

PESQUISA DE **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

1ª EDIÇÃO - 2018

PESQUISA DE
**QUALIDADE
DE VIDA NO
TRABALHO**

1ª EDIÇÃO - 2018



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Presidente: Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha

Corregedor Nacional de Justiça: Ministro João Otávio de Noronha

Conselheiros: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Maria Iracema Martins do Vale
Márcio Schiefler Fontes
Daldice Maria Santana de Almeida
Fernando César Baptista de Mattos
Valtércio Ronaldo de Oliveira
Francisco Luciano de Azevedo Frota
Arnaldo Hossepian Salles Lima Junior
André Luis Guimarães Godinho
Valdetário Andrade Monteiro
Maria Tereza Uille Gomes
Henrique de Almeida Ávila

Secretário-Geral: Júlio Ferreira de Andrade

Diretor-Geral: Julhiana Miranda Melloh Almeida

Secretária de Gestão de Pessoas: Aline Ribeiro de Mendonça

MEMBROS DO GRUPO DE TRABALHO DA PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (Portaria DG, 22/7/2016)

Antônio Mário Lúcio de Oliveira Junior
Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho
Filipe Pereira da Silva
Karina Cobucci Salles
Meg Gomes Martins de Ávila
Otávio Augusto de Souza
Sheila da Silva Ribeiro Lima

COLABORADORES

Alex Ribeiro de Oliveira	Mirela Cristina Amorim de Albuquerque
Cristiane Faiad	Patrícia de Souza Falcão
Fabiana Andrade Gomes e Silva	Patrícia Maria Silva Soares Coelho
Fábio Rodrigues Vieira	Raquel Juliana de Oliveira
Gabriela Corrêa Noé	Raquel Wanderley da Cunha
Ganem Amiden Neto	Renata Aguiar Ferreira
Karina Yoshimura Alvarenga	Renata Maroja Stochiero Ribeiro
Lílian Brito Bertoldi Garcia	Rogério Alves Lima
Matheus Pereira Damascena	Stanlei Carvalho Silva

EXPEDIENTE

Secretaria de Comunicação Social
Secretário de Comunicação Social Luiz Cláudio Cunha
Projeto gráfico Eron Castro

2018

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA
SEPN Quadra 514 norte, lote 9, Bloco D, Brasília-DF
Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

Sumário

7 Introdução

Fundamentação Teórico-Metodológica
Relevância e Objetivos da Pesquisa

10 Método

Tipificação e descrição geral da pesquisa
Participantes
Instrumento
Plano de Comunicação de Sensibilização e Comunicação
Procedimento de Coleta
Análise dos dados

16 Resultados Descritivos

17 Resultados Quantitativos e Discussões

Análise Fatorial
Bem-Estar, Mal-Estar e Faixa de Transição
Resultados Gerais
Resultados por Fator
1. Políticas de Gestão
2. Valorização
3. Desenvolvimento Profissional
4. Carga de Trabalho
5. Condições de Trabalho
6. Atuação da Chefia
7. Relacionamento Socioprofissional
Comparações entre Grupos

47 Resultados Qualitativos e Discussões

O que é qualidade de vida no trabalho no CNJ?
Fontes de Bem-Estar no Trabalho no CNJ
Fontes de Mal-Estar no Trabalho no CNJ
Comparação entre as Perguntas
Comentários e Sugestões

59 Considerações Finais

60 Referências

61 Anexos

ANEXO 1 – Instrumento de pesquisa
ANEXO 2 – 7 Fatores da pesquisa após análise fatorial

Introdução

Fundamentação Teórico-Metodológica

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sob o ponto de vista dos trabalhadores, é expressa por meio de representações, globais e específicas, com predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucionais e coletivos, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito. Já para as organizações, QVT existe como normas, diretrizes e práticas com fins de promoção de bem-estar individual e coletivo, desenvolvimento dos trabalhadores e exercício da cidadania organizacional (FERREIRA, 2012).

A abordagem científica teórico-metodológica que sustenta a Qualidade de Vida no Trabalho é a **Ergonomia da Atividade (EEA_QVT)**. O principal pressuposto da Ergonomia da Atividade é o de que, para transformar o trabalho, é preciso, antes, conhecê-lo e compreendê-lo com rigor científico. O fundamento é entender os indicadores críticos existentes no contexto de trabalho, com o objetivo de transformá-los, atendendo as necessidades e os objetivos de trabalhadores, gestores, usuários e consumidores (FERREIRA e MENDES, 2003). Compreender o trabalho para transformá-lo é contribuir para a concepção de uma situação de trabalho que não altere a saúde dos trabalhadores (GUÉRIN, 2001).

A EAA_QVT tem o enfoque preventivo como diretriz estruturante e preocupa-se em diagnosticar as causas dos problemas para que as organizações não coloquem em risco o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência e a eficácia dos processos produtivos (FERREIRA, 2008). Essas causas devem atentar-se para cinco dimensões interdependentes, que são os principais fatores que estão na origem do bem-estar no trabalho:

- > Condições de trabalho adequadas;
- > Organização do trabalho humanizada;
- > Relações socioprofissionais de trabalho saudáveis;
- > Reconhecimento no trabalho e perspectiva de crescimento profissional; e
- > Elo trabalho-vida social.

A cultura organizacional aparece como transversal e permeia os fatores estruturantes e as vivências. Frisa-se que não há fronteira clara que demarca onde começam e terminam os sentimentos de bem-estar e mal-estar, justificando uma região de coexistência (FERREIRA, 2012).

Conhecer o que os trabalhadores pensam permite: que o espaço de trabalho possa ser de crescimento e reconhecimento; que a organização do trabalho possa ser eficiente e justa; que as condições de trabalho atendam os trabalhadores em suas necessidades; e que as relações socioprofissionais possam ser humanas e saudáveis. É por meio da voz, dada ao trabalhador, e da consideração dos seus gestos, das suas opiniões, sentimentos e vivências que se compreende o seu trabalho real. Por isso, as circunstâncias

das situações de trabalho devem ser compreendidas já que podem colocar em risco o bem-estar no trabalho. Esse pressuposto da centralidade da fala se contrapõe à visão clássica das ciências do trabalho de que, por meio da tarefa ou do trabalho prescrito, é possível planejar e executar um trabalho. Essa perspectiva analítica coloca o trabalhador no centro do processo, autor de cada etapa, ser pensante e que age sobre sua realidade.

Reconhecendo a dimensão da relação homem-trabalho, a importância da QVT e de um diagnóstico com base na escuta dos trabalhadores, propôs-se a aplicação da **PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**.

Relevância e Objetivos da Pesquisa

A pesquisa de QVT surgiu como instrumento para o conhecimento das necessidades e opiniões dos servidores do CNJ. A partir dos dados obtidos com a pesquisa, espera-se que as ações de QVT sejam racionais e bem direcionadas, gerando, assim, gasto eficiente e efetivo do recurso público a ser alocado nas ações, o que torna o programa de qualidade de vida do CNJ (PQVT/CNJ) harmônico com o preconizado pelo Acórdão n. 3023/2013 – Plenário do Tribunal de Contas da União – TCU e pela literatura na área.

A Pesquisa de QVT é uma ferramenta importante para ouvir os trabalhadores do CNJ (servidores, conselheiros, magistrados) e conhecer suas demandas reais sobre o ambiente organizacional. Ela permite ao CNJ atingir os problemas que de fato furtam o bem-estar dos trabalhadores, construir e realizar ações que promovam o crescimento e o desenvolvimento profissional e melhorar o ambiente organizacional.

A **Resolução CNJ n. 240/2016**, que institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, aponta como princípio o “aprimoramento contínuo das condições de trabalho desde a concepção ergonômica dos espaços, instrumentos e processos de trabalho, abrangendo o retorno da experiência de servidores, magistrados e demais envolvidos”. A mesma Resolução aponta como diretriz “realizar, periodicamente, pesquisas com participação de magistrados e servidores, sem prejuízo de outros métodos de investigação, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho”. É estratégico para um órgão público se atentar para a saúde e o bem-estar dos servidores, objetivando melhorar a retenção de talentos, o clima organizacional, o vínculo com o trabalho e a satisfação do trabalhador.

Os **ganhos organizacionais** são diversos, como, entre outros:

- > Ouvir e atender as demandas dos servidores segundo sua própria fala (*feedback*);
- > Subsídios às políticas e práticas de gestão de pessoas;
- > Melhorias em processos de trabalho e tarefas;
- > Atenção para a relação saúde-trabalho: adoecimento, estresse, *burnout*, bem-estar, estratégias de enfrentamento;
- > Segurança e medicina do trabalho;

- > Satisfação no trabalho;
- > Responsabilidade social organizacional/Cidadania organizacional;
- > Equilíbrio entre vida pessoal-vida profissional;
- > Atuação mais específica junto aos gestores.

A pergunta de pesquisa que guiou esse trabalho foi: **Qual a percepção dos servidores, conselheiros e magistrados do CNJ sobre as condições de trabalho, as políticas de gestão, o desenvolvimento profissional, as relações de trabalho e a atuação das chefias?**

Além dessa pergunta, outros questionamentos surgiram:

1. Quais fatores mais causam bem-estar nos trabalhadores do CNJ?
2. Quais fatores mais causam mal-estar nos trabalhadores do CNJ?
3. Existem diferenças de percepção do trabalho quanto ao sexo?
4. Existem diferenças de percepção quanto ao tempo de trabalho no CNJ?

A partir disso, o objetivo geral da pesquisa foi **identificar a percepção dos conselheiros, magistrados e servidores do CNJ em relação à qualidade de vida no trabalho no CNJ**, enquanto os objetivos específicos foram:

- > Avaliar a percepção do público-alvo sobre as dimensões: condições de trabalho, políticas de gestão, desenvolvimento profissional, relações de trabalho e atuação dos gestores;
- > Identificar necessidades de intervenções organizacionais, setoriais, individuais e entre os gestores;
- > Subsidiar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do CNJ (PQVT).

Método

Tipificação e descrição geral da pesquisa

Método é um conjunto de passos que devem ser seguidos para se chegar a um fim. O método científico é um conjunto de etapas para realização de uma pesquisa para alcançar conhecimentos válidos podendo ser verificados por instrumentos e técnicas fiáveis. Ele é o vínculo criado entre o objetivo e o resultado da pesquisa.

A pesquisa de QVT do CNJ teve natureza empírica, uma vez que os dados foram colhidos diretamente da fonte, ou seja, dos próprios trabalhadores do CNJ, que podem falar com mais propriedade sobre seu contexto de trabalho.

Quanto aos fins, a pesquisa também foi caracterizada por ser exploratória e descritiva. Exploratória porque o objetivo foi analisar um tema ainda não investigado no órgão. Descritiva porque a intenção foi coletar dados para orientar e conhecer características do fenômeno da qualidade de vida no trabalho no CNJ por meio de detalhamento de características, perfis e percepções de pessoas e grupos acerca do seu contexto de trabalho.

Quanto à natureza dos dados, estes foram quantitativos, pois foram coletados por meio de um questionário com itens associados a uma escala do tipo *likert*, e também foram qualitativos, pois foram coletados por meio de textos gerados pelos respondentes. A relação entre a natureza quantitativa e qualitativa foi escolhida pelo sentido de complementariedade, tendo em vista que as questões qualitativas (abertas) servem para aprofundar a percepção dos trabalhadores acerca dos fatores abordados na parte quantitativa.

Participantes

A pesquisa de QVT foi inicialmente planejada para um público-alvo de 372 participantes, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Quantidade de servidores alvo da pesquisa por situação funcional

SITUAÇÃO FUNCIONAL	QUANTIDADE DE SERVIDORES
Efetivos	284
Sem vínculo	22
Requisitado	38
Exercício Provisório	1
Juiz Auxiliar	14
Conselheiro	13
TOTAL	372

Instrumento

O instrumento aplicado (Anexo 1) foi fruto de uma construção coletiva do Comitê da Pesquisa de QVT no CNJ, orientado teórica e metodologicamente pela professora Cristiane Faiad da Universidade de Brasília, que possui ampla experiência na área de avaliação. Essa construção incluiu levantamento de um banco de mais de 500 itens derivados de instrumentos de outros órgãos, da literatura na área de clima, QVT, satisfação, bem-estar e que foram aplicados em outros órgãos. Para filtrar esse banco de itens, foi realizado um grupo focal sobre o tema “Cultura” e outro sobre o tema “Clima”. Após o filtro derivado dos grupos focais, o instrumento passou por uma análise de juízes externos ao órgão para que validassem os itens quanto à semântica e à pertinência ao tema pesquisado. Com o instrumento pronto e validado, foi realizada uma aplicação piloto prévia com 8 servidores para confirmar a pertinência dos itens do instrumento à realidade do CNJ.

O instrumento abrangeu instruções iniciais, questões objetivas, questões subjetivas e questões socio-demográficas. As questões objetivas do instrumento eram obrigatórias e compostas por afirmativas sobre a QVT no CNJ. Os servidores foram instruídos a responder em nível de concordância para cada uma das afirmativas em uma escala do tipo *likert* de 4 pontos:

1. Discordo.
2. Discordo parcialmente.
3. Concordo parcialmente.
4. Concordo.

A parte objetiva do instrumento foi composta por 55 itens, de resposta obrigatória, divididos inicialmente, em 5 dimensões, que podem ser observadas na Quadro 2.

Quadro 2 – Dimensões a serem investigadas na aplicação da pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho

N. ITENS	DIMENSÃO	DEFINIÇÃO
13	Políticas de Gestão	Clareza e atualização de regras, normas, procedimentos, políticas e práticas, conhecimento e participação no planejamento estratégico e da sua área de trabalho.
15	Condições de Trabalho	Existência de suporte para a realização do trabalho: material, tecnológico, recursos para a implementação de projetos. Infraestrutura, localização, benefícios, fluxo de processos, carga de trabalho.
9	Desenvolvimento Profissional	Possibilidades de capacitação, desenvolvimento profissional e desenvolvimento de competências. Programas de reconhecimento e valorização.
8	Relações de Trabalho	Integração entre servidores, gestores e departamentos.
10	Atuação da Chefia	Grau de autonomia conferido ao servidor, incentivo para a busca de desenvolvimento profissional, abertura proporcionada para sugestões, retorno com relação ao desempenho do servidor, disponibiliza informações/orientações necessárias a realização das atividades.

A parte qualitativa do instrumento foi composta por quatro questões subjetivas, de resposta facultativa:

- > Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...
- > Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais bem-estar é...
- > Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais mal-estar é...
- > Deixe seu comentário ou sugestão:

As questões sociodemográficas do instrumento se referiam a:

- > Sexo;
- > Escolaridade;
- > Faixa etária;
- > Tempo de trabalho no CNJ;
- > Se o respondente ocupava cargo/função de chefia;
- > Área de lotação;
- > Local de trabalho.

Os participantes receberam instruções para que, ao responder, julgassem as afirmações de acordo com sua percepção quanto ao CNJ ou quanto à sua unidade, a depender do item.

Por fim, as instruções enfatizaram que a contribuição e a sinceridade ao responder eram de extrema importância para o sucesso da pesquisa e que os dados seriam tratados de forma global e, em nenhum momento, o participante seria identificado, sendo garantido o total sigilo das informações coletadas.

Plano de Comunicação de Sensibilização e Comunicação

A sensibilização consistiu na divulgação da pesquisa no CNJ para que fosse alcançado o maior número de participantes possível. Essa fase contou com as seguintes iniciativas:

Planejamento inicial

Consistiu no planejamento de ações de comunicação para antes, durante e depois da coleta de dados:

- > Pressupostos:
 - > Quais são as vantagens da participação para pessoas, organização e sociedade?
 - > Quais são os cuidados que garantem o anonimato da participação e o sigilo de identidade na divulgação dos resultados?
 - > Quando e como será feita a divulgação dos resultados da pesquisa?
 - > O que será feito pelos dirigentes com os resultados (negativos e positivos)?
- > Estratégias:
 - > Mídias: cartazes, fôlderes, *banners*, folhetos, *e-mails*;
 - > Notícias na intranet;
 - > Criação do grupo G-PQVT, para veiculação de divulgações por *e-mail*, para as pessoas dirimirem dúvidas;
 - > Página da QVT na intranet;
 - > Estratégias de *marketing*:
 - > “Vem aí”, para ir divulgando de forma gradativa e contínua;
 - > “Como está a QVT hoje?”;
 - > Convite formal, porta-a-porta nas unidades.

1º Fórum de QVT

Com o objetivo de realizar o lançamento oficial da Pesquisa de QVT e sensibilizar os servidores para responderem o questionário, foi realizado o 1º Fórum de QVT no dia 14 de novembro de 2017.

O evento contou com 55 participantes, sendo 13 convidados externos ao CNJ, profissionais que trabalham na área de QVT em outros órgãos. Foi avaliado por 96% dos participantes como um evento “excelente”.

Destaca-se a participação do renomado Prof. Dr. Mário César (Universidade de Brasília – UnB) que abriu o evento com a Conferência “A Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública”. Participou também do evento a Prof. Dr. Cristiane Faiad (UnB) que supervisionou todo o trabalho de construção da pesquisa. Além disso, o evento contou com o relato de experiência sobre os benefícios da aplicação de

uma pesquisa de QVT na Procuradoria-Geral da República (PGR), apresentado pelas profissionais Danyelle de Siqueira, Secretária de Desenvolvimento e Educação Profissional, e Dayse Silva, Secretária-adjunta da mesma unidade, e no Supremo Tribunal Federal, apresentado pela Chefe da Seção de Seleção e Gestão do Desempenho, Beatris Bravo.

Procedimento de Coleta

Os dados foram coletados por meio do sistema “Questionários” do CNJ. Na aplicação-piloto com oito servidores, houve a oportunidade da área de Tecnologia e Informação do CNJ de adaptar o sistema especificamente para coletar os dados da pesquisa.

O formato digital para coleta de dados foi escolhido por possuir benefícios como o ganho de tempo e menos onerosidade, ademais os participantes puderam responder as perguntas fora do ambiente do CNJ.

Sigilo do participante: foram geradas senhas aleatórias secretas, as quais foram impressas em um papel, dobradas e colocados em uma urna. De porta em porta, os servidores da SGP foram até o público-alvo para que, individualmente, cada servidor sorteasse sua senha de acesso ao sistema.

Período de aplicação

O período de realização da pesquisa foi entre 16 de novembro e 7 de dezembro de 2017.

Durante o período de coleta, foi realizado o monitoramento da taxa de resposta dos servidores.

Análise dos dados

Uma planilha Excel foi gerada pelo Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTIC) e repassada ao Grupo de Trabalho.

- > **Análise Quantitativa:** Os dados quantitativos coletados foram analisados por meio da ferramenta SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 22, que é um Pacote Estatístico para Ciências Sociais. Nele foram realizadas as seguintes análises estatísticas:
 - > Média, moda, mediana, desvios padrões, análise fatorial (inspeção da matriz de correlação, KMO, teste de Bartlett, *scree plot*, análise paralela), alfas por fator, Test t, ANOVA.
- > **Análise Qualitativa:** A análise qualitativa das respostas das perguntas subjetivas teve como objetivo extrair, nomear e classificar as respostas em categorias de conteúdos seguindo o método de análise de conteúdo proposto por Bardin (1977), que, em resumo, tem as seguintes etapas:
 - > **Preparação do *corpus* de análise:**
 - > Foi construída uma lista a partir das respostas dos participantes a cada questão.

> **Leitura flutuante das respostas com a finalidade de extrair temas ou categorias de conteúdo subjacentes às falas:**

- > A leitura flutuante buscou categorias (unidade de análise) que surgiram como respostas às questões feitas pelos pesquisadores aos participantes. Foram escolhidas as mesmas categorias utilizadas na pesquisa quantitativa.
- > As categorias de conteúdo devem ser:
 - > Homogêneas – não mistura conceitos muito diferentes;
 - > Exaustivas – esgotam a totalidade do texto;
 - > Exclusivas – um mesmo elemento do conteúdo não pode ser classificado aleatoriamente em duas categorias diferentes;
 - > Objetivas – codificadores diferentes devem chegar a resultados iguais;
 - > Adequadas – adequadas ao conteúdo e aos objetivos (BARDIN, 2009, p. 38).
- > Classificação das respostas de acordo com as categorias de conteúdo.

> **Análise da ocorrência** (relevância de cada categoria):

- > Calcular frequência por categoria;
- > Escolher falas mais representativas de cada categoria de conteúdo;
- > Elaborar tabela contendo resultados.

Além disso, a partir dos dados foram feitas nuvens de palavras com as palavras que mais apareceram nas respostas para as perguntas abertas. Esse procedimento foi feito por meio do *software* IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*).

É importante ressaltar que em nenhuma análise os participantes foram identificados.

Resultados Descritivos

A Tabela 1 evidencia os dados descritivos dos participantes da pesquisa.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas dos participantes

		FREQUÊNCIA (N)	PORCENTAGEM (%)
Sexo	Feminino	120	48,80%
	Masculino	126	51,20%
Escolaridade	Ensino Médio ou Equivalente	5	2,00%
	Nível Superior	71	28,90%
	Especialização/MBA	147	59,80%
	Mestrado	20	8,10%
	Doutorado	1	0,40%
	Pós-Doutorado	2	0,80%
Faixa Etária	De 18 a 30	46	18,70%
	De 31 a 40	141	57,30%
	De 41 a 50	45	18,30%
	De 51 a 60	9	3,70%
	De 61 a 70	5	2,00%
Tempo de Serviço (em anos)	Menos de 1	24	9,80%
	De 1 a 3	60	24,40%
	De 3 a 5	91	37,00%
	Mais de 5	71	28,90%
Cargo/Função gerencial	Sim	94	38,20%
	Não	152	61,80%
Local de trabalho	SEPN 514 BLOCO B	141	57,30%
	SEPN 514 BLOCO D	103	41,90%
	STJ	2	0,80%

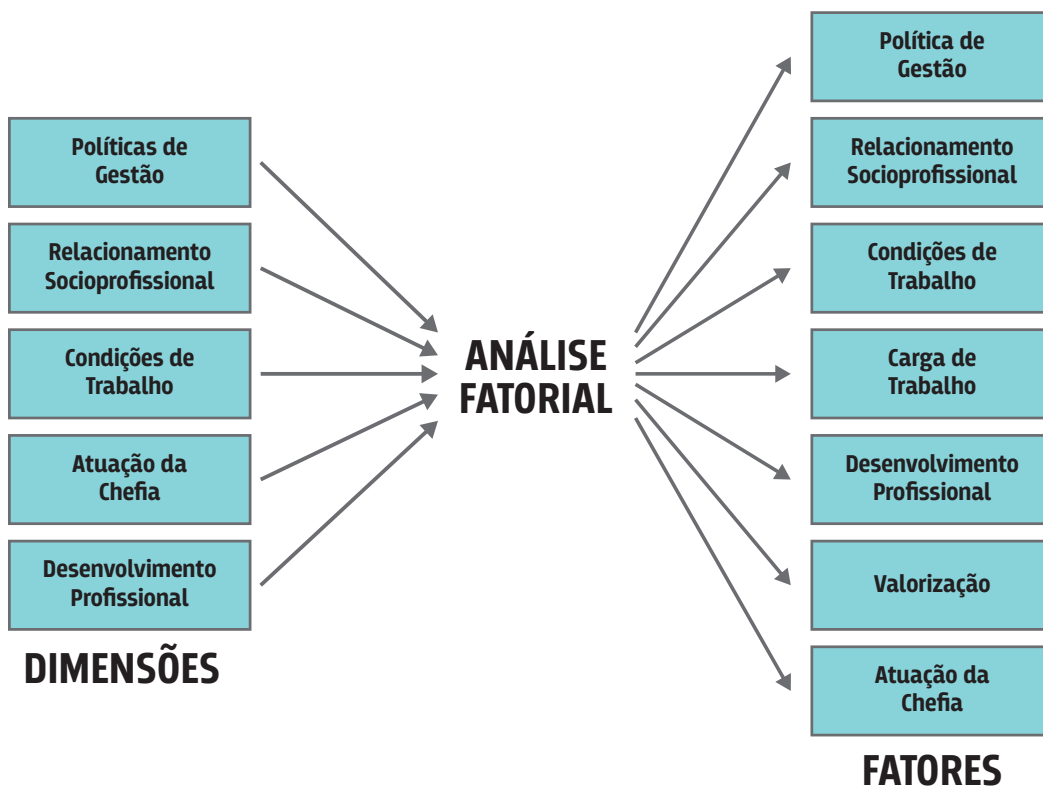
A pesquisa exigia a participação de, no mínimo, 190 participantes para ser considerada representativa (considerando um erro amostral de 5% e um intervalo de confiança de 95%). Essa meta foi atingida, já que a pesquisa foi respondida por 246 participantes, sendo que a maioria não possuía cargo gerencial (61,80%) e estava lotada no BLOCO B (57,30%). A maior parte dos participantes possuía entre 31 e 40 anos de idade (57,30%) e a maioria tinha tempo de serviço no CNJ de 3 a 5 anos (37,00%). Além disso, mais da metade dos participantes possuía algum tipo de especialização (59,80%) e era do sexo masculino (51,20%).

Resultados Quantitativos e Discussões

Análise Fatorial

Examina as relações entre grande número de itens e então tenta explicá-los em termos das suas dimensões. Essas dimensões comuns são chamadas de fatores. É uma técnica de sumarização e redução de dados. A Figura 1 esclarece como funciona esse procedimento.

Figura 1 – De um lado, as dimensões inicialmente pensadas pelos pesquisadores e, do outro, os fatores que surgiram a partir da análise fatorial (exemplo)



Confiabilidade e Validade em Análise Fatorial

A validação do instrumento envolveu duas etapas:

1. Especificação das relações teóricas entre os conceitos.

- a. O instrumento foi pensado e concebido com itens (questões objetivas) pertencentes a cinco categorias chamadas de dimensões (Políticas de Gestão, Condições de Trabalho, Relacionamento Socioprofissional, Atuação da Chefia e Desenvolvimento Profissional). Esses itens foram categorizados em determinada dimensão, porque seu agrupamento fez sentido teórico.
 - i. Por exemplo, o item “Minha chefia imediata oferece *feedback* sobre o resultado das atividades que desenvolvo” e o item “Minha chefia imediata adota critérios claros e objetivos em suas decisões” foram agrupados na mesma dimensão intitulada “Atuação da Chefia”, porque os itens compartilhavam um sentido comum.

2. Verificação do relacionamento empírico entre as medidas dos conceitos.

- a. Nessa fase, foi verificado como os dados coletados (resultado empírico) se relacionaram com a forma com que os itens foram pensados. Assim, os dois itens mencionados anteriormente como exemplos realmente pertencem a uma mesma categoria?
- b. Os dados coletados podem mostrar diferentes agrupamentos dos itens, formando dimensões que não foram pensadas anteriormente pelo comitê da pesquisa de QVT. Nesses casos, verifica-se se a mudança de dimensão do item faz sentido teórico.
- c. Se, por exemplo, as respostas que os servidores derem para o item “Minha chefia imediata oferece *feedback* sobre o resultado das atividades que desenvolvo” indicarem que ele deve ser agrupado no fator **Relacionamento Socioprofissional** e, não, em **Atuação da Chefia**, o comitê de pesquisa deve: 1) aceitar a mudança de categoria do item (de Relacionamento Socioprofissional para Atuação da Chefia), pois considerou que o item continuou com o mesmo sentido pensado inicialmente; ou 2) retirar o item das análises, pois o considerou confuso após resultados empíricos.
- d. Isso pode acontecer por diversos fatores, entre eles estão:
 - i. O item pode ter sido escrito de uma forma que não foi compreensível pelos respondentes;
 - ii. O item (questão objetiva) pode não ter sido interpretado pelos respondentes da maneira como ele foi pensado pelos pesquisadores e, por isso, pode ser encaixado em outra dimensão ou ser descartado na análise fatorial.

O procedimento estatístico da análise fatorial permite a identificação adequada dos itens nos fatores.

Fatorabilidade da Matriz de Correlação

O primeiro passo para a realização da análise fatorial é a verificação da fatorabilidade da matriz de correlações dos dados, pois, se as variáveis não têm variância em comum, a análise fatorial não faz sentido. Assim, os itens precisam compartilhar variância para serem considerados um fator e, dessa forma, serem agrupados. Para fazer a verificação da fatorabilidade da matriz, os seguintes procedimentos foram executados (CLARCK e WATSON, 1995) e (PASQUALI, 1998):

1. **Inspeção da matriz de correlações:** a matriz de correlações deve assumir valores superiores a 0,30 em, no mínimo, 50% de suas correlações. No caso da pesquisa de QVT aplicada no CNJ, a matriz de correlação de todas as respostas das questões objetivas apresentou 24,58% das suas correlações acima de 0,3. Esse resultado pode significar que a matriz talvez não seja fatorável, mas, como o instrumento foi pensado para ter cinco fatores, essa condição deve ser considerada. Como será mostrado posteriormente, a inspeção da matriz de correlações também foi realizada para cada fator que surgiu.
2. **Cálculo do índice de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):** O KMO é um número que varia entre 0 e 1. Um valor próximo de zero significa que a soma de correlações parciais é grande em relação à soma do total das correlações, indicando difusão do padrão de correlações. Valores próximos de 1 indicam padrões de correlações compactos. Clarck e Watson (1995) e Pasquali (1998) recomendam que o número do KMO seja maior que 0,8. No caso da pesquisa de QVT, o resultado foi 0,88, o que indica que a matriz é favorável (pode ser dividida em fatores).

Extração dos Fatores

A rotação dos eixos escolhida foi a rotação oblíqua, porque ela permite que os fatores possam mostrar mais corretamente grupos de variáveis intercorrelacionadas, já que, no mundo real, as dimensões estão correlacionadas umas com as outras.

Foram feitos alguns testes na análise fatorial para saber quantos fatores o instrumento realmente tinha, analisando os dados empíricos e como ele foi pensado teoricamente. Entre eles está o *scree plot* (Figura 2), que aponta a quantidade de fatores que o instrumento possui. A análise é feita por inspeção visual, devendo ser observado onde a linha faz uma curva (nesse caso, o *scree plot* indica de 3 a 7 fatores) e a Análise Paralela (Tabela 2), que deve ser analisada em comparação com a Matriz Padrão (Tabela 3).

Figura 2 – Scree plot do instrumento.

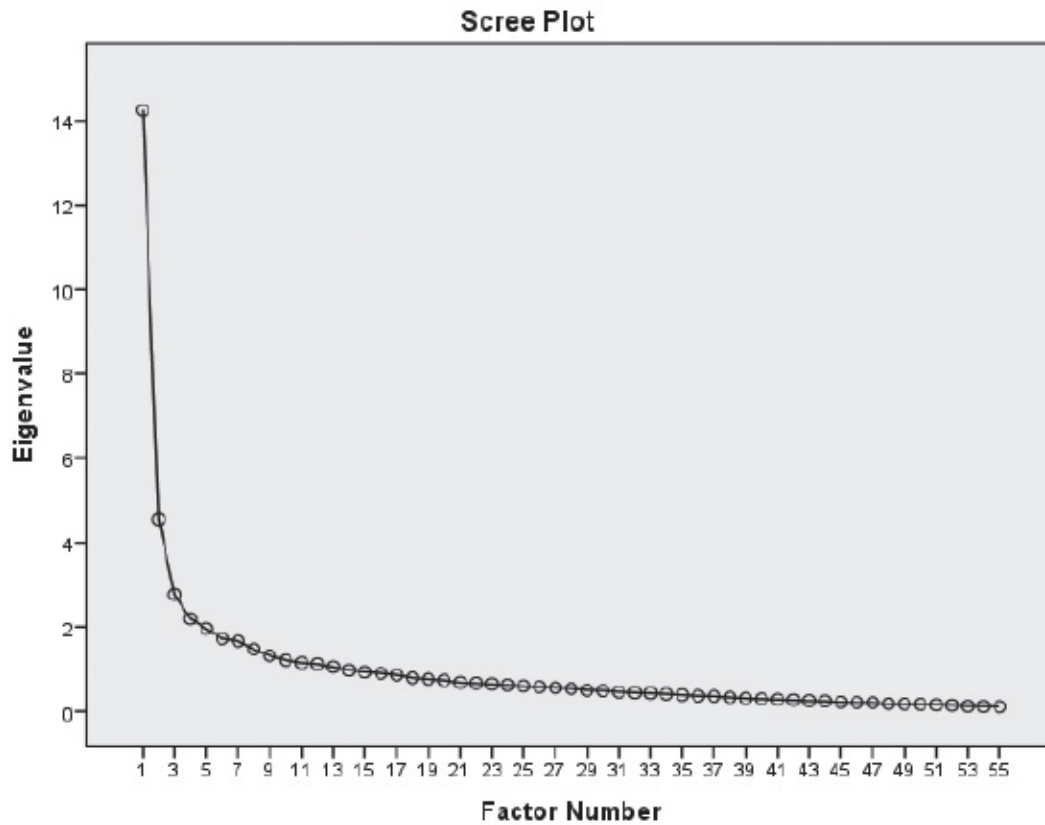


Tabela 2 – Análise Paralela

FATOR	MÉDIA DO AUTOVALOR	PERCENTIL DO AUTOVALOR
1	2,072801	2,191758
2	1,958376	2,024207
3	1,881477	1,949894
4	1,811195	1,875706
5	1,751431	1,806946
6	1,698561	1,747347
7	1,646509	1,703826
8	1,600004	1,649266

Na Análise Paralela os autovalores de uma matriz de correlação de dados aleatórios (empíricos e cientificamente considerados bons) são comparados com os da matriz empírica, calculada pela análise dos componentes principais com os dados observados na pesquisa. Para a definição dos fatores, foram comparados os autovalores da matriz paralela e da matriz da pesquisa do CNJ. Nesse caso, a análise paralela apontou sete fatores, já que, no número 8, a média do autovalor da matriz da análise paralela fica maior que a média do autovalor da matriz da pesquisa de QVT do CNJ.

Tabela 3 – Matriz padrão

VARIÂNCIA TOTAL EXPLICADA							
FATOR	AUTOVALORES INICIAIS			EXTRAÇÃO DAS SOMAS DAS CARGAS			ROTAÇÃO DAS SOMAS DAS CARGAS
	TOTAL	% DE VARIÂNCIA	% CUMULATIVA	TOTAL	% DE VARIÂNCIA	% CUMULATIVA	TOTAL
1	14,253	25,914	25,914	13,844	25,171	25,171	9,871
2	4,55	8,273	34,187	4,191	7,621	32,792	10,589
3	2,77	5,037	39,224	2,355	4,281	37,074	8,963
4	2,197	3,995	43,219	1,788	3,252	40,325	5,802
5	1,957	3,558	46,777	1,51	2,745	43,07	5,836
6	1,725	3,136	49,913	1,337	2,43	45,5	5,493
7	1,665	3,028	52,941	1,223	2,223	47,724	6,893
8	1,474	2,68	55,62	1,014	1,844	49,568	6,417
9	1,325	2,408	58,029	0,923	1,678	51,246	3,712
10	1,214	2,206	60,235	0,8	1,455	52,7	2,644
11	1,151	2,093	62,328	0,688	1,252	53,952	3,044
12	1,125	2,046	64,374	0,663	1,205	55,158	1,566
13	1,054	1,917	66,291	0,584	1,061	56,219	1,253

Após testar o instrumento contendo 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 fatores, optou-se pela estrutura que possuía sete fatores (essa estrutura se encontra no Anexo 2, com todas as cargas fatoriais dos itens), pois ela era a que fazia mais sentido empírico-teórico e estava de acordo com a análise paralela, que é a análise mais confiável para a extração de fatores.

Foi realizada a inspeção da matriz de correlação e o cálculo do alfa de *cronbach* para cada fator. Como já explicado anteriormente, a inspeção da matriz de correlação consistiu em encontrar correlações acima de 0,3 e abaixo de -0,3, mas, dessa vez, para cada fator individualmente. Já a análise de confiabilidade pode ser usada para medir a consistência de um questionário. O alfa de *Cronbach* indica a confiabilidade geral do questionário, e valores por volta de 0,8 são bons (ou 0,7 para testes de habilidade e similares) (FIELD, 2000).

A Tabela 4 mostra como ficaram agrupados os itens do instrumento, em cada fator, após as análises quantitativas.

Tabela 4 – Itens do questionário de Qualidade de Vida no Trabalho separados por fator após análise quantitativa

FATOR – ATUAÇÃO DA CHEFIA
Possuo autonomia por parte da minha chefia imediata para a tomada de decisão em relação às atividades que executo.
Minha chefia imediata oferece liberdade para que eu possa expressar minhas opiniões.
Minha chefia imediata adota critérios claros e objetivos em suas decisões.
Minha chefia imediata reconhece quando a equipe apresenta ideias criativas e inovadoras.
Minha chefia imediata oferece <i>feedback</i> sobre o resultado das atividades que desenvolvo.
Recebo orientação por parte da minha chefia imediata sobre como as atividades devem ser executadas.
Minha chefia imediata indica as prioridades das atividades a serem desenvolvidas.
Minha chefia imediata é reconhecida como líder da equipe.
Correlações acima de 0,3: 100% Valor do Alfa: 0,918
FATOR – POLÍTICAS DE GESTÃO
O CNJ incentiva o aperfeiçoamento de rotinas e procedimentos de trabalho.
O CNJ é um órgão que facilita a implementação de projetos internos.
As designações para cargos comissionados no CNJ são transparentes.
Existe continuidade nas ações realizadas pelo CNJ.
O CNJ possui ações voltadas para a Gestão do Conhecimento.
Os servidores do CNJ conhecem a missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ.
A missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ são divulgados.
No CNJ, as unidades organizacionais têm conhecimento do que ocorre nas demais unidades.
As unidades do CNJ estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho.
Correlações acima de 0,3: 83,33% Valor do Alfa: 0,852

FATOR – VALORIZAÇÃO

As nomeações para funções de confiança no CNJ são transparentes.

A minha remuneração é compatível com as atividades que executo.

As competências dos servidores são consideradas quando há nomeações para funções de confiança no CNJ.

As competências dos servidores são consideradas quando há designações para cargos em comissão no CNJ.

A possibilidade de movimentação interna no CNJ atende às expectativas dos servidores.

Correlações acima de 0,3: 70%

Valor do Alfa: 0,800

FATOR – CONDIÇÕES DE TRABALHO

O CNJ disponibiliza os materiais de expediente necessários para a realização de minhas atividades.

Os recursos tecnológicos do meu local de trabalho são adequados à realização das atividades.

Os móveis do meu local de trabalho são adequados ao desenvolvimento das atividades.

As instalações físicas do meu local de trabalho são adequadas ao desenvolvimento das atividades.

Os sistemas informatizados disponibilizados no CNJ atendem às demandas de trabalho dos servidores do CNJ.

O serviço da área de tecnologia da informação atende às necessidades de trabalho dos servidores do CNJ.

Correlações acima de 0,3: 64,29%

Valor do Alfa: 0,773

FATOR – CARGA DE TRABALHO

O número de pessoas na unidade em que trabalho é adequado para o desenvolvimento das atividades.

O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.

A jornada de trabalho do CNJ possibilita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.

O controle de horas trabalhadas é adequado para a realidade do CNJ.

Correlações acima de 0,3: 100%

Valor do Alfa: 0,918

FATOR – DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O CNJ estimula os servidores a desenvolverem suas competências profissionais.

Tenho oportunidade de aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em capacitação.

As oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ são adequadas às necessidades do meu trabalho.

Estou satisfeito com as oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ.

Os servidores são liberados para participar de cursos de capacitação para melhorar seus desempenhos profissionais.

Correlações acima de 0,3: 100%

Valor do Alfa: 0,722

FATOR – RELAÇÕES DE TRABALHO
Em minha equipe de trabalho existe cooperação para o alcance dos resultados.
Há compartilhamento de informações na unidade em que trabalho.
Na unidade em que trabalho, os servidores se tratam com respeito e ética.
Correlações acima de 0,3: 100% Valor do Alfa: 0,831

Todos os fatores apresentaram mais de 50% das correlações acima de 0,3 e alfas maiores que 0,7. Alfa é um índice de confiança, que varia de 0 a 1; quanto mais próximo de 1, melhor.

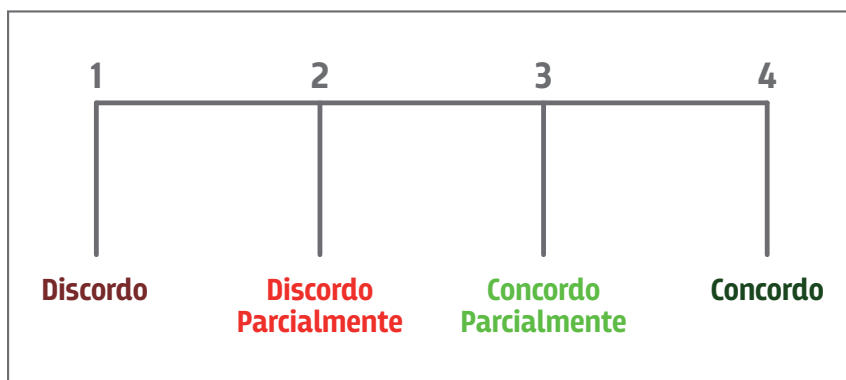
O Anexo 4 mostra a correlação entre os fatores.

Bem-Estar, Mal-Estar e Faixa de Transição

A pesquisa de QVT tinha uma escala de quatro pontos, mas, na fase de análise dos dados, o grupo de pesquisa, orientado pela Prof. Cristiane Faiad, optou por uma representação gráfica de 0% a 100%, por ser mais próximo do entendimento da linguagem comum. As pessoas compreendem mais facilmente o que é avaliado como 100% do que com nota 4.

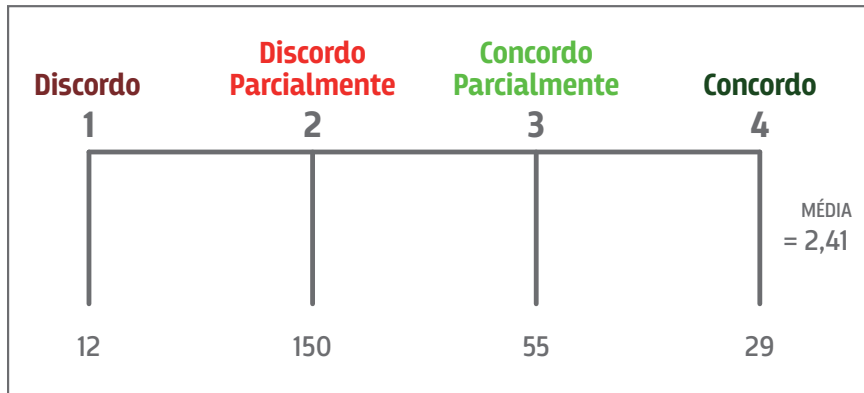
A Figura 3 explica a transformação da escala de 4 pontos utilizada na coleta dos resultados, para a escala de 0 a 100% no procedimento de análise de dados. Basicamente foi atribuído um número para cada ponto da escala utilizada na coleta da pesquisa.

Figura 3 – Escala tipo *likert* de 4 pontos



Dessa forma, podem-se obter as médias, os desvios padrões e as demais análises estatísticas especificadas no método. Confira na Figura 4 como a média pode ser extraída dessa transformação.

Figura 4 – Exemplo de média de uma escala tipo likert de 4 pontos

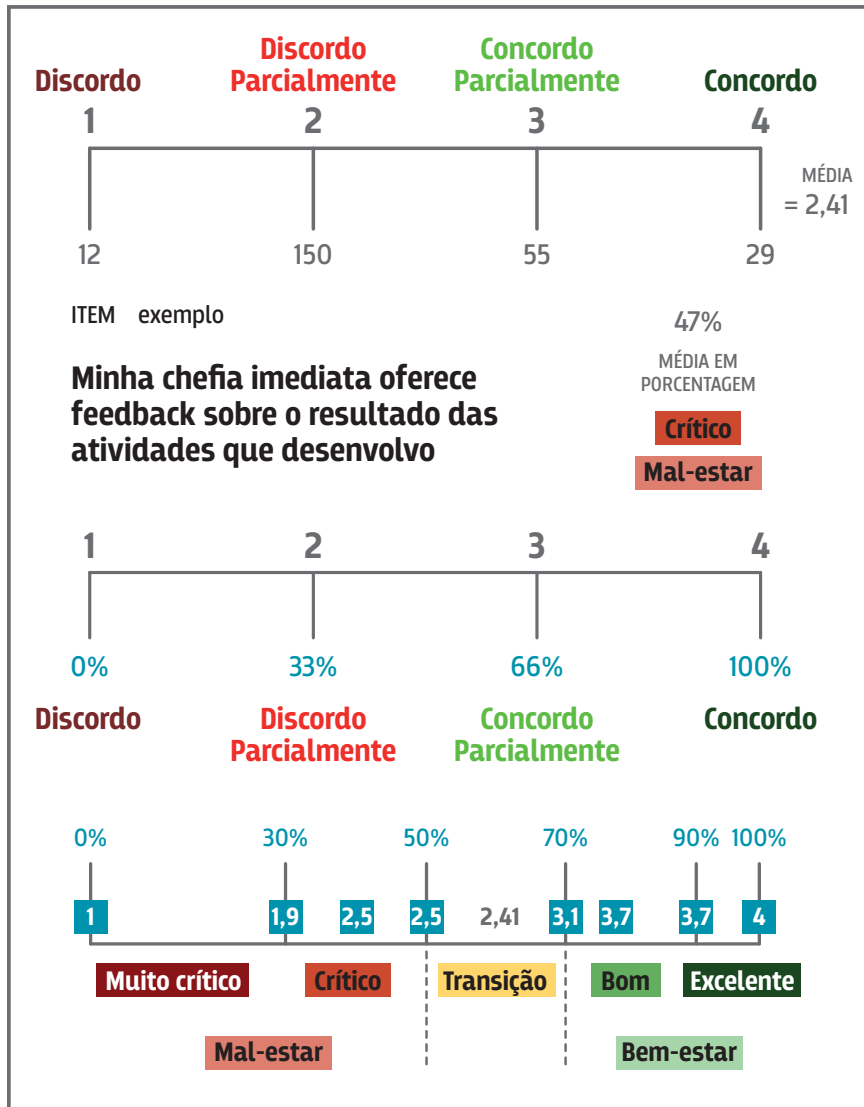


Suponha que 12 servidores tenham discordado de um item ($1 \times 12 = 12$), enquanto 150 servidores discordaram parcialmente ($150 \times 2 = 300$), 55 servidores concordaram parcialmente ($55 \times 3 = 165$) e 29 servidores concordaram ($4 \times 29 = 116$). A média desse número será 2,41 ($12 + 300 + 165 + 116 = 593$ dividido por 246, que é o número de participantes). Para a apresentação dos resultados, optou-se por transformar essa média (2,41), que está em uma escala que varia de 1 a 4, para uma média que estivesse em uma escala que varia de 0 a 100 para facilitar a interpretação dos dados. O cálculo feito para essa transformação foi o seguinte:

$$((\text{Média} - 1) / 3) \times 100$$

A Figura 5 explica e exemplifica o procedimento realizado:

Figura 5 – Exemplo de transformação da escala utilizada e explicação das faixas de QVT



Conforme apresentado na Figura 5, as questões objetivas foram classificadas em três faixas conforme a avaliação dos respondentes, sendo elas:

> **Faixa de Mal-Estar:**

- > Na **faixa de mal-estar** estão os itens com médias abaixo de 50%, sendo que as médias abaixo de 30% foram consideradas muito críticas e as que estão entre 30% e 40% foram consideradas críticas. As ações de QVT e da alta administração devem ser focadas e priorizadas com urgência para os itens situados nessa faixa.

> **Faixa de Transição:**

> Na **faixa de transição** estão os itens com médias entre 50% e 70%. Os itens e fatores que se encontram nessa faixa são suscetíveis a causarem mal-estar ou bem-estar dependendo das ações de QVT que serão feitas a partir desta pesquisa.

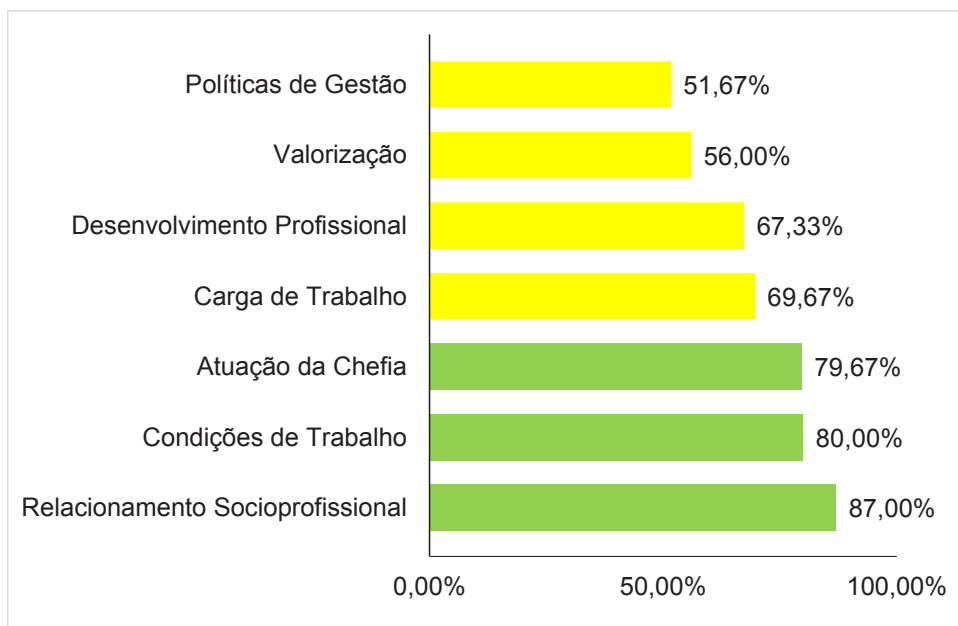
> **Faixa de Bem-Estar:**

> Na faixa de bem-estar estão os itens com médias acima de 70%, sendo que as médias acima de 90% foram consideradas excelentes e as que estão entre 70% e 90% foram consideradas boas.

Resultados Gerais

Na Figura 6 estão representados os resultados para cada fator. Observa-se que, ao considerar o CNJ como um todo, os dados mostram que todos os fatores foram avaliados dentro da faixa de transição (amarelo) ou da faixa bem-estar (verde).

Figura 6 – Médias dos fatores de qualidade de vida no trabalho



O fator de **Políticas de Gestão** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores do CNJ, tendo uma média (em porcentagem) de 51,67%, situando-se na faixa de transição, bem próximo à faixa de mal-estar. Vale ressaltar que o gráfico acima mostra os resultados dos fatores considerando as respostas de todos os participantes, quando a análise é feita setorialmente algumas unidades avaliaram esse e outros fatores como críticos.

Já o fator de **Relacionamento Socioprofissional** foi o que obteve maior avaliação na percepção dos servidores, tendo uma média de 87% (considerado como “bom”) e permanecendo na faixa de bem-estar.

Os fatores de **Valorização, Desenvolvimento Profissional e Carga de Trabalho** permaneceram na faixa de transição, o que indica que esses fatores, junto ao fator de **Políticas de Gestão**, podem variar entre causar mal-estar ou bem-estar. Apesar de estarem na faixa de transição, recomenda-se que sejam elaboradas políticas e práticas de QVT para esses fatores com prioridade quando comparados aos outros fatores. Vale lembrar, também, que os fatores serão analisados item a item nas próximas seções deste relatório e, apesar de os fatores se apresentarem na faixa de transição, alguns dos seus itens estão na faixa de mal-estar ou de bem-estar.

Enquanto isso, os fatores de **Atuação da Chefia e Condições de Trabalho** foram avaliados como bons, permanecendo na faixa de bem-estar, o que indica que, junto ao fator de **Relacionamento Socioprofissional**, são as maiores fontes de bem-estar presentes hoje no CNJ.

Resultados por Fator

1. Políticas de Gestão

Figura 7 – Médias dos itens do fator de Políticas de Gestão



De acordo com a Figura 7, o item **“As designações para cargos comissionados no CNJ são transparentes”** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores do CNJ, tendo uma média de 36%, considerado como “crítico” e beirando ao “muito crítico”, permanecendo na faixa de mal-estar. Esse dado indica a necessidade de se fazerem designações para cargos comissionados (CJs) de forma mais transparente do que a que ocorre hoje.

O item “**Existe continuidade nas ações realizadas pelo CNJ**” vem logo em seguida, indicando a necessidade de política que favoreça a continuidade de ações realizadas no Conselho ao longo das gestões.

Logo após, o item “**No CNJ as unidades organizacionais têm conhecimento do que ocorre nas demais unidades**” indica que o CNJ precisa elaborar políticas e ações que promovam melhor comunicação entre as unidades do órgão, principalmente as unidades que são interdependentes ou que tratam de assuntos correlatos.

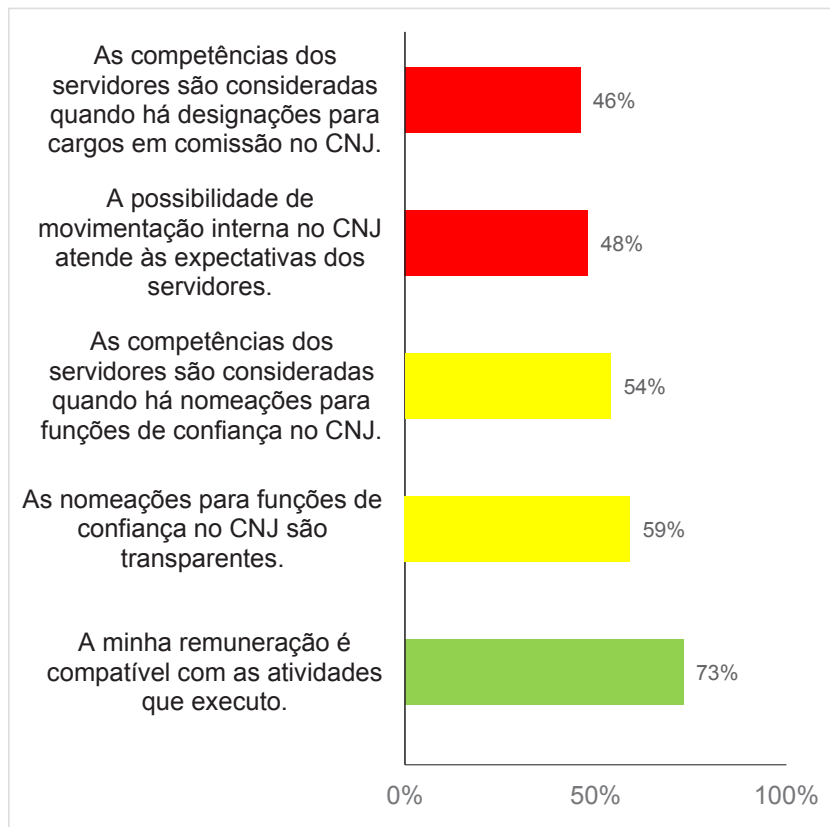
O último item que permaneceu na faixa de mal-estar desse fator foi “**Os servidores do CNJ conhecem a missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ**”, indicando a necessidade de uma política que facilite o acesso de servidores a informações sobre a finalidade do órgão.

Já o item “**A missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ são divulgados**” foi o que obteve avaliação mais positiva na percepção dos servidores dentro do fator, tendo uma média de 65% e permanecendo na faixa de transição.

Os cinco itens que permaneceram na faixa de transição referem-se ao apoio do CNJ para implementação de projetos internos e aperfeiçoamento de procedimentos, à gestão do conhecimento presente no CNJ, à cooperação entre unidades e à divulgação da finalidade do CNJ como instituição pública.

2. Valorização

Figura 8 – Médias dos itens do fator de Valorização



De acordo com a Figura 8, o item **“As competências dos servidores são consideradas quando há designações para cargos em comissão no CNJ”** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores do Conselho, tendo uma média de 46%, considerado como “crítico” e permanecendo na faixa de mal-estar. Esse dado pode indicar a necessidade de se fazerem processos seletivos justos e transparentes, que considerem, de forma objetiva, os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores para a ocupação de CJs.

Além disso, o item **“A possibilidade de movimentação interna no CNJ atende às expectativas dos servidores”** indica a necessidade de políticas e práticas de gestão que facilitem a movimentação interna dos servidores, sempre tentando adequar as necessidades do órgão às necessidades dos servidores.

O único item do fator que obteve avaliação na faixa de bem-estar foi **“A minha remuneração é compatível com as atividades que executo”**, com média de 73%, considerado como “bom”.

Os dois itens que permaneceram na faixa de mal-estar referem-se à Justiça nas designações para CJs e às possibilidades de movimentação entre seções do CNJ.

Já os dois itens que permaneceram na faixa de transição referem-se à Justiça e à transparência nas designações para funções de confiança (FCs).

3. Desenvolvimento Profissional

Figura 9 – Médias dos itens do fator de Desenvolvimento Profissional



De acordo com a Figura 9, o item **“Estou satisfeito com as oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ”** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores respondentes, tendo uma média de 57%, permanecendo na faixa de transição. Esse dado indica a necessidade de se fazer análise de necessidades de treinamento com todos os servidores, considerando competências e um modelo cientificamente aceito, a exemplo do modelo MAIS1 (BORGES-ANDRADE, 1982) que avalia o domínio e a necessidade do servidor em determinada competência e que seja aplicável ao CNJ.

¹ O modelo MAIS (Modelo de Avaliação Integrado e Somativo) proposto por Borges-Andrade em 1982 sugere que uma avaliação de treinamento deve considerar múltiplas variáveis, classificadas em cinco componentes: insumos, procedimentos, processos, resultados e ambiente (com quatro subcomponentes). Além disso, o modelo avalia o quanto o trabalhador domina determinada competência e o quanto essa competência é importante para a realização do trabalho dele, possibilitando identificar com mais veracidade as lacunas de competência.

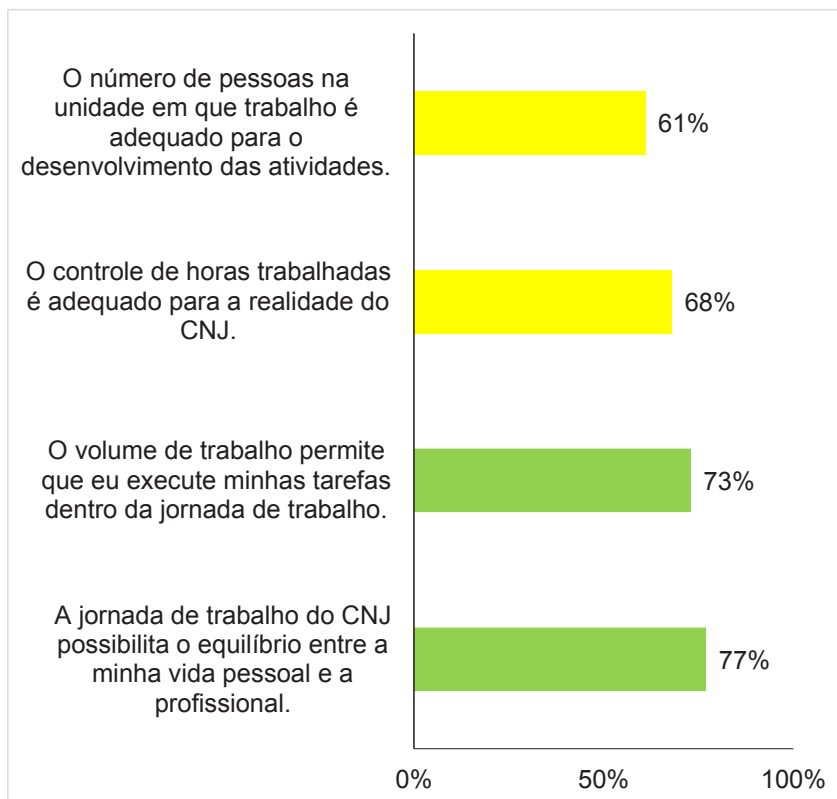
Já o item **“Os servidores são liberados para participar de cursos de capacitação para melhorar seus desempenhos profissionais”** foi o que obteve maior avaliação na percepção dos servidores, tendo média de 84%, considerado como “bom” e permanecendo na faixa de bem-estar.

Os três itens que permaneceram na faixa de transição referem-se às oportunidades de capacitação, apoio do CNJ para o desenvolvimento profissional dos servidores e a adequação das ações de capacitação em relação ao trabalho do servidor.

Já os dois itens que permaneceram na faixa de bem-estar referem-se à utilidade das capacitações em relação ao trabalho e à liberação dos servidores para se capacitarem.

4. Carga de Trabalho

Figura 10 – Médias dos itens do fator de Carga de Trabalho



De acordo com a Figura 10, o item **“O número de pessoas na unidade em que trabalho é adequado para o desenvolvimento das atividades”** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores do CNJ, tendo média de 61%, permanecendo na faixa de transição. Esse dado indica a necessidade de se

fazer um dimensionamento de pessoal adequado para que as unidades do CNJ não se sobrecarreguem com o volume de trabalho.

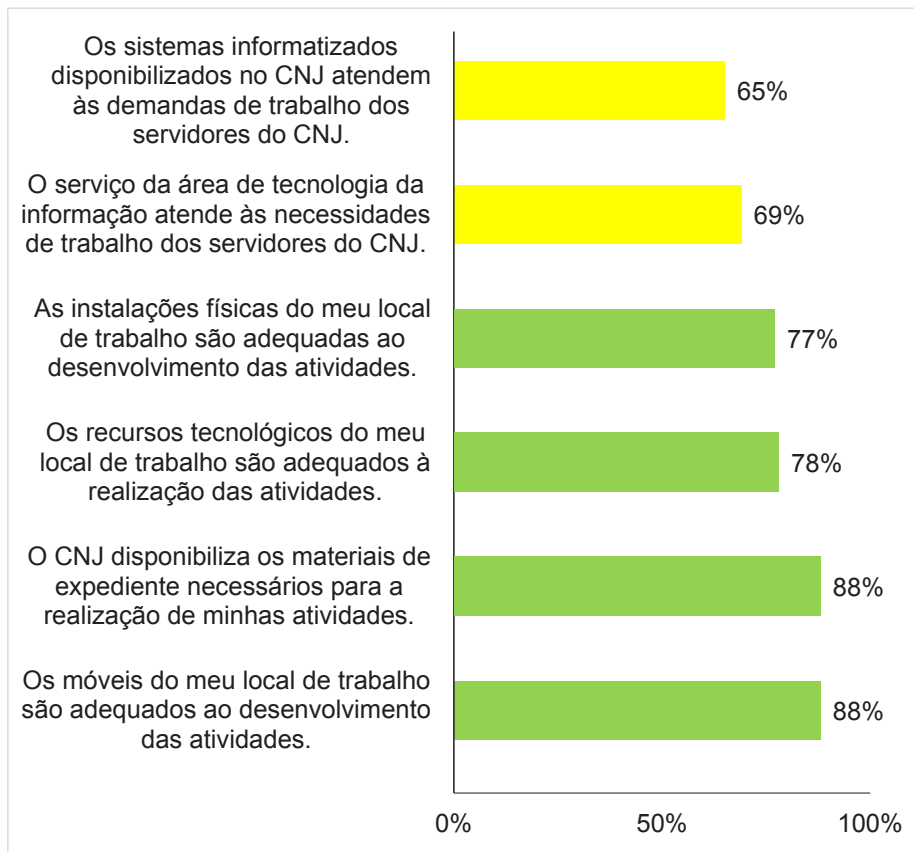
Já o item **“A jornada de trabalho do CNJ possibilita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional”** foi o que obteve maior avaliação na percepção dos servidores, tendo uma média de 77%, considerado como “bom” e permanecendo na faixa de bem-estar.

Os dois itens que permaneceram na faixa de transição referem-se ao número de pessoas presentes na unidade em relação ao volume de trabalho e ao controle de horas trabalhadas no CNJ.

Já os dois itens que permaneceram na faixa de bem-estar referem-se à capacidade de os servidores realizarem as tarefas considerando o volume de trabalho e o elo estabelecido entre a vida pessoal e profissional.

5. Condições de Trabalho

Figura 11 – Médias dos itens do fator de Condições de Trabalho



De acordo com a Figura 11, o item **“Os sistemas informatizados disponibilizados no CNJ atendem às demandas de trabalho dos servidores do CNJ”** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores do CNJ, tendo média de 65%, permanecendo na faixa de transição. Esse dado indica a necessidade de se fazer avaliação de necessidades dos sistemas informatizados com os servidores.

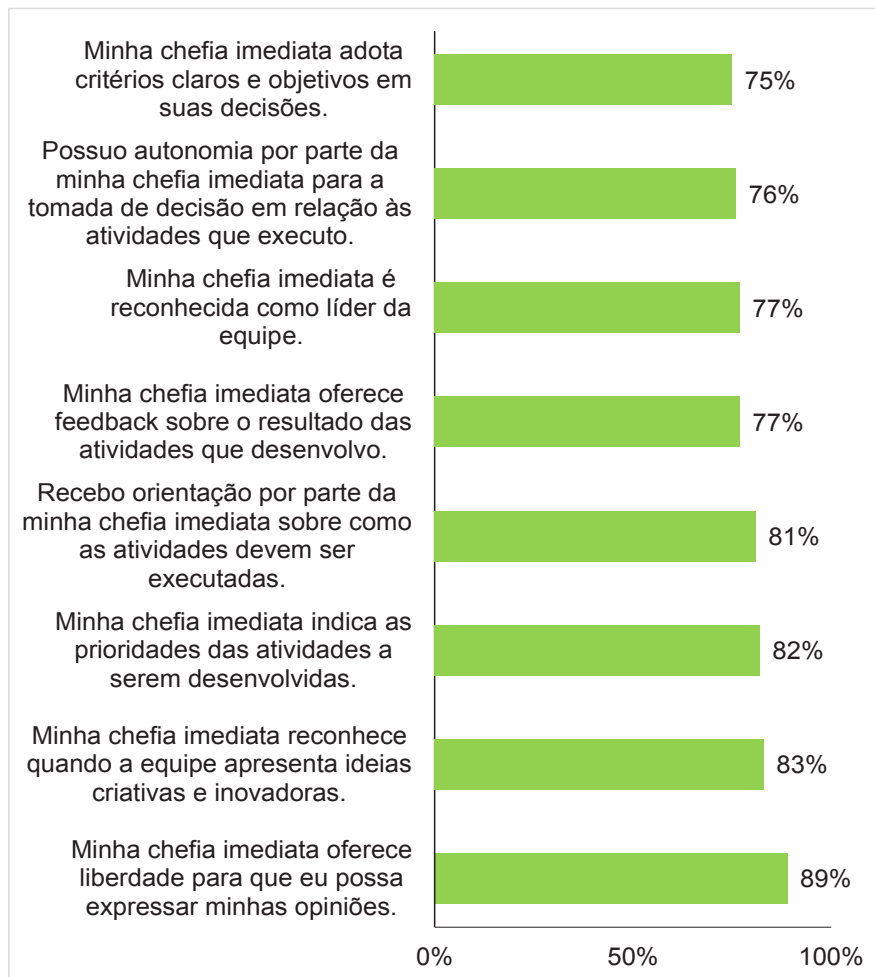
Já o item **“Os móveis do meu local de trabalho são adequados ao desenvolvimento das atividades”** foi o que obteve maior avaliação na percepção dos servidores, tendo uma média de 88%, considerado como “bom” e permanecendo na faixa de bem-estar.

Os dois itens que permaneceram na faixa de transição referem-se à adequação dos sistemas informatizados em relação às demandas de trabalho dos servidores e aos serviços de tecnologia da informação (TI).

Já os quatro itens que permaneceram na faixa de bem-estar referem-se a instalações físicas, recursos tecnológicos, materiais de expediente e móveis do local de trabalho.

6. Atuação da Chefia

Figura 12 – Médias dos itens do fator de Atuação da Chefia



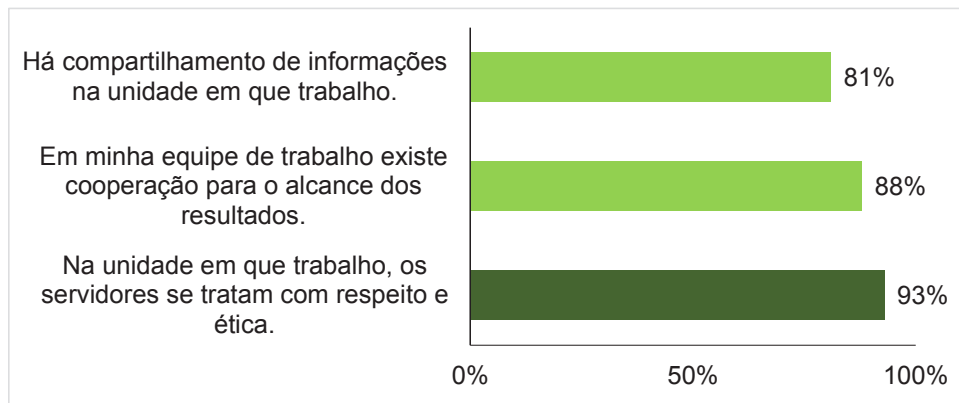
De acordo com a Figura 12, o item **“Minha chefia imediata adota critérios claros e objetivos em suas decisões”** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores do CNJ, tendo média de 75%, considerado como “bom” e permanecendo na faixa de bem-estar.

Já o item **“Minha chefia imediata oferece liberdade para que eu possa expressar minhas opiniões”** foi o que obteve maior avaliação na percepção dos servidores, tendo média de 89%, considerado como “bom” e permanecendo na faixa de bem-estar.

Todos os itens referentes à atuação da chefia foram avaliados como “bom” e permaneceram na faixa de bem-estar.

7. Relacionamento Socioprofissional

Figura 13 – Médias dos itens do fator de Relacionamento Socioprofissional



De acordo com a Figura 13, o item **“Há compartilhamento de informações na unidade em que trabalho”** foi o que obteve a menor avaliação na percepção dos servidores do CNJ, tendo uma média de 81%, considerado como “bom” e permanecendo na faixa de bem-estar.

Já o item **“Na unidade em que trabalho, os servidores se tratam com respeito e ética”** foi o que obteve maior avaliação na percepção dos servidores, tendo uma média de 93%, considerado como “excelente” e permanecendo na faixa de bem-estar.

Todos os itens referentes ao Relacionamento Socioprofissional permaneceram na faixa de bem-estar.

Comparações entre Grupos

Os dados sociodemográficos permitem, por meio de análises estatísticas, comparar médias de diferentes grupos. Nem sempre quando a média de um grupo está maior que a média de outro grupo os torna grupos diferentes. Por exemplo: se os servidores que estão há mais de três anos no Conselho apresentaram média maior para o fator de **Valorização** do que os servidores que estão há menos de três anos, eles se sentem mais valorizados? Não necessariamente. Essa diferença pode acontecer por diversos motivos, incluindo a amostra de participantes obtida na situação da pesquisa.

Para saber se as diferenças entre as médias são significativas, ou seja, retomando o exemplo, para saber se de fato os servidores que possuem mais de três anos de serviço no CNJ percebem que são mais valorizados do que os que possuem menos de três anos, faz-se necessária a utilização de alguns testes estatísticos. Os testes utilizados para a comparação entre grupos foram:

- **Test-t de amostras independentes:** quando comparamos apenas dois grupos (exemplo: quem possui cargo/função gerencial e quem não possui).

- **ANOVA:** quando comparamos mais de dois grupos (exemplo: servidores que possuem menos de 30 anos de idade, servidores que possuem entre 31 e 40 anos de idade e servidores que estão acima de 41 anos de idade).

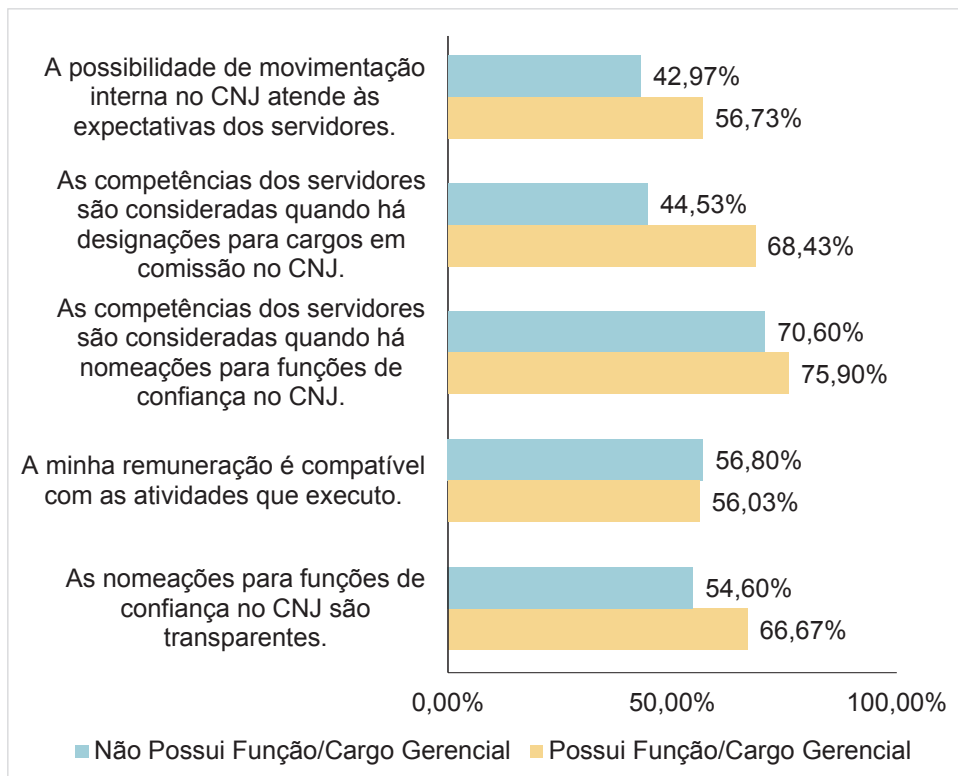
Neste relatório estão apenas as comparações entre grupos que foram significativas ao passar pelos testes, ou seja, os grupos que não aparecem nas próximas seções do relatório não apresentaram diferenças significativas quando comparados (os grupos percebem aquele mesmo fator de maneira idêntica, já que não possuem diferenças significativas). Os resultados dos testes são apresentados no Anexo 5.

Comparar grupos é importante para direcionar ações. Se, por exemplo, os servidores que não possuem cargo/função gerencial percebem o fator **Valorização** de maneira muito mais desfavorável que os servidores que possuem cargo/função gerencial, recomenda-se que as causas dessas percepções sejam investigadas mais profundamente, a fim de diminuir o mal-estar que esse fator causa em quem não possui.

Cargo/Função Gerencial × Valorização

A Figura 14 mostra a diferença na percepção entre quem possui cargo/função gerencial e quem não possui em relação ao fator de **Valorização**.

Figura 14 – Médias dos itens do fator de Valorização para os grupos de servidores que possuem e que não possuem cargo/função gerencial

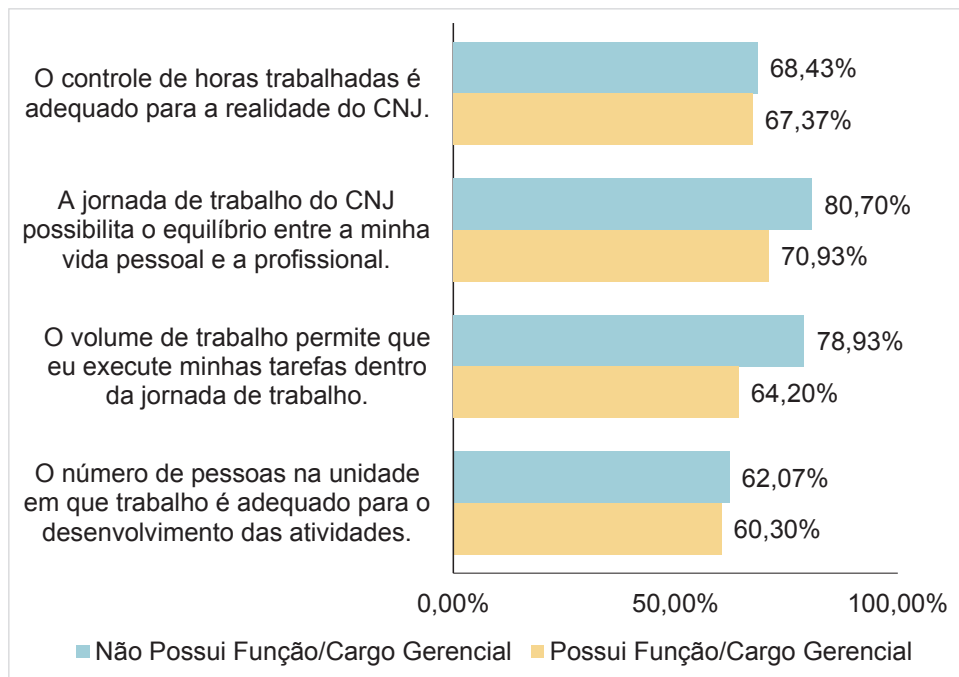


Observa-se que quem possui cargo/função gerencial percebe de maneira mais positiva o fator de **Valorização** no CNJ, ou seja, esses servidores se sentem mais valorizados que os demais. Vale destacar que o item “**As competências dos servidores são consideradas quando há designações para cargos em comissão**” foi o que apresentou maior diferença na percepção dos dois grupos, sendo que quem não possui cargo/função gerencial discordou mais dessa afirmativa do que quem o possui.

Cargo/Função Gerencial × Carga de Trabalho

A Figura 15 mostra a diferença na percepção entre quem possui cargo/função gerencial e quem não possui em relação ao fator de **Carga de Trabalho**.

Figura 15 – Médias dos itens do fator de Carga de Trabalho para os grupos de servidores que possuem e que não possuem cargo/função gerencial

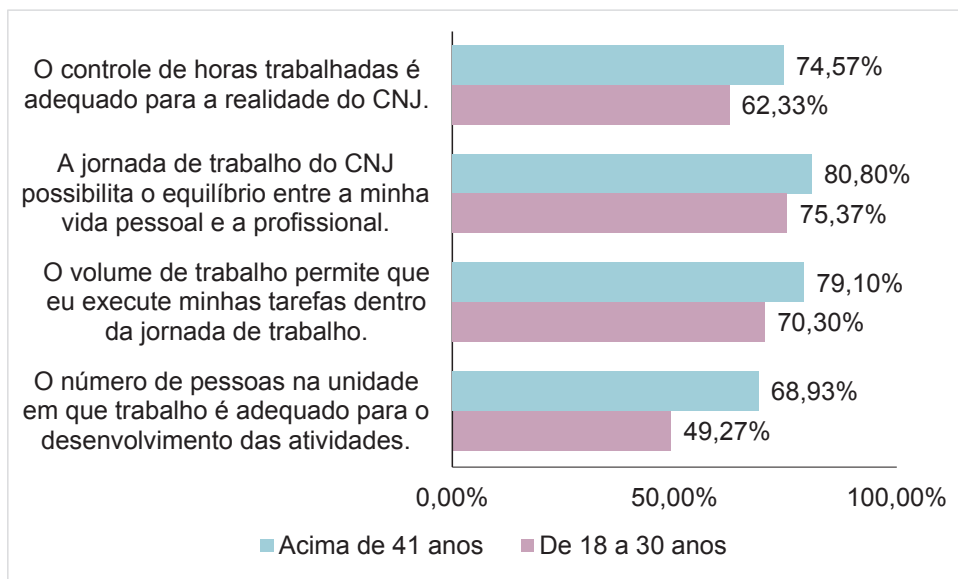


Observa-se que quem possui cargo/função gerencial percebe de maneira mais negativa o fator de **Carga de Trabalho** no CNJ, ou seja, esses servidores se sentem mais sobrecarregados que os demais. Vale destacar que o item “**O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho**” foi o que apresentou maior diferença na percepção dos dois grupos, sendo que quem não possui cargo/função gerencial concordou mais com essa afirmativa do que quem o possui.

Faixa Etária × Carga de Trabalho

A Figura 18 mostra a diferença na percepção entre os servidores que possuem de 18 a 30 anos de idade e os servidores que possuem mais de 41 anos de idade em relação ao fator de **Carga de Trabalho**. Não há diferenças significativas quando comparados servidores pertencentes às outras faixas etárias.

Figura 18 – Médias dos itens do fator de Carga de Trabalho para os grupos de servidores que possuem acima de 41 anos de idade e que possuem menos de 30 anos de idade

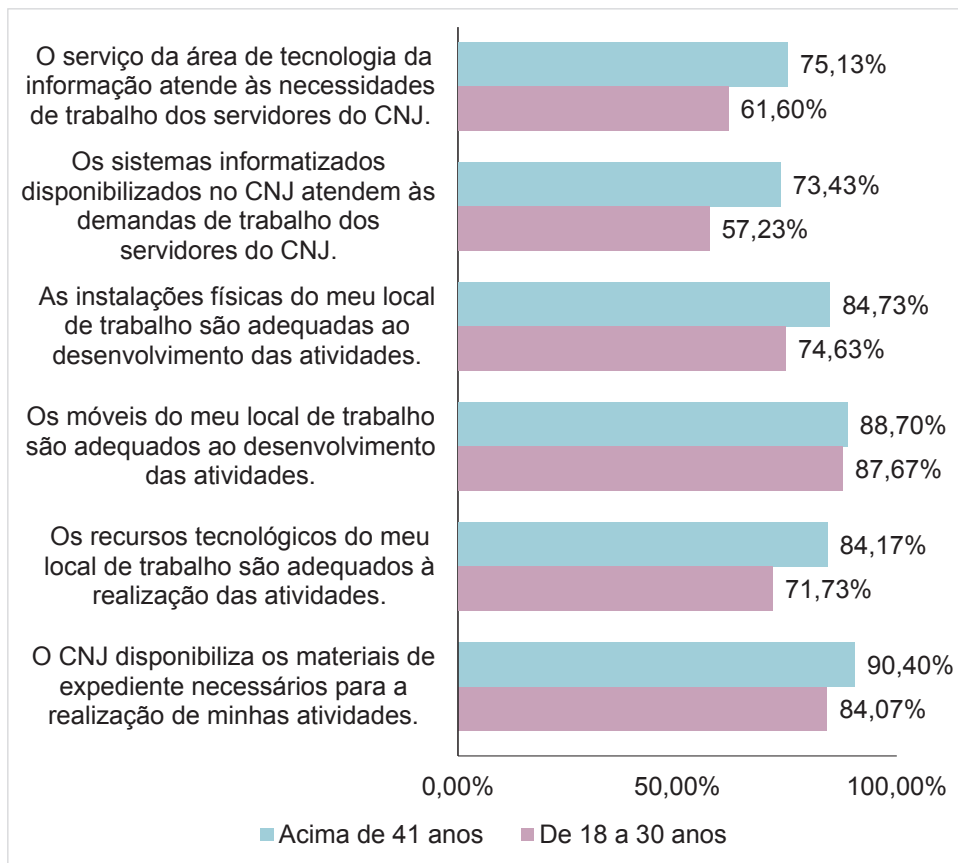


Observa-se que quem possui acima de 41 anos de idade percebe de maneira mais positiva o fator de **Carga de Trabalho** no CNJ, ou seja, quem tem idade superior a 41 anos se sente menos sobrecarregado do que quem possui entre 18 e 30 anos de idade. Vale destacar que o item **“O número de pessoas na unidade em que trabalho é adequado para o desenvolvimento das atividades”** é o que apresenta maior diferença na percepção dos dois grupos, sendo que quem possui entre 18 e 30 anos de idade discordou mais dessa afirmativa do que quem possui mais de 41 anos de idade. Nesse item, a faixa etária 18 a 30 se encontra na zona de mal-estar, enquanto a faixa etária acima de 41 encontra-se na zona de transição. Vale destacar que a faixa etária dos servidores que possuem entre 31 e 40 anos não apresentou diferença significativa quando comparada aos dois grupos (entre 18 e 30 e acima de 41 anos de idade) para o fator de **Carga de Trabalho**.

Faixa Etária x Carga de Trabalho

A Figura 19 mostra a diferença na percepção entre os servidores que possuem entre 18 e 30 anos de idade e os servidores que possuem mais de 41 anos de idade em relação ao fator de **Condições de Trabalho**.

Figura 19 – Médias dos itens do fator de Relacionamento Socioprofissional para os grupos de servidores que possuem acima de 41 anos de idade e que possuem menos de 30 anos de idade

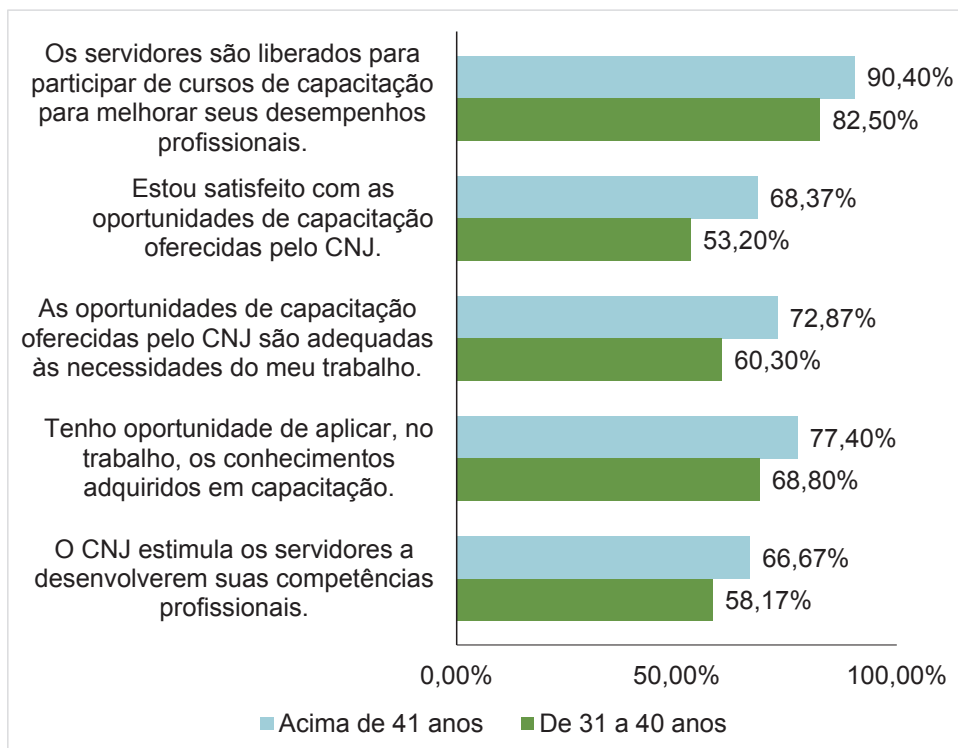


Observa-se que quem possui acima de 41 anos de idade percebe de maneira mais positiva o fator de **Condições de Trabalho** no CNJ, ou seja, quem tem idade superior a 41 anos acredita mais que as condições de trabalho do CNJ estão adequadas do que quem possui menos de 30 anos de idade. Vale destacar que o item **“Os sistemas informatizados disponibilizados no CNJ atendem às demandas de trabalho dos servidores do CNJ”** é o que apresenta maior diferença na percepção dos dois grupos, sendo que quem possui menos de 30 anos de idade discordou mais dessa afirmativa do que quem possui mais de 41 anos de idade. Vale destacar que as demais faixas etárias dos servidores não apresentaram diferenças significativas quando comparadas aos dois grupos (entre 18 e 30 e acima de 41) para o fator de **Condições de Trabalho**.

Faixa Etária x Desenvolvimento Profissional

A Figura 20 mostra a diferença na percepção entre os servidores que possuem entre 31 e 40 anos de idade e os servidores que possuem mais de 41 anos de idade em relação ao fator de **Desenvolvimento Profissional**.

Figura 20 – Médias dos itens do fator de Desenvolvimento Profissional para os servidores que possuem acima de 41 anos de idade e que possuem menos de 30 anos de idade

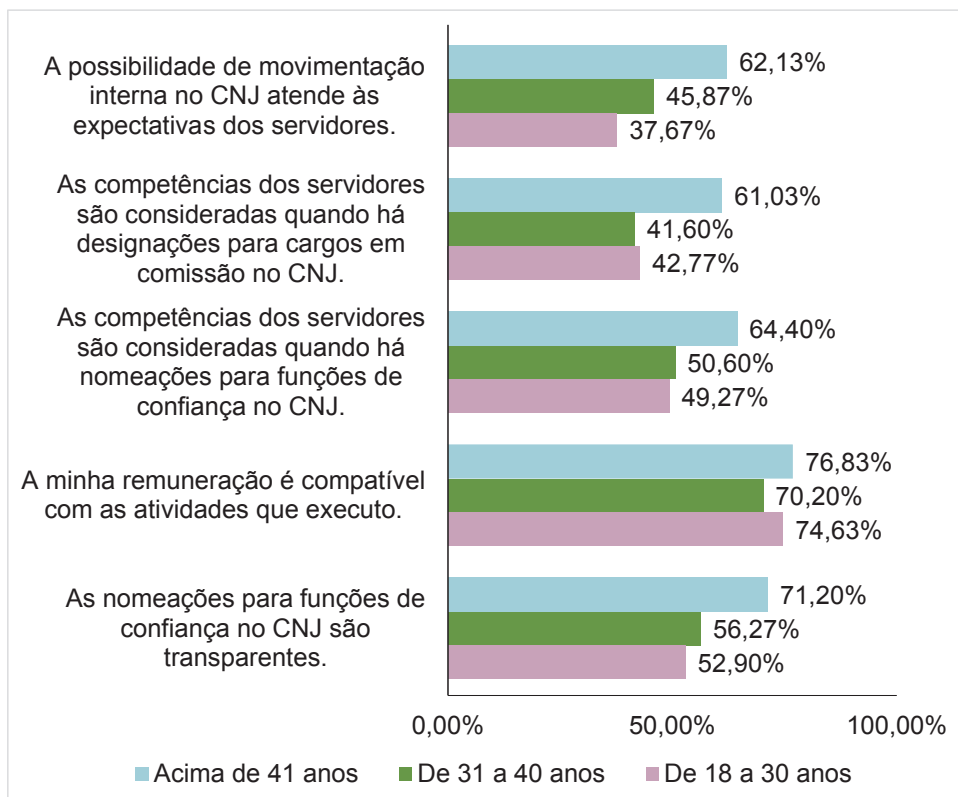


Observa-se que quem possui acima de 41 anos de idade percebe de maneira mais positiva o fator de **Desenvolvimento Profissional** no CNJ, ou seja, quem tem idade superior a 41 anos acredita que as oportunidades de desenvolvimento no CNJ são mais adequadas do que quem possui entre 31 e 40 anos de idade. Vale destacar que o item “**Estou satisfeito com as oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ**” é o que apresenta maior diferença na percepção dos dois grupos, sendo que quem possui entre 31 e 40 anos de idade discordou mais dessa afirmativa do que quem possui mais de 41 anos de idade. Vale destacar que as demais faixas etárias dos servidores não apresentaram diferenças significativas quando comparadas aos dois grupos para o fator de **Desenvolvimento Profissional**.

Faixa Etária x Valorização

A Figura 21 mostra a diferença na percepção entre os servidores que possuem menos de 30 anos de idade, 31 e 40 anos de idade e os servidores que possuem mais de 41 anos de idade em relação ao fator de **Valorização**.

Figura 21 – Médias dos itens do fator de Valorização para os grupos de servidores que possuem acima de 41 anos de idade e que possuem menos de 30 anos de idade

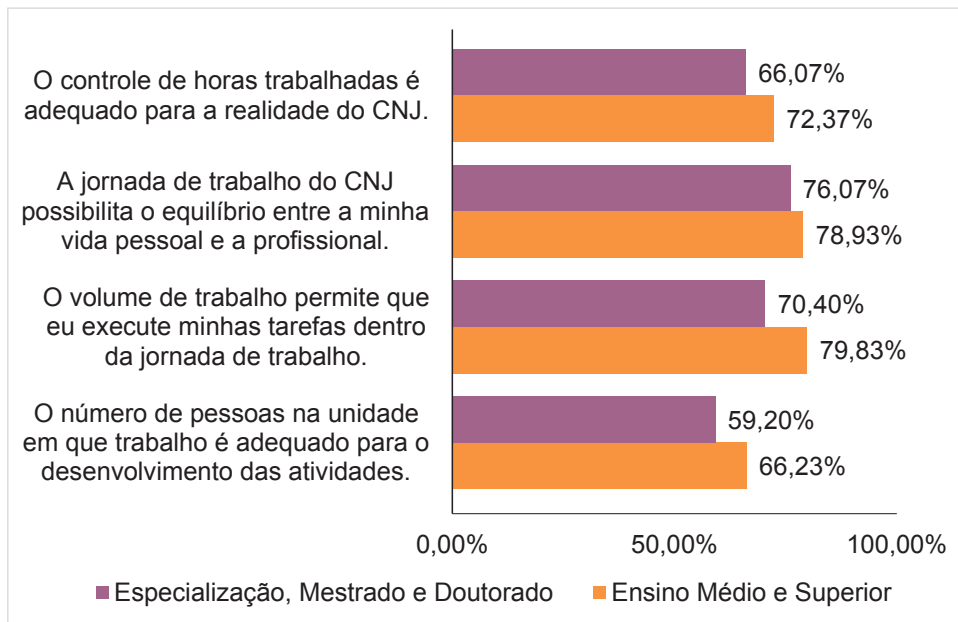


Observa-se que quem possui acima de 41 anos de idade percebe de maneira mais positiva o fator de **Valorização** no CNJ, ou seja, quem tem idade superior a 41 anos acredita que é mais valorizado no CNJ do que quem possui menos de 40 anos de idade. Vale destacar que o item **“A possibilidade de movimentação interna no CNJ atende às expectativas dos servidores”** é o que apresenta maior diferença na percepção dos grupos, sendo que quem possui menos de 40 anos de idade discordou mais dessa afirmativa do que quem possui mais de 41 anos de idade. Vale destacar que as outras faixas etárias dos servidores não apresentaram diferenças significativas quando comparadas entre si para o fator de **Valorização**.

Escolaridade × Carga de Trabalho

A Figura 22 mostra a diferença na percepção entre os servidores que possuem especialização, mestrado e doutorado quando comparados aos servidores que possuem ensino médio e ensino superior em relação ao fator de **Carga de Trabalho**.

Figura 22 – Médias dos itens do fator de Carga de Trabalho para os grupos de servidores que possuem especialização, mestrado e doutorado e que possuem ensino médio e superior

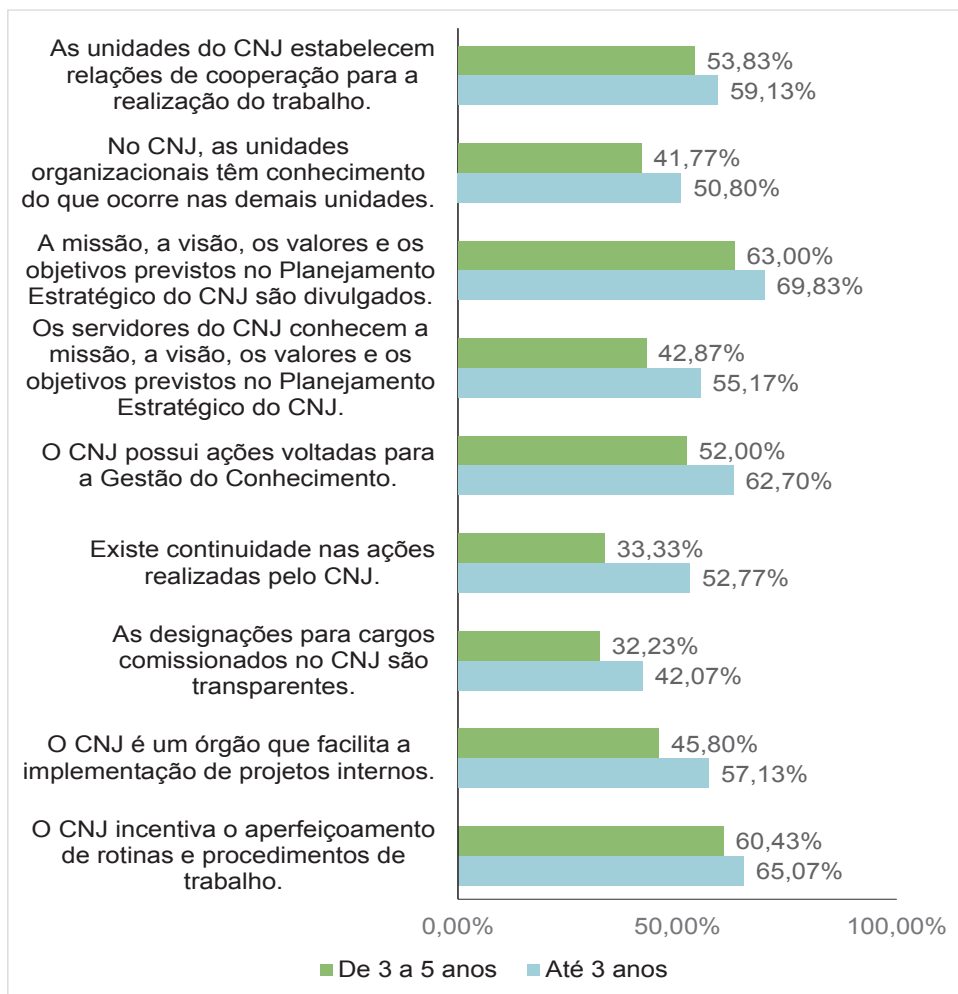


Observa-se que quem possui ensino médio e superior percebe de maneira mais positiva o fator de **Carga de Trabalho** no CNJ, ou seja, os servidores que possuem apenas o ensino médio ou até o ensino superior acreditam que são menos sobrecarregados do que os servidores que possuem algum tipo de especialização, mestrado ou doutorado. O item “**O número de pessoas na unidade em que trabalho é adequado para o desenvolvimento das atividades**” é o que apresenta maior diferença na percepção dos grupos, sendo que quem possui especialização, mestrado ou doutorado discordou mais dessa afirmativa do que quem possui apenas o ensino médio e o ensino superior.

Tempo de casa × Políticas de Gestão

A Figura 23 mostra a diferença na percepção entre os servidores que estão a menos de três anos no CNJ quando comparados aos servidores que estão entre três a cinco anos em relação ao fator **Políticas de Gestão**.

Figura 23 – Médias dos itens do fator de Políticas de Gestão para os grupos de servidores que estão no CNJ entre três e cinco anos e o grupo de servidores que possuem até três anos de trabalho no CNJ



Observa-se que quem está a menos de três anos percebe de maneira mais positiva o fator **Políticas de Gestão** no CNJ. O item **“Existe continuidade nas ações realizadas pelo CNJ”** é o que apresenta maior diferença na percepção dos grupos, sendo que quem está no CNJ entre três e cinco anos discordou mais dessa afirmativa do que quem está a menos de três anos. Vale destacar que o grupo de servidores que está no CNJ há mais de cinco anos não apresentou diferenças significativas quando comparados aos outros dois grupos de servidores.

Resultados Qualitativos e Discussões

Com o objetivo de complementar os dados encontrados na parte quantitativa da pesquisa, os respondentes foram solicitados a se expressarem por meio de relatos escritos sobre quatro questões:

1. “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...”
2. “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais bem-estar é...”
3. “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais mal-estar é...”
4. Sugestões e Comentários.

Essa parte da pesquisa não era de preenchimento obrigatório e, por esse motivo, o número de respostas poderia não coincidir com o número total de participantes. No entanto, uma resposta de determinado participante poderia ter várias verbalizações (conteúdos). Sendo assim, essas verbalizações foram categorizadas nos fatores encontrados na pesquisa quantitativa. Por exemplo, se um participante, ao responder sobre o que é qualidade de vida no trabalho, desse a seguinte resposta: “QVT é trabalhar em um ambiente onde os colegas são parceiros e colaborativos. Também é ter as ferramentas de trabalho adequadas para sua atividade.” O primeiro período da resposta seria categorizado em “**Relacionamento Socioprofissional**” enquanto o segundo em “**Condições de Trabalho**”. No exemplo, temos que uma só resposta apresentou duas verbalizações.

A análise qualitativa teve como objetivo extrair, nomear e classificar as respostas em categorias de conteúdos seguindo o método de análise de conteúdo proposto por Bardin (1977), explicado na seção do Método.

É importante ressaltar que as verbalizações categorizadas podem ter sido expressadas pelo mesmo participante em diferentes categorias, ou seja, um mesmo participante pode ter realizado verbalizações que foram categorizadas em **Relacionamento Socioprofissional** e **Condições de Trabalho** na sua resposta (como no exemplo anterior).

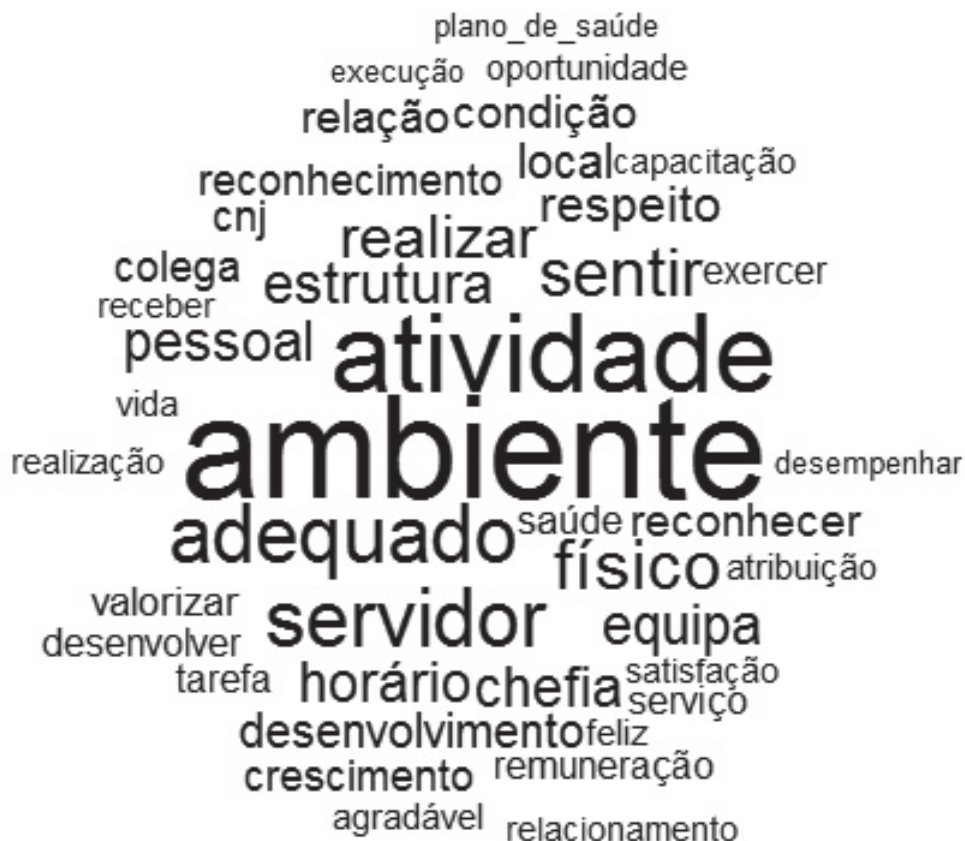
Com a utilização do *software* IRAMUTEQ foram construídas também nuvens de palavras com as palavras que mais apareceram nas respostas para as perguntas abertas.

Esta seção apresenta os resultados dos relatos escritos que foram analisados à luz do IRAMUTEQ.

0 que é qualidade de vida no trabalho no CNJ?

A Figura 24 revela a nuvem de palavras feita a partir das respostas para a questão subjetiva “**Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...**”.

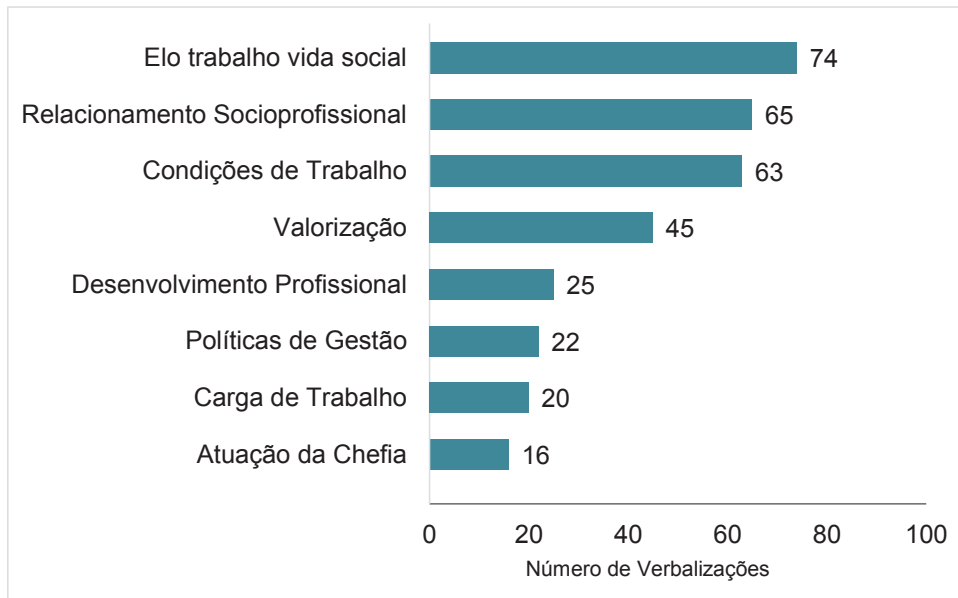
Figura 24 – Nuvem de palavras gerada a partir das respostas da pergunta “Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...”



A nuvem de palavras demonstra predominância de palavras que perpassam todas as categorias de conteúdo, em especial a categoria **Elo Trabalho-Vida Social**, que é uma categoria que apareceu nas respostas abertas. Essa categoria se refere às percepções sobre o sentido do trabalho em si (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social), importância da instituição empregadora e as analogias com a vida social (casa, família, amigos, lazer, sociedade) que influenciam a atividade de trabalho. Essa categoria pode ser vista na nuvem de palavras em palavras como “atividade”, “sentir”, “realizar”, “atribuição”, “exercer” etc. A definição das outras categorias estão descritas no Método.

A Figura 25 mostra a ocorrência de verbalizações em cada categoria para a pergunta “**Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...**”.

Figura 25 – Número de verbalizações categorizadas nas oito categorias a partir das respostas da pergunta “Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...”



A categoria onde foram classificadas mais verbalizações foi a categoria **Elo trabalho – Vida Social**, o que indica que QVT no CNJ é, predominantemente, o prazer que as pessoas têm com o próprio trabalho e a possibilidade de se realizar na vida profissional e pessoal. Em segundo lugar, as verbalizações são referentes aos bons relacionamentos socioprofissionais e às boas condições de trabalho.

A Tabela 5 contém o nome da categoria, um resumo de todas as falas que foram categorizadas nela e exemplos de verbalizações representativas.

Tabela 5 – Categorias de Conteúdo referentes ao que é Qualidade de Vida no Trabalho no CNJ

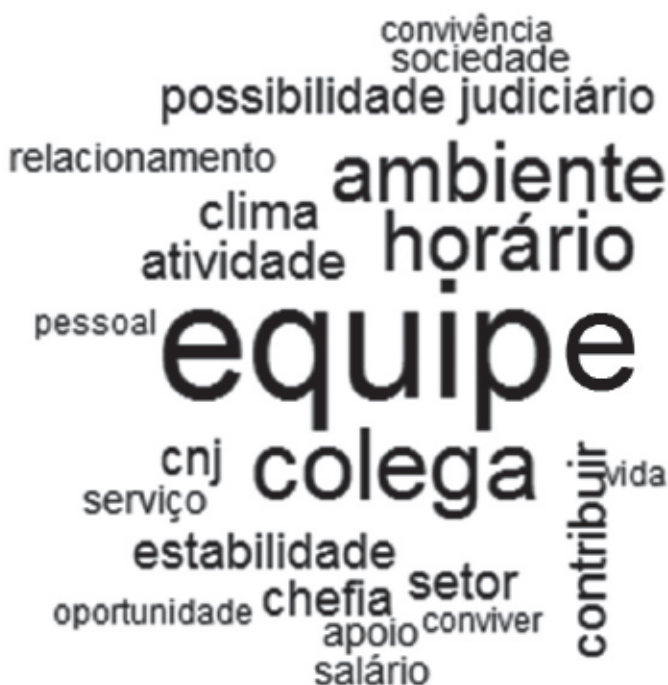
CATEGORIA	NO OLHAR DOS SERVIDORES...	EXEMPLO DE VERBALIZAÇÕES
Elo trabalho vida social	Refere-se às respostas dos servidores sobre o que é qualidade de vida no CNJ em termos do trabalho em si, do elo com a vida social e da identificação com a missão do CNJ.	“QVT é sair do local de trabalho com a impressão que satisfiz o meu papel e contribui, na medida das minhas atribuições, para o aprimoramento do Órgão.” “[...] é trabalhar sem contar as horas para ir embora.” “[...] é estar confortável e satisfeito com o fato de trabalhar no CNJ.”
Relacionamento Socioprofissional	[...] de boa convivência e interação entre colegas de equipe.	“[...] é poder executar minhas atividades em um ambiente saudável, com uma equipe cooperadora.” “[...] é trabalhar ao lado de pessoas competentes e de boa convivência.” “[...] é ter um ambiente saudável entre as pessoas, compartilhando informações, com respeito, confiança e harmonia.”
Condições de Trabalho	[...] de boa infraestrutura das estações de trabalho, suporte físico-tecnológico, estacionamentos, plano de saúde, restaurante.	“[...] é dar todas as condições para que o servidor desenvolva suas atividades com tranquilidade. Isso vai desde capacitação, instalações adequadas, plano de saúde, alimentação e estacionamento.” “[...] é ambiente amigável que promova tranquilidade para execução das tarefas; Local com boas condições de trabalho (instalações físicas, material, computadores, sistemas de informática etc.).” “[...] é ter uma estrutura física e tecnológica adequada.”
Valorização	[...] de reconhecimento, recompensas e benefícios, possibilidades de movimentação interna e ocupação de FCs e CJs,	“QVT é se sentir valorizado, bem remunerado, ser reconhecido por chefia e equipe.” “[...] é ser ouvido, ser reconhecido e ter a possibilidade de participar efetivamente dos projetos e das atividades.” “[...] é ser respeitado e valorizado como profissional, ter perspectivas de crescer na carreira, ser lotado em locais que valorizam minhas habilidades e trabalhar em um órgão que investe no servidor enquanto ser humano.”
Desenvolvimento Profissional	[...] de possibilidades de capacitação, desenvolvimento profissional e estabilidade.	“[...] é ter oportunidades de desenvolvimento intelectual e profissional.” “[...] é ter oportunidade de crescimento profissional, ter capacitação para melhor desempenhar as tarefas que me são dadas, ter incentivo funcional.” “[...] é a possibilidade de realização profissional (desenvolvimento na carreira e capacitação adequada).”
Políticas de Gestão	[...] de como o trabalho está organizado por normas e políticas que contribuem para a QVT no órgão, como a participação em processos decisórios e a implementação do teletrabalho.	“[...] é não ser cobrado em relação a horários e sim a produção, poder realizar teletrabalho.” “[...] é ter apoio da alta administração aos projetos desenvolvidos.” “liberdade para tomar decisões.”

CATEGORIA	NO OLHAR DOS SERVIDORES...	EXEMPLO DE VERBALIZAÇÕES
Carga de Trabalho	[...] de boa carga de trabalho e horário flexível.	<p>“[...] é ter uma flexibilização de início/término na jornada de trabalho.”</p> <p>“[...] é conseguir exercer minhas atividades dentro do horário do expediente, o que quase nunca acontece.”</p> <p>“[...] é poder desenvolver as atribuições e competências legais em tempo e modo hábeis, dentro de uma jornada de trabalho razoável.”</p>
Atuação da Chefia	[...] de apoio, cooperação e integração com a chefia imediata.	<p>“[...] é ser respeitado pelos chefes e autoridades no ambiente de trabalho.”</p> <p>“[...] é conseguir ser respeitado pela chefia em minhas horas de lazer, sem receber demandas de trabalho, com chefia imediata e alta chefia sempre atentas ao desenvolvimento profissional de cada colaborador da sua equipe.”</p> <p>“[...] é ter uma chefia que comunique as novidades do setor e que dê <i>feedback</i> do trabalho.”</p>

Fontes de Bem-Estar no Trabalho no CNJ

A Figura 26 revela a nuvem de palavras feita a partir das respostas para a questão subjetiva **“Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais bem-estar é...”**.

Figura 26 – Nuvem de palavras gerada a partir das respostas da pergunta “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais bem-estar é...”



A nuvem de palavras evidencia a predominância de palavras que foram agrupadas na categoria de conteúdo **Relacionamento Socioprofissional**. Essa categoria pode ser vista na nuvem de palavras em palavras como “equipe”, “colega”, “ambiente”, “convivência”, “relacionamento” etc.

A Figura 27 mostra a ocorrência de verbalizações em cada categoria para a pergunta “**Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais bem-estar é...**”.

Figura 27 – Número de verbalizações categorizadas nas oito categorias a partir das respostas da pergunta “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais bem-estar é...”



A categoria com mais verbalizações foi “**Relacionamento Socioprofissional**”, o que indica que o bem-estar dos servidores do CNJ perpassa, predominantemente, pelos bons relacionamentos construídos no trabalho e pela boa convivência com os colegas. Além disso, as categorias **Elo Trabalho – Vida Social** e **Valorização** obtiveram 47 e 26 verbalizações, respectivamente, o que indica que o trabalho em si e a valorização do trabalho podem, também, causar vivências de bem-estar.

A Tabela 6 contém o nome da categoria, um resumo de todas as falas que foram categorizadas nela e exemplos de verbalizações representativas.

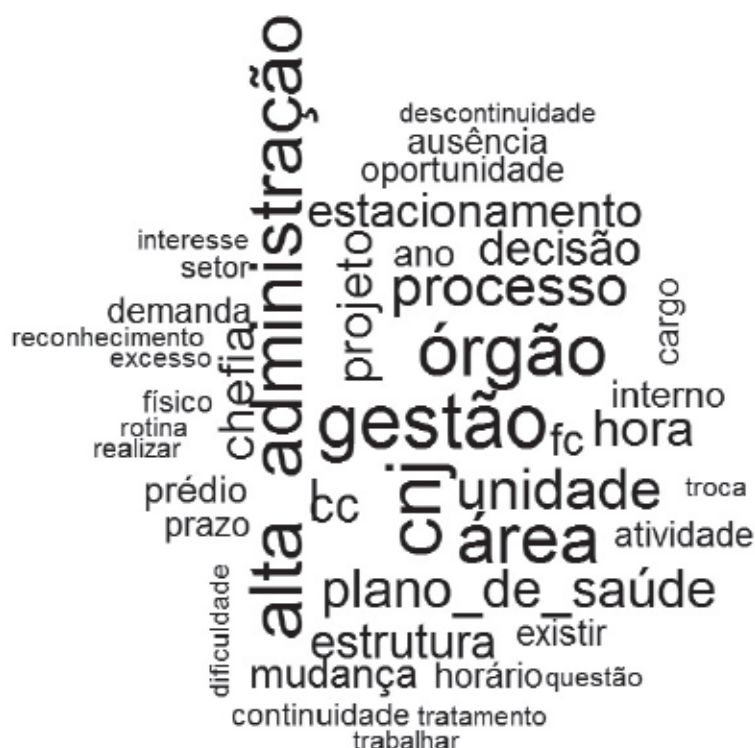
Tabela 6 – Categorias de Conteúdo referentes aos Principais Causadores de Bem-Estar no CNJ

CATEGORIA	DEFINIÇÃO	EXEMPLO DE VERBALIZAÇÕES
Relacionamento Socioprofissional	Refere-se às respostas dos servidores sobre o que mais causa bem-estar no CNJ em termos de boa convivência e interação entre colegas de equipe.	<p>“O que mais me causa bem-estar é o ambiente de trabalho do meu departamento. Aqui os servidores trabalham sempre em harmonia e com espírito de equipe.”</p> <p>“[...] é saber que trabalho num ambiente tranquilo e saudável, com gente jovem e disposta, onde as amigadas que fiz me tratam com carinho e amor.”</p> <p>“[...] é a equipe de trabalho na qual estou inserido, que é competente, possui boa comunicação e onde um respeita o outro e valoriza o trabalho do colega.”</p>
Elo trabalho vida social	[...] do trabalho em si e da identificação com a missão do CNJ	<p>“[...] O resultado do trabalho que desenvolvo.”</p> <p>“[...] Sentir que posso contribuir com a sociedade por meio do meu trabalho.”</p> <p>“[...] Saber que estou contribuindo da melhor forma possível para que o CNJ cumpra a sua missão.”</p>
Valorização	[...] do reconhecimento profissional e social, remuneração e benefícios.	<p>“[...] é ser valorizada e reconhecida pelo gestor e pela equipe.”</p> <p>“[...] é a remuneração no final do mês.”</p> <p>“[...] é o salário acima da média da população brasileira.”</p>
Carga de Trabalho	[...] da boa carga de trabalho e horário flexível.	<p>“[...] é o trabalho em meio período, possibilitando usar a manhã para atividades particulares.”</p> <p>“[...] é ter uma carga horária que me possibilita ser uma mãe presente na vida dos meus filhos.”</p> <p>“[...] é ter uma jornada de trabalho diferenciada, em turno único ininterrupto, resultando numa melhor qualidade de vida familiar por haver um período livre no horário comercial.”</p>
Condições de Trabalho	[...] da boa infraestrutura das estações de trabalho e suporte físico-tecnológico	<p>“[...] é saber que posso fazer meu trabalho com tranquilidade, tendo os recursos que necessito para executá-lo.”</p> <p>“[...] é a minha estação de trabalho, que é bem estruturada.”</p> <p>“[...] é a estrutura física adequada (climatização, banheiros limpos, mobílias de qualidade etc.)”</p>
Desenvolvimento Profissional	[...] das possibilidades de capacitação, desenvolvimento profissional e estabilidade.	<p>“[...] são as oportunidades de aprendizado.”</p> <p>“[...] é a estabilidade no serviço e o investimento na capacitação do servidor.”</p> <p>“[...] são os benefícios oferecidos pelo órgão, tais como: capacitação, bolsas, possibilidade de crescimento na carreira entre outros.”</p>
Atuação da Chefia	[...] do apoio, cooperação e integração com a chefia imediata.	<p>“[...] é ter o suporte e a confiança de minha chefia.”</p> <p>“[...] é ter empatia por parte da minha chefia.”</p> <p>“[...] é a compreensão da minha chefia imediata com problemas pessoais.”</p>
Políticas de Gestão	[...] do apoio recebido na realização de projetos.	<p>“[...] é ter apoio da alta administração aos projetos desenvolvidos.”</p> <p>“[...] é saber que os direitos trabalhistas são respeitados.”</p>

Fontes de Mal-Estar no Trabalho no CNJ

A Figura 28 revela a nuvem de palavras feita a partir das respostas para a questão subjetiva “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais mal-estar é...”.

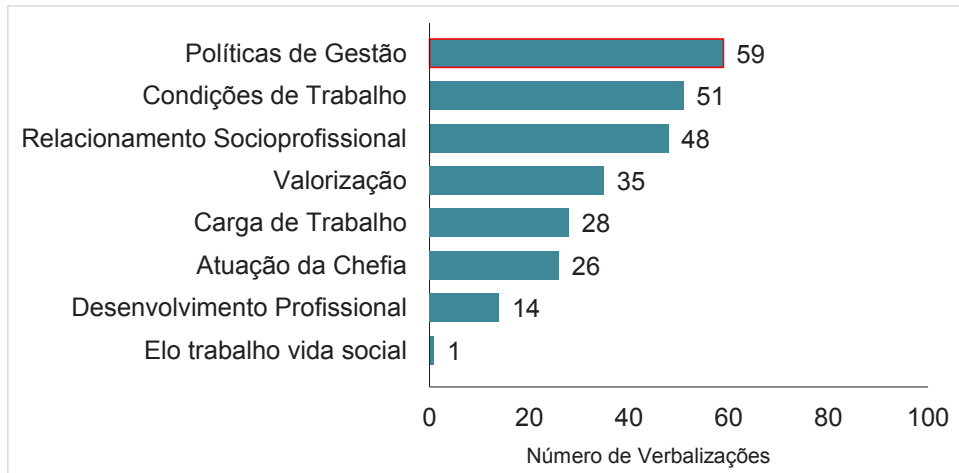
Figura 28 – Nuvem de palavras gerada a partir das respostas da pergunta “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais mal-estar é...”



A nuvem de palavras evidencia a predominância de palavras que foram agrupadas na categoria de conteúdo **Políticas de Gestão**. Essa categoria pode ser vista na nuvem em palavras como “alta_administração”, “gestão”, “processo”, “decisão”, “mudança” etc.

A Figura 29 mostra a ocorrência de verbalizações em cada categoria para a pergunta “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais mal-estar é...”.

Figura 29 – Número de verbalizações categorizadas nas oito categorias a partir das respostas da pergunta “Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais mal-estar é...”



A categoria com mais verbalizações foi **Políticas de Gestão**, o que indica que o mal-estar dos servidores do CNJ está relacionado, predominantemente, às políticas e práticas conflitantes como burocracia nos fluxos dos processos e nas licitações de baixo valor, falta de apoio da alta administração com projetos de longo prazo e na redução de focos de mal-estar e desconsideração das opiniões dos servidores nos processos decisórios (dados mais especificados na Tabela 7). Além disso, **Políticas de Gestão** foi seguida pelas categorias “**Condições de Trabalho**” e “**Relacionamento Socioprofissional**”, o que indica que algumas partes desses fatores podem, também, causar vivências de mal-estar. No caso de **Condições de Trabalho** essas vivências estão mais relacionadas ao baixo valor no ressarcimento do plano de saúde e à falta de estacionamentos e restaurante, já no caso de **Relacionamento Socioprofissional** está mais relacionada à falta de integração entre setores.

Confira a Tabela 7 que contém o nome da categoria, um resumo de todas as falas que foram categorizadas nela e exemplos de verbalizações representativas.

Tabela 7 – Categorias de Conteúdo referentes aos Principais Causadores de Mal-Estar no CNJ

CATEGORIA	NO OLHAR DOS SERVIDORES...	EXEMPLO DE VERBALIZAÇÕES
Políticas de Gestão	Refere-se às respostas dos servidores sobre o que mais causa mal-estar no CNJ em termos de como o trabalho está organizado por regras, normas, procedimentos, políticas e práticas conflitantes como: burocracia nos fluxos dos processos e nas licitações de baixo valor, falta de apoio da alta administração com projetos de longo prazo e na redução de focos de mal-estar e desconsiderações das opiniões dos servidores nos processos decisórios.	<p>“O que me causa mal-estar são novos projetos que levam tempo demais para serem desenvolvidos. Processos administrativos levam muito tempo tramitando entre as áreas, há muita burocracia.”</p> <p>“[...] é a descontinuidade dos trabalhos quando há mudança de gestão.”</p> <p>“[...] é a sensação de que a alta administração não se importa com o bem-estar dos servidores porque tudo que melhoraria a vida dos servidores não é priorizado.”</p>
Condições de Trabalho	[...] de má infraestrutura do bloco B, falhas nos sistemas de tecnologia da informação e comunicação (TIC), baixo reembolso do plano de saúde, falta de estacionamentos, restaurante, elevador e uma sede própria do CNJ.	<p>“[...] é o auxílio saúde, que está totalmente ultrapassado e não reflete as correções do mercado.”</p> <p>“[...] é a falta estacionamento para servidor. Temos que deixar nossos carros, muitas vezes em locais precários (terrão) e ao sairmos a noite fica perigoso para ir buscar o carro.”</p> <p>“[...] é a falta de um restaurante, lanchonete ou algum lugar que forneça refeições sem que eu precise sair do prédio.”</p>
Relacionamento Socioprofissional	[...] de desavenças profissionais, falta de interação e diferença no tratamento entre setores distintos, apatia nas relações.	<p>“[...] é saber que muitas ações e projetos acontecem dentro do órgão e não tenho conhecimento de boa parte deles. Isso porque as áreas não se comunicam.”</p> <p>“[...] é o relacionamento interpessoal marcado pela frieza entre os colegas de trabalho.”</p> <p>“[...] é ver o tratamento diferenciado entre os servidores do alto escalão e “baixo” escalão.”</p>
Valorização	[...] de processos seletivos internos justos para a movimentação entre setores e para cargos e funções comissionadas e pela falta de reconhecimento profissional.	<p>“[...] é saber que é necessário travar lutas diárias para o reconhecimento do servidor e a realização de melhorias da carreira.”</p> <p>“[...] é saber que servidores de outros órgãos (ou até sem vínculo) ocupam cargos que estão diretamente ligados a administração interna do CNJ e isso afeta diretamente a qualidade de vida dos servidores.”</p> <p>“[...] é a dificuldade de uma progressão interna e de mobilidade interna.”</p>
Carga de Trabalho	[...] de sobrecarga de trabalho, falta de pessoal e horário pouco flexível.	<p>“[...] é uma jornada de 7 horas e a necessidade de deslocamento no trânsito para ir e voltar, considerando que não existe nenhum motivo razoável que me impeça de trabalhar em casa.”</p> <p>“[...] é a percepção de que o volume de trabalho em relação à quantidade de servidores está desproporcional em algumas unidades, levando em consideração especialmente a complexidade do trabalho demandado em algumas unidades.”</p> <p>“[...] é há sobrecarregamento de determinados setores (principalmente na área meio do órgão), geralmente não contemplados com quantitativo adequado de servidores/colaboradores.”</p>

CATEGORIA	NO OLHAR DOS SERVIDORES...	EXEMPLO DE VERBALIZAÇÕES
Atuação da Chefia	[...] de falta de competências gerenciais, centralização de decisões e assédio dos gestores, além da falta de processos gerenciais na gestão da equipe (falta de feedback, falhas na comunicação, delegações exageradas etc.).	“[...] é o despreparo dos gestores que estudam em sua maior parte Direito e não administração pública.” “[...] é a falta de um líder que possua capacidade para gerir pessoas.” “[...] é a falta de retorno da chefia imediata em dar respostas para demandas simples.”
Desenvolvimento Profissional	[...] da falta de possibilidades de capacitação, desenvolvimento profissional e desenvolvimento de competências.	“[...] é a falta de perspectiva de crescimento dentro da organização.” “[...] é saber que as oportunidades de crescimento são poucas e que estamos distantes de outros órgãos do Poder Judiciário em diversas questões.” “[...] é o baixo investimento na capacitação do servidor.”
Elo Trabalho Vida Social	[...] do trabalho em si.	“[...] são as minhas atribuições.”

Comparação entre as Perguntas

A Tabela 8 evidencia os fatores que tiveram mais verbalizações em cada questão subjetiva.

Tabela 8 – Categorias de conteúdo com mais verbalizações por questão subjetiva

O QUE É QVT?	FONTES DE BEM-ESTAR	FONTES DE MAL-ESTAR
Elo trabalho vida social	Relacionamento Socioprofissional	Políticas de Gestão
Relacionamento Socioprofissional	Elo trabalho vida social	Condições de Trabalho
Condições de Trabalho	Valorização	Relacionamento Socioprofissional
Valorização	Carga de Trabalho	Valorização
Desenvolvimento Profissional	Condições de Trabalho	Carga de Trabalho
Políticas de Gestão	Desenvolvimento Profissional	Atuação da Chefia
Carga de Trabalho	Atuação da Chefia	Desenvolvimento Profissional
Atuação da Chefia	Políticas de Gestão	Elo trabalho vida social

Esse resultado evidencia a predominância dos bons relacionamentos socioprofissionais e trabalho em si como fontes de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, enquanto políticas de gestão aparecem como a maior causadora de mal-estar no trabalho, o que corrobora o resultado da parte quantitativa da pesquisa.

Comentários e Sugestões

Por fim, aos respondentes foi aberta a oportunidade de escreverem livremente comentários e sugestões, sem direcionamento de itens objetivos ou perguntas subjetivas. A seguir, apresentam-se os comentários e sugestões, com uma frase destaque simbolizando a verbalização mais representada nos relatos. O número que aparece entre parênteses ao lado dos comentários e sugestões indica a quantidade de verbalizações relacionadas a eles.

Comentários

PONTOS POSITIVOS
Parabenizando o CNJ (4) Relacionamento Socioprofissional (2) Berçário (1) Valorização (1) Trabalho em si (1)
“Apesar de existirem pontos de melhoria, de uma forma geral é muito bom trabalhar no CNJ.”
PONTOS NEGATIVOS
Condições de Trabalho (plano de saúde, estacionamento, segurança, sede) (7) Políticas de Gestão (gestão atual, continuidade de projetos) (3) Seleção Interna (1)
“O auxílio-saúde era bom, cobria parte dos gastos com plano de saúde, mas no momento está muito defasado.”

Sugestões

Melhorar o plano de saúde (12) CJs e FCs por meio de seleção interna (5) Capacitação dos gestores (5) Melhorar a movimentação interna (4) Adquirir estacionamento (3) Implantar o teletrabalho (3) Adquirir um restaurante (2) Adquirir uma sede própria (2) Mais compartilhamento de Informações das Unidades (1) Mais apoio da alta administração (1) Capacitação dos servidores e terceirizados (pela empresa) (1) Melhorar avaliação de desempenho (360º) (1) Obrigatoriedade de compensação das horas extras trabalhadas (1) Priorizar Instrutoria interna (1)
“Melhora na situação do plano de saúde aos servidores, seja com reajuste da tabela de ressarcimento ou com plano próprio ”

Considerações Finais

A primeira pesquisa de QVT do CNJ foi realizada com afinco pelo grupo de trabalho da pesquisa, com apoio e patrocínio da alta administração e com engajamento dos servidores do Conselho.

Os resultados apresentaram informações de extrema relevância para orientar as políticas e práticas do CNJ em relação ao trato dos fatores que causam bem-estar e mal-estar nos servidores, com vistas a maximizar a qualidade de vida no trabalho.

De posse dos resultados, a área de gestão de pessoas iniciará a fase de gestão da qualidade de vida no trabalho. Esta fase é composta por visitas às unidades administrativas, momento em que serão apresentados os relatórios setoriais, permitindo o diálogo sobre os dados específicos de cada uma delas, a fim de coletar diagnósticos de boas práticas sobre itens classificados na área de bem-estar e de como construir planos de ações para aqueles classificados nas áreas de transição e de mal-estar. As intervenções, advindas de um diagnóstico setorial, e construídas em conjunto, promovem maior engajamento da comunidade CNJ rumo a um ambiente organizacional cada vez mais promotor de bem-estar.

Essas visitas setoriais gerarão um relatório final com os planos de ações e o banco de práticas de sucesso que será utilizado como instrumento norteador do acompanhamento contínuo das unidades até o início do novo ciclo que terá como marco a aplicação da 2ª Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Ancorada na perspectiva da abordagem da Ergonomia da Atividade que pauta sua ação no “escutar para transformar”, o grupo de trabalho e os servidores participantes esperam que as informações colhidas nesta pesquisa de QVT possam promover, na comunidade CNJ, um repensar quanto às concepções de ser humano (trabalhadores), de trabalho (atividades), de organização (contextos laborais) e de sociedade (história). É esse repensar que deve alimentar a prática e uma gestão organizacional que visem, de fato, tornar o trabalho sinônimo de qualidade de vida.

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, LDA, 2009.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Avaliação somativa de sistemas instrucionais: integração de três propostas. **Tecnologia Educacional**, vol. 46, p. 29-39, 1982.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FIELD, A. P. **Discovering statistics using SPSS for Windows**: advanced techniques for the beginner. London: Sage, 2000.

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERQUELEN, A. **Comprender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Blucher, 2001.

Anexos

ANEXO 1 – Instrumento de pesquisa

Prezados(as),

A **Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho** é uma ferramenta importante para ouvir os trabalhadores do CNJ (Servidores, Conselheiros, Magistrados), conhecer suas demandas reais e a percepção compartilhada sobre o ambiente organizacional do CNJ.

A pesquisa possibilitará ao CNJ atingir os problemas que de fato furtam o bem-estar dos trabalhadores, construir e realizar ações que promovam o crescimento e o desenvolvimento profissional e melhorar o ambiente organizacional.

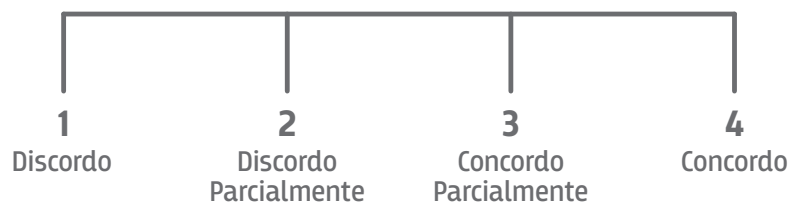
Sua opinião é de extrema importância para a identificação dos pontos fortes e daqueles que precisam ser melhorados no CNJ.

Instruções

Esta pesquisa contém 56 afirmativas objetivas (obrigatórias), 4 subjetivas (não obrigatórias) e 7 questões sociodemográficas (obrigatórias).

Em relação às questões objetivas, leia com atenção e assinale a resposta que melhor representa o seu grau de concordância ou discordância em relação a cada uma delas.

A escala de resposta utilizada será do tipo *Likert*, com quatro pontos, conforme a imagem abaixo. Para responder, você deverá marcar o ponto da escala que melhor representa sua opinião nas afirmativas.



Ao responder, algumas questões serão referentes à sua percepção quanto ao CNJ ou quanto à sua unidade.

Uma vez iniciado o preenchimento do questionário, este não poderá ser interrompido, pois as respostas não ficarão salvas. Todavia, você poderá recomeçá-lo, usando a mesma senha.

Ao final do questionário, haverá um espaço para seus comentários/sugestões.

Ao término de todo o questionário, clique “Finalizar”.

Sua contribuição e sinceridade ao responder esse questionário são de extrema importância para o sucesso da pesquisa. Os dados deste estudo serão tratados de forma global, e em nenhum momento você será identificado, sendo garantido o total sigilo das informações coletadas.

Contamos com sua colaboração e participação!

Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho

Possuo autonomia por parte da minha chefia imediata para a tomada de decisão em relação às atividades que executo.	1	2	3	4
Minha chefia imediata oferece liberdade para que eu possa expressar minhas opiniões.	1	2	3	4
Minha chefia imediata adota critérios claros e objetivos em suas decisões.	1	2	3	4
Minha chefia imediata reconhece quando a equipe apresenta ideias criativas e inovadoras.	1	2	3	4
Minha chefia imediata oferece feedback sobre o resultado das atividades que desenvolvo.	1	2	3	4
Recebo orientação por parte da minha chefia imediata sobre como as atividades devem ser executadas.	1	2	3	4
Minha chefia imediata indica as prioridades das atividades a serem desenvolvidas.	1	2	3	4
Minha chefia imediata é reconhecida como líder da equipe.	1	2	3	4
O CNJ incentiva o aperfeiçoamento de rotinas e procedimentos de trabalho.	1	2	3	4
O CNJ é um órgão que facilita a implementação de projetos internos.	1	2	3	4
As designações para cargos comissionados no CNJ são transparentes.	1	2	3	4
Existe continuidade nas ações realizadas pelo CNJ.	1	2	3	4
O CNJ possui ações voltadas para a Gestão do Conhecimento.	1	2	3	4
Os servidores do CNJ conhecem a missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ.	1	2	3	4
A missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ são divulgados.	1	2	3	4
No CNJ, as unidades organizacionais têm conhecimento do que ocorre nas demais unidades.	1	2	3	4
As unidades do CNJ estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho.	1	2	3	4
As nomeações para funções de confiança no CNJ são transparentes.	1	2	3	4
A minha remuneração é compatível com as atividades que executo.	1	2	3	4
As competências dos servidores são consideradas quando há nomeações para funções de confiança no CNJ.	1	2	3	4
As competências dos servidores são consideradas quando há designações para cargos em comissão no CNJ.	1	2	3	4
A possibilidade de movimentação interna no CNJ atende às expectativas dos servidores.	1	2	3	4
O CNJ disponibiliza os materiais de expediente necessários para a realização de minhas atividades.	1	2	3	4
Os recursos tecnológicos do meu local de trabalho são adequados à realização das atividades.	1	2	3	4
Os móveis do meu local de trabalho são adequados ao desenvolvimento das atividades.	1	2	3	4
As instalações físicas do meu local de trabalho são adequadas ao desenvolvimento das atividades.	1	2	3	4

Os sistemas informatizados disponibilizados no CNJ atendem às demandas de trabalho dos servidores do CNJ.	1	2	3	4
O serviço da área de tecnologia da informação atende às necessidades de trabalho dos servidores do CNJ.	1	2	3	4
O número de pessoas na unidade em que trabalho é adequado para o desenvolvimento das atividades.	1	2	3	4
O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.	1	2	3	4
A jornada de trabalho do CNJ possibilita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.	1	2	3	4
O controle de horas trabalhadas é adequado para a realidade do CNJ.	1	2	3	4
O CNJ estimula os servidores a desenvolverem suas competências profissionais.	1	2	3	4
Tenho oportunidade de aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em capacitação.	1	2	3	4
As oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ são adequadas às necessidades do meu trabalho.	1	2	3	4
Estou satisfeito com as oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ.	1	2	3	4
Os servidores são liberados para participar de cursos de capacitação para melhorar seus desempenhos profissionais.	1	2	3	4
Em minha equipe de trabalho existe cooperação para o alcance dos resultados.	1	2	3	4
Há compartilhamento de informações na unidade em que trabalho.	1	2	3	4
Na unidade em que trabalho, os servidores se tratam com respeito e ética.	1	2	3	4

56 – Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...

57 – Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais bem-estar é...

58 – Quando penso no meu trabalho no CNJ, o que me causa mais mal-estar é...

59 – Deixe seu comentário ou sugestão:

Questões sociodemográficas

a. Sexo:

Feminino Masculino

b. Escolaridade:

Ensino médio ou equivalente

Nível superior

Especialização/MBA

Mestrado

Doutorado

Pós-doutorado

c. Faixa etária:

18 a 30

31 a 40

41 a 50

51 a 60

61 a 70

d. Tempo de trabalho no Conselho Nacional de Justiça, em anos:

Menos de 1

De 1 a 3

De 3 a 5

Mais que 5

e. Ocupa cargo/função de chefia? Sim Não

f. Área de Lotação:

- CEAJud
- Corregedoria
- Departamento de Acompanhamento Orçamentário
- Departamento de Gestão Estratégica
- Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e Sistema de Execução Socioeducativas
- Departamento de Pesquisas Judiciárias
- Departamento de Segurança Institucional do Poder Judiciário
- Departamento de Tecnologia da Informação
- Gabinete da SG e NUCOP
- Gabinete de Conselheiros
- Gabinete DG, CPL, AJU
- Ouvidoria
- Secretaria de Administração
- Secretaria de Cerimonial e Eventos
- Secretaria de Comunicação Social
- Secretaria de Controle Interno
- Secretaria de Gestão de Pessoas
- Secretaria de Orçamento e Finanças
- Secretaria Processual

g. Local de trabalho:

- SEPN 514 BLOCO B
- SEPN 514 BLOCO D
- STJ

Agradecemos sua participação nesta pesquisa.

ANEXO 2 – 7 Fatores da pesquisa após análise fatorial

Legenda do preenchimento:

- Branco: itens que ficaram após a análise fatorial
- Laranja: itens que saíram após a análise fatorial
- Amarelo: explicação do porquê da retirada do item na análise final.

ANÁLISE FATORIAL

FATOR 1 – Atuação da Chefia	Carga Fatorial (CF)
50 – Minha chefia imediata oferece feedback sobre o resultado das atividades que desenvolvo.	0,883
48 – Minha chefia imediata adota critérios claros e objetivos em suas decisões.	0,855
49 – Minha chefia imediata reconhece quando a equipe apresenta ideias criativas e inovadoras.	0,845
51 – Recebo orientação por parte da minha chefia imediata sobre como as atividades devem ser executadas.	0,748
47 – Minha chefia imediata oferece liberdade para que eu possa expressar minhas opiniões.	0,747
52 – Minha chefia imediata indica as prioridades das atividades a serem desenvolvidas.	0,731
46 – Possuo autonomia por parte da minha chefia imediata para a tomada de decisão em relação às atividades que executo.	0,648
55 – Minha chefia imediata é reconhecida como líder da equipe.	0,634
43 – Minha equipe de trabalho oferece feedback sobre a qualidade das atividades que desenvolvo.*	0,583
Observação: *Apesar de o item 43 possuir uma boa carga fatorial, ele era o único item que falava da relação com a equipe, enquanto todos os outros itens falavam sobre a atuação da chefia. Então optou-se por excluí-lo.	

FATOR 2 – Políticas de Gestão	CF
38 – No CNJ, as unidades organizacionais têm conhecimento do que ocorre nas demais unidades.	0,833
39 – As unidades do CNJ estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho.	0,646
12 – Os servidores do CNJ conhecem a missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ.	0,624
7 – Existe continuidade nas ações realizadas pelo CNJ.	0,609
2 – O CNJ é um órgão que facilita a implementação de projetos internos.	0,576
8 – O CNJ possui ações voltadas para a Gestão do Conhecimento.	0,561
13 – A missão, a visão, os valores e os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do CNJ são divulgados.	0,463
1 – O CNJ incentiva o aperfeiçoamento de rotinas e procedimentos de trabalho.	0,433
4 – As designações para cargos comissionados no CNJ são transparentes.	0,425

54 – A alta administração do CNJ é de fácil acesso.*	0,397
53 – Minha chefia imediata exerce pressão para o alcance dos resultados.*	0,372
44 – Os meios de comunicação adotados pelo CNJ facilitam a divulgação das informações aos servidores.*	0,344
45 – A unidade em que trabalho recebe apoio de outras unidades do CNJ para realização das suas atividades.*	0,338
32 – O instrumento utilizado para avaliar o desempenho profissional dos servidores é adequado.*	0,326
5 – As metas da unidade em que trabalho são claras.*	0,323
Observações:	
*Os itens 54 e 53 pertenciam ao fator “Atuação da Chefia”, mas após a análise fatorial esses itens se agruparam no fator “Políticas de Gestão”. Como não fazia sentido teórico, optou-se por retirar esses itens.	
**Os itens 44, 45, 32 e 5 foram excluídos pelo mesmo motivo.	

FATOR 3 – Valorização	CF
11 – As competências dos servidores são consideradas quando há designações para cargos em comissão no CNJ.	0,74
3 – As nomeações para funções de confiança no CNJ são transparentes.	0,717
10 – As competências dos servidores são consideradas quando há nomeações para funções de confiança no CNJ.	0,698
31 – A possibilidade de movimentação interna no CNJ atende às expectativas dos servidores.	0,593
9 – A minha remuneração é compatível com as atividades que executo.	0,459
30 – Sinto orgulho de trabalhar no CNJ.*	0,445
29 – Reconheço o CNJ como uma boa instituição para se trabalhar.*	0,431
15 – O auxílio-saúde do CNJ, realizado mediante ressarcimento, atende às minhas necessidades e de meus dependentes.*	0,383
17 – Os estacionamento do CNJ atendem às minhas necessidades.*	0,342
16 – A disponibilização dos serviços de saúde nas dependências do STF atende às minhas necessidades e de meus dependentes.*	
Observação: *Os itens foram excluídos porque não faziam parte teoricamente do fator.	

FATOR 4 – Condições de Trabalho	CF
18 – Os recursos tecnológicos do meu local de trabalho são adequados à realização das atividades.	0,703
22 – Os sistemas informatizados disponibilizados no CNJ atendem às demandas de trabalho dos servidores do CNJ.	0,688
23 – O serviço da área de tecnologia da informação atende às necessidades de trabalho dos servidores do CNJ.	0,586

20 – As instalações físicas do meu local de trabalho são adequadas ao desenvolvimento das atividades.	0,53
19 – Os móveis do meu local de trabalho são adequados ao desenvolvimento das atividades.	0,518
14 – O CNJ disponibiliza os materiais de expediente necessários para a realização de minhas atividades.	0,462

FATOR 5 – Carga de Trabalho	CF
25 – O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.	0,851
24 – O número de pessoas na unidade em que trabalho é adequado para o desenvolvimento das atividades.	0,607
26 – A jornada de trabalho do CNJ possibilita o equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.	0,53
27 – O controle de horas trabalhadas é adequado para a realidade do CNJ.	0,436

FATOR 6 – Desenvolvimento Profissional	CF
35 – As oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ são adequadas às necessidades do meu trabalho.	0,62
36 – Estou satisfeito com as oportunidades de capacitação oferecidas pelo CNJ.	0,587
34 – Tenho oportunidade de aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em capacitação.	0,375
33 – O CNJ estimula os servidores a desenvolverem suas competências profissionais.	0,373
37 – Os servidores são liberados para participar de cursos de capacitação para melhorar seus desempenhos profissionais.	0,356
21 – A estrutura física do prédio em que trabalho possui acessibilidade para pessoas com deficiência e com necessidades especiais.*	---
28 – O controle de entrada do meu local de trabalho garante a segurança para todos.*	---
Observação: *Os itens foram excluídos porque não possuíam carga fatorial neste fator e em nenhum outro.	

FATOR 7 – Relacionamento Socioprofissional	CF
40 – Em minha equipe de trabalho existe cooperação para o alcance dos resultados.	0,57
42 – Na unidade em que trabalho, os servidores se tratam com respeito e ética.	0,468
41 – Há compartilhamento de informações na unidade em que trabalho.	0,345
6 – Os fluxos dos processos de trabalho da unidade em que trabalho são adequados às atividades.*	---
Observação: *O item foi excluído porque não faziam parte teoricamente do fator e não possuía carga fatorial	

