



Pesquisa de  
**CLIMA**  
**ORGANIZACIONAL**  
2023

## COMPOSIÇÃO

DESEMBARGADOR FERNANDO TOURINHO DE OMENA SOUZA  
PRESIDENTE

DESEMBARGADOR ORLANDO ROCHA FILHO  
VICE-PRESIDENTE

DESEMBARGADOR DOMINGOS DE ARAÚJO LIMA NETO  
CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA

DESEMBARGADOR WASHINGTON LUIZ DAMASCENO FREITAS

DESEMBARGADORA ELISABETH CARVALHO NASCIMENTO

DESEMBARGADOR JOSÉ CARLOS MALTA MARQUES

DESEMBARGADOR OTÁVIO LEÃO PRAXEDES

DESEMBARGADOR ALCIDES GUSMÃO DA SILVA

DESEMBARGADOR TUTMÉS AIRAN DE ALBUQUERQUE MELO

DESEMBARGADOR KLEVER RÊGO LOUREIRO

DESEMBARGADOR PAULO BARROS DA SILVA LIMA

DESEMBARGADOR FÁBIO JOSÉ BITTENCOURT ARAÚJO

DESEMBARGADOR JOÃO LUIZ AZEVEDO LESSA

DESEMBARGADOR CELYRIO ADAMASTOR TENÓRIO ACCIOLY

DESEMBARGADOR CARLOS CAVALCANTI DE ALBUQUERQUE FILHO

DESEMBARGADOR IVAN VASCONCELOS BRITO JUNIOR

DESEMBARGADOR FÁBIO COSTA DE ALMEIDA FERRARIO

DESEMBARGADOR PAULO ZACARIAS DA SILVA

**JUÍZES AUXILIARES DA PRESIDÊNCIA**

JUIZ DE DIREITO ANTÔNIO RAFAEL WANDERLEY CASADO DA SILVA

JUIZ DE DIREITO JOÃO PAULO MARTINS DA COSTA

JUÍZA DE DIREITO LORENA CARLA SANTOS VASCONCELOS SOTTO-MAYOR

**ELABORAÇÃO**

AMÓS HENRIQUE ALVES DE ARAÚJO  
ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA APOIO ESPECIALIZADO (ADMINISTRAÇÃO)

**REVISÃO GERAL**

CLÓVIS GOMES DA SILVA CORREIA  
ASSESSOR-CHEFE

**ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E MODERNIZAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO –**

**APMP**

CLÓVIS GOMES DA SILVA CORREIA  
ASSESSOR-CHEFE

ALEXANDRE DE CAIADO CASTRO MORAES  
COORDENADOR DA DIVISÃO DE PROJETOS (ECONOMIA)

CATALINA VELÁSQUEZ OLIVEIRA  
COORDENADORA DE GESTÃO DE PROCESSOS (ADMINISTRAÇÃO)

GUILHERME ROSSILHO  
ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA APOIO ESPECIALIZADO (ECONOMIA)

AMÓS HENRIQUE ALVES DE ARAÚJO  
ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA APOIO ESPECIALIZADO (ADMINISTRAÇÃO)

INARA FRANCOYSE DE SOUZA PEREIRA  
ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA APOIO ESPECIALIZADO (ESTATÍSTICA)

**ESTAGIÁRIOS**

EMILLY OLIVEIRA DA SILVA (ADMINISTRAÇÃO)  
LETÍCIA FERREIRA DA SILVA (ECONOMIA)  
THALYSON MATHEUS LOPES DOS SANTOS (ADMINISTRAÇÃO)

## SUMÁRIO

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 1.      | METODOLOGIA .....   | 5  |
| 2.      | RESULTADOS DA PESQUISA .....  | 6  |
| 2.1.    | REPRESENTATIVIDADE E DADOS DOS PESQUISADOS .....                        | 6  |
| 2.2.    | DADOS GERAIS DA PESQUISA .....  | 6  |
| 2.3.    | ANÁLISE DOS ASPECTOS.....   | 7  |
| 2.3.1.  | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....                                      | 7  |
| 2.3.2.  | CONDIÇÕES DE TRABALHO.....  | 8  |
| 2.3.3.  | MOTIVAÇÃO.....  | 8  |
| 2.3.4.  | COMUNICAÇÃO, COOPERAÇÃO E TRABALHO EM EQUIPE .....                      | 10 |
| 2.3.5.  | PROCESSOS DE TRABALHO .....   | 10 |
| 2.3.6.  | PRÁTICAS DE GESTÃO .....  | 12 |
| 2.3.7.  | GOVERNANÇA COLABORATIVA.....  | 12 |
| 2.3.8.  | GRAU DE AUTONOMIA DADO AOS GESTORES DO TJAL.....                        | 13 |
| 2.3.9.  | RESPONSABILIDADE SOCIAL .....   | 14 |
| 2.3.10. | AVALIAÇÃO QUANTO À EVOLUÇÃO DO TJAL COMO ORGANIZAÇÃO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS | 15 |
| 2.3.11. | NÍVEL DE SAÚDE E BEM-ESTAR – PERGUNTAS FECHADAS .....                   | 15 |
| 2.3.12. | NÍVEL DE SAÚDE E BEM-ESTAR – PERGUNTAS ABERTAS .....                    | 16 |
| 2.3.13. | COMENTÁRIOS.....  | 16 |
| 3.      | CONCLUSÃO.....  | 17 |

## 1. Metodologia

A Pesquisa de Clima Organizacional 2023 foi feita através de formulário, tal qual aplicado em anos anteriores, tendo sido aperfeiçoada a sua abordagem e de respostas quantos aos questionamentos suscitados.

Neste diapasão, a pesquisa utilizou questionário *online*, disponibilizado o *link* via INTRAJUS, publicado no sítio eletrônico do TJAL para melhor divulgação<sup>1</sup>, sendo aberta para resolução a partir do dia 08/05/2023 e ficou disponível até o dia 09/06/2023.

O questionário foi estruturado, inicialmente, buscando informações acerca da área de trabalho do respondente, se judiciária ou administrativa e, logo após, a sua devida identificação relativo ao Poder Judiciário de Alagoas (lotação, cargo e tempo de trabalho).

Seguindo a estruturação, o questionário foi construído quase que em sua totalidade com perguntas objetivas de resposta obrigatória, com 42 perguntas, dentre elas, duas abertas no final do instrumento. Esse modelo visa captar opiniões em diversos aspectos, tais como:

- qualidade de vida no trabalho (3 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- condições de trabalho (11 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- motivação (6 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- comunicação, cooperação e trabalho em equipe (3 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- processos de trabalho (3 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- práticas de gestão (4 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- governança colaborativa (2 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- grau de autonomia dado aos gestores do TJ-AL (1 pergunta objetiva de resposta obrigatória);
- responsabilidade social (4 perguntas objetivas de resposta obrigatória);
- nível de saúde e bem-estar (2 perguntas objetivas de resposta obrigatória e 1 pergunta aberta); e
- evolução no Poder Judiciário (1 pergunta objetiva de resposta obrigatória); e
- comentário/sugestão (1 pergunta aberta).

Nos aspectos “qualidade de vida no trabalho”, “condições de trabalho”, “motivação”, “comunicação, cooperação e trabalho em equipe”, “processos de trabalho”, “práticas de gestão”, “governança colaborativa” e “responsabilidade social”, as respostas foram feitas conforme molde da escala de Likert<sup>2</sup>, medindo as opções “Ótimo”, “Bom”, “Regular”, “Ruim” e “Não vou opinar”. O aspecto “grau de autonomia dado aos gestores do TJAL” também leva em questão as opções de resposta citadas anteriormente, com adição da opção “não sou gestor”, vez que o questionamento é direcionado a quem atua na gestão do Poder Judiciário alagoano. No aspecto “nível de saúde e bem-estar”, as opções elencadas foram “Muito”, “Mais ou menos”, “Pouco”, “Nada” e “Não vou opinar”.

O público alvo da pesquisa foi o corpo funcional do Poder Judiciário de Alagoas, mais precisamente magistrados e servidores. Isto posto, o universo aludido é de 2.431 (dois mil, quatrocentos e trinta e um) integrantes, sendo estes 2.268 (dois mil, duzentos e sessenta e oito) servidores e 163 magistrados.

Finda-se o campo metodológico informando que será considerado como avaliação positiva a junção dos conceitos “Ótimo” e “Bom”. O conceito “Regular” representará a ideia de razoabilidade e o conceito “Ruim” será a avaliação negativa.

---

<sup>1</sup><https://www.tjal.jus.br/noticias.php?pag=lerNoticia&not=21010>

<sup>2</sup> Tipo de escala de resposta psicométrica usada comumente em questionários em que o entrevistado expressa seu grau de concordância ou discordância com afirmações baseados numa escala.

## 2. Resultados da Pesquisa

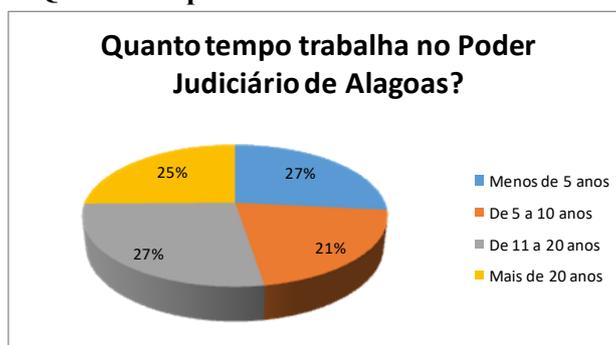
### 2.1. Representatividade e dados dos pesquisados

A pesquisa obteve 428 (quatrocentos e vinte e oito) respostas válidas, o que representa a participação de 18% (dezoito por cento) dos colaboradores do TJAL, do universo de 2.431 (dois mil, quatrocentos e trinta e um). As categorias abrangidas foram: magistrado e servidor (efetivo, comissionado e requisitados).

Os respondentes da área judiciária representaram 73% da pesquisa, com 330 participantes, ao passo que a participação da área administrativa contou com 98 respondentes, que foi de 23%.

Dentro deste campo, também foi obtida a informação do tempo de trabalho dos respondentes, conforme gráfico abaixo.

**Gráfico 1 – Quanto tempo trabalha no Poder Judiciário de Alagoas?**

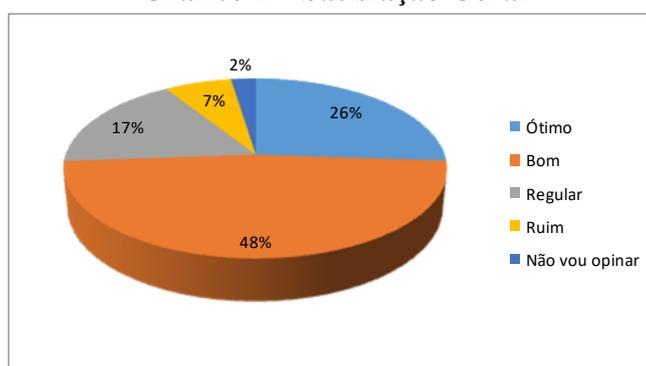


É possível perceber que a dispersão dos respondentes foi bastante semelhante quanto ao tempo de atividade no Poder Judiciário de Alagoas, tendo sido maior, por pouco, cabe salientar, o total de respondentes com período de 11 a 20 anos, que contou com 117 respondentes, ao passo que os de menos de 5 anos tiveram 114 respondentes.

### 2.2. Dados gerais da pesquisa

De modo a apresentar uma análise macro, o resultado geral da Pesquisa de Clima Organizacional 2023 apresentou percentual de satisfação de 74% (setenta e quatro por cento), o qual representa a totalidade das respostas positivas em detrimento do total de respostas de todas as perguntas dos aspectos que possuem essa abordagem, os quais sejam: “qualidade de vida no trabalho”, “condições de trabalho”, “motivação”, “comunicação, cooperação e trabalho em equipe”, “processos de trabalho”, “práticas de gestão”, “governança colaborativa”, “grau de autonomia dado aos gestores do TJ-AL”, “responsabilidade social” e “evolução no Poder Judiciário”.

**Gráfico 2 – Satisfação Geral**



A satisfação geral alcançou os 74%, percentagem esta que não superou a satisfação obtida na pesquisa anterior, que alcançou resultado de 77% de satisfação geral.

Por outro lado, é válido ressaltar também que a Pesquisa de Clima Organizacional 2023 inovou com aspectos que não existiam em seu escopo nos anos anteriores, tais quais como “comunicação, cooperação e trabalho em equipe”, “governança colaborativa”, “responsabilidade social” e “evolução no Poder Judiciário”, além de que alguns aspectos tiveram suas perguntas revistas.

Salienta-se que a concentração maior ocorreu no conceito “Bom” para esse resultado, não necessariamente no conceito “Ótimo”, apesar de este apresentar o segundo maior resultado dentre as opções de resposta.

Essa concentração no conceito “Bom” reflete contentamento considerável, contudo não absoluto. Esse seria o conceito “Ótimo”. Sendo assim, ao destrinchar os aspectos, verificaremos em quais pontos se aglomeram o conceito “Bom” para que, desta sorte, o enfoque seja feito no do grupo que se encontra no conceito “Bom” para que esteja no conceito “Ótimo” e, assim, sucessivamente na elevação dos conceitos.

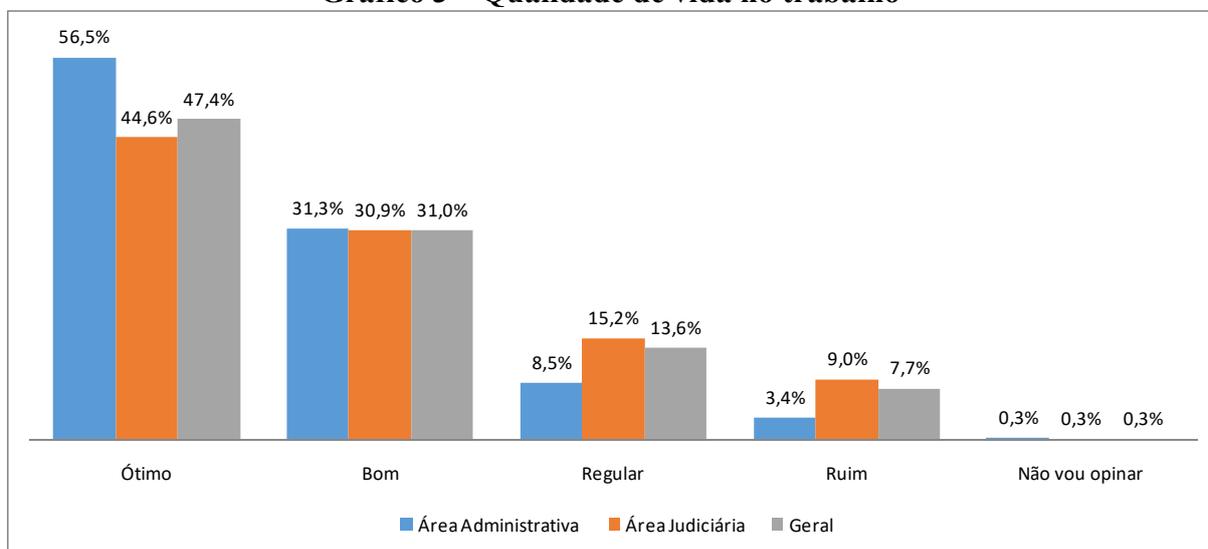
Por fim, os conceitos “Regular” e “Ruim” obtiveram 17% e 7%, respectivamente.

## 2.3. Análise dos aspectos

### 2.3.1. Qualidade de vida no trabalho

O primeiro aspecto, que trouxe as primeiras perguntas para exame real do que a pesquisa se propõe, buscou inquirir acerca do ambiente de trabalho quanto à relação de trabalho com colegas, relação de trabalho com chefe ou superior imediato e compatibilidade entre número de servidores e volume de trabalho.

**Gráfico 3 – Qualidade de vida no trabalho**



Verifica-se que os conceitos “Ótimo” e “Bom” totalizam 78,3% no Geral, 87,8% na Área Administrativa e 78% na Área Judiciária. Conclui-se, do resultado, que o ambiente de trabalho é qualificado como aprovado por mais que 3/4 dos pesquisados.

Faz-se importante apontar que a avaliação positiva (78%) neste aspecto foi menor que a aferida na Pesquisa de Clima Organizacional 2019 (81%).

As duas perguntas iniciais, que tratam das relações com os colegas e com o chefe ou superior imediato superaram 90%.

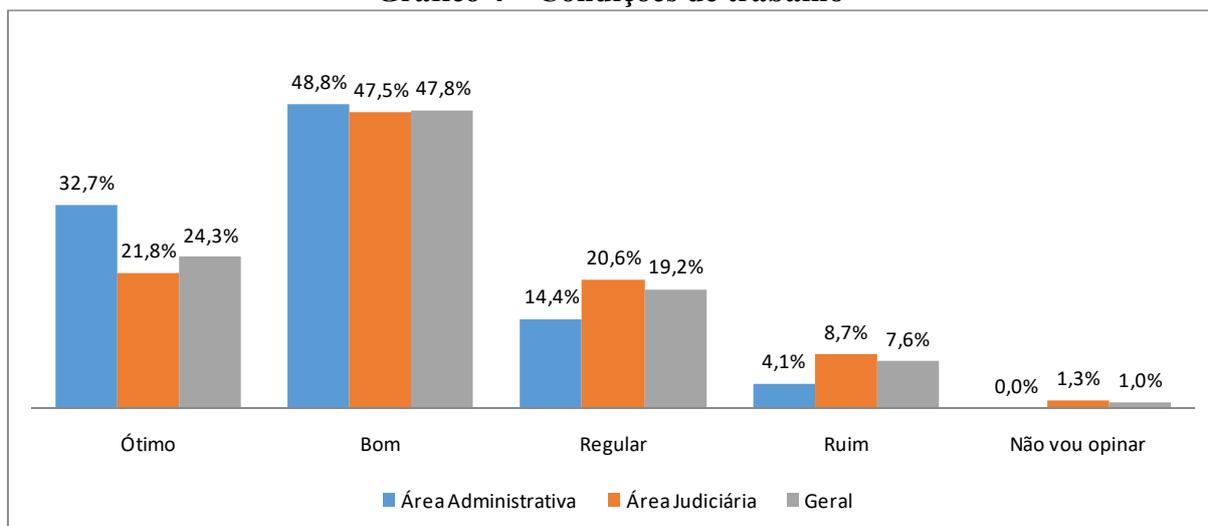
A pergunta que reduziu o percentual do aspecto abordado (qualidade de vida no trabalho) é a que procura saber quanto à compatibilidade entre número de servidores e volume

de trabalho. É neste questionamento que o percentual positivo é trazido para baixo, vez que os conceitos “Ótimo” e “Bom” aferem 46% no Geral. A área judiciária foi a que avaliou pior essa pergunta tendo 36% avaliado como “Regular” e 26% como “Ruim”. Ou seja, os respondentes da Área Judiciária entendem como Ruim a compatibilidade entre o número de servidores e o volume de trabalho. Já na área administrativa as respostas foram mais positivas.

### 2.3.2. Condições de trabalho

O aspecto em questão lida com a perspectiva dos respondentes do ambiente de trabalho quanto a normas de segurança, luminosidade, ruídos, ergonomia, temperatura, higiene, mobiliário disponibilizado, suprimentos disponibilizados (caneta, clips, papel etc.), estrutura do imóvel, equipamentos de informática disponibilizados (computadores, impressoras etc.) e sistemas de informática disponibilizados (SAJ, SAI, INTRAJUS etc.).

**Gráfico 4 – Condições de trabalho**



As avaliações positivas foram de 81,5% na Área Administrativa, 69,3% na Área Judiciária e 72,1% no Geral.

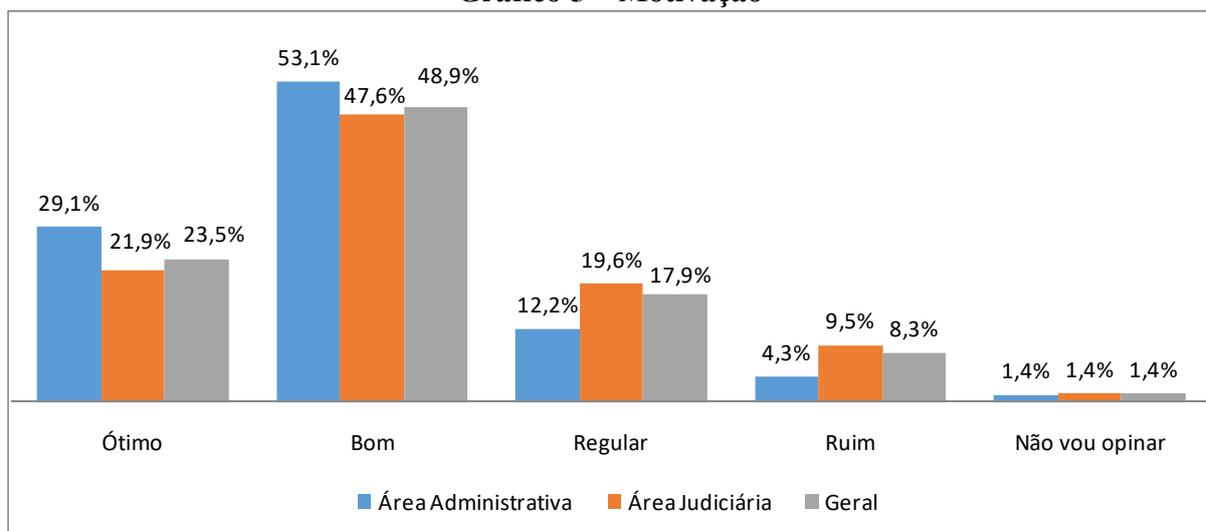
Destaca-se que a Área Judiciária demonstrou o maior percentual no conceito “Regular” quanto às condições de trabalho e que é a responsável pela maior representação do conceito “Ruim”, entretanto, há que se constatar que não são percentuais expressivos neste conceito, vez que menos de 9% percebem como Ruim as condições de trabalho.

Dentre as perguntas que compõem este aspecto, sobressaem-se, para o conceito “Ruim”, as que relacionam ruídos e ergonomia (ambos com 14%) e a que mede a estrutura dos imóveis (13%).

### 2.3.3. Motivação

Esse aspecto procurou abordar as seguintes questões de motivação no âmbito profissional: remuneração, benefícios e plano de carreira; autonomia; responsabilidade; realização profissional; aperfeiçoamento profissional (cursos, palestras, treinamentos etc.); e *feedback* recebido.

**Gráfico 5 – Motivação**



Extrai-se do gráfico acima que as avaliações positivas somam 72% no Geral, 82% na Área Administrativa e 70% na Área Judiciária, tendo o conceito “Bom” a maior incidência nos percentuais aferidos. Notável, também, o resultado da Área Administrativa, que foi consideravelmente maior que o da Área Judiciária neste aspecto.

O ponto peculiar deste aspecto se deu na pergunta relativa à remuneração, benefícios e plano de carreira, pois esta teve a seguinte distribuição: 10% como “Ótimo”, 39% como “Bom”, 27% como “Regular”, 22% como “Ruim” e 2% não opinaram. A peculiaridade anotada é que a soma dos conceitos “Bom” e “Ótimo” foi exatamente igual à soma dos conceitos Regular e Ruim: 49%. Válido também apontar que a maior parte dos respondentes entendeu pelo conceito “Bom” e “Ótimo” (49%) com relação ao conceito “Ruim” (22%).

Pelo lado positivo, destacou-se a pergunta relativa à responsabilidade, totalizando 87% das respostas positivas, o que traduz que a responsabilidade agregada aos magistrados e servidores do Poder Judiciário é vista como bons olhos.

**Tabela 1 – Avaliação da remuneração, benefícios e plano de carreira por tempo de trabalho**

| Tempo de serviço | Ótimo | Bom | Regular | Ruim | Não vou opinar |
|------------------|-------|-----|---------|------|----------------|
| Menos de 5 anos  | 15%   | 15% | 23%     | 45%  | 3%             |
| De 5 a 10 anos   | 7%    | 42% | 24%     | 27%  | 1%             |
| De 11 a 20 anos  | 8%    | 53% | 27%     | 10%  | 2%             |
| Mais de 20 anos  | 9%    | 48% | 32%     | 8%   | 2%             |

Resolveu-se fazer uma análise dentro do espectro de tempo de trabalho dentro do Poder Judiciário para se entender melhor a disposição dos resultados. Visualiza-se que, quanto maior o tempo de serviço, maior a satisfação. Apesar de que o conceito “Ótimo” também teve sua maior representatividade no grupo de menos de 5 anos de trabalho, todavia,

neste grupo também se encontra a maior porcentagem que avaliou como “Ruim” (45%, isto é, quase metade dos respondentes dentro deste grupo).

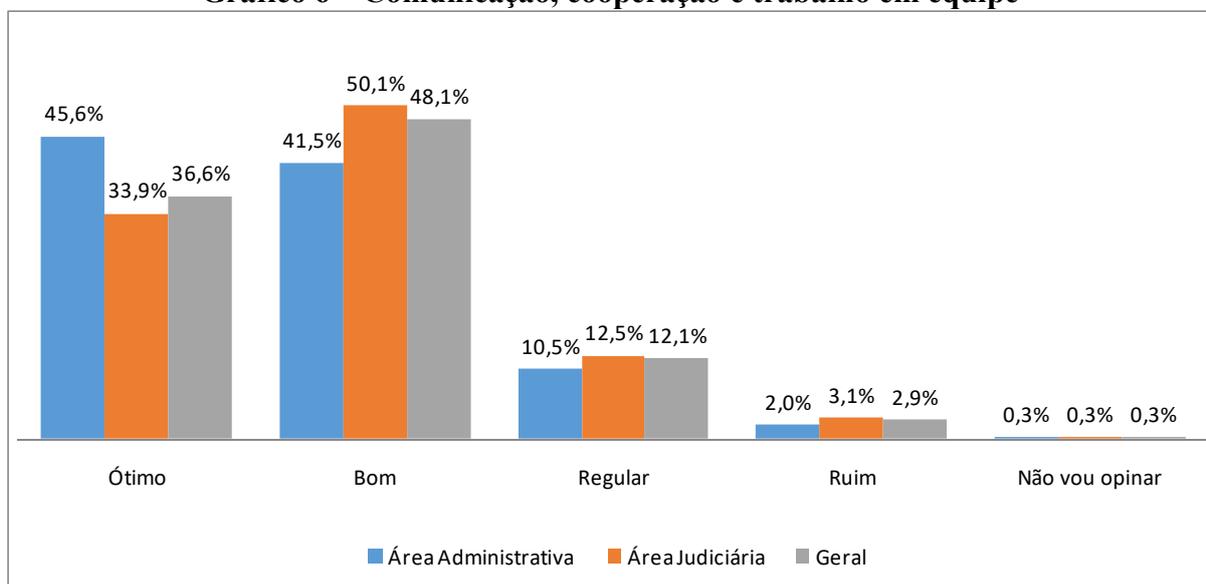
Vislumbra-se que o conceito “Ruim” realmente reduz conforme passa o tempo (45% no grupo de menos de 5 anos; 27% no grupo de 5 a 10 anos, 10% no grupo de 11 a 20 anos e 8% no grupo de mais de 20 anos. Isso certamente se atribui à evolução na carreira funcional.

Desta sorte, verifica-se até como compreensível essa conceituação, haja vista existir plano de carreiras no TJAL e que, naturalmente, quem ingressou há pouco não possui ainda remuneração similar a quem tem maior tempo de trabalho.

#### 2.3.4. Comunicação, cooperação e trabalho em equipe

Elencou as tratativas quanto a Comunicação e cooperação entre os diversos setores da organização, trabalho em equipe e comunicação dentro do setor/unidade, além de clareza e objetividade nas orientações recebidas sobre seu trabalho.

**Gráfico 6 – Comunicação, cooperação e trabalho em equipe**



Os resultados foram bem positivos neste aspecto, tendo avaliação Geral na casa dos 85%. Compreende-se, também, que há pontos de melhoria, vez que o conceito “Regular” está presente com 12%, o que é algo natural.

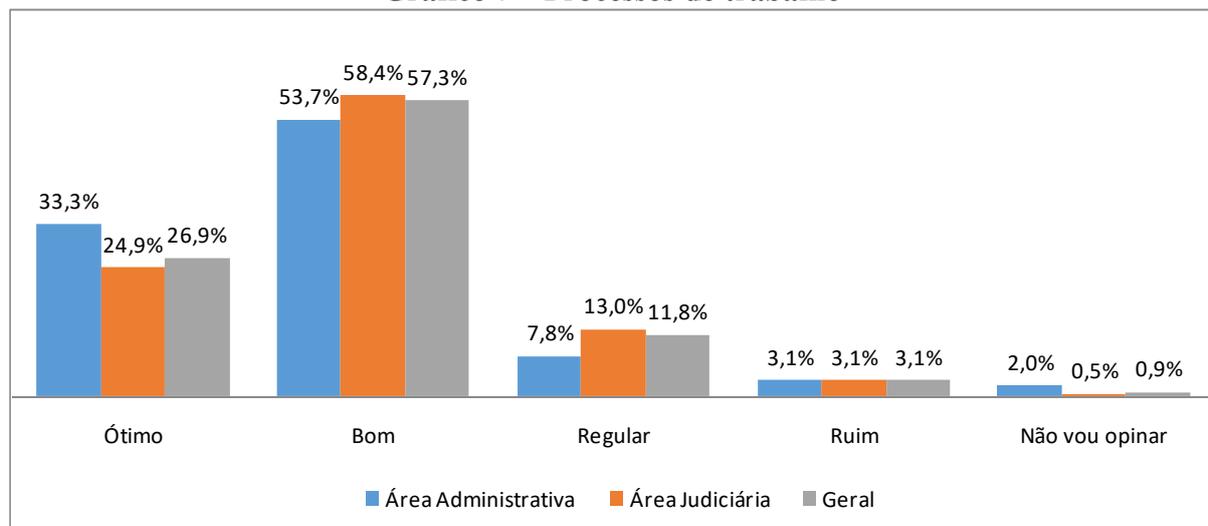
Vultoso salientar que o maior índice de respostas positivas (soma dos conceitos “Ótimo” e “Bom”) se concentrou na pergunta relativa a “trabalho em equipe e comunicação dentro do setor/unidade”, totalizando 90%. Ou seja, a interação intrasetorial vem sendo ponto de destaque.

Um pouco abaixo esteve a avaliação feita na pergunta relativa à “comunicação e cooperação entre os diversos setores da organização”, ou seja, a interação intersectorial, que foi de 79% de respostas positivas e de 18% com avaliação no conceito “Regular”. Isto denota que os setores precisam realmente conversar e interagir um pouco mais.

#### 2.3.5. Processos de trabalho

Este aspecto foi estruturado de modo a questionar o conhecimento do fluxo de trabalho, o aperfeiçoamento dos fluxos de trabalho e sobre o conhecimento sobre o nível de estruturação das diversas unidades e áreas funcionais do TJ-AL (secretarias, departamentos, divisões, núcleos, seções e setores).

**Gráfico 7 – Processos de trabalho**



Atenta-se que as avaliações positivas chegam a 87,1% na Área Administrativa, 83,3% na Área Judiciária e 84,2% no Geral. O conceito “Regular” foi maior na Área Judiciária, com 13%. Já o conceito “Ruim” foi de 3,1% em ambas as áreas, assim como no Geral.

Vale destacar o percentual positivo da pergunta acerca do conhecimento do fluxo de trabalho, que totalizou 94%, haja vista realmente ser de grande valia que o magistrado/servidor saiba o que deve ser feito em seu ambiente de trabalho.

Na contramão, válido também ressaltar os percentuais na pergunta relativa ao nível de estruturação do TJAL, pois o índice positivo foi de 73% e de 21% apontaram como “Regular” o conhecimento a respeito deste tema. Neste íterim, entende-se que possa ser importante uma conscientização de como ocorre a estruturação da organização, pois é de suma importância que os colaboradores tenham ciência de como se dá a montagem da organização a qual labora.

Ainda sobre esta pergunta, apresenta-se a tabela abaixo.

**Tabela 2 – Conhecimento sobre o nível de estruturação das diversas unidades e áreas funcionais do TJ-AL (secretarias, departamentos, divisões, núcleos, seções e setores)**

| Tempo de serviço | Ótimo | Bom | Regular | Ruim | Não vou opinar |
|------------------|-------|-----|---------|------|----------------|
| Menos de 5 anos  | 12%   | 46% | 32%     | 8%   | 2%             |
| De 5 a 10 anos   | 9%    | 63% | 22%     | 6%   | 0%             |
| De 11 a 20 anos  | 18%   | 64% | 16%     | 1%   | 1%             |
| Mais de 20 anos  | 19%   | 60% | 13%     | 5%   | 4%             |

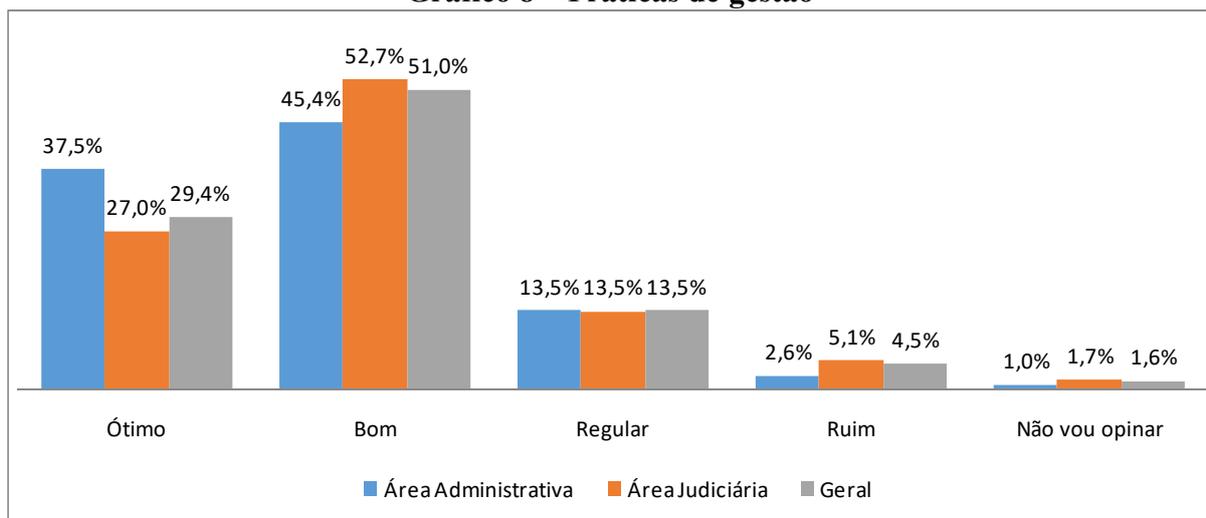
O que se depreende do exposto é que os totais no conceito “Bom” é maior nos grupos “De 5 a 10 anos”, “De 11 a 20 anos” e “Mais de 20 anos”. Já o grupo “Menos de 5 anos” apresenta o maior índice de conhecimento “Ruim” e também no “Regular”, algo que pode-se

interpretar como dentro da normalidade, vez que conhecer esses níveis de estruturação requer, de fato, tempo.

### 2.3.6. Práticas de gestão

O aspecto em referência é assinalado através de questões que procuram saber a crítica dos respondentes quanto à existência de reuniões para melhorias dos processos de trabalho e relações interpessoais na unidade; grau de participação dos servidores nas tomadas de decisões no âmbito da unidade; conhecimento sobre as prioridades; e objetivos da sua unidade e execução dos objetivos da sua unidade.

**Gráfico 8 – Práticas de gestão**



Quanto às avaliações positivas, o valor foi de 80,4% no âmbito Geral. O conceito “Regular” foi exatamente o mesmo nas áreas, assim como no Geral. E o conceito “Ruim” apresentou índice baixo, contudo, um pouco mais alto na Área Judiciária, com 5,1%.

Foi obtida notável melhoria neste aspecto quando comparado com o resultado da Pesquisa Organizacional 2021, posto que as respostas positivas marcaram apenas 58%. O conceito “Ruim” também teve percentual reduzido, dado que, na Pesquisa Organizacional 2021, o total foi de 8%.

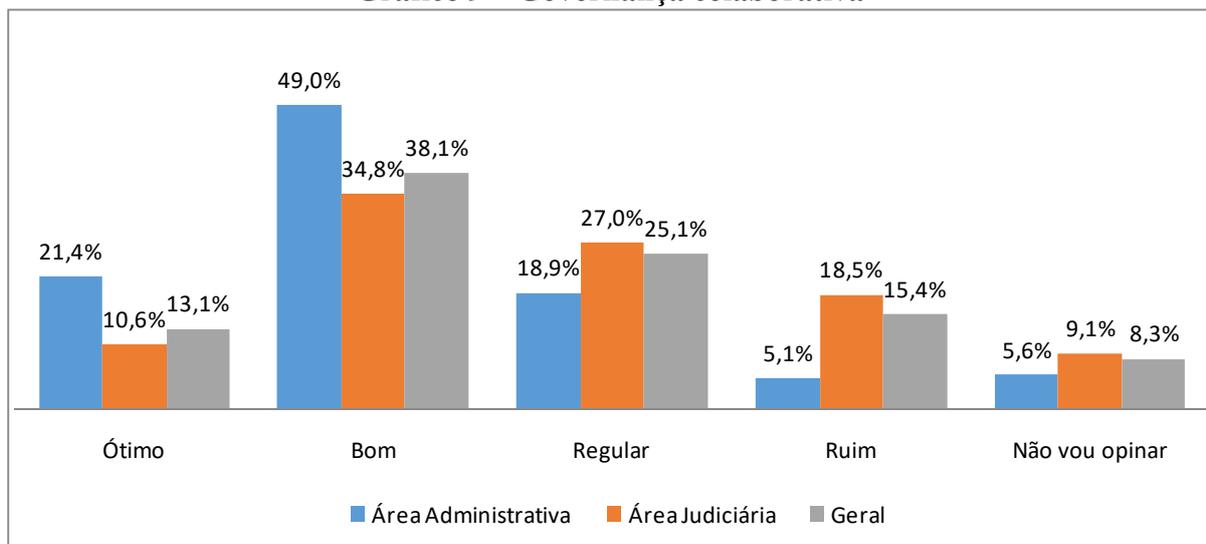
O que se pode inferir do que se demonstra é que a melhoria contínua de fato está sendo perseguida neste aspecto das práticas de gestão e o resultado por si só mostra que está sendo efetiva a mudança nesse sentido.

### 2.3.7. Governança colaborativa

Este aspecto é uma inovação desta Pesquisa. Apesar de haver perguntas que se assemelhavam em pesquisas anteriores, esta procurou dar um destaque maior a esse item que tanto é suscitado no âmbito de organizações públicas.

Fez-se a inquirição do conhecimento acerca deste aspecto a partir das seguintes perguntas: oportunidade de participação nas discussões de políticas internas do TJAL e abertura para comunicação com a Alta Administração.

**Gráfico 9 – Governança colaborativa**



Os resultados obtidos foram díspares ao se comparar as áreas Administrativa e Judiciária, que avaliaram positivamente em 70,4% e 45,5%, respectivamente. No conceito “Regular” também houve diferença considerável nas porcentagens, tendo a Área Administrativa apontado como 18,9% e a Área Judiciária como 27%.

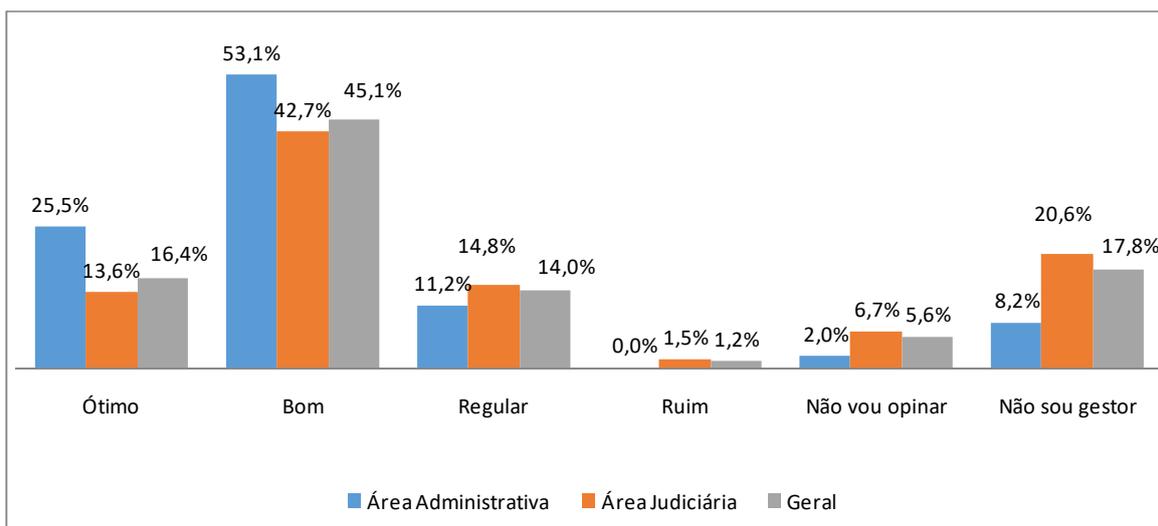
Ou seja, a Área Administrativa avalia melhor a oportunidade de participação nas discussões de políticas internas e entende que há maior abertura para comunicação com a Alta Administração. Dentro deste espectro, maiores interações com a Área Judiciária podem melhorar essa avaliação.

Interessante pontuar também os percentuais de respondentes que se abstiveram de responder, pois 8,3% marcou a opção “Não vou opinar” nas perguntas relativas a esse aspecto. Esse é o maior percentual aferido na pesquisa para essa opção.

### **2.3.8. Grau de autonomia dado aos gestores do TJAL**

Relativo a este item, houve pergunta única e direta que procurou a ciência do grau de autonomia dado ao gestor do TJAL. Para melhor filtro da resposta, houve a opção “Não sou gestor” para possibilitar a resposta somente àqueles que possuem essa responsabilidade no âmbito do TJAL.

**Gráfico 10 – Grau de autonomia dado aos gestores do TJAL**



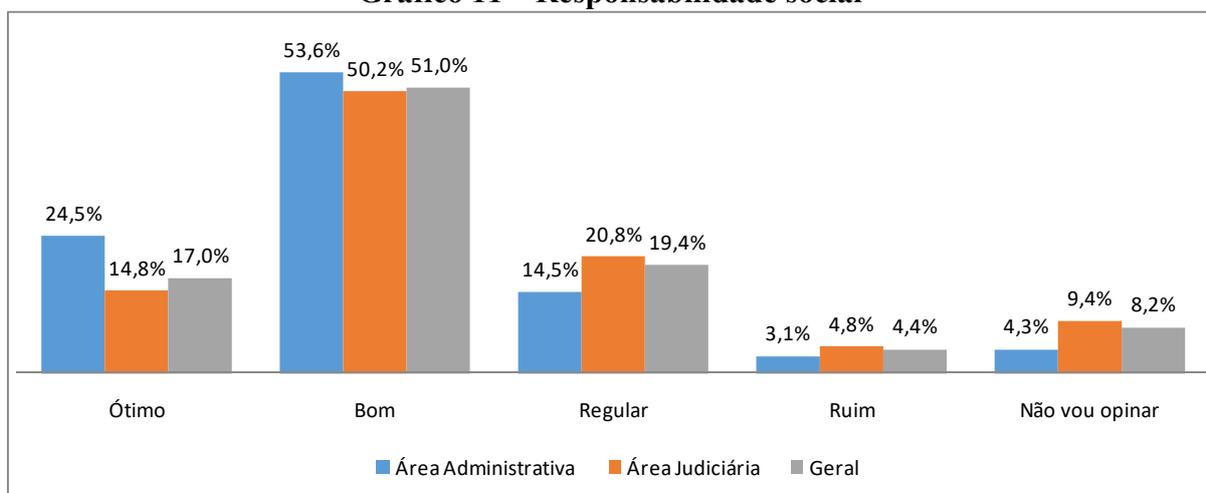
As avaliações positivas chegam aos 78,6% na Área Administrativa. Contudo, na Área Judiciária reduz para 56,4%. O índice no conceito “Ruim” foi módico, não contando com sequer uma resposta na Área Administrativa e percentual abaixo de 2% dos respondentes na Área Judiciária.

Em comparação ao resultado obtido na pesquisa anterior, contempla-se aumento de percepção nas respostas positivas (74% na pesquisa anterior e 78,6% nesta pesquisa) e redução na avaliação no conceito “Ruim” (3% na pesquisa anterior e 1,2% nesta pesquisa). Deste modo, constata-se que houve aperfeiçoamento na autonomia dada de acordo com o observado pelos gestores.

### 2.3.9. Responsabilidade social

Quanto à responsabilidade social, inquiriu-se sobre a classificação que cada respondente dá à atuação institucional guiada por valores éticos e socialmente responsáveis, atuação institucional quanto às medidas socioambientais, imagem institucional para os servidores perante a comunidade e a participação do respondente nos trabalhos socioambientais organizados pelo TJAL.

**Gráfico 11 – Responsabilidade social**



As avaliações positivas assim se distribuíram: 78,1% na Área Administrativa, 65% na Área Judiciária e 68% no Geral. O que se percebe é que a Área Administrativa está mais a par

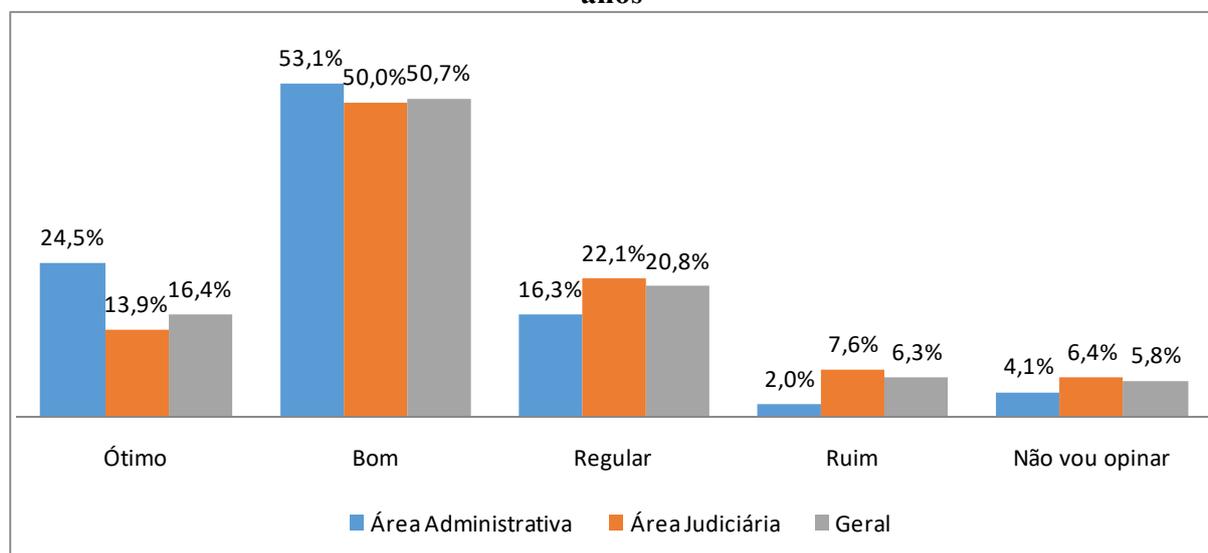
das atividades relativas à responsabilidade social praticadas pelo Tribunal de Justiça de Alagoas. O fato de o setor ser alocado no prédio sede do Tribunal de Justiça pode ser contributivo para esse resultado.

Novamente a opção “Não vou opinar” obteve percentuais expressivos, demarcando 8,2% das respostas assinaladas neste aspecto.

### 2.3.10. Avaliação quanto à evolução do TJAL como organização nos últimos 5 anos

De modo a finalizar a pesquisa, procurou-se saber a avaliação dos respondentes acerca da evolução do TJAL como organização nos últimos 5 anos. Essa pergunta não existia nas pesquisas anteriores.

**Gráfico 12 – Avaliação quanto à evolução do TJAL como organização nos últimos 5 anos**



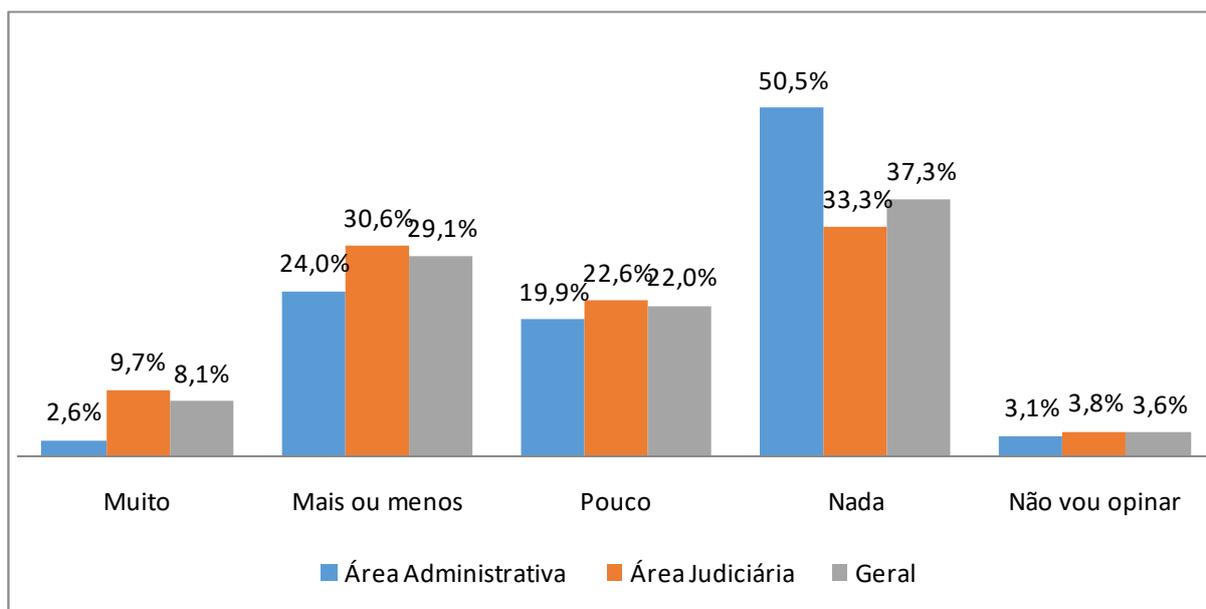
As avaliações positivas da Área Administrativa foram maiores que da Área Judiciária, pontuando 77,6% na somatória dos conceitos “Ótimo” e “Bom”. A Área Judiciária figurou com 65% nessa avaliação e a avaliação Geral foi de 68%.

As avaliações no conceito “Ruim” foram baixíssimas na Área Administrativa (2%, ou seja, 8 dos 428 respondentes) e um pouco mais elevada na Área Judiciária (7,6%, ou seja, 32 dos 428 respondentes).

### 2.3.11. Nível de saúde e bem-estar – Perguntas fechadas

Por fim, verificamos o que o aspecto “nível de saúde e bem-estar”, que procurou observar diminuição no seu rendimento no trabalho, além do procurar saber se o trabalho tem prejudicado a saúde do respondente em algum nível. Ademais, este será tratado de forma diferenciada, haja vista este aspecto carregar em seu bojo as perguntas abertas, que serão avaliadas em momento oportuno.

**Gráfico 13 – Nível de saúde e bem-estar**



Para esta análise, as respostas “Nada” e “Pouco” são as que representam as avaliações positivas. Isto posto, 59,2% apontam pela linha de se haver um bom nível de saúde e de bem-estar no âmbito das atividades do TJAL. Índice este maior que o percebido na pesquisa anterior, que foi de 56%.

Tratando das perguntas de modo individual, os resultados foram avaliados no grau “Muito” por 5% na pergunta relativa à diminuição de rendimento de e avaliados no grau “Muito” por 11% na pergunta relativa à sensação de que o trabalho tem prejudicado a saúde. Apresentam-se como índices baixos.

Como delimitado acima, houve melhora na percepção de saúde por parte dos colaboradores do TJAL, mas ainda se vislumbra a possibilidade de melhoria neste aspecto tendo em vista que saúde é fator primordial para a boa execução dos trabalhos.

### 2.3.12. Nível de saúde e bem-estar – Perguntas abertas

Este campo final se dá como pergunta aberta de curto espaço para resposta de modo a possibilitar aos respondentes que relatem sobre questões de saúde. A pergunta feita foi: “Tem tido algum problema de saúde decorrente do trabalho ou estresse? Se sim, qual?”.

Diante disto, os problemas mais citados foram os seguintes: ansiedade, estresse, depressão, insônia, pressão alta e dores no corpo em geral (problemas de coluna, enxaqueca, dor no punho, no ombro, na nuca, hérnia de disco, tendinite etc.).

Outros problemas citados, de forma não tão recorrente, foram os seguintes: azia, falta de concentração, crise de pânico, cansaço, gastrite, problemas respiratórios, discriminação por ter filho com deficiência

### 2.3.13. Comentários

A pesquisa teve seu encerramento com pergunta aberta para comentários dos mais variados, de forma totalmente livre para qualquer tipo de manifestação por parte dos respondentes. O espaço foi utilizado para comentários diversos, como críticas, sugestões, elogios etc.

Os temas abordados foram bem variados. Dentre eles, apontam-se os seguintes como mais recorrentes: valorização do servidor; recomposição salarial; melhorias na remuneração em geral (auxílios, plano de cargos); respeito e valorização para os técnicos judiciários de 1º

grau (reclamação mais presente da pesquisa); canal de comunicação com CGJ e melhorias com a DIATI; SAJ melhor e mais enxuto; planejamento contínuo, sem mudança de direção a cada dois anos com a entrada de novo presidente; gestão de competências ser colocada em prática; cursos de formação para servidores à distância; mais servidores nas unidades; aumento na gratificação dos chefes de cartório; aparelhos e móveis ergonômicos; criação de um setor de psicologia organizacional; inserção de protocolista cartorário em todas as unidades judiciárias; materiais de consumo em quantidade suficiente; melhoria nos sistemas; auxílio alimentação contados em dias não úteis; fomento ao teletrabalho; padronização de atividades; computadores defasados; cursos para o SEEU; necessidade de judicialização de direitos do servidor; ginástica laboral; retorno da lanchonete; quantidade excessiva de trabalho, prejudicando a qualidade de vida pessoal; valorização da diversidade; melhorias nas estruturas físicas dos fóruns e, por fim, segurança física dos servidores.

Imperioso registrar, ao fim, que foram efetuados elogios à atual Gestão quanto à preocupação com saúde e bem estar do servidor, assim como o diálogo com o servidor.

### **3. Conclusão**

O instrumento em tela teve por fito conhecer a percepção dos colaboradores desta organização para que sirva de diagnóstico das carências que existem e, também, de ferramenta para eventuais melhorias que possam ser realizadas.

Como participação, a pesquisa teve 18% do seu corpo funcional e apresentou satisfação geral de 74% (somatório das respostas no conceito “Ótimo” e “Bom”).

Alguns aspectos foram destacados, como o de “Condições de Trabalho”, “Comunicação, cooperação e trabalho em equipe”, “Processos de trabalho” e “Práticas de gestão”, que apresentaram resultados positivos acima de 80% no grupo Geral da pesquisa, ou seja, considerando todos os respondentes.

Sobretudo, o aspecto relativo a práticas de gestão apresentou melhoria significativa, o que delineia que a qualidade contínua vem sendo perseguida de modo a aperfeiçoar a obtenção dos objetivos das unidades tanto administrativas como judiciárias deste Poder.

Obteve-se que 73% dos respondentes estão no Poder Judiciário há pelo menos 5 anos, algo que se enxerga como um tempo mínimo para conhecimento das nuances existentes na organização. A avaliação foi positiva para este grupo, ultrapassando a casa dos 70%.

O aspecto que mediu o “Nível de saúde e bem estar”, verificou-se que o estresse, a insônia e a ansiedade são alguns dos problemas mais relatados e, conseqüentemente, enfrentados pelos colaboradores respondentes, assim como questões como ergonomia e estrutura, além de a solicitação da existência de ginástica laboral.

No âmbito dos comentários gerais, a maior parte destes foi relativa a questões financeiras. Em escalas menores, houve relatos alusivos a cursos de formação para servidores à distância, execução de planejamento contínuo, mais servidores nas unidades, aparelhos e móveis ergonômicos, melhoria nos sistemas; computadores defasados, valorização da diversidade; melhorias nas estruturas físicas dos fóruns e, por fim, segurança física dos servidores.

Portanto, conclui-se que o Poder Judiciário de Alagoas vem demonstrando boa qualidade em seu clima organizacional, todavia, também como apontado em pesquisas anteriores, sempre há campos a serem aprimorados para melhorar a satisfação do seu cliente interno.