



Poder Judiciário do Maranhão
Tribunal de Justiça
Diretoria de Recursos Humanos

RELATÓRIO DA II PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO MARANHÃO 2017



■ DADOS GERAIS

■ RESULTADO GERAL

■ RESULTADO POR
ÁREAS DO TJMA

■ RESULTADOS POR
ÁREA TEMÁTICA

■ RESULTADOS
POR CATEGORIA

■ RESULTADOS DAS PERGUNTAS
LIVRES OU ABERTAS



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO MARANHÃO
DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

**RELATÓRIO DA II PESQUISA DE CLIMA
ORGANIZACIONAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO
MARANHÃO
2017**

© 2018 Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão (TJMA)

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

Relatório da II Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal de Justiça do Maranhão
Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CRÉDITOS

Arte da Capa: Tiago Erre

Normalização e Ficha Catalográfica: Vanessa Alexandra Souza Gomes, Analista Judiciário
– Bibliotecária, Mat. 101600, CRB13/458

Elaboração: Vanessa Alexandra Souza Gomes e Rafael Arcângelo Gonçalves – Analista
Judiciário – Administrador / DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

CRÉDITOS INSTITUCIONAIS

TRIBUNAL PLENO (Composição Biênio
2018 – 2020):

Des. Antonio Fernando Bayma Araujo

Des. Jorge Rachid Mubárack Maluf

Des. Jamil de Miranda Gedeon Neto

Des. Antonio Guerreiro Junior

Desa. Cleonice Silva Freire

Des. Cleones Carvalho Cunha

Desa. Nelma Celeste Souza Silva Sarney
Costa

Desa. Anildes de Jesus B. Chaves Cruz

Des. José Joaquim Figueiredo dos Anjos -
PRESIDENTE

Des. Marcelo Carvalho Silva -
CORREGEDOR-GERAL DE JUSTIÇA

Desa. Maria das Graças de Castro Duarte
Mendes

Des. Paulo Sérgio Velten Pereira – Diretor
da ESMAM

Des. Lourival de Jesus Serejo Sousa -
VICE PRESIDENTE

Des. Jaime Ferreira de Araújo

Des. Raimundo Nonato Magalhães Melo

Des. José Bernardo Silva Rodrigues

Des. José de Ribamar Froz Sobrinho

Des. José Luiz Oliveira de Almeida

Des. Vicente de Paula Gomes de Castro

Des. Kleber Costa Carvalho

Des. Raimundo José Barros de Sousa

Des. Ricardo Tadeu Bugarin Duailibe

Des. Marcelino Chaves Everton

Desa. Angela Maria Moraes Salazar

Des. João Santana Sousa

Des. José de Ribamar Castro – Vice-
Diretor da ESMAM

Des. Tyrone Jose Silva

Des. Luiz Gonzaga Almeida Filho

Des. José Jorge Figueiredo dos Anjos

Des. Josemar Lopes Santos

Maranhão. Poder Judiciário. Tribunal de Justiça. Diretoria de Recursos
Humanos.

Relatório da II Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal de Justiça
do Maranhão – 2017 / Diretoria de Recursos Humanos; [elaborado por]
Vanessa Alexandra Souza Gomes e Rafael Arcângelo Gonçalves. — São
Luís, 2018.

29 f. : il.

1. Clima organizacional 2. Relatório 3. Pesquisa de clima organizacional.
4. Tribunal de Justiça do Maranhão 5. Gestão de pessoas. I. Gomes,
Vanessa Alexandra Souza II. Gonçalves, Rafael Arcângelo. III. Título.

CDD 658.3

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	4
1	DADOS GERAIS	5
2	RESULTADO GERAL	7
3	RESULTADOS POR ÁREAS DO TJMA.....	8
4	RESULTADOS POR ÁREA TEMÁTICA.....	9
5	RESULTADOS POR CATEGORIA.....	10
6	RESULTADOS DAS PERGUNTAS LIVRES OU ABERTAS	24
7	CONCLUSÃO	27

APRESENTAÇÃO

Neste relatório são apresentados os resultados obtidos com a aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional (PCO), que foi realizada nesta segunda edição entre os dias 17 de novembro a 20 de dezembro de 2017.

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.

As áreas temáticas Ambiente e condições de trabalho e Gestão de Pessoas e Liderança contemplam cada uma 4 categorias (subtemas); e a área temática Relação institucional trata de 3 categorias (subtemas).

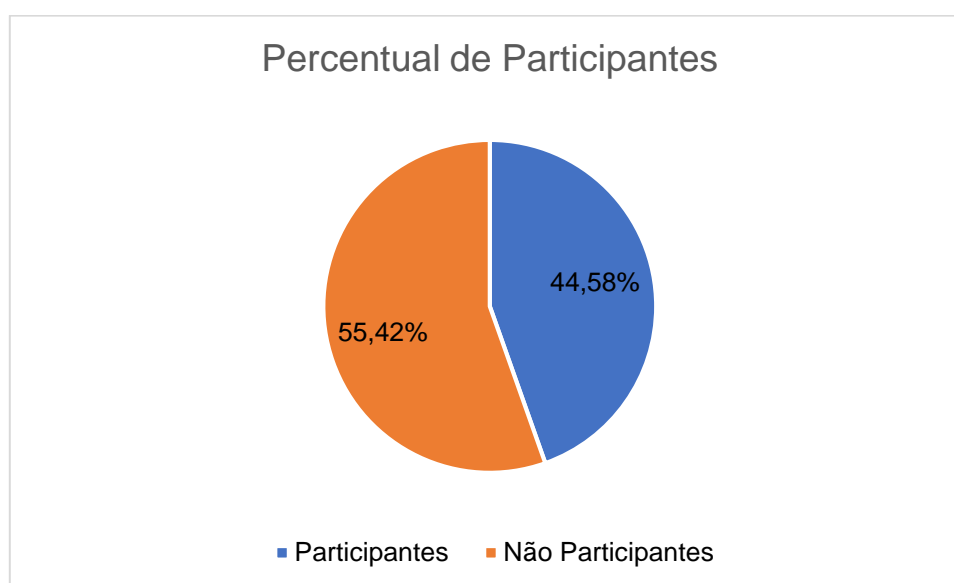
Esta é a segunda vez que a pesquisa é aplicada no âmbito do Tribunal de Justiça utilizando o mesmo questionário aplicado na primeira edição da PCO realizada em 2016, oportunidade em que será possível fazer uma comparação com o que foi apurado sobre o Clima Organizacional no ano anterior, e identificar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

1 DADOS GERAIS

NÚMERO DE PARTICIPANTES

Total de Magistrados e Servidores do TJMA: **5.170** (universo da pesquisa)

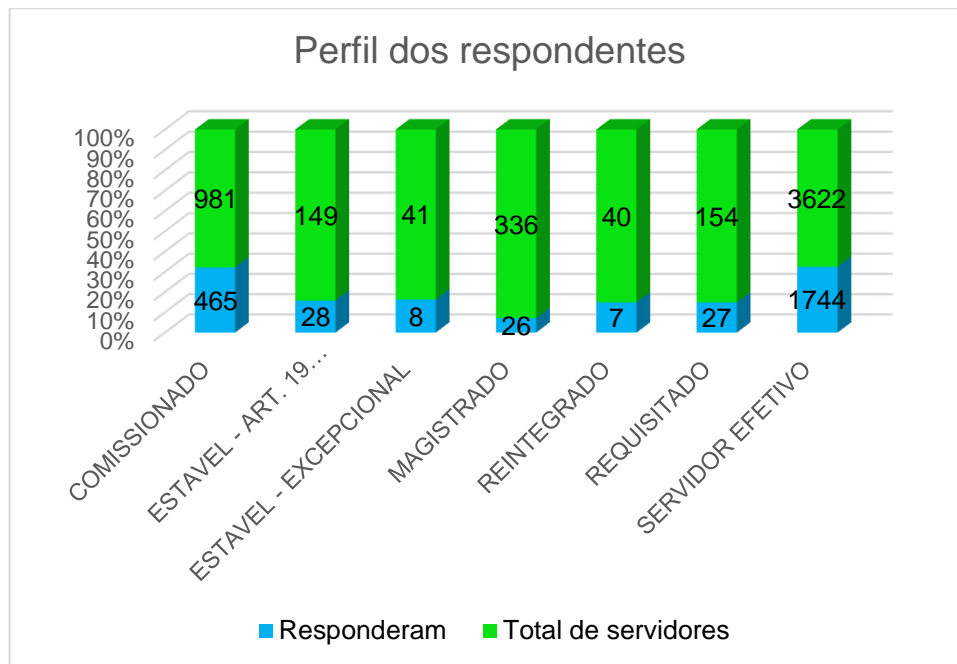
Número de Participantes da Pesquisa: **2.305 (44,58%)**



Com relação à pesquisa realizada em 2016, que contou com a participação de **2.185** servidores respondentes, e corresponde a 42% do total de participantes, observou-se um discreto aumento em 2017, em que registrou-se o quantitativo de **2.305** respondentes. Isto é, mais 120 servidores participaram da pesquisa em relação ao ano de 2016. Apesar da discreta elevação alcançada, o índice de participação elevou-se **de 42% para 44,58%**, 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 2017 indicaram aumento nas categorias que registraram maior participação em 2016, que foram as de **servidores efetivos, com 48,15% em 2017** e 36,89% em 2016; e **comissionados com 47,40% em 2017** e 36,89% em 2016. Vale a ressalva, de que a adesão dos Magistrados permaneceu com o mesmo número de participantes (26), mantendo-se, portanto, baixa em relação às demais categorias.

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
---	--	--	-------------------------------------	-------------------------------------

AVALIAÇÃO	ÍNDICE (%)	RESULTADO
PESQUISA DE CLIMA 2016	66,52%	Razoável
PESQUISA DE CLIMA 2017	72,31%	Bom

O Índice geral de satisfação, que em 2016 foi classificado como **RAZOÁVEL**, em 2017 passou a ser classificado como **BOM** pelos servidores. Uma mudança positiva, pois evidencia que a Administração do TJ tomou as providências necessárias e conseguiu tornar o ambiente de trabalho mais estimulante e agradável para os colaboradores desempenharem suas atividades.

3 RESULTADOS 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 (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
GABINETE DOS DESEMBARGADORES	78,0%	Bom	84,61%	Bom
SECRETARIA GERAL DO TJ	69,31%	Razoável	71,81%	Bom
CORREGEDORIA	75,23%	Bom	73,39%	Bom
JUSTIÇA DE 1º GRAU	64,80%	Razoável	71,09%	Bom
ESMAM	67,64%	Razoável	68,15%	Razoável

Como visto no quadro acima, o índice de satisfação dos servidores com o ambiente de trabalho por área institucional mostra que **houve melhoria de 2016 para 2017**, uma vez que o percentual elevou-se em quase todas as áreas do Tribunal (à exceção da Corregedoria que caiu de 75,23% em 2016 para 73,39% em 2017), garantindo com isto uma **mudança de conceito/status em duas das cinco áreas existentes, que passaram de RAZOÁVEL para BOM.**

Cabe registrar que a **ESMAM e a Corregedoria** foram as únicas áreas nas quais o **conceito manteve-se o mesmo de um ano para o outro como RAZOÁVEL e BOM**, respectivamente.

Depreende-se pois, dos resultados obtidos com a pesquisa, como já demonstrado no índice geral de satisfação, que a Administração conseguiu promover em 2017 algumas melhorias na realidade organizacional, haja vista a **elevação dos índices de satisfação dos servidores por área institucional.**

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 (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO	73,69%	Bom	78,31%	Bom
RELAÇÃO INSTITUCIONAL	63,90%	Razoável	73,83%	Bom
GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA	61,66%	Razoável	66,45%	Razoável

A temática **Ambiente e condições de trabalho** avalia a percepção dos colaboradores com relação ao seu ambiente de trabalho. Em 2017 a pesquisa registrou um índice de 78,31% na avaliação dos respondentes, um aumento de 4,62% em relação ao índice registrado na pesquisa de 2016 (73,69%), 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 investido em estrutura física a fim de proporcionar um ambiente de trabalho mais estimulante e aprazível, que seja 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 2016 foi avaliado como **RAZOÁVEL** (63,90%), em 2017 passou a ser avaliado como **BOM** (73,83%).

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 **2016** registrou conceito **RAZOÁVEL** com índice de **61,66%**, em **2017** manteve o mesmo conceito, porém com elevação do índice de satisfação do servidor para **66,45%**. Apesar da discreta evolução registrada neste aspecto, fica, portanto, evidente a necessidade de serem promovidas melhorias nessa relação entre gestores e colaboradores, o que pode ser alcançado por meio de ações de treinamento voltadas para os líderes.

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 **2017 (75,29%)** que elevou-se em relação ao ano de **2016 (70,37%)**, mantendo assim o conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
RELAÇÃO COM O TRABALHO	70,37%	Bom	75,29%	Bom

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

PERGUNTAS	Índice (%) 2016	Conceito	Índice (%) 2017	Conceito
1. Gosto do trabalho que realizo.	81,89	Bom	84,41	Bom
2. Existe planejamento das tarefas no meu setor.	67,12	Razoável	76,77	Razoável
3. Consigo cumprir minhas atividades no prazo estabelecido.	71,50	Bom	82,58	Bom

4. Estou comprometido com as minhas atividades profissionais.	94,38	Ideal	93,93	Ideal
5. Estou satisfeito com o volume de trabalho que realizo	53,27	Razoável	68,65	Razoável
6. A quantidade de servidores na unidade é suficiente para execução das tarefas.	54,04	Razoável	45,44	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 **2017**, que foi de **84,41%** em relação ao ano de **2016**, cujo índice foi de **81,89%**, mantendo-se assim para esta questão de **nº 1** o conceito **BOM**.

Nas demais questões, do **nº 2 ao 5**, os resultados mostram **elevação nos índices em 2017** com **manutenção dos conceitos alcançados em 2016**, que foram, respectivamente: razoável, bom, ideal e razoável.

Porém, na questão de **nº 6** que trata sobre o quantitativo de servidores na unidade para realização dos trabalhos, registrou-se uma redução no índice obtido em **2017 (45,44%)** classificado como **RUIM**, o qual no ano de 2016 registrou índice de **54,04%**, 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** relacionada ao volume de trabalho realizado, que apesar de ter registrado a elevação do índice em **2017 (68,65%)**, manteve o mesmo conceito de **2016 (53,27%)**, ainda classificado como **RAZOÁVEL**. Observa-se com isto ainda existir entre os colaboradores a percepção de que se tem pouco pessoal para uma alta demanda de trabalho a ser realizado.

Apesar disto, cumpre ressaltar que, de acordo com a **questão de nº 4**, os servidores sentem-se fortemente comprometidos com a realização das suas atividades profissionais, tendo em vista os resultados obtidos, que em **2016** foi de **94,38%**, e em **2017** foi de **93,93%**, índice discretamente menor em relação ao ano anterior, porém ainda elevado, 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 **2016** o índice alcançado foi de **71,50%**, e em **2017** esse índice subiu para **82,58%**, 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 **2016**, de **67,12% (RAZOÁVEL)** teve uma considerável melhoria em **2017 (76,77%)**, um aumento de 9,65%,

passando a ser classificado como **BOM**. Tal resultado mostra que a cultura e a prática do planejamento está aos poucos sendo incorporada pelas unidades, gestores e servidores.

Considera-se, pois, mediante os resultados apresentados na pesquisa que **a Relação dos Servidores com o Trabalho é positiva**, apesar dos aspectos negativos relacionados à falta de planejamento, 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 úteis e engajados à 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 **70,4% em 2016 e 73,63% em 2017**, ambos considerados com o conceito **BOM**, conforme destacado a seguir.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
CONDIÇÕES FÍSICAS DE TRABALHO	70,4%	Bom	73,63%	Bom

Deixando um pouco de lado o **conceito geral** classificado como **BOM** nos dois anos da pesquisa, vamos agora analisar melhor as questões (de 7 a 11) que avaliaram detalhadamente esta categoria, para as quais obtivemos os seguintes resultados:

PERGUNTAS	(%) 2016	Conceito	(%) 2017	Conceito
7. Disponho de recursos materiais adequados para realizar o meu trabalho (computador, internet, impressora, etc.).	70,64	Bom	76,22	Bom
8. Disponho de instalações físicas adequadas para realizar o meu trabalho (iluminação, acústica, espaço, limpeza, etc.).	69,13	Razoável	73,34	Bom
9. Disponho de mobiliário adequado e ergonômico para realizar o meu trabalho.	67,77	Razoável	71,97	Bom
10. Na minha unidade a temperatura ambiente é adequada.	79,32	Bom	76,69	Bom
11. Na minha unidade os equipamentos de ar condicionado são limpos e avaliados periodicamente.	65,12	Razoável	69,95	Razoável

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 10) para a execução das atividades, haja vista a melhoria observada em quase todos

os índices obtidos no ano de **2017** nesta categoria, que ficaram classificados dentro do conceito **BOM**.

Porém, ao se analisar a questão de nº 11, que avalia a limpeza e avaliação periódica de aparelhos de ar condicionado, o resultado que em **2016** mostrou uma percepção **RAZOÁVEL** com índice de **65,12%**, em 2017 registrou uma elevação no índice que passou para **69,95%**, o que mantém o conceito do ano anterior, porém destaca-se que este valor alcançado em 2017 ficou bem próximo do conceito BOM.

Uma explicação para este resultado possivelmente reside no fato de que o contrato firmado para realização dos serviços de manutenção e limpeza dos aparelhos atende somente (com mais frequência e eficácia) as unidades e prédios da capital (São Luís), sendo que nas comarcas do interior do estado esse serviço é realizado com os recursos disponibilizados através do cartão corporativo. Assim sendo, esta pode ser uma despesa que concorre com outras, as quais podem, por vezes, serem consideradas mais importantes ou urgentes que esta.

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 **79,74% em 2016 e 86,64% em 2017**, ambos classificados com o conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
RELACIONAMENTO / INTEGRAÇÃO	79,74%	Bom	86,64%	Bom

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

PERGUNTAS	(%) 2016	Conceito	% 2017	Conceito
12. Venho satisfeito para o trabalho.	65,35	Razoável	83,15	Bom
13. Tenho bom relacionamento com os meus colegas de trabalho.	91,07	Ideal	89,11	Bom
	82,81	Bom	87,68	Bom

14. Consigo desempenhar de forma harmoniosa as atividades que envolvem colegas de outros setores.				
---	--	--	--	--

Como é possível observar, houve uma elevação nos índices de duas questões, as de nº 12 e 14, do ano de 2016 para o de 2017, sendo que na primeira questão houve **mudança do conceito RAZOÁVEL para o BOM**; e na última **o conceito BOM foi mantido**. Destas, a que mais preocupava em 2016 era exatamente a primeira, relacionada à satisfação em vir trabalhar, que registrou mudança no conceito obtido em **2016 (65,35%)**, classificado como **RAZOÁVEL**, caracterizando uma desmotivação em grande parte dos servidores. Em **2017** houve uma **significativa elevação de 17,80%** neste índice, o qual passou para **83,15%**, sendo agora então avaliado com o conceito **BOM**, o que reforça a **melhoria conquistada no engajamento dos servidores**.

Contudo, houve em 2017 uma discreta decaída na percepção dos servidores em relação ao **relacionamento entre os colegas** (questão de nº 13), posto que de altamente positivo **em 2016** com **91,07%** e conceito **IDEAL**, ele passou a ser visto **em 2017** apenas como **BOM**, com índice de **89,11%**.

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 (4,9%) na percepção dos servidores**, a qual já era positiva em **2016**, com índice de **78,26%** sendo classificada com o conceito **BOM**, e passou a contar com índice de satisfação de **82,45%**, mantendo assim o mesmo conceito.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
IDENTIDADE	78,26	Bom	82,45	Bom

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

PERGUNTAS	(%)	Conceito	(%)	Conceito
15. Identifico-me com os valores do TJ/MA.	68,21	Razoável	80,00	Bom
16. Tenho satisfação em trabalhar no TJ/MA.	81,18	Bom	81,90	Bom

17. Sinto-me realizado profissionalmente com o meu trabalho.	71,17	Bom	75,67	Bom
18. Atuo com dedicação e empenho nas atividades diretamente relacionadas à Justiça Estadual.	92,49	Ideal	92,22	Ideal

Como é possível observar, houve elevação significativa de 11,79% no índice obtido de 2016 para 2017 no que se refere à primeira questão (nº 15), passando do conceito **RAZOÁVEL (68,21%) em 2016** para o **BOM (80,00%) em 2017**, demonstrando assim que há no momento uma **maior identificação dos colaboradores com os valores desta Egrégia Corte**, o que não havia em 2016.

Em relação à satisfação em trabalhar na instituição (questão nº 16) e à realização profissional (questão nº 17) observa-se que houve **manutenção do conceito BOM** com pequena elevação nos índices obtidos. Ou seja, a percepção dos servidores, embora sendo positiva, manteve-se quase que inalterada de um ano para o outro.

No que se refere, por sua vez, ao empenho e à dedicação no desempenho das atividades diretamente relacionadas à Justiça Estadual (questão nº 18), os resultados obtidos mostraram que a percepção dos servidores manteve-se com o mais elevado conceito classificado como **IDEAL** registrando uma pequena queda de 0,27% no índice de 2016 (92,49%) para 2017 (92,22%).

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 de um ano para o outro, sendo que os servidores do TJMA passaram de uma percepção com conceito **RAZOÁVEL (61,84%) em 2016** para uma percepção de conceito **BOM em 2017 (74,86%)**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
CLAREZA ORGANIZACIONAL	61,84%	Razoável	74,86	Bom

Das três questões avaliadas nesta categoria (nº 19 a 21), como pode ser verificado no quadro a seguir, todas apresentaram mudança do conceito **RAZOÁVEL em 2016** para o conceito **BOM em 2017**. Merece destaque a questão de nº 20 que aborda o conhecimento sobre a missão e a visão do TJMA, a qual em **2016** teve índice de satisfação considerado baixo (**58,09%**), e em **2017** alcançou um índice de **75,02%** correspondente ao conceito **BOM**.

PERGUNTAS	(%)	Conceito	(%)	Conceito
19. O TJMA divulga as informações de forma clara e acessível.	61,06	Razoável	72,24	Bom
20. Conheço a missão e a visão do TJMA.	58,09	Razoável	75,02	Bom
21. Tenho segurança para passar informações sobre a Justiça Estadual.	66,37	Razoável	77,33	Bom

A elevação considerável nos índices alcançados para as 3 questões desta categoria em 2017 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 **63,28%** avaliado com conceito **RAZOÁVEL em 2016**, registrou-se em **2017** um índice de **75,33%** classificado com conceito **BOM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
COMUNICAÇÃO	63,28%	Razoável	75,33	Bom

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

PERGUNTAS	(%)	Conceito	(%)	Conceito
22. Recebo orientações claras e objetivas sobre o meu trabalho.	59,24	Razoável	76,19	Bom
23. Meu Chefe repassa as informações do setor para a equipe.	64,84	Razoável	81,15	Bom
24. As ferramentas de comunicação do TJ/MA são eficientes e adequadas.	61,13	Razoável	73,06	Bom

25. As informações institucionais são repassadas de forma clara, acessível e em tempo hábil.	67,92	Razoável	70,93	Bom
--	-------	----------	-------	-----

Como pode ser observado acima, todas as perguntas registraram elevação significativa nos índices obtidos de um ano para o outro com **mudança do conceito RAZOÁVEL em 2016 para o conceito BOM de satisfação em 2017**, 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 (MentoRH) e sistema de tramitação de documentos administrativos (Digidoc).

Somam-se a estes outros importantes e variados canais geridos pela Assessoria de Comunicação do TJMA que divulgam ao público externo conteúdo informativo institucional como o Portal e também as redes sociais por meio da *FanPage* do TJMA no *Facebook*, e dos canais no Instagram, *Twitter* e no *YouTube*.

Cumpram-se a implantação de dois novos veículos de comunicação institucional utilizando as potencialidades oferecidas pelas mídias digitais que são: 1. a Rádio *Web* Justiça do Maranhão, concebida em sistema digital em agosto de 2015, desenvolvendo a partir de abril de 2016 uma programação variada de notícias, músicas, entrevistas e reportagens com foco na atuação do TJMA, CGJMA, ESMAM e demais órgãos do Judiciário maranhense; e 2. a *TVWeb*, implantada recentemente, em maio de 2018, em que tem-se o programa **Justiça Cidadã** numa parceria com a TV Assembleia Digital 51-2, sendo este apresentado pela servidora Amanda Campos e pelo Heider Lucena, constituindo-se num canal importante de comunicação do Poder Judiciário maranhense com a população, no qual são divulgadas informações sobre as ações e os serviços desenvolvidos pela instituição.

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 2016 para o ano de 2017** com mudança no índice avaliado com o conceito **RAZOÁVEL (66,79%)** em 2016 para um índice avaliado em 2017 com o conceito **BOM (70,80%)** de satisfação.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
ÊNFASE NA PARTICIPAÇÃO	66,79%	Razoável	70,80	Bom

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

PERGUNTAS	(%)	Conceito	(%)	Conceito
26. Há transparência nas decisões tomadas pela Administração.	70,00	Bom	68,21	Razoável
27. As decisões são tomadas por pessoas com a devida competência técnica.	56,38	Razoável	73,04	Bom
28. Tenho autonomia para propor melhorias na execução do meu trabalho.	74,04	Bom	71,15	Bom

Das três questões analisadas nesta categoria (nº 26 a 28), como pode ser verificado no quadro anterior, houve **melhora apenas no resultado da questão de nº 27** que trata da competência técnica das pessoas tomadoras de decisão na instituição, a qual passou de um resultado com índice de satisfação avaliado em **RAZOÁVEL (56,38%)** no ano de **2016** para um índice com conceito avaliado como **BOM (73,04%) em 2017**.

Por seu turno, no que se refere às outras duas questões, verificou-se **queda nos índices relacionados à questão de nº 26**, que trata da transparência nas decisões tomadas pela Administração, a qual passou do índice de **70,00% em 2016** avaliado com o conceito **BOM**, para o índice de **68,21%** avaliado com o conceito **RAZOÁVEL**; e à **questão de nº 28**, que trata da autonomia dos servidores para a proposição de melhorias, e passou do índice de satisfação de **74,04% em 2016** para o índice de **71,15% em 2017**, mantendo ainda o conceito avaliado como **BOM**.

Esses resultados se contrapõem aos obtidos nas categorias clareza e comunicação organizacional, que indicaram melhorias significativas e maior eficiência nos meios de comunicação utilizados e nas informações divulgadas; e mostram que na percepção dos servidores e magistrados **ainda é preciso que a administração do TJMA aumente a transparência no que se refere às decisões que toma**, sejam estas de interesse dos seus colaboradores como as de interesse coletivo ou geral.

Ações nesse sentido de divulgação de informações de forma espontânea e proativa por parte da instituição contribuem para aperfeiçoar o exercício do controle social por parte do cidadão, tal como preconizado pela Lei de Acesso às Informações Públicas (LAI). Por outro lado, no que se refere aos colaboradores, a instituição pode considerar, de acordo com a sua realidade e complexidade das decisões a serem tomadas, utilizar de ferramentas simples de consulta tais como enquetes e formulários de sugestões ou críticas de forma a atender aos

anseios dos colaboradores de participarem das decisões tomadas e de serem ouvidos, aumentando com isto a identificação com a organização, com os seus valores e o sentimento de pertença.

A queda de quase 3% (2,89%) no índice que avalia a autonomia dos servidores na proposição de melhorias também indica a necessidade da instituição promover aperfeiçoamento a fim de responder concretamente de forma a elevar ainda mais o nível de satisfação dos seus colaboradores com o seu ambiente de trabalho.

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 **2017 (61,68%)** mostra que os servidores deste Tribunal ainda apresentam uma percepção avaliada com o conceito **RAZOÁVEL** de satisfação em relação ao reconhecimento, posto que apesar da sutil elevação de 2,88% registrada em comparação ao ano de **2016 (58,80%)**, o conceito manteve-se inalterado.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
RECONHECIMENTO	58,80%	Razoável	61,68%	Razoável

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

PERGUNTAS	(%)	Conceito	(%)	Conceito
29. Tenho oportunidade de crescimento profissional no TJ/MA.	53,82	Razoável	47,54	Ruim
30. Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho.	80,72	Bom	83,90	Bom
31. Sou reconhecido pelo bom desempenho no trabalho.	61,00	Razoável	70,12	Bom

32. O meu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado.	52,91	Razoável	68,82	Razoável
33. Tenho interesse em mudar de lotação.	43,45	Ruim	38,03	Ruim

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 **2017 (38,03%)** dentre as demais, apenas no que se refere ao índice, e em comparação ao ano de **2016** também, quando registrou índice de **43,45%**, mantendo assim o conceito avaliado como **RUIM**. Apesar do índice menor alcançado nesta questão estar atrelado a um conceito classificado como ruim, ele é considerado um **indicador positivo** em relação ao assunto abordado pela questão, **pois aponta um contingente menor de servidores interessados em mudar de lotação**.

No que se refere especificamente à questão de **nº 29**, relacionada às oportunidades de crescimento na organização, também registrou-se queda no índice de satisfação que passou de **53,82%** em **2016**, então classificado com o conceito **RAZOÁVEL**, para **47,54%** em **2017**, passando a ser classificado com o conceito **RUIM**.

No que se refere à questão de **nº 31** que trata sobre o reconhecimento ao desempenho do colaborador no TJMA, verificou-se uma significativa melhora no índice obtido em **2017 (70,12%)**, sendo classificado como **BOM** em comparação ao resultado que foi alcançado em **2016 (61,00%)**, então avaliado como **RAZOÁVEL**.

Em relação à **questão de nº 32** que verifica o melhor aproveitamento do potencial de realização profissional do servidor, verificou-se uma significativa elevação no índice de satisfação (15,91%) que passou de **52,91%** em **2016** para **68,82%** em **2017**, mantendo o conceito **RAZOÁVEL** de classificação.

Por fim, 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 **80,72%** em **2016**, para **83,90%** em **2017**, mantendo com isto o conceito **BOM** de satisfação.

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 **2017 (74,52%)** mostra que houve melhora na percepção dos servidores tendo em vista que corresponde ao conceito **BOM**, ao passo que em **2016** esta categoria havia sido avaliada com o conceito **RAZOÁVEL (61,83%)**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
TOLERÂNCIA EXISTENTE	61,83%	Razoável	74,52%	Bom

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

PERGUNTAS	(%) 2016	Conceito	(%) 2017	Conceito
34. Há um ambiente de cordialidade e ajuda mútua no ambiente de trabalho.	64,13	Razoável	79,76	Bom
35. As dificuldades relacionadas ao trabalho são corrigidas por ações de capacitação e acompanhamento da minha chefia.	58,45	Razoável	66,29	Razoável
36. O diálogo é utilizado para resolver problemas no trabalho.	62,92	Razoável	77,52	Bom

Das três questões apresentadas nesta categoria, cabe destacar a de nº 35, que mostra a baixa percepção em relação à capacitação como estratégia para melhoria do trabalho, com índice de **58,45%** em **2016**, classificado com o conceito **RAZOÁVEL**.

c) Estilo Gerencial

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 **2017 (74,85%)** e **2016 (73,06%)** indica que, de modo geral, os servidores mantêm uma boa percepção a respeito desta variável, haja vista a discreta elevação obtida de um ano para o outro, que foi de apenas 1,79%.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
ESTILO GERENCIAL	73,06%	Bom	74,85%	Bom

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

PERGUNTAS	(%) 2016	Conceito	(%) 2017	Conceito
38. Meu chefe me estimula a buscar o desenvolvimento profissional (participação em cursos, projetos, etc.) e aplicá-lo no trabalho.	67,60	Razoável	67,41	Razoável

39. Meu chefe está preparado para lidar com os conflitos que porventura venham a surgir na equipe.	79,56	Bom	75,53	Bom
40. Minha chefia facilita os trabalhos da equipe, delegando as responsabilidades conforme as competências individuais.	80,35	Bom	76,24	Bom
41. Recebo elogios quando faço um bom trabalho.	69,73	Razoável	69,89	Razoável
42. Meu chefe envolve a equipe nas atividades do setor, capacitando sucessores para possíveis substituições.	59,97	Razoável	66,89	Razoável
43. Tenho um bom relacionamento com meu chefe imediato.	65,68	Razoável	82,23	Bom
44. Meu chefe tem competência técnica para exercer o cargo que ocupa.	88,73	Bom	85,98	Bom
45. Minhas sugestões e ideias são consideradas pela minha chefia.	72,88	Bom	74,60	Bom

Dos resultados obtidos para as oito questões relacionadas ao estilo gerencial observou-se em 2017 uma discreta queda em quase todos os índices comparados ao ano de 2016, mantendo-se porém os mesmos conceitos. Uma das exceções foi a **questão de nº 43**, tratando sobre relacionamento com a chefia, que saiu do conceito **RAZOÁVEL** em **2016**, com índice de **65,68%**, para o conceito **BOM** em **2017**, com **82,23%** de satisfação.

As outras exceções foram as **questões de nº 42**, tratando sobre o envolvimento de toda a equipe nas atividades do setor pelo chefe imediato, que também registrou elevação no índice obtido em **2017 (66,89%)** em comparação ao ano de **2016 (59,97%)**, mantendo, porém, o mesmo conceito **RAZOÁVEL** em ambos; e a **questão de nº 45**, que busca verificar se há aproveitamento pelos chefes imediatos das ideias e sugestões dadas pelos servidores, na qual foi registrado o índice de **74,60% em 2017** contra os **72,88% obtidos em 2016**, ambos classificados dentro do conceito **BOM**.

Outro resultado que merece destaque é o obtido para a **questão de nº 44**, em que os servidores avaliaram a competência técnica dos chefes imediatos, tendo sido registrada uma queda de 2,75% no índice encontrado em **2017**, que ficou em **85,98%** em comparação ao índice de **88,73%** levantado em **2016**, ambos classificados com o conceito **BOM**.

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 melhoria no índice geral obtido em **2017 (52,93%)**, o qual foi classificado como **RAZOÁVEL**, sendo que em **2016** esse índice foi de apenas **46,27%**, avaliado como **RUIM**.

CATEGORIA	ÍNDICE (%) 2016	RESULTADO	ÍNDICE (%) 2017	RESULTADO
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	46,27%	Ruim	52,93%	Razoável

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

PERGUNTAS	(%)	Conceito	(%)	Conceito
46. O TJ/MA adota ações voltadas para a saúde dos servidores.	45,76	Ruim	59,63	Razoável
47. O TJ/MA implementa ações para a segurança no trabalho.	35,48	Ruim	52,67	Razoável
48. A assistência médico-ambulatorial do TJ/MA é satisfatória.	45,90	Ruim	52,01	Razoável
49. A assistência odontológica do TJ/MA é satisfatória.	54,64	Razoável	54,24	Razoável
50. O TJ/MA possui programas de qualidade de vida e assistência social que atendem as minhas necessidades.	49,57	Ruim	46,10	Ruim

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 não se afastaram muito da faixa RUIM/RAZOÁVEL. Tanto é assim que, das cinco questões analisadas nesta categoria, a que trata da **assistência odontológica (nº 49)** continuou sendo avaliada como **RAZOÁVEL** com pequena redução no índice de um ano para o outro; e a **questão de nº 50** que trata da **existência de programas de qualidade de vida e assistência social** que atendam às necessidades dos colaboradores, também **mantve o conceito RUIM** alcançado no ano anterior (**2016**), porém registrando uma queda de 3,47% no índice obtido em 2017. Todas as **demais questões (46 a 48)** registraram mudança nos seus índices avaliados em **2016** como **RUIM** para **RAZOÁVEL em 2017**.

Tais resultados demonstram que apesar da elevação no índice geral correspondente a 6,66%, 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.

6 RESULTADOS DAS PERGUNTAS LIVRES/ABERTAS

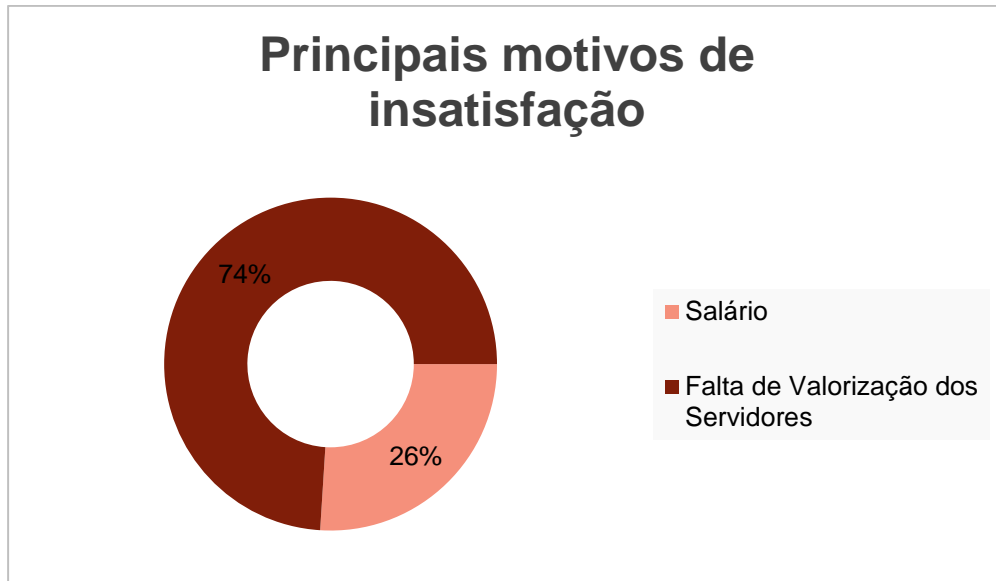
Além das perguntas fechadas ou objetivas usando a escala de Likert (de avaliação) categorizadas em três áreas temáticas, o questionário da Pesquisa de Clima trouxe **uma (1) questão aberta ou livre** em que foi solicitado aos colaboradores darem sugestões para tornar o Tribunal de Justiça do Maranhão um lugar melhor de se trabalhar; e outras **três (3) questões de múltipla escolha** em que lhes foi solicitado assinalar duas opções, entre as quais há uma lacuna para se manifestarem de forma mais livre ou detalhada, a qual, cumpre destacar, não foi utilizada por nenhum dos respondentes.

No que se refere à questão que busca conhecer as duas principais razões pelas quais o colaborador trabalha no TJMA, foram obtidas em **2017** as seguintes respostas: **estabilidade financeira** com 73%; e **salário** com 27%, conforme é possível observar no gráfico a seguir.



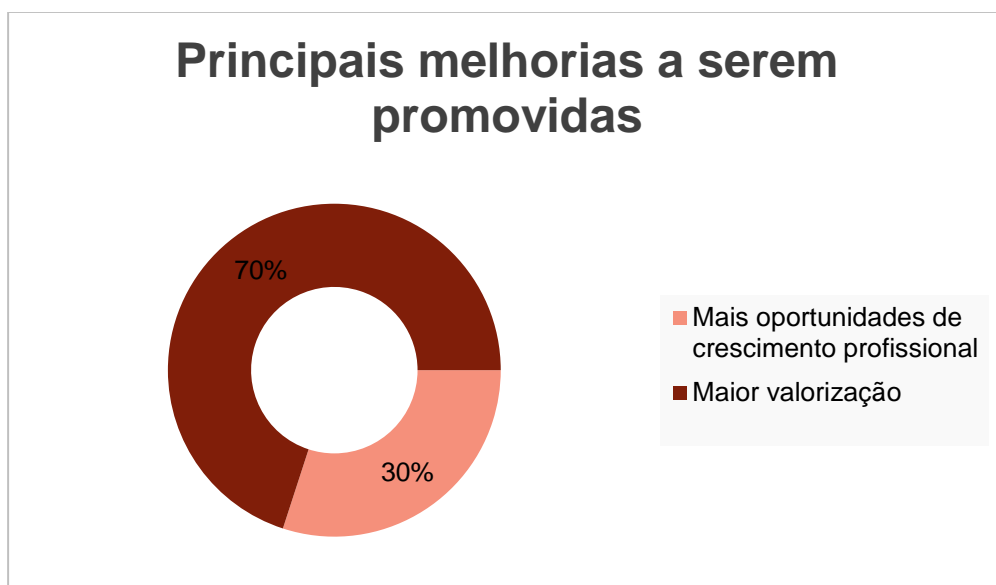
Por sua vez, os resultados obtidos para esta pergunta na pesquisa aplicada no ano de **2016** foram praticamente os mesmos, pois apresentaram os índices de **70% e 30% respectivamente**, para as mesmas respostas, **estabilidade e salário**, demonstrando assim que as razões para trabalhar no TJMA continuam as mesmas.

Quanto aos fatores que geram mais insatisfação/desmotivação no trabalho, foram apontados pelos servidores na pesquisa de **2017**: **falta de valorização dos servidores** com 74% das respostas; e **salário** com 26%, conforme é possível observar no gráfico a seguir.



Por sua vez, na pesquisa aplicada no ano de **2016** os principais motivos de insatisfação apontados pelos servidores foram: **falta de valorização dos servidores** com 63% das respostas; e **falta de reconhecimento** com 37%. Tais resultados demonstram que a valorização continua sendo uma questão importante que merece ser considerada pela organização a fim de melhorar a percepção dos servidores e consequentemente o clima organizacional, conforme demonstrado no resultado da questão seguinte tratando sobre as melhorias a serem promovidas.

Na percepção dos servidores, em relação às duas principais melhorias que a organização precisaria promover foram consideradas com 70% das respostas a **maior valorização dos servidores**; e com 30% das respostas **mais oportunidades de crescimento profissional**, conforme se pode verificar no gráfico a seguir.



7 CONCLUSÃO

A análise dos resultados coletados na **Pesquisa de Clima 2017** demonstrou que, de um modo geral, **o clima organizacional vem apresentando sensível melhora**, posto que em **2017** o **ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO** obtido foi classificado com o conceito **BOM** (72,31%), em contraposição ao conceito **RAZOÁVEL** obtido em **2016** (66,52%). Além disto, cumpre destacar a maior adesão dos servidores à pesquisa realizada nas duas edições, sendo que em 2017 contou com a participação de 2.305 respondentes (44,58%), 120 servidores a mais que em 2016 (2.185 – 42%).

Com relação ao **perfil dos participantes**, destaca-se que **a maioria** destes nas duas edições da pesquisa foi de **servidores efetivos**, que em 2017 correspondeu a 48,15% dos respondentes. Por sua vez, a adesão dos magistrados permaneceu com o mesmo número de participantes (26) registrado no ano anterior, mantendo-se, portanto, baixa em relação às demais categorias.

De acordo com os resultados obtidos na edição de 2017, destacamos os seguintes **aspectos 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, quais sejam: **reconhecimento e qualidade de vida no trabalho**.

Estes dois aspectos mencionados acima correspondem no instrumento de coleta de dados às categorias ou subtemas que agrupam as questões referentes à área temática **Gestão de Pessoas e Liderança**, as quais apresentaram seus índices de satisfação classificados com o conceito **RAZOÁVEL** (61,68% para reconhecimento e 52,93% para qualidade de vida).

Tais resultados demonstram a necessidade de se planejar e implementar ações e estratégias que venham a trazer melhorias no ambiente psicológico das unidades, a exemplo de ações voltadas à qualidade de vida dos servidores, especialmente para os das comarcas do interior do estado; e ainda de estratégias para redistribuição do quantitativo de servidores nas unidades, o que já se encontra em fase final de estudo realizado pela DRH no Projeto Equalização da Força de Trabalho (Resolução CNJ nº 219/2016).

Ao se examinar o **índice geral obtido por área temática em 2017** observou-se que a área **GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA** foi a que mesmo registrando elevação (66,45%) em relação à pesquisa do ano anterior (61,66%) manteve o mesmo conceito de 2016 classificado como **RAZOÁVEL**.

Diante disto, resta portanto evidente que, na percepção dos servidores **há necessidade de serem promovidas melhorias na relação entre estes e os chefes**

imediatos, o que pode ser alcançado por meio de maior investimento em ações de treinamento voltadas para os líderes/gestores no seu estilo de exercer a liderança; como também em privilegiar servidores efetivos para o exercício dos cargos e funções comissionados, tendo em vista que estes por já pertencerem ao quadro não apenas acumulam maior conhecimento sobre a instituição, como também normalmente possuem maior facilidade em se relacionar com os seus pares, sendo naturalmente bem aceitos como líderes pelos demais.

Tendo em vista que os gestores (magistrados, secretários judiciais e chefes de unidades) são o principal canal de comunicação interna de uma organização, **o RH precisa do apoio desses líderes para conseguir uma gestão de pessoas mais eficiente**, afinal são eles que estão na ponta do negócio e lidam diariamente com os colaboradores.

Logo, é de extrema importância investir em ações de treinamento para este público/segmento específico a fim de qualificar a gestão de pessoas que é exercida por eles, a qual sendo bem executada, a partir de ferramentas apropriadas, resultará em ganhos não apenas na produtividade como especialmente na aproximação com os colaboradores e em um clima organizacional cada vez melhor.

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.