

Aspectos Metodológicos dos Relatórios por tribunal do Censo do Poder Judiciário

Os relatórios por tribunal apresentam as principais informações disponíveis no Censo do Poder Judiciário. Cada relatório revela-se como um útil subsídio às políticas de cada tribunal. Além de apresentar os níveis de satisfação, motivação e as opiniões diversas dos seus componentes, os dados que o compõem trazem contribuições para aperfeiçoamentos especificamente nas políticas de gestão de pessoas dos tribunais e conselhos brasileiros, já que revelam características educacionais, assim como experiências prévias ao ingresso no cargo atual, além de características pessoais bastante mais úteis à gestão dos tribunais. A depender do ramo de Justiça de cada tribunal, as informações dos relatórios foram adaptadas.

Os relatórios por tribunal utilizam linguagem visual bastante intuitiva e de fácil compreensão, tanto pelo público interno, quanto pelos leitores externos ao Poder Judiciário. Para alcançar tal característica, foram utilizados infográficos e estratégias que facilitassem a visualização das informações. Sempre que possível, e sem prejuízo do entendimento das informações, as estatísticas foram sintetizadas em percentuais e médias simples, além de buscar sintetizar cada pergunta do questionário em número menor de categorias.

Tanto nos relatórios de servidores quanto nos de magistrados, as primeiras páginas são dedicadas a apresentar os resultados do primeiro bloco de questões, contendo as perguntas de opinião sobre temas diversos. Embora as perguntas utilizem escalas de Likert¹ com cinco opções de respostas, para simplificar a apresentação dos dados tais categorias foram simplificadas em uma só estatística: o percentual de respostas que foram positivas, ou seja, a soma das respostas “concordo” e “concordo totalmente”; “satisfeito” e “muito satisfeito”; além de, “Sempre” e “quase sempre”. Ao ler tais dados, é importante ter em mente que apenas as respostas efetivas foram contabilizadas para o cálculo dos percentuais. Isso significa que não constam do cálculo as pessoas que não responderam ou que responderam “Não se aplica/prefiro não responder”. Portanto, se o percentual apresentado para as respostas positivas for de 60%, obrigatoriamente tem-se que 40% das respostas foram negativas.

Ao proceder de tal maneira, sintetiza-se a avaliação dos integrantes do Judiciário em um número por pergunta, o que é bastante oportuno para um relatório que não poderia ser muito grande, muito embora se perca a avaliação da intensidade da opinião, advinda da diferença entre “concordo” e “concordo totalmente”, apenas para citar o exemplo de uma das escalas utilizadas.

Ainda sobre as perguntas de opinião, ao final de cada relatório, são apresentados indicadores que sintetizam a avaliação ou a satisfação dos magistrados e servidores sobre temas de interesse direto dos tribunais, a saber, a gestão de recursos humanos e materiais e a gestão do trabalho. Para isso, foram utilizadas as perguntas do primeiro bloco dos questionários do Censo relacionadas a ambos os temas, com o intuito de possibilitar uma síntese deste tipo de informação do tribunal/conselho, permitindo comparações com outros tribunais/conselhos, com o conjunto dos tribunais do mesmo ramo de Justiça, e também com o conjunto de todas as respostas obtidas pelo censo, representando o Poder Judiciário.

¹ Conforme já relatado anteriormente neste documento.

Para o indicador de gestão de recursos² relativamente aos magistrados, foram utilizadas as seguintes perguntas do questionário:

Grau de concordância em relação à afirmação:

03) “Os cursos de aperfeiçoamento promovidos pelo tribunal/conselho em que atuo contribuem para meu trabalho”.

Grau de satisfação em relação:

18) “Aos instrumentos e equipamentos utilizados no trabalho (computadores, acesso à internet, material de expediente, etc.)”;

19) “Às condições de trabalho e às instalações físicas (higiene, iluminação, ventilação, ruído, temperatura, acessibilidade e mobilidade, etc.)”;

20) “À atuação do tribunal/conselho em que trabalha em relação a sua qualidade de vida/saúde no trabalho”;

21) “À atuação do tribunal/conselho em que trabalha em relação a sua segurança pessoal”;

22) “À atuação do tribunal/conselho em que trabalha em relação à segurança no seu local de trabalho”;

25) “Ao número de servidores da unidade judiciária em que trabalha”;

26) “À qualificação dos servidores da unidade judiciária em que trabalha”.

Para o mesmo indicador calculado apenas para os servidores, foram utilizadas as seguintes perguntas:

Grau de concordância em relação à afirmação:

4) “Meu tribunal/conselho investe na capacitação dos servidores”.

Grau de satisfação em relação:

13) “Ao acesso a instrumentos e equipamentos adequados ao trabalho que você realiza (computadores, acesso à internet, livros, material de papelaria, etc.)”;

14) “Às condições físicas (higiene, iluminação, ventilação, ruído, temperatura, etc.) em seu local de trabalho (setor em que você trabalha)”;

15) “À preocupação que seu tribunal/conselho tem em relação à sua qualidade de vida/saúde no trabalho”.

Além do indicador de gestão dos recursos, foi possível destacar dos questionários do censo elementos hábeis a construir indicadores sintéticos para avaliar outra dimensão muito relevante para a política judiciária atual, a saber, a gestão de equipes, a gestão de processos judiciais e organizacionais, além do grau de abertura das altas administrações das organizações do

² O número de perguntas do primeiro bloco destinadas aos magistrados abarcou número maior de temas, como a segurança pessoal e institucional, além de uma avaliação da quantidade e qualificação dos servidores. Por tal motivo, o indicador não se limitou apenas à gestão de recursos humanos e materiais, tendo sido sintetizado pela denominação “gestão de recursos” apenas para os magistrados.

Judiciário para a participação dos seus integrantes nas políticas do tribunal. Para construir o indicador de gestão do trabalho foram utilizadas as seguintes perguntas do questionário respondido pelos magistrados:

Grau de concordância em relação às afirmações:

- 02) “O volume de trabalho atribuído a mim permite que as minhas tarefas sejam concluídas na jornada regular de trabalho”;
- 27) “Recebo sugestões de aprimoramento das rotinas de trabalho do tribunal/conselho em que atuo”;
- 28) “Participo da gestão orçamentária do tribunal/conselho em que atuo”;
- 29) “Participo das decisões relativas à gestão de pessoas do tribunal/conselho em que atuo”;
- 30) “Participo do planejamento estratégico do tribunal/conselho no qual atuo”;
- 31) “Recebo orientações do tribunal/conselho no qual atuo quanto ao cumprimento das deliberações do CNJ”.

Para o mesmo indicador, agora calculado apenas para os servidores, foram utilizadas as seguintes perguntas:

Grau de concordância em relação às afirmações:

- 3) “O volume de trabalho atribuído a mim permite que minhas tarefas sejam concluídas durante a minha jornada regular de trabalho”.

Avaliação da frequência com que a situação:

- 20) “Você se sente valorizado em seu local de trabalho?”;
- 21) “Seu potencial de trabalho é maior que seu trabalho exige (indicador de subaproveitamento de mão de obra)”.

Para chegar aos indicadores sintéticos, as respostas originalmente medidas em quatro níveis de concordância, satisfação ou frequência foram transformadas em variáveis numéricas³. Para tanto, foram atribuídos os pesos de “-2”, “-1”, “1” e “2” para as respostas, sendo “-2” para as respostas “discordo totalmente”; “muito insatisfeito” ou “nunca”, “-1” para as opções “discordo”, “insatisfeito” e “raramente”, “1” para “concordo”, “satisfeito” e “quase sempre”, e o peso “2” para as respostas “concordo totalmente”, “muito satisfeito” e “sempre”. Foi criada uma **nova variável**, representada pela soma dos pesos para as perguntas escolhidas de um determinado indicador. Em seguida, foi calculada a média desta nova variável, considerando o número de respondentes do questionário.

Exemplo: se um magistrado responde para todas as perguntas que compõem o indicador de gestão do trabalho que está muito insatisfeito ou discorda totalmente com determinada afirmação, a nova variável será “-2” multiplicado por oito, o que resultaria em no valor final de

³ Para todas as perguntas existia a opção de não responder, desta maneira foram desconsiderados no cálculo dos indicadores aqueles que escolheram que preferiam não responder a alguma pergunta.

“-16”. No outro extremo, se todas as respostas fossem “muito satisfeito” ou “concordo totalmente”, a nova variável seria “16”.

As duas novas variáveis, uma para cada indicador, possuem uma escala de concordância/satisfação que varia de “-2” multiplicada pelo número de perguntas que compõem o indicador até “2” multiplicada pelo número de perguntas que o compõem.

A nova variável criada representa a intensidade de concordância/satisfação de um magistrado/servidor. O passo seguinte é calcular a média desta nova variável, considerando o número de magistrados/servidores que responderam ao Censo.

Para padronizar a escala dos indicadores, o resultado de cada média foi recodificado numa escala de 0 a 10 da seguinte maneira,

$$\text{indicador} = \frac{[\text{média da nova variável} + 2 * (\text{número de perguntas que compõem o indicador})] * 10}{4 * (\text{número de perguntas que compõem o indicador})}$$

O resultado final representa o que chamamos de indicadores de gestão de recursos (e “de recursos humanos e materiais”, para o caso dos servidores) e de gestão do trabalho. Quanto mais próximo de zero for o resultado do indicador, significa que os servidores e magistrados estão mais insatisfeitos, ao passo que, quanto mais próximo de 10 for o indicador, mais satisfeitos estarão.

Os indicadores podem ser visualizados por tribunal, ramo de justiça ou da forma mais consolidada que é o indicador de gestão de recursos e gestão do trabalho do Poder Judiciário.