

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GUILHERME DOS SANTOS RIBEIRO

**CLIMA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO: O Caso do Tribunal Regional
do Trabalho da 16ª Região**

São Luís

2022

GUILHERME DOS SANTOS RIBEIRO

**CLIMA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO: O Caso do Tribunal Regional
do Trabalho da 16ª Região**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão – UFMA.

Orientador: Prof. Dr. Ademir da Rosa Martins

São Luís

2022

Ribeiro, Guilherme dos Santos.

Clima organizacional no setor público: O Caso do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – 2022.

32f.

Orientador: Ademir da Rosa Martins

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2022.

1. Clima Organizacional. 2. Setor Público. 3. Satisfação.

I. Martins, Ademir da Rosa. II. Título.

GUILHERME DOS SANTOS RIBEIRO

**CLIMA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO: O Caso do Tribunal Regional
do Trabalho da 16ª Região**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão – UFMA.

Aprovado em: 20/01/2022

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ademir da Rosa Martins (orientador)
Dr. em Informática na Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof. João Maurício Carvalho Beserra
Me. em Administração e Controladoria
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Walber Lins Pontes
Dr. em Informática na Educação
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente aos meus pais, que não mediram esforços para me proporcionar uma educação de qualidade e sempre me incentivaram a estudar e buscar o conhecimento, sendo meus primeiros professores.

Agradeço aos amigos de curso, com quem convivi nesses anos de graduação e dividi os melhores momentos da vida acadêmica e que pretendo levar para fora da Universidade. Foram encontros de muito aprendizado, troca de conhecimentos etc. Deixo aqui registrados meus sinceros agradecimentos a Gabriel Albuquerque, José Neto, Pedro Gabriel, Pablo Carvalho.

Agradeço também a todos os colegas que fiz durante o período de estágio, tanto no TRT como na Justiça Federal, foram essenciais e contribuíram de forma significativa para o meu crescimento como profissional.

Ao meu orientador, Ademir da Rosa Martins, que esteve sempre disponível a ajudar e compartilhou todo o seu vasto conhecimento. E aos demais professores do Curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão.

Eu não chegaria até aqui, se não fosse por essas pessoas que me apoiaram e incentivaram a buscar sempre o melhor. Deixo nesta página registrado, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

A presente pesquisa visa auferir o clima organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, e agregar através de uma base de dados quantitativos, alguns aspectos como motivação, identificação e satisfação com ambiente de trabalho. Fundamentando com o embasamento teórico da área de gestão de pessoas, clima organizacional e administração pública. Para tanto, buscou-se traçar o perfil dos servidores do órgão, captar as suas percepções acerca do ambiente no qual trabalham, e o grau de satisfação com relação a estrutura, benefícios oferecidos pelo Tribunal. Realizou-se então uma pesquisa exploratória e quantitativa, por meio de um questionário, composto por 27 (vinte e sete) perguntas, agrupadas em três seções (perfil, satisfação com o trabalho e ambiente e condições de trabalho) respondido por 30 servidores. Diante disso, constatou-se que o grau de satisfação dos colaboradores do Tribunal foi superior a 70% na segunda seção do questionário, que diz respeito ao contentamento com o trabalho. Na terceira seção, o saldo foi positivo, tendo as partes relacionadas a colaboração, ambiente físico, relacionamento interpessoal, benefícios oferecidos pelo TRT-16, um índice favorável. Ficam registradas dessa forma, as percepções dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Setor Público. Satisfação.

ABSTRACT

This research aims to gauge the organizational climate of the Regional Labor Court of the 16th Region, and aggregate through a quantitative database, some aspects such as motivation, identification and satisfaction with the work environment. It is based on the theoretical foundation of the area of people management, organizational climate, and public administration. To do so, it was sought to outline the profile of the body's servers, to capture their perceptions about the environment in which they work, and their degree of satisfaction with the structure and benefits offered by the Court. An exploratory and quanti-qualitative research was then carried out, by means of a questionnaire, composed of 27 (twenty-seven) questions, grouped into three sections (profile, work satisfaction and work environment and conditions) answered by 30 public servants. Therefore, according to the results, it was possible to identify the profile of the interviewees: the biggest part of them are employees over 30 years old, working in the administrative area, with more than 10 years of contribution to the public service and that do not hold commissioned positions. It was also found that the level of satisfaction of the Court's employees was higher than 70% in the second section of the questionnaire, which concerns job satisfaction. In the third section, the balance was positive, with the parts related to collaboration, physical environment, interpersonal relationships, benefits offered by the TRT-16, having a favorable index. The perceptions of the workers of the Regional Labor Court of the 16th Region are thus registered.

Keywords: Organizational Climate. Public Sector. Satisfaction.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Variáveis para avaliação do clima organizacional.....	13
Quadro 2 - Perfil dos entrevistados	16
Gráfico 1 – Orgulho do local de trabalho	17
Gráfico 2 – Coincidência de valores.....	17
Gráfico 3 – Importância do trabalho pessoal para a instituição.....	18
Gráfico 4 – Influência do trabalho pessoal no desempenho da organização	18
Gráfico 5 – Continuidade de trabalho na instituição	18
Gráfico 6 – Atendimento em outras áreas da instituição	19
Gráfico 7 – Respeito e cordialidade na unidade de trabalho	19
Gráfico 8 – Relação de trabalho com os colegas	20
Gráfico 9 – Compartilhamento de conhecimentos sobre o trabalho.....	20
Gráfico 10 – Condições do ambiente de trabalho.....	20
Gráfico 11 – Recursos de tecnologia da informação	21
Gráfico 12 – Quanto a segurança.....	21
Gráfico 13 – Qualidade do material de consumo	21
Gráfico 14 – Quanto aos benefícios.....	22
Gráfico 15 – Autonomia na tomada de decisões	22
Gráfico 16 – Relação com superior hierárquico	22
Gráfico 17 – Apoio do superior hierárquico	23
Gráfico 18 – Quanto ao estresse no trabalho	23
Gráfico 19 – Rotina nas atividades.....	23
Gráfico 20 – Informação do que acontece na instituição	24
Gráfico 21 – Caracterização do trabalho	24

LISTA DE ABREVIATURAS

- APO – Administração por objetivos
- CNJ – Conselho Nacional de Justiça
- TCU – Tribunal de Contas da União
- TRT16 – Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
- TRT22 – Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	11
2.1	Definições.....	11
2.2	Clima organizacional no setor público	12
2.3	Pesquisas	12
2.4	Indicadores a serem avaliados na pesquisa do clima organizacional	13
3	METODOLOGIA.....	15
3.1	Caracterização da pesquisa	15
3.2	Ambiente de pesquisa	15
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	16
4.1	Caracterização do Servidor Público	16
4.2	Satisfação com o trabalho	17
4.3	Ambiente e condições de trabalho	18
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
	REFERÊNCIAS.....	26
	APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO APLICADO.....	29

CLIMA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO: O Caso do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Guilherme dos Santos Ribeiro ¹
Ademir da Rosa Martins ²

Resumo: A presente pesquisa visa auferir o clima organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, e agregar através de uma base de dados quantitativos, alguns aspectos como motivação, identificação e satisfação com ambiente de trabalho. Fundamentando com o embasamento teórico da área de gestão de pessoas, clima organizacional e administração pública. Para tanto, buscou-se traçar o perfil dos servidores do órgão, captar as suas percepções acerca do ambiente no qual trabalham, e o grau de satisfação com relação a estrutura, benefícios oferecidos pelo Tribunal. Realizou-se então uma pesquisa exploratória e quanti-qualitativa, por meio de um questionário, composto por 27 (vinte e sete) perguntas, agrupadas em três seções (perfil, satisfação com o trabalho e ambiente e condições de trabalho) respondido por 30 servidores. Diante disso, conforme os resultados colhidos, foi possível identificar o perfil dos entrevistados: sendo a maior parcela, servidores com mais de 30 anos, lotados na área administrativa, com mais de 10 anos de contribuição para com o serviço público e que não exercem funções comissionadas. Constatou-se também, que o grau de satisfação dos colaboradores do Tribunal foi superior a 70% na segunda seção do questionário, que diz respeito a satisfação com o trabalho. Na terceira seção, o saldo foi positivo, tendo as partes relacionadas a colaboração, ambiente físico, relacionamento interpessoal, benefícios oferecidos pelo TRT-16, um índice favorável. Ficam registradas dessa forma, as percepções dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Setor Público. Satisfação.

Abstract: This research aims to gauge the organizational climate of the Regional Labor Court of the 16th Region, and aggregate through a quantitative database, some aspects such as motivation, identification and satisfaction with the work environment. It is based on the theoretical foundation of the area of people management, organizational climate, and public administration. To do so, it was sought to outline the profile of the body's servers, to capture their perceptions about the environment in which they work, and their degree of satisfaction with the structure and benefits offered by the Court. An exploratory and quanti-qualitative research was then carried out, by means of a questionnaire, composed of 27 (twenty-seven) questions, grouped into three sections (profile, work satisfaction and work environment and conditions) answered by 30 public servants. Therefore, according to the results, it was possible to identify the profile of the interviewees: the biggest part of them are employees over 30 years old, working in the administrative area, with more than 10 years of contribution to the public service and that do not hold commissioned positions. It was also found that the level of satisfaction of the Court's employees was higher than 70% in the second section of the questionnaire, which concerns job satisfaction. In the third section, the balance was positive, with the parts related to collaboration, physical environment, interpersonal relationships, benefits offered by the TRT-16, having a favorable index. The perceptions of the workers of the Regional Labor Court of the 16th Region are thus registered.

Keywords: Organizational Climate. Public Sector. Satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com o aspecto humano da organização, é consoante ao desenvolvimento industrial, que, até então, tinha o homem como parte integrante da máquina. Com o avanço da tecnologia, globalização, economia etc., procurou-se relacionar, o aumento da produtividade com a qualidade de vida no trabalho.

Antes se pensava que quanto mais tempo o colaborador passasse trabalhando, melhor seria seu desempenho. Baseado naquele pressuposto, Elton Mayo desenvolveu a teoria das relações humanas, que surgiu a partir do estudo de um grupo de pesquisadores aplicado numa fábrica da Western Electric em Hawthorne, e tem como principal premissa que fatores extrínsecos — como ambiente de trabalho —, e intrínsecos — como motivação,

¹ Graduando do Curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). E-mail: Guilherme.admribeiro@gmail.com;

² Professor orientador. Doutor em Informática na Educação. Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração/UFMA. E-mail: ademir.martins@ufma.br

reconhecimento e crescimento pessoal — tem influência na realização das atividades por parte dos colaboradores. Dessa forma, estudos que viam o homem como um ser dotado de necessidades, desejos etc., foram mais aprofundados, dando origem a outras teorias aplicadas, como é o caso das teorias sobre motivação, liderança etc., a exemplo abordagem da hierarquia das necessidades de Maslow, teoria X e Y, de McGregor, como citado na obra de Maximiano (2000) *Introdução à Administração*.

Seguindo essa linha humanística, colocando o lado humano em evidência, e entendendo o aspecto formal e informal das organizações, e que impactam na produtividade, Maximiano (2000) afirma que os indivíduos são seres diferentes um do outro, cada qual com suas necessidades, e que quando estão reunidos em grupos, influenciam e são influenciados uns pelos outros. O produto dos sentimentos individuais e grupais criados por esses aspectos chama-se clima organizacional. O autor cita três pontos-chaves que se relacionam:

- Cultura organizacional, que compreende normas de conduta, valores, rituais e hábitos.
- Sentimentos manifestos por pessoas e grupos, que compõem o clima organizacional.
- Grupos informais, criados por motivos de interesse ou amizade.

Segundo Oliveira (1996), o conceito de clima organizacional iniciou uma nova perspectiva à administração ao buscar argumentos para o desempenho do trabalho humano, por meio de relações relevantes ao cotidiano como motivação, desempenho, rotatividade etc. O clima organizacional é algo que deve ser constantemente avaliado, porque um clima bom afeta diretamente a satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho, influenciando positivamente na produtividade. Um clima ruim, pode trazer desmotivação, frustração, impactando de forma negativa no desempenho das pessoas. Daí a importância de se conhecer o ambiente interno da organização. Através da aferição do clima organizacional, o gestor vai ser capaz de captar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente, entender de forma mais detalhada o perfil do quadro de funcionários, e a partir daí, identificar pontos fortes e fracos, elaborar planos, promover mudanças, conscientizar a alta cúpula do órgão etc. Nesse contexto, faz-se necessário mensurar a satisfação dos servidores públicos, visando ao alcance dos objetivos no sentido da excelência dos serviços públicos.

Assim, a presente pesquisa, objeto deste estudo de deu com foco em um órgão público do poder judiciário, formado pela sede administrativa e 23 varas do trabalho, sendo 7 em São Luís e 16 distribuídas no interior do Maranhão, este trabalho tem como questão de pesquisa: “Como está o clima organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região?”.

O objetivo geral desse estudo é, então, auferir o clima organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Como objetivos específicos, têm-se:

- Conhecer o perfil dos servidores do TRT-16ª Região;
- Auferir a satisfação desses servidores com o ambiente organizacional;
- Analisar as condições de trabalho do tribunal

O tema é de uma relevância ímpar para comunidade científica, principalmente na área de ciências sociais aplicadas, porque nos permite fazer uma reflexão sobre a forma como as pessoas são gerenciadas e lidamos com o ambiente de trabalho, uma vez que conhecer o capital humano, equipamentos, instalações físicas etc., é essencial para à organização e os gestores, que irão atacar os possíveis gargalos e propor soluções para os problemas identificados. Nesse sentido, a pesquisa de clima organizacional se configura como um importante instrumento de medição da satisfação dos colaboradores também na esfera pública que busca a excelência e adoção das melhores práticas de gestão e gerenciamento dos recursos públicos.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL

2.1 Definições

Clima, de acordo com Bergamini e Coda (Apud Moreira 2008), origina-se do grego *klima*, significando inclinação.

Maximiano (2000) afirma que o clima organizacional é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.

Barros (apud Luz, 2005) conceitua o clima organizacional como sendo a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento.

Sousa (Apud Dubeux 2010) afirma que o clima organizacional:

é o conjunto de percepções, conceitos e sentimentos que as pessoas compartilham a respeito da organização e que afetam, de maneira positiva ou negativa, a forma como as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho, seu comprometimento e desempenho.

Para Luz (Apud Barros 2016) clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento.

De acordo com Payne e Mansfield (Apud Bispo 2006):

o clima organizacional é considerado como o elo conceitual de ligação entre o nível individual e o nível organizacional, no sentido de expressar a compatibilidade ou congruência das expectativas, valores e interesses individuais com as necessidades, valores e diretrizes formais.

Segundo Souza (Apud Balsan 2012), o clima organizacional é o resultado da relação dos elementos pertencentes à cultura e do conjunto de instrumentos, conhecimentos e processos operacionais da organização.

Rocha (Apud Oliveira 2020) afirma que o clima organizacional se refere às influências do ambiente de trabalho dentro da organização sobre como os colaboradores se comportam dentro do âmbito de trabalho.

Waters e Roach (Apud Sbragia 1983) definem o clima como um conjunto de atributos específicos que caracteriza uma particular organização e que reflete o modo como ela lida com seus membros em seus respectivos ambientes.

Conforme cita Luz (2003) pode-se depreender dos diferentes conceitos que o clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma organização, num dado momento. O próprio autor, aborda em seu estudo sobre a transversalidade dos conceitos de clima, e afirma que é possível realçar pelo menos três palavras-chave que são comuns nos diferentes conceitos: “*satisfação*”, “*percepção*” e “*influência*”.

Litwing e Stringer (Apud Luz 2003) conceitua clima como um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, percebidas pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.

Coda (Apud Bispo 2006) afirma que o clima é o indicador do grau de satisfação dos colaboradores, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como processo de comunicação, valorização, identificação com a empresa.

“o conjunto de características que descrevem uma organização e que: distingue uma da outra; mantém-se de certa forma permanente; influencia o comportamento dos indivíduos de uma organização” Forehand e Gilmer (Apud Luz 2003).

Laner (Apud Balsan 2012) afirma que o clima é um conceito psicológico que se refere as percepções molares desenvolvidas pelas pessoas em relação ao seu ambiente de trabalho.

Santos (1999) considera que existem pontos em comuns nas diferentes definições de clima organizacional:

- O clima organizacional influencia o comportamento dos membros da organização, podendo afetar os seus níveis de desempenho, motivação e satisfação no trabalho.
- É um conceito abrangente e global por ser uma forma de retratar numerosas percepções através de um número limitado de dimensões.
- É operacionalizável por meio de medidas objetivas ou subjetivas.
- Evidencia-se geralmente como atributo da organização, porém na percepção de seus participantes.

2.2 Clima organizacional no setor público

As instituições públicas têm características que as diferenciam do setor privado, como estabilidade, estrutura etc. Na administração pública, o gestor é orientado para gerir a máquina pública, visando atender as necessidades da sociedade, sendo os serviços prestados a retribuição dos impostos pagos pelo cidadão. Algo que tanto o setor público como o privado têm em comum são as pessoas. Impõem-se, assim, a compreensão do clima organizacional na gestão pública visando melhorar o desempenho do servidor, para, com isso, elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade (MÓL et. al., 2010).

Essa preocupação com a qualidade do serviço público entregue ao cidadão e com os recursos humanos surge com a reforma gerencial realizada no Brasil, durante os anos 1970, baseada nas reformas administrativas realizadas por governos ingleses e americanos. Relacionar reformas gerenciais com clima organizacional tem relevância, visto que é extremamente necessário compreender as percepções coletivas dos servidores e aspectos que podem melhorar seu desempenho, ao buscar uma gestão por resultados). (MÓL et. al., 2010).

O setor público tem acompanhado o desenvolvimento da administração em sentido amplo, e não tem ficado para trás quando se fala em aplicação no ambiente organizacional de metodologias desenvolvidas no setor privado, tanto que existe hoje um controle maior por parte dos órgãos criados para este fim, como o Tribunal de Contas da União – TCU e o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, com o intuito de fiscalizar a atuação dos gestores públicos, no âmbito da justiça. Essas ferramentas utilizadas no setor público, foram empregadas principalmente após as reformas administrativas. Atualmente podemos dizer que a concepção de reforma gerencial no setor público incorpora ideia do campo da administração de empresas, sobretudo da corrente gerencial da administração por objetivos. Rezende (2010)

Hoje, o servidor público não busca apenas um bom salário e estabilidade, mas, também, reconhecimento, crescimento pessoal, certeza de que seu esforço contribui de forma positiva para a organização. E a organização que prioriza o bem-estar de seus colaboradores, só tem benefícios, desde um bom ambiente de trabalho, como, também, alto grau de presenteísmo, baixa rotatividade, satisfação, etc. As organizações públicas tem caminhado para uma orientação mais gerencial e menos burocrática, visando cumprir os princípios da eficiência e eficácia, adotando ferramentas que antes eram utilizadas no setor privado. Feitosa (2018).

2.3 Pesquisas

A gestão de pessoas tem evoluído bastante nas últimas décadas, justamente pela necessidade de gerir melhor os recursos humanos. Entender suas especificidades é primordial para as organizações, tanto do setor privado como no setor público, estes, por sua vez, tem percebido cada vez mais que as pessoas são o principal ativo das organizações.

Surge, então, a necessidade de conhecer a organização e seu capital humano através da pesquisa de clima organizacional, que segundo Nacife (2019):

é um instrumento de investigação da organização com o propósito de conhecer o nível de motivação, liderança, cidadania organizacional, conflitos e percepção dos colaboradores quanto à qualidade da atmosfera psíquica do ambiente interno de trabalho em função dos impactos das ações da gestão.

Assim, a avaliação do clima permite à organização a criação de um ambiente que satisfaça às necessidades de seus colaboradores, ao mesmo tempo em que canaliza esse comportamento motivador na direção dos objetivos (KOLB, 1978). Nesse sentido, as organizações que hoje, estão sempre em busca de mapear o ambiente organizacional e propor soluções de melhorias com base na análise do cenário atual, pode-se dizer que estão à frente e atualizadas, uma vez que o clima organizacional influencia diretamente na qualidade dos serviços desenvolvidos no órgão.

2.4 Indicadores a serem avaliados na pesquisa do clima organizacional

Vários autores definiram um modelo com alguns fatores a serem levados em consideração na pesquisa de clima organizacional, adaptando segundo a característica do objeto a ser conhecido, como Litwin e Stringer, citados no livro de Kolb, (psicologia organizacional: uma abordagem gerencial) que estabeleceram seis variáveis (conformismo, responsabilidade, padrões, recompensa, calor e apoio, clareza organizacional, e liderança). O questionário utilizado neste estudo, é baseada na análise realizada por Luz (2003), que agrupou em 29 aspectos apresentado no quadro abaixo.

Quadro 1 – Variáveis para avaliação do clima organizacional

Trabalho realizado	Avalia a adaptação dos funcionários com os trabalhos realizados; o volume de trabalho realizado; o horário de trabalho; se é justa a distribuição dos trabalhos entre os funcionários; se o quadro de pessoal em cada setor é suficiente para realizar os trabalhos; se o trabalho é considerado relevante e desafiador e o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal.
Salário	Essa é uma das principais variáveis a serem pesquisadas, em função da sua importância sobre o grau de satisfação dos funcionários. Analisa a percepção deles quanto à compatibilidade dos salários da empresa com os praticados no mercado; a possibilidade de obter aumentos salariais; a possibilidade de viver dignamente com o salário; a clareza quanto aos critérios do plano de cargo e salário da empresa etc.
Benefícios	Avalia o quanto eles atendem às necessidades e expectativas dos funcionários; a qualidade da prestação desses serviços aos funcionários; o impacto na atração, fixação e satisfação dos funcionários.
Integração entre departamentos da empresa	Avalia o grau de relacionamento; a existência de cooperação e conflitos entre os diferentes departamentos da empresa.
Supervisão (liderança) estilo gerencial/ gestão	Revela a satisfação dos funcionários com os seus gestores; a qualidade da supervisão exercida, a capacidade técnica, humana e administrativa dos gestores; grau de feedback dado por eles
Comunicação	Avalia o grau de satisfação com o processo de divulgação dos fatos da empresa; aponta a satisfação quanto à forma e os canais de comunicação utilizados pela empresa.
Treinamento/ desenvolvimento /Carreira	Avalia as oportunidades que os trabalhadores têm de se qualificar, de se atualizar, de se desenvolver profissionalmente.
Possibilidades de progresso profissional	Aponta a satisfação dos trabalhadores quanto às possibilidades de promoções e crescimento na carreira, as possibilidades de realização de trabalhos desafiadores e importantes, avalia as possibilidades de os funcionários participarem de projetos que representam experiências geradores de aumento de empregabilidade e

	realização profissional; avalia o uso e o aproveitamento das potencialidades dos funcionários.
Relacionamento interpessoal	Avalia a qualidade das relações pessoais entre funcionários, entre eles e suas chefias, entre os funcionários e a empresa e a existência e intensidade de conflitos.
Estabilidade no emprego	Procura conhecer o grau de segurança que os funcionários sentem nos seus empregos, assim como o feedback que recebem sobre como eles estão indo no trabalho.
Processo decisório	Avalia a opinião dos funcionários sobre a qualidade do processo decisório; sobre o quanto a empresa é ágil, participativa, centralizada ou descentralizada em suas decisões.
Condição física de trabalho	Verifica a qualidade e o conforto das condições físicas, das instalações, dos recursos colocados à disposição dos funcionários para realização dos seus trabalhos: posto de trabalho, vestiários, horário de trabalho, local de trabalho, recursos disponíveis para o trabalho.
Participação	Avalia as diferentes formas de participação dos funcionários no cotidiano da empresa; seu grau de conhecimento e envolvimento com os assuntos relevantes na empresa; sua participação na definição de objetivos do seu setor de trabalho; participação deles na gestão da empresa.
Pagamento de salário	Avalia a incidência de erros na folha de pagamento; o conhecimento que os funcionários têm sobre os códigos de proventos e descontos lançados na folha de pagamento.
Segurança do trabalho	Avalia a percepção e a satisfação dos funcionários quanto às estratégias de prevenção e controle da empresa sobre riscos de acidente e doenças ocupacionais a que estão sujeitos os funcionários.
Objetivos organizacionais	Avalia a clareza, a transparência da empresa quanto à comunicação dos objetivos organizacionais e departamentais aos seus funcionários.
Orientação da empresa para os resultados	Avalia o quanto a empresa é percebida pelos seus funcionários no seu esforço de orientar-se para a consecução de seus resultados.
Disciplina	Avalia o grau de rigidez da disciplina praticada pela empresa e a justiça nas aplicações das punições.
Imagem da empresa	Avalia a opinião dos funcionários sobre como a empresa é percebida no mercado, por seus clientes, fornecedores e pela comunidade.
Estrutura organizacional	Avalia a opinião dos funcionários sobre a adequação da estrutura da empresa para o processo decisório, para a comunicação, para a consecução dos objetivos organizacionais.
Ética e responsabilidade social	Avalia o quanto à organização é ética e cumpre com sua responsabilidade social.
Qualidade e satisfação do cliente	Identifica a percepção dos funcionários quanto ao compromisso da empresa em relação a processos e serviços e a satisfação dos clientes.
Reconhecimento	Avalia o quanto a empresa adota mecanismos de valorização e reconhecimento para seus funcionários.
Vitalidade organizacional	Avalia o ritmo das atividades desenvolvidas pela empresa. Se ela tem vitalidade ou se é uma empresa onde as coisas andam muito devagar, onde as mudanças se processam muito lentamente.
Direção e estratégias	Avalia a satisfação dos funcionários quanto à qualidade da direção da empresa, quanto à qualidade das estratégias adotadas e quanto à qualidade da condução dos negócios.
Valorização dos funcionários	Identifica o quanto a empresa valoriza, respeita, dá oportunidades e investe em seus recursos humanos.
Envolvimento/Comprometimento	Avalia quanto os funcionários se sentem envolvidos e comprometidos com os objetivos e os resultados da empresa, assim como o quanto essa adesão é voluntária ou compulsória.
Trabalho em Equipe	Avalia o quanto a empresa estimula e valoriza o trabalho em equipe, em times para solucionar problemas, para buscar oportunidades, para aprimorar processos, para inovar etc.
Planejamento Organizacional	Avalia o quanto a empresa é percebida como sendo bem planejada e organizada pelos seus gestores.

3 METODOLOGIA

A metodologia explica e justifica os passos que se darão na pesquisa ou verificação das hipóteses, tipificando o método que será empregado (DIEHL, 2004). Visando ao alcance do resultado, o pesquisador utiliza um método científico, que é definido por Lakatos e Marconi (2003) como o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto ao objetivo ou finalidade, trata-se de uma pesquisa exploratória. Para (Gil, 2002), estas pesquisas têm como fim proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. O embasamento se deu a partir de um levantamento bibliográfico, este é desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos (Gil, 2002).

Quanto aos meios, trata-se de um estudo de caso, que pode ser entendido, segundo Severino (2007), como a análise de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo.

Quanto à abordagem desse trabalho é qualitativa e quantitativa, que é caracterizada por Diehl (2004):

Uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc., com o objetivo de garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, possibilitando uma margem de segurança maior quanto às inferências.

Foi elaborado um formulário através da plataforma Google Forms e disponibilizado o link via e-mail institucional dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, local da pesquisa. A duração da coleta foi de 15 dias, no período de 16 a 30 de novembro de 2021. Obteve-se um total de 30 respostas.

3.2 Ambiente de pesquisa

A história da Justiça do Trabalho no Maranhão é concomitante a história da Justiça do Trabalho no país, criada em 1º de maio de 1939 e, após dois anos, instalada em todo país pelo presidente Getúlio Vargas. No Maranhão, a primeira e, na época, Única Junta de Conciliação e Julgamento de São Luís foi instalada em 1º de maio de 1941, vinculada à 7ª Região, que abrangia os estados do Ceará, Piauí e Maranhão.

Em 1988, a Lei nº 7671, de 21 de setembro, criou o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, com jurisdição sobre os estados do Maranhão e Piauí. À época, a jurisdição contemplava as duas Varas do Trabalho em São Luís, e as Varas do Trabalho Imperatriz e Bacabal, no interior do Maranhão, além de uma Vara do Trabalho em Teresina e outra, no interior do Piauí, em Parnaíba.

Em 1991, através da Lei Nº 8.221, foi criado o Tribunal Regional do Trabalho -22ª Região (Piauí), que se desmembrou do Tribunal Regional do Trabalho -16ª Região (Maranhão). Hoje, o TRT-16ª Região, conta com 23 varas do trabalho, sendo 7 na capital São Luís e 16 no interior, atendendo os 217 municípios maranhenses.

Em seu planejamento estratégico, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tem definida sua missão, visão e valores da seguinte forma:

- Missão: Solucionar conflitos trabalhistas com celeridade e efetividade

- Visão: Aperfeiçoar-se como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania.
- Valores: Acessibilidade, comprometimento, efetividade, ética, probidade, gestão participativa, humanização, responsabilidade socioambiental e valorização das pessoas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O formulário aplicado é composto por 27 questões, sendo 26 fechadas e 1 aberta. Dividido em 3 blocos de interesse, as primeiras 5 questões estão voltadas para o perfil dos entrevistados; as 5 questões seguintes buscam auferir o grau de satisfação com o ambiente; as demais questões procuram caracterizar as condições de trabalho dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

4.1 Caracterização do Servidor Público

O Quadro 2 sumariza os dados referentes ao perfil apresentado pelos entrevistados.

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

Item	Opção	Porcentagem	Absoluto
Idade	23 ou menos	-	-
	De 24 a 29 anos	6,7%	2
	De 30 a 39 anos	36,7%	11
	De 40 a 49 anos	16,7%	5
	De 50 a 59 anos	36,7%	11
	60 a 65 anos	-	-
	66 ou mais	3,3%	1
Gênero	Feminino	50%	15
	Masculino	46,7%	14
	Prefiro não dizer	3,3%	1
Vínculo funcional?	Magistrado	-	-
	Servidor Efetivo Não Comissionado	56,7%	17
	Servidor Efetivo Comissionado	33,3%	10
	Comissionado Sem Vínculo	-	-
	Servidor de Outro Órgão	10%	3
Área de atuação	Área Judiciária 1º Grau	33,3%	10
	Área Judiciária 2º Grau	20%	6
	Área Administrativa	46,7%	14
Tempo de trabalho no Tribunal?	Menos de 1 ano	-	-
	De 1 a 3 anos	3,3%	1
	De 3 a 10 anos	33,3%	10
	De 10 a 15 anos	26,7%	8
	Mais de 15 anos	36,7%	11

Fonte: Autor (2021). Dados da pesquisa.

De acordo com os dados do Quadro 2, percebe-se o perfil dos entrevistados, tendo 36,7% (11) na faixa etária de 30 a 39 anos e 36,7% (11) na faixa de 50 a 59 anos, sendo as duas faixas etárias mais comuns na amostra analisada.

Com relação ao gênero, 50% (15) dos respondentes declararam ser do gênero feminino, enquanto 46,7% (14), assinalaram ser do gênero masculino.

Com relação ao vínculo funcional, 56,7% (17) são servidores efetivos não comissionados, 33,3% (10) são servidores efetivos comissionados e 10% (10), demonstrando-se que houve maior parcela de participação de servidores estáveis no órgão, representando um total de 90%.

Sobre a área em que atuam, 33,3% (10) dos entrevistados estão lotados na área judiciária do 1º Grau, 20% (6) na área judiciária do 2º Grau e 46,7% (14) na área administrativa, caracterizando a maior porcentagem dos respondentes.

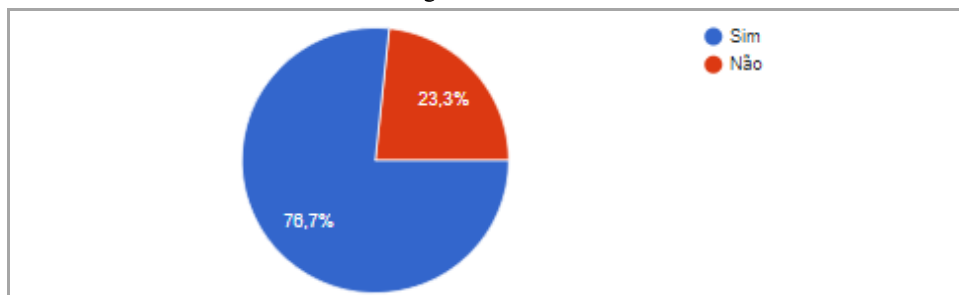
Do total de 30 questionários obtidos, 19 foram respondidos por servidores com mais de 10 anos de contribuição para com o serviço público, equivalente a 63,4% dos entrevistados; 11 servidores com até 10 anos de serviço público, totalizando 36,6%.

4.2 Satisfação com o trabalho

A segunda parte do questionário foi direcionada para identificar a satisfação com o trabalho, sendo composta de 5 perguntas.

A primeira pergunta desse grupo foi: *you feel proud to tell your friends, acquaintances and relatives that you work in this Tribunal?* Obteve-se um total de 76,7% (23) repostas sim e 23,3% (7) repostas não, como representado no Gráfico 1.

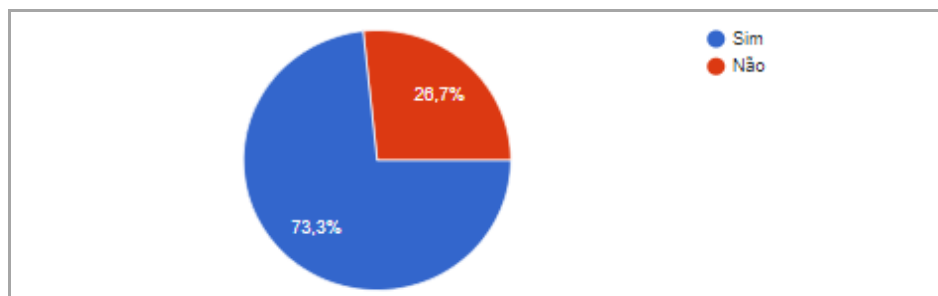
Gráfico 1 – Orgulho do local de trabalho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A segunda pergunta do grupo satisfação com o trabalho foi: *you feel that your values coincide with those of the Tribunal?* O saldo foi positivo, com 73,3% (22) respondendo que sim e 26,7% (8) que não, como representado no Gráfico 2.

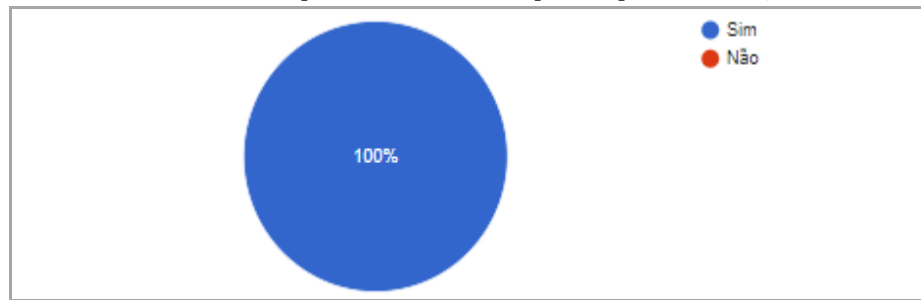
Gráfico 2 – Coincidência de valores



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Quando perguntado para os servidores se os mesmos *sentem que seu trabalho é importante para o Tribunal como um todo*, as respostas foram unânimes, tendo 100% (30) declarado que Sim, como representado no Gráfico 3. Percebe-se, então, o sentimento de pertencimento e motivação com o trabalho realizado, visando ao alcance dos objetivos do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região em um contexto macro.

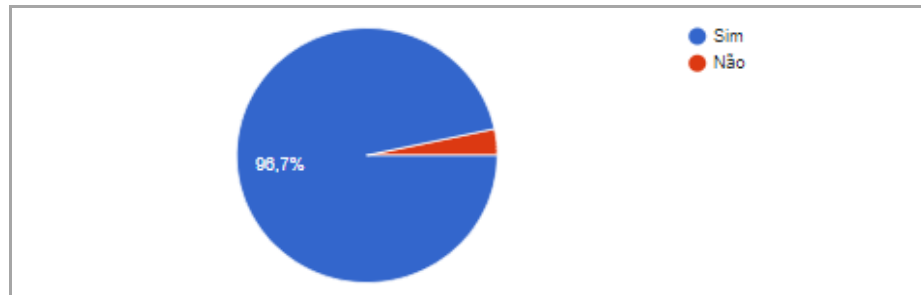
Gráfico 3 – Importância do trabalho pessoal para a instituição



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A quarta pergunta, ainda sobre a satisfação com o trabalho, foi: *you sense that your work influences the performance of the Tribunal?* Como representado no Gráfico 4, obteve-se 96,6% (29) de respostas Sim e 3,3% (1) de respostas Não. Ou seja, quase 100% dos respondentes acreditam que o seu trabalho, contribui com o desempenho do Tribunal como um todo.

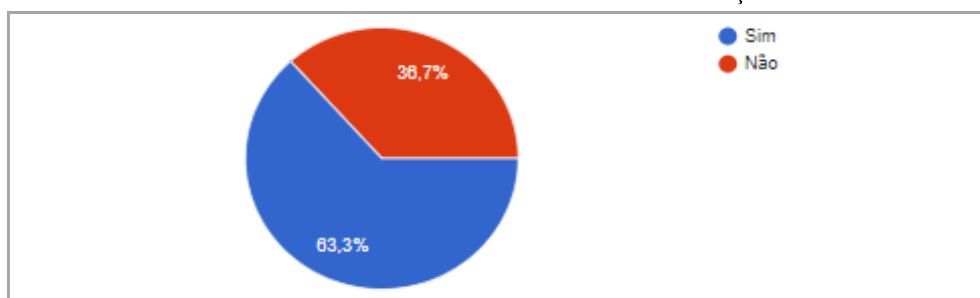
Gráfico 4 – Influência do trabalho pessoal no desempenho da organização



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A última pergunta desse bloco foi: *you usually think of continuing to work for this agency until you retire?* Como representa o Gráfico 5, 63,3% (19) dos servidores assinalaram que Sim e 36,7% (11) que Não. A maior parcela dos entrevistados pensa em continuar trabalhando no Tribunal até se aposentar, tendo um saldo positivo com mais de 60% de respostas afirmativas.

Gráfico 5 – Continuidade de trabalho na instituição



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

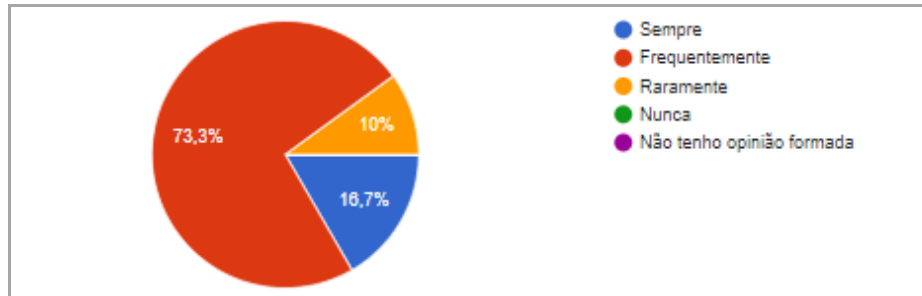
4.3 Ambiente e condições de trabalho

É consabido que o ambiente, instalações físicas, relacionamento interpessoal com os servidores da seção e demais setores do órgão é fundamental para a realização das atividades, visando um melhor desempenho por parte dos colaboradores. Daí surge a necessidade de se avaliar como está a satisfação dos membros com relação as atividades de apoio como

equipamentos, colaboração etc., uma vez que o indivíduo satisfeito é sinônimo de mais produtividade, redução de custo com afastamento, absenteísmo etc. Dessa forma, a terceira parte do formulário, é dedicada em mensurar a satisfação dos colaboradores com o ambiente e condições de trabalho, e é composta por 17 perguntas.

A primeira delas é: *quando preciso de outras áreas sou atendido com atenção e presteza?* 73,3% (22) da amostra apontaram que frequentemente, 16,7% afirmaram que sempre são atendidos com atenção e presteza, e 10% assinalaram que raramente (Gráfico 6).

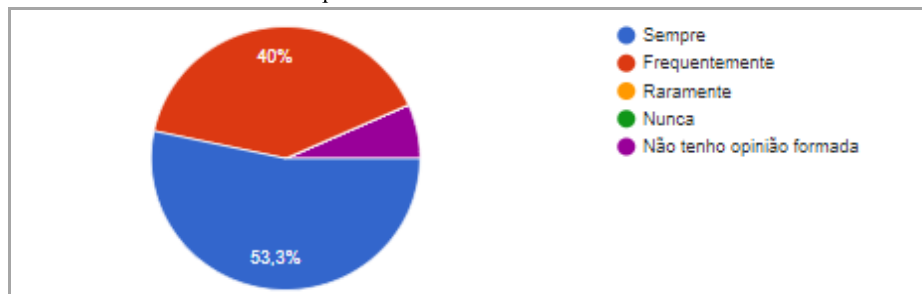
Gráfico 6 – Atendimento em outras áreas da instituição



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A segunda pergunta dessa seção foi: *as pessoas da minha unidade se tratam com respeito e cordialidade?* 53,3% dos entrevistados responderam que sempre são tratados com respeito e cordialidade, representando a maior parte da amostra, em segundo, 40% afirmaram que frequentemente, como representado no Gráfico 7.

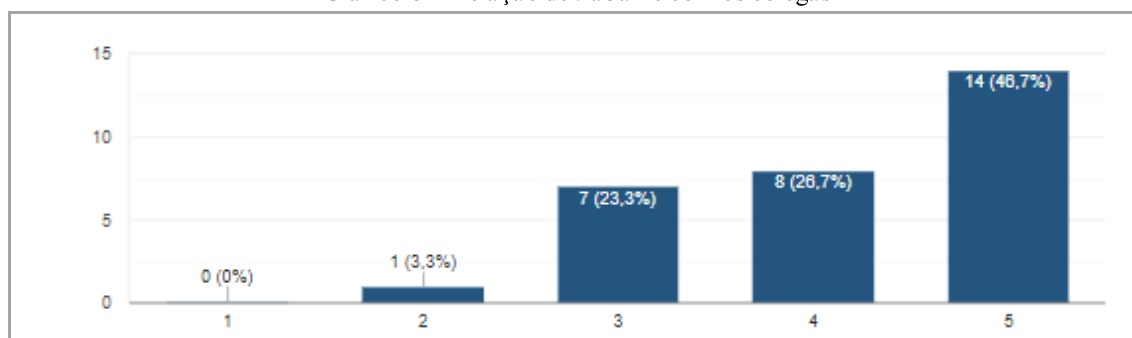
Gráfico 7 – Respeito e cordialidade na unidade de de trabalho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Se compararmos o clima organizacional com um iceberg, perceberemos que o clima é como a ponta do iceberg, parte visível, sendo o que é perceptível à primeira vista; assim as vivências do dia a dia, a hierarquia, normas e regimentos impactam diretamente no clima organizacional e na forma como é percebido pelos colaboradores. Nesse sentido, foi pedido aos entrevistados que indicassem em uma escala de 1 a 5 — em que 1 é muito conturbada e 5 muito tranquila —, *como é o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho*. Conforme representado no gráfico 8, 46,7% (14) apontaram ter uma relação muito tranquila com os demais colegas, 26,7% (8) indicaram uma relação tranquila, 23,3 (7) indicaram uma posição intermediária e apenas 3,3% (1) indicar ter uma relação um tanto conturbada. Verifica-se, portanto, que mais de 70% dos servidores indicaram ter uma relação tranquila.

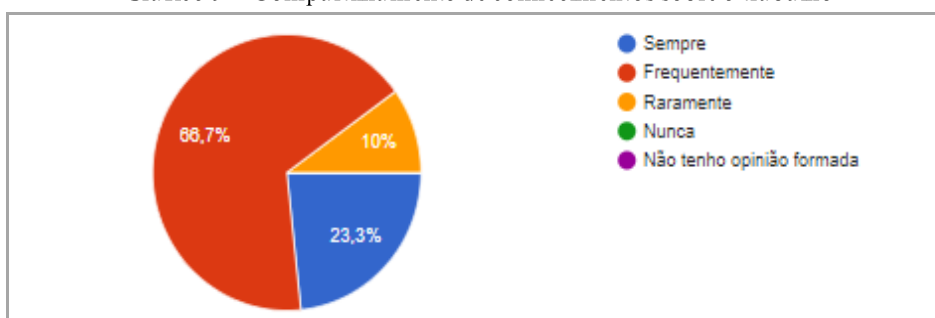
Gráfico 8 – Relação de trabalho com os colegas



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

A colaboração, contribui para o engajamento da equipe e conseqüentemente, um melhor desempenho dos servidores, seções e Tribunal em contexto macro. Nesse sentido, foi perguntado *se os colegas compartilham conhecimento sobre o trabalho*. Como representado no Gráfico 9, 66,7% assinalaram que frequentemente isso ocorre, 23,3% indicaram que sempre há troca de conhecimentos e 10% afirmaram que raramente ocorre.

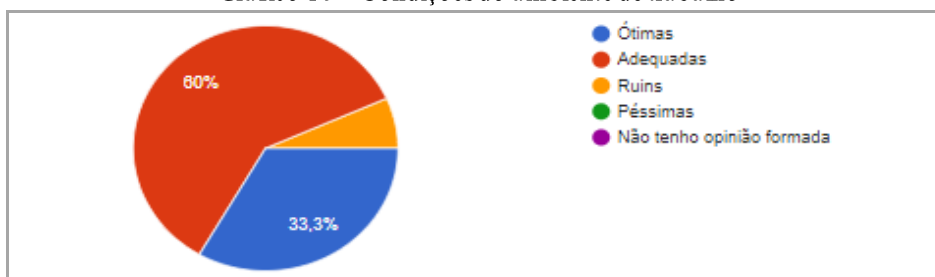
Gráfico 9 – Compartilhamento de conhecimentos sobre o trabalho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

O material de apoio às atividades administrativas do dia a dia, impactam na qualidade dos serviços prestados. Quando perguntado *sobre as condições do ambiente de trabalho, quanto aos móveis, espaço físico, conforto e limpeza*, 60% afirmaram que são adequadas e 33,3% informaram serem ótimas, 6,7% assinalaram serem ruins, como representado no Gráfico 10.

Gráfico 10 – Condições do ambiente de trabalho

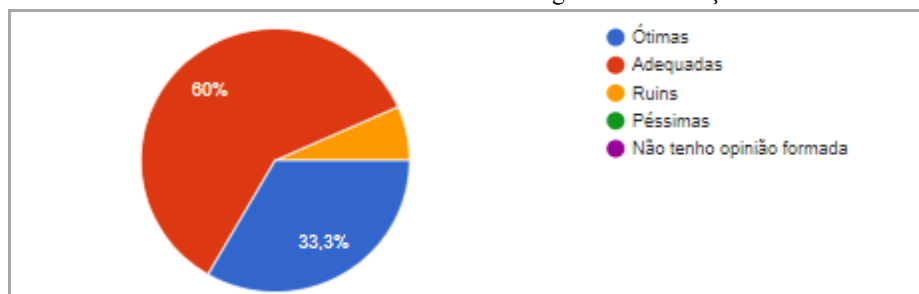


Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Hoje, cada vez mais a tendência é a informatização do serviço público, e no poder judiciário não é diferente, tanto que o TRT-16ª Região foi o segundo Tribunal no âmbito da justiça do trabalho a implantar o PJe (Processos judiciais eletrônicos), uma vez que o uso de tecnologias da informação e comunicação é fundamental para a realização das atividades do dia a dia. Dessa forma, perguntou-se aos entrevistados como são *as condições do seu*

ambiente de trabalho, quanto aos recursos de tecnologia da informação? Como representado no Gráfico 11, 60% apontaram serem adequadas, 33,3% ótimas e 6,7% assinalaram serem ruins.

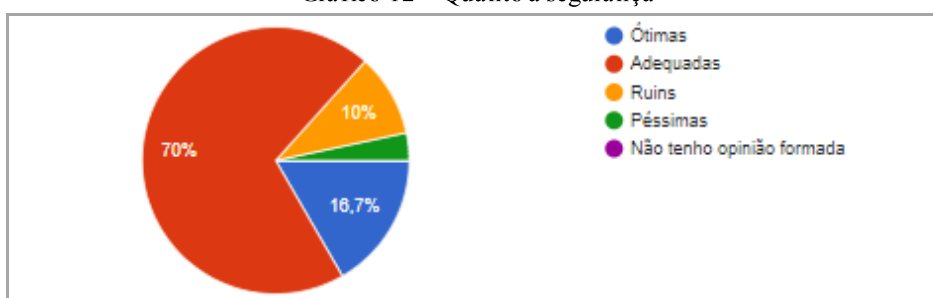
Gráfico 11 – Recursos de tecnologia da informação



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Quando perguntados sobre o nível de satisfação e *as condições do seu ambiente de trabalho, com relação à segurança*, o saldo foi positivo, tendo 70% da amostra afirmado que as condições são adequadas, 16,7% assinalaram serem ótimas, 10% caracterizaram como ruins, 3,3% como péssimas, como representado no Gráfico 12.

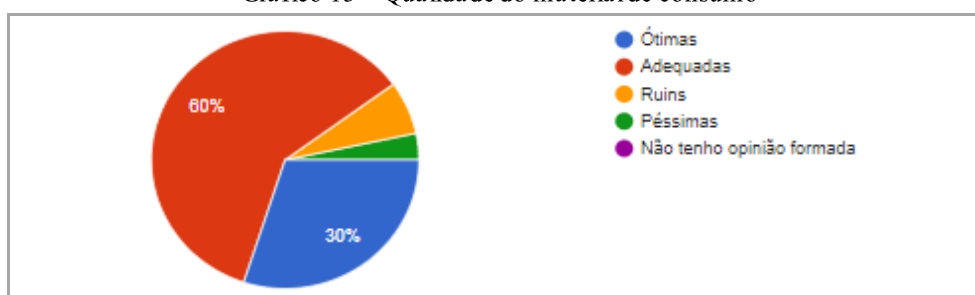
Gráfico 12 – Quanto a segurança



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Em relação *às condições do ambiente de trabalho, quanto à qualidade do material de consumo (escritório e expediente) disponíveis no Tribunal*, 60% dos respondentes apontaram serem adequadas, 30% definiram como ótimas, 6,7% como ruins e 3,3% como péssimas, como representado no Gráfico 13.

Gráfico 13 – Qualidade do material de consumo

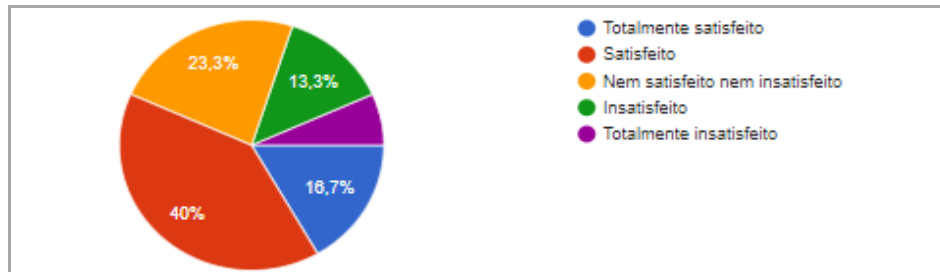


Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

O setor público tem características que o diferencia do setor privado, como, por exemplo, a estabilidade para os aprovados por meio de seleção pública, entre outras séries de benefícios. Nesse sentido, foi perguntado aos entrevistados se *estão satisfeitos com os benefícios (auxílio alimentação, auxílio creche, auxílio saúde etc.) que recebem do Tribunal*.

Como representado no Gráfico 14, 40% indicaram estar satisfeitos, 16,7% totalmente satisfeitos, 23,3% afirmaram estarem nem satisfeito nem insatisfeito, 3,3% sinalizaram estarem insatisfeitos e 6,7% estão totalmente insatisfeitos. Portanto, somando os que responderam afirmativamente, tem-se 56,7% de servidores satisfeitos.

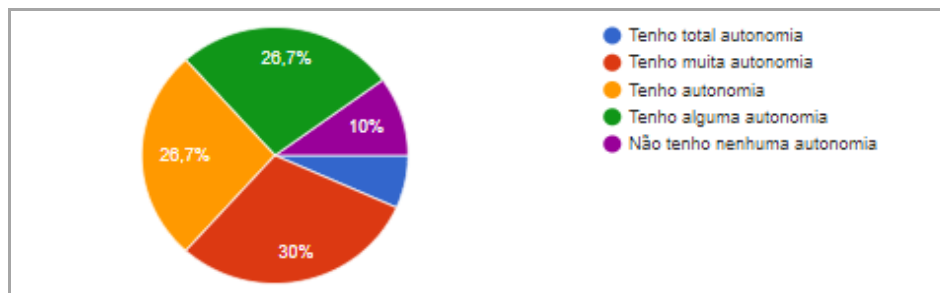
Gráfico 14 – Quanto aos benefícios



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Quando perguntado para os entrevistados se tem autonomia para tomar decisões relacionadas às suas próprias tarefas, 36%, como representado no Gráfico 15, responderam ter autonomia, sendo 30% com muita autonomia e 6% com total autonomia para tomar decisões; 26,7% disseram que tem autonomia (mediana), 26,7% afirmaram ter alguma autonomia e 10% assinalaram não ter nenhuma autonomia.

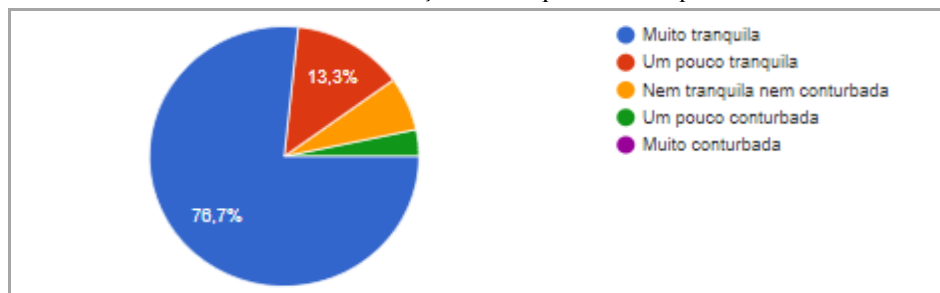
Gráfico 15 – Autonomia na toma da de decisões



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

O relacionamento interpessoal, ambientação e liderança entre os servidores, são aspectos que influenciam no clima organizacional. Dessa forma, foi questionado aos respondentes *como é a relação de trabalho com o seu Gestor ou seu Superior Hierárquico?* Como representado no Gráfico 16, 76,7% caracterizaram como muito tranquila, 13,3% como “um pouco tranquila”, 6,7% como sendo “nem tranquila nem conturbada”, e 3,3% como “um pouco conturbada”.

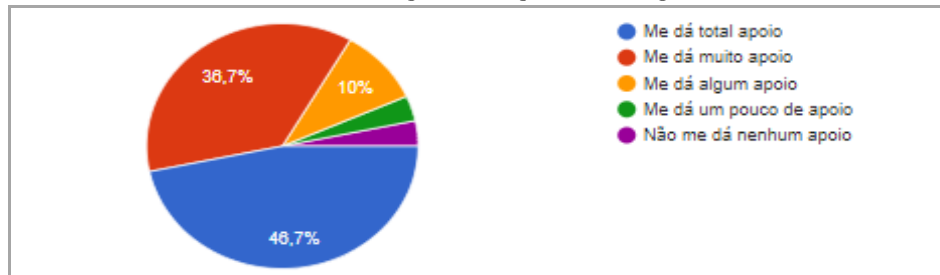
Gráfico 16 – Relação com superior hierárquico



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Foi questionado também aos entrevistados se *o seu Gestor ou Superior hierárquico costuma dar apoio ao seu trabalho?* sendo que 46,7% assinalaram que dá total apoio, 36,7% que dá muito apoio, 10% que dá algum apoio, 3,3% me dá um pouco de apoio, 3,3% não me dá nenhum apoio, apresentado no gráfico 17. Tem-se, portanto, nessa questão, um saldo positivo, com mais de 80% dos entrevistados afirmando que seu superior ou gestor hierárquico dá apoio ao seu trabalho.

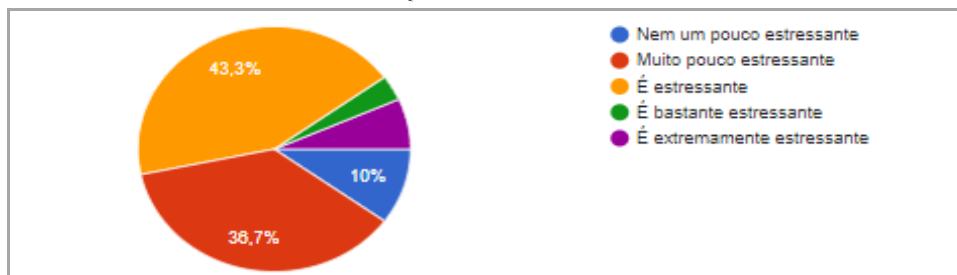
Gráfico 17 – Apoio do superior hierárquico



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Foi perguntando também aos entrevistados (Gráfico 18), se *em geral, o trabalho é estressante*. Das respostas obtidas, 43,3% afirmaram ser estressante, 36,7% indicaram ser “muito pouco estressante”, 10% apontaram ser nem um pouco estressante, 6,7% ser extremamente estressante, 3,3% ser bastante estressante.

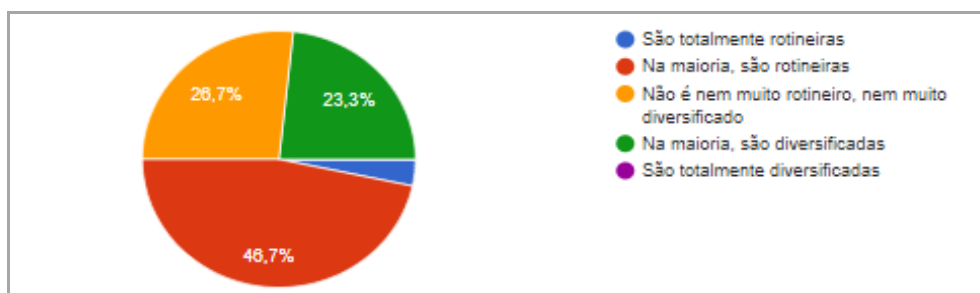
Gráfico 18 – Quanto ao estresse no trabalho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Quando foi perguntado aos entrevistados, se, *em geral, as suas tarefas são rotineiras ou diversificadas*, 46,7% apontaram ser, na maioria, rotineiras. 26,7% disseram ser nem muito rotineiro e nem muito diversificado. 23,3% afirmaram ser, na maioria, diversificadas, 3,3% ser totalmente rotineiras, como está representado no Gráfico 19.

Gráfico 19 – Rotina nas atividades

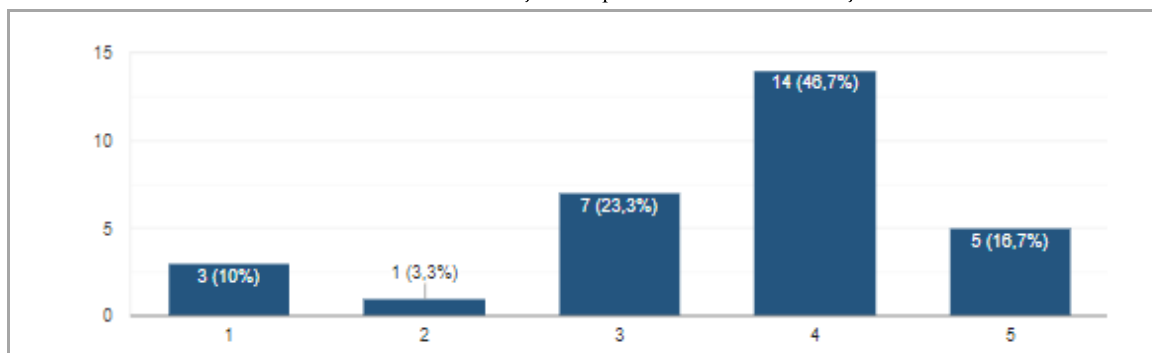


Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Foi solicitado aos entrevistados, que indicassem no formulário, pensando em uma escala de 1 a 5, em que 1 é “nem um pouco informado” e 5 é “totalmente informado”, *como*

se sentem acerca do que acontece no Tribunal. Como representado no Gráfico 20, o valor 5 na escala, representando totalmente informado, teve 16,7% (5) de respostas; o valor 4 na escala foi o que teve maior frequência nas respostas, representando 46,7% (14); em seguida, o valor 3 na escala, com 23,3% (7); o valor 2, 1% (1) e o valor 1, com significado de “nem um pouco informado”, teve frequência de 10% (3).

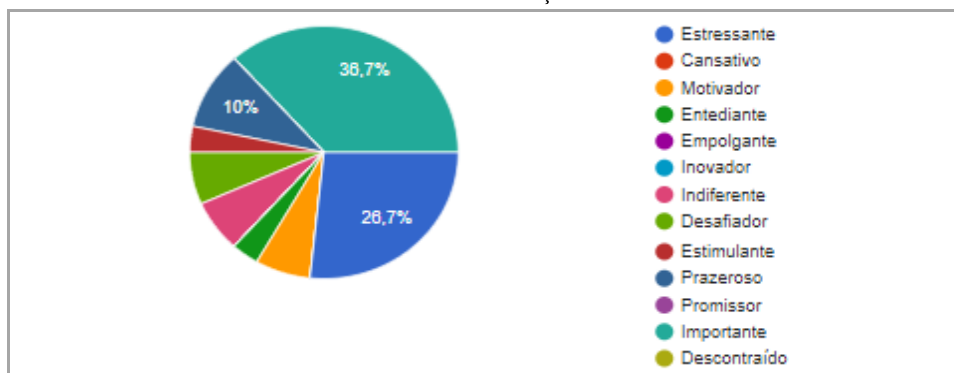
Gráfico 20 – Informação do que acontece na instituição



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Na última pergunta objetiva do formulário foi solicitado aos entrevistados que indicassem *qual dos adjetivos listados melhor caracteriza o seu trabalho*. Essa foi uma questão onde se podia marcar mais de uma opção. Como representado no Gráfico 21, 36,7% da amostra indicaram como importante, 26,7% como estressante, 10% como prazeroso, 6,7% como desafiador, 6,7% indiferente, 6,7% como motivador, 3,3% como entediante e 3,3% como estimulante.

Gráfico 21 – Caracterização do trabalho



Fonte: Autor 2021. (Dados da Pesquisa)

Por fim, deixou-se a caixa de perguntas em aberto para os servidores opinarem de forma livre ou dar alguma sugestão para melhorar o ambiente do Tribunal como um todo. Dessa forma, os servidores deixaram os seguintes comentários:

- *“Acho que neste momento em que a situação política do país parece menosprezar as atividades desta Justiça Especializada e o país necessita, como um todo, afirmar seus valores, deixando exemplo para gerações futuras este tribunal poderia dar um bom exemplo de valorização de seus trabalhadores. Faria isso com um ato simbólico, mas muito tocante de demonstrar luto pelos trabalhadores seja da ativa, seja os aposentados. Quando o mestre Arnaldo Sussekind faleceu a bandeira desceu a meio mastro, lembro que olhei para ela e com muito respeito e lembrei, saudosa, das lições ensinadas em seu livro de processo do trabalho. Eu me sentiria confortada se a mesma consideração fosse*

demonstrada pelos colegas (servidores) que faleceram recentemente. Creio que esse sentimento se estenderia às famílias. Na verdade, creio que todo trabalhador, da ativa ou aposentado, merece esta honra. Se toda empresa ou instituição erguesse a bandeira do país e ficasse de luto pelos trabalhadores veríamos com outros olhos os valores expresso na Constituição Federal. Mas se querem acabar com a JT isso não a impede de ser um exemplo para o país.”

- *“Atualmente o entrosamento entre as unidades é muito saudável, amistoso e ético. A abertura dada pela atual administração estimula, empolga e envolve quem está a serviço pelo TRT MA. Nos sentimos parte de toda a instituição.”*
- *“1 - Definição prévia de capacitações para área administrativa. 2- Elaboração de cronograma de ações entre as unidades de maneira integrada. 3 -Investir cada vez mais em relatórios e sistemas gerenciais.”*
- *“Acredito que a maioria das impressões que temos sobre nossas condições de trabalho hoje, não está diretamente relacionada ao que ocorre no nosso ambiente próximo, mas às mudanças que estão ocorrendo a nível nacional e à expectativa do que ainda está por vir.”*
- *“Acho que deveria ser dada especial atenção aos teletrabalhadores, visto que essa nova forma de trabalho já é expressiva em nosso Tribunal.”*
- *“Que as pessoas sejam reconhecidas por sua capacidade de iniciativa, por suas entregas à Administração Pública, ao jurisdicionado!”*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em consonância com os objetivos da pesquisa, buscou-se auferir o clima organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, através da aplicação de um questionário, composto por 27 perguntas de modo a realizar uma análise dos dados de forma quantitativa, pois o nível de satisfação abaixo da média afeta a produtividade, a motivação e o comprometimento dos servidores com o Tribunal. A partir da pesquisa de clima organizacional é possível realizar o diagnóstico do ambiente de trabalho, com vistas a mensurar a satisfação e dessa forma, identificar prováveis impasses, sendo assim, necessário elaborar programas de melhoria da qualidade vida, reformulação das políticas internas do órgão etc.

A busca de nossos objetivos específicos estão relacionados ao que se procurou abstrair das respostas ao questionário formulados, cujas questões foram agrupadas em três seções: perfil, satisfação com o trabalho e ambiente e condições de trabalho.

Conforme os resultados colhidos com a aplicação do questionário, foi possível traçar o perfil dos servidores do órgão: sendo 50% dos entrevistados do gênero feminino, 46,7% do gênero masculino, em sua maioria com mais de 30 anos de idade e 15 anos de contribuição com o Tribunal, 46,7% estão lotados na área administrativa, 33,3% na área judiciária do 1º Grau e 20% na área judiciária do 2º Grau, sendo a maior parcela da amostragem, funcionários efetivos e que não exercem cargos em comissão.

Quanto ao segundo objetivo específico, nos socorremos da segunda seção do questionário, a satisfação com o trabalho. Nessa seção, os índices foram superiores a 75%, em média, com 76,7%, de respostas “sim”, quando perguntados se, sentem orgulho em dizer aos seus conhecidos, amigos e parentes que trabalha neste Tribunal, 73,3% de respostas “sim”, quando questionados se sentem que seus valores coincidem com os do Tribunal, 100% apontaram que sim, quando perguntados se sentem que seu trabalho é importante para o Tribunal como um todo, 96,6% afirmaram que sim, na pergunta, você sente que seu trabalho influencia no desempenho do Tribunal, 63,3% dos entrevistados, declararam que pensam em trabalhar no órgão até se aposentar, conforme apontam os resultados da pesquisa.

Em nosso terceiro objetivo específico, onde se pretendeu analisar o ambiente e condições de trabalho, os resultados foram positivos, com bons índices de avaliação, nas perguntas relacionadas a colaboração, ambiente físico, relacionamento interpessoal, com porcentagens superiores a 70%. Quando foram perguntados sobre a cooperação entre os setores, 90% indicaram serem atendidos com atenção e presteza, demonstrando assim que a integração entre as seções, visando ao alcance dos objetivos do Tribunal. Outro aspecto questionado e que afeta diretamente o clima organizacional, é o relacionamento interpessoal e liderança, sendo assim, os resultados obtidos foram satisfatórios com mais de 70% afirmando ter uma relação tranquila com os colegas, gestores e superiores hierárquicos. Na parte que trata sobre a caracterização do trabalho, o percentual está abaixo do aceitável, conforme aponta os resultados, pois 43,3% afirmaram que seu trabalho é estressante e 26,7% adjetivaram como estressante (gráfico 21), dessa forma, os indicadores apontaram a adoção de medidas com o intuito de reverter essa situação, tais como flexibilização, adoção do trabalho remoto (algo que já existe em função da pandemia), desburocratização do serviço, como também a maneira como os colaboradores são gerenciados. Esse ponto precisa ser melhorado pois pode contribuir para insatisfação e desmotivação.

No geral, os resultados da pesquisa são bastante favoráveis, nas duas seções, o que reflete a satisfação dos servidores com o órgão e o ambiente de trabalho, tendo em sua maioria resultados positivos, apontando um clima organizacional benéfico. Perante a apuração, os índices relacionados com o trabalho, no que diz respeito aos valores, contribuição para o tribunal como um todo e o ambiente, foram elevados, influenciando a motivação, comprometimento, sentimento de pertencimento, vontade de contribuir com o serviço público e o alcance dos objetivos organizacionais do TRT-16 e da justiça do trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a pesquisa de clima é um importante instrumento de aferição da satisfação dos servidores do órgão com o ambiente organizacional, que tem como principal ganho prático, identificar e melhorar as condições de trabalho. Entende-se ainda que esta pesquisa possa servir de modelo para a comunidade científica, ou até mesmo, ser mais aprofundada, possibilitando aumentar seu conhecimento sobre o tema discutido.

REFERÊNCIAS

BALSAN, Laércio André Gassen. COSTA. Vânia Medianeira Flores. COSTA, Vivian Flores Costa. MORO, Angélica Balconi. SCHETINGER, Maria Rosa Chitolina. Avaliação do clima organizacional dos servidores técnicos-administrativos de uma instituição pública de ensino. ENAPG. Salvador / Ba 2012.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. EESC – USP Produção, v. 16, n. 2, p. 258-273, Maio/Ago. 2006

BARROS, Patrícia Lira. Melo, José Airton Mendonça de Melo. Motivação e clima organizacional: um estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF. 2016.

Diehl, Astor Antônio. Pesquisas em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas / Astor Antônio Diehl e Denise Carvalho Tatim. – São Paulo : Prentice Hall, 2004.

DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia. FERRAZ, Viviane Narducci. VILLARDI, Beatriz Quiroz. Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder judiciário. Revista de Administração Pública. FGV. RAP – Rio de Janeiro. 2011.

GIL, Antonio Carlos, Como elaborar projetos de pesquisa / Antonio Carlos Gil. – 4. Ed. – São Paulo : Atlas, 2002.

FEITOSA, Leandro da Cruz. SILVA, Teilma Maria da. VIANA, Cíntia Milena da Silva. O impacto da gestão do clima organizacional no comportamento das pessoas do setor público. Id. on line Rev. Mult. Psic. V.12, N. 42, P. 213-224 – ISSN 1981-1179.

KOLB, David Allen, 1939 – Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial / David A. Kolb, Irwin M. Rubin, James M. McIntyre; tradução de Edi Gonçalves de Oliveira. São Paulo: Atlas, 1978.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 5. Ed. – São Paulo: Atlas 2003.

LUZ, Ricardo Silveira. Gestão do Clima Organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro. 2003. 182 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2003.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amauru, Introdução à administração / Antonio Cesar Amauru Maximiano. – 5. ed. ver. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

MÓL, Anderson Luiz Rezende, Clima organizacional na administração pública: um estudo da Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos do Rio Grande do Norte / Anderson Luiz Rezende Mól... [et. al.], - Rio de Janeiro: Editora, FGV, 2010.

SILVA, Teilma Maria da. VIANA, Cíntia Milena Cid; FEITOSA, Leandro da Cruz. O impacto da Gestão do Clima Organizacional no Comportamento das Pessoas do Setor Público. Id on Line Rev.Mult. Psic., 2018, vol.12, n.42, 9.213-224. ISSN: 1981-1179.

MOREIRA, Elen Gongora. Clima organizacional / Elen Gongora Moreira. – Curitiba, PR : IESDE. Brasil, 2008.

NACIFE, Jean Marc. A pesquisa de clima organizacional na prática: o passo a passo para sua elaboração, aplicação e análise / Jean Marc Nacife – Porto Alegre: Simplíssimo, 2019.

OLIVEIRA, Marco A. A face oculta da empresa: como decifrar e gerenciar a cultura corporativa. Rio de Janeiro: Senac Rio, 1995.

OLIVEIRA, Maria Carolina Velame Freitas de. Um estudo sobre o clima organizacional no setor público: o caso na prefeitura municipal de Castro Alves-BA / Maria Carolina Velame Freitas de Oliveira. - Governador Mangabeira - BA , 2020.

OLIVEIRA, W, M. Perfil analítico-descritivo da pesquisa sobre clima organizacional em instituições de ensino superior. 1970-1995 USP (Tese), São Paulo 1996.

SANTOS, N. M. B. F. Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico. Lorena, Stiliano, 1999.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico / Antônio Joaquim Severino. – 23. Ed. rev. e atual. – São Paulo: Correz, 2007.

SBRAGIA, Roberto. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. Revista de Administração. – Volume 18(2) – abril/junho-83.

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. <https://www.trt16.jus.br/memoria-e-cultura/historia-da-justica-do-trabalho-no-maranhao>. Acesso em: 20/08/2021

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Relatório de Gestão 2021. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/transparenciadrupal/contasAnuais/inteiro_teor.php?id=29>. Acesso em: 20/08/2021.

APÊNDICE I – QUESTIONÁRIO APLICADO

Perfil

1 – Qual seu vínculo funcional?

Magistrado Servidor Efetivo Não Comissionado Servidor Efetivo Comissionado Comissionado Sem Vínculo Efetivo Servidor de Outro Órgão

2 – A área em que você atua é:

Área Judiciária – 1º Grau Área Judiciária – 2º Grau Área Administrativa

3 – Há quanto tempo você trabalha no Tribunal?

Menos de 1 ano Mais de 1 até 3 anos Mais de 3 até 10 anos Mais de 10 até 15 anos Mais de 15 anos

4 – Qual a sua idade?

23 Anos ou menos de 24 a 29 Anos de 30 a 39 Anos de 40 a 49 Anos de 50 a 59 Anos de 60 a 65 Anos 66 Anos ou mais

5 – Qual o seu gênero?

Masculino Feminino Prefiro não dizer

Satisfação com o trabalho

6 – Você sente orgulho em dizer aos seus conhecidos, amigos e parentes que trabalha neste Tribunal?

Sim Não

7 – Você sente que os seus valores coincidem com os do Tribunal?

Sim Não

8 – Você sente que o seu trabalho é importante para o Tribunal como um todo?

Sim Não

9 – Você sente que o seu trabalho influencia o desempenho do Tribunal?

Sim Não

10 – Você costuma pensar em continuar trabalhando neste órgão até se aposentar?

Sim Não

Ambiente e condições de trabalho

11 – Quando preciso de outras áreas, sou atendido com atenção e presteza?

Sempre Frequentemente Raramente Nunca Não tenho opinião formada

12 – As pessoas de minha unidade se tratam com respeito e cordialidade?

Sempre Frequentemente Raramente Nunca Não tenho opinião formada

13 – Pensando em uma escala de 1 a 5, em que 1 é “Muito conturbada” e 5 “Muito tranquila”, como você avalia, em geral, a sua relação de trabalho com os seus colegas?

Muito conturbada 1 2 3 4 5 Muito tranquila

14 – Os colegas compartilham conhecimentos sobre o trabalho?

Sempre Frequentemente Raramente Nunca Não tenho opinião formada

15 – As condições do seu ambiente de trabalho, quanto aos móveis, espaço físico, conforto e limpeza dos ambientes, são:

Ótimas Adequadas Ruins Péssimas Não tenho opinião formada

16 – As condições do seu ambiente de trabalho, quanto aos recursos de tecnologia da informação, são:

Ótimas Adequadas Ruins Péssimas Não tenho opinião formada

17 – As condições do seu ambiente de trabalho, quanto à segurança, são?

Ótimas Adequadas Ruins Péssimas Não tenho opinião formada

18 – As condições do seu ambiente de trabalho, quanto à qualidade do material de consumo (escritório e expediente) disponibilizado, são:

Ótimas Adequadas Ruins Péssimas Não tenho opinião formada

19 – Você está satisfeito com os benefícios (auxílio alimentação, auxílio creche, auxílio saúde etc.) que você recebe do Tribunal?

Totalmente satisfeito Satisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Insatisfeito
 Totalmente insatisfeito

20 – Você tem autonomia para tomar decisões relacionadas às suas próprias tarefas?

Tenho total autonomia Tenho muita autonomia Tenho autonomia Tenho alguma autonomia Não tenho nenhuma autonomia

21 – Como é a sua relação de trabalho com o seu Gestor ou seu Superior Hierárquico?

Muito tranquila Um pouco tranquila Nem tranquila nem conturbada Um pouco conturbada Muito conturbada

22 – Seu Gestor ou seu superior hierárquico costuma dar apoio ao seu trabalho?

Me dá total apoio me dá muito apoio me dá algum apoio me dá um pouco de apoio Não me dá nenhum apoio

23 – Em geral, o seu trabalho é estressante?

Nem um pouco estressante Muito pouco estressante É estressante É bastante estressante É extremamente estressante

24 – Em geral, as suas tarefas são rotineiras ou diversificadas?

São totalmente rotineiras Na maioria, são rotineiras Não é nem muito rotineiro, nem muito diversificado Na maioria, são diversificadas São totalmente diversificadas

25 – Pensando em uma escala de 1 a 5, em que 1 é “nem um pouco informado” e 5 é “totalmente informado”, como você se sente acerca do que acontece no Tribunal?

Nem um pouco informado 1 2 3 4 5 Totalmente informado
[] [] [] [] []

26 – Qual dos adjetivos abaixo melhor caracteriza o seu trabalho hoje para você?

<input type="checkbox"/> Estressante	<input type="checkbox"/> Desafiador
<input type="checkbox"/> Cansativo	<input type="checkbox"/> Estimulante
<input type="checkbox"/> Motivador	<input type="checkbox"/> Prazeroso
<input type="checkbox"/> Entediante	<input type="checkbox"/> Promissor
<input type="checkbox"/> Empolgante	<input type="checkbox"/> Importante
<input type="checkbox"/> Inovador	<input type="checkbox"/> Descontraído
<input type="checkbox"/> Indiferente	

27 - Você gostaria de deixar a sua opinião ou dar alguma sugestão para melhorar o ambiente do Tribunal como um todo?