

RELATÓRIO

Tribunal Regional Federal da 5ª Região



Pesquisa Nacional **Clima Organizacional e Qualidade de Vida**

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO



JUSTIÇA FEDERAL
Tribunal Regional Federal da 5ª Região

Presidente

Desembargador federal Fernando Braga Damasceno

Vice Presidente

Desembargadora federal Germana de Oliveira Moraes

Corregedor Regional

Desembargador federal Leonardo Henrique de Cavalcante
Carvalho

Diretora-Geral

Telma Roberta Vasconcelos Motta

Diretor de Gestão de Pessoas

Onaldo Manguiera de Melo

Elaborado por:

Onaldo Manguiera de Melo

Magnus Henrique de Medeiros

Isaura Angela Rodrigues Aragão

Laís Rodrigues Silva



4 **INTRODUÇÃO**

5 **METODOLOGIA**

7 **CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA**

8 **RESULTADOS**

12 **RESULTADO REGIONAL POR MODALIDADE DE TRABALHO**

15 **RESULTADO POR FATOR - TRF5**

35 **CONCLUSÃO**

Introdução

A pesquisa de clima organizacional é um processo que as organizações utilizam para avaliar e entender a percepção, satisfação e o engajamento dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho e à cultura da organização. Ela envolve a coleta de informações, geralmente por meio de questionários ou entrevistas, com o objetivo de identificar o clima interno da organização, bem como os fatores que influenciam a satisfação e o desempenho dos colaboradores.

Pesquisas indicam que a implementação de um programa eficiente de qualidade de vida no trabalho, alinhado a um clima organizacional apropriado, promove o desenvolvimento de uma organização mais humanizada e aprimora a satisfação das pessoas. Isso, por sua vez, fomenta um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal, além de aumentar a produtividade.

Nesse contexto, as iniciativas voltadas para a avaliação da satisfação dos colaboradores ganharam destaque tanto em organizações públicas quanto privadas, com os resultados se tornando cruciais para as ações mais estratégicas dos departamentos de gestão de recursos humanos.

No âmbito do sistema de Justiça Federal, o monitoramento das taxas de clima organizacional e da satisfação com a qualidade de vida foi estabelecido como parte do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP 2021-2026). Para garantir uma avaliação abrangente, está programada a aplicação bienal de um instrumento de pesquisa, e seus resultados servem como ponto de partida para a definição de estratégias visando aprimorar a satisfação e a qualidade de vida dos servidores.

Com esse objetivo, o Conselho da Justiça Federal (CJF) e os Tribunais Regionais Federais (TRFs) - tanto de primeira quanto de segunda instância - realizaram a "Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho da Justiça Federal" de 29 de maio a 21 de junho de 2023, com o intuito de medir a percepção dos servidores. Inicialmente, o prazo para o preenchimento do questionário estava estabelecido para 15 de junho de 2023, mas foi prorrogado por mais uma semana.

Os resultados de 2023 são fundamentais para que cada segmento da Justiça Federal elabore seu plano de ação, visando aprimorar o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, elevar as taxas de satisfação dos servidores. Além disso, servem como base para a definição das metas para o período subsequente de dois anos.

Nesse sentido, este relatório foi elaborado, contendo uma análise detalhada dos resultados do Tribunal Regional Federal da 5ª Região e um diagnóstico que servirá como guia para a formulação dos respectivos planos de ação.

Os resultados devem ser analisados e comunicados de maneira transparente, e ações concretas devem ser tomadas com base nas descobertas da pesquisa para melhorar o ambiente de trabalho e o desempenho organizacional.



Para a elaboração do instrumento de pesquisa, os itens do questionário aplicado no CJF em 2021, validado academicamente pela professora Dra. Katia Elizabeth Puente-Palacios, da Universidade de Brasília (UnB), foram revisados e adaptados para atender, entre outros anseios, à necessidade de se abordar questões relacionadas ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho em um mesmo instrumento. A versão final do questionário, aprovada pelos dirigentes de gestão de pessoas dos TRFs, contém 29 questões objetivas e 4 de natureza qualitativa relacionadas aos seguintes aspectos:

CLIMA ORGANIZACIONAL

- Fator Inovação: indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao espaço dado para a criação de novas formas de realizar o trabalho e para o compartilhamento de ideias
- Fator Autonomia: indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e para a proposição de mudanças
- Fator Desempenho: foca na clareza com que o desempenho esperado é divulgado para servidoras e servidores
- Fator Reconhecimento: indica a percepção dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização
- Fator Liderança: foca nas relações interpessoais entre o líder designado e os membros da equipe
- Fator Desenvolvimento: indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e aplicação do conhecimento



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- Fator Motivação
- Fator Condições de Trabalho
- Fator Cooperação, Respeito e Ética

Os referidos fatores foram mensurados por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de “nunca acontece” a “sempre acontece”, medindo o grau de frequência em que os acontecimentos e as afirmativas se apresentam, conforme tabela a seguir:

1	2	3	4	5
Nunca acontece	Raramente acontece	Às vezes acontece	Frequentemente acontece	Sempre acontece

É importante registrar que todo o trabalho se pautou nos seguintes pressupostos:

- sigilo absoluto de respostas individuais e dados consolidados por órgão (TRF e Seções);
- publicidade do diagnóstico (relatório consolidado);
- compromisso da Administração por empreender esforços para implementação de ações de melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, fundamentadas no resultado da pesquisa.

Caracterização da Amostra



O Tribunal Regional Federal da 5ª Região conta, atualmente (posição 31/07/2023), com 754 servidores, considerando os efetivos em exercício, os requisitados, os sem vínculo e os removidos para o TRF5. Desses, 83 responderam ao instrumento de pesquisa e o concluíram com êxito, resultando em número igual de respostas válidas.

Este número representa uma porção relativamente pequena do público-alvo da instituição, o que compromete a representatividade da amostra (11% de respondentes).

Esta baixa taxa de participação tem implicações relevantes para a análise dos dados estatísticos e a elaboração de um diagnóstico abrangente e mais preciso das questões em foco.

A amostragem geral do TRF5 ficou assim caracterizada:

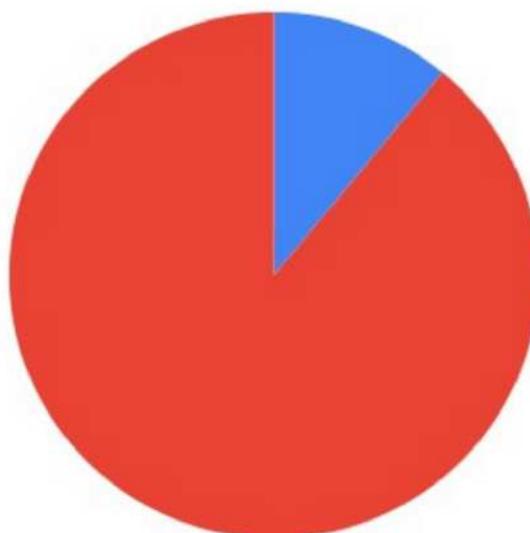
AMOSTRA – TRF 5ª REGIÃO

Posição 31/07/2023

754 SERVIDORES

Amostra - 5ª Região
Total de servidores: 754

- respondentes (11%)
- não respondentes (89%)



RESULTADOS

Para apuração dos resultados da pesquisa, utilizou-se a seguinte fórmula de cálculo:

$$ICO \text{ e } IQVT = \frac{\sum SCORE * PESO}{\sum PESO}$$

Sendo:

- ICO = Índice de Clima Organizacional
- IQVT = Índice de Qualidade de Vida no Trabalho
- score = obtido a partir das coordenadas das respostas dos participantes na escala
- peso = contribuição de cada resposta na escala

A fórmula para calcular os Índices de Clima Organizacional (ICO) e os Índices de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) foi obtida a partir da análise de correspondência, técnica estatística utilizada para explorar as relações entre variáveis categóricas. Para cada conjunto de perguntas relacionadas ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho, realizou-se uma análise de correspondência para identificar as coordenadas das respostas de participantes. Essas coordenadas refletem a relação entre as perguntas e permitem avaliar o nível de concordância ou discordância de participantes referente a cada item avaliado. Com base nessas coordenadas, calculou-se o score para cada resposta, considerando a escala de resposta utilizada. O score representa o grau de frequência de cada item avaliado, variando de 0 a 100.

RESULTADOS

Na fórmula de cálculo dos índices, somaram-se os produtos entre o score e o peso correspondente de cada resposta. Dessa forma, considerou-se tanto a concordância de participantes com cada item avaliado (representada pelo score) quanto a importância relativa de cada resposta na formação do índice final (representada pelo peso).

A tabela a seguir apresenta os valores indicativos utilizados na fórmula de cálculo dos índices:

Resposta	Indicador	Score	PESO
Nunca acontece	ICO	0	0.321
Raramente acontece	ICO	31	0.149
Às vezes acontece	ICO	54	0.135
Frequentemente acontece	ICO	80	0.055
Sempre acontece	ICO	100	0.340
Nunca acontece	IQVT	0	0.435
Raramente acontece	IQVT	38	0.166
Às vezes acontece	IQVT	71	0.078
Frequentemente acontece	IQVT	90	0.059
Sempre acontece	IQVT	100	0.262

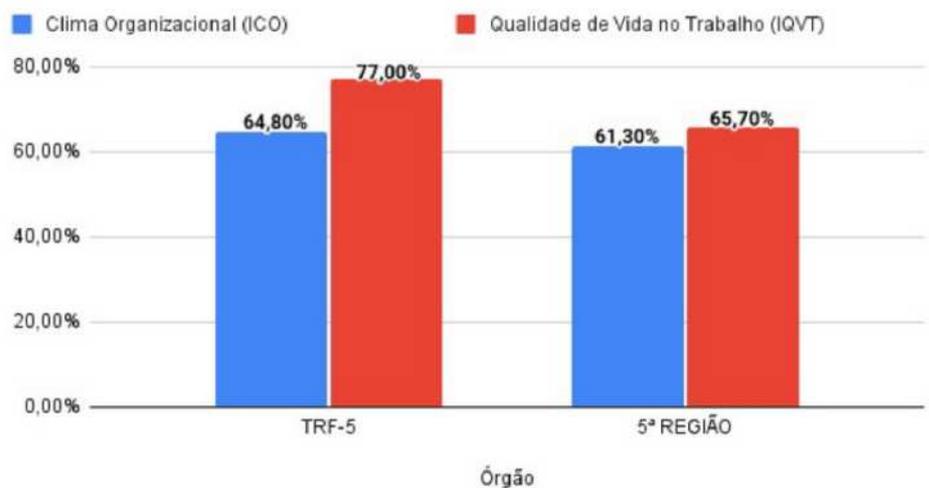
Essa abordagem permite obter índices que sintetizam as percepções dos participantes em relação ao Clima Organizacional e à Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração a estrutura das respostas e a importância relativa de cada item avaliado.

Desse modo, chegou-se ao seguinte resultado geral para a 5ª Região e especificamente para o TRF5:

RESULTADOS

Órgão	Clima Organizacional (ICO) % de satisfação	Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) % de satisfação
TRF5	64,8%	77,0%
5ª REGIÃO	61,3%	65,7%

Resultado 5ª REGIÃO



RESULTADOS

Cabe ressaltar que os resultados gerais da 5ª Região – 61,3% (ICO) e 65,7% (IQVT) – alcançaram um percentual satisfatório, e que servirão para a definição da meta a ser estipulada no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da JF (PEGP 2021-2026), para o alcance de satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho e à cultura da organização, notadamente no tocante ao Clima Organizacional e à Qualidade de Vida no Trabalho.

No que se refere especificamente ao TRF5, os resultados alcançados, foram melhores – 64,8% (ICO) e 77,0% (IQVT) – e da mesma forma que o resultado regional, contribuirão para a definição da meta a ser estipulada no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da JF (PEGP2021-2026), para o alcance de satisfação dos colaboradores em relação ao Clima Organizacional e à Qualidade de Vida no Trabalho.

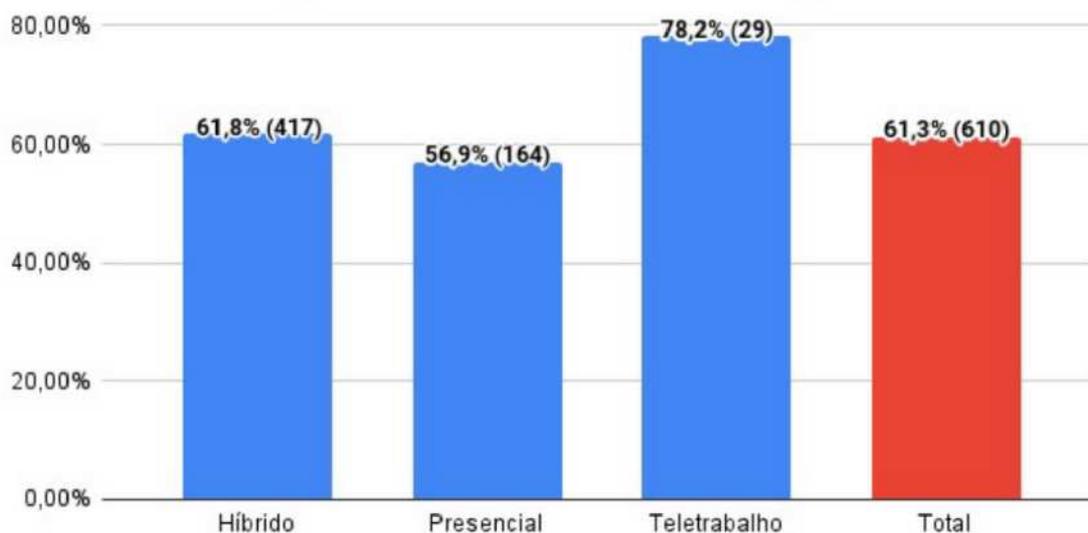


RESULTADO REGIONAL POR MODALIDADE DE TRABALHO

ICO Regional por Modalidade de Trabalho – 5ª Região

5ª REGIÃO	Híbrido	Presencial	Teltrabalho	Total
	61.8 (n=417)	56.9 (n=164)	78.2 (n=29)	61.3 (n=610)

Clima Organizacional (por modalidade de trabalho)





RESULTADO REGIONAL POR MODALIDADE DE TRABALHO

Ao examinarmos o Gráfico 2, é notável a distinção nas percepções dos entrevistados em relação à sua modalidade de trabalho. Aqueles que desempenham suas funções presencialmente, ou seja, nas instalações físicas da 5ª Região, apresentaram uma avaliação menos favorável dos elementos que contribuem para um ambiente de trabalho saudável, registrando um percentual de 56,9%. Em sequência, com uma diferença de mais de 16%, estão aqueles que adotam uma abordagem de trabalho híbrida, seguidos pelos que desempenham suas atividades em regime de teletrabalho, com uma diferença de mais de 21%. É relevante destacar que o terceiro fator mais mencionado nas respostas à pergunta qualitativa sobre o que influencia positivamente o clima organizacional é justamente a oportunidade de realizar o trabalho remotamente, o que, em grande parte, justifica as notáveis discrepâncias no gráfico apresentado anteriormente.

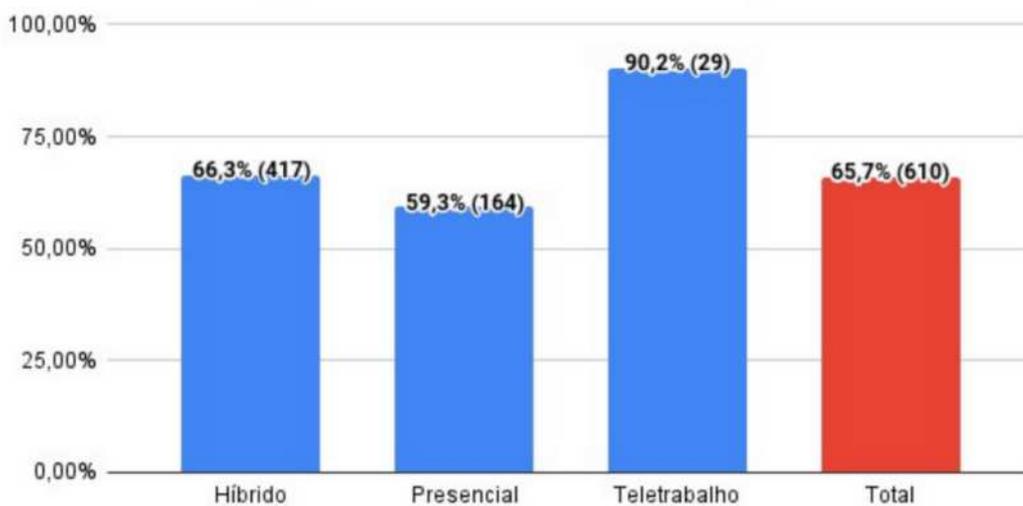
IQVT Regional por Modalidade de Trabalho - 5ª Região

	Híbrido	Presencial	Teltrabalho	Total
5ª REGIÃO	66.3 (n=417)	59.3 (n=164)	90.2 (n=29)	65.7 (n=610)



RESULTADO REGIONAL POR MODALIDADE DE TRABALHO

Qualidade de vida no trabalho
(por modalidade de trabalho)



A maneira como os servidores exercem suas funções também desempenha um papel significativo na qualidade de vida, como evidenciado pelo Gráfico 3. Aqueles que adotam o teletrabalho demonstram uma satisfação consideravelmente maior quando comparados aos colegas que trabalham de forma presencial ou em um modelo híbrido. É importante notar que o segundo fator mais destacado nas respostas à pergunta qualitativa sobre o que significa ter qualidade de vida no trabalho está relacionado à possibilidade de realizar o teletrabalho, seja de forma integral ou híbrida.

A seguir, apresentaremos uma análise minuciosa de cada fator que compõe a pesquisa, focando exclusivamente nos resultados obtidos no TRF5, excluindo os dados regionais.



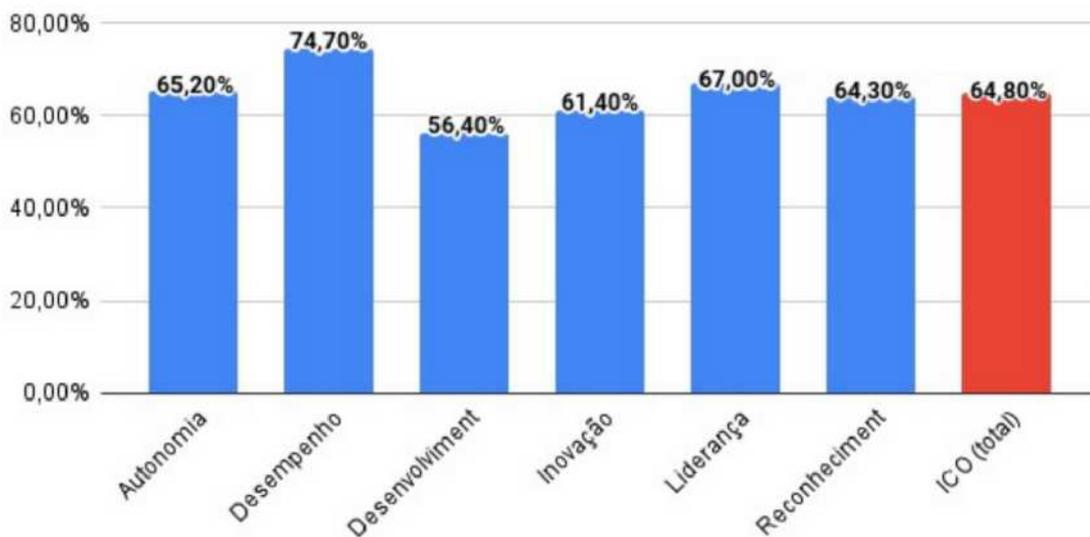
RESULTADO POR FATOR (TRF5)

FATOR CLIMA ORGANIZACIONAL

ICO por Fator de Análise – TRF5

Autonomia	Desempenho	Desenvolvimento	Inovação	Liderança	Reconhecimento	ICO
65.2	74.7	56.4	61.4	67.0	64.3	64.8 (n=83)

Clima Organizacional - TRF5
fator de análise





RESULTADO POR FATOR (TRF5)

Ao analisar os dados apresentados no Gráfico 4, observa-se que os fatores Autonomia, Desempenho e Liderança, ficaram com percentual acima do total geral (64,8%), contribuindo, portanto, para a elevação do resultado. Por outro lado, Desenvolvimento, Inovação e Reconhecimento, embora esses dois últimos fatores, com percentuais muito próximos do total geral, tiveram as menores avaliações, impactando negativamente o total.

O detalhamento dessa análise encontra-se a seguir:

FATOR AUTONOMIA

Indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e proposição de mudanças. Compuseram esse fator os seguintes itens:

CÓD	ÍTENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (64,8%)
aut_p1	Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho	61,5%	
aut_p2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia	68,7%	



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

O percentual relacionado à Autonomia (65,2%) ficou ligeiramente acima do total geral (64,8%) e 68,7% responderam que existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia, embora um percentual menor (61,5%) reconheça que há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho. Esse valor demonstra que a ausência ou a insuficiência da autonomia é vista como um aspecto desfavorável ao clima organizacional no TRF 5ª Região. Importante ressaltar aqui que dois aspectos que mais impactam positivamente o clima organizacional, segundo as respostas às questões qualitativas são o diálogo assertivo e a boa comunicação entre gestores e servidores e, também, a possibilidade de inovação.

FATOR DESEMPENHO

Esse fator tem como foco mensurar a percepção de servidoras e servidores quanto à clareza com que o desempenho esperado é divulgado e contou com a seguinte composição:

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (64,8%)
dpn_p1	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar	75,4%	
dpn_p2	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado	71,5%	
dpn_p3	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade	77,1%	



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

No que se refere ao clima organizacional, o fator Desempenho foi o mais bem avaliado pelas servidoras e pelos servidores do TRF 5ª Região, contribuindo para elevação do resultado geral. Observa-se que há uma percepção clara do desempenho esperado, depreendendo-se que a comunicação dos objetivos e metas a serem alcançados é efetiva. Contudo, importante ressaltar que, nos comentários, alguns respondentes afirmaram que a falta de clareza quanto às atribuições a serem cumpridas impacta negativamente o clima organizacional. Aliás, uma das sugestões para a melhoria do clima organizacional é o fomento ao diálogo e à comunicação.

FATOR DESENVOLVIMENTO

Indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e de aplicação do conhecimento e sua composição está descrita a seguir:

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (64,8%)
dvt_p1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional	59,9%	
dvt_p2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho.	61,2%	



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (64,8%)
dvt_p3	Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação	55,6%	
dvt_p4	Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento	49,7%	

O fator Desenvolvimento teve o maior impacto negativo no resultado geral, especificamente por causa do item "Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento", o qual obteve um percentual de 49,7%, o menor registrado em todos os itens relacionados ao clima organizacional.

Quanto a esse fato merecem destaque algumas das sugestões dadas pelos respondentes para a melhoria do clima organizacional tais como a capacitação racional dos servidores, direcionada efetivamente para suas atribuições e a capacitação dos gestores, em especial na área de gestão de pessoas. Ressalte-se, ainda, que a falta de feedback e o feedback negativo são tidos por alguns respondentes como fatores que impactam negativamente o clima organizacional.



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

FATOR INOVAÇÃO

O fator Inovação indica a forma como servidoras e servidores percebem o espaço dado para a criação de novas maneiras de realizar o trabalho e para o compartilhamento de ideias.

Compuseram a análise desse fator os seguintes itens:

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (64,8%)
ino_p1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho	56,7%	
ino_p2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias	71,2%	
ino_p3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação	55,9%	

O fator Inovação teve também impacto negativo no resultado geral (61,4%), demonstrando que, em relação ao índice total (64,8%) as servidoras e servidores não se sentem estimulados a buscar novas formas de realizar o trabalho (56,7%) e o erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado para um percentual relativamente baixo de respondentes (55,9%).



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

Apesar disso, a percepção de que o ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias foi positiva (71,2%). Importante ressaltar que, a despeito dos baixos percentuais obtidos pelos itens que compõem o fator inovação, para boa parte dos respondentes a possibilidade de inovação é tida como um dos fatores que mais impactam positivamente o clima organizacional.

FATOR LIDERANÇA

Esse fator tem como foco as relações interpessoais entre o líder designado e os membros da equipe. Para mensurar a percepção de servidoras e servidores quanto à liderança, foram considerados os seguintes itens:

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (64,8%)
lid_p1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva	70,8%	
lid_p2	O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão	58,8%	
lid_p3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe	66,6%	
lid_p4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo	70,6%	



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

No fator Liderança apesar de, em relação ao índice total (64,8%), as servidoras e servidores não se sentirem estimulados pelo/a gestor/a a participar da tomada de decisão, nos demais itens, a percepção de liderança foi positiva, contribuindo para destacar esse fator no clima organizacional do TRF da 5ª Região. Interessante ressaltar que na percepção dos respondentes o que mais impacta positivamente o clima organizacional é o diálogo assertivo e boa comunicação entre gestores e servidores; e o que mais impacta negativamente é justamente a ausência desses fatores.

FATOR RECONHECIMENTO

Indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização, composto por:

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (64,8%)
rec_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a	64,6%	
rec_p2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe	64%	

Os percentuais apurados quanto ao fator reconhecimento vistos conjuntamente sob o ponto de vista estritamente numérico aparentam uma certa contradição que se resolve quando o gestor não é visto como “membro da equipe”. Percebe-se tal distanciamento em comentários observados nas respostas às questões qualitativas.



Ressalte-se, ainda que liderança positiva, reconhecimento explícito e diálogo são tidos pelos respondentes como fatores impactantes ao bom clima organizacional; sua ausência, entretanto, como prejuízo a este.

QUESTÕES QUALITATIVAS

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

- “Na sua opinião, o que mais impacta positiva e/ou negativamente o clima da organização?” (clima_aberta1);
- “Comentário e sugestões” (clima_aberta2).

As respostas às referidas questões foram analisadas e organizadas de tal modo a se obter um retrato dos “temas e fatores” mais relevantes em virtude de sua alta reincidência na amostra. Dessa forma foram colocados em destaque por ordem decrescente conforme o número aproximado de alusões aos mesmos nas respostas constantes da citada amostra.

Quanto à percepção de servidoras e servidores sobre o que mais impacta positivamente o clima organizacional, destacaram-se os seguintes fatores:



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

- 1-A falta de comunicação entre quem planeja e quem executa;
- 2-Equipe responsável e todos têm consciência de que devem cumprir suas obrigações de modo colaborativo;
- 3-O trabalho remoto veio revolucionar positivamente a produtividade, deveria ser mais reconhecido;
- 4-O Respeito com o trabalho e o papel de cada um
- 5-A liberdade criativa, foco nas metas alcançadas e ajuda mútua quando necessário;
- 6-A colaboração dos colegas de trabalho e todas as etapas das atividades diárias;
- 7-Liderança do gestor;
- 8-A troca de ideias impacta positivamente, assim como feedbacks da chefia sobre seu trabalho e reconhecimento da chefia e colegas.

Quanto à percepção de servidoras e servidores sobre o que mais impacta negativamente o clima organizacional, destacaram-se os seguintes fatores:

- 1-Ausência de diálogo assertivo e de boa comunicação entre gestores e servidores;
- 2-Hierarquia, herança patrimonialista, incompetências estratégicas, busca desmedida pelo alcance de metas e prêmios;
- 3-Transparência da chefia;
- 4-As mudanças que ocorrem na rotina de trabalho não são observadas às necessidades do servidor;
- 5-Restrição ao teletrabalho, especialmente o integral;
- 6-Organização inadequada das rotinas de trabalho;
- 7-Competitividade por um cargo ou função maior;



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

8-Excesso de vaidade, não concursados ou técnicos em cargos de chefia, falta de capacitação dos gestores, não há compartilhamento de ideias, os servidores nem sabem o que é inovação, falta de propósito;

9. Cultura informal totalmente diferente do que é apregoado formalmente. Pessoas que deveriam ser exemplo, agindo de maneira totalmente diversa. Confusão entre conceitos de inteligência emocional, inteligência interpessoal, com bajulação.

Na segunda questão qualitativa da pesquisa sobre o clima organizacional, foram registrados vários comentários contendo sugestões para melhoria do clima organizacional. Abaixo foram elencadas as numericamente mais relevantes seguindo a sistemática citada.

1-Reconhecimento da importância do teletrabalho e estímulo do mesmo, em especial das modalidades híbrido e integral;

2-Mais ações de sensibilização e capacitação nas áreas de assédio moral e sexual e racismo;

3-Muitas cobranças e poucos servidores para atuarem na organização;

4-Fiscalização do respeito aos direitos dos servidores especialmente quanto à carga horária;

5 - capacitação racional dos servidores, direcionada efetivamente para suas atribuições;

5-Capacitação dos Gestores, em especial no que diz respeito a Gestão de Pessoas;

6- Deve ser implementada uma política de apoio aos servidores, pois atualmente a escassez de servidores demanda um alto nível de estresse;



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

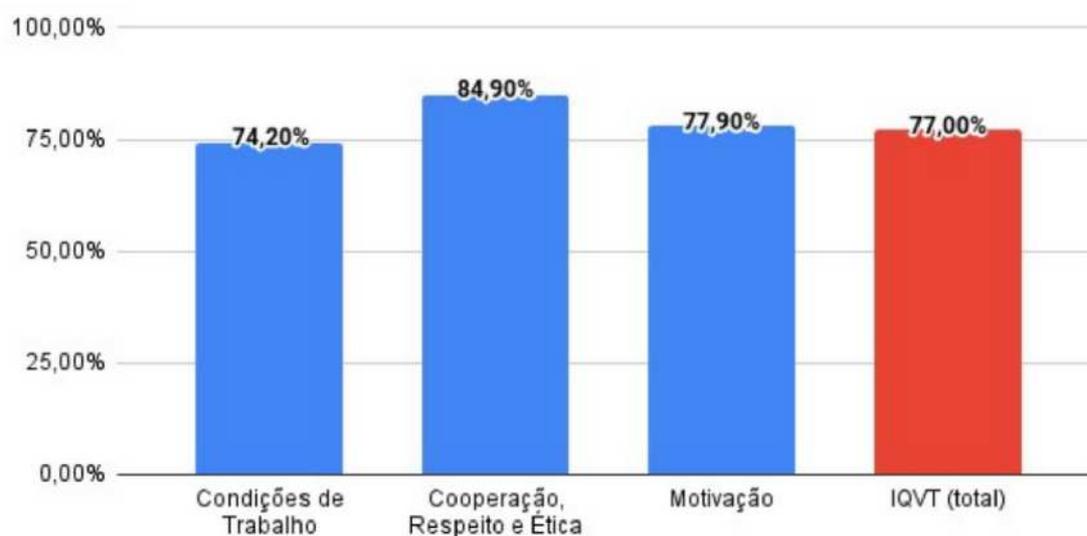
- 7-descentralizar as tomadas de decisão;
- 8-Desmotivação dos servidores.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

IQVTpor Fator de Análise - TRF5

TRF5	Condições de Trabalho	Cooperação, Respeito e Ética	Motivação	IQVT
	74.2	84.9	77.9	77 (n=83)

Qualidade de Vida no Trabalho - TRF5
fator de análise





RESULTADO POR FATOR (TRF5)

Os dados apresentados no Gráfico 5 demonstram que os fatores Cooperação, Respeito e Ética e Motivação tiveram percentuais superiores ao total geral impactando positivamente o resultado. Por outro lado, o fator Condições de trabalho teve um percentual abaixo do total geral, afetando de forma negativa o resultado.

O detalhamento dessa análise encontra-se exposto a seguir.

FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO

CÓD	ÍTENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (77,0%)
qvt_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a	59,0%	

Esse item, visto de maneira isolada, demonstra que um dos aspectos que certamente contribuem para a qualidade de vida no trabalho não tem sido percebido pelos servidores e servidoras como algo prioritário pelos gestores imediatos. Ressalte-se que nas questões qualitativas uma das respostas recorrentes à questão sobre o que seja ter qualidade de vida no trabalho foi justamente "ter o reconhecimento pelo trabalho executado com a respectiva valorização profissional". ter bem estar físico, mental e financeiro. ser ouvido, reconhecido e valorizado. ter propósito.



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

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

CÓD	ÍTENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (77,0%)
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades	83,6%	
qvt_p3	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho	91,4%	
qvt_p4	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades	95,6%	
qvt_p5	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento	22,5%	

O fator condições de trabalho, como já colocado, foi o que percentualmente, na percepção dos servidores e servidoras, teve a menor contribuição para a qualidade de vida no trabalho. Dentre os itens que o compõem, para aqueles que realizam o trabalho de forma híbrida ou presencial, segundo a pesquisa, o fator que teve a maior contribuição em desfavor da qualidade de vida no trabalho é a insuficiência ou, talvez, inexistência de pausas durante a jornada. Importante ressaltar aqui que uma das sugestões registradas na pesquisa foi a possibilidade de ações de saúde física e mental.



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

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

CÓD	ÍTENS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (77,0%)
qvt_p6	Os sistemas e as ferramentas de comunicação oferecidos pelo órgão permitem a minha interação com o/a gestor/a e com os/as colegas de trabalho	94,8%	
qvt_p7	Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente	92,0%	
qvt_p8	O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto	84,4%	
qvt_p9	Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional	77,2%	

Observa-se aqui que, a despeito do baixo percentual do fator “condições de trabalho” enquanto contribuição para qualidade de vida no trabalho, quando se analisa a questão do ponto de vista daqueles servidores e servidoras sob jornada preponderantemente em teletrabalho, os índices obtidos quanto aos itens acima demonstram que os mesmos contribuíram de forma altamente positiva para o cômputo geral (74,2%). Conclui-se, por inferência, que o teletrabalho é tido como um fator preponderante para elevação dos índices de qualidade de vida no trabalho.



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

Note-se, adicionalmente, que uma das respostas mais recorrentes à pergunta sobre o que significa ter qualidade de vida no trabalho é “a possibilidade de realizar teletrabalho, integral ou híbrido, favorecendo a vida pessoal e o convívio social fora do âmbito do trabalho”.

FATOR COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (77,0%)
cre_p1	Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho	76,2%	
cre_p2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados	85,6%	
cre_p3	Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética	90,0%	

A análise desse fator, como um todo, demonstra que os servidores e servidoras percebem de forma altamente positiva as relações interpessoais em seus ambientes de trabalho, onde há respeito, ética e cooperação. Há, entretanto, possíveis focos de insatisfação, quando se observa o índice obtido pela primeira pergunta.



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

Note-se que “Respeito da equipe e dos indivíduos que a compõem, sensibilidade humanística dos gestores, ambiente de trabalho psicologicamente saudável e reconhecimento da entrega do servidor” é um dos fatores de maior relevância, na opinião dos servidores e servidoras, para que haja qualidade de vida no trabalho, segundo se deduz da análise das respostas às questões qualitativas.

FATOR MOTIVAÇÃO

CÓD	ÍTEMS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O TOTAL (77,0%)
mot_p1	Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas	84,7%	
mot_p2	Sinto-me motivada/o para o trabalho	72,6%	
mot_p3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertença	77,2%	

A análise desse fator demonstra que, de modo geral, há satisfação tanto em relação à equipe da qual os servidores e servidoras fazem parte, quanto com suas atividades. Porém, o índice obtido quanto ao item que trata da motivação para o trabalho merece atenção e deve ser avaliado de forma mais acurada, buscando-se identificar os prováveis motivos.



A análise das respostas mais recorrentes quanto ao que signifique ter qualidade de vida no trabalho certamente é ponto de partida. Veja-se, por exemplo, que "Respeito da equipe e dos indivíduos que a compõem, sensibilidade humanística dos gestores, ambiente de trabalho psicologicamente saudável e reconhecimento da entrega do servidor" é uma das respostas mais recorrentes.

QUESTÕES QUALITATIVAS

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

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

Seguindo o mesmo procedimento adotado na parte relacionada ao clima organizacional, as respostas às referidas questões foram analisadas e organizadas de tal modo a se obter um retrato dos temas e fatores mais relevantes em virtude de sua alta reincidência na amostra. Dessa forma foram colocados em destaque por ordem decrescente conforme o número aproximado de alusões aos mesmos nas respostas constantes da citada amostra. Referente à questão "Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?", as respostas mais recorrentes foram agrupadas por similaridade, organizadas e classificadas conforme segue:



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

- 1-Ter bem estar físico, mental e financeiro. ser ouvido, reconhecido e valorizado. Ter propósito;
- 2-Respeito da equipe e dos indivíduos que a compõem, sensibilidade humanística dos gestores, ambiente de trabalho psicologicamente saudável e reconhecimento da entrega do servidor;
- 3-É poder conciliar as atividades profissionais com a vida pessoal, sem comprometer nenhuma delas;
- 4-Ter a possibilidade de realizar teletrabalho, integral ou híbrido, favorecendo a vida pessoal e o convívio social fora do âmbito do trabalho;
- 5-Equilíbrio entre as atividades desenvolvidas no trabalho e vida pessoal/ familiar;
- 6-Metas possíveis de serem alcançadas, ainda que arrojadas, e respeito e gentileza no ambiente de trabalho;
- 7-Sentir-se motivado e integrado, tendo respeitado seu papel e suas atribuições.;
- 8-Estar em um ambiente harmônico com um bom relacionamento com os colegas;
- 9-Dispor de equipamentos adequados, receber informações claras, principalmente, com relação as metas. Respeito a jornada de trabalho.

Na segunda questão qualitativa da pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho, foram registradas várias sugestões para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Dentre essas destacaram-se as seguintes, por ordem de reincidência na amostra, como já colocado:



RESULTADO POR FATOR (TRF5)

- 1-Ampliar a possibilidade de teletrabalho;
- 2-Valorização e respeito aos servidores;
- 3-Distribuição do trabalho de modo a evitar a sobrecarga;
- 4-Ampliar as possibilidades de diálogo (Ser valorizado e ser ouvido);
- 5-ter bem estar físico, mental e financeiro. ser ouvido, reconhecido e valorizado. ter propósito;
- 6-É Estar tranquilo emocionalmente para desempenhar as tarefas inerentes ao servidor sem que haja assédio ou cobranças demasiadas. É o equilíbrio;
- 7-Em um ambiente democrático, não existira segregação (elevadores, estacionamento, etc.) entre funcionários e magistrados;
- 8-Respeito. Reconhecimento. Volume de trabalho não exaustivo. Condições ambientais adequadas;
- 9-Ações de saúde física e mental.



A "Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho", cujos resultados estão sendo apresentados aqui, possibilitou, por meio de uma análise minuciosa das opiniões dos colaboradores, a obtenção de uma avaliação atual sobre o grau de satisfação e a presença dos fatores que influenciam um ambiente de trabalho saudável e a qualidade de vida no trabalho. Com base nessa ferramenta, tornou-se evidente a necessidade de desenvolver um plano de ação e implementar medidas que promovam melhorias no ambiente de trabalho. O objetivo é proporcionar uma maior qualidade de vida para os servidores, o que, por sua vez, resultará em um aumento da produtividade no Tribunal Regional Federal da 5ª Região e na satisfação da equipe de trabalho.

Os resultados apresentados indicam que, embora o cenário seja favorável, há margem para aprimoramentos, uma vez que os fatores avaliados receberam mais respostas positivas do que negativas.

É importante notar que apenas 11,0% do público-alvo participou da pesquisa no TRF 5ª Região, o que representa uma porção relativamente pequena do total. Apesar disso, o número de participantes ainda foi suficiente para fornecer uma amostra válida para analisar a percepção dos servidores em relação aos dois aspectos da pesquisa. No entanto, é fundamental investigar as razões por trás da baixa participação e buscar maneiras de envolver mais os servidores na busca conjunta por um clima organizacional aprimorado e uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Por fim, é essencial ressaltar que a responsabilidade pela melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho recai sobre todos os envolvidos. Os gestores devem se comprometer a criar um ambiente de trabalho mais saudável, onde o diálogo aberto seja incentivado e as oportunidades de desenvolvimento profissional sejam proporcionadas. Por sua vez, os servidores devem colaborar para manter um ambiente harmonioso, colaborativo e inovador. Somente assim será possível cumprir de maneira eficaz a nobre missão de contribuir para a excelência dos serviços prestados pela Justiça Federal da 5ª Região.



JUSTIÇA FEDERAL
Tribunal Regional Federal da 5ª Região