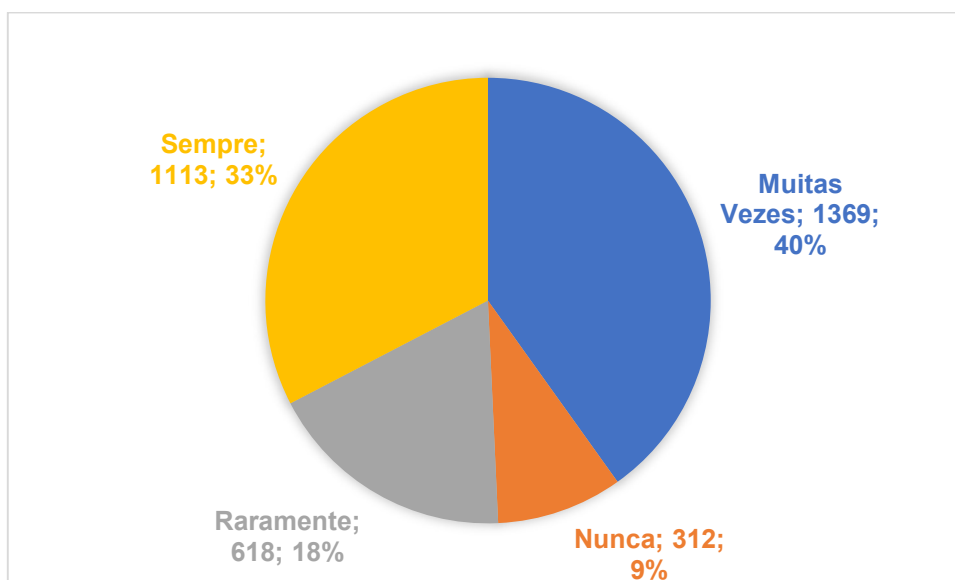
O índice geral de satisfação obtido para esta categoria que foi classificado como **RAZOÁVEL** permite-nos perceber que os conceitos para as questões que a compõem mantiveram o mesmo conceito **RAZOÁVEL**.

Tais resultados demonstram que apesar da discreta elevação no índice geral correspondente a 5,2%, os servidores do TJMA continuam tendo uma **percepção negativa** a esse respeito, o que provavelmente se deve às **respostas dos servidores das comarcas do interior do estado**, onde sabe-se que há de fato uma carência maior de ações e medidas que efetivamente contribuam para o bem-estar profissional dos colaboradores, haja vista os atendimentos e ações realizadas pelas equipes de profissionais de saúde ocorrem predominantemente nas unidades da capital (São Luís), sobretudo no prédio sede do TJMA, Centro Administrativo e Fórum da capital.

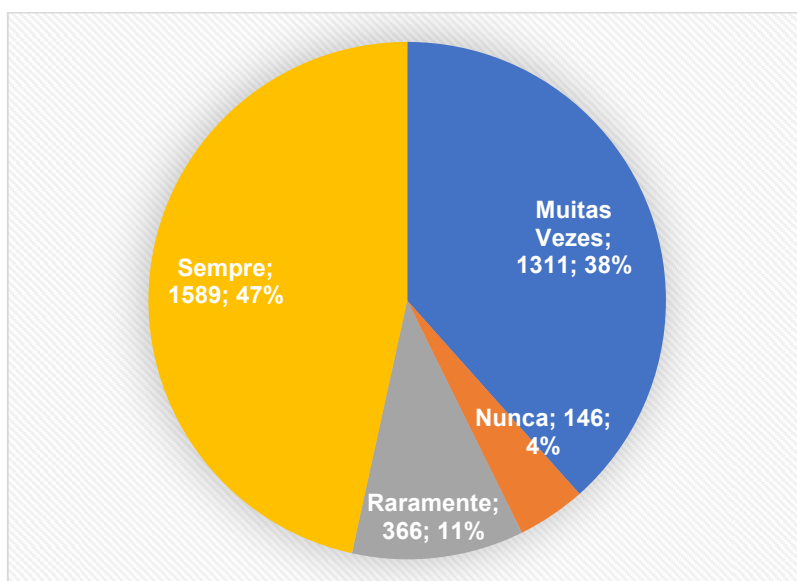
ACESSIBILIDADE

Este ano de 2022 foram acrescentadas 04 perguntas relacionadas à temática da acessibilidade, a seguir:

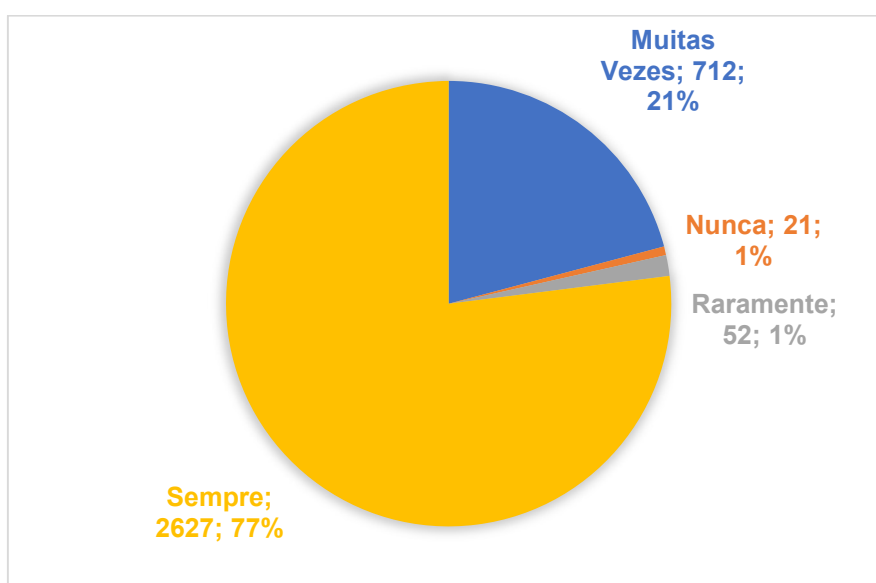
- a) Seu ambiente de trabalho oferece condições adequadas de acessibilidade para o correto desenvolvimento das funções de servidores(as) com deficiência?



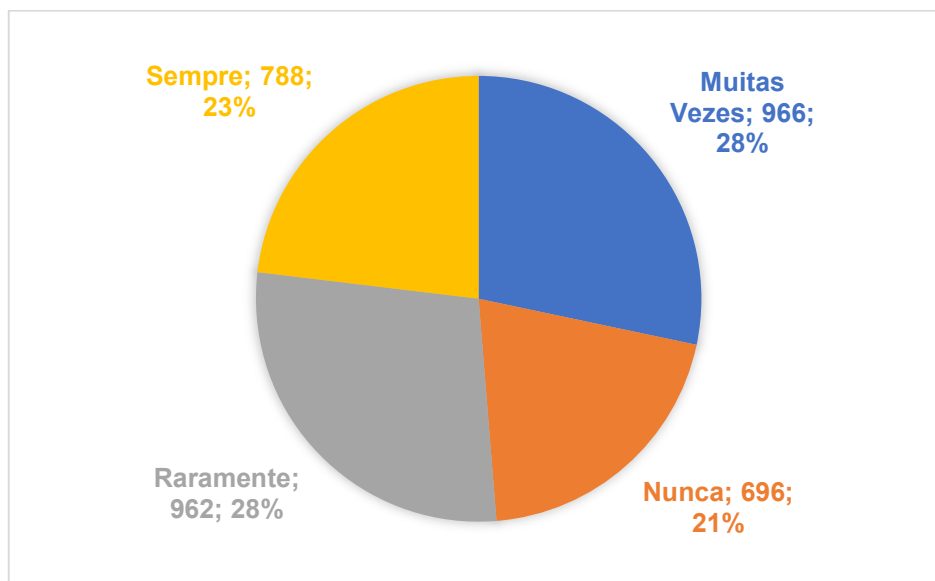
- b) Na sua percepção, em seu ambiente de trabalho, servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham dependentes legais nessas condições, são acolhidos(as) pelos(as) gestores(as) da unidade?



- c) Considera importante a capacitação nas temáticas de acessibilidade?



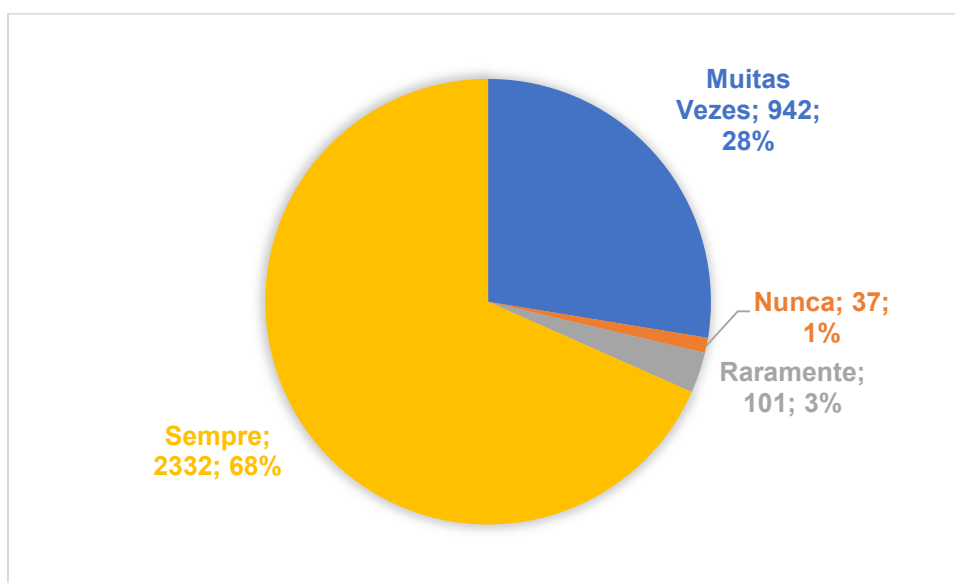
- d) Sua unidade de trabalho se preocupa em promover eventos presenciais ou online totalmente acessíveis? (janela de libras, legenda e audiodescrição)



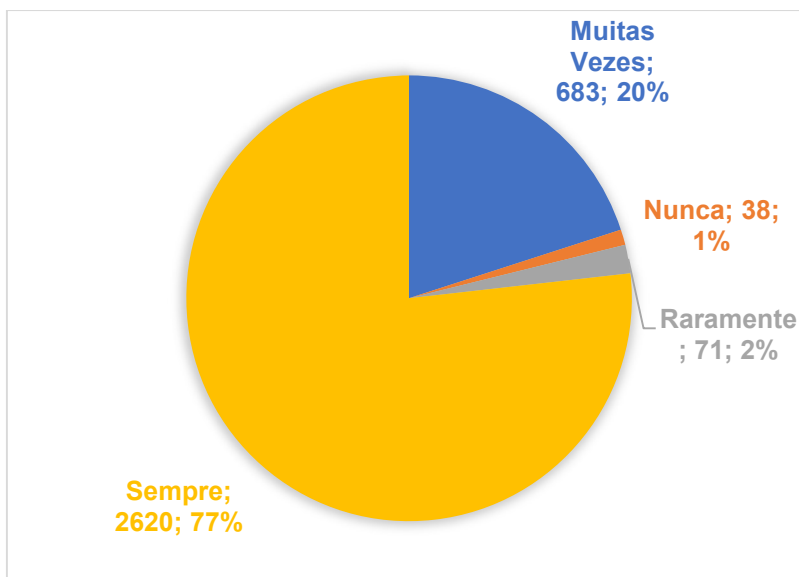
DIVERSIDADE

Também foram introduzidos no ano de 2022 perguntas relacionadas à temática da diversidade, a seguir:

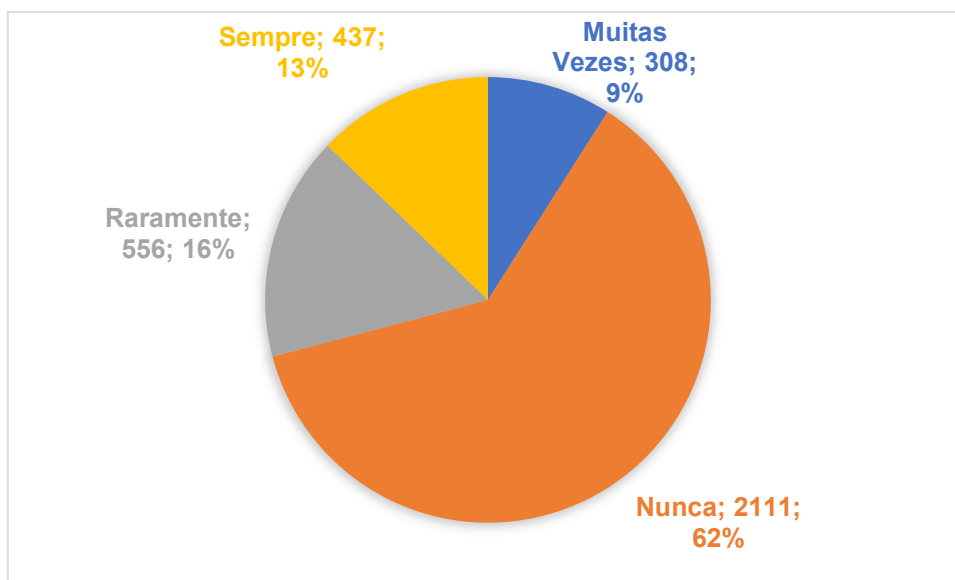
- a) Seu ambiente de trabalho oferece respeito às diferenças?



- b) No seu ambiente de trabalho há tratamento respeitoso independente da cor, gênero, orientação sexual, peso ou idade?



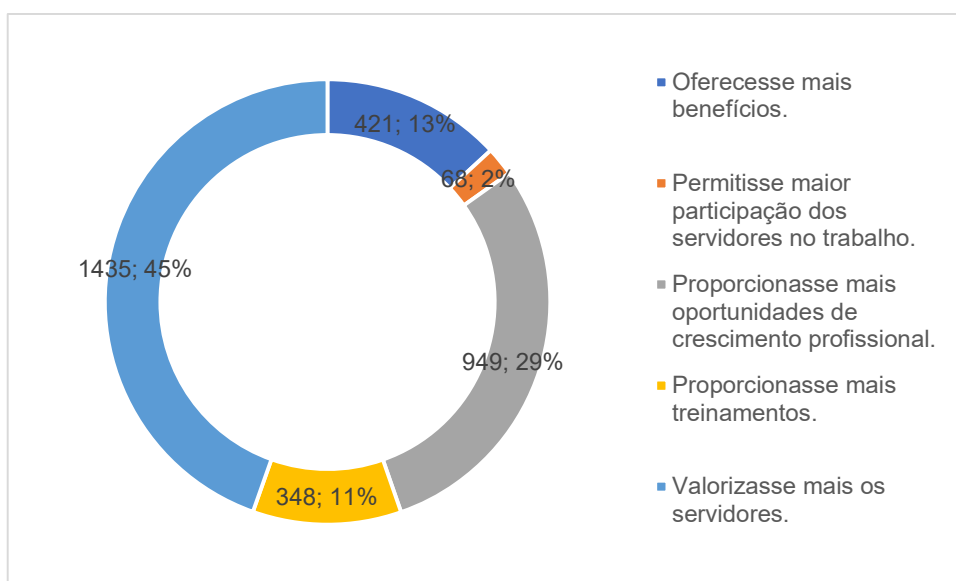
- c) Você já presenciou ou sofreu algum tipo de discriminação por meio de piadas, comentários, olhares ou outra forma em função da cor, gênero, orientação sexual, peso ou idade, no seu ambiente de trabalho?



6 RESULTADOS DAS PERGUNTAS LIVRES/ABERTAS

Além das perguntas fechadas ou objetivas usando a escala de Likert (de avaliação) categorizadas em três áreas temáticas, o questionário da Pesquisa de Clima trouxe **uma (1) questão aberta ou livre** em que foi solicitado aos colaboradores darem sugestões para tornar o Tribunal de Justiça do Maranhão um lugar melhor de se trabalhar.

Na percepção dos servidores, em relação às duas principais melhorias que a organização precisaria promover foram consideradas com 45% das respostas a **maior valorização dos servidores**; e com 29% das respostas **mais oportunidades de crescimento profissional**, conforme se pode verificar no gráfico a seguir.



Por fim, a última questão do instrumento da pesquisa foi a do tipo aberta ou livre, em que se solicitou aos colaboradores darem **sugestões para tornar o Tribunal de Justiça do Maranhão um lugar melhor de se trabalhar**. Em vista da dificuldade de analisar e categorizar as 1.437 respostas recebidas, elaborou-se um **mural com as palavras** mais citadas, que **em 2022** foram: 1 – Servidores; 2 – Trabalho; 3 – Valorização; 4 – Profissional; 5 – Oportunidade e 6 – Treinamento. Evidenciando, mais uma vez a percepção de valorização e reconhecimento profissional na Instituição.

7 CONCLUSÃO

A análise dos resultados coletados na **Pesquisa de Clima 2022** demonstrou que, de um modo geral, **o clima organizacional vem apresentando sensível melhora**, posto que em **2022** o **ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO** obtido foi classificado com o conceito **BOM** (79,2%), em contraposição aos anos anteriores. Além disto, cumpre destacar a maior adesão dos servidores à pesquisa realizada nas quatro edições, sendo que em 2022 contou com a participação de 3.414 respondentes, 264 servidores a mais que em 2018.

Com relação ao **perfil dos participantes**, destaca-se que **a maioria** destes foi de **servidores efetivos**, que em 2022 correspondeu a 72,4% dos respondentes. Por sua vez, a adesão dos magistrados permaneceu baixa com 57 respondentes, cerca de 17,1% do universo possível, portanto, baixa em relação às demais categorias.

Quanto às áreas do TJ, cabe atenção especial à Justiça de 1º Grau onde houve um decréscimo no nível de satisfação, embora permanecendo no mesmo conceito (**BOM**), **pode ou não ser o início de um movimento de regressão.**

De acordo com os resultados obtidos na edição de 2022, destaca-se o seguinte **aspecto que** na percepção dos que fazem a justiça no estado maranhense (seus servidores e magistrados) **demandam melhorias** a fim de potencializar a produtividade para que possam realizar diariamente um trabalho que satisfaça de forma contínua aos anseios da sociedade, qual seja: **qualidade de vida no trabalho.**

Este aspecto mencionado acima corresponde no instrumento de coleta de dados às categorias ou subtemas que agrupam as questões referentes à área temática **Gestão de Pessoas e Liderança**, a qual apresentara seu índice de satisfação classificado com o conceito **RAZOÁVEL** (61,9% para qualidade de vida).

Tal resultado demonstra a necessidade de se planejar e implementar ações e estratégias que venham a trazer melhorias no ambiente psicológico, a exemplo de ações

voltadas à qualidade de vida dos servidores, especialmente para os das comarcas do interior do estado.

Por fim, cabe destacar a constante disposição da Mesa Diretora desta Corte de Justiça em realizar investimentos voltados para a melhoria do clima organizacional com um ambiente de trabalho mais saudável para os servidores.

A partir dos resultados trazidos à lume pelas Pesquisas realizadas por esta Diretoria de Recursos Humanos renovamos nossa disposição em contribuirmos naquilo que nos compete com o processo de melhoria do clima organizacional, acompanhando e executando todas as ações que se fizerem necessárias para o alcance desse propósito.