



## **Avaliação da Pesquisa de Clima no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO e AC)**

Alysson Ricardo de Almeida Lopes - TRT 14ª Região

Ariel Rodrigues dos Santos - TRT 14ª Região

Bianca Ranow Padilha - TRT 14ª Região

Cristiane Bastos Lopes - TRT 14ª Região

Outros temas relacionados à Administração da Justiça

### **RESUMO**

A pesquisa de clima desse estudo foi realizada no período de 10 de outubro a 10 de novembro de 2023 e contou com a participação de 251 pessoas, entre magistrados, servidores e estagiários do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO e AC). Este estudo utilizou uma amostragem por conveniência ou auto seleção, já que os respondentes é que definiram se iam ou não participar da pesquisa. No entanto, obteve-se um índice de respostas de 25,3%, o que é considerada uma boa taxa de resposta.

Este foi o 8º Ciclo de Clima Organizacional, sendo que os pesquisados responderam aos quesitos utilizando uma das cinco opções disponíveis: Discordo totalmente, Discordo parcialmente, Não concordo, nem discordo, Concordo parcialmente e Concordo totalmente.

Os temas abordados incluíram aspectos institucionais, relacionamento com os pares, relacionamento com os superiores, relacionamento intersetorial, processo decisório, reconhecimento profissional, condições de trabalho, comunicação com outras unidades, sistema de remuneração e benefícios, questões relacionadas especificamente ao trabalho desenvolvido na modalidade de teletrabalho, além de questões que abordam assédio moral e sexual, e discriminação.

Os resultados evidenciaram alto índice de concordância com afirmativas relacionadas ao orgulho de se trabalhar na instituição e os servidores em teletrabalho deram muito destaque positivo aos benefícios que avaliam existir nessa modalidade de trabalho.

**Palavras-Chave:** Pesquisa de clima; Tribunal; avaliação; satisfação; servidores.

### **Introdução**

A Pesquisa de Clima Organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região é aplicada utilizando a amostragem não probabilística, visto que o próprio servidor, magistrado

1





ou estagiário é quem define se irá participar ou não do estudo. Portanto, não existe nenhum critério probabilístico, em que se utilize as chances do respondente ser selecionado para definir a representatividade da amostra (Bussab e Bolfarine, 2005). Portanto, a Pesquisa de Clima analisada neste estudo utiliza uma amostragem por conveniência ou auto seleção.

A pesquisa pode ser definida como um estudo de caso, já que se refere a um levantamento e análise de dados em local e situação específicos (Nascimento, 2012). Como utiliza-se de métodos estatísticos, pode também ser definida como quantitativa (Marconi e Lakatos, 2003). Essa pesquisa foi realizada no período de 10 de outubro a 10 de novembro de 2023 e contou com a participação de 251 pessoas, entre magistrados, servidores e estagiários. Considerando que a população de interesse em outubro de 2023 era composta por 993 pessoas, tivemos um índice de respostas de 25,3%, o que é considerada uma boa taxa de resposta (Genroe, 2019). Este foi o 8º Ciclo de Clima Organizacional, sendo que os pesquisados responderam aos quesitos utilizando uma das cinco opções disponíveis: Discordo totalmente, Discordo parcialmente, Não concordo, nem discordo, Concordo parcialmente e Concordo totalmente.

Os temas abordados incluíam aspectos institucionais, relacionamento com os pares, relacionamento com os superiores, relacionamento intersetorial, processo decisório, reconhecimento profissional, condições de trabalho, comunicação com outras unidades, sistema de remuneração e benefícios, questões relacionadas especificamente ao trabalho desenvolvido na modalidade de teletrabalho, além de questões que abordam assédio moral e sexual, e discriminação.

Em Procopiuck et al. (2009), cita-se que as organizações possuem sentimentos e crenças coletivos, que tendem a ser desenvolvidos, mantidos e difundidos entre os membros do grupo. Assim, torna-se essencial a análise destes aspectos para a consolidação de estratégias organizacionais.

Conforme Camargo et al. (2022), colaboradores que se sentem reconhecidos tornam-se mais satisfeitos com o seu trabalho e demonstram mais dedicação e empenho nas atividades, na gestão e no convívio com os colegas no ambiente laboral. Em Procópio e Figueiredo (2022), cita-se a importância do investimento constante nos(as) servidores(as) e nos(as) magistrados(as), sendo que existe um grande desafio de melhorar a qualidade do serviço prestado ao jurisdicionado sem aumentar as despesas. Por isso, é tão importante avaliar o nível de satisfação dos trabalhadores de uma organização e atuar nos itens apontados como as principais causas de insatisfação.

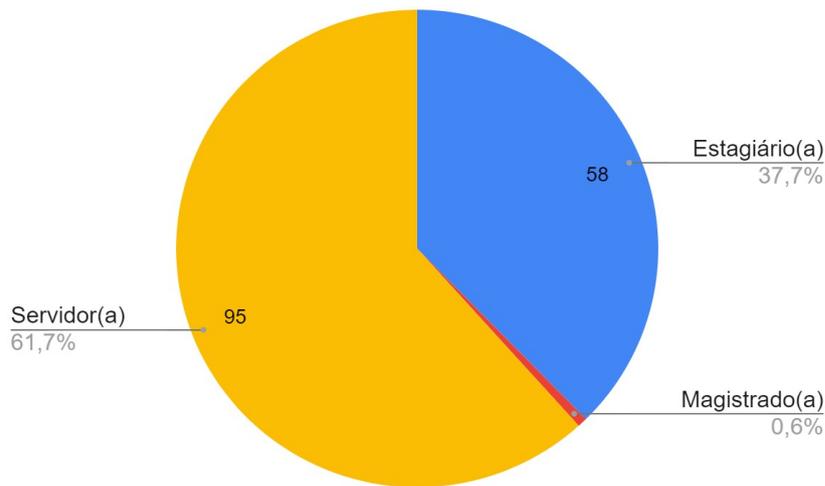
Este relatório está dividido em Seções, sendo que a Seção 1 exhibe os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional do ano de 2023 aplicada aos servidores, magistrados e estagiários do TRT da 14ª Região que atuam no trabalho presencial. A Seção 2 contempla os resultados da pesquisa aplicada aos servidores em teletrabalho, enquanto na Seção 3 é realizado um comparativo entre as respostas dos dois públicos.



### 1. Força de trabalho em trabalho presencial

Nesta Seção serão avaliadas as respostas do formulário aplicado aos servidores, magistrados e estagiários em trabalho presencial. O Gráfico 1 exibe o quantitativo de respondentes por tipo de vínculo, sendo que dos 154 que responderam ao formulário, 61,7% são servidores, 37,7% estagiários e apenas 0,6% magistrados.

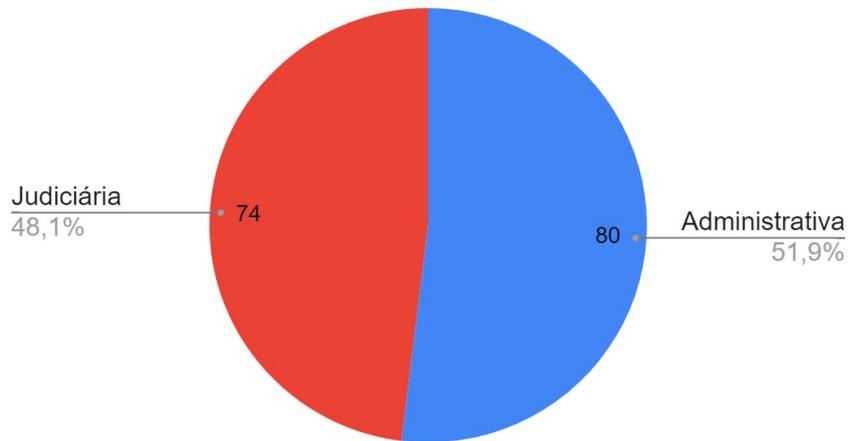
Gráfico 1 - Vínculo funcional



O Gráfico 2 mostra que a área de atuação dos respondentes é bem distribuída, sendo que 51,9% atuam na área administrativa e 48,1% na área judiciária.

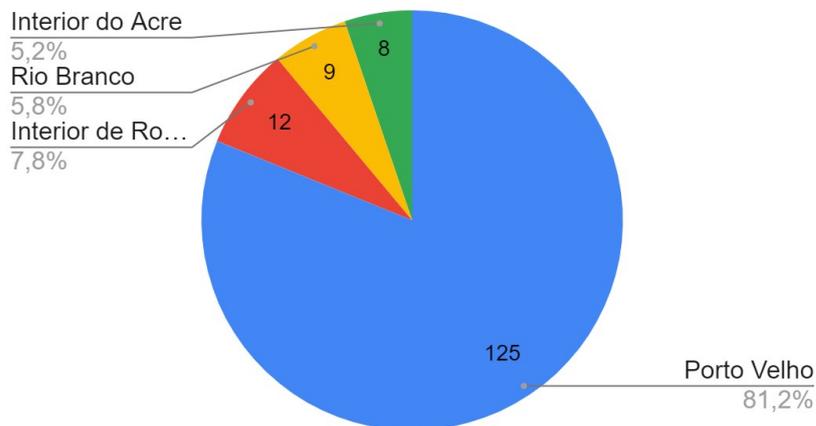


Gráfico 2 - Área de atuação



O Gráfico 3 exibe a lotação dos respondentes, sendo que a maioria (81,2%) atua em Porto Velho. Apenas 17 servidores, o que representa 11% dos respondentes atuam no estado do Acre.

Gráfico 3 - Lotação



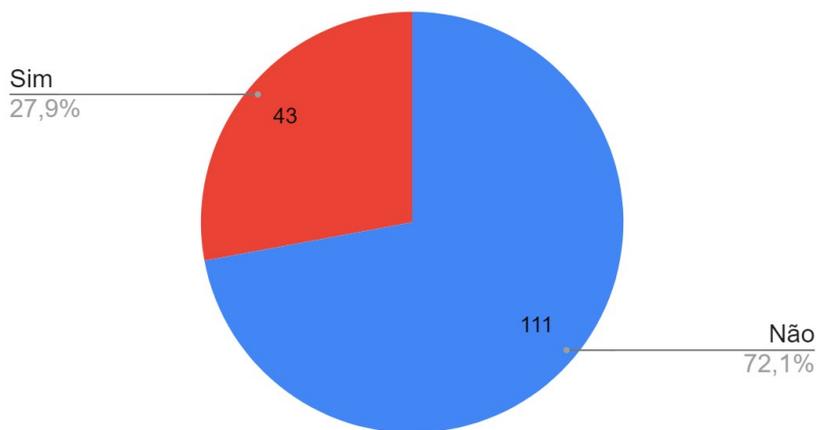
O Quadro 1 contém a distribuição percentual de respostas dos itens 4 ao 32, com exceção da questão 23. Tais afirmativas descritas no Quadro 1 estão na escala Likert, em que o respondente deve marcar o nível de concordância que possui.

4



A Questão 23, cujo resultado está exibido no Gráfico 4, mostra que apenas 27,9% dos respondentes aderiram à modalidade de trabalho híbrido e estão trabalhando duas vezes na semana de forma remota.

Gráfico 4 - Questão 23 - Aderi à modalidade de trabalho híbrido e estou trabalhando duas vezes na semana de forma remota, conforme a RA n. 009/2023



Quadro 1 - Resultados das afirmativas com escala Likert - Servidores em trabalho presencial

Afirmativa	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente	Não se aplica
4 - O TRT14 possui uma imagem positiva perante a sociedade	72,08%	22,08%	3,25%	1,30%	1,30%	0,00%
5 - Tenho orgulho de trabalhar no TRT14	84,42%	11,04%	3,25%	1,30%	0,00%	0,00%
6 - A política de treinamento e capacitação do TRT14 é satisfatória	44,81%	40,91%	7,79%	5,19%	1,30%	0,00%
7 - A política de designação de FCs e CJs é coerente	39,61%	26,62%	22,73%	7,14%	3,90%	0,00%
8 - Considero minha remuneração uma retribuição justa pelo trabalho que realizo	48,05%	29,22%	8,44%	11,69%	2,60%	0,00%

5



9 - Problemas financeiros atrapalham meu rendimento ou concentração no trabalho	14,29%	25,32%	16,88%	10,39%	33,12%	0,00%
10 - O plano de saúde subsidiado pelo tribunal é satisfatório	36,36%	17,53%	33,12%	7,14%	5,84%	0,00%
11 - O plano odontológico conveniado com o tribunal é satisfatório	26,62%	14,29%	45,45%	5,19%	8,44%	0,00%
12 - As ações de qualidade de vida promovidas pelo tribunal, bem como os serviços relacionados aos atendimentos psicológico e de assistência social disponibilizados pelo tribunal são satisfatórios	25,97%	22,73%	35,71%	11,04%	4,55%	0,00%
13 - Estou satisfeito(a) com as minhas atuais atribuições	62,99%	26,62%	4,55%	5,19%	0,65%	0,00%
14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho	77,92%	17,53%	3,25%	0,65%	0,65%	0,00%
15 - Estou preparado(a) para assumir novos desafios	66,88%	24,03%	6,49%	1,30%	1,30%	0,00%
16 - Acredito que posso me realizar profissionalmente no TRT14	70,13%	21,43%	6,49%	1,95%	0,00%	0,00%
17 - O relacionamento entre as unidades de trabalho é colaborativo	49,35%	38,31%	8,44%	3,90%	0,00%	0,00%
18 - As informações importantes para a minha unidade estão disponíveis de forma fácil e ágil	57,14%	31,17%	7,14%	3,90%	0,65%	0,00%
19 - Estou satisfeito(a) com o estilo de liderar do(a) meu(minha) chefe imediato(a) ou gestor(a)	76,62%	11,69%	5,84%	4,55%	1,30%	0,00%
20 - O cumprimento das	57,79%	22,73%	9,74%	6,49%	3,25%	0,00%

6





determinações superiores (por exemplo: cumprimento de metas, prazos, atos normativos etc) é motivador para o bom andamento dos trabalhos						
21 - Meu trabalho gera muito desgaste mental	17,53%	30,52%	10,39%	17,53%	24,03%	0,00%
22 - As ideias e sugestões apresentadas são valorizadas e respeitadas	47,40%	33,12%	11,69%	7,79%	0,00%	0,00%
24 - Você está satisfeito com a atual regra que permite trabalhar remotamente em dois dias da semana.(Caso a resposta acima seja negativa, assinale "não se aplica")	18,83%	19,48%	9,74%	3,90%	3,25%	44,81%
25 - Você gostaria de trabalhar remotamente todos os dias da semana?	50,65%	14,29%	9,74%	3,90%	7,79%	13,64%
26 - Minha estação de trabalho tem gerado desconforto ou dores corporais (ombros, braços, pernas, costas, etc).	11,69%	22,08%	7,14%	16,23%	42,86%	0,00%
27 - Percebo a ocorrência de práticas constrangedoras que forçam a mim ou colegas a trabalhar exageradamente, com o objetivo de aumentar a produtividade ou atingir metas a qualquer custo	3,90%	10,39%	11,04%	10,39%	64,29%	0,00%
28 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento	7,14%	11,69%	12,34%	10,39%	58,44%	0,00%

7





de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)						
29 - Comportamentos de críticas públicas, desprezo, rejeição, desqualificação, ameaças, preconceito, discriminação, ridicularização, aumento ou redução exagerados de carga ou complexidade das tarefas com a intenção de punir e negação de informações essenciais ao cumprimento das atividades ocorrem comigo ou com outros(as) colegas	6,49%	11,04%	6,49%	9,09%	66,88%	0,00%
30 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)	5,84%	12,34%	8,44%	9,09%	64,29%	0,00%



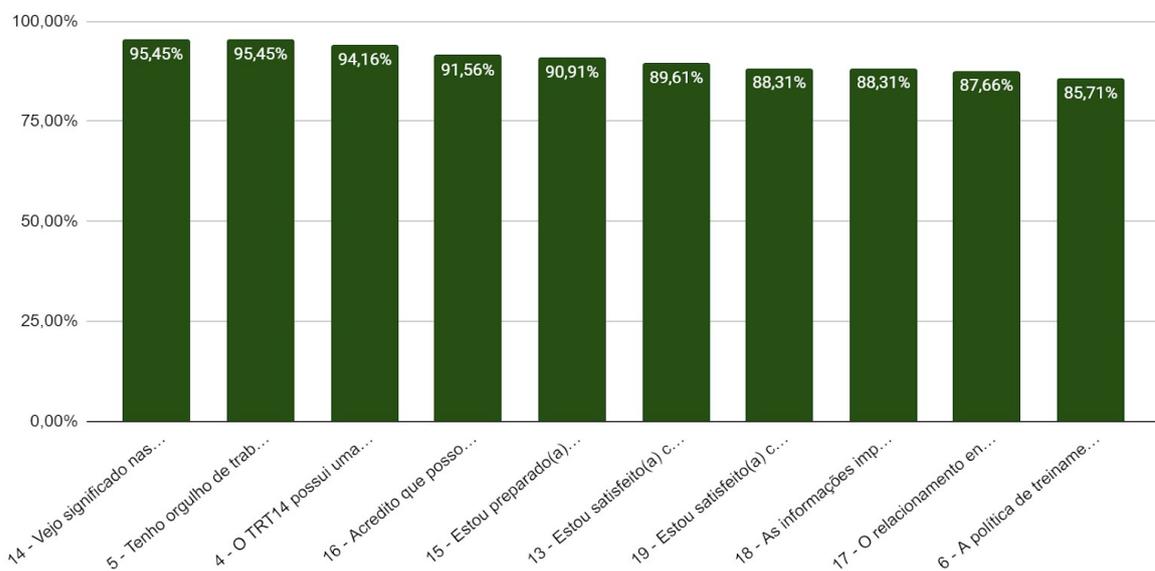
31 - Sem o meu consentimento, comportamentos insistentes, insinuações, gestos ou palavras de cunho sexual são dirigidos a mim, ou percebo isso ocorrer com colegas	3,25%	2,60%	5,84%	5,84%	82,47%	0,00%
32 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc).	1,30%	5,84%	9,74%	6,49%	76,62%	0,00%

No Gráfico 5 apresenta-se as 10 afirmativas que tiveram maior percentual de concordância, ou seja, com maior índice de respostas como “Concordo totalmente” ou “Concordo parcialmente”. Tais questões foram as seguintes, em ordem decrescente de concordância:

- 14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho
- 5 - Tenho orgulho de trabalhar no TRT14
- 4 - O TRT14 possui uma imagem positiva perante a sociedade
- 16 - Acredito que posso me realizar profissionalmente no TRT14
- 15 - Estou preparado(a) para assumir novos desafios
- 13 - Estou satisfeito(a) com as minhas atuais atribuições
- 19 - Estou satisfeito(a) com o estilo de liderar do(a) meu(minha) chefe imediato(a) ou gestor(a)

- 18 - As informações importantes para a minha unidade estão disponíveis de forma fácil e ágil
- 17 - O relacionamento entre as unidades de trabalho é colaborativo
- 6 - A política de treinamento e capacitação do TRT14 é satisfatória

Gráfico 5 - Questões com maior percentual de concordância à afirmativa



Considerando os resultados com maiores níveis de concordância apresentados acima, pode-se verificar que há uma alta confiabilidade dos servidores junto à missão, visão e valores do TRT14. A imagem da justiça do trabalho perante a sociedade é papel central no desempenho das atribuições de seus colaboradores, o que resulta no orgulho de pertencer à instituição, o que indiretamente colabora com os objetivos e celeridade da atividade-fim do órgão, consoante itens 4, 5 e 14.

Entende-se ainda, que a estrutura organizacional e orçamentária, bem como plano de carreira dos servidores é satisfatório, o que reflete nos itens 13,15 e 16.

Por fim, compreende-se que a gestão das unidades tem sido satisfatória, com um bom clima organizacional, coerência nas designações de atividades e desenvolvimento dos servidores, conforme explanado nos itens 6, 17,18 e 19.

10



No Gráfico 6 constam as 10 afirmativas que tiveram menor percentual de concordância, ou seja, com menor índice de respostas como “Concordo totalmente” ou “Concordo parcialmente”. Tais questões foram as seguintes, em ordem crescente de concordância:

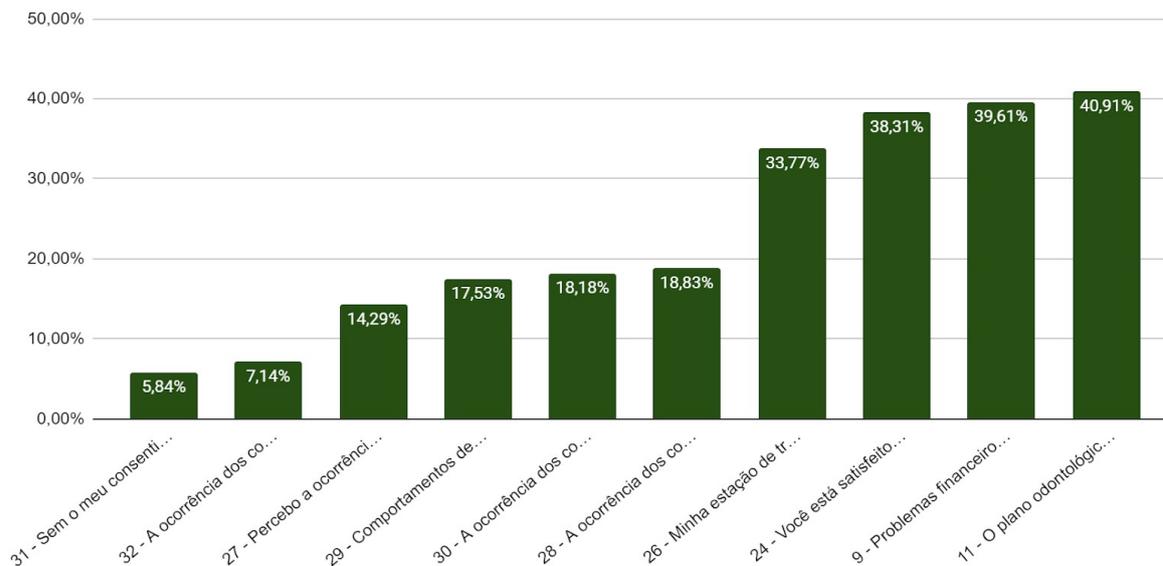
- 31 - Sem o meu consentimento, comportamentos insistentes, insinuações, gestos ou palavras de cunho sexual são dirigidos a mim, ou percebo isso ocorrer com colegas
- 32 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc).
- 27 - Percebo a ocorrência de práticas constrangedoras que forçam a mim ou colegas a trabalhar exageradamente, com o objetivo de aumentar a produtividade ou atingir metas a qualquer custo
- 29 - Comportamentos de críticas públicas, desprezo, rejeição, desqualificação, ameaças, preconceito, discriminação, ridicularização, aumento ou redução exagerados de carga ou complexidade das tarefas com a intenção de punir e negação de informações essenciais ao cumprimento das atividades ocorrem comigo ou com outros(as) colegas
- 30 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)
- 28 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)
- 26 - Minha estação de trabalho tem gerado desconforto ou dores corporais (ombros, braços, pernas, costas, etc).
- 9 - Problemas financeiros atrapalham meu rendimento ou concentração no trabalho
- 11 - O plano odontológico conveniado com o tribunal é satisfatório

A questão 24, apesar de estar no Gráfico 6, teve maior índice de respostas como “Não se aplica”, por isso foi retirada da lista anterior.



- 24 - Você está satisfeito com a atual regra que permite trabalhar remotamente em dois dias da semana.(Caso a resposta acima seja negativa, assinale "não se aplica").

Gráfico 6 - Questões com menor percentual de concordância à afirmativa



Compreende-se pelas respostas supracitadas, que o Tribunal possui baixos registros de desentendimentos entre colegas e gestores, afirmando-se por uma política severa de combate ao assédio sexual e moral, conforme detalhado nos itens 27, 28, 29, 30, 31 e 32.

Denota-se ainda, que a estrutura física tem atendido bem às condições ergonômicas, prezando pela qualidade de vida de seus servidores, vide item 26, bem como que a folha salarial tem sido satisfatória, conforme verificado no resultado do item 9.

Contrapartida, é notória a insatisfação dos servidores com o atual plano odontológico do Tribunal, carecendo de maior atenção da administração.

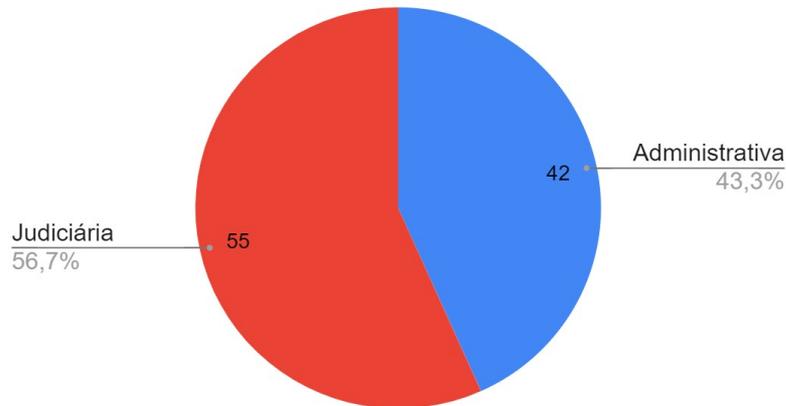
## 2. Servidores em teletrabalho

Esta Seção irá apresentar os resultados do formulário respondido por 97 servidores em teletrabalho. Conforme o Gráfico 7 apresenta, 56,7% dos respondentes atuam na área judiciária e 43,3% na área administrativa.

Gráfico 7 - Área de atuação

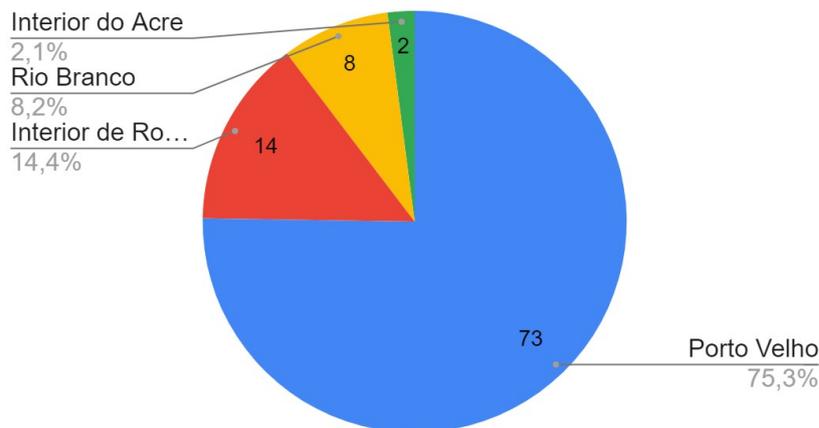
12





Pelo Gráfico 8 conclui-se que 89,7% dos respondentes são lotados no estado de Rondônia e 10,3% no estado do Acre.

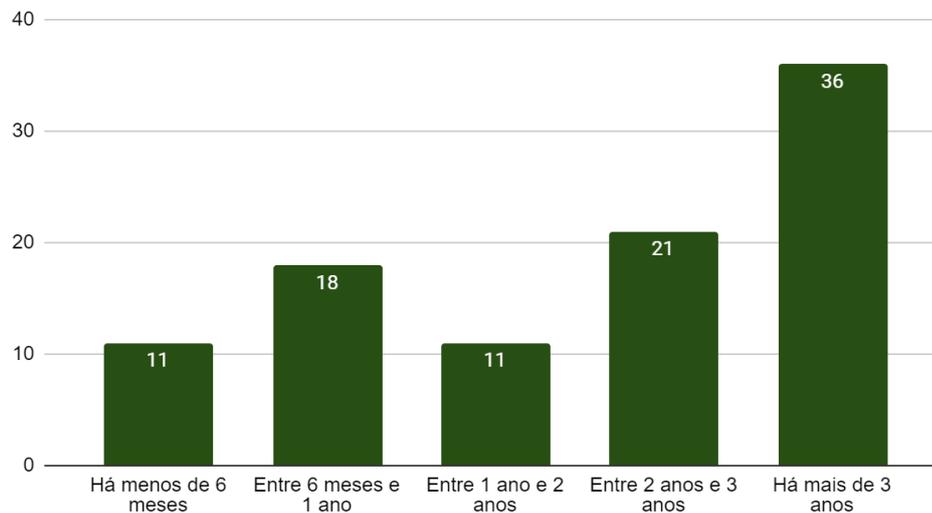
Gráfico 8 - Lotação



O Quadro 2 exibe o resultado das afirmativas com escala Likert, em que o respondente selecionou o grau de concordância que possuía em relação a cada um dos itens. Constatam-se os percentuais para as questões 4 a 38, com exceção da 19, que refere-se ao tempo de atividade em teletrabalho, conforme exibido no Gráfico 9.

Pelo Gráfico 9, percebe-se que 36 dos 97, ou seja, 37,11%, estão em teletrabalho há mais de 3 anos. Conclui-se que 70,1% estão em teletrabalho há mais de 1 ano.

Gráfico 9 - Tempo que está em teletrabalho



19 - Exerço minhas atividades em teletrabalho

Quadro 2 - Resultados das afirmativas com escala Likert - Servidores em teletrabalho

Afirmativa	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
4 - O TRT14 possui uma imagem positiva perante a sociedade	69,07%	25,77%	4,12%	1,03%	0,00%
5 - Tenho orgulho de trabalhar no TRT14	83,51%	13,40%	3,09%	0,00%	0,00%
6 - A política de treinamento e capacitação do TRT14 é satisfatória	54,64%	39,18%	2,06%	2,06%	2,06%
7 - A política de designação de FCs e CJs é coerente	37,11%	50,52%	4,12%	4,12%	4,12%
8 - Considero minha remuneração uma retribuição justa pelo trabalho que realizo	56,70%	34,02%	2,06%	5,15%	2,06%
9 - Problemas financeiros atrapalham meu rendimento ou concentração no trabalho	9,28%	17,53%	11,34%	8,25%	53,61%
10 - O plano de saúde subsidiado pelo tribunal é satisfatório	50,52%	35,05%	6,19%	4,12%	4,12%

14



11 - O plano odontológico conveniado com o tribunal é satisfatório	23,71%	36,08%	27,84%	8,25%	4,12%
12 - As ações de qualidade de vida promovidas pelo tribunal, bem como os serviços relacionados aos atendimentos psicológico e de assistência social disponibilizados pelo tribunal são satisfatórios	47,42%	28,87%	19,59%	2,06%	2,06%
13 - Estou satisfeito(a) com as minhas atuais atribuições	80,41%	16,49%	1,03%	2,06%	0,00%
14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho	84,54%	12,37%	3,09%	0,00%	0,00%
15 - Estou preparado(a) para assumir novos desafios	59,79%	30,93%	5,15%	4,12%	0,00%
16 - Acredito que posso me realizar profissionalmente no TRT	64,95%	22,68%	8,25%	3,09%	1,03%
17 - O relacionamento entre as unidades de trabalho é colaborativo	51,55%	40,21%	3,09%	4,12%	1,03%
18 - As informações importantes para a minha unidade estão disponíveis de forma fácil e ágil	52,58%	39,18%	3,09%	3,09%	2,06%
20 - Meus colegas de trabalho confiam em mim para trabalhar remotamente	90,72%	7,22%	2,06%	0,00%	0,00%
21 - Consigo me relacionar de maneira adequada e harmoniosa com meus(minhas) colegas de trabalho, mantendo-me conectado(a) aos demais membros da equipe, assegurando a qualidade necessária da comunicação para o desempenho de minhas atividades na modalidade de teletrabalho	90,72%	8,25%	0,00%	1,03%	0,00%
22 - Estou satisfeito(a) com o estilo de liderar do(a) meu(minha) chefe imediato(a) ou gestor(a), considerando minha condição de estar em teletrabalho	88,66%	10,31%	0,00%	1,03%	0,00%
23 - O cumprimento das determinações superiores (por exemplo: cumprimento de metas, prazos, atos normativos etc) é motivador para o bom andamento dos trabalhos	68,04%	24,74%	4,12%	1,03%	2,06%
24 - Meu trabalho gera muito desgaste mental	14,43%	42,27%	12,37%	11,34%	19,59%

15



25 - As ideias e sugestões apresentadas são valorizadas e respeitadas	60,82%	31,96%	5,15%	2,06%	0,00%
26 - Sinto-me perfeitamente capaz de realizar minhas atividades em teletrabalho, com o adequado gerenciamento das tarefas que me competem	92,78%	7,22%	0,00%	0,00%	0,00%
27 - Consigo organizar o meu dia, de maneira a conciliar o trabalho à distância com minha vida pessoal, com foco nas minhas responsabilidades e adequada gestão do tempo, com o estabelecimento dos limites entre trabalho e lazer	87,63%	11,34%	0,00%	0,00%	1,03%
28 - Me sinto mais produtivo(a) exercendo minhas atividades na modalidade de teletrabalho, exercendo com qualidade e mínima margem de erro	92,78%	7,22%	0,00%	0,00%	0,00%
29 - O suporte técnico remoto e a minha conexão de internet favorecem o meu trabalho à distância	93,81%	6,19%	0,00%	0,00%	0,00%
30 - Minha estação de trabalho em casa tem gerado desconforto ou dores corporais (ombros, braços, pernas, costas, etc)	2,06%	3,09%	3,09%	7,22%	84,54%
31 - As vantagens do teletrabalho compensam as eventuais desvantagens	89,69%	7,22%	3,09%	0,00%	0,00%
32 - A opção de realizar minhas atividades na modalidade de teletrabalho me deixa menos propenso(a) a procurar remoção para outro setor	85,57%	8,25%	3,09%	1,03%	2,06%
33 - Percebo a ocorrência de práticas constrangedoras que forçam a mim ou colegas a trabalhar exageradamente, com o objetivo de aumentar a produtividade ou atingir metas a qualquer custo	4,12%	10,31%	6,19%	7,22%	72,16%
34 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos	3,09%	7,22%	11,34%	8,25%	70,10%

16



no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)					
35 - Comportamentos de críticas públicas, desprezo, rejeição, desqualificação, ameaças, preconceito, discriminação, ridicularização, aumento ou redução exagerados de carga ou complexidade das tarefas com a intenção de punir e negação de informações essenciais ao cumprimento das atividades ocorrem comigo ou com outros(as) colegas	1,03%	2,06%	4,12%	5,15%	87,63%
36 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)	1,03%	1,03%	8,25%	4,12%	85,57%
37 - Sem o meu consentimento, comportamentos insistentes, insinuações, gestos ou palavras de cunho sexual são dirigidos a mim, ou percebo isso ocorrer com colegas	1,03%	1,03%	0,00%	2,06%	95,88%
38 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc).	1,03%	0,00%	5,15%	2,06%	91,75%

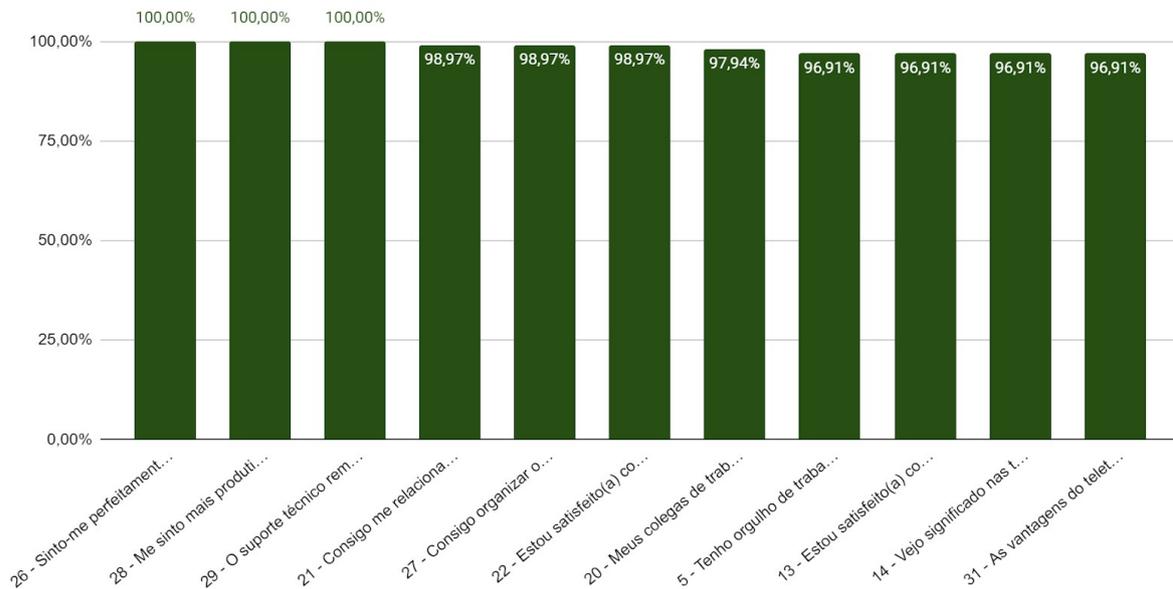


Da mesma forma que para os respondentes em trabalho presencial, foi construído um gráfico com os itens que tiveram maiores índices de concordância pelos servidores em teletrabalho, ou seja, o percentual equivalente às opções “Concordo totalmente” ou “Concordo parcialmente”. São elas:

- 26 - Sinto-me perfeitamente capaz de realizar minhas atividades em teletrabalho, com o adequado gerenciamento das tarefas que me competem
- 28 - Me sinto mais produtivo(a) exercendo minhas atividades na modalidade de teletrabalho, exercendo com qualidade e mínima margem de erro
- 29 - O suporte técnico remoto e a minha conexão de internet favorecem o meu trabalho à distância
- 21 - Consigo me relacionar de maneira adequada e harmoniosa com meus(minhas) colegas de trabalho, mantendo-me conectado(a) aos demais membros da equipe, assegurando a qualidade necessária da comunicação para o desempenho de minhas atividades na modalidade de teletrabalho
- 27 - Consigo organizar o meu dia, de maneira a conciliar o trabalho à distância com minha vida pessoal, com foco nas minhas responsabilidades e adequada gestão do tempo, com o estabelecimento dos limites entre trabalho e lazer
- 22 - Estou satisfeito(a) com o estilo de liderar do(a) meu(minha) chefe imediato(a) ou gestor(a), considerando minha condição de estar em teletrabalho
- 20 - Meus colegas de trabalho confiam em mim para trabalhar remotamente
- 5 - Tenho orgulho de trabalhar no TRT14
- 13 - Estou satisfeito(a) com as minhas atuais atribuições
- 14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho
- 31 - As vantagens do teletrabalho compensam as eventuais desvantagens



Gráfico 10 - Questões com maior percentual de concordância à afirmativa



O Gráfico 10 exibe as afirmativas com menor nível de concordância pelos respondentes em teletrabalho, sendo elas:

- 38 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc).
- 37 - Sem o meu consentimento, comportamentos insistentes, insinuações, gestos ou palavras de cunho sexual são dirigidos a mim, ou percebo isso ocorrer com colegas
- 36 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)
- 35 - Comportamentos de críticas públicas, desprezo, rejeição, desqualificação, ameaças, preconceito, discriminação, ridicularização, aumento ou redução exagerados de carga ou complexidade das tarefas com a intenção de punir e negação de informações essenciais ao cumprimento das atividades ocorrem comigo ou com outros(as) colegas

19



- 30 - Minha estação de trabalho em casa tem gerado desconforto ou dores corporais (ombros, braços, pernas, costas, etc)
- 34 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)
- 33 - Percebo a ocorrência de práticas constrangedoras que forçam a mim ou colegas a trabalhar exageradamente, com o objetivo de aumentar a produtividade ou atingir metas a qualquer custo
- 9 - Problemas financeiros atrapalham meu rendimento ou concentração no trabalho
- 24 - Meu trabalho gera muito desgaste mental
- 11 - O plano odontológico conveniado com o tribunal é satisfatório

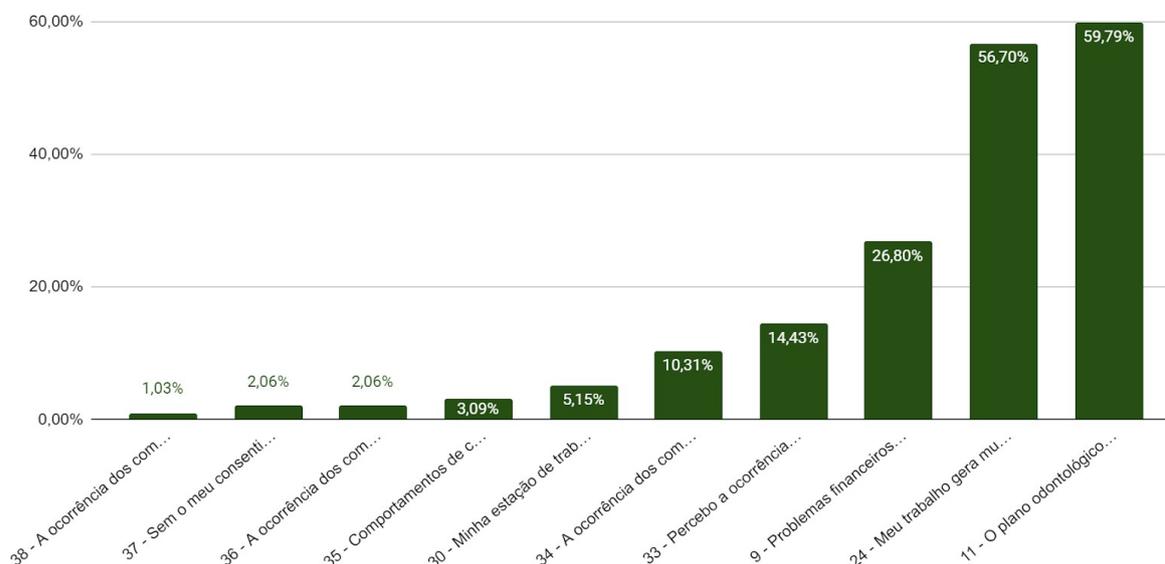
Compreende-se, a partir das afirmativas nos itens 26 e 28, que os servidores em teletrabalho apresentam enorme satisfação com a modalidade de trabalho, melhorando suas qualidades de vida, produtividade e pertencimento à organização.

Afere-se ainda que o suporte técnico e as relações interpessoais com os colegas de trabalho são satisfatórias e contribuem para um melhor clima organizacional e desempenho nos resultados.

Os teletrabalhadores também afirmam que o nível de confiança entre os colegas e seus gestores são pontos positivos para o desenvolvimento do modo de trabalho.



Gráfico 11 - Questões com menor percentual de concordância à afirmativa



Compreende-se, pelas respostas supracitadas, que o Tribunal possui baixos registros de desentendimentos entre colegas e gestores, afirmando-se por uma política severa de combate ao assédio sexual e moral, conforme detalhado nos itens 33, 34, 35, 36, 37 e 38.

Denota-se ainda, que a estrutura física tem atendido bem às condições ergonômicas, prezando pela qualidade de vida de seus servidores, vide item 30, bem como que a folha salarial tem sido satisfatória, conforme verifica-se pelos resultados do item 9.

Em contrapartida, é notória uma tendência à insatisfação dos servidores com o atual plano odontológico do Tribunal, carecendo de maior atenção da administração.

### 3. Comparativo

O Quadro 3, exibido a seguir, apresenta as afirmativas que tiveram o maior e o menor índice de concordância, colocando lado a lado os respondentes que estão em trabalho presencial e os que estão em teletrabalho.

Ressalta-se que algumas afirmativas eram as mesmas nos dois questionários, mas algumas eram exclusivas de um tipo de público.



As afirmativas abaixo estão entre as 10 que tiveram maior índice de concordância nos dois grupos de respondentes:

- 5 - Tenho orgulho de trabalhar no TRT14
- 13 - Estou satisfeito(a) com as minhas atuais atribuições
- 14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho

Apesar de estarem em ordem diferente nos dois grupos, é importante citar que foram destaques coincidentes nos dois grupos. A afirmativa “14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho” foi a que teve maior índice de concordância no grupo em trabalho presencial e foi a 10ª no grupo dos que estão em teletrabalho.

Destaca-se também que os servidores em teletrabalho deram muito destaque positivo aos benefícios que avaliam existir nessa modalidade de trabalho.

Em relação às afirmativas com menores índices de concordância, apesar de estarem em ordem distintas e considerando que os números das afirmativas são diferentes, os dois grupos de respondentes citaram praticamente as mesmas afirmativas como sendo as que menos concordavam:

- 31 - Sem o meu consentimento, comportamentos insistentes, insinuações, gestos ou palavras de cunho sexual são dirigidos a mim, ou percebo isso ocorrer com colegas
- 32 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc).
- 27 - Percebo a ocorrência de práticas constrangedoras que forcem a mim ou colegas a trabalhar exageradamente, com o objetivo de aumentar a produtividade ou atingir metas a qualquer custo



- 29 - Comportamentos de críticas públicas, desprezo, rejeição, desqualificação, ameaças, preconceito, discriminação, ridicularização, aumento ou redução exagerados de carga ou complexidade das tarefas com a intenção de punir e negação de informações essenciais ao cumprimento das atividades ocorrem comigo ou com outros(as) colegas
- 30 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)
- 28 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)
- 26 - Minha estação de trabalho tem gerado desconforto ou dores corporais (ombros, braços, pernas, costas, etc).
- 9 - Problemas financeiros atrapalham meu rendimento ou concentração no trabalho
- 11 - O plano odontológico conveniado com o tribunal é satisfatório

Apesar de ser uma afirmativa que não constou entre as maiores concordâncias ou discordâncias, a questão “10 - O plano de saúde subsidiado pelo tribunal é satisfatório” teve um percentual de concordância de 85,57% para os respondentes em teletrabalho e de 53,89% para os que atuam no trabalho presencial. Como é uma diferença aparentemente relevante, é importante também utilizar a inferência estatística, que busca realizar conclusões sobre a população de interesse a partir de uma amostra (Magalhães e Lima, 2023).



Tabela 1 - Afirmativa “O plano de saúde subsidiado pelo tribunal é satisfatório”

Concordância	Em trabalho presencial	Teletrabalho
Sim	53,89%	85,57%
Não	46,11%	14,43%

Portanto, para verificar se essa diferença observada na Tabela 1 é significativa estatisticamente, foi realizado o teste Qui-Quadrado (Beiguelman, 1996) para avaliar se existe independência entre as variáveis da tabela apresentada, tendo as seguintes hipóteses:

H0: A proporção de concordância com a afirmativa “O plano de saúde subsidiado pelo tribunal é satisfatório” é a mesma para os que estão em teletrabalho ou trabalho presencial (são independentes).

H1: A proporção de concordância com a afirmativa “O plano de saúde subsidiado pelo tribunal é satisfatório” é diferente para os que estão em teletrabalho ou trabalho presencial (são dependentes).

O p-valor do teste foi menor que 0,05, o que leva à rejeição de H0 considerando um nível de significância de 5%, ou seja, pode-se afirmar que a diferença observada nas distribuições de concordância com a afirmativa sobre o plano de saúde em relação à modalidade de trabalho é significativa estatisticamente.

Assim, sugere-se uma pesquisa qualitativa para se investigar possíveis justificativas para tal diferença na avaliação entre os dois grupos.





Quadro 3 - Comparativo de respostas - Servidores em trabalho presencial e teletrabalho

Tipo de destaque	Trabalho presencial	Teletrabalho
<p>Maior concordância</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho</li> <li>• 5 - Tenho orgulho de trabalhar no TRT14</li> <li>• 4 - O TRT14 possui uma imagem positiva perante a sociedade</li> <li>• 16 - Acredito que posso me realizar profissionalmente no TRT14</li> <li>• 15 - Estou preparado(a) para assumir novos desafios</li> <li>• 13 - Estou satisfeito(a) com as minhas atuais atribuições</li> <li>• 19 - Estou satisfeito(a) com o estilo de liderar do(a) meu(minha) chefe imediato(a) ou gestor(a)</li> <li>• 18 - As informações importantes para a minha unidade estão disponíveis de forma fácil e ágil</li> <li>• 17 - O relacionamento entre as unidades de trabalho é colaborativo</li> <li>• 6 - A política de treinamento e capacitação do TRT14 é satisfatória</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 - Sinto-me perfeitamente capaz de realizar minhas atividades em teletrabalho, com o adequado gerenciamento das tarefas que me competem</li> <li>• 28 - Me sinto mais produtivo(a) exercendo minhas atividades na modalidade de teletrabalho, exercendo com qualidade e mínima margem de erro</li> <li>• 29 - O suporte técnico remoto e a minha conexão de internet favorecem o meu trabalho à distância</li> <li>• 21 - Consigo me relacionar de maneira adequada e harmoniosa com meus(minhas) colegas de trabalho, mantendo-me conectado(a) aos demais membros da equipe, assegurando a qualidade necessária da comunicação para o desempenho de minhas atividades na modalidade de teletrabalho</li> <li>• 27 - Consigo organizar o meu dia, de maneira a conciliar o trabalho à distância com minha vida pessoal, com foco nas minhas responsabilidades e adequada gestão do tempo, com o estabelecimento dos limites entre trabalho e lazer</li> <li>• 22 - Estou satisfeito(a) com o estilo de liderar do(a) meu(minha) chefe</li> </ul>





		<p>imediat(a) ou gestor(a), considerando minha condição de estar em teletrabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 - Meus colegas de trabalho confiam em mim para trabalhar remotamente</li> <li>• 5 - Tenho orgulho de trabalhar no TRT14</li> <li>• 13 - Estou satisfeito(a) com as minhas atuais atribuições</li> <li>• 14 - Vejo significado nas tarefas que desempenho</li> <li>• 31 - As vantagens do teletrabalho compensam as eventuais desvantagens</li> </ul>
<p>Menor concordância</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31 - Sem o meu consentimento, comportamentos insistentes, insinuações, gestos ou palavras de cunho sexual são dirigidos a mim, ou percebo isso ocorrer com colegas</li> <li>• 32 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc).</li> <li>• 37 - Sem o meu consentimento, comportamentos insistentes, insinuações, gestos ou palavras de cunho sexual são dirigidos a mim, ou</li> </ul>





	<p>problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 27 - Percebo a ocorrência de práticas constrangedoras que forçam a mim ou colegas a trabalhar exageradamente, com o objetivo de aumentar a produtividade ou atingir metas a qualquer custo</li> <li>• 29 - Comportamentos de críticas públicas, desprezo, rejeição, desqualificação, ameaças, preconceito, discriminação, ridicularização, aumento ou redução exagerados de carga ou complexidade das tarefas com a intenção de punir e negação de informações essenciais ao cumprimento das atividades ocorrem comigo ou com outros(as) colegas</li> <li>• 30 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou</li> </ul>	<p>percebo isso ocorrer com colegas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 36 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)</li> <li>• 35 - Comportamentos de críticas públicas, desprezo, rejeição, desqualificação, ameaças, preconceito, discriminação, ridicularização, aumento ou redução exagerados de carga ou complexidade das tarefas com a intenção de punir e negação de informações essenciais ao cumprimento das atividades ocorrem comigo ou com outros(as) colegas</li> <li>• 30 - Minha estação de trabalho em casa tem gerado desconforto ou dores corporais (ombros, braços, pernas, costas, etc)</li> <li>• 34 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento</li> </ul>
--	--	--



	<p>problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 28 - A ocorrência dos comportamentos abordados no item anterior, tem gerado em mim, ou em colegas, isolamento, receio na comunicação, vergonha, sentimento de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)</li> <li>• 26 - Minha estação de trabalho tem gerado desconforto ou dores corporais (ombros, braços, pernas, costas, etc).</li> <li>• 9 - Problemas financeiros atrapalham meu rendimento ou concentração no trabalho</li> <li>• 11 - O plano odontológico conveniado com o tribunal é satisfatório</li> </ul>	<p>de insuficiência, prejuízos no cumprimento das tarefas, medo de ser prejudicado(a) no trabalho, perda do prazer de trabalhar, vontade de não trabalhar, sentimento de culpa, prejuízos à vida pessoal ou problemas de saúde (má qualidade do sono, doenças físicas, problemas emocionais, etc)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 33 - Percebo a ocorrência de práticas constrangedoras que forçam a mim ou colegas a trabalhar exageradamente, com o objetivo de aumentar a produtividade ou atingir metas a qualquer custo</li> <li>• 9 - Problemas financeiros atrapalham meu rendimento ou concentração no trabalho</li> <li>• 24 - Meu trabalho gera muito desgaste mental</li> <li>• 11 - O plano odontológico conveniado com o tribunal é satisfatório</li> </ul>
--	--	---

### Conclusões e Recomendações

A Pesquisa de Clima realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região no ano de 2023 apontou que, de forma geral, os respondentes demonstraram ter orgulho de trabalhar no





TRT14, estarem satisfeitos(as) com as atuais atribuições e verem significado nas tarefas que desempenham.

Também percebeu-se que os servidores em teletrabalho estão bem satisfeitos com os benefícios e as condições que tal modalidade de trabalho proporciona.

Também houve evidência de insatisfação com o Plano Odontológico, o que merece ser analisado para fins de propor melhorias, buscando assim, aumentar ainda mais o índice de satisfação dos servidores.

### Referências

- Beiguelman, B. (1996). *Curso de Bioestatística Básica*. Ribeirão Preto, SP: Sociedade Brasileira de Genética.
- Bussab, W. & Bolfarine, H. (2005). *Elementos de amostragem*. São Paulo, SP: Edgar Blucher.
- Camargo, V. S. L. C., Santana, J. F. B.. & Torres, R. T. J. B. T. (2022). *Gestão do Clima Organizacional: da Aplicação à Ação em uma Instituição Judiciária*. Encontro de Administração da Justiça – ENAJUS.
- Magalhães, M. N & Lima, A. C. P. (2023). *Noções de Probabilidade e Estatística*. São Paulo, SP: Edusp.
- Marconi M. d., & Lakatos, E. M. (2003). *Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis*. São Paulo: Atlas.
- Nascimento, L. P. (2012). *Elaboração de projetos de pesquisa: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica*. São Paulo: Cengage Learning.
- Procópio, K. R. L. T. & Figueiredo, L. V. S. (2022). *Gestão de Pessoas no Poder Judiciário: o Feedback como Instrumento de Inovação*. Encontro de Administração da Justiça – ENAJUS.
- Procopiuck, M., Costa, L. S., Roglio, K. D. & El-Kouba, A. (2009). *Avaliação do Clima Organizacional: desenvolvimento de sub-escalas dimensionais e de uma escala global*. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – Gestão.org.

