



PODER
JUDICIÁRIO
DE ALAGOAS

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2024



APMP
ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E
MODERNIZAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO

COMPOSIÇÃO

DESEMBARGADOR FERNANDO TOURINHO DE OMENA SOUZA
PRESIDENTE

DESEMBARGADOR ORLANDO ROCHA FILHO
VICE-PRESIDENTE

DESEMBARGADOR DOMINGOS DE ARAÚJO LIMA NETO
CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA

DESEMBARGADORA ELISABETH CARVALHO NASCIMENTO
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
DESEMBARGADOR MÁRCIO ROBERTO TENÓRIO DE ALBUQUERQUE

JUÍZES AUXILIARES DA PRESIDÊNCIA

JUIZ DE DIREITO ANTÔNIO RAFAEL WANDERLEY CASADO DA SILVA
JUIZ DE DIREITO JOÃO PAULO MARTINS DA COSTA
JUIZ DE DIREITO YGOR VIEIRA DE FIGUEIRÊDO

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
ARTHUR VILLAS BOAS COSTA TENORIO
AMÓS HENRIQUE ALVES DE ARAÚJO
GUILHERME ROSSILHO
INARA FRANCOYSE DE SOUZA PEREIRA
JULIA REGINA PEIXOTO HERMENEGILDO DA SILVA
RAMON FELIX DA SILVA COTA

ESTAGIÁRIOS

ALEXANDRE FREIRE DE ALBUQUERQUE ALVES
ANA CARLA DE SOUSA BEZERRA
MAEVILI CAROLINA DA SILVA

SUMÁRIO

1.	METODOLOGIA.....	5
2.	RESULTADOS DA PESQUISA.....	6
2.1.	REPRESENTATIVIDADE E DADOS DOS PESQUISADOS	6
2.2.	DADOS GERAIS DA PESQUISA	7
2.3.	ANÁLISE DOS ASPECTOS.....	9
2.3.1.	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	9
2.3.2.	CONDIÇÕES DE TRABALHO	10
2.3.3.	MOTIVAÇÃO	11
2.3.4.	COMUNICAÇÃO, COOPERAÇÃO E TRABALHO EM EQUIPE	12
2.3.5.	PROCESSOS DE TRABALHO	13
2.3.6.	PRÁTICAS DE GESTÃO.....	14
2.3.7.	PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA	15
2.3.8.	GOVERNANÇA COLABORATIVA.....	16
2.3.9.	GRAU DE AUTONOMIA DADO AOS GESTORES DO TJAL.....	17
2.3.10.	RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	17
2.3.11.	AValiação QUANTO À EVOLUÇÃO DO TJAL COMO ORGANIZAÇÃO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS	18
2.3.12.	NÍVEL DE SAÚDE E BEM-ESTAR – PERGUNTAS FECHADAS.....	19
2.3.13.	NÍVEL DE SAÚDE E BEM-ESTAR – PERGUNTA ABERTA.....	20
2.3.14.	COMENTÁRIOS	21
3.	QUADRO RESUMO COMPARATIVO ENTRE AS PESQUISAS 2023 E 2024	22
4.	CONCLUSÃO.....	22

1. Metodologia

A Pesquisa de Clima Organizacional 2024 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 divulgação¹, sendo aberta para resolução a partir do dia 18/10/2024 e ficou disponível até o dia 22/11/2024.

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 pessoal e relativa ao Poder Judiciário de Alagoas (lotação, gênero, 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);
- participação institucional feminina (2 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);
- avaliação geral sobre a evolução no Poder Judiciário (1 pergunta objetiva de resposta obrigatória); e
- comentário/sugestão (1 pergunta aberta).

¹<https://apmp.tjal.jus.br/apmp.php?pag=verNoticia¬=23731>

Nos aspectos “qualidade de vida no trabalho”, “condições de trabalho”, “motivação”, “comunicação, cooperação e trabalho em equipe”, “processos de trabalho”, “práticas de gestão”, “participação institucional feminina”, “governança colaborativa” e “responsabilidade social”, as respostas foram feitas conforme molde da escala de Likert², 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 “Alto”, “Médio”, “Baixo” 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 3.686 (três mil, seiscentos e oitenta e seis) integrantes, sendo estes 3.497 (três mil, quatrocentos e noventa e sete) servidores e 189 (cento e oitenta e nove) 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.

2. Resultados da Pesquisa

2.1. Representatividade e dados dos pesquisados

A pesquisa obteve 653 (seiscentos e três) respostas válidas, o que representa a participação de 17% (dezessete por cento) dos colaboradores do TJAL, do universo de 3.686 (três mil, seiscentos e oitenta e seis). As categorias abrangidas foram: magistrado e servidor (efetivo, comissionado e requisitados).

Válido salientar que, apesar de o percentual de participação desta pesquisa ter sido inferior ao da participação da pesquisa do ano passado, em número absoluto, a participação por si só foi maior que a da pesquisa de clima organizacional 2023, que contou com 428 respondentes.

Os respondentes da área judiciária representaram 80% da pesquisa, com 525 participantes, ao passo que a participação da área administrativa contou com 128 respondentes, que foi de 20%.

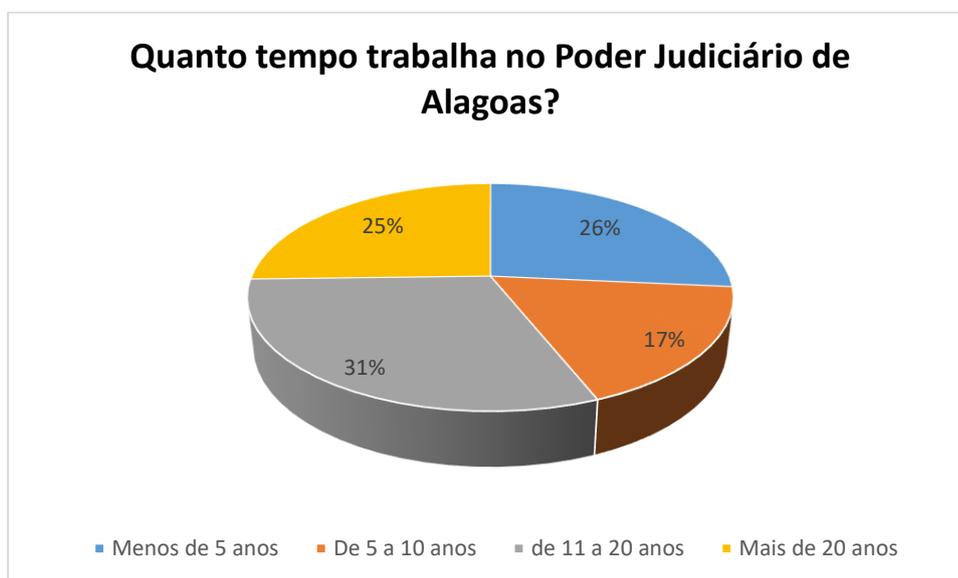
² Tipo de escala de resposta psicométrica usada comumente em questionários em que o entrevistado expressa seu grau de concordância ou discordância com afirmações baseados numa escala.

Ainda dentro do espectro da qualificação dos respondentes, observa-se que houve 26 magistrados que responderam à pesquisa, o correspondente a 4% do total. Já de servidores, houve 627 respondentes, o correspondente a 96%.

Quanto ao gênero, foram dadas as opções “Masculino”, “Feminino” e “Outro”, de modo a se abarcar a totalidade de gêneros existentes. Contudo, apenas as opções “Masculino” e “Feminino” foram assinaladas, tendo 50,1% para o gênero “Masculino” (327 respondentes) e 40,9% para o gênero “Feminino” (326 respondentes).

Em continuidade, nos dados dos pesquisados, também foi questionado o tempo de trabalho dos respondentes, conforme gráfico abaixo.

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



A fatia maior de respondentes foi dos que possuem tempo regular no Poder Judiciário (11 a 20 anos) com 31% (200 respondentes). A menor participação ficou por parte dos que possuem entre 5 e 10 anos (17%), com 114 respondentes.

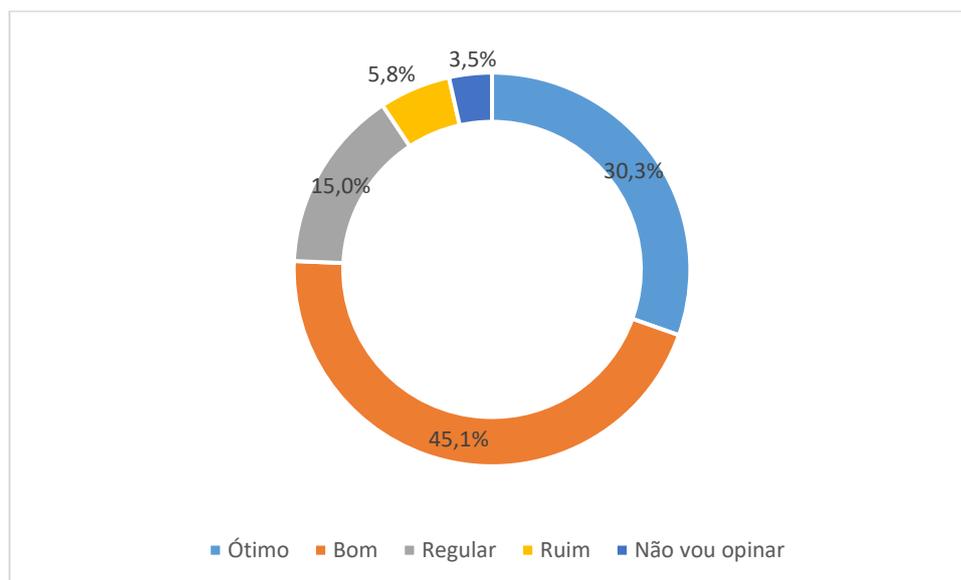
Em representatividades semelhantes ficaram os que possuem mais de 20 anos e os que estão no Poder Judiciário há pouco tempo, com menos de 5 anos.

2.2. Dados gerais da pesquisa

De modo a apresentar uma análise macro, o resultado geral da Pesquisa de Clima Organizacional 2024 apresentou percentual de satisfação de 75,4%, 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”, “participação institucional feminina”, “governança colaborativa”, “grau de autonomia dado aos gestores do TJ-AL”, “responsabilidade social” e “evolução no Poder Judiciário”.

Gráfico 2 – Satisfação Geral



Com a satisfação geral atingida, há de se salientar que, com mais respondentes, superou o percentual alcançado na Pesquisa de Clima Organizacional 2023.

Válido também ressaltar que esta Pesquisa teve a inovação do aspecto relativo à “participação institucional feminina”. Ao avaliar o resultado sem a adição deste aspecto, ou seja, com os mesmos critérios da pesquisa passada, identifica-se que a satisfação geral atingiu 76%, isto é, um acréscimo de dois pontos percentuais na satisfação geral, o que vem a indicar que houve melhoria nos aspectos de forma geral pela visão dos pesquisados.

Outro ponto considerável é que a avaliação no conceito “Ruim” teve redução. Quando na Pesquisa de Clima Organizacional 2023 apresentou 7%, na deste ano apresentou 5,8%.

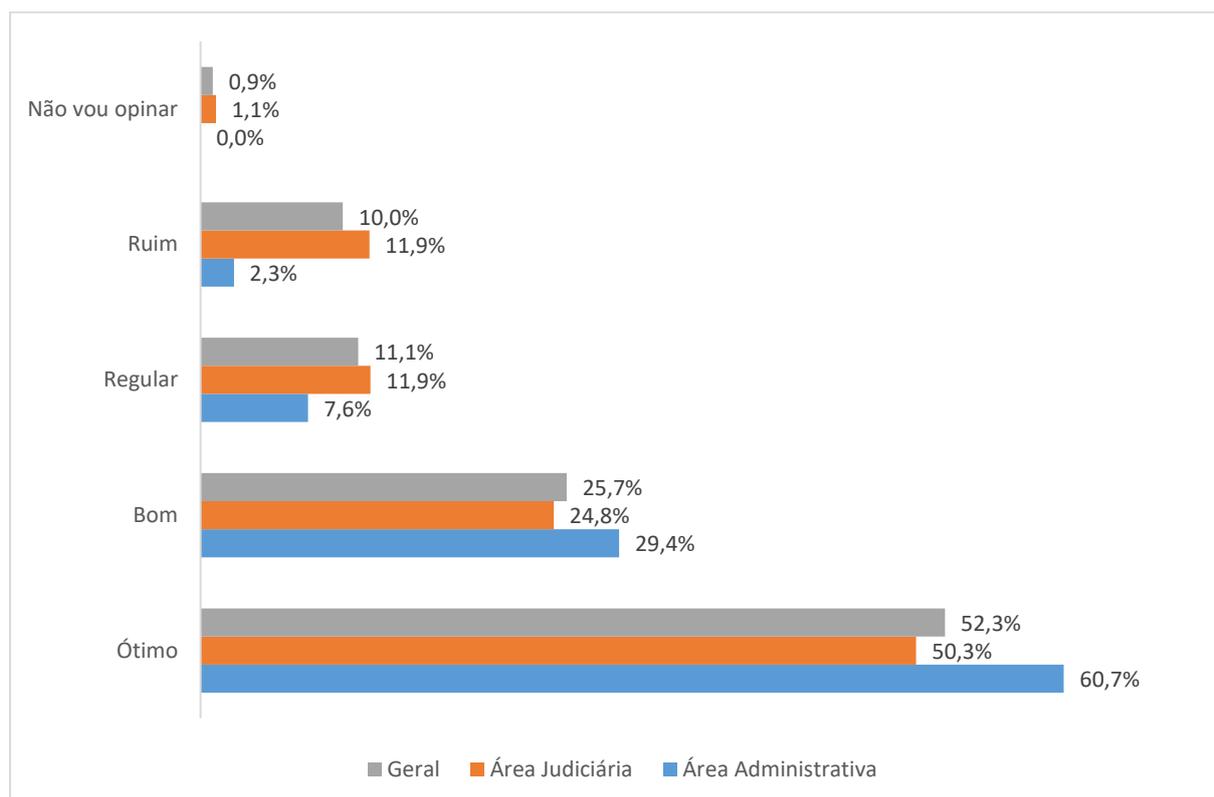
Essa concentração no conceito “Bom” reflete contentamento considerável, contudo não absoluto. Esse seria o conceito “Ótimo”. Sendo assim, ao destrinchar os aspectos, verificaremos em quais pontos se aglomeram o conceito “Bom” para que, desta sorte, o enfoque seja feito no do grupo que se encontra no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

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 78,1% no Geral, 90,1% na Área Administrativa e 75,1% 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 exatamente igual à aferida na Pesquisa de Clima Organizacional 2023 (78%).

As duas perguntas iniciais, que tratam das relações com os colegas e com o chefe ou superior imediato superam 95%.

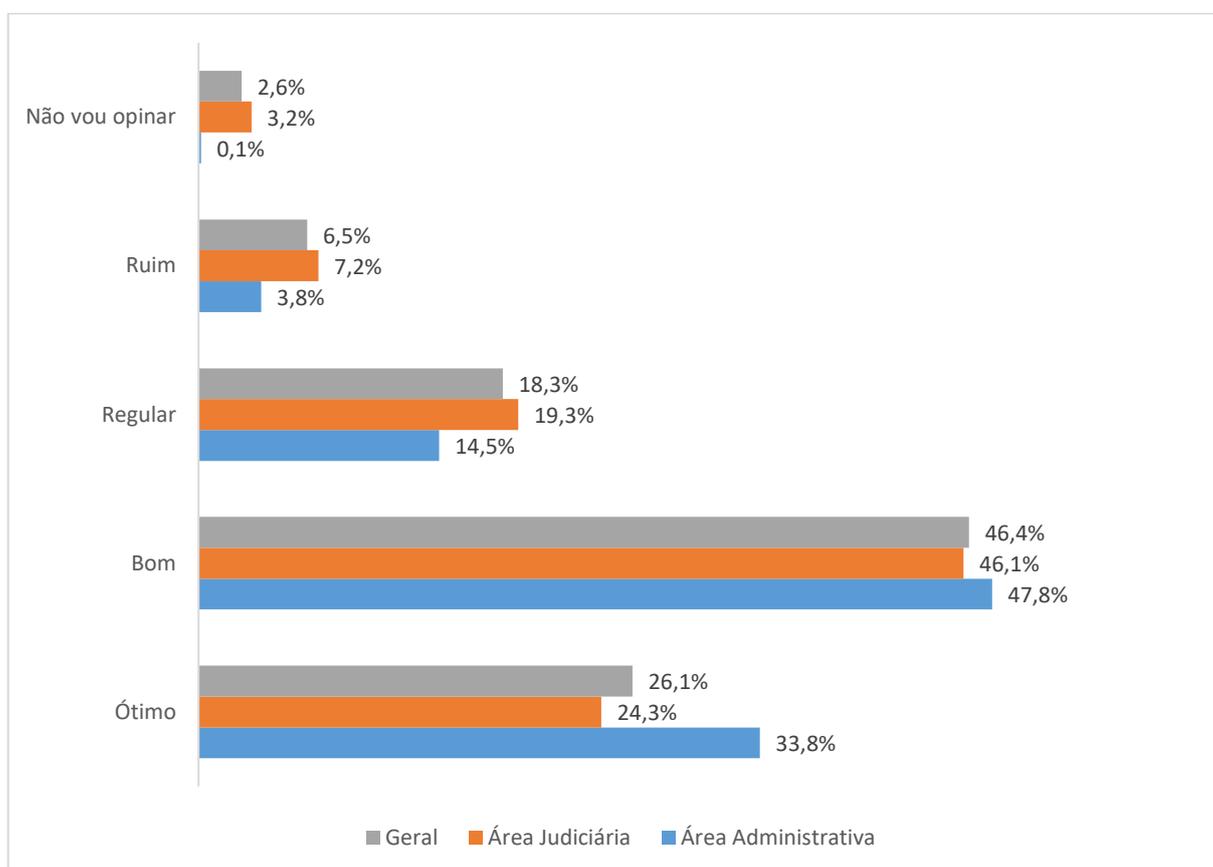
A pergunta que reduziu o percentual do aspecto abordado (qualidade de vida no trabalho) é a que procura saber quanto à compatibilidade entre número de servidores e volume de trabalho. É neste questionamento que o percentual positivo é trazido para baixo, vez que os conceitos “Ótimo” e “Bom” aferem 42% no Geral. A área judiciária foi a que avaliou pior essa pergunta tendo 32% avaliado como “Regular” e 34% 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, tendo metade dos respondentes avaliado como “Bom”.

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 81,6% na Área Administrativa, 70,3% na Área Judiciária e 72,5% no Geral. Todas acima do apresentado na pesquisa passada.

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, tendo 7,2% avaliado como “Ruim” as condições de trabalho, que também denota melhoria em comparação à pesquisa anterior.

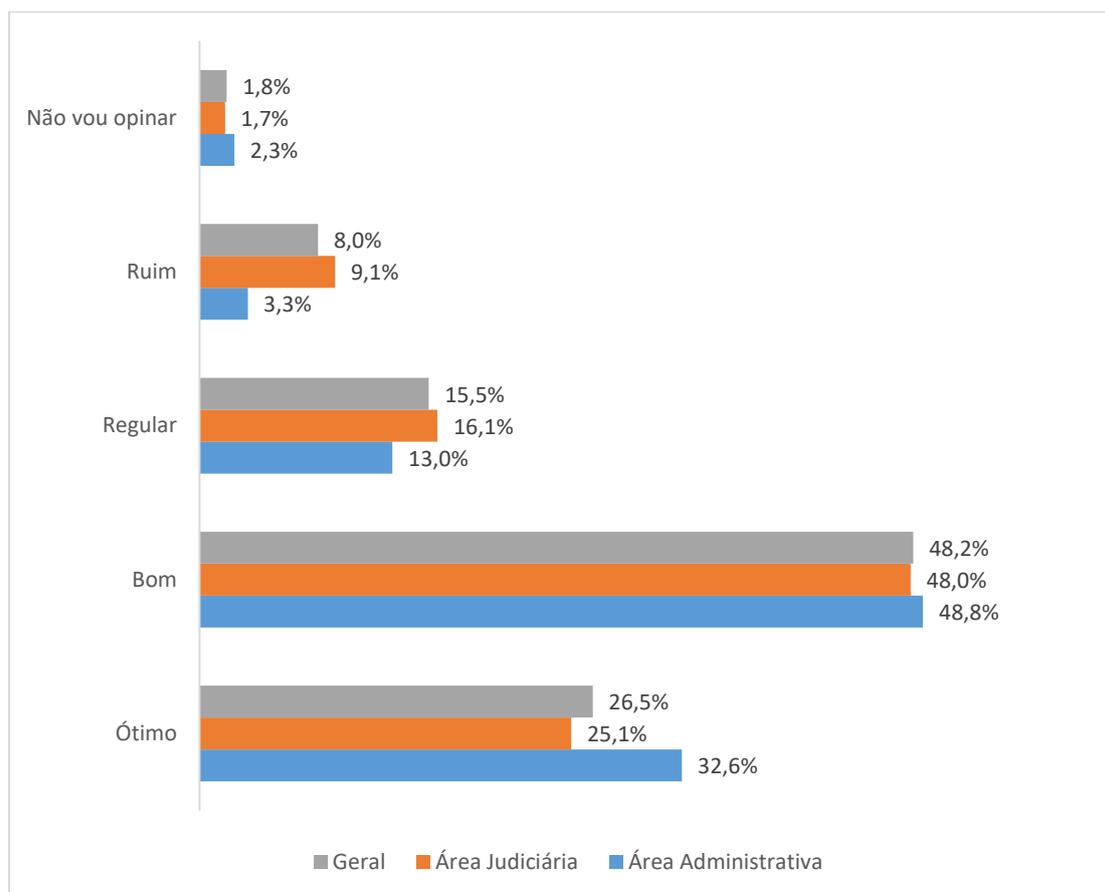
Dentre as perguntas que compõem este aspecto, sobrepõem-se, para o conceito “Ruim”, as que relacionam ruídos e ergonomia (10% e 14%, respectivamente) e a que mensura a estrutura dos imóveis (6%). Esta última apresentando melhoria notável na avaliação, pois na pesquisa anterior a avaliação como “Ruim” da estrutura do imóvel cravou 13%.

Desta forma, compreende-se que houve aperfeiçoamentos nas condições de trabalho, contudo, a parte de ergonomia ainda é um critério a ser melhor trabalhado, já que não houve evolução em sua análise.

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 75% no Geral, 82% na Área Administrativa e 73% na Área Judiciária, tendo o conceito “Bom” a maior incidência

nos percentuais aferidos. Cabe salientar que o resultado aferido foi maior, com relação à pesquisa anterior, tanto sob a perspectiva Geral quanto da Área Judiciária. Na Área Administrativa a avaliação se manteve igual.

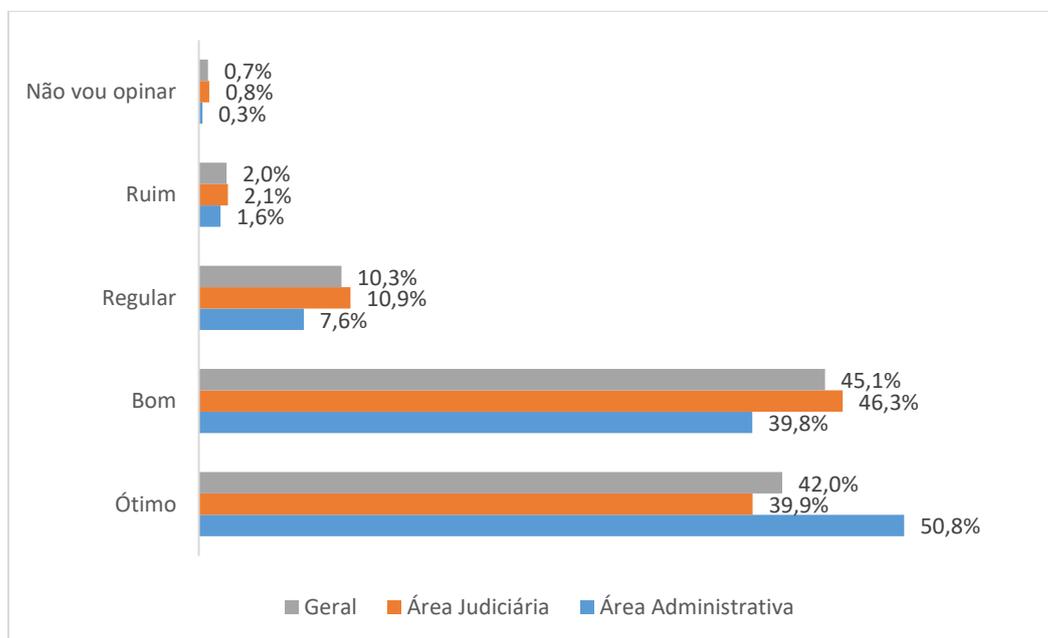
Especificamente na pergunta relativa à remuneração, benefícios e plano de carreira 50% das respostas foram positivas, tendo sido 10% como “Ótimo” e 40% como “Bom”. Em comparação à pesquisa anterior, nota-se 1% de aumento nas avaliações positivas. Na mesma linha, as avaliações nos conceitos “Regular” e “Ruim” reduziram, fato este que se enxerga como positivo tendo em vista o lapso temporal entre as pesquisas.

Pelo lado positivo, destacou-se a pergunta relativa à responsabilidade, totalizando 89% das respostas positivas, o que traduz que a responsabilidade agregada aos magistrados e servidores do Poder Judiciário é vista como bons olhos e de forma gradativa, pois na pesquisa passada a avaliação foi de 87%.

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 87%, sendo essa uma análise melhor que na pesquisa passada, inclusive na redução da avaliação no conceito “Regular”, que se fez presente com 10%.

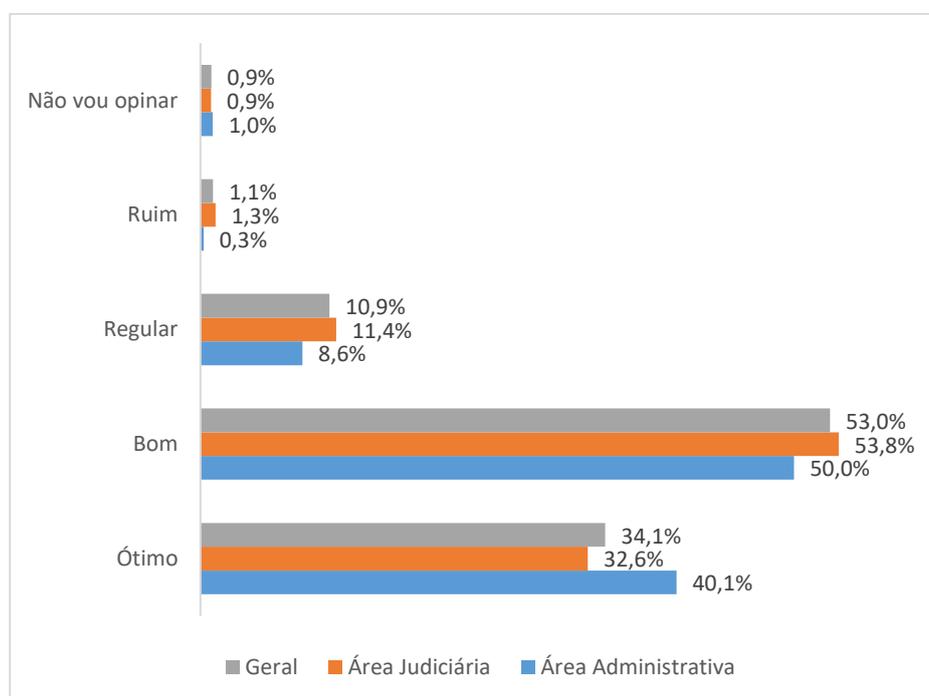
Vultoso salientar que o maior índice de respostas positivas (soma dos conceitos “Ótimo” e “Bom”) se concentrou na pergunta relativa a “trabalho em equipe e comunicação dentro do setor/unidade”, totalizando 91%. Ou seja, a interação intrasetorial vem sendo ponto de destaque.

Um pouco abaixo esteve a avaliação feita na pergunta relativa à “comunicação e cooperação entre os diversos setores da organização”, ou seja, a interação intersetorial, que foi de 81% de respostas positivas e de 16% com avaliação no conceito “Regular”. Isto denota que os setores precisam realmente conversar e interagir um pouco mais. Contudo, há de se reforçar que houve melhoria quando comparado à pesquisa anterior, em que apresentou 79% nas avaliações positivas e 18% no conceito “Regular”.

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 chegaram a 90,1% na Área Administrativa, 86,4% na Área Judiciária e 87,1% no Geral. O conceito “Regular” foi maior na Área Judiciária, com 11%. Já o conceito “Ruim” figurou abaixo dos 2% em ambas as áreas, assim como no Geral.

Todas as avaliações neste aspecto apresentaram melhorias em comparação aos resultados apontados na pesquisa anterior.

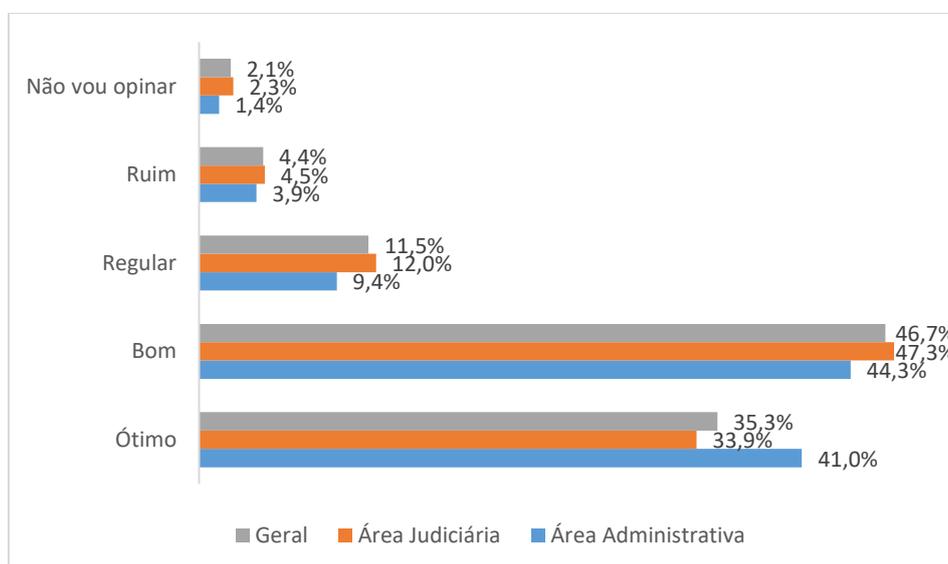
Vale destacar o percentual positivo da pergunta acerca do conhecimento do fluxo de trabalho, que totalizou 95%, haja vista realmente ser de grande valia que o magistrado/servidor saiba o que deve ser feito em seu ambiente de trabalho.

Na contramão, válido também ressaltar os percentuais na pergunta relativa ao nível de estruturação do TJAL, pois o índice positivo foi de 77% e de 20% assinalaram como “Regular” o conhecimento a respeito deste tema. Disto, o que pode se verificar é que a conscientização relatada no Relatório da Pesquisa de Clima Organizacional 2023³ vem ocorrendo, pois os totais tiveram aperfeiçoamento.

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 82% no âmbito Geral, de 85,4% Área Administrativa, 81,1% na Área Judiciária. Já o conceito “Ruim” apresentou índice abaixo dos 5% em todas as áreas.

³<https://www.tjal.jus.br/apmp/Relatorio-Pesquisa-Clima-Organizacional-2023.pdf>

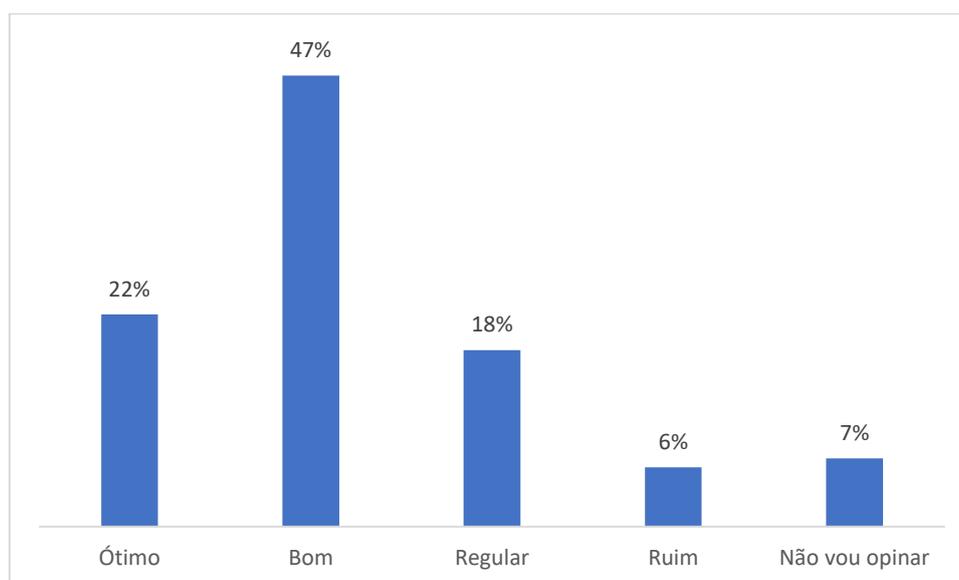
Foi obtida melhoria neste aspecto quando comparado com o resultado da Pesquisa Organizacional 2023. E a pergunta que trouxe maior avaliação positiva foi a de execução dos objetivos da sua unidade, ponto este que acaba sendo resultado natural do apresentado no aspecto anterior, de “Processos de trabalho”, em que foi exibido um alto quantitativo de respostas positivas quando do conhecimento e aperfeiçoamento do fluxo de trabalho. Estas ações trazem justamente a boa execução dos objetivos da unidade.

Desta sorte, o que se pode diagnosticar é que está havendo a melhoria contínua de fato e o resultado por si só mostra que está sendo efetivo o crescimento nesse sentido.

2.3.7. Participação institucional feminina

Este aspecto é uma inovação desta Pesquisa. Procurou-se saber a respeito da Percepção sobre a atuação do TJAL nas ações implementadas para promoção da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário e quanto à Percepção sobre ações promovidas pelo TJAL quanto à equidade de gênero.

Gráfico 9 – Participação institucional feminina



Para este aspecto, todos responderam, mas somente as avaliações do público Feminino foram trazidas para este relatório, no caso, as 326. Neste diapasão, as avaliações positivas ficaram na casa dos 68%. A avaliação no conceito “Regular” ficou na casa dos 18%, o conceito “Ruim” teve 6% das percepções e 7% das respondentes escolheram a opção “Não vou opinar”. Até então, o maior índice de isenção de resposta.

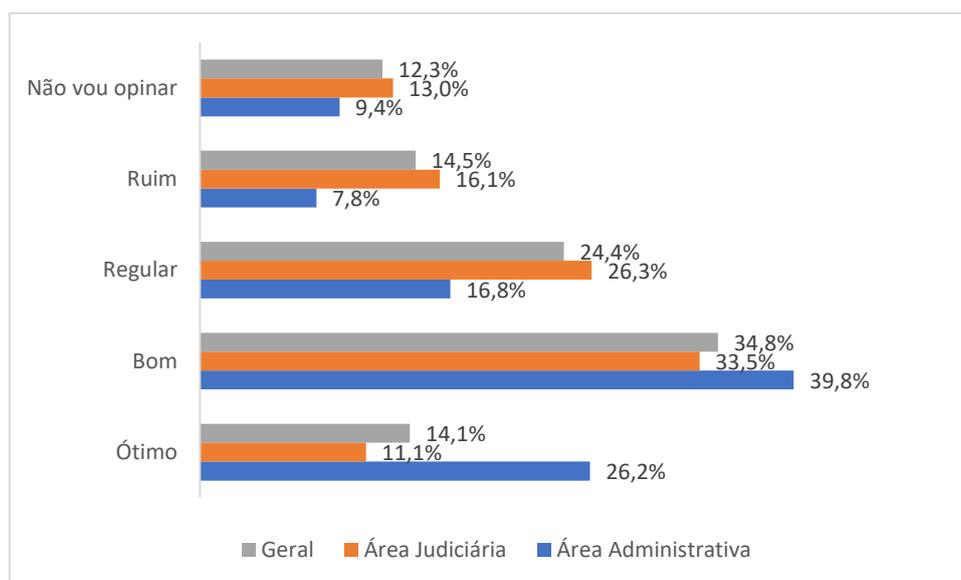
O que se percebe disto é que pelo menos mais da metade das respondentes enxergam como positivas as ações promovidas pelo Tribunal de Justiça de Alagoas.

Tendo em vista que é um novo direcionamento da Justiça Nacional, entende-se como positivo o resultado, entretanto, tendo-se como ponto de atenção a busca por aperfeiçoamentos nesta área.

2.3.8. Governança colaborativa

Este aspecto fez 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 10 – Governança colaborativa



Até então, este foi o único aspecto que denotou redução nas avaliações, além de que os resultados obtidos foram bem divergentes ao se comparar as áreas Administrativa e Judiciária, que avaliaram positivamente em 66% e 44,7%, respectivamente. No conceito “Regular” também houve diferença considerável nas porcentagens, tendo a Área Administrativa apontado como 16,8% e a Área Judiciária como 26,3%.

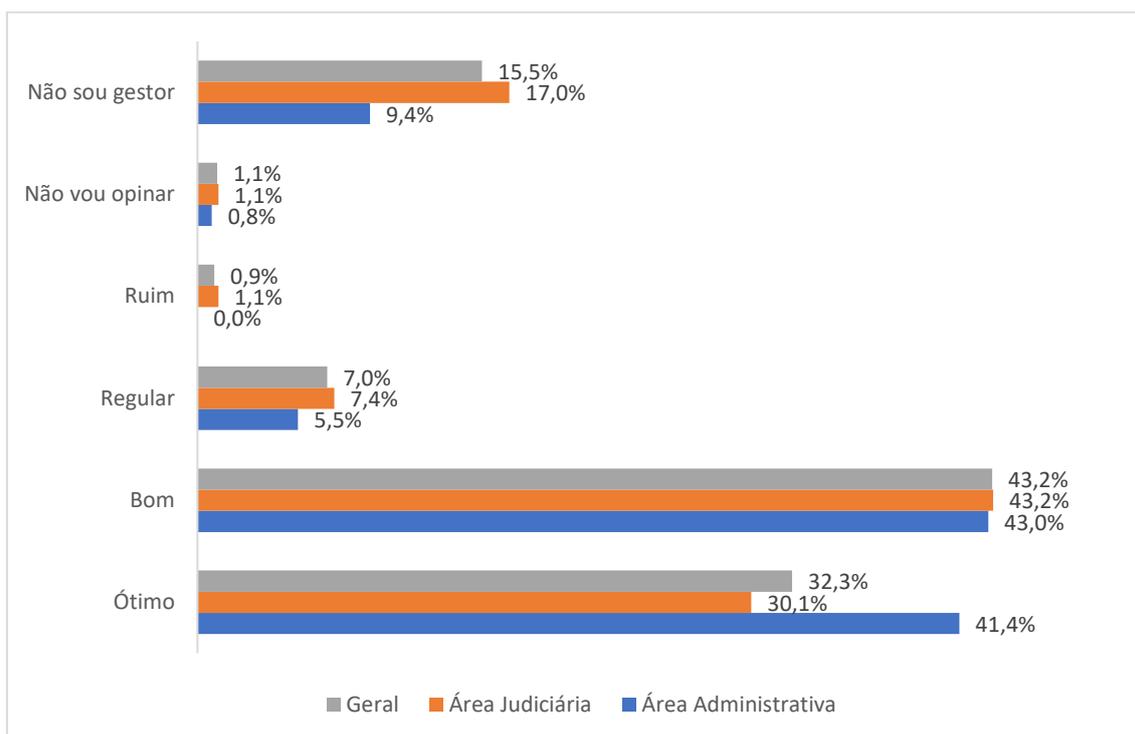
Ou seja, a Área Administrativa avalia melhor a oportunidade de participação nas discussões de políticas internas e entende que há maior abertura para comunicação com a Alta Administração. Dentro deste âmbito, maiores interações com a Área Judiciária podem melhorar essa avaliação.

Válido pontuar também os percentuais de respondentes que se abstiveram de responder, pois 12,3% marcou a opção “Não vou opinar” nas perguntas relativas a esse aspecto. Esse é o maior percentual aferido na pesquisa para essa opção, tendo sido também este percentual maior que o anotado na pesquisa anterior.

2.3.9. 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 11 – Grau de autonomia dado aos gestores do TJAL



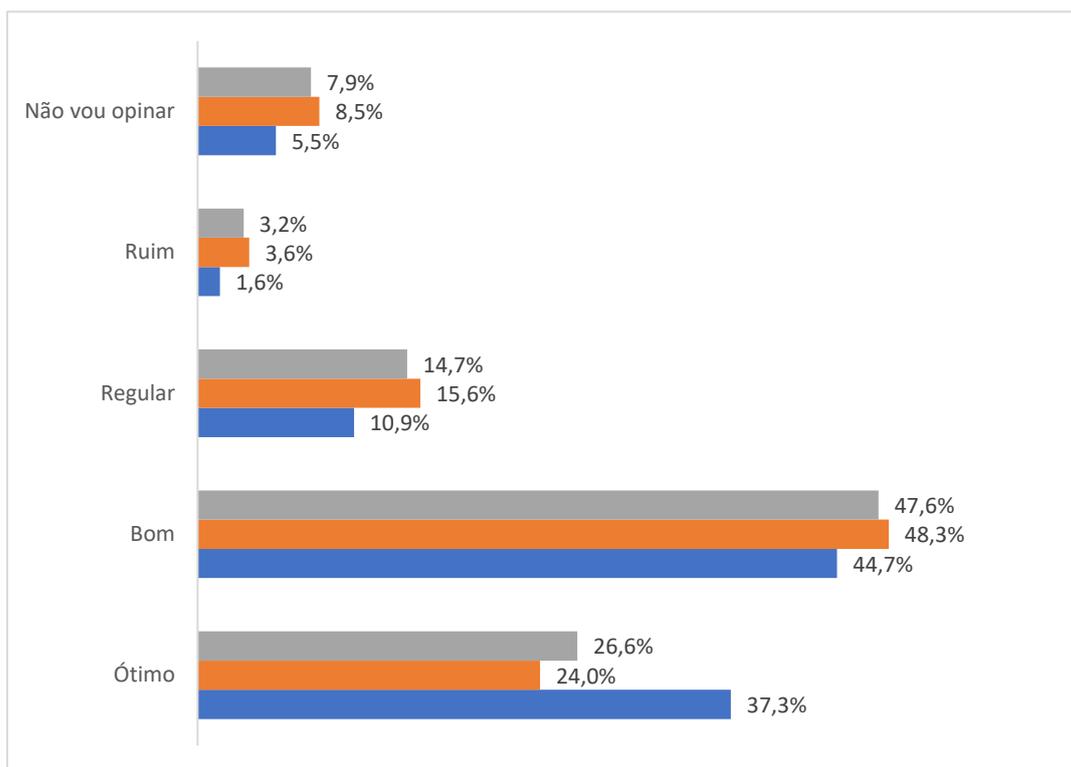
As avaliações positivas chegam aos 84,4% na Área Administrativa. Na Área Judiciária um pouco menor, na casa de 73%. O índice no conceito “Ruim” foi módico, contando com 0,8% na Área Administrativa e percentual abaixo de 1,2% dos respondentes na Área Judiciária.

Deste modo, constata-se que houve aperfeiçoamento na autonomia dada de acordo com o observado pelos gestores.

2.3.10. 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 12 – Responsabilidade social



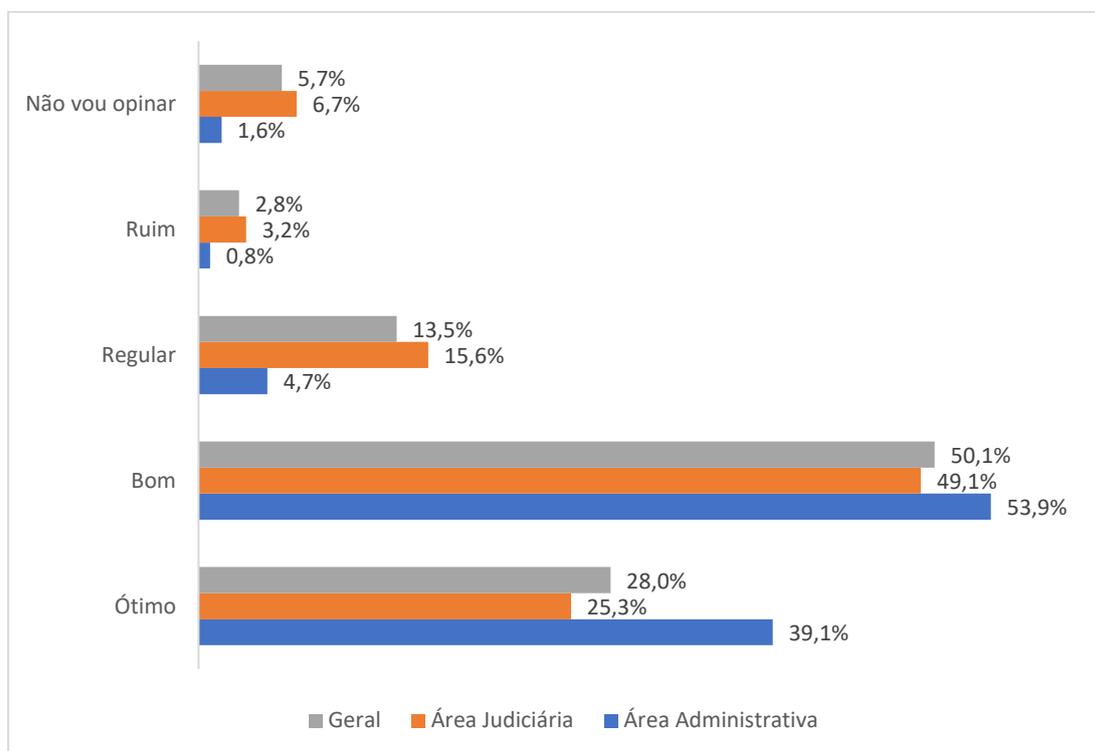
As avaliações positivas assim se distribuíram: 82% na Área Administrativa, 72,3% na Área Judiciária e 74,2% no Geral. O que se percebe é que a Área Administrativa está mais a par das atividades relativas à responsabilidade social praticadas pelo Tribunal de Justiça de Alagoas, todavia, há que se observar que houve aumento nas avaliações positivas em comparação aos resultados obtidos na pesquisa anterior.

A opção “Não vou opinar” obteve percentual expressivo, demarcando 7,9% das respostas assinaladas neste aspecto.

2.3.11. 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.

Gráfico 13 – Avaliação quanto à evolução do TJAL como organização nos últimos 5 anos



As avaliações positivas da Área Administrativa foram maiores que da Área Judiciária, tendo a Área Administrativa pontuado 93% na somatória dos conceitos “Ótimo” e “Bom”. Já a Área Judiciária figurou com 74,5% nessa avaliação e a avaliação Geral foi de 78,1%.

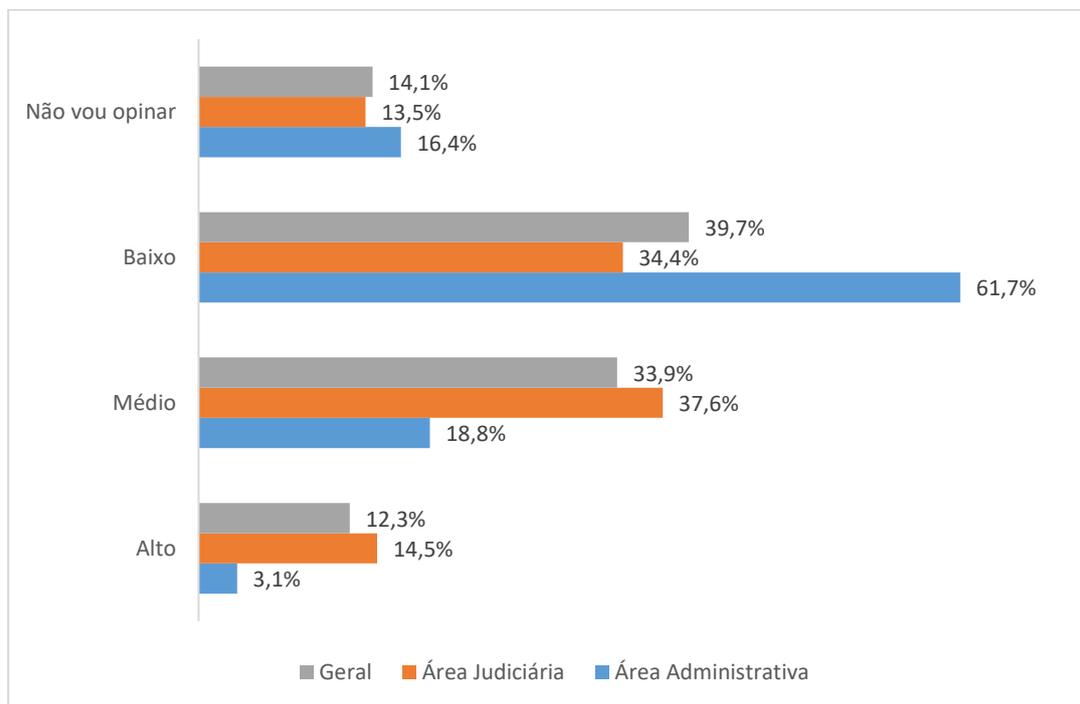
Isso representa um aumento de 10 pontos percentuais na avaliação quanto à evolução do TJAL como organização nos últimos 5 anos, isto é, um resultado expressivo e considerável

As avaliações no conceito “Ruim” foram baixíssimas na Área Administrativa (0,8%, ou seja, 5 dos 653 respondentes) e um pouco mais elevada na Área Judiciária (3,2%, ou seja, 21 dos 653 respondentes), mas ainda assim ambos bem abaixo do apresentado na pesquisa anterior.

2.3.12. 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 de 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 14 – Nível de saúde e bem-estar



Em análise ao disposto no gráfico acima, percebe-se que o nível “Alto” (reflete a posição de que está havendo em alto nível prejuízo ao respondente tanto no rendimento de trabalho quanto em nível de prejuízo à saúde) teve 12,3% das avaliações, ou seja, em torno de 1/10 apenas dos respondentes. Já no nível “Médio” houve concentração intermediária das respostas (33,9%) e no nível “Baixo” houve o maior resultado, com 39,7%.

Tratando das perguntas de modo individual, os resultados foram avaliados no nível “Baixo” por 37% na pergunta relativa à diminuição de rendimento de avaliados no grau “Baixo” por 43% na pergunta relativa à sensação de que o trabalho tem prejudicado a saúde.

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.

2.3.13. Nível de saúde e bem-estar – Pergunta aberta

Estecampo 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, DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), assim como dores no corpo em geral (problemas de coluna, enxaqueca, dor no punho, no ombro, na nuca, hérnia de disco etc.).

Há de se apontar que muito foi apontado sobre a ergonomia das cadeiras. No aspecto das condições de trabalho, ergonomia foi a pergunta que mais apresentou a avaliação no conceito “Ruim” e, nesta pergunta, houve vários relatos sobre dores causadas por questões ergonômicas como DORT, por exemplo.

Outros problemas citados, de forma não tão recorrente, foram os seguintes: *burnout*, assédio moral, crise de pânico, crises de choro, cansaço, gastrite, problemas respiratórios e oftalmológicos.

2.3.14. 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: recomposição salarial devido à defasagem de 15% da data base, além de melhorias salariais; capacitação do servidor tanto no ambiente físico quanto no virtual; melhoras na carreira dos técnicos judiciários de 1º grau (reclamação mais presente da pesquisa); criação de uma secretaria, no fórum da Capital, para atendimento ao público, encaminhando-se para as varas somente aquilo que não puder ser resolvido pela secretaria; pedido pelo terceiro assessor de judiciário; readequação do número de servidores de acordo com o quantitativo de processos; contratação de mais servidores; investimento na ergonomia no ambiente de trabalho; realização de ginástica laboral em algum momento durante o expediente; presença de profissionais de saúde ao menos uma vez ao mês nas unidades; solução para casos de assessoras em licença maternidade por questões de sobrecarga; vestiários; maior atenção às demandas e necessidades do 1º Grau de jurisdição; investimento na parte tecnológica para os oficiais, além de contratação dos mesmos; cobertura insuficiente no estacionamento do Fórum de Penedo para veículos dos funcionários; *tokens* para os servidores cedidos e, por fim, segurança física dos servidores.

Imperioso registrar, ao fim, que foram efetuados vários elogios à atual Gestão nos mais variados âmbitos, tendo, em alguns casos, sendo citado em forma de agradecimento o Desembargador Presidente pela gestão.

3. Quadro resumo comparativo entre as Pesquisas 2023 e 2024

Aspectos da Pesquisa	2023	2024
Qualidade de vida	78,3%	78,1%
Condições de trabalho	72,1%	72,5%
Motivação	72,4%	74,7%
Comunicação, cooperação e trabalho em equipe	84,7%	87,1%
Processos de trabalho	84,2%	87,1%
Práticas de gestão	80,4%	82,0%
Governança colaborativa	51,2%	48,9%
Grau de autonomia dado aos gestores do tjal	61,4%	75,5%
Responsabilidade social	68,0%	74,2%
Evolução	67,1%	78,1%
Nível de saúde e bem estar	37,3%	39,7%

4. 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 17% do seu corpo funcional e apresentou satisfação geral de 75,4% (somatório das respostas no conceito “Ótimo” e “Bom”).

Em praticamente todos os aspectos as avaliações positivas marcaram acima de 70%, o que significa dizer que mais de 2/3 apresentam posicionamento de satisfação quanto à organização do Poder Judiciário do Estado de Alagoas.

Sobretudo, os aspectos relativos a processos de trabalho e práticas de gestão apresentaram melhorias consideráveis, fato este que demonstra que a qualidade contínua vem sendo perseguida de modo a aperfeiçoar a obtenção dos objetivos das unidades tanto administrativas como judiciárias deste Poder.

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 principalmente como ergonomia, além de 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, mais servidores nas unidades, aparelhos e móveis ergonômicos, melhoria nos sistemas, computadores defasados, além de readequação do número de servidores de acordo com o quantitativo de processos; contratação de mais servidores e, por fim, segurança física dos servidores.

Portanto, conclui-se que o Poder Judiciário de Alagoas vem demonstrando boa qualidade em seu clima organizacional, apresentando evolução em comparativo com as últimas pesquisas realizadas, sabendo que sempre há a possibilidade de aprimoramentos para trazer maior satisfação ao seu cliente interno.