

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO AMAZONAS

PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

SUBCOMITÊ DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

Manaus, 18 de fevereiro de 2021.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS

BIÊNIO 2020-2022

PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS

DESEMBARGADOR DOMINGOS JORGE CHALUB PEREIRA

VICE-PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS

DESEMBARGADORA CARLA MARIA SANTOS DOS REIS

CORREGEDORA GERAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS

DESEMBARGADORA NÉLIA CAMINHA JORGE

MEMBROS DO SUBCOMITÊ DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

DES. DÉLCIO LUIS SANTOS - PRESIDENTE DO SUBCOMITÊ;
DRA. ELZA VITÓRIA DE SÁ PEIXOTO PEREIRA DE MELLO - JUÍZA DE DIREITO;
DR. VICTOR ANDRÉ LIUZZI GOMES - JUIZ DE DIREITO;
DR. ROGER LUIZ PAZ DE ALMEIDA - JUIZ DE DIREITO;
ROMMEL PINHEIRO AKEL - DIRETOR DA DIVISÃO DE ENGENHARIA;
NÉLIA FREITAS NOGUEIRA VIEIRA - DIRETORA DA DIVISÃO DE PATRIMÔNIO E MATERIAL;
RICARDO DOS SANTOS CÂMARA - DIRETOR DA DIVISÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO;
ANA CYRA SAUNDERS FERNANDES COELHO - DIRETORA DA DIVISÃO DE SERVIÇO MÉDICO;
MONIKE SALDANHA ANTONY - DIRETORA DA DIVISÃO DE SERVIÇO SOCIAL;
JOSCELIN JAMES GUEDELHA DA SILVA - DIRETOR DA DIVISÃO DE INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA.
MÁRCIA RACHEL DE CASTRO E COSTA RIZZATO - DIRETORA DA DIVISÃO DE PLANEJAMENTO;
JÉSSICA FERNANDA FONSÊCA BARKER BASTOS - COORDENADORA DE PROCESSOS E PROJETOS;
ADALBERTO DA SILVA CARVALHO - SERVIDOR DA COORDENADORIA DE PROCESSOS E PROJETOS;
BRUNO OLIVEIRA DE SOUZA - CHEFE DO SETOR DE PROJETOS;
JOSÉ ANDRESS DA ROCHA ALBUQUERQUE CAVALCANTI - CHEFE DE SETOR DE PROCESSOS JUDICIAIS;
THAÍS FERNANDES MACHADO - SECRETÁRIA DO SUBCOMITÊ.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| APRESENTAÇÃO | 5 |
| A PESQUISA | 6 |
| OS RESULTADOS | 8 |
| 1.1. Parâmetros da pesquisa | 8 |
| 1.2. Participantes da pesquisa – representantes das Unidades da Capital | 10 |
| 1.3. Participantes da pesquisa – representantes das Comarcas do Interior | 11 |
| 1.4. Participantes da pesquisa – representação gráfica geral | 12 |
| 1.5. Resultados da pesquisa | 13 |
| 1.6. Sugestões | 15 |
| CONCLUSÃO | 19 |

APRESENTAÇÃO

A Resolução nº. 201/2015 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, de 3 de março de 2015, disciplinou a elaboração e a implantação do Plano de Logística Sustentável – PLS pelos órgãos do Poder Judiciário, recomendando a adoção de modelos de gestão organizacional e de processos estruturados na promoção da sustentabilidade ambiental, econômica e social, bem como estimulou a reflexão ambiental, o consumo e a gestão dos recursos naturais pelos órgãos do Poder Judiciário.

O Plano de Logística Sustentável – PLS, na forma como estabelece a regulamentação, é composto pelos seguintes indicadores: papel, telefonia, energia, água, gestão de resíduos, veículos, combustível, copo, impressão, reformas, limpeza, vigilância, qualidade de vida e capacitação socioambiental.

Com o fito de desenvolver ações para o indicador Qualidade de Vida de forma que atendam às expectativas e às necessidades dos servidores e magistrados do Tribunal de Justiça do Amazonas, foi realizada uma pesquisa pela intranet no período de dezembro de 2020 a janeiro de 2021.

O Tribunal de Justiça do Amazonas, por meio do Subcomitê de Logística Sustentável, apresenta o Resultado da Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho com a análise dos dados obtidos e as sugestões enviadas pelos servidores e magistrados que participaram da pesquisa.

A PESQUISA

A Pesquisa sobre Qualidade de Vida no trabalho foi realizada no período de 14 de dezembro de 2020 até 09 de janeiro de 2021, de forma virtual com a utilização de formulários de pesquisa on line. A participação dos servidores e magistrados na pesquisa foi realizada de forma voluntária. Com o objetivo de elevar o número de participantes, a pesquisa foi amplamente divulgada através da intranet, dos e-mails institucionais, e pelos aplicativos de rede sociais.

A pesquisa foi idealizada em razão da existência de distintas definições e classificações acerca do termo Qualidade de Vida no Trabalho que pode envolver diversos fatores, como as condições de trabalho (ambiente físico, iluminação, mobiliário, layouts, materiais e suprimentos), a organização do trabalho (divisão do trabalho, hierarquia, tarefas, prazos, jornada, férias, flexibilidade), as relações socio profissionais (chefia imediata, colegas de trabalho, equipes, cidadão-usuários), o reconhecimento e crescimento profissional (reconhecimento do trabalho, desenvolvimento de competências, capacitações, oportunidades) e o elo trabalho e vida social (sentimento de utilidade social e produtividade saudável, relações trabalho-casa, trabalho-família, trabalho-lazer).

Por conseguinte, há diferentes aspectos que podem ser trabalhados com o objetivo de aumentar a qualidade de vida no trabalho. Ademais, as características intrínsecas dos indivíduos ou do grupo de indivíduos influenciam diretamente quais dos aspectos são mais relevantes e possuem maior potencial para contribuir para a satisfação com o trabalho e com a vida.

Dessa forma, reconhecendo que o desenvolvimento de ações no âmbito do indicador Qualidade de Vida no Trabalho requer a identificação de quais aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho são mais relevantes para os servidores e magistrados do TJAM, realizou-se a presente pesquisa.

Com a divulgação na intranet, nos e-mails institucionais e pelos aplicativos de rede sociais, foi indagado ao servidor e magistrado qual aspecto de Qualidade de Vida no Trabalho apresenta-se mais relevante em sua opinião.

O SUBCOMITÊ DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL QUER SABER:

Qualidade de vida no trabalho

QUANDO VOCÊ PENSA EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, QUAL DESTES ASPECTOS É MAIS RELEVANTE PARA VOCÊ:

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| CONDIÇÕES DE TRABALHO: ambiente físico, iluminação, mobiliário, ginástica laboral, plano de saúde, convênios. | ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: divisão do trabalho, hierarquia, tarefas, prazos, jornada, férias, flexibilidade. | RELAÇÕES SOCIO PROFISSIONAIS: chefia imediata, colegas de trabalho, equipes, cidadão-usuários. | RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL: reconhecimento do trabalho; desenvolvimento de competências, capacitações, oportunidades. | ELO TRABALHO E VIDA SOCIAL: sentimento de utilidade social e produtividade saudável. Relações trabalho-casa; trabalho-família; trabalho-lazer. |

OS RESULTADOS

1.1. PARÂMETROS DA PESQUISA

A **população** é o conjunto total de indivíduos ou parâmetros que devem ser investigados. A população objeto da pesquisa corresponde ao universo composto por magistrados, servidores efetivos, requisitados e comissionados do Tribunal de Justiça do Amazonas, que totalizam o quantitativo de **1.909** indivíduos (de acordo com o painel do Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça – CNJ: www.paineis.cnj.jus.br).

A **amostra** é um subgrupo de indivíduos selecionados dentro de uma população a fim de representar e caracterizar a população total. Nesta pesquisa realizada de forma voluntária pelos participantes, obteve-se a participação **158** indivíduos, ou seja, em percentual, a pesquisa atingiu uma amostra de aproximadamente **8,28%** do total do universo de magistrados, servidores efetivos, requisitados e comissionados do Tribunal de Justiça do Amazonas.

A **margem de erro** é o índice de variação dos resultados de uma pesquisa. Na pesquisa realizada, considerando a população e a amostra pesquisada, obteve-se uma margem de erro de **5%** que indica que o resultado poderá variar 5% para mais ou para menos na pesquisa.

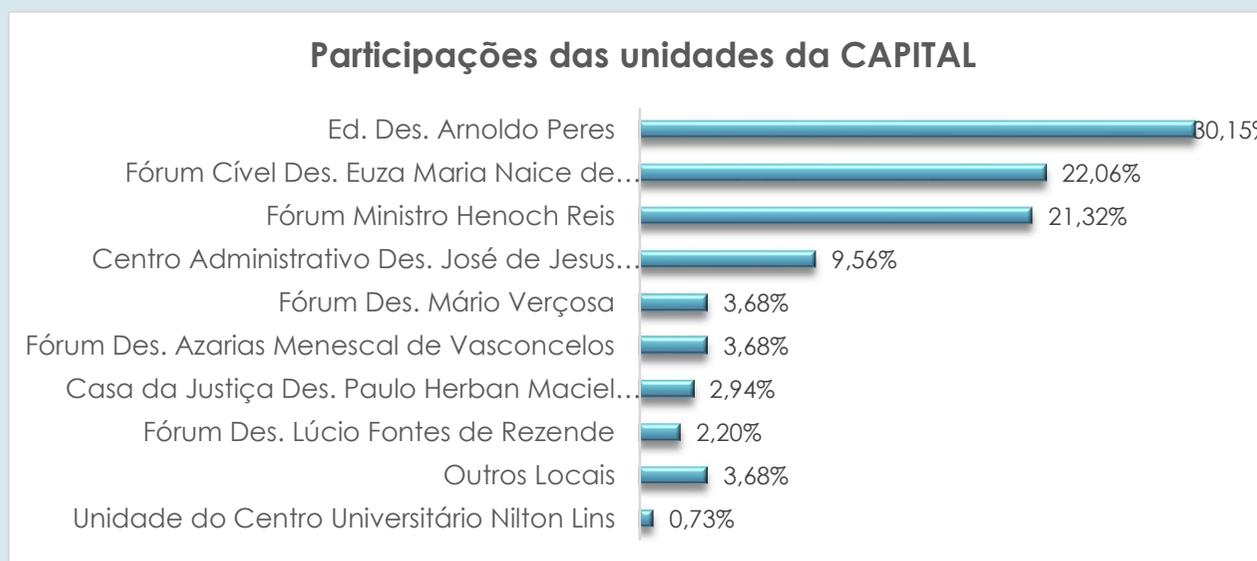
A **distribuição da população** é o grau de homogeneidade da população, considerando aspectos relevantes tais como nível sociocultural, gênero, idade, entre outros. Por exemplo, uma pesquisa realizada numa cidade inteira requer um tratamento mais heterogêneo que uma pesquisa realizada dentro de uma empresa ou órgão público, onde a população pode estar distribuída de forma mais homogênea.

Na prática, quanto menos variada é a população, menor é a amostra necessária. Por tal motivo, considerou-se satisfatória a amostra de **8,28%** e a margem de erro de **5%** do total do universo pesquisado.

1.2. PARTICIPANTES DA PESQUISA – REPRESENTANTES DAS UNIDADES DA CAPITAL

Participaram da pesquisa 158 indivíduos, dos quais: 136 se declaram servidores ou magistrados lotados em unidades da capital. Em percentual, a participação dos servidores e magistrados da capital correspondeu a aproximadamente 86% do total de participantes.

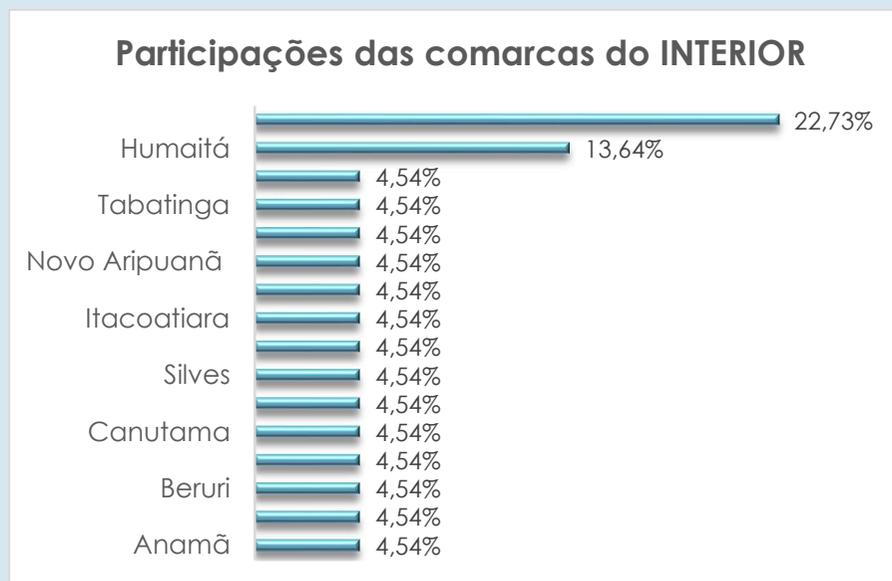
Dentre a participação das unidades da capital, verificou-se a participação mais expressiva dos indivíduos lotados no Ed. Des. Arnaldo Péres, seguido pelo Fórum Cível, Fórum Henoch Reis, Anexo Administrativo e demais unidades.



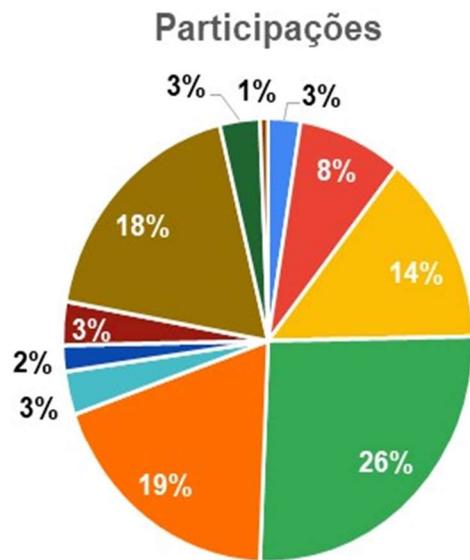
1.3. PARTICIPANTES DA PESQUISA – REPRESENTANTES DAS COMARCAS DO INTERIOR

Dos 158 indivíduos que participaram da pesquisa, 22 se declaram servidores ou magistrados lotados em unidades das comarcas do interior do Estado. Em percentual, a participação dos servidores e magistrados do interior correspondeu a aproximadamente 14% do total de participantes.

Dentre a participação das unidades das comarcas do interior, verificou-se a participação mais expressiva dos indivíduos lotados na comarca de Apuí e de Humaitá, seguido por participações das comarcas de Tefé, Tabatinga, Santo Antônio do Iça, Novo Aripuanã, Nova Olinda do Norte, Itacoatiara e demais.



1.4. PARTICIPANTES DA PESQUISA – REPRESENTAÇÃO GRÁFICA GERAL



- Casa da Justiça Des. Paulo Herban Maciel Jacob
- Comarcas do interior
- Fórum Cível Des. Euza Maria Naice de Vasconcellos
- Fórum Des. Lúcio Fontes de Rezende
- Fórum Ministro Henoch Reis
- Unidade do Centro Universitário Nilton Lins
- Centro Administrativo Des. José de Jesus Ferreira Lopes
- Ed. Des. Arnaldo Peres
- Fórum Des. Azarias Menescal de Vasconcelos
- Fórum Des. Mário Verçosa
- Outros Locais

1.5. RESULTADOS DA PESQUISA



Da análise dos resultados, verificou-se que os aspectos mais votados no tema Qualidade de Vida no Trabalho foram: **reconhecimento e crescimento profissional** (reconhecimento do trabalho, desenvolvimento de competências, capacitações, oportunidades), seguido por **organização do trabalho** (divisão do trabalho, hierarquia, tarefas, prazos, jornada, férias, flexibilidade).

Sobre o **reconhecimento e crescimento profissional**, é fato que todos necessitam ser reconhecidos, por seus pares, seus superiores hierárquicos, seus subordinados, familiares e sociedade. E, por sua vez, o reconhecimento atua diretamente nos sistemas cerebrais de recompensa e motivação que influenciarão a autoestima do colaborador, contribuindo para que ele se torne mais comprometido, proativo e focado nos seus objetivos. O crescimento profissional está relacionado com o reconhecimento, haja vista que comumente o crescimento profissional é atribuído ao reconhecimento pelo exercício satisfatório numa determinada atividade. Existem muitas alternativas que podem motivar um colaborador, sendo o reconhecimento profissional uma das mais importantes e eficazes, pois contribui positivamente com a produtividade assim como contribui com o clima organizacional de uma forma geral. Desse modo, essa necessidade inata do colaborador pode se tornar uma oportunidade para a organização.

No que concerne à **organização do trabalho**, atualmente, o contexto de trabalho no Poder Judiciário é caracterizado pelo volume cumulativo de metas, pelo aumento das demandas judiciais e pela pressão pela modernização na tentativa de tornar a Justiça mais célere e eficiente. Esse cenário de cobrança resulta das transformações que vêm ocorrendo nos serviços públicos de forma geral impulsionadas pela maior cobrança da sociedade. Entretanto, a sobrecarga de trabalho e a pressão social pelo aumento da produtividade têm imposto uma intensificação do ritmo de trabalho e um desempenho que, muitas vezes, podem comprometer a Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse contexto, o ideal é buscar encontrar um ponto de equilíbrio entre a QVT e a eficiência; adotar sistemas de informações mais eficientes e assertivos; e implantar políticas mais flexíveis sobre as jornadas de trabalho, priorizando a produtividade em detrimento da carga horária trabalhada.

1.6. SUGESTÕES

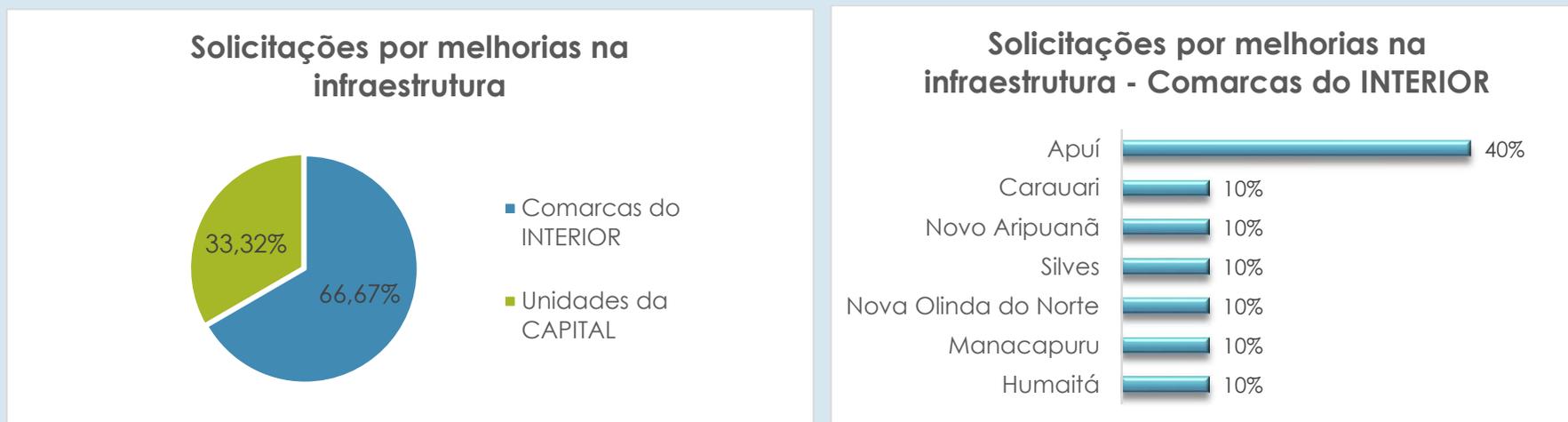
Foram apresentadas, no total, 63 sugestões por um total de 158 participantes, ou seja, **39,87% dos participantes** apresentaram sugestões. Destarte, considerando expressivo o número de sugestões apresentadas, computaram-se os dados apresentados, conforme abaixo:

| SUGESTÕES APRESENTADAS | | QUANTIDADE (em %) |
|------------------------|--|-------------------|
| 1 | Melhorar a infraestrutura. | 23,81% |
| 2 | Valorizar o servidor através da oferta de cursos (pós-graduação, libras, ou temas variados), de premiações aos setores mais produtivos, ou de disponibilização de serviços aos servidores. | 20,63% |
| 3 | Disponibilizar plano de saúde aos servidores. | 9,52% |
| 4 | Treinar gestores e possibilitar a avaliação dos gestores pelos seus subordinados. | 9,52% |
| 5 | Flexibilizar horários de trabalho e adotar medidas para aferir a produtividade dos servidores. | 7,93% |
| 6 | Melhorar o ambiente de trabalho e incentivar o respeito às diversidades. | 7,93% |
| 7 | Normatizar e disciplinar o homeoffice estabelecendo regras e limites de horários de trabalho e aumentar o apoio da DVTIC aos servidores. | 4,76% |
| 8 | Ampliar o teletrabalho ou possibilitar o teletrabalho parcial (após o retorno presencial). | 4,76% |
| 9 | Disponibilizar ginástica laboral, dicas de ergonomia e de administração do tempo. | 4,76% |
| 10 | Normatizar medidas para o enfrentamento do assédio moral. | 1,59% |
| 11 | Implantar a gestão por competências. | 1,59% |
| 12 | Valorizar os estagiários. | 1,59% |

Sugestões apresentadas



Considerando que o item mais sugerido pelos servidores e magistrados correspondeu a **melhorias na infraestrutura**, restou relevante detalhar este item, verificando-se o resultado abaixo apresentado:



Evidenciou-se que as sugestões por **melhorias na infraestrutura** enviadas pelas comarcas do interior foram expressivamente mais intensa em comparação às unidades da capital, e verificou-se ainda que o maior percentual de sugestões relativas a melhorias na infraestrutura foi apresentado pela comarca de **Apuí**.

Ademais, seguido da sugestão de **melhorias na infraestrutura**, as sugestões mais citadas foram: **valorizar o servidor**, **disponibilizar plano de saúde**, e **treinar gestores**.

No que concerne ao item **valorizar o servidor**, tal aspecto está em consonância ao resultado da pesquisa que apontou o item **reconhecimento profissional** como um dos mais relevantes ao público da pesquisa. Como já

mencionado, o anseio por reconhecimento e valorização são inatos na natureza humana e devem ser tratados como oportunidades para o envolvimento e o engajamento dos colaboradores pelas organizações. Não se trata de deturpar o conceito focando apenas no aumento da produtividade, mas se trata, antes de tudo, de reconhecer o efeito subsequente de se valorizar um profissional e de se adotar uma política organizacional verdadeiramente comprometida com esse propósito.

O item **disponibilizar plano de saúde**, ganhou, neste atual de momento da pandemia do Covid-19, uma importância sem precedentes. A saúde hoje é reconhecida como o maior bem dos indivíduos uma vez que a sociedade vivencia um cenário de risco iminente à saúde e à vida das pessoas. Verifica-se fundamento e pertinência com o atual momento vivido.

Acerca do item **treinar gestores**, evidencia-se a necessidade de melhoria nas relações de hierarquia. É de consenso comum que habilidades, dentre elas a habilidade de gestão e liderança, podem ser desenvolvidas ou ainda aprimoradas nos indivíduos. Desse modo, verifica-se que o pleito por treinamento é plenamente razoável e muito contribuirá positivamente para melhorar as relações entre chefes e subordinados, assim como para melhorar o desempenho organizacional.

CONCLUSÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho é, basicamente, o nível de satisfação de um colaborador em seu ambiente de trabalho. E por qual motivo seria isso importante? É extremamente relevante pois o homem é o centro do processo produtivo. A percepção do colaborador sobre sua qualidade de vida no trabalho influencia diretamente seu rendimento e, conseqüentemente, o resultado da organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum. Um colaborador satisfeito com a empresa na qual trabalha, se torna mais motivado, produtivo, criativo, saudável e inovador.

O desafio de uma organização é identificar o que motiva cada indivíduo e proporcionar ações de melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho que solucionem os problemas existentes e torne sua equipe apta a desempenhar seu ofício com excelência.

Com esse intuito, a pesquisa pretendeu contribuir para aprimorar a Qualidade de Vida no Trabalho no Tribunal de Justiça do Amazonas.

