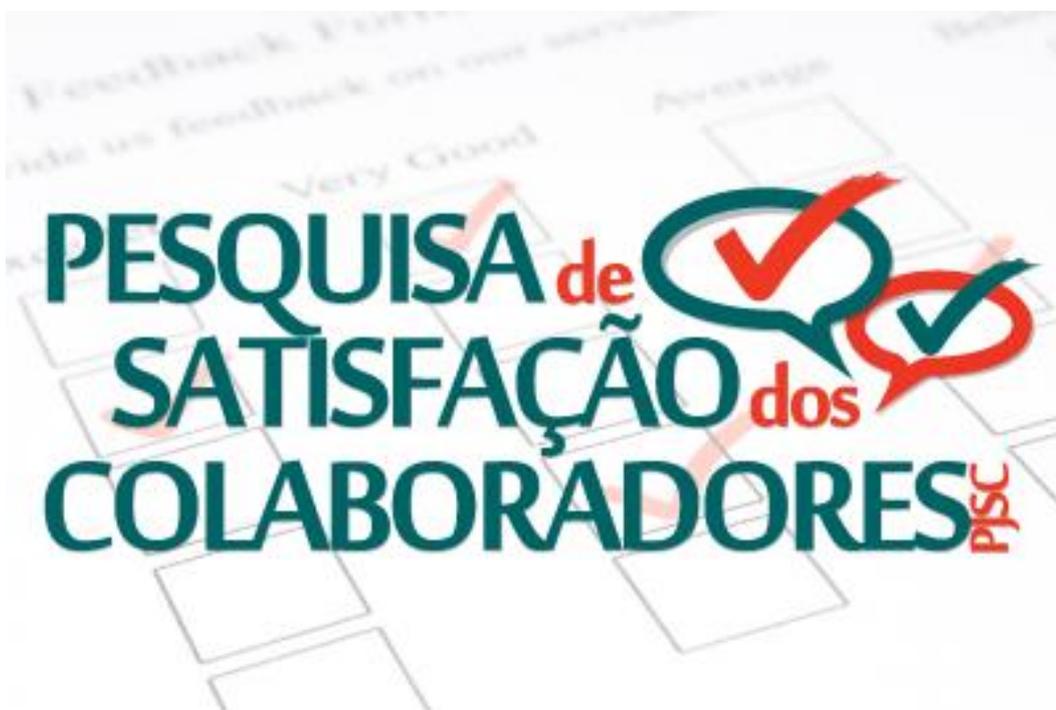




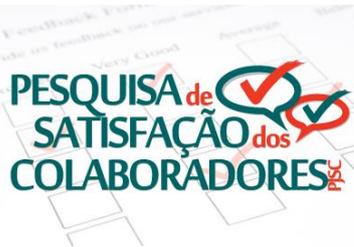
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
de Santa Catarina
Diretoria-Geral Administrativa
Diretoria de Gestão de Pessoas

**PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES
DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA
RELATÓRIO 2021**



**DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
SEÇÃO DE ACOMPANHAMENTO DE PESSOAS**

2022



Sumário

1. INTRODUÇÃO	3
2. RESULTADOS	4
2.1 Avaliação da instituição no contexto da pandemia da Covid-19	10
2.2 Saúde e qualidade de vida	12
2.3 Resultados por questão	14
2.2.1 Disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho	14
2.2.2 Oportunidades de promoção em seu cargo efetivo	16
2.2.3 Compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC)	18
2.2.4 Atendimento que recebe de outras áreas do PJSC	20
2.2.5 Comunicação institucional no PJSC	23
2.2.6 Clareza dos seus direitos e obrigações	25
2.2.7 Adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas ou fomentadas pelo PJSC	27
2.2.8 Qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade	28
2.2.9 Condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho	30
2.2.10 Condições físicas de trabalho oferecidas	32
2.2.11 Ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC	34
2.2.12 Sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho	36
2.2.13 Equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	39
2.2.14 Política de benefícios do PJSC	41
2.2.15 Plano de saúde disponibilizado pelo PJSC	44
2.2.16 Proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você	45
2.2.17 Número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor	48
2.2.18 Distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe	50
2.2.19 Cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades	52
2.2.20 Tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho	54
2.2.21 Sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC	55
2.2.22 Seu comprometimento com o PJSC	58
2.2.23 Comunicação com seu superior hierárquico	59
2.2.24 A orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional	61



2.2.25 Contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja feito de forma mais eficiente	63
2.2.26 Possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho	65
2.2.27 Valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico	67
2.2.28 Valorização de seu trabalho pela sua equipe	69
2.2.29 Oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada	70
2.2.30 Contribuições para a melhoria da Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores	73
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	75



1. INTRODUÇÃO

A [Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores](#) (PSC) do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC) tem como objetivo medir a satisfação dos colaboradores em relação a componentes estruturais, organizacionais e comportamentais percebidos direta ou indiretamente no ambiente funcional. No contexto dessa pesquisa, entende-se satisfação no trabalho como a atitude do colaborador em relação a sua atividade laboral e como ele a avalia de modo geral. Participam da pesquisa: magistrados, servidores efetivos, servidores comissionados e estagiários.

Metodologicamente, corresponde a uma pesquisa de clima organizacional e sua frequência anual de aplicação permite traçar metas específicas e monitorar a evolução dos resultados. Trata-se, portanto, de uma importante ferramenta de auxílio à gestão, visto que seus resultados são indicadores para o planejamento e desenvolvimento de ações que visem à melhoria constante do ambiente de trabalho na instituição e o bem-estar dos colaboradores.

Desde o ano de 2007, a pesquisa é disponibilizada com o objetivo de identificar a percepção a respeito do ambiente funcional, bem como planejar e desenvolver ações levando em conta o impacto da influência dos componentes pesquisados no comportamento profissional e no desempenho da instituição.

As questões pesquisadas são classificadas em dimensões e dentro destas em fatores, de modo que a organização facilite a compreensão e a análise das respostas.

DIMENSÃO	FATOR
OCUPACIONAL	DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
ORGANIZACIONAL	CLAREZA ORGANIZACIONAL E PADRÃO DE DESEMPENHO
	RECOMPENSA E VOLUME DE TRABALHO
	CONDIÇÕES DE TRABALHO
PSICOSSOCIAL	ESTILO GERENCIAL
	RECONHECIMENTO
	COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
	AUTOGESTÃO DA EQUIPE



Além destas questões, também há no questionário um espaço no qual o colaborador é convidado para apresentar sugestões de melhoria para a gestão do PJSC e para a metodologia da pesquisa.

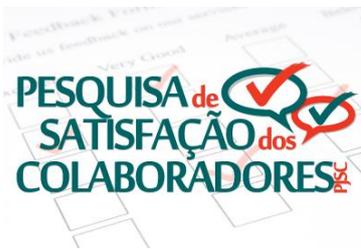
Os resultados desta pesquisa estão permanentemente disponíveis no [Painel do Histórico de Resultados](#) disponível na [página sobre o tema em nosso Portal Institucional](#).

2. RESULTADOS

Em **2021**, a Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores do PJSC foi aplicada entre os dias 15 de outubro e 30 de novembro e alcançou **3.093 colaboradores respondentes (131 magistrados, 2104 servidores efetivos, 324 servidores exclusivamente comissionados e 534 estagiários)** do Tribunal de Justiça e de todas as Comarcas do Estado. Ressalta-se que a participação na pesquisa é facultativa.

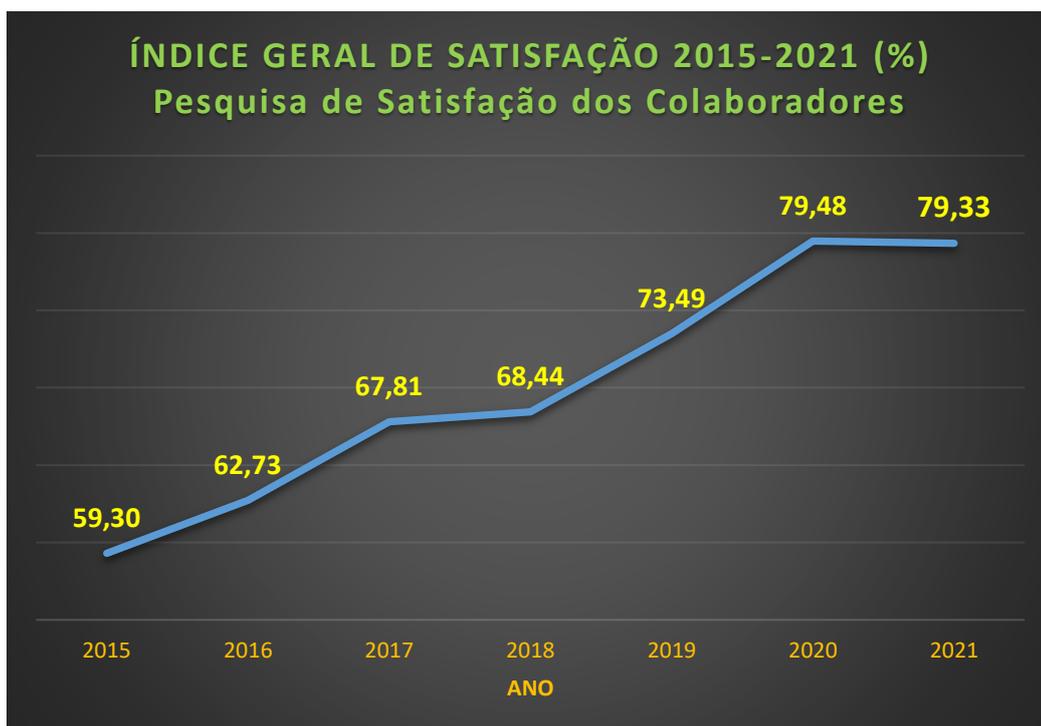
O gráfico abaixo apresenta a série histórica do número de respondentes em cada edição realizada a partir de 2015, ano no qual a metodologia da pesquisa foi atualizada:



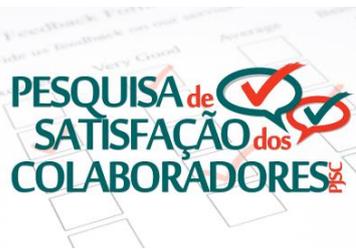


Em 2014, o modelo da Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores passou por reformulação e no ano seguinte foram incluídas duas novas questões. Desde então, apresenta o formato atual, razão pela qual a comparação de resultados da série histórica se mostra adequada somente a partir de 2015.

Em **2021**, o índice geral de satisfação apurado pela pesquisa foi de **79,33%**, **mantendo o mesmo patamar do maior índice já apurado, que ocorreu em 2020 (79,48%)**. Na gestão do biênio 2020/2021, a partir dos resultados da pesquisa, verifica-se um incremento na satisfação dos colaboradores em relação aos anteriores, que apresentaram índices de 59,30%, 62,73%, 67,81%, 68,44% e 73,49% respectivamente, reforçando a tendência de melhoria no ambiente institucional, conforme o gráfico de resultados a seguir:

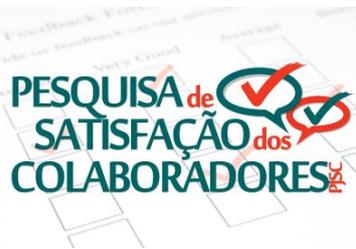


Cabe destacar que o resultado das pesquisas constitui um instrumento sistêmico, já que permite uma avaliação ampla sobre a percepção dos colaboradores no que diz respeito à gestão do PJSC. Além disso, os índices de satisfação apurados possuem relação direta com a atuação de Unidades Administrativas do TJSC e com indicadores do [planejamento estratégico institucional](#).



Os indicadores apurados em cada questão da pesquisa de 2021 seguem apresentados na tabela abaixo:

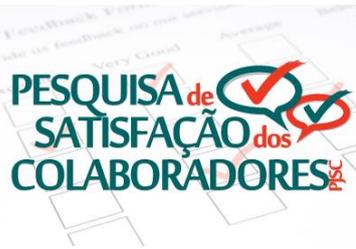
QUESTÃO	DESCRIÇÃO QUESTÃO – Satisfação em relação	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO (%)
1	à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	68,66%
2	às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	50,61%
3	à compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC).	81,27%
4	ao atendimento que recebe de outras áreas do PJSC.	83,50%
5	à comunicação institucional no PJSC.	83,27%
6	à clareza dos seus direitos e obrigações.	82,09%
7	à adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas pelo PJSC.	81,58%
8	à qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade.	80,39%
9	às condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho.	82,34%
10	às condições físicas de trabalho oferecidas.	78,34%
11	às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	75,80%
12	aos sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	79,08%
13	aos equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	74,10%
14	à política de benefícios do PJSC.	66,84%
15	ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	69,59%
16	à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	64,59%
17	ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	66,89%
18	à distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe.	81,19%
19	à cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades.	85,81%
20	ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,02%
21	à sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC.	81,10%
22	ao seu comprometimento com o PJSC.	93,52%
23	à comunicação com seu superior hierárquico.	89,79%
24	à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,02%
25	à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,35%
26	à possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho.	84,67%
27	à valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico.	86,80%



28	à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,19%
29	às oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada.	75,17%
TOTAL	ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO	79,33%

No ano de 2021, 13 indicadores apresentaram aumento do percentual de satisfação, como podemos observar no comparativo abaixo, classificado a partir dos quesitos com maior incremento no indicador:

QUESTÃO	Satisfação em relação	2020	2021	% melhoria
15	ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	60,76%	69,59%	8,83%
9	às condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho.	79,80%	82,34%	2,54%
11	às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	73,66%	75,80%	2,14%
18	à distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe.	79,25%	81,19%	1,94%
14	à política de benefícios do PJSC.	65,66%	66,84%	1,19%
12	aos sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	77,89%	79,08%	1,18%
4	ao atendimento que recebe de outras áreas do PJSC.	82,86%	83,50%	0,63%
10	às condições físicas de trabalho oferecidas.	77,77%	78,34%	0,57%
17	ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	66,50%	66,89%	0,39%
25	à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,00%	87,35%	0,35%
27	à valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico.	86,60%	86,80%	0,20%
24	à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	86,84%	87,02%	0,18%
20	ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,00%	91,02%	0,02%
23	à comunicação com seu superior hierárquico.	90,00%	89,79%	-0,21%
29	às oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada.	75,42%	75,17%	-0,25%
28	à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,51%	88,19%	-0,32%
26	à possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho.	84,99%	84,67%	-0,32%
19	à cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades.	86,14%	85,81%	-0,33%
7	à adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas pelo PJSC.	82,02%	81,58%	-0,43%
5	à comunicação institucional no PJSC.	83,74%	83,27%	-0,47%
22	ao seu comprometimento com o PJSC.	94,51%	93,52%	-0,99%
13	aos equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	75,52%	74,10%	-1,42%



21	à sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC.	82,73%	81,10%	-1,63%
1	à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	70,31%	68,66%	-1,65%
2	às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	53,32%	50,61%	-2,71%
6	à clareza dos seus direitos e obrigações.	84,89%	82,09%	-2,80%
8	à qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade.	83,39%	80,39%	-3,00%
16	à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	67,73%	64,59%	-3,14%
3	à compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC).	86,22%	81,27%	-4,94%
TOTAL	ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO	79,48%	79,33%	-0,15%

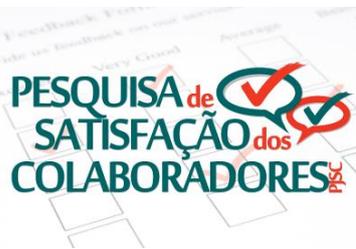
Notadamente, o indicador sobre o “**plano de saúde disponibilizado pelo PJSC**”, que teve o **maior incremento de satisfação (8,83%)**, está relacionado à sua maior utilização, pelos colaboradores vinculados ao SC-Saúde, ao longo do ano de 2021 e possível satisfação com o atendimento recebido.

O **segundo maior percentual de melhoria** foi o que avalia as “**condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho**”, tema que recebe um olhar diferenciado diante da possibilidade de se permanecer em trabalho não presencial (*home office*) durante grande parte da pandemia, proporcionando uma sensação não só de segurança em relação ao ambiente de trabalho, mas também a segurança física, relacionada à manutenção da saúde.

O **terceiro maior incremento** demonstra que as “ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC” seguiram atendendo as necessidades dos colaboradores, mesmo diante das dificuldades impostas pela pandemia da Covid-19.

O **quarto maior acréscimo** na satisfação, relacionado à “distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe”, denota um amadurecimento de gestores e equipes em relação à condução e execução das atividades em *home office* decorrente da pandemia, modalidade de trabalho que predominou ao longo do último biênio e que exigiu constante aprendizado no gerenciamento das equipes.

A **maior queda** da satisfação diz respeito “à compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC)”, o que pode ser interpretado a partir da



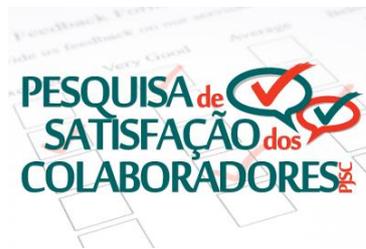
elaboração, em 2021, do novo planejamento estratégico que vigorará de 2021 a 2026, o qual ainda está em fase de apresentação para grande parte dos colaboradores.

A **segunda maior queda** se refere “à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você”, o que pode ser compreendido pelas restrições impostas pela [Lei Complementar n. 173 de 27 de maio de 2020](#), no que diz respeito ao “congelamento” da concessão de alguns direitos. Também traz relação com o aumento de produtividade do PJSC no período, visto que contribui na percepção sobre o mérito. Cabe destacar que as perdas salariais do período (até 31-2-2021) foram recompostas já no início de 2022.

Os números apurados permitem afirmar que ações da Administração influenciam diretamente na percepção dos colaboradores sobre a instituição, impactando em sua satisfação, na melhoria do clima organizacional e, conseqüentemente, no comprometimento e engajamento das pessoas.

Ainda, destacam-se nas tabelas abaixo as questões que obtiveram os maiores e os menores índices de satisfação:

6 maiores indicadores 2021 - em relação	% SATISFAÇÃO
ao seu comprometimento com o PJSC.	93,52%
ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,02%
à comunicação com seu superior hierárquico.	89,79%
à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,19%
à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,35%
à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,02%
6 menores indicadores 2021 - em relação	% SATISFAÇÃO
às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	50,61%
à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	64,59%
à política de benefícios do PJSC.	66,84%
ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	66,89%
à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	68,66%
ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	69,59%



Ressalta-se que os seis melhores indicadores da pesquisa fazem parte da dimensão Psicossocial da pesquisa, sendo relacionados aos seguintes fatores:

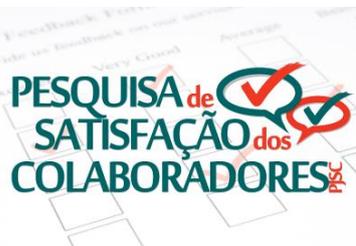
- “Estilo gerencial” (questões 23, 24 e 25)
- “Autogestão da equipe” (questão 20);
- “Comprometimento organizacional” (questão 22); e
- “Reconhecimento” (questão 28)

A questão que avalia as oportunidades de promoção no cargo efetivo aparece historicamente como o pior indicador da pesquisa, razão pela qual entende-se de grande importância empreender esforços para realizar ações que valorizem a meritocracia e o reconhecimento dos servidores, com critérios objetivos alinhados aos princípios da Gestão de Pessoas por Competências. As ações em andamento para melhoria deste indicador serão abordadas neste relatório, na análise específica da questão.

As questões que apontam os menores índices de satisfação se apresentam como importantes oportunidades de melhoria, as quais merecem especial atenção da Administração.

2.1 Avaliação da instituição no contexto da pandemia da Covid-19

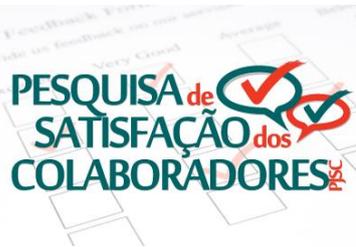
No ano de 2021, assim como no ano anterior, a [Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores](#) foi ampliada e contou com novas questões para identificar a satisfação dos colaboradores em relação ao papel desempenhado pela instituição diante das dificuldades que se apresentaram em razão da pandemia da Covid-19. Foram inseridas seis novas questões relacionadas a este contexto, porém os resultados não foram computados no cálculo do índice geral de satisfação para preservar a série histórica da pesquisa. Os resultados, que refletem a satisfação dos respondentes, foram:



Questões referentes à Covid-19 - 2021 - Satisfação em relação:	% SATISFAÇÃO
Às ações de comunicação (Portal do Coronavírus, Palavra do Presidente, Informativos, Portal da Ergonomia, entre outros)	89,40%
Ao apoio tecnológico para a realização das atividades em home office (acesso remoto, infraestrutura e suporte de TI, Teams, videoconferências, telefonia, entre outros)	80,54%
Às ações de saúde promovidas (orientações preventivas e protocolos de saúde, avaliação e reavaliação de risco, insumos, orientações e acompanhamento pela enfermagem dos casos de Covid)	83,95%
Às ações de ergonomia oferecidas (Portal Ergonomize-se, vídeos de orientação ergonômica e ginástica laboral, cartilha "De Olho na Ergonomia", atendimentos individuais on-line, "Encontros com a Saúde")	76,57%
Às ações de apoio à saúde emocional (Rodas de Apoio Virtuais, Mães do Judiciário, Encontros com a Saúde, Programa Acolhe, entre outros)	76,21%
À possibilidade de permanecer em trabalho não presencial (home office ou teletrabalho, nas modalidades integral ou parcial) após o término das medidas de contenção da Covid-19	89,12%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO À ATUAÇÃO DO PJSC NA PANDEMIA	82,63%

Diante destes indicadores, é possível afirmar que os esforços empreendidos pela instituição para amenizar os efeitos da pandemia e manter a prestação jurisdicional obtiveram resultados positivos, visto que a aprovação superou a satisfação em relação ao clima organizacional: índice geral de satisfação da pesquisa (79,33%).

Ainda nesse contexto, os colaboradores foram questionados sobre qual modalidade e regime de trabalho gostariam de atuar em um cenário de "normalidade" (pós-pandemia). Com 38,57% das indicações, o preferido foi o *Home Office* parcial, regime de [trabalho não presencial](#) que permite ao servidor cumprir parte da jornada de trabalho mensal em casa e parte nas dependências do PJSC.



Em um cenário de 'normalidade' (pós pandemia), qual a modalidade de trabalho de sua preferência?	%
Home office parcial	38,57%
Home office integral	25,67%
Presencial	17,36%
Teletrabalho integral	10,22%
Teletrabalho parcial	5,11%
Não sei informar	3,07%

A soma das respostas que correspondem a modalidades de trabalho não presencial totaliza 79,57% das intenções dos colaboradores, restando 17,36% com preferência pelo regime presencial de trabalho, com 3,07% de respondentes que não souberam informar.

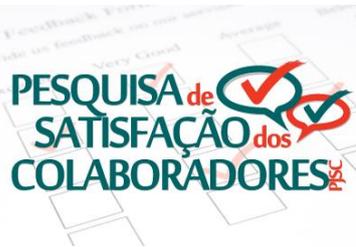
As preferências indicadas demonstram a tendência de que o [Home Office](#), instituído pela [Resolução GP n. 31/2020](#), seja o regime que prevalecerá em um cenário de normalidade, ratificando a atuação de vanguarda do PJSC, um dos primeiros Tribunais a institucionalizar este regime de trabalho.

2.2 Saúde e qualidade de vida

Na pesquisa de 2021, também foram inseridas novas questões com o objetivo de identificar a percepção dos colaboradores sobre sua saúde física, emocional e sobre aspectos que contribuem para a qualidade de vida.

Nesse contexto, foram obtidos os seguintes resultados:

DESCRIÇÃO QUESTÃO	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO (%)
Avalie seu percentual de satisfação em relação:	
à qualidade de sua alimentação	78,25%
à qualidade do sono	73,02%
às práticas de atividade física realizadas por você	65,26%
ao seu peso corporal	70,04%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO SAÚDE FÍSICA	71,64%

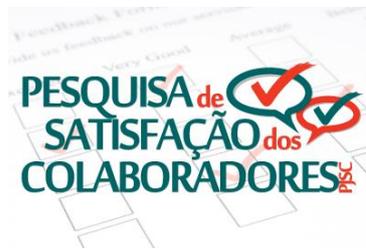


DESCRIÇÃO QUESTÃO Avalie seu percentual de satisfação em relação:	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO (%)
ao seu entusiasmo e motivação	70,34%
à sua vitalidade e energia	70,97%
à sua paciência e tolerância	74,10%
à sua capacidade de concentração e atenção	76,59%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO SAÚDE EMOCIONAL	73,00%

DESCRIÇÃO QUESTÃO Avalie seu percentual de satisfação em relação:	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO (%)
aos seus relacionamentos familiares	84,72%
às suas amizades	81,84%
aos seus momentos de lazer	74,30%
à utilização de seu tempo livre	72,02%
às suas finanças pessoais	68,59%
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO QUALIDADE DE VIDA	76,29%

Ainda, buscou-se identificar a percepção dos colaboradores sobre o impacto do trabalho na vida das pessoas, sendo que 86,23% dos respondentes afirmaram que o trabalho contribui muito ou totalmente para as condições de saúde física, emocional e de qualidade de vida.

Quanto você acredita que o trabalho contribui para suas condições de saúde física, emocional e de qualidade de vida?	
OPÇÃO	Percentual
Totalmente	14,87%
Muito	71,35%
Pouco	9,34%
Nada	0,84%
Não sei responder	3,59%



2.3 Resultados por questão

Para uma melhor visualização dos resultados alcançados, são apresentados a seguir gráficos comparativos, questão por questão, dos resultados da pesquisa entre os anos de 2015 e 2021, assim como a síntese dos dados qualitativos relatados nos campos de “Sugestões de Melhoria”, compostos por elogios, críticas e sugestões transcritas, com destaque de texto em *itálico*, ao longo do relatório.

Parte-se da premissa de que, independentemente do indicador, sempre há oportunidades de melhoria, razão pela qual este relatório destaca sugestões e críticas trazidas pelos colaboradores nos campos qualitativos da pesquisa.

2.2.1 Disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho

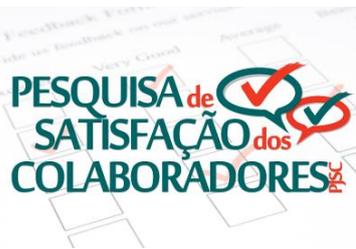
* Esta questão não é respondida por estagiários.

Índice apurado em 2021: 68,66%

O resultado obtido está relacionado à educação continuada alinhada às estratégias como condição fundamental para o desenvolvimento das pessoas da instituição. Cursos e treinamentos relacionados às funções exercidas pelos colaboradores contribuem para a realização das atividades de maneira mais eficiente e satisfatória.

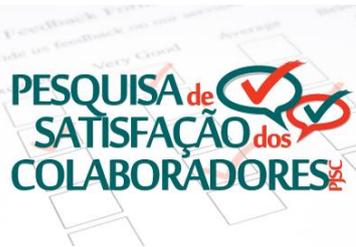
As ações relacionadas ao treinamento e desenvolvimento são vinculadas à atuação da Academia Judicial.

Após diminuição da satisfação em 2018, este indicador retomou o crescimento apresentado nos anos de 2016 e 2017. Em 2020 teve alta significativa de 8,89%, mesmo diante do contexto imposto pela pandemia da Covid-19, e em 2021 teve leve queda.



Os dados qualitativos da pesquisa podem oferecer indícios dos motivos da queda no indicador. Seguem os comentários gerais:

<i>Melhorou bastante, mas ainda é necessária implementação de cursos para inclusão social principalmente no atendimento ao público (libras, etc).</i>
<i>Deveriam ser oferecidos maior número de cursos de conteúdo jurídico e carga horária mais elevada, visando, principalmente, atualização sobre novas leis (Lei de Improbidade Administrativa; Lei de Licitações; Pacote Anti-Crime; Lei de Falências; etc). Acredito que a atividade fim também deve ser a prioridade do Tribunal na formação e aperfeiçoamento dos servidores.</i>
<i>Gostaria de ver mais cursos com temática relacionada à atividade-fim (como o recente disponibilizado em parceria com a ESMESC, de responsabilidade civil médica), de atualização em legislação e de atualização nos entendimentos dos tribunais. Entendo a necessidade de cursos como cultura da não violenta, mas sinto falta de conteúdos de aplicação direta e imediata no campo jurídico.</i>
<i>Os últimos cursos acerca do Eproc foram excelentes. Sugiro que seja elaborado um curso específico para as situações do Plantão Judiciário, especialmente direcionado aos novos servidores.</i>
<i>A sobrecarga de trabalho não permite que realizemos os treinamentos com toda a dedicação necessária para a aprendizagem</i>
<i>Acho que o curso sobre o Eproc foi muito válido. No entanto, foi superficial em muitos aspectos e deveria ser aprofundado para casos mais específicos. Ou, pelo menos, disponibilizado material escrito sobre essas questões...muitas delas esclarecidas nos fóruns de aprendizagem.</i>
<i>Os cursos oferecidos são ótimos mas falta tempo para poder fazê-los. Precisamos dispor do horário fora do expediente para os cursos e nem sempre é possível. Com os cursos podemos aproveitar melhor as ferramentas oferecidas e melhorar nossa produção.</i>
<i>Treinamento online nem sempre satisfaz as necessidades de aprendizagem. Perguntas não são entendidas, respostas não são dadas... Exemplificando: quando da implantação do SAJ 5, foi disponibilizada uma semana de treinamento presencial e, posteriormente a isso, um colaborador da Softplan ficou nas comarcas por um período de tempo, auxiliando na adaptação e aprendizado. Já quando da implantação do EPROC, "foi lançado no colo dos servidores", alguns vídeos, alguns PDFs, muita coisa desatualizada e que sequer se aplicava a Justiça Estadual, visto que configurado pra JF. Enfim... nem sempre é possível ser autodidata, sobretudo quando aprendizado (primeiro contato) e o trabalho são concomitantes.</i>



<i>Sinto falta de cursos de práticas no Juizado.</i>
<i>A maioria dos cursos ofertados pela AJ não possuem carga horária que possibilite a progressão.</i>
<i>Acho que tem que melhorar é a disponibilização dos cursos ao longo do ano. Geralmente chega final de ano e daí vem uma enxurrada de cursos, e no início têm poucos. Mas os cursos oferecidos pela AJ são muito bons.</i>
<i>Só há treinamento para as grandes ferramentas compartilhadas por quase todos os servidores. Para as atividades específicas do trabalho o treinamento é muito raro, especialmente frente a mudanças constantes de regras e detalhes do trabalho.</i>
<i>Já participei da grande maioria dos cursos e treinamentos disponibilizados pela instituição. Atualmente, não tenho mais participado pois não há nenhuma recompensa, ou melhor, aquisição de promoção, caso realize algum curso, pois já estou no fim da minha carreira.</i>
<i>Gostaria de atividades e cursos mais especializados e que fossem aceitos para a progressão salarial.</i>
<i>A maioria dos cursos ofertados pelo TJSC não podem ser utilizados para nossa progressão funcional por aperfeiçoamento, devido a carga horária dos cursos ofertados ser muito abaixo do exigido. Também há poucas formações específicas para o assistente social.</i>

Eventuais críticas ou sugestões devem ser interpretados como oportunidades de reflexão e melhoria. A comunicação de eventuais ações relacionadas já em curso também pode contribuir para a melhoria da percepção dos colaboradores.

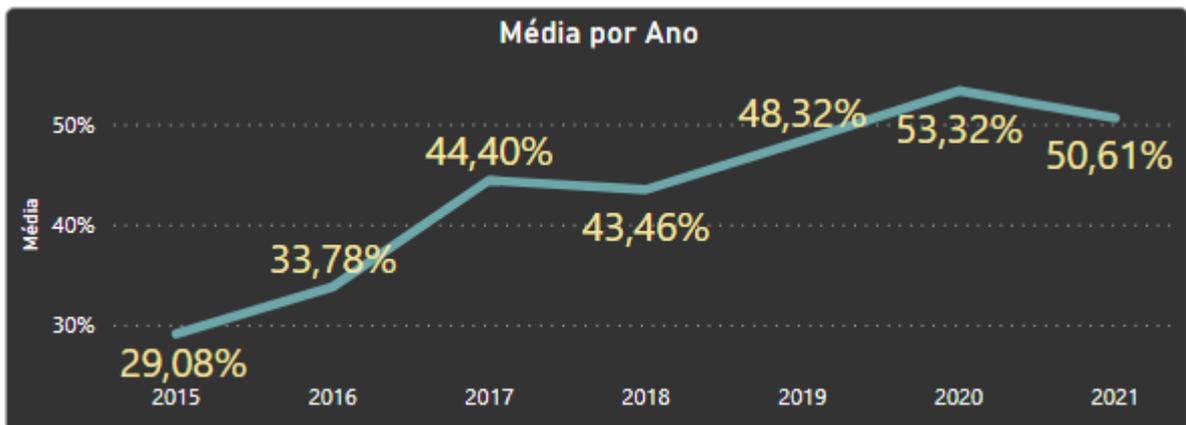
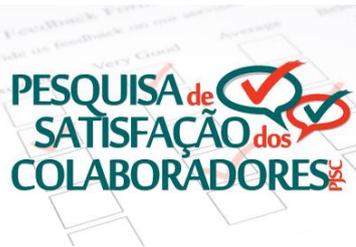
2.2.2 Oportunidades de promoção em seu cargo efetivo

* Esta questão não é respondida por estagiários e servidores comissionados.

Índice apurado em 2021: 50,61%

A progressão na carreira deve ocorrer como consequência do bom desempenho profissional, da dedicação e do aperfeiçoamento técnico e comportamental dos colaboradores. O resultado obtido acompanha o entendimento de que as promoções são o caminho para a progressão na carreira dos cargos efetivos.

Neste critério, as ações relacionadas à carreira estão ligadas à atuação da Diretoria de Gestão de Pessoas e às políticas institucionais de Gestão de Pessoas.

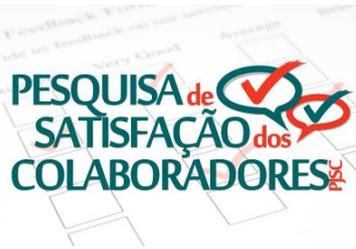


Historicamente, esta questão está sempre entre os piores índices de satisfação, inclusive no ano de 2021, no qual representa o **pior indicador da pesquisa**.

O indicador teve queda em relação ao ano anterior (-2,71%), o que pode ser consequência do “congelamento” das promoções que não puderam ser concedidas diante das restrições impostas pela [Lei Complementar n. 173 de 27 de maio de 2020](#).

Em relação às críticas e sugestões elencadas pelos colaboradores, destacam-se os seguintes pontos:

<i>A ausência de adicional de titulação desmotiva o servidor na busca por qualificação profissional - cursos de especialização, mestrado e doutorado agregam mais conhecimento e, no entanto, são pouco valorizados para efeito de progressão funcional.</i>
<i>Acredito que cursos de pós-graduação poderiam ter maior valoração para a progressão de carreira.</i>
<i>A carga horária mínima exigida dificulta o aproveitamento de cursos menores, mas igualmente importantes.</i>
<i>Acho injusto estar há mais de sete anos, sem progressão na carreira tendo em vista que já cheguei ao nível máximo PJ-ANM-09 J.</i>
<i>Acredito que a grade poderia ser mais extensa, contemplando mais níveis salariais, ou permitir que se pulasse para o nível acima (próximo cargo na tabela) quando o servidor preenche os requisitos do nível (nível superior completo) mesmo que exigisse cursos mais longos para isso.</i>
<i>Plano de carreira defasado e praticamente sem oportunidade de crescimento.</i>
<i>Não me sinto confortável com relação as promoções. Já estou a algum tempo no judiciário e não há mais possibilidade de qualquer promoção. E vejo que eu desempenhando e me dedicando diariamente às minhas atividades, tenho os mesmos benefícios, ou as vezes até menos, do que colegas que não se dedicam tanto quanto deveriam.</i>
<i>Com 10 anos de judiciário praticamente estarei com a carreira estagnada a partir do ano que vem.</i>
<i>As designações dos juízes não titulares - substitutos e especiais - deveriam ser melhor explicadas no quesito subjetividade e atender a critérios objetivos mínimos.</i>



Cabe destacar que parte da insatisfação manifestada está relacionada à falta de critérios objetivos para a valorização do mérito e às atuais regras da progressão funcional. Denota-se que os anseios dos servidores permanecem os mesmos indicados em edições anteriores da pesquisa e podem ser resumidos em:

- Valorização financeira; e
- Plano de carreira que permita a continuidade da progressão ao longo de toda vida funcional.

Infere-se da série de resultados que esta questão merece atenção da Administração, sendo constante pauta de reivindicações de entidades representativas de servidores.

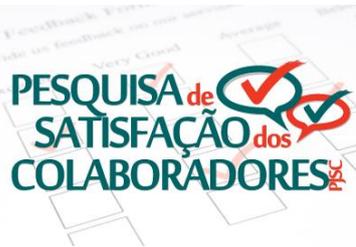
Ressalta-se que, com base nas recorrentes críticas e sugestões dos servidores apuradas nos diversos meios de comunicação institucionais, dentre eles os resultados históricos desta pesquisa, está sendo elaborada proposta de alteração da Lei Complementar n. 90/1993 que tramita no SEI n. 0001169-22.2019.8.24.0710, buscando atender aos anseios dos servidores.

Cabe destacar que, em agosto de 2021, foi publicada a [Resolução GP 32/2021](#) que atualizou procedimentos e consolidou, de forma objetiva, os critérios que já fundamentavam a análise do direito à promoção por aperfeiçoamento. Acredita-se que os reflexos deste esforço apareçam na pesquisa de 2022.

2.2.3 Compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC)

Índice apurado em 2021: 81,27%

Esta questão está relacionada à compreensão da missão, como razão de ser da Instituição, e da visão, como orientadora de sua trajetória. Referidas declarações são definidas pela instituição e norteiam formulações para seu [Planejamento Estratégico](#).



As ações voltadas para esse quesito possuem relação com a atuação da Assessoria de Planejamento e a comunicação institucional que compartilha o conhecimento sobre a missão e visão do PJSC.

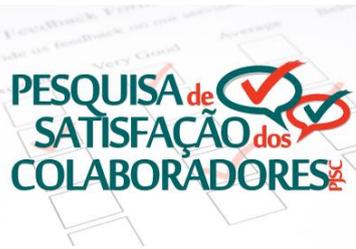


Podemos observar no gráfico acima que, em 2021, este indicador interrompeu uma série contínua de melhoria com início em 2016, tendo uma significativa queda neste ano: -4,94%.

Esta queda pode ser atribuída ao momento de elaboração do Planejamento Estratégico 2021-2026, o qual traz novas diretrizes para a evolução institucional que ainda não estavam, no momento da pesquisa, amplamente divulgadas.

No campo sugestões de melhoria, os colaboradores apresentaram, dentre outros, os seguintes comentários:

<i>Para promover a solução de conflitos com efetividade precisamos ser mais ágeis, desburocratizar, tornar mais simples algumas rotinas como implementar citações por e-mail. Falta-nos celeridade... Com relação a ser reconhecida cada vez mais como uma organização confiável, funcional e inovadora? Para esse reconhecimento voltamos ao problema da celeridade, são muitos processos para poucos servidores.</i>
<i>Pra mim, são acessíveis e compreensíveis. Contudo, sinto que as atividades da unidade em que trabalho não estão alinhadas à missão e visão do PJSC.</i>
<i>A missão e a visão do TJ poderiam ser mais bem divulgadas.</i>
<i>Muitas vezes só está escrito, na prática não são oferecidas condições para garantir o texto.</i>
<i>as vezes penso que a instituição de um certo tempo para cá, dá mais valor a estatísticas do que o resultado do objetivo da instituição em si, que é a prestação jurisdicional.</i>
<i>Eu sei que são divulgados, mas não há coerência com o falar e o fazer no TJSC. É muita promoção da imagem e pouca efetividade.</i>



Na prática não vemos a administração focar muito no primeiro grau e nas condições de trabalho necessárias, principalmente com relação ao pessoal, para o desempenho das atividades. Faltam servidores concursados e qualificados.

Acho que falta demais ao Judiciário buscar em sua visão ser "célere" e "humanizado". Casos como o de Mariana Ferrer afastam o Judiciário da sociedade, a quem servimos. Vivemos uma cultura ainda muito forte de "castas", em que os destinatários finais da nossa atividade nos veem como algo distante, em vez de algo acessível. Enquanto servidor, sabendo da minha missão e função dentro da estrutura Administrativa e Constitucional, constrange-me demais a ênfase em afastar a sociedade do Judiciário em ações como excesso de aglomerado policial e segurança feitos para constranger as pessoas, em vez de orientá-las (e o argumento da "segurança" não cabe, pois é possível a realização de segurança sem constranger as pessoas... basta buscar os bons e atuais pesquisadores da área). Ainda na questão da humanização, há uma SÉRIE DE BOAS INICIATIVAS de colegas, que tenho visto e com quem tenho contato. O problema é que essas ações ficam muito restritas às seções de trabalho, aos relatórios entregues à Administração e aos eventos realizados... Não há uma comunicação cultural com o resto da estrutura do Judiciário (ou seja, há pouca ação para que gabinetes e demais servidores se alinhem a essa humanização).

Compreendo a missão do TJSC, só não compreendo é como eles acham que vão conseguir atingi-la deixando Comarcas como a nossa, sem a devida atenção. Se quando um servidor se aposenta e o TJSC não preenche a vaga desse servidor, atingir a missão fica cada vez mais impossível.

Não há uma política de gênero e diversidades no PJSC declarada no mapa estratégico e nem no regimento interno.

Pode-se verificar que a maior parte dos comentários está relacionada à insatisfação com o alcance da missão e da visão, e não diretamente à compreensão dos valores presentes no planejamento estratégico da instituição (objetivo da questão).

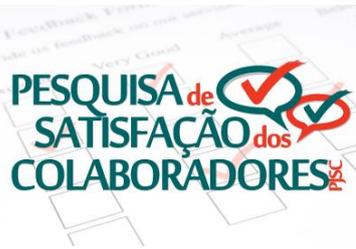
Neste sentido, cabe especial atenção para que a estratégia seja utilizada como um orientador da gestão, sempre com foco no alcance de todos os objetivos estratégicos.

2.2.4 Atendimento que recebe de outras áreas do PJSC

Índice apurado em 2021: 83,50%

Componente relacionado à satisfação com a forma que os colaboradores são atendidos na Instituição, independentemente do meio de comunicação.

Ações de melhoria devem ser voltadas à qualidade de atendimento, com a atuação de todas as unidades administrativas e judiciais do PJSC. Para fomentar essas



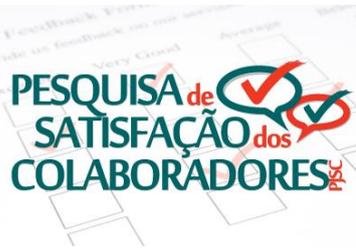
ações conta-se com a atuação da Assessoria de Planejamento, Academia Judicial e Diretoria de Gestão de Pessoas.

O gráfico abaixo apresenta a série histórica e sua evolução positiva de resultados, dos quais é possível presumir que a qualidade do atendimento prestado aos colaboradores apresenta evolução.



A análise do campo qualitativo de respostas apresentou elogios, críticas e sugestões de melhoria:

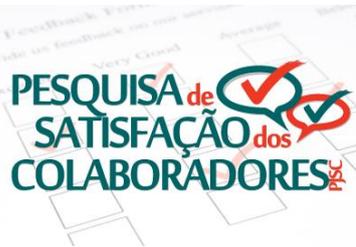
<i>Vejo que todos os colegas se esforçando muito para entregar um bom serviço público administrativo e jurisdicional em meio a um contexto de adaptação a novos paradigmas.</i>
<i>Os assessores comissionados geralmente prestam ótimo atendimento e são solícitos. OS TSI's são, de longe, os piores, seja pela falta de vontade no atendimento, seja pela falta de capacitação (ou seria capacidade?) para atendimento das demandas, desde as mais simples (configurar a saída de som da caixa de som do computador da sala de audiências) até as complexas (problemas com o PJSC - Conecta).</i>
<i>Nunca tive nenhum problema.</i>
<i>Todos sempre comprometidos e atenciosos.</i>
<i>Apenas a Contadoria Estadual está deixando a desejar, pois não realiza atendimentos e muitos cálculos e informações estão vindo desencontrados com o que precisamos nos processos.</i>
<i>Atendimento exclusivamente online é péssimo, pois muitas vezes as perguntas sequer são entendidas, o que se dizer sobre as respostas dadas... limitam-se a direcionar para manuais, circulares, etc, que na maioria das vezes não responde a dúvida concreta, sobretudo quando se trata de exceção, uma vez que, em se tratando de regra, seriam desnecessários esclarecimentos. Além do mais, o atendimento exclusivamente online, muitas vezes não atende a eventual urgência que o caso concreto pode apresentar.</i>
<i>O TJSC, sem definir setores ou instâncias, tem muita gente "grossa" que quando buscada para resolver problemas não têm um mínimo de paciência e bom senso. Isso em relação servidores com servidores como público que recebem atendimento ruim.</i>
<i>Apesar do atendimento dos TI's ser ótimo, as dificuldades são os sistemas e seus erros!</i>



<i>Penso que se necessitamos de apoio e pedirmos com educação e cordialidade, seremos muito bem atendidos. E, é isso que tenho recebido, sempre com respeito, educação e cordialidade.</i>
<i>Muitos telefones dos setores do TJSC não são atendidos a partir das 12h, principalmente em tempos de pandemia, horário de funcionamento do Poder Judiciário.</i>
<i>Sempre que solicito sou atendida com respeito e prestatividade.</i>
<i>Não tenho o que reclamar em relação ao tratamento dispensado a mim todas as vezes que fiz contato com funcionários de outras áreas do TJSC para solicitar informações. Mas não posso dizer o mesmo de nossa comarca. Temos muita dificuldade em acessar informações na comarca, a secretaria mostra-se muitas vezes ineficiente, trata os funcionários com desigualdade e não possui clareza em seus comunicados. Muitas vezes precisamos recorrer ao tribunal para pedir orientação pois a secretaria não sabe informar. Infelizmente percebo que a chefia trata com indiferença os funcionários, há muitas críticas de vários funcionários, porém nada acontece, nada muda, e continuamos sendo mal atendidos. No auge da pandemia não éramos informados de nada pela secretaria, nem mesmo nossas avaliações de risco foram disponibilizadas, precisamos buscar essa informação junto a diretoria de saúde e ao RH do TJ para recebermos nossas avaliações. Enfim há muita dificuldade aqui.</i>
<i>A abertura de chamados que o TJ oferece é ruim. Respostas aleatórias são recebidas inúmeras vezes. Outros setores do TJ são mais ágeis e objetivos, corretos.</i>
<i>Na sua grande maioria temos um tratamento muito bom.</i>
<i>Como distribuidora realizei algumas consultas sobre como proceder em determinadas situações, também li consultas realizadas por outros colegas, e muitas vezes as respostas foram vagas e não proporcionaram segurança sobre como agir da forma correta.</i>
<i>Respostas superficiais que não esclarecem quase nada. O apoio encontramos nos outros servidores que desempenham cargos iguais. Através das experiências deles resolvemos muitos problemas diários.</i>
<i>Nesta gestão (presidência/corregedoria) me sinto muito atendida que em anteriores</i>
<i>O atendimento prestado por outras áreas tem demonstrado melhoras contínuas nos últimos anos, o que é muito positivo.</i>
<i>Acho que esse ponto tem muito que ser melhorado. Mas acredito que tenha relação com a satisfação profissional de cada um. Vejo muita falta de vontade e não julgo, porque tem a ver com uma desmotivação no trabalho. Só quem está na ponta sabe a carga de trabalho diária e o quanto isso a longo prazo cansa e desestimula o servidor.</i>

Apesar dos resultados quantitativos positivos, com base nos relatos extraídos da pesquisa, verifica-se oportunidade de melhoria em diversos setores no que se refere aos procedimentos para o fornecimento de informações.

Cabe ressaltar que a melhoria no indicador pode ter contribuição do curso “Atendimento ao Público” oferecido pela Academia Judicial a partir do ano de 2018, na modalidade de ensino a distância.



2.2.5 Comunicação institucional no PJSC

Índice apurado em 2021: 83,27%

As ações de melhoria da comunicação institucional estão ligadas principalmente à atuação do Núcleo de Comunicação Institucional, da Assessoria de Planejamento, Academia Judicial, Ouvidoria e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

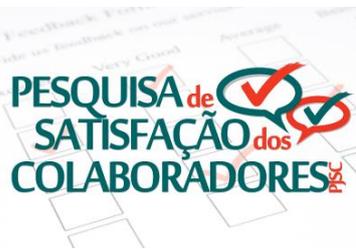
Vincula-se o resultado à preocupação com a efetividade das ferramentas utilizadas para promover a comunicação institucional (*e-mail*, Portal do Servidor, Portal Institucional, Palavra do Presidente, Diário da Justiça Eletrônico, Ouvidoria, *lives*, informativos, Teams, entre outros).

Neste sentido, o PJSC tem demonstrado crescente preocupação a fim de melhorar a operacionalização das mesmas, a qual se reflete na série crescente de resultados da pesquisa (até 2020) e se consolida neste alto patamar de estabilidade do indicador.



É possível afirmar que a comunicação institucional ao longo da pandemia contribuiu para a significativa alta deste índice. Isto é ratificado pelo excelente **índice apurado na questão que avalia as ações de comunicação da instituição no contexto da Covid-19**, que alcançou a satisfação de **89,40%**, se destacando como um dos pontos fortes da atuação institucional em 2021.

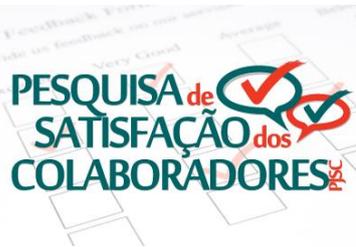
Destaca-se também a gradativa evolução da acessibilidade na comunicação, tanto no Portal institucional quanto nas interações virtuais.



Dos resultados qualitativos foram extraídas manifestações de satisfação assim como sugestões de melhoria:

<i>Considero que há pouco pessoal para muitos meios de comunicação que exigem tempo do servidor para atender a demanda, deixando de realizar cumprimentos de processos.</i>
<i>Recebemos informações diárias sobre praticamente tudo que se passa e acontece no Judiciário.</i>
<i>Caixa de e-mail abarrotada. Não é viável dar vasão e atenção a tudo, de modo que e-mail meramente informativos acabam sendo desconsiderados.</i>
<i>A minha insatisfação não quanto a transmissão, mas a falta de ouvir quem vai executar as tarefas. As tomadas de decisão são feitas e jogadas goela abaixo e temos que dar conta porque não há espaço para discussão sobre as possibilidades.</i>
<i>Falando por mim, estagiária, não recebo informações das mudanças que ocorrem, comunicados e/ou qualquer outra informação relevante. Temos que perguntar aos servidores, assim dificultando e atrapalhando o nosso conhecimento de acontecimentos relevantes, como por exemplo as férias. Por fim, não temos autonomia com relação algumas coisas, sendo que poderíamos ter, para de início, nos deixar bem informados.</i>
<i>Informação excessiva. Não damos mais conta de filtrar a informação. É tanta informação que não se sabe mais o que tem ou não aplicabilidade e onde buscar as informações. O e-mail institucional recebe tanta informação que perde o propósito da informação. A forma de passar as orientações precisa ser revista, com urgência. Enviar parecer e decisão com inúmeras laudas é desnecessário. Precisamos apenas saber como proceder.</i>
<i>As informações chegam, porém, são um bombardeio, inúmeros setores do TJ disparam informações e nós em uma Vara Única temos que atender todos os setores o que exige conhecimento em todas as funções. Gera ansiedade com esse volume de informações. Porém vejo que está sempre tudo compilado no site para quando necessário possamos buscar.</i>
<i>Melhorou MUITO com programas como Palavra do Presidente e envios de e-mails a todo o judiciário... nem sempre é possível acompanhar o site, mas o e-mail sempre utilizamos, por ser a nossa ferramenta de trabalho. Sugestão: com o Teams rolando, poderiam criar algum bot ou outra ferramenta para apresentar essas notícias como pequenos "drops" de destaque.</i>
<i>Melhorou bastante nos últimos anos de modo geral. Mas ainda vejo um abismo entre setores que deveriam ter um diálogo rotineiro.</i>
<i>Muitos meios de comunicação, isso confunde por qual vamos entrar em contato com um colega para questões de trabalho.</i>
<i>O site do TJSC (portal da internet) é desorganizado (para quem é líder dos pais nesse quesito, imagina-se os demais). Não é intuitivo. Mesmo para quem conhece a estrutura do TJSC e do site, algumas vezes é difícil encontrar uma informação rapidamente. A sua organização deveria ser mais profissional e impessoal. Todo mundo quer um "LINK pra chamar de seu" na página principal. Confuso. Sobrecarregado. Para um ambiente de trabalho virtual o site tem que melhorar muito. Façam testes qualitativos com cidadão, ou mesmo com outros usuários (advogados, jornalistas, servidores, juízes), vejam em quanto tempo e quantos CLICS conseguem determinadas informações e serviços... Seria um começo para organizar, mais útil, ter um site para usuários externos (mais limpo e focado em serviços) e outro interno (acesso por link/senha).</i>

Das manifestações, é possível destacar que a principal dificuldade está relacionada com o excesso de meios de comunicação.



Pode-se concluir que, apesar dos constantes avanços refletidos nos índices apurados, existem oportunidades de melhoria que devem receber atenção das unidades responsáveis por ações correlacionadas, podendo, eventualmente, fazer uso de sugestões apresentadas pelos colaboradores.

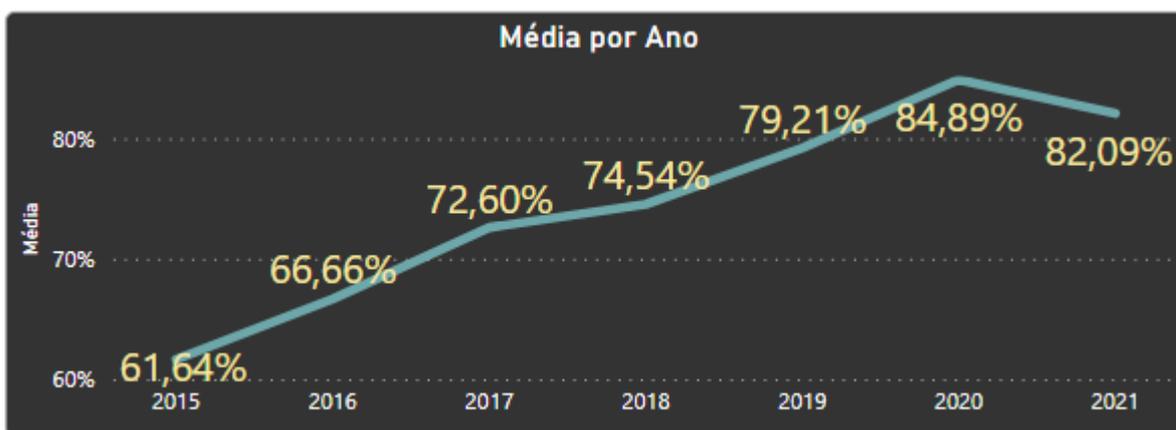
2.2.6 Clareza dos seus direitos e obrigações

Índice apurado em 2021: 82,09%

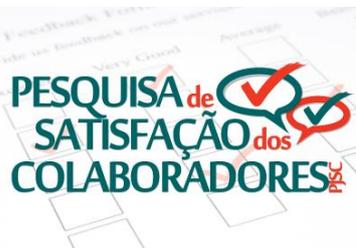
Os colaboradores têm direitos que podem ser usufruídos e obrigações a serem cumpridas. Normalmente, estão definidos em Leis ou Resoluções. O resultado desta questão está relacionado à divulgação de informações, por parte do PJSC, sobre direitos e obrigações dos colaboradores no exercício de suas funções, e quanto à facilidade de compreensão e acesso.

As ações necessárias partem de melhorias no planejamento e na comunicação, com atuação da Assessoria de Planejamento, Coordenadoria de Magistrados e Diretoria de Gestão de Pessoas.

O índice apurado em 2021 apresentou leve queda da satisfação: -2,08%

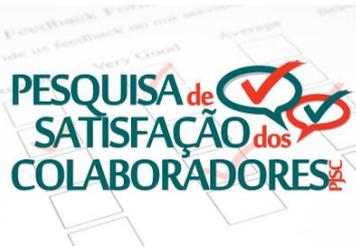


Em relação a este componente, foram relatadas algumas oportunidades de melhoria:



<i>As obrigações são sempre lembradas, e temos isso diariamente retomado. Mas não tenho muita clareza quanto aos direitos ou oportunidades que o PJSC disponibiliza. Serviços como a farmácia, o atendimento odontológico, ergonomia, só fiquei conhecendo depois de um tempo de trabalho, e por colegas que comentaram que fizeram uso. Seria interessante pensar na disponibilização de 'carta de serviços', para que o servidor conhecesse os benefícios que possui.</i>
<i>Observamos que as funções do Serviço Social não são conhecidas pelos juízes com quem trabalhamos e isso dificulta a compreensão do cotidiano de nossa função, que é na maior parte do tempo, trabalho intelectual, difícil de ser mensurado. Estamos discutindo internamente como mensurar o trabalho de forma a deixá-lo com maior visualização, para cumprir o lema da administração, o que não pode ser mensurado, não pode ser administrado.</i>
<i>Pouca divulgação dos direitos</i>
<i>Melhorou significativamente após o ingresso no programa Mães do Judiciário</i>
<i>O servidor ingressa no TJ sem saber nada a respeito de seus direitos. Soube que, recentemente, houve uma reunião de acolhimento dos novos servidores, o que é um avanço. Espera-se que, nessa oportunidade, tenha sido esclarecido a respeito de férias, terço, auxílio-saúde, auxílio-creche, licenças para tratamento de saúde, licença gala, licença nojo...</i>
<i>Quando entrei no TJSC, não houve informação clara que deveria me exonerar e ser empossada no mesmo dia para não interrupção no serviço público.</i>
<i>Não há uma ampla divulgação, porém sei que está tudo no site e que posso questionar aos setores quando tenho dúvidas.</i>
<i>Penso que é preciso um posicionamento firme e contínuo sobre as condutas esperadas e às não desejáveis, bem como um canal de comunicação mais humanizado</i>
<i>Gostaria de receber mais informações a respeito das folgas devidas pela realização de plantão judicial.</i>
<i>Como estagiária, senti um pouco de dificuldade em alguns momentos em compreender até onde minhas funções iam, mas foram coisas momentâneas e resolvidas rapidamente.</i>
<i>Maior divulgação e mais incentivo à colaboração em tarefas não necessariamente específicas da função em prol do coletivo.</i>

Apesar do bom índice apresentado nesta questão, as manifestações dos colaboradores surgem como oportunidades de melhoria a serem consideradas. Neste sentido, foi desenvolvido o [Programa Novos Laços](#) (implantado em novembro de 2021) com o objetivo de contribuir com o desenvolvimento pessoal e profissional dos novos servidores e orientá-los no que for necessário para que, desde a posse, se sintam parte da instituição e tenham conhecimento de seus direitos, benefícios e deveres. Espera-se que o esforço empreendido por este projeto se reflita na pesquisa no ano de 2022.



2.2.7 Adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas ou fomentadas pelo PJSC

Índice apurado em 2021: 81,58%

O resultado está relacionado aos hábitos presentes no ambiente de trabalho relacionados à sustentabilidade, como consequência de ações e da divulgação de [políticas de gestão ambiental](#) que proporcionam medidas possíveis de serem adotadas por todos os colaboradores. Para isso, consideram-se ações de sustentabilidade: a redução de consumo de papel, energia e água, o reaproveitamento de materiais, a reciclagem, a destinação correta de resíduos, entre outras.

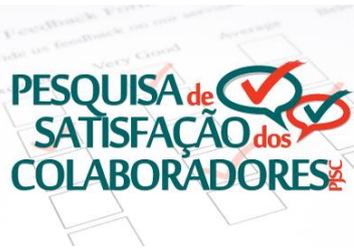
A atuação da Secretaria de Gestão Ambiental e da Diretoria de Infraestrutura tem relação com a melhoria deste indicador.

Após crescimento apurado entre 2018 e 2020, este indicador manteve-se estável.



Neste componente, os colaboradores, dentre alguns elogios, apresentaram as seguintes considerações:

<i>Acho que o uso de copos de plásticos pode ser reduzido se cada um trazer seus próprios copos não descartáveis, canecas ou garrafas</i>
<i>A eliminação do processo físico foi um grande avanço para a sustentabilidade</i>
<i>Tirando as lixeiras marcadas no ambiente do fórum, desconheço as demais medidas de sustentabilidade adotadas/fomentadas.</i>



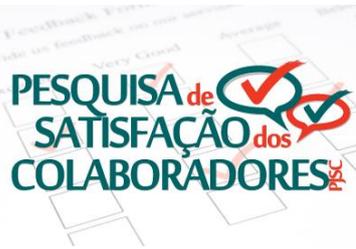
<i>Acredito que o home office vem de encontro a essa política, com economia para os cofres públicos e uma melhor utilização dos recursos naturais influenciando inclusive na diminuição da emissão de poluentes gerados pelo deslocamento dos servidores.</i>
<i>Não tenho conhecimento suficiente a respeito, portanto não posso opinar. Apenas observo o incentivo ao uso racional dos recursos naturais, o que procura ser observado, na medida do possível.</i>
<i>Não há, neste momento, coleta seletiva no Fórum de Anchieta, e ficamos dependentes de "favores" da comunidade para reciclagem. Cuida-se de cenário que não fomenta essa necessária medida.</i>
<i>A resposta não está relacionada em resposta a ações do PJSC, já temos em casa a consciência dos cuidados com a sustentabilidade. A meu ver poderiam ter sido desenvolvidos vários tipos de abordagem do PJSC com relação a isto, desde o início da pandemia, visto que neste período todo o material foi exclusivamente de nossas casas. A conta de luz, uso de dados de internet, água e demais tiveram uma elevação considerável!</i>
<i>Essas medidas não são bem explicadas para os servidores. Não basta por lixeiras coloridas e adesivos com "apague a luz ao sair", é necessário fazer falar para as pessoas. E mostrar o resultado das ações adotadas, para que os servidores entendam a importância dessas medidas.</i>
<i>Não tenho muito conhecimento dessas medidas, então não consigo opinar! Mas considero importante.</i>
<i>Acredito que ainda falta consciência dos servidores acerca desse assunto.</i>
<i>Procuro aplicar esses conceitos de sustentabilidade no home office</i>
<i>A pergunta é ampla. Em que pese as diversas iniciativas do PJSC sobre sustentabilidade, compreendo que falta formação sobre temática ambiental aos colaboradores. Em relação à divulgação de políticas ambientais do PJSC, observo, para além da publicação do Plano de Logística Sustentável, que é obrigação do poder público a formação continuada, o que não deve ser limitado à divulgação de informações sobre a sustentabilidade institucional, mas sim a construção de valores dos cidadãos. Muito Boa a semana do Meio Ambiente!</i>

Dentre as insatisfações, é possível verificar que a maior parte está relacionada à evolução do tema, à falta de conscientização dos próprios colaboradores, à separação do lixo, ao consumo de papel e às diferentes formas que o assunto é tratado em unidades ou ambientes distintos.

2.2.8 Qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade

Índice apurado em 2021: 80,39%

Este componente pesquisado está relacionado ao atendimento das expectativas do usuário em termos de prazo, cordialidade e eficiência. Reflete a percepção do colaborador quanto à qualidade do serviço prestado à sociedade pelo PJSC.



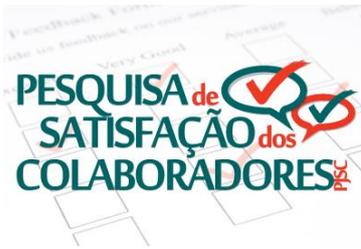
A atuação está vinculada a ações da Assessoria de Planejamento da Presidência, da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

O crescimento da série de resultados foi interrompido por uma queda de 3,00% do indicador em 2021. Este resultado sugere uma percepção de que, embora os resultados de produtividade sejam positivos, a pandemia pode ter comprometido a qualidade dos serviços prestados à sociedade.



Qualitativamente, foram trazidos elogios, críticas e sugestões de melhoria:

<i>Para atender bem a sociedade, o Poder Judiciário precisa levar em consideração a realidade de todas as regiões do Estado. O avanço tecnológico é muito importante, mas atualmente temos muitos excluídos digitais, que não sabem lidar com as novas tecnologias.</i>
<i>Acredito que há qualidade nos atendimentos, no entanto quanto ao prazo, é mais complicado cumprir com agilidade tendo em vista a falta de pessoal.</i>
<i>Alguns jurisdicionados ainda sofrem com a adaptação às novas tecnologias.</i>
<i>O déficit de servidores na atividade fim acaba prejudicando a realização do trabalho em prazo considerável aceito pelos usuários.</i>
<i>A morosidade processual, decorrente do grande número de demandas temerárias, oportunistas, experimentais e que visam única e exclusivamente ao pagamento de honorários sucumbenciais aos advogados acabam tornando estruturalmente impossível ao Poder Judiciário dar uma resposta no tempo certo aos problemas que lhes são apresentados.</i>
<i>O volume de trabalho e o quadro reduzido de servidores inviabiliza a prestação da atividade jurisdicional de forma satisfatória.</i>
<i>Precisamos de mais celeridade!</i>
<i>Aqui, a maioria dos servidores vão além das suas atribuições para que o serviço seja bem prestado e o usuário saia satisfeito.</i>
<i>O número de servidores existente é incapaz de dar vazão a toda a demanda. Ainda que desenvolvidos outros meios, é necessária a reposição do quadro.</i>
<i>Respondo por mim e pelos meus serviços. Sempre com o maior respeito e dedicação ao público.</i>



<i>Pessoas do convívio, público e advogados, desmotivados com a morosidade no andamento dos processos.</i>
<i>Acredito que a melhoria da qualidade de atendimento do PJSC passa pelo aumento do quadro de servidores efetivos.</i>
<i>Escuto muitos amigos reclamando da lentidão do judiciário, do atendimento confuso, e da necessidade de documentos que os próprios servidores/juízes podem pesquisar.</i>

Dos comentários, verificamos que a maioria se refere à morosidade processual e alguns a relacionam com a falta de servidores para uma melhor prestação jurisdicional.

2.2.9 Condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho

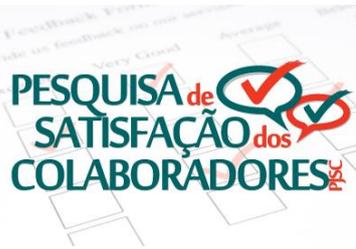
Índice apurado em 2021: 82,34%

O resultado desta questão diz respeito à segurança proporcionada pela Instituição no ambiente de trabalho como condição necessária para o bom desenvolvimento do trabalho dos colaboradores.

Atuação vinculada ao Núcleo de Inteligência e Segurança Institucional, à Diretoria de Engenharia e Arquitetura e à Diretoria de Infraestrutura.

O resultado obtido na pesquisa de 2021 mantém a tendência de crescimento da satisfação, com acréscimo de 2,54% no indicador.

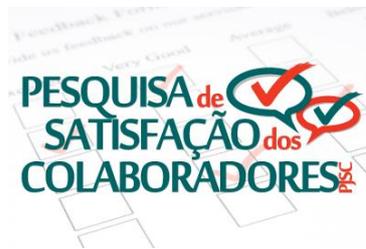




O resultado desta questão reforça a premissa de que a atuação da Administração reflete na percepção dos colaboradores em relação à instituição visto que, nos últimos anos, este tema tem recebido especial atenção da Presidência do Tribunal.

Foram destacados os seguintes comentários. Dentre eles, ainda há relatos de situações que geram insegurança no ambiente de trabalho que podem ser tratados como oportunidades de melhoria:

<i>Na nossa unidade não tem detector de metal. No entanto, há vigilante 24 horas por dia, o que nos deixa bem satisfeitos com este item.</i>
<i>As instalações físicas da Unidade que trabalho são precárias e insalubres.</i>
<i>Acredito que a segurança, quando em trabalho presencial, poderia ser melhor analisada. O tempo de resposta das equipes policiais e/ou de segurança pode não ser suficiente. Sugiro o levantamento daqueles servidores que possuem treinamento policial e/ou militar, e a concessão de porte de armas funcional, a fim de que possam trabalhar armados, sem prejuízo do exercício das funções cotidianas, contribuindo para a segurança de todos em caso de necessidade, nos termos do art. 6º, XI, da Lei 10.826/2003 (Estatuto do Desarmamento).</i>
<i>Em varas criminais, entendo que o policial militar não pode ficar distante como na comarca da Capital, onde ficam no térreo e as varas funcionam a partir do quarto andar.</i>
<i>Como Oficial de Justiça e Avaliador sinto-me TOTALMENTE desprotegido e desassistido pelo TJSC no que tange à segurança, sobretudo física, ao desempenhar minhas funções no ambiente externo (ruas, bairros, vilas, interior, etc.).</i>
<i>Quando trabalhamos presencial no nosso fórum, colegas comentam que se adentrar alguém armado atirando por exemplo, no cartório não teremos muita defesa.</i>
<i>No Fórum de Blumenau, nunca houve qualquer treinamento com os servidores para o caso de alguma situação emergencial.</i>
<i>Estamos em um prédio com três andares. O cartório fica no subsolo. Há um policial e um segurança que permanecem na portaria. Quando solicitado e desde que não tenha audiências, o policial acompanha a pessoa a ser atendida até o cartório, no entanto, se tem audiências, não há como o policial ficar no cartório e no andar das audiências. Necessária a disponibilização de mais um policial ou segurança para ficar próximo ao atendimento do cartório, pois fica longe da portaria e caso seja necessária alguma intervenção urgente, não há como avisar imediatamente.</i>
<i>Como o TJSC não oferece porte funcional de arma de fogo para os OJA, tive que buscar por conta própria e arcar com os elevados gastos decorrentes.</i>
<i>No cumprimento externo não temos segurança, exceto quando solicitado apoio policial</i>
<i>As instalações físicas dos fóruns não são construídas para dar segurança aos juízes e servidores, a começar pelas tradicionais "mesinhas brancas" das salas de audiências com muita proximidade de réus (criminosos) e partes...</i>



Servidores assessores/chefes de vara criminal são tão expostos aos perigos do crime quanto seus chefes (não são só os juízes que estão sob olhares dos criminosos). Enfrentamos várias operações de combate ao PGC, PCC, etc, nossos celulares são usados para testes e contatos em audiências com essas operações e nenhuma medida de segurança é pensada a esses servidores. O business é insuficiente e deveria, pelo menos, ter um celular disponibilizado para cada gabinete de vara criminal, pois nossos dados pessoais são de conhecimento de vários presídios e advogados de faccionados. Também, não temos qualquer capacitação ou noção de defesa pessoal.

Extraí-se dos comentários que as principais queixas estão relacionadas ao controle de entrada nas dependências das unidades do PJSC e ao exercício de atividades externas.

Ressalta-se que o *home office* realizado durante a pandemia da Covid-19 pode ter contribuído para a sensação de segurança dos colaboradores, refletindo positivamente no indicador.

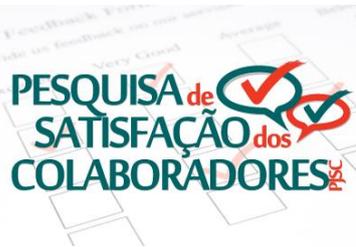
2.2.10 Condições físicas de trabalho oferecidas

Índice apurado em 2021: 78,34%

Item relacionado às condições físicas do ambiente de trabalho que possibilitam a realização das atividades de modo mais eficiente e ajudam a prevenir riscos à saúde dos colaboradores. Consideram-se condições físicas as relacionadas à estrutura e à ergonomia do ambiente de trabalho, ou seja, à iluminação, à higiene, à temperatura, ao mobiliário, aos ruídos, entre outras.

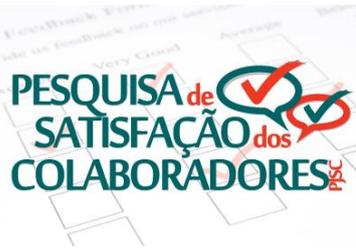
Questão relacionada à atuação direta das Diretorias de Engenharia e Arquitetura, Infraestrutura e Saúde.

Com crescimento desde 2016, este indicador manteve a tendência de melhoria com aumento do acréscimo na satisfação (0,57%).



Apesar do resultado positivo, ainda são apresentadas diversas necessidades que merecem atenção da Administração:

<i>No meu local de trabalho é necessária uma reforma global, pois o prédio é antigo, as instalações estão defasadas e o cabeamento está precisando ser refeito.</i>
<i>A limpeza é precária. A sala fica bem empoeirada, principalmente em cima dos armários e nos fios dos computadores. Poucas ventilações naturais na sala (Térreo).</i>
<i>O mobiliário do Oficialato de Justiça em nossa comarca é composto por “sobras” de outros setores. Os equipamentos também não são dos melhores: computadores ruins e grampeadores que não funcionam (comparamos um do nosso bolso). Por esta razão passei a comparecer ao Fórum apenas para imprimir mandados, as certidões eu faço em casa.</i>
<i>Ainda possuímos ar condicionados extremamente barulhentos na maioria dos cartórios.</i>
<i>As cadeiras poderiam ser trocadas por algumas com mais ergonomia.</i>
<i>Entrada de água da chuva. Quebra de cano de banheiro molhando inclusive a minha pessoa (um verdadeiro desastre!).</i>
<i>Estamos com um problema sério quanto ao conserto de computadores e impressoras no fórum. A princípio, faltam peças. A reposição de peças está demorando muito.</i>
<i>A reforma no fórum de Blumenau está paralisada desde o fim do ano passado. Sequer o paver no estacionamento terminaram de colocar. Quando chove, temos de andar sobre a lama. Os aparelhos de ar condicionado são antigos e causam ruído excessivo.</i>
<i>O mobiliário deixa a desejar!! Pedi uma cadeira nova e me pediram para encaminhar tomografia ou ressonância magnética para comprovar diminuição de espaçamento na coluna vertebral e lombar!! Absurdo. Uma que a cadeira já tem mais de 10 anos de uso, o que por si só, já obrigaria a troca</i>
<i>1. Os computadores estão ruins, dificultando o desempenho no trabalho presencial.</i>
<i>2. Frequentemente (antes da pandemia praticamente todo mês) falta papel toalha nos banheiros dos cartórios da Comarca de Chapecó, sendo necessário que os servidores comprem papel toalha para poderem utilizar o banheiro.</i>
<i>O prédio da Comarca de Curitibaanos é muito antigo e necessita de reforma urgente. A sala em que trabalho não tem janela, no andar que trabalho há apenas um banheiro para 20 ou 30 pessoas.</i>
<i>Considero que o mobiliário, os equipamentos de TI, as condições de ergonomia são excelentes no PJSC, mas ainda precisa atender a todas as comarcas.</i>
<i>Estamos com uma reforma em andamento no prédio da comarca, gerando incômodos.</i>



Iluminação deficitária e mobília (cadeira) inadequada

A construção é velha, cheia de infiltrações, mofo e inúmeros problemas estruturais. Há necessidade de adequação do ambiente, porém sempre há justificativa de que não há disponibilidade orçamentária. Há necessidade de destinação de bens, porém a secretaria do foro não dá conta da demanda

Com base nos comentários, conclui-se que as principais reclamações estão relacionadas ao mobiliário disponibilizado e à manutenção predial.

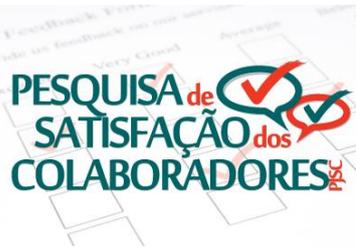
2.2.11 Ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC

Índice apurado em 2021: 75,80%

O resultado aborda as ações preventivas de saúde com a finalidade de prevenir doenças decorrentes da atividade laboral, doenças sazonais passíveis de serem controladas e acidentes no ambiente de trabalho. A atuação da Diretoria de Saúde está diretamente relacionada a este indicador.

O resultado em 2018 apontou pequena melhoria da satisfação ratificando o resultado obtido em 2017. A partir de 2019, o crescimento foi significativo, sendo ratificado em 2021: 2,14%.

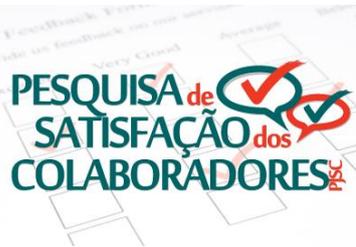
Este número é ratificado pelo resultado das questões que avaliam a atuação institucional no contexto da pandemia, em especial as relacionadas “às ações de saúde promovidas” com 83,95% de satisfação, e “às ações de ergonomia oferecidas” com 76,57%. A questão relacionada “às ações de apoio à saúde emocional” obteve 76,21% de satisfação, indicador que contou com a contribuição de ações da Diretoria de Gestão de Pessoas.



Os resultados apurados em 2020 e 2021 tiraram este indicador do rol dos seis piores da pesquisa, no qual constava desde o ano de 2014.

Nas respostas qualitativas foram tecidos elogios e algumas sugestões:

<i>Creio que poderia ser implementada e mantida pelo PJSC a ginástica laboral presencial nos setores</i>
<i>Acho ótima a vacinação para prevenir a gripe, mas desconheço outras medidas que o PJSC adota.</i>
<i>Desconheço estas ações. À exceção dos grupos de apoio psicológico durante a pandemia, nunca vi ginástica laboral, controle de acidentes, etc.</i>
<i>A única medida de que necessitei do Tribunal foi a vacina da gripe, que não vem sendo disponibilizada na minha comarca, de modo que estou totalmente insatisfeita.</i>
<i>Acredito que devem ter mais ações que evitem doenças como LER e lesões na coluna em virtude de muito tempo sentados na mesma posição.</i>
<i>Elogiar a campanha de vacinação contra a gripe.</i>
<i>Não identifico ações que cheguem ao servidor com resultados efetivos, até porque não há um levantamento específico com a situação de saúde dos servidores, ou quais são as principais demandas!</i>
<i>Como dito anteriormente, precisamos de uma atenção melhor aos casos de afastamento por problemas de saúde mental.</i>
<i>Necessitamos de acompanhamento médico periódico.</i>
<i>Apenas a manutenção periódica dos aparelhos de ar condicionado é feita a contento, para evitar a proliferação de ar contaminado por fungos e bactérias. No mais, só vejo o TJ fazer pesquisa a respeito, tal como está, e não tem adotado medidas efetivas que possam melhorar a saúde do colaborador, como disponibilizar mobiliário adequado, cadeiras ergonômicas, apoio de pés, incentivar a prática de atividade física, com incentivos para que o servidor frequente academias, seja através de convênios ou através de auxílio.</i>
<i>Seria importante oferecer apoio psicológico em plataforma virtual a exemplo do Virtude.</i>
<i>Apesar de toda orientação, ainda se faz necessária a descentralização de serviços de saúde, pois servidores do interior ainda são desprivilegiados de atendimento. Inclusive penso que o auxílio saúde deveria ser pago a todos os servidores, independente de plano de saúde.</i>
<i>Acredito que chegaria a 100% se fossemos obrigados a fazer exames gerais/básico/checkups todos os anos</i>
<i>A questão dos cuidados ergonômicos poderia ser mais abordada e incentivada.</i>



Aulas online de pilates e alongamentos para servidores

Percebo um adoecimento em minha categoria profissional, onde são poucos os colegas que ainda não fazem uso de medicamentos psiquiátricos. Muitos estão afastados em licença saúde e outros tantos continuam trabalhando com a saúde estremecida. Há anos venho fazendo uso de ansiolíticos, antidepressivos, analgésicos, etc.

Os comentários indicam a oportunidade de desenvolvimento de novas ações de prevenção à saúde relacionadas aos cuidados com a saúde física e mental, ao acesso aos serviços já disponibilizados e ao assédio moral.

Destaca-se que, já em 2022, foi criada a página [PJSC sem assédio e discriminação](#), com diretrizes e ações para a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual no PJSC (SEI n. 0040304-07.2020.8.24.0710).

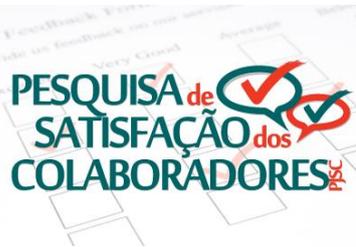
2.2.12 Sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho

* No ano de 2014 a pesquisa apresentou esta questão com o texto “*Indique sua satisfação em relação aos equipamentos, materiais e sistemas disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho*” e obteve o índice de 64,00% de satisfação. A partir de 2015, a questão foi cindida, resultando nas questões 12 e 13.

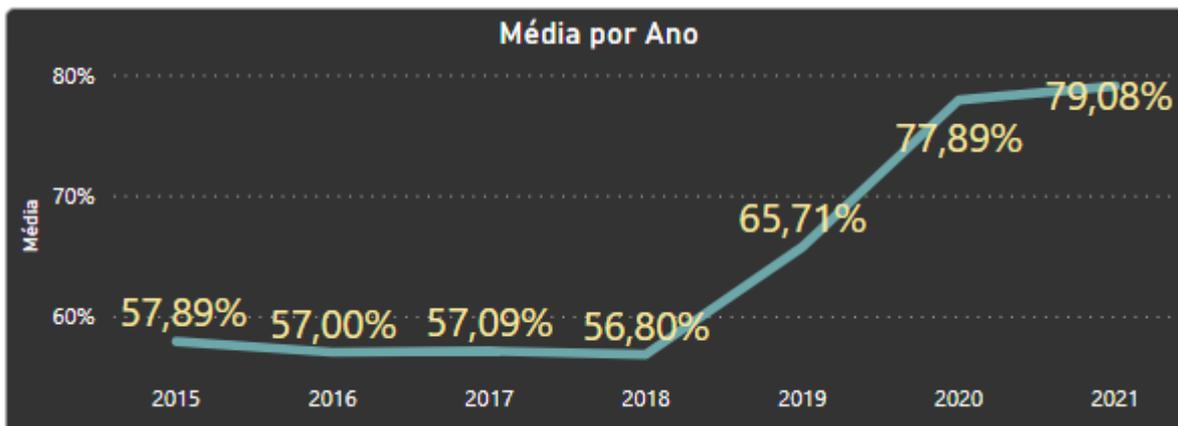
Índice apurado em 2021: 79,08%

A questão aborda resultado relacionado à disponibilização e orientação para a utilização de sistemas informatizados que possibilitam maior eficiência no desenvolvimento de cada função. São os *softwares* disponibilizados para a realização do trabalho. A atuação da Diretoria de Tecnologia da Informação tem relação direta com os resultados deste indicador, destacando-se que as áreas demandantes também contribuem para o desenvolvimento e a implantação de novos sistemas.

Na análise histórica, até 2018, verifica-se que os resultados se mantiveram praticamente estáveis desde o ano em que o quesito foi inserido na pesquisa (2015).

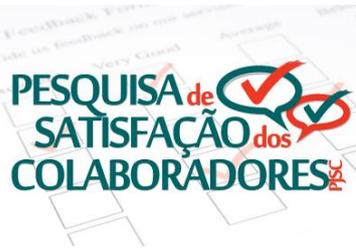


Porém, nos anos de 2019 e 2020 este indicador apresentou grande crescimento positivo. Em 2021 o crescimento foi mantido porém em menor escala: 1,19%.



Apesar do crescimento da satisfação com a implantação de novos sistemas, colaboradores ainda apresentaram as dificuldades vivenciadas em seus cotidianos, relacionadas ao tema:

<i>a instabilidade do sistema ainda é um grande obstáculo</i>
<i>Ainda realizamos no nosso setor atividades manuais que poderiam ser feitas automaticamente pelo eproc. Isso exige o controle por tabelas do excel e auditorias frequentes.</i>
<i>O que deixa a desejar ainda é a grande quantidade de sistema que precisamos acessar para o trabalho. O ideal seria diminuir esse número para condensar vários sistemas em um com automatizações.</i>
<i>Necessidade de mudança nos sistemas de acesso restrito utilizados pela secretaria, principalmente ERP, que trouxe uma maior dificuldade de movimentação de materiais e patrimônio. Soma-se a isto, também, a parte do acesso restrito próprio das secretarias de foro, que utiliza apenas do Firefox Flex para funcionar (já defasado, e que na maioria das vezes acaba dando erro).</i>
<i>Muitos sistemas e que não se comunicam entre si. Troca constante de sistemas.</i>
<i>O Teams é uma boa ferramenta, melhor que o pandion que usávamos anteriormente. É péssimo que os estagiários não tenham acesso aos recursos do pacote office! não conseguimos criar documentos compatíveis para o computador de outros servidores que utilizam o pacote microsoft office pois temos que usar o Libre office.</i>
<i>A utilização de inúmeros sistemas dificulta a execução do trabalho. Deveria ser centralizado.</i>
<i>2 sistemas (EPROC e SEEU) atrapalha as atividades. O EPROC constantemente fica fora do ar. A certificação de mandados no SEEU é uma péssima, inúmeros passos, pouco intuitivo, temos pouco acesso aos dados do destinatário do mandado.</i>



É abusivo que o TJSC, além de não oferecer subsídios para que o servidor adquira equipamentos e internet adequada para trabalhar, ainda obrigada a instalações de sistemas e antivírus em nossas máquinas pessoais. Oferecer condições adequadas para o trabalho em homeoffice também deveria ser compreendida como "ações preventivas de saúde visam à prevenção de doenças decorrentes da atividade laboral". Estamos pagando para trabalhar (desgaste e manutenção dos computadores pessoais, aumento da capacidade da internet, infraestrutura de mobiliário, aumento da conta de luz e de água, etc.). Precisamos de subsídio para garantir a qualidade dos equipamentos e sistemas usados para os trabalhos, sem prejuízos dos nossos equipamentos pessoais e da nossa saúde física, psíquica e financeira.

sistema de telefonia utilizado em home office deixa muito a desejar;

PJSC Conecta precisa ser aprimorado, especialmente com foco em Varas Criminais, onde há maior número de realização de audiências.

O número de sistemas alimentados pelos assistentes sociais atualmente torna o trabalho moroso e extremamente burocrático. Utilizamos diariamente e-proc, SEEU, SNA, CUIDA e SAJ (para a leitura dos processos antigos).

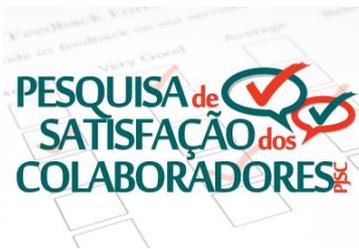
Sistemas de atendimento excessivos. Balcão virtual, Whatsapp, telefone, malote digital, email, etc e poucos servidores para efetuar o atendimento a esses sistemas.

Acredito que o aumento da produtividade dos servidores em trabalho não presencial se dá em grande parte em virtude de possuírem em suas residências equipamentos mais ágeis para trabalhar. O computador que trabalho é extremamente lento e trava constantemente, inviabilizando um atendimento mais célere e eficaz.

Diante do índice apresentado e das manifestações, é possível concluir que as iniciativas da Administração implementadas nos anos de 2019 a 2021 contribuíram para a melhoria da satisfação dos colaboradores. Dentre elas, podemos destacar a implantação:

- Do E-Proc;
- Do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) para tramitação de processos administrativos;
- Do sistema de *Business Intelligence* (BI) com a finalidade de facilitar o acesso à informação para a tomada de decisão; e
- Do ERP (Enterprise Resource Planning) para auxílio à gestão administrativa.

Tais ações estão alinhadas à premissa de que bons sistemas agilizam o trabalho, geram confiabilidade dos usuários, facilitam a tomada de decisão e auxiliam a gestão, contribuindo para a melhoria do desempenho organizacional.



Porém, com base nos comentários, ainda é um fator que apresenta diversas oportunidades de melhoria vinculadas a ações da Diretoria de Tecnologia da Informação, com apoio da Diretoria de Suporte à Jurisdição de Primeiro Grau.

2.2.13 Equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.

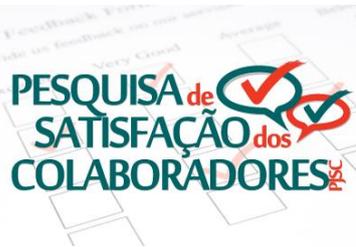
* No ano de 2014 a pesquisa apresentou esta questão com o texto “*Indique sua satisfação em relação aos equipamentos, materiais e sistemas disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho*” e obteve o índice de 64,00% de satisfação. A partir de 2015, a questão foi cindida, resultando nas questões 12 e 13.

Índice apurado em 2021: 74,10%

Este item leva em consideração a disponibilização de equipamentos e ferramentas de trabalho para a realização das atividades, que contribuam para a eficiência no desenvolvimento dos trabalhos. Neste sentido, os seguintes equipamentos e materiais são considerados: computadores, impressoras, materiais de uso diário (canetas, grampeadores, furadores...), telefones, máquinas, entre outros.

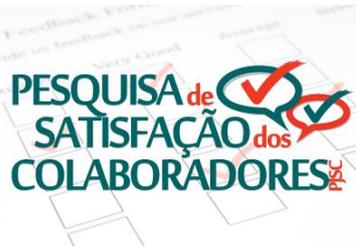
Este quesito está relacionado à atuação das Diretorias de Infraestrutura e de Tecnologia da Informação.

O resultado apurado nesta pesquisa interrompeu uma tendência linear de crescimento, apresentando leve queda do indicador: -1,42%.



A apuração do indicador veio acompanhada de muitos comentários sendo que alguns apontam para insatisfações que podem ser interpretadas como oportunidades de melhoria:

<i>Equipamentos defasados, e isto já dura anos, não adianta prédio bonito e um monte de propaganda de produtividade se nós servidores temos um computador que hoje em qualquer empresa se estime eficiência seria sucata</i>
<i>Nesse quesito não estou satisfeita. Computadores e impressoras antigas, telas sem conforto visual, quando solicitamos a troca, mandam máquinas usadas. Precisamos de renovação total de computadores, telas, impressoras. Material de expediente está adequado.</i>
<i>No item computador, estou com bastante dificuldade de trabalhar em razão da lentidão do equipamento. Já foram realizados todos os procedimentos possíveis pelo TSI a fim de melhorar o desempenho, mas o que foi informado é que serão instalados pentes de memória e SSD para melhora, o que não foi feito até o momento por falta de envio à Comarca.</i>
<i>Com relação aos equipamentos de tecnologia, informática e comunicação estou plenamente satisfeita. Contudo, com relação aos demais materiais, na sua maioria, acho de baixa qualidade.</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Os computadores disponibilizados são ultrapassados, lentos, e dificultam o desenvolvimento do serviço. - Observo que são disponibilizados computadores mais rápidos para os magistrados, que passam os antigos para os assessores, que passam os seus para os estagiários, numa espécie de hierarquia. Na prática, entretanto, vejo que os servidores (tanto de gabinete quanto de cartório) utilizam os computadores por mais tempo no dia (ex.: um magistrado em audiência está 'deixando' de utilizar o melhor computador que foi disponibilizado para a unidade. Em algumas tardes, o computador do magistrado nem é utilizado, já que ele passa o tempo todo em audiência. Esse computador mais potente teria melhor utilização para um servidor que fica a tarde toda trabalhando no eproc). Não parece que esse sistema de distribuição de equipamentos seja o mais adequado. - Não basta mera atualização, com compra de novos computadores. É preciso inteligência para entender quais as demandas que temos no trabalho prático. Para nosso trabalho, um SSD é infinitas vezes mais útil que um processador mais recente. Por favor, considerem seriamente que os próximos computadores adquiridos venham com SSD. - Os monitores mais recentes disponibilizados são muito bons. A disponibilização de "duas telas" para todos facilitou muito o trabalho.
<i>Computadores já estão defasados, necessitando de mudança para poder utilizarmos as novas ferramentas disponibilizadas pelo Tribunal. E as ferramentas disponibilizadas (teams) são ótimas.</i>



<i>Uso de equipamentos e estrutura particular para prestação do serviço, aumentando consideravelmente os riscos tanto a privacidade do servidor quanto a segurança da instituição.</i>
<i>Computadores muito lentos que não contribuem para a eficiente prestação do trabalho e para saúde emocional dos servidores</i>
<i>Faltam fones de ouvidos para que todos possam ouvir as audiências, sendo necessário que tal objeto seja compartilhados entre as pessoas no gabinete.</i>
<i>Poderiam ser equipamentos eletrônicos mais modernos.</i>
<i>Toda parte de apoio como: canetas, papel, fone de ouvido foi de aquisição pessoal durante a pandemia.</i>
<i>Os servidores, na sua maioria, estão utilizando equipamentos de informática próprios no home office, porque aqueles disponibilizados pelo PJSC são arcaicos e muitas vezes comprometem o desenvolvimento, com eficiência, do trabalho.</i>
<i>As impressoras sempre foram um dos maiores problemas de todas as Comarcas. E atualmente, continua sendo um problema, pois a DTI não auxilia na manutenção ou substituição dos aparelhos, pois apesar do trabalho ser quase todo virtual ainda (e por um bom tempo) precisaremos imprimir documentos para atendimentos presenciais das partes e advogados, etc.</i>
<i>Computadores arcaicos e falta de impressoras nos cartórios.</i>

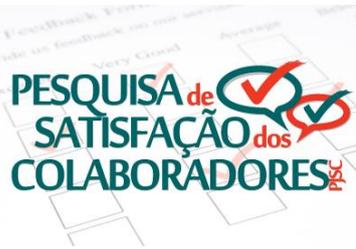
Em suma, as críticas estão relacionadas à falta, à manutenção e à obsolescência de equipamentos de informática, e à qualidade de alguns materiais disponibilizados. Observa-se, ainda, a preocupação com a estrutura ou recursos oferecidos para o desempenho das atividades em regime de trabalho não presencial.

2.2.14 Política de benefícios do PJSC

* Os estagiários não respondem o componente pesquisado.

Índice apurado em 2021: 66,84%

Esta questão avalia os benefícios oferecidos pela instituição que resultam em ganhos ou proveitos para os colaboradores e não fazem parte da remuneração do cargo ou função. Exemplos: auxílio-alimentação, auxílio-creche, auxílio-saúde, vale transporte, bolsas de estudo, licença-prêmio, auxílios diversos, entre outros.



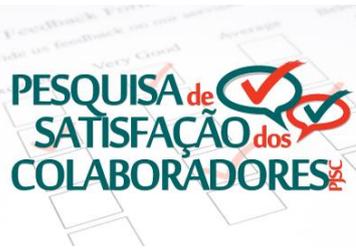
A atuação da Assessoria de Planejamento, como órgão consultivo e propositivo da Presidência, e da Diretoria de Gestão de Pessoas podem contribuir para a melhoria deste indicador.

Este indicador mantém crescimento constante desde 2016. Porém, a questão ainda permanece no rol dos piores indicadores, sendo o **terceiro menor** da pesquisa, o que indica boas oportunidades de investimentos em melhorias.



A abordagem qualitativa do componente pesquisado trouxe, em suma, as seguintes manifestações dos colaboradores respondentes:

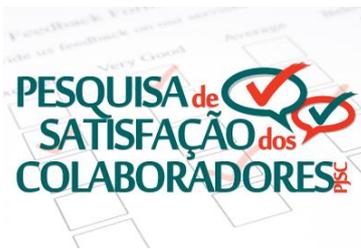
<i>O incentivo à educação e aprimoramento foi algo que me chamou à atenção quando entrei no Judiciário. Então, sugiro a extensão desse incentivo aos filhos dos servidores. O auxílio creche é excelente, porém quando a criança completa 6 anos é abruptamente extinto. Seria interessante ter algum benefício, mesmo que de valor inferior e sujeito à comprovação, para auxílio em mensalidade escolar.</i>
<i>- Serviços como a farmácia, o atendimento odontológico, ergonomia, só fiquei conhecendo depois de um tempo de trabalho, e por colegas que comentaram que fizeram uso. Seria interessante pensar na disponibilização de 'carta de serviços', para que o servidor conhecesse os benefícios que possui. - Creio que valeria o estudo sobre bolsas de estudo aos assessores comissionados. Pode parecer uma medida estranha, já que o comissionado poderia se utilizar do curso e sair a qualquer momento. Mas a realidade vista é que a maioria dos assessores comissionados tem permanecido um tempo considerável (5, 10, 15 anos). A disponibilização de bolsas e outros incentivos para eles certamente se reverteria em benefício para a atividade do PJSC (ex. somente os servidores efetivos puderam se inscrever para o mestrado profissional disponibilizado com a UFSC; um servidor efetivo em cartório tem mais ganho pessoal e menor retribuição em fazer tal curso que um assessor comissionado).</i>
<i>Está bem complicado. Por exemplo, o auxílio creche cessa aos 6 anos, momento no qual o valor das mensalidades dobra.</i>
<i>Falta reconhecimento dos valores absorvidos pelos servidores pelo home office: computador, mesa, cadeira, internet, energia elétrica</i>
<i>Eu acho que deveria existir um auxílio-educação e não apenas auxílio-creche (até o ensino médio). Pois sabemos a realidade das escolas públicas que não tem vaga para todos e uma mensalidade em escola particular que é muito cara.</i>



<i>Alguns benefícios só existem no papel, a exemplo da licença prêmio (as chefias em regra não concedem e licença para tratar de interesses particulares)</i>
<i>Acredito que os servidores com mestrado e doutorado deveriam receber gratificação como em diversos outros órgãos públicos.</i>
<i>Acredito que se transformarem o cargo de técnico para nível superior, o nível de satisfação dos servidores seria bem maior. EXPLICHO. Quase a totalidade dos técnicos judiciários possuem nível superior e fazem a análise dos processos como um analista. Chegou a hora de reverem isso. Não basta apenas exigirem produtividade, nosso esforço precisa ser reconhecido, assim como foi o caso dos Oficiais de Justiça.</i>
<i>Avalio que precisa haver reposição de valores no auxílio-alimentação, auxílio-creche e auxílio saúde, devido as perdas inflacionárias. Além do que há necessidade de ampliação do auxílio saúde para os servidores que utilizam o SC Saúde.</i>
<i>Sugiro a criação de um benefício para auxiliar nos custos de quem está em home office (luz, internet, celular, água, etc).</i>
<i>Apesar de o valor do auxílio-saúde ter aumentado consideravelmente no último ano, ainda é aquém do que outros tribunais pagam para seus colaboradores, e o valor máximo não supre os gastos com saúde. O valor do auxílio-creche não é compatível com a mensalidade de boas escolas infantis, pagando apenas uma parte das mensalidades. O valor do auxílio-alimentação é baixo para manter uma alimentação saudável.</i>
<i>Em breve meu filho fará 6 anos e perderei o auxílio creche, mas a mensalidade da escola que já é 700 reais vai aumentar...Estou satisfeita com a situação atual e sei que somos privilegiados, mas seria perfeito se o auxílio creche fosse "auxílio educação" e prosseguisse mais um pouco, mesmo que em um valor mais baixo.</i>
<i>Os aumentos não deveriam recair apenas no auxílio alimentação. Ótimas bolsas de estudo, porém com exigências muito altas em relação ao tempo de estudo e outros detalhes. O nível de TJA deveria ser remunerado como nível superior, afinal pouquíssimos servidores possuem apenas nível médio.</i>

Dos comentários, verifica-se, em resumo, insatisfação com o auxílio-saúde, com a interrupção do auxílio creche e com a atualização de valores de alguns benefícios.

Destaca-se que a Resolução TJ n. 20/2020 trouxe nova regulamentação para o auxílio-saúde, com a simplificação dos procedimentos para concessão e comprovação das despesas realizadas, e a elevação do valor do benefício, projeto motivado pela série histórica deste indicador e pelas manifestações dos colaboradores.



2.2.15 Plano de saúde disponibilizado pelo PJSC

* Os estagiários não respondem o componente pesquisado.

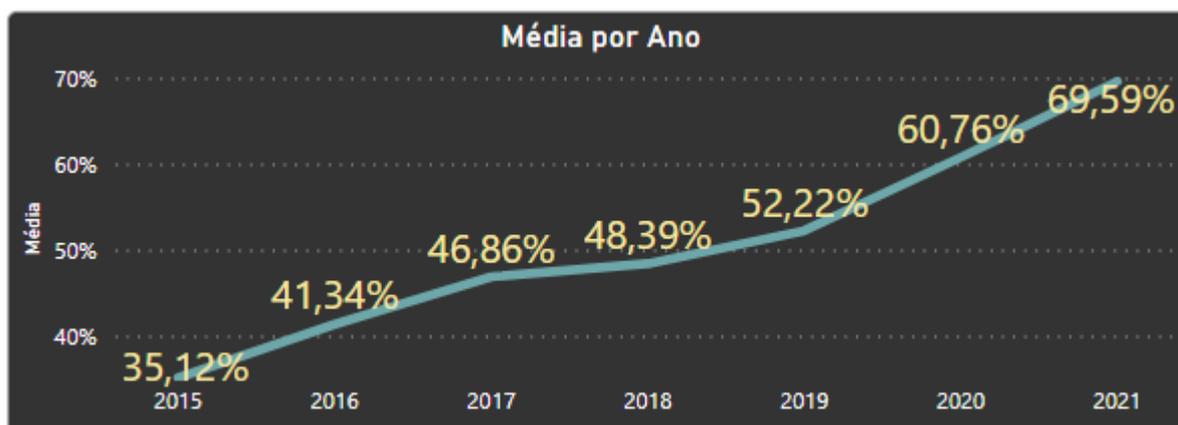
Índice apurado em 2021: 69,59%

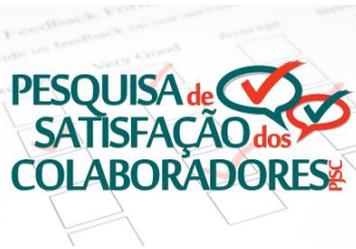
Plano de saúde é um dos benefícios oferecidos pelas organizações. O resultado alcançado diz respeito à satisfação com o plano disponibilizado pelo PJSC: SC Saúde, o qual é gerido pelo Governo do Estado de Santa Catarina.

Ações da Presidência, por meio de sua Assessoria de Planejamento, e da Diretoria de Gestão de Pessoas, podem facilitar o compartilhamento de eventuais insatisfações, contribuindo para que a unidade gestora deste plano de saúde possa atuar em possíveis melhorias.

Em 2021, esta questão, além de manter tendência de crescimento, apresentou o maior índice de melhoria da pesquisa: 8,83%. Esta melhoria pode ser resultado do atendimento às necessidades dos colaboradores que possuem o plano ao longo deste ano de pandemia.

Contudo, esta questão ainda é o sexto **piores indicador da pesquisa em 2021**. Estes números apontam para a necessidade de se empreender esforços para oferecer aos colaboradores a melhoria do plano oferecido ou alternativas satisfatórias para o cuidado com a saúde.





Foram identificados as seguintes críticas e oportunidades de melhoria:

<i>O plano é ótimo, porém tive que deixar de tê-lo pois o TJSC, diferente do MPSC e de outros órgãos estaduais, não ressarce o valor descontado para o plano de saúde quando se trata do SCSAUDE. Assim, optei por um plano particular.</i>
<i>A maioria dos médicos estão saindo do plano de saúde, há especialidades que não estão disponíveis na cidade, há uma agenda diferenciada para atender o plano, dificilmente conseguimos consulta quando precisa, quase todos os médicos que utilizamos se descredenciaram...</i>
<i>Não há recebimento de auxílio-saúde, pois sou conveniada ao SC Saúde.</i>
<i>SC só tem cobertura de enfermaria. Deveria ter a opção por quarto privado.</i>
<i>É muito caro se for comparar com outros planos e não recebemos reembolso que os outros que optam por planos de saúde privados recebem. Parece que o TJ não faz questão que o servidor fique no plano que é do servidor público.</i>
<i>O Plano poderia ter uma central de atendimento de Urgência Pediátrica como ocorre com a Unimed</i>
<i>Quem faz parte do SC Saúde deveria também receber o auxílio-saúde.</i>
<i>Pago o SC Saúde e não tenho direito a receber o auxílio-saúde. Mas pago o valor máximo e a co-participação sem nenhum apoio financeiro do TJSC.</i>

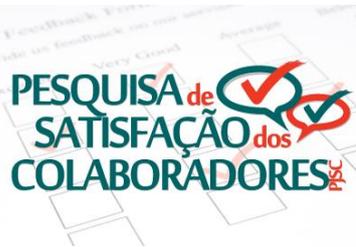
Acrescenta-se ainda a publicação da Resolução TJ n. 20/2020, já mencionada na análise da questão anterior, que trouxe a elevação do valor do auxílio-saúde, assim como a simplificação de procedimentos para comprovação de despesas e concessão do benefício, pode ter contribuído indiretamente para a significativa alta deste indicador.

2.2.16 Proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você

Índice apurado em 2021: 64,59%

Resultado relacionado à satisfação com remuneração recebida e sua compatibilidade com a complexidade, a responsabilidade e a qualidade na execução das atribuições exercidas. Quanto maior a qualidade do trabalho, sua dificuldade de execução e a responsabilidade assumida, maior deve ser a remuneração correspondente.

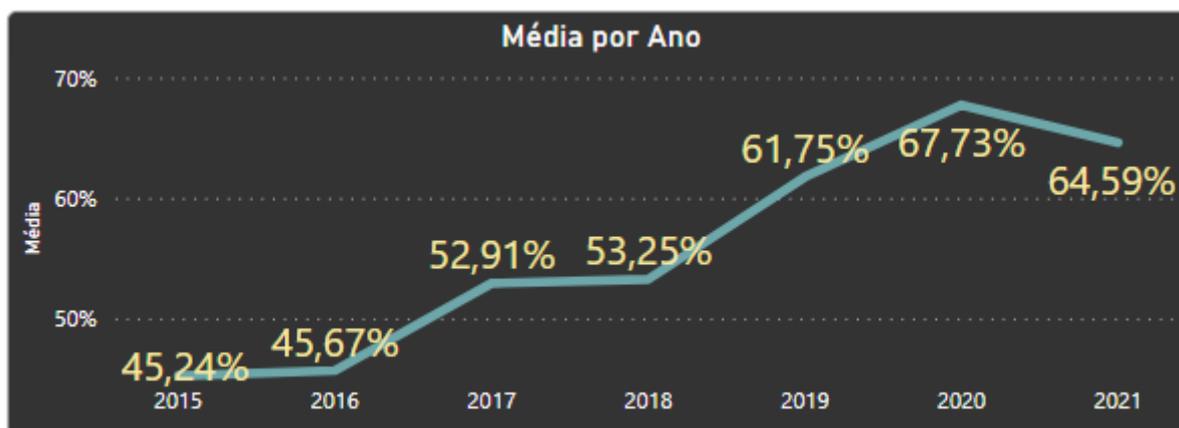
Este quesito tem relação direta com as políticas de gestão de pessoas, incluindo avanços relacionados à gestão por competências alinhados à meritocracia. A evolução



deste indicador pressupõe planejamento da Presidência, por meio da Assessoria de Planejamento e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Após significativa alta do indicador no ano de 2017, em 2018 os resultados apontaram estabilidade, com leve crescimento da satisfação. Já, em 2019, esta questão apresentou grande melhoria em seu resultado, com crescimento de 8,50%, mantido em 2020 com 5,98%.

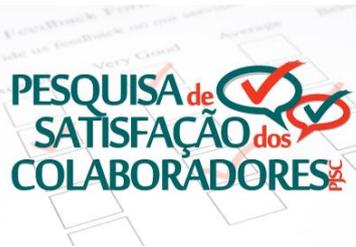
Em 2021, a queda de 3,14% colocou o indicador como o segundo pior da pesquisa.



Considerando que entre maio de 2020 e dezembro de 2021, a Lei Complementar n. 173/2020, que alterou a Lei de Responsabilidade Fiscal e impôs diversos impedimentos aos gestores públicos, vedou incrementos remuneratórios (inclusive reposição inflacionária), subentende-se que este fato pode ter influenciado o resultado deste indicador e sua classificação entre os menores da pesquisa.

Críticas e sugestões prevaleceram nos comentários:

<i>Nosso poder de compra decaiu muito e nossos vencimentos não estão adequados a realidade da economia atual.</i>
<i>Apesar de ocupar cargo comissionado com boa remuneração, entendo que ela está defasada.</i>
<i>Com o eproc e a facilitação dos serviços de cartório, os TJAs estão cada vez mais fazendo serviços de assessoria de gabinete sem a devida remuneração. É preciso readequar os vencimentos dos TJAS para isso, pois estamos trabalhando e sendo cobrados como assessores.</i>
<i>Com a maior funcionalidade trazida pelo Eproc, passei a auxiliar em Gabinete. Sei que esse será o futuro do Judiciário, mas entendo também que essa função é mais complexa, e por tal deveria ser melhor remunerada.</i>
<i>Salário mais baixo entre os tribunais em funções equivalentes</i>



A política remuneratória do TJ é desigual, pois dentro de uma mesma DIVISÃO e SEÇÃO, alguns servidores recebem atividade especial ou adicional de produtividade, enquanto outros não recebem nada, fazendo os mesmos trabalhos. Logo, como dizer que existe proporção entre a remuneração percebida e o trabalho desempenhado? Considerarei, aqui, apenas a remuneração como TJA, especialmente em comparação a outros Tribunais do País, mas também em relação à DPE/SC e ao MP/SC.

Como estagiários, por mais que, dentro do senso comum, dotados de encargos secundários perante o funcionamento da instituição, a remuneração não se encontra de acordo com as funções e as responsabilidades atribuídas. O trabalho é gratificante, uma experiência impecável de desenvolvimento pessoal e profissional, mas a bolsa é incompatível com a inflação atual e deveria ser reajustada, considerando que há anos não sofre qualquer alteração substancial.

acredito que um reajuste no salário dos estagiários deveria acontecer, pois esse valor é o mesmo de 5 anos atrás, sendo que o poder de compra atualmente é muito inferior.

O TJA não deveria mais ser considerado como nível médio, pois a atividade em cartório, no poder judiciário em geral, requer conhecimentos específicos da área do direito, ou seja, nível superior

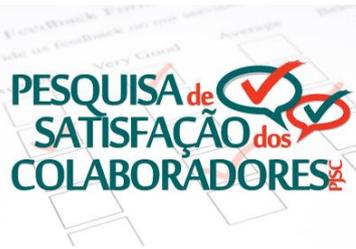
O DASU-5 já não corresponde ao grau de responsabilidade dos cargos de chefia, sendo necessário e urgente seu aumento. O salário de carreira, sem gratificação também precisa ser revisto, quebrando-se o limitador para possibilitar a continuidade da progressão funcional.

Baixo se considerarmos a qualificação do servidores do TJSC, altamente qualificados, e em comparação aos outros órgãos do mesmo patamar: MP, TCE, Justiça Federal. Se formos comparar os índices de produtividade do TJSC com de outros estados será possível perceber que somos uns dos mais produtivos, enquanto na remuneração somos do meio pra baixo.

Os estagiários deveriam ter um acréscimo remuneratório, visto que exerce as mesmas funções e deveres de um servidor.

O trabalho do TSI não tem a valorização merecida e o devido retorno financeiro.

O trabalho do assistente social é altamente técnico e impacta diretamente nas decisões judiciais, em especial nas varas da Família e Infância e Juventude e não existe no Judiciário uma política de valorização desses profissionais. Pelo contrário, seguidamente, recebemos mais atribuições sem a respectiva contrapartida financeira.



Quero registrar meu agradecimento ao Exmo. Sr. Presidente e à atual administração do TJSC pela equiparação das gratificações entre assessores de gabinete. Após 7 anos de espera, enfim houve a tão esperada e justa equiparação! Nosso muito obrigado!

Entretanto, outro ponto relevante a se observar pela administração, é a necessidade de elevação de nível para os técnicos judiciários, nos mesmos moldes em que concedida aos oficiais de justiça. A Associação dos Técnicos solicitou providências, via processo administrativo n. 8596/2016 (de 2016!), porém está sobrestado em razão do contingenciamento de despesas provocado pela crise da pandemia.

Penso ser essencial e urgente a valorização da carreira dos técnicos, sob pena de esvaziamento dos quadros para outros órgãos ou até mesmo à iniciativa privada. Como sugestão, se não há orçamento para a elevação de nível, poder-se-ia aumentar o valor da gratificação de nível superior à referência equivalente na tabela ANS (ex: técnico na ANM 9-J, a gratificação de nível superior equivaleria à diferença para o ANS 12-J), possuindo como requisito a formação em nível superior em direito, haja vista a crescente necessidade de servidores na atividade fim do judiciário, principalmente após a adoção do sistema E-PROC, inclusive nos cartórios (hoje, os servidores lotados em cartórios elaboram minutas de despacho, decisão e sentença, ainda que de baixa complexidade). Assim, haveria justo motivo para a diferenciação da remuneração entre os técnicos sem formação em direito e aos que a possuem, já que estes últimos exerceriam atividades ligadas à atividade-fim do PJSC - elaboração de minutas, ainda que lotados no cartório.

Quanto à carreira de Técnico Judiciário Auxiliar, essencial registrar que além de estar bastante defasada em relação a outros cargos equivalentes no Estado de SC (Ministério Público, ALESC, TCE, SSP, etc.), não houve por parte do TJSC nenhuma política ou, no mínimo, estudo para valorizá-la financeiramente após o lastimável sepultamento do PL05/2015, que aumentaria a gratificação de nível superior para quem é formado em direito ao patamar de 50% do vencimento base ANM 7-A, um aumento de 30% na gratificação atual vigente. Poderiam rever e atualizar o projeto, com prévio debate com a categoria, conforme sugestão acima.

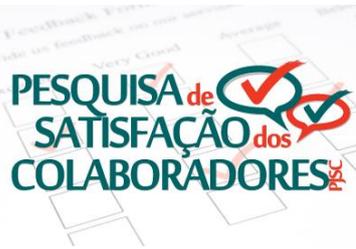
Por fim, o limitador ANS-10A também é outro grande entrave desmotivador para quem está no final da carreira de técnico (ANM) ou aufere gratificação que ultrapassa tal valor, pois limita os respectivos ganhos ao vencimento inicial de analista.

Das respostas extrai-se insatisfação com a relação entre as responsabilidades e a remuneração, com destaque ao volume de trabalho e às comparações com a remuneração de outros Tribunais.

2.2.17 Número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor

Índice apurado em 2021: 66,89%

Resultado vinculado à capacidade das equipes de trabalho de cumprirem a demanda de trabalho apresentada. O comprometimento da equipe, o bom



gerenciamento das rotinas de trabalho e o número de pessoas disponíveis para realizar as atividades devem ser adequados à demanda de trabalho.

Melhoria vinculada à atuação da Assessoria de Planejamento e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

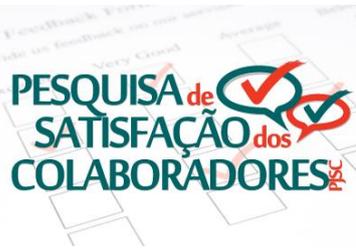
O resultado de 2018 manteve estabilidade em relação ao ano de 2017. Em 2019, apresentou o quarto maior crescimento (7,86%), possivelmente influenciado pelo provimento de cargos anteriormente vagos, com impacto direto na melhoria do número de colaboradores para o desempenho das tarefas. Em 2020 apresentou crescimento e em 2021 o indicador foi mantido no mesmo patamar, com pequena alta de 0,39%.

Esta questão ainda figura entre os piores indicadores (quarto pior).



Apesar do grande avanço que pode ser visualizado no gráfico acima, destacam-se os seguintes relatos:

<i>Falta de servidores é um problema crônico. Na minha comarca temos 4 vagas de TJA abertas. Não há como trabalhar assim.</i>
<i>Temos um cargo vago de TJA desde janeiro de 2020.</i>
<i>Jaraguá do Sul está no vermelho nos últimos estudos realizados.</i>
<i>Precisaríamos de mais profissionais para atender a demanda de trabalho. Auxiliar administrativo para recepção e serviços burocráticos, motorista para realização de visitas domiciliares.</i>
<i>A seção onde atua possui número de trabalhadores muito insuficiente o que ocasiona pressões desnecessárias e o tempo todo submetido a tentativas de submeter a atividades em paralelo.</i>
<i>Faltam médicos na Diretoria de Saúde.</i>
<i>Falta gente, e quando sai demora para recompor. Interessante que muitas notícias do TJSC, dão conta do aumento no volume de demandas no Estado e no Judiciário em geral, mas a estrutura e número de servidores nas unidades judiciais é o mesmo a décadas, com exceção dos segundos assessores nos gabinetes.</i>



Não há psicólogo no setor, e mesmo tendo duas assistentes sociais a demanda da comarca é enorme e as várias frentes em que atuamos também. PSC - Prestação de Serviço à Comunidade deveria ficar com o cartório, em muitas comarcas, além do encaminhamento, o serviço social faz toda alimentação do sistemas, desde as informações dos relatório e alimentação do histórico de partes, numa comarca grande isso consome muito tempo para realizar questões burocráticas que poderiam ser feitas por estagiários de cartórios, enquanto são feitas por profissionais técnicos de ensino superior. Também é preciso capacitar a recepção de cada fórum, pois toda situação que não se sabe para onde encaminhar, vai para o serviço social. Serviço Social não é setor de triagem da Comarca, (isso vale para as ligações).

A demanda de trabalho é muito maior que o número de colaboradores na ativa.

Faltam funcionários, de forma que todos estão sobrecarregados.

O trabalho virtual não reduziu a necessidade de servidores, pelo contrário exige mais e mais qualificados

Poucos servidores, muito trabalho, muitas atividades manuais que já poderiam estar automatizadas. Demora para repor aposentadoria.

Ainda que todos se esforcem no cumprimento do seu mister, é impossível vencer a demanda de trabalho que só tem aumentado com a informatização dos sistemas judiciários. E diante desse cenário é pouca a preocupação por parte do Poder Judiciário em relação à sobrecarga de trabalho dos seus servidores.

Nestes e nos demais comentários sobre esta questão, podemos destacar apontamentos relacionados a adoecimentos em razão de sobrecarga de trabalho e dificuldade de gerenciamento de pequenas equipes de trabalho em razão de afastamentos.

E retomada das nomeações no final do ano de 2021, em ritmo acelerado para a recomposição do quadro de pessoal, tende a contribuir para a melhoria da percepção dos colaboradores quanto a este item da pesquisa.

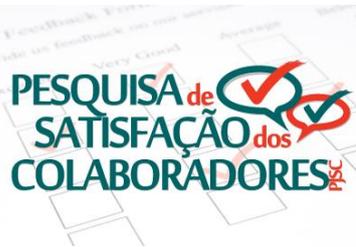
2.2.18 Distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe

* Magistrados não respondem a este componente.

Índice apurado em 2021: 81,19%

A distribuição de tarefas é responsabilidade do gestor de cada unidade e tem impacto direto nas relações interpessoais nas equipes de trabalho.

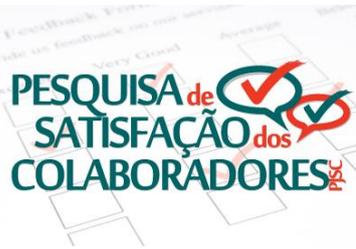
A melhoria pressupõe ações voltadas para o desenvolvimento gerencial que podem ser de iniciativa da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.



A série histórica deste indicador apresentara **crescimento** constante. O resultado de 2021 mantém a tendência de melhoria identificada nos anos anteriores. Pressupõe-se que as ações iniciadas e desenvolvidas nestes anos voltadas ao [desenvolvimento dos gestores](#) podem ter contribuído para a gestão nas equipes.

No entanto, ainda há considerações que podem ser interpretadas como necessidade de continuar evoluindo sobre o tema:

<i>Não há como distribuir tarefas, se não temos servidores.</i>
<i>Apesar da divisão de tarefas ser equânime, todos estão sobrecarregados.</i>
<i>A distribuição é desproporcional, notadamente entre os servidores efetivos e os comissionados. No gabinete, isso fica muito evidente, já que os servidores efetivos (assessores de gabinete) desempenham atividades menos complexas e em menor quantidade que os assessores comissionados.</i>
<i>Além das atividades de orientação dos demais membros da equipe, os assessores comissionados têm uma maior cobrança na produção (decisões, despachos e sentenças), o que resulta em sobrecarga.</i>
<i>Penso que todos deveriam fazer os mesmos serviços, de forma igual. Porém, na seção, cada um é responsável por uma "tarefa/tema" (vamos dizer assim) específica. O que acaba por não ser igual, nem em quantidade nem em relação ao trabalho para cumprir a tarefa em si.</i>
<i>No momento, estou satisfeita, pois o quadro de atendentes está completo, mas, quando há afastamentos por motivo de doença, há sobrecarga.</i>
<i>As pessoas, obviamente são diferentes! Como gestor, tenho que ter a habilidade de equalizar as tarefas. Não é fácil falar e ser sincero: os bons ainda tem sobrecargas! Aprendi, com o tempo, que tenho que fazer o máximo com a equipe que tenho. Uma tarefa árdua e constante!</i>
<i>Baixa qualificação dos servidores impede uma distribuição igual de tarefas. TJA nível médio não tem conhecimento/estrutura para lidar com o andamento processual nos tempos atuais (eproc, gestão unificada/compartilhada).</i>
<i>Considerada a unidade judicial como uma equipe, por insistência da respectiva chefia, a distribuição gestão do cartório judicial é muito deficitária, com concentração de serviços em poucos</i>
<i>Fiquei tão sobrecarregada em alguns momentos que fiquei doente. Distribuição desigual, relatada mais de uma vez à chefia.</i>



Muito injusto trabalhar 4x mais que colegas e receber o mesmo salário.

Não há boa distribuição dos afazeres. Toda a parte de ligações telefônicas (para intimar e esclarecer sobre os procedimentos criminais), atendimento por whatsapp às partes e advogados e realização de audiências por videoconferência, estão a cargo de uma só pessoa, que também confecciona minutas de despacho e sentença.

Embora o índice de satisfação seja alto em comparação com grande parte das demais questões da pesquisa, os comentários apontam para a insatisfação em algumas unidades de trabalho, em especial ao que se refere ao número de pessoas nas equipes.

Entende-se que o desenvolvimento dos gestores, que vem sendo fomentado por [ações da Diretoria de Gestão de Pessoas](#) e pelo [Programa Você em Foco](#) podem contribuir para a redução das insatisfações.

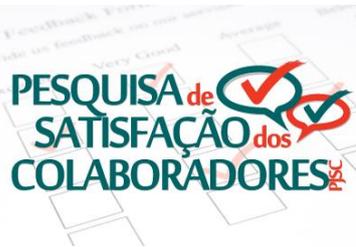
2.2.19 Cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades

Índice apurado em 2021: 85,81%

O resultado está relacionado à participação de todos na solução dos problemas apresentados e na execução das atividades das equipes de trabalho. Para a realização das atividades e o alcance de metas é necessário comprometimento e cooperação de seus integrantes.

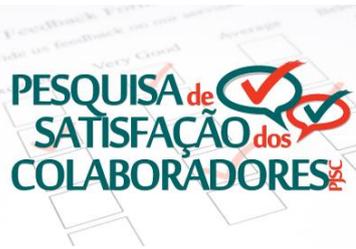
A melhoria deste indicador pressupõe ações por parte de todos colaboradores e gestores, da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas (programas da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas).

A pesquisa um patamar de estabilidade deste índice de satisfação, com pequeno decréscimo de 0,33 % em 2021.



Embora o índice de satisfação tenha sido alto em comparação com as demais questões, os comentários apontam para a insatisfação em algumas unidades de trabalho. Destacamos os seguintes comentários, dentre elogios e críticas:

<i>O respeito, a solidariedade, a compreensão com as limitações e qualidades alheias, levam a um bom relacionamento e a um bom ambiente de trabalho, com incremento no rendimento da equipe.</i>
<i>Pouca cooperação, com cada um trabalhando como se fosse 'uma ilha', sem trocas com os demais.</i>
<i>Todos, apesar das dificuldades, acabam se ajudando.</i>
<i>Por não ter uma chefia no setor há sobrecarga de alguns profissionais. Isso também ocorre porque alguns integrantes da equipe não se importam em auxiliar na resolução de questões que não são inerentes a nossa profissão, são individualistas e não pensam no coletivo.</i>
<i>Ocorreram problemas graves no passado e hoje não há uma equipe unida. São grupos que se unem e que muitas vezes possuem pensamento diverso.</i>
<i>A interação gabinete/cartório ainda deixa a desejar em muitos quesitos, notadamente ao uso/entendimento adequado do novo sistema (Eproc) que é uma ferramenta excepcional, mas se bem utilizada. Vejo que falta conhecimento dos recurso e uso adequado por parte da equipe de gabinete, o que onera nas atividades de Cartório. Ponto muito negativo é deixar a organização de localizadores ao livre arbítrio do magistrado. Quando não compreende o sistema é desastrosa a forma como se organizam os localizadores. Com o Eproc o IDEAL é não existir a divisão cartório/gabinete e sim ter um gestor único para a equipe integrada e ficar com esse gestor a organização etc.</i>
<i>Somos uma boa equipe e colaboramos com a realização das atividades. A assessoria do substituto não é muito amigável e vive querendo mandar na gente rrsrs o substituto não produz nada e não promove integração entre a equipe.</i>
<i>Entre os servidores do cartório, a cooperação é satisfatória. entre os servidores lotados em gabinete e os do cartório, não há cooperação por parte dos colegas de gabinete, que pensam tão somente na produtividade própria, contribuindo muito pouco para a atividade cartorária, que é tratada com desdém, além de termos que analisar o processo inteiro para poder cumprir, resultando em retrabalho diário.</i>
<i>Não existe cooperação. Os assessores jurídicos são mais valorizados que os servidores de carreira.</i>
<i>Falta de colaboração da equipe. É combinada uma divisão de tarefas e logo em seguida as pessoas fazem algo diferente.</i>



Dos comentários, conclui-se que, embora os resultados indiquem a existência de bom nível de cooperação entre os colaboradores, ainda há a necessidade de desenvolvimento deste comportamento.

2.2.20 Tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho

Índice apurado em 2021: 91,02%

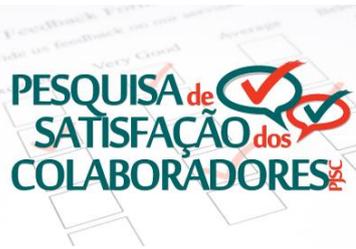
O ambiente funcional exige tratamento com respeito e igualdade entre os colegas de trabalho.

A satisfação com este quesito pressupõe atitude de colaboradores e gestores, e ações de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Este indicador mantém patamar de estabilidade desde 2019, com um alto índice de satisfação: 91,02% em 2021. É o **segundo melhor indicador apurado em 2021**. Isto aponta para a existência, de modo geral, de bom relacionamento entre os colaboradores de uma mesma equipe.



Nos campos qualitativos da pesquisa, boa parte dos comentários descreve tratamento digno por parte de seus colegas e equipe de trabalho. No entanto, destacamos alguns que indicam que ainda há oportunidades de melhoria dos relacionamentos profissionais:



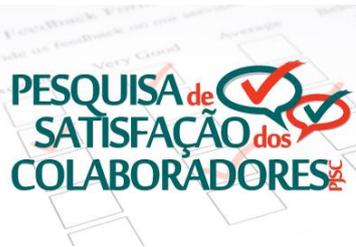
<i>Estou trabalhando em casa mas não perdi o contato com meus colegas e sempre que preciso de algo em relação à Chefia (sou lotada na Secretaria), sou atendida rapidamente e com muita gentileza.</i>
<i>No setor não há desrespeito, mas muitas vezes não há empatia nem parceria. Minha maior queixa é com a secretaria do Foro que não costuma ser cordial nem parceira.</i>
<i>Vara única, onde Juizado Especial e Cartório justiça comum exercem atividades no mesmo ambiente. Problemas com a chefia imediata tem gerado grande estresse (Chefe do cartório da Vara Única), e o período retorno pós pandemia agravou a qualidade do tratamento recebido por todos.</i>
<i>Muita cobrança ao gestor e falta de apoio de alguns diretores do Foro, que na verdade deveria ser um Administrador.</i>
<i>Entre minha chefe, minha colega e os estagiários, tudo certo. O atual gestor me faz me sentir frequentemente diminuída e cai minha autoestima.</i>
<i>Falsidade, te prejudicam absurdamente nas coisas mais banais, daí fico pensando onde o povo está com a cabeça, mentem com a cara mais deslavada, as pessoas estão ficando com problemas psiquiátricos e é você que precisa ter uma saúde mental pra conviver com isso tudo.</i>
<i>Os colegas são educados e gentis. Por parte da chefia, entretanto, ocorrem excessos e desrespeitos.</i>
<i>Existem colegas muito bons, porém tem gente muito ruim, que simplesmente não pensa nos próprios colegas de trabalho e que suas atitudes poderão sobrecarregar outras pessoas</i>
<i>Falta feedback pessoal. Muitas vezes há chamada de atenção geral e a impressão que dá é que ninguém está gostando do desenvolvimento do setor, pois não há feedback posterior que a situação foi resolvida.</i>

Os relatos de dificuldades de relacionamento podem ser amenizados ou resolvidos através de [ações de desenvolvimento de pessoas](#) e do [Programa Você em Foco](#), as quais prezam por um clima organizacional saudável e, conseqüentemente, favorecem a melhoria do desempenho profissional.

2.2.21 Sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC

Índice apurado em 2021: 81,10%

Resultado relacionado à satisfação com a atividade profissional, reconhecimento do trabalho, adequação do trabalho às suas competências, entre outros fatores. Embora esta satisfação se apresente de forma diferente em cada pessoa, em razão das necessidades individuais, ela contribui para a motivação e o engajamento no desempenho das atividades laborais.

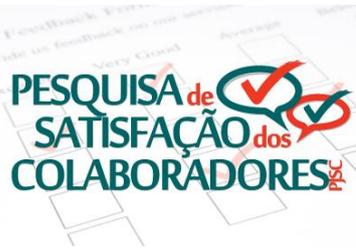


Entende-se que ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas podem contribuir para a melhoria do indicador.



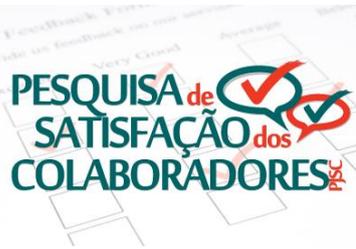
Este índice de satisfação apresentou leve queda (-1,63%), mas se mantém acima da média da pesquisa. Foram apresentados os seguintes comentários, na maioria relacionados a questões de reconhecimento, volume de trabalho e remuneração por parte da Instituição:

<i>Sou servidora há 24 anos e amo trabalhar. Mas o excesso de trabalho, metas, cobranças do público externo, gerenciamento do público interno, tem exigido muita energia e horas a mais de trabalho para realização das tarefas mais urgentes e importantes.</i>
<i>Situações pontuais e com profissionais específicos nos últimos três anos, aliados a falta de possibilidade de progressão segura na carreira impedem qualquer possibilidade de realização profissional. Há três anos eu poderia dizer que era realizada profissionalmente, mas a instabilidade das funções comissionadas tirou meu prazer e realização.</i>
<i>Sou assessor comissionado e não me sinto valorizado pelo PJSC, seja na disponibilização de oportunidades (cursos, bolsas de estudo, etc), seja na política remuneratória. Na prática, o bom andamento dos trabalhos em gabinete depende da resolução de problemas (orientações) e capacidade de produção que me são repassadas. - Em comparação com colegas que se formaram comigo (mesmo ano) e foram para a iniciativa privada, a remuneração que eles recebem é maior que a minha, o que me faz pensar na desproporção da cobrança existente por produção e no valor de minha remuneração. - Entendo que seria necessária uma política de valorização do assessor comissionado, demonstrando sua necessidade para a realização dos serviços, afastando a pecha de "brecha" ao concurso público e 'cabide de empregos', como muitos ainda insistem em assinalar.</i>
<i>Infelizmente hoje em dia o servidor público não é muitas vezes não é bem reconhecido pela sociedade, mesmo quando faz um bom trabalho</i>
<i>Em que pese todas as dificuldades do dia a dia, é sempre bom alcançar o resultado de um processo e o sorriso no rosto do cidadão.</i>
<i>A incerteza de poder ou não permanecer em home parcial no ano de 2022, pois resido distante 50 min da Comarca em que trabalho. Em relação às demais funções, estou satisfeita, cresci muito profissionalmente na Comarca em que estou hoje.</i>



<i>Acredito que o TJSC pode fazer mais pela sociedade, desde que os servidores recebam o apoio necessário: qualificação, participação na tomada de decisões, financeiramente, etc.</i>
<i>Amo meu trabalho, não sou mais realizada pois me sinto sobrecarregada.</i>
<i>Eu vesti a camisa fazem 26 anos, uma pena que o TJ não reconheça nossos esforços para fazer o melhor pelo PJSC</i>
<i>Sinto que falta reconhecimento efetivo do meu trabalho realizado. É fácil falar, elogiar, mas falta ação efetiva no sentido de adequação de competências.</i>
<i>Amo o que faço, sempre sonhei em estar nesta instituição. De uns tempos para cá tenho me decepcionado um pouco com a política institucional, defasagem de profissionais, defasagem salarial, desigualdade de tratamento entre servidores e magistrados, chefias truculentas e colegas de trabalho nada parceiros. Mas quero crer que teremos mudanças, novos ares, valorização do meu trabalho, parceria, ambiente mais saudável e respeitoso.</i>
<i>não há reconhecimento de potencialidades e ainda existe muita ineficiência nas gestões das unidades judiciárias, além de perseguições e injustiças</i>
<i>A falta de reconhecimento do meu trabalho e as limitações institucionais estão me desmotivando.</i>
<i>Gosto muito de trabalhar no TJSC, só me preocupo com a estagnação da carreira em termos financeiros e achatamento da tabela de vencimentos.</i>
<i>Só não estou totalmente satisfeita porque estou em disfunção.</i>
<i>Não há reconhecimento. Níveis iguais, remunerações diferentes proporcionadas por gratificações diversas, onde um servidor, que já alcançou todos os níveis e referências da tabela salarial, possui remuneração muito inferior a outros com menos tempo de serviço. Pessoas que fizeram concurso para nível auxiliar e são bem melhor remunerados do que muitos que fizeram concurso para nível médio. Oficiais que passaram em concurso para nível médio e recebem remuneração de nível superior.</i>
<i>Entrei com uma visão e sentimento, após 10 anos é só exaustão e frustração. A motivação vem só da necessidade de ter o que colocar na mesa em casa.</i>
<i>Não é verbalizado o reconhecimento pelo serviço prestado.</i>
<i>A valorização salarial é fundamental para o sentimento de realização profissional e atualmente a remuneração do cargo que ocupo está muito abaixo da importância desempenhada no quadro do poder judiciário.</i>
<i>Eu me sentiria bem mais satisfeita se não deixasse tanta coisa para trás. A quantidade de coisas que a gente deixa de fazer é tamanha, que sempre estamos tristes pelo que não é feito. Tristes e frustrado por tudo o que gostaríamos de fazer, as não dá, porque sempre chegam novas demandas urgentes que se sobrepõem às que já existem, aumentando o "bolo" dos processos parados há mais de X dias.</i>

Apesar do bom nível de satisfação, os comentários dos colaboradores podem contribuir no desenvolvimento de ações que favoreçam a realização profissional, em especial no que se refere ao melhor aproveitamento de suas competências, o que pode ser incrementado pelo avanço da implantação da [Gestão de Pessoas por Competências](#).



2.2.22 Seu comprometimento com o PJSC

Índice apurado em 2021: 93,52%

O PJSC busca qualidade na prestação dos serviços jurisdicionais oferecidos à sociedade catarinense. Tal resultado está relacionado à percepção, por si mesmo, sobre o comprometimento e a dedicação no desempenho das tarefas, alinhados à qualidade na prestação do serviço.

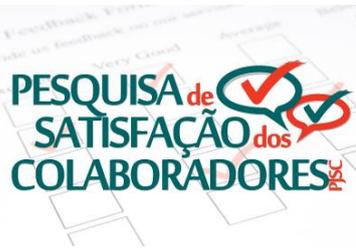
Este indicador está relacionado a ações da Assessoria de Planejamento, da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.



Em 2021, esta questão representou, **novamente, o maior indicador da pesquisa (83,52%)**, apesar do leve decréscimo de 0,99%.

Contudo, algumas críticas ainda são identificadas nos comentários, assim como relatos de comprometimento com a instituição;

<i>Buscando sempre conhecimentos que me auxiliem no desempenho das funções a mim atribuídas.</i>
<i>Quando estou trabalhando procuro dar o meu melhor. Cada caso é um caso e é o caso de alguém que depende do nosso esforço para ver seu direito preservado.</i>
<i>Meu desejo profissional era trabalhar no Judiciário e me sinto em casa quando estou trabalhando. Adoro o que faço.</i>
<i>Devido à sobrecarga extenuante, a desmotivação tem sido frequente.</i>
<i>Meu compromisso é inabalável!</i>
<i>Meu comprometimento é maior do que a vazão que eu gostaria que minha equipe dá aos jurisdicionados. Me sinto frustrada quando um advogado liga dizendo que o processo já está concluso há mais de um ano e ainda tenho que lhe responder que existem processos muito mais antigos...</i>



<i>Me considero bem comprometida com meu trabalho. Às vezes me decepciono por não receber o retorno da instituição e acabo não me esmerando tanto em algumas funções.</i>
<i>Isso perdeu completamente a conexão há algum tempo, a discrepância entre nosso comprometimento e nossa valorização, não tem mais como alinhar. Se um lado está comprometido e o outro te abandonou, não tem mais como fazer essa relação.</i>
<i>Desde meu primeiro dia de trabalho, eu me comprometi totalmente com o TJSC. Porque eu amava o que fazia. E apesar dos pesares, Ainda amo e por isso faço com dedicação. Quem não é comprometido comigo é o TJ.</i>
<i>Os jurisdicionados merecem uma melhora nesse sentido. Os números não valem de nada sem qualidade e vejo ao meu redor a impossibilidade da qualidade em razão da quantidade, pressão de meta de 100 dias, etc.</i>
<i>Meu comprometimento é com o nosso usuário, vai mais além.</i>
<i>Meu comprometimento é com as metas impostas pelos meus superiores que as impõe com base nas políticas da instituição: PRODUZIR, PRODUZIR, PRODUZIR, PRODUZIR! Custe o que custar.</i>
<i>Não meço esforços para a integração da equipe, tampouco para fazer minhas atividades com excelência. Estudo sempre, busco atualizações constantemente e colaboro com a equipe de forma positiva repassando o necessário.</i>
<i>Trabalho muito além do horário para atender aos colegas em home office, plantão, júris etc. Sempre me encontro presente em todos os momentos. Existe comprometimento de 1000%?</i>
<i>Mesmo desmotivada, sempre busco fazer o meu melhor.</i>

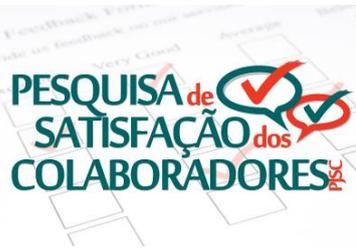
Dos comentários, extrai-se que as pessoas da instituição empreendem grandes esforços para entregar uma prestação jurisdicional efetiva, principal [missão da instituição](#). No entanto, a sobrecarga de trabalho pode levar à desmotivação. A recomposição do quadro de pessoal, com novos provimentos no ano de 2022, pode contribuir para reduzir a percepção sobre o excesso de demandas.

2.2.23 Comunicação com seu superior hierárquico

* Magistrados não respondem a esta questão.

Índice apurado em 2021: 89,79%

O resultado desta questão diz respeito à clareza na comunicação entre gestores e membros de uma equipe como fator importante para o bom desempenho desta. Ela deve ocorrer em duas vias, ou seja, o gestor deve se comunicar de forma clara e



objetiva sem deixar de ouvir opiniões e sugestões. Comunicação ineficiente entre gestores e equipes pode resultar em conflitos e desempenhos inferiores aos esperados.

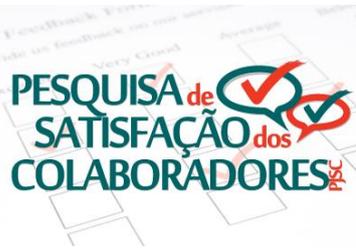
Ações para melhoria estão relacionadas à atuação da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

O **alto índice de satisfação** foi mantido, com pequeno decréscimo de 0,21%, mantendo-se com o **terceiro melhor da pesquisa**.



Elogios foram relatados nos campos qualitativos desta questão. No entanto, apesar do excelente indicador, algumas insatisfações foram relatadas:

<i>Sendo subordinados a vários juízes a relação de comunicação varia de acordo com a personalidade de cada gestor. Com a maioria a comunicação é ótima. Com a diretoria do fórum uma excelente relação e também com outros juízes porém os conflitos se dão com gestores específicos</i>
<i>Excelente. A superiora hierárquica é acessível.</i>
<i>Dr. super acessível, simpático, empático e humano. Nos dá dicas, troca conhecimentos, nos faz pensar e ser mais críticos, se preocupa com todos da equipe e demonstra e reconhece o empenho de todos.</i>
<i>Disposto e disponível.</i>
<i>Minha chefe direta é um ser humano, muito especial, sempre aberta para conversar e buscar solucoes.</i>
<i>Saber ouvir? Valorizar? Seria fantástico.</i>
<i>Horrível. Falamos X ele entende Y e explica W. Preferimos trabalhar sozinho do que tirar dúvidas com a chefia.</i>
<i>Gestora direta a comunicação é boa, porém o gestor acima cobra coisas após o horário de expediente e quando acontece algum equívoco em algum processo, há assédio moral.</i>
<i>A comunicação é ótima, bastante clara e objetiva.</i>
<i>A relação com os superiores se dá praticamente só dentro dos processos.</i>
<i>Fui avaliada por uma pessoa que nunca conversou comigo, nem sabe o trabalho que realizo.</i>
<i>Durante a pandemia ficou mais difícil o contato com os superiores.</i>



Muitos problemas, acusações sem fundamentos, coação, ordens ilegais ou que ferem diretamente o direito do servidor e que favorecem o seu ego de poder ou como o próprio magistrado definiu "colocar ordem". Determina atos contra entendimento da CGJ, do CPC e ainda avalia o servidor dizendo que ao questionar seu direito que foi amplamente infringido é insubordinado. Há medo de denunciar os fatos pelas represálias. Se sem denúncia é problema, imagina-se com conhecimento do TJSC.

Cumprindo a meta, não há problemas.

Existe pouca comunicação e "muitos superiores", o que gera dificuldade e necessidade de novos diálogos após cada substituição ou reorganização dos setores. Nas avaliações de servidores, sequer há feedback, tenho dúvidas se quem me avalia, conhece quem está avaliando de fato.

A conversa com minha chefe é fluida e respeitosa. Mas com o gestor que está no momento é mais truncada. É um pouco difícil.

Importante a capacitação dos gestores principalmente nas assessorias de gabinete e em muitos cartórios tem-se negligenciados estes atores.

Gostaria que fossem feitas reuniões periódicas com o grupo de servidores da Comarca, visando melhorias nas práticas realizadas para cada vez melhor atendermos ao público.

A [comunicação](#) é um grande desafio para todas as pessoas e um pilar de sustentação de qualquer organização. Indicadores positivos indicam que o alcance dos objetivos institucionais pode ser facilitado por este fator.

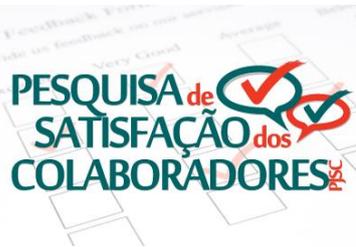
Parte das críticas está relacionada à qualidade das orientações e falta de *feedback*. Neste sentido, a instituição está trabalhando constantemente na orientação para desenvolvimento de gestores a exemplo das [Dicas de Gestão](#), [Dicas de Avaliação](#) e das páginas de [desenvolvimento de competências gerenciais](#).

2.2.24 A orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional

* Magistrados não respondem esta questão.

Índice apurado em 2021: 87,02%

Resultado relacionado à qualidade do [feedback](#) realizado pelos gestores. O gestor deve [deixar claro o nível de desempenho esperado](#) de seus colaboradores, destacar virtudes, indicar oportunidades de melhoria e indicar a melhor maneira para alcançar os resultados esperados.



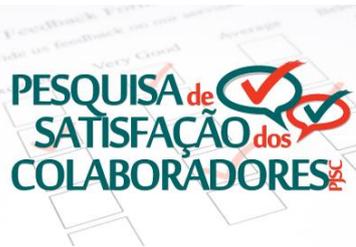
Melhoria vinculada a ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Indicador manteve a tendência de crescimento (0,18%) iniciada em 2016 e aparece como o **sexto melhor da pesquisa**.



Parte dos comentários indicou satisfação com a orientação recebida pelo superior hierárquico. Porém, alguns ainda apontam para a necessidade de melhoria do *feedback* e da atuação dos gestores:

<i>Sempre indica onde pode melhorar.</i>
<i>Pouco feedback.</i>
<i>Seria interessante implementar a realização do Feedback, algo que é preconizado pelo TJSC e raramente aplicado.</i>
<i>Magistrados não são preparados para ser gestores, mas apenas julgar processos.</i>
<i>Ótima comunicação.</i>
<i>Não há feedback.</i>
<i>Não existe feedback, não existe conversa, não existe relação de parceria.</i>
<i>nunca na vida recebi feedback, em mais de 10 anos de judiciário</i>
<i>Não há nenhum feedback.</i>
<i>Acho que se houvesse mais feedback, nas situações boas e ruins, o de desempenho da equipe seria melhor, quando o gestor aponta os pontos positivos e indica em quais precisamos melhorar, isso nos motiva e nos faz querer fazer mais em épocas difíceis como essa todos precisamos de incentivo</i>
<i>Todos são muito bem atenciosos no ambiente em que trabalho, são flexíveis orientam de forma clara sem ofender</i>
<i>Não há este feedback.</i>
<i>O feedback por parte dos juízes em relação ao trabalho dos oficiais de justiça, com poucas exceções, é quase inexistente.</i>
<i>A equipe da Contadoria Estadual está sempre disposta a nos orientar. Ótima estrutura.</i>



<i>Minha chefe sempre deixou claro os pontos que eu teria que mudar para o bom andamento dos trabalhos. O atual gestor não conversa conosco.</i>
<i>Sinto falta do feedback do "meu" juiz.</i>
<i>Tem que ficar pedindo feedback e nem sempre ele soa verdadeiro.</i>
<i>Não há nenhum diálogo, quanto mais feedback.</i>

Ações de capacitação e [desenvolvimento gerencial](#) podem contribuir para a continuidade da melhoria da satisfação apurada nesta questão.

2.2.25 Contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja feito de forma mais eficiente

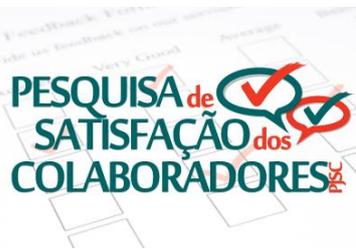
* Magistrados não respondem esta questão.

Índice apurado em 2021: 87,35%

Indicador relacionado à coordenação das atividades da equipe, delegação, supervisão de tarefas e monitoramento de resultados por parte do gestor, de forma a zelar para que os objetivos da equipe sejam alcançados.

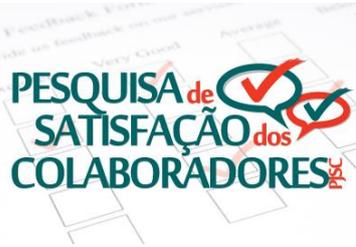
Ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas, focadas no desenvolvimento de [competências gerenciais](#), podem contribuir para melhoria.

Assim como nas demais questões que avaliam competências gerenciais, esta manteve tendência de crescimento do indicador iniciada em 2016, com crescimento de 0,35%. Em 2021, assim como no ano anterior, esta questão foi a **quinta melhor avaliada**.



Foram anotados elogios e registradas, dentre outras, as seguintes críticas e sugestões:

<i>A deficiência na gestão apenas ocorre pois os gestores também estão com uma demanda de trabalho muito grande</i>
<i>Como estou em teletrabalho, algumas vezes não recebo as informações necessárias com relação a mudanças de procedimentos.</i>
<i>Infelizmente há muita dificuldade em acessar o gestor imediato. Há pouco dialogo e a equipe não costuma ser ouvida nem atendida pelo gestor.</i>
<i>chefia desconhece o sistema, os procedimentos e não orienta os colaboradores</i>
<i>O bom gestor numa equipe deficitária é o que integra a equipe na realização de tarefas. Com menos tarefas para todos, melhor a execução, menos correção.</i>
<i>É um pouco errático e poderia ter mais gestão da distribuição de tarefas, apesar de o chefe ser uma excelente pessoa e ser muito compreensivo... só falta mesmo ter essa questão da noção da gestão de tarefas, de processos e de aplicar isso.</i>
<i>Maior incentivo dos servidores, pontuando as conquistas da equipe e conversando com cada um sobre os pontos que precisam ser melhorados, mas de uma maneira transparente e com gerenciamento de tarefas</i>
<i>o superior hierárquico NÃO conhece os servidores da comarca e ao invés de incentivar, desmotiva e tenta fazer do trabalho um local para menosprezar os servidores.</i>
<i>As vezes informações importantes não chegam.</i>
<i>Ainda há dificuldade, por parte de alguns superiores, em encaminhar demandas e delegar autonomia à equipe na organização do trabalho, o que conferiria maior eficiência (agendam datas para que alguém da equipe realize determinado serviço, fora do horário de expediente ou em horários que os servidores já tem outras atividades de trabalho agendadas, por exemplo, em vez de encaminhar a determinação e indicar que a equipe faça o agendamento, ajustando necessidades com as partes envolvidas no processo, esse autoritarismo diversas vezes acaba prejudicando o cumprimento pelos servidores e partes, embora já se tenha buscado dialogar sobre a questão com os superiores, propor alternativas mais flexíveis, etc.</i>
<i>Minha chefe sempre divide as metas e pega junto. Isso nos motiva a prosseguir com entusiasmo. Mas o atual gestor não promove integração com a equipe de forma sadia e nem estipulou metas de trabalho.</i>
<i>Gostaria que fossem feitas reuniões periódicas com o grupo de servidores da Comarca, visando melhorias nas práticas realizadas para cada vez melhor atendermos ao público.</i>



A sensação que estou tendo é que o(a) magistrado(a) pressiona o(a) chefe de cartório por produtividade, e o(a) chefe de cartório pressiona e cobra o restante da equipe, que acaba trabalhando além da jornada, até com uma ameaça velada de perder o teletrabalho. "Está muito puxado para o presencial", "a gente precisa de mais um presencial", "precisamos arrumar o cartório".

Assim como indicado na análise dos resultados da questão anterior, ações de capacitação e [desenvolvimento gerencial](#) podem contribuir para a continuidade da melhoria da satisfação apurada nesta questão.

2.2.26 Possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho

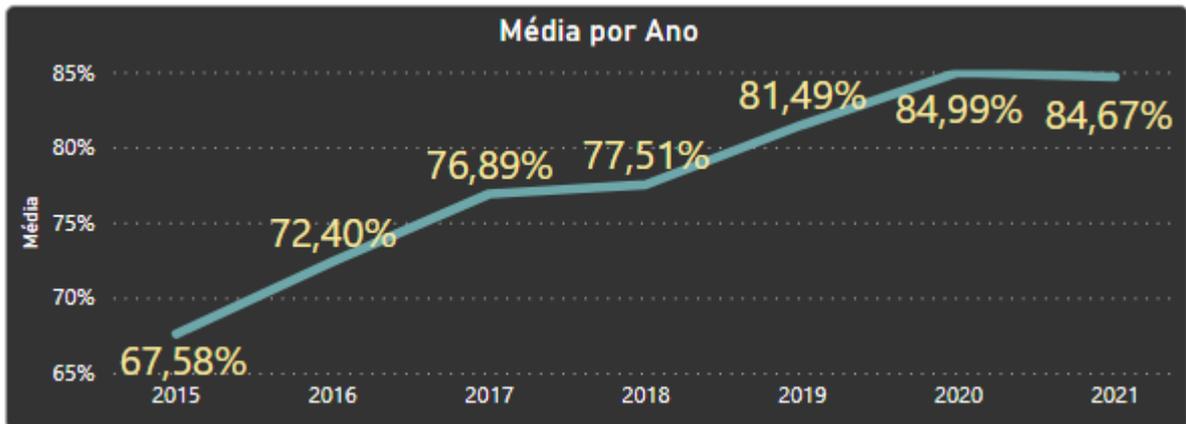
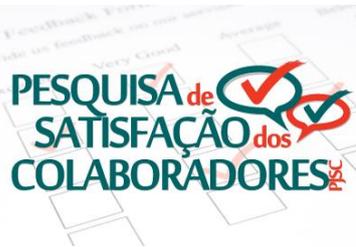
* Magistrados não respondem a este componente.

Índice apurado em 2021: 84,67%

Resultado relacionado à participação dos membros da equipe na definição de objetivos e métodos de trabalho como forma de possibilitar visão mais ampla sobre os melhores procedimentos e evitar insatisfações causadas por mudanças impostas. Neste sentido, o gestor deve incentivar a apresentação de novas ideias e ser receptivo a sugestões que podem colaborar com a execução das atividades.

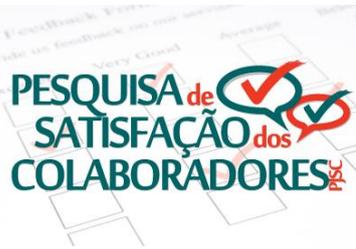
Ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas podem contribuir com o desenvolvimento de [competências gerenciais](#).

Este indicador manteve seu bom desempenho histórico, mantendo o patamar obtido em 2020, com 84,67% (leve queda de 0,32%).



Neste item, foram registrados elogios e críticas ao estilo gerencial:

<i>A ferramenta TEAMS colaborou muito na organização e colaboração da equipe. Utilizo frequentemente. Não utilizo mais o whatsapp para comunicação da equipe, a fim de evitar excesso de uso de ferramentas, economizando tempo e agrupando de forma adequada as informações.</i>
<i>Sinto falta de reunião periódica para este fim.</i>
<i>Magistrados não são preparados para ser gestores, mas apenas julgar processos.</i>
<i>temos liberdade de sugerir melhorias, ou questionar</i>
<i>A forma de trabalho já estava bem estabelecida quando entrei na equipe, e não encontrei abertura para dar sugestões, e, ainda assim, quando o fiz, foi-me dito, imediatamente, que não e que deveria seguir o que já vinha sendo feito.</i>
<i>Poucos querem colaborar e quando colaboram tendem a querer retrocessos. Não contribuem de forma direta, salvo raras exceções.</i>
<i>Em nosso setor temos tentado conversar e definir o que é melhor para equipe, sempre com dificuldade em razão da chefia imediata ser a direção do foro e manter uma relação distante dos funcionários. Não há planejamento do trabalho por parte da chefia imediata. Nós dentro do setor que nos organizamos.</i>
<i>Percebo que sugestões não são bem recebidas, e até ignoradas.</i>
<i>Atualmente a equipe decide conjuntamente a melhor forma de realizar os trabalhos. As decisões "impostas" acabaram com a recente troca da coordenação da Ceman.</i>
<i>Apesar de ser OJA, tenho acesso a dois cartórios da comarca e sempre estou em contato com os chefes desses cartórios e os demais servidores buscando a otimização do trabalho de todos e a melhor prestação jurisdicional. Isso motiva cada vez mais o trabalho realizado a ser feito com eficiência, atendimento de qualidade e resolutividade. Questão não incentivada pelo atual diretor de foro.</i>
<i>Na equipe de cartório discutimos sempre como melhorar, qual procedimento pode ser revisto, o que geraria o mesmo resultado mas com economia de atos etc; mas isso não se estende à equipe toda (cartório/gabinete).</i>
<i>Há imposição das metas.</i>



(Mesma resposta da questão anterior:) Ainda há dificuldade, por parte de alguns superiores, em encaminhar demandas e delegar autonomia à equipe na organização do trabalho, o que conferiria maior eficiência (agendam datas para que alguém da equipe realize determinado serviço, fora do horário de expediente ou em horários que os servidores já tem outras atividades de trabalho agendadas, por exemplo, em vez de encaminhar a determinação e indicar que a equipe faça o agendamento, ajustando necessidades com as partes envolvidas no processo, esse autoritarismo diversas vezes acaba prejudicando o cumprimento pelos servidores e partes, embora já se tenha buscado dialogar sobre a questão com os superiores, propor alternativas mais flexíveis, etc.

Exige-se que as sugestões de melhora sejam aprovadas por unanimidade por todos os Oficiais, o que inviabiliza qualquer iniciativa, já que alguns servidores sequer se manifestam.

Minha chefe proporciona uma conversa sadia e nos explica o porquê da meta ser aquela e porque aquele trabalho deve ser exercido daquela forma específica. Deste modo, não temos dúvidas e conseguimos realizar as nossas obrigações.

Assim como nos demais fatores da dimensão psicossocial (questões 18 a 29), ações de capacitação e [desenvolvimento gerencial](#) podem contribuir para a continuidade da melhoria da satisfação.

2.2.27 Valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico

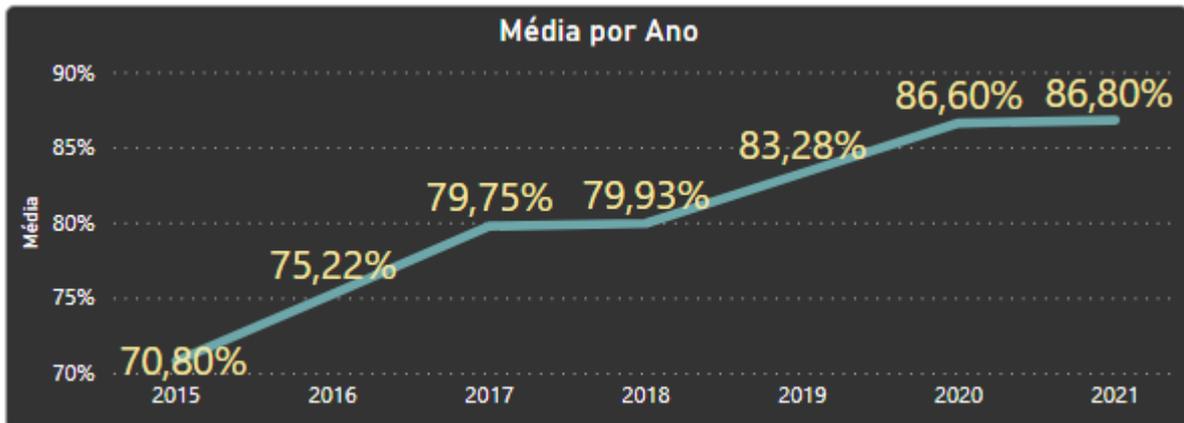
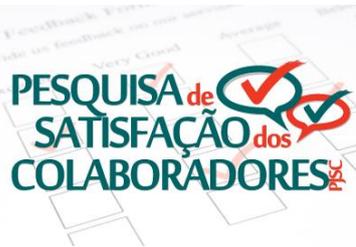
* Magistrados não respondem esta questão.

Índice apurado em 2021: 86,80%

Resultado relacionado à valorização do trabalho por parte do gestor da equipe como condição para a satisfação e a realização profissional. O reconhecimento do bom desempenho motiva o colaborador a continuar desempenhando suas atividades com comprometimento.

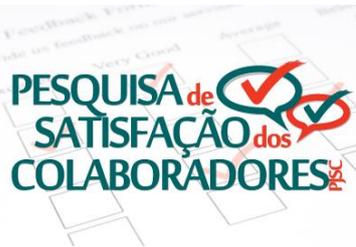
Ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas contribuem para o desenvolvimento de [competências gerenciais](#).

Assim como nas questões anteriores, este indicador manteve a tendência de crescimento iniciada em 2016, com pequeno incremento de 0,20% na satisfação em 2021, o que denota estabilidade do indicador.



Das manifestações qualitativas foram colhidos elogios e oportunidades de melhoria:

<i>Agora estou satisfeita, mas somente após um processo doloroso para os envolvidos, esta atitude melhorou.</i>
<i>Faz comentários sempre que necessário.</i>
<i>Não há feedback.</i>
<i>Não vejo isso por parte da gestão atual. Ausência, distância, falta de diálogo são as características dessa gestão. Estou falando da direção do foro.</i>
<i>Muito satisfeito, é notória a valorização pela confiança e elogios</i>
<i>Gostaria muito de ser reconhecido pelo trabalho desenvolvido.</i>
<i>Sinto que a minha chefe reconhece o trabalho que desenvolvo, não por palavras mas pelas atitudes que ela tem, sinto que ela confia no trabalho que faço.</i>
<i>Normalmente somente se dirige a palavra quando tem que ser corrigido, mas dizer que está bom etc...nunca ouvi isso.</i>
<i>Não temos qualquer feedback sobre isso, somente os critérios relativos/subjetivos das avaliações institucionais</i>
<i>Meu chefe é excepcional, incentivando e valorizando todas as iniciativas, inclusive em outras unidades.</i>
<i>Minha chefe sempre elogia, agradece, é franca. Com o atual gestor eu me sinto diminuída e desvalorizada.</i>
<i>Sinto falta de feedback. Não sei o que ele acha do meu trabalho.</i>
<i>Não sinto que o trabalho é valorizado pelo superior hierárquico. Os reconhecimentos muitas vezes vêm dos usuários.</i>
<i>Já me senti mais segura, hoje tenho dúvidas, a falta de feedback e as particularidades da época não favorecem (maternidade e pandemia com crianças em casa)</i>
<i>Falta feedback.</i>
<i>Não há qualquer valorização do trabalho da equipe.</i>
<i>É difícil saber, não há feedback</i>



A análise destes comentários e elogios demonstra a importância do acompanhamento do trabalho dos colaboradores por parte dos gestores e da preocupação com o [desenvolvimento de competências gerenciais relacionadas com a comunicação](#).

2.2.28 Valorização de seu trabalho pela sua equipe

Índice apurado em 2021: 88,19%

Resultado relacionado ao reconhecimento do trabalho pelas partes envolvidas.

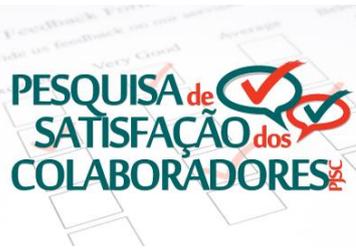
Melhoria do indicador relacionada a ações por parte de todos os gestores e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Este indicador apresentou pequena queda em 2021 (0,32%), o que indica estabilidade.



Este critério manteve-se como o **quarto maior percentual de satisfação da pesquisa**, acompanhado de comentários positivos. Contudo, ainda foram anotados descontentamentos nos campos qualitativos de resposta:

<i>Meus colegas do tele reclamam que eu produzo muito. Em relação aos outros tudo ok.</i>
<i>Não há contato com os demais integrantes da equipe para saber o que pensam a respeito do meu trabalho.</i>



<i>Minha equipe não valoriza adequadamente a organização que temos, até porque sempre resiste às mudanças (normal em todo o PJC). Sinto que minhas ideias não são valorizadas, embora demonstrem resultados incontestáveis. Isso se dá pela falta de compromisso geral dos servidores, acredito eu. Cada um só pensa em si.</i>
<i>Raros são aqueles que vem te elogiar. Isso fica restrito a amigos/colegas.</i>
<i>Não há comunicação</i>
<i>Não se criou a prática de falar sobre isso.</i>
<i>Minha equipe (a minha chefe, a outra assessora e os estagiários) sempre elogiam meu trabalho e me incentivam. O pessoal do cartório eventualmente também elogia meu trabalho e me sinto valorizada. No entanto, com o atual gestor eu me sinto diminuída e desvalorizada.</i>
<i>A equipe não discute a valorização do trabalho de cada um.</i>
<i>É difícil saber, não há feedback</i>

Ressalta-se que uma das alternativas para a melhoria do clima organizacional em equipes de trabalho e conseqüente redução de manifestações de descontentamento, inclui o [desenvolvimento de competências gerenciais](#), com implementação de novas ações por parte da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Academia Judicial.

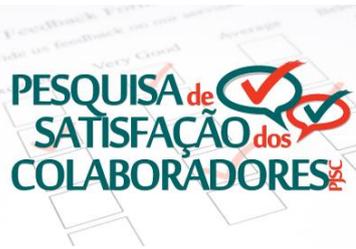
2.2.29 Oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada

Índice apurado em 2021: 75,17%

O resultado está vinculado às oportunidades no ambiente profissional aos que demonstram competência no desempenho de suas funções e capacidade de assumir novas responsabilidades.

Melhoria relacionada a ações da Diretoria de Gestão de Pessoas, da Academia Judicial e da Assessoria de Planejamento (no que se refere às questões estratégicas e normativas). As ações devem estar voltadas para o desenvolvimento gerencial e para a definição, formal ou informal, de critérios que valorizem a meritocracia.

Após resultado estável em 2018, o indicador apresentou ótimo crescimento (5,98%) em 2019. Em 2020 teve nova alta significativa (5,15%), demonstrando que resultados de ações da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Academia Judicial



voltadas para o desenvolvimento de competências estão, gradativamente, surtindo efeitos no clima organizacional.

Em 2021, a estabilidade do indicador (-0,25%) acontece em um patamar ainda inferior ao índice geral de satisfação o que indica que os esforços devem ser mantidos ou retomados, em especial no que se refere à continuidade do processo de implantação de ações com foco na [Gestão de Pessoas por Competências](#).



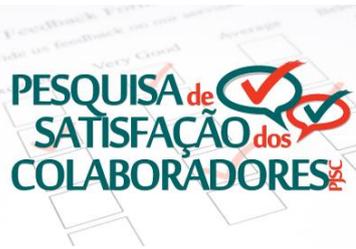
Embora ainda exista um campo aberto para grandes avanços, de forma estratégica ou na gestão das equipes, pode-se afirmar que os esforços contínuos direcionados para a evolução da gestão, em especial com foco na meritocracia, já podem ser percebidos pelos colaboradores no cotidiano institucional.

Os colaboradores se manifestaram conforme relatos abaixo, trazendo sugestões e indicando oportunidades de melhoria:

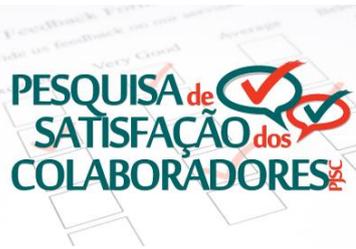
Como mencionado, os servidores efetivos que laboram na atividade fim (em gabinete) são pouco valorizados, havendo poucas oportunidades. Aliás, é motivo para que muitos prefiram atividades-meio.

A política remuneratória do TJ é desigual, pois dentro de uma mesma DIVISÃO e SEÇÃO, alguns servidores recebem atividade especial ou adicional de produtividade, enquanto outros não recebem nada, fazendo os mesmos trabalhos. Embora meu trabalho seja reconhecido, não há reconhecimento financeiro algum. Desempenho os mesmos serviços que os demais, mas não possuo gratificação especial ou adicional de produtividade ou função.

Fui chefe de Cartório por 5 anos e me tiraram porque não tinha formação em direito! Ridículo, pois muitos formados até hoje perguntam para os mais antigos como faz, de que adianta essa formação então? Não adianta assumir novas responsabilidades e não ter reconhecimento, principalmente financeiro, pelos seus esforços, como sempre fiz pelo TJ e na primeira oportunidade me tiraram a melhor oportunidade que tinha de mostrar do que posso fazer pelo PJSC



<p><i>Não há abertura nem incentivo para assumir novas responsabilidades, independentemente da qualidade do serviço prestado.</i></p>
<p><i>Não tenho recebido tais oportunidades.</i></p>
<p><i>Não há oportunidades com base na competência. Contudo, não estou insatisfeita, pois não almejo cargos de chefia.</i></p>
<p><i>Minha capacidade é 100% para ser conteudista de curso, tutor ou instrutor, multiplicador pela minha formação. Não há abertura de portas nesse sentido. Pelo contrário, quando foi solicitado à chefia a inclusão de minha autoria em obra, foi recusado o pedido.</i></p>
<p><i>As chefias impõem inúmeros obstáculos para que essas oportunidades sejam aproveitadas. Encontro-me atualmente nessa situação, fui indicada para uma vaga mais adequada ao meu perfil e não posso assumi-la pois minha atual chefia não autoriza a não ser que eu providencie a relotação de outro servidor.</i></p>
<p><i>Estou há mais de 15 anos no TJSC. Sempre trabalhei em gabinete (com alguns poucos meses na administração entre aposentadorias de Desembargadores). Sou competente e dedicado. Minhas oportunidades de progressão foram mínimas - por duas vezes, dependi exclusivamente de nomeação dos Desembargadores com quem trabalhava para cargos mais vantajosos (Secretário e Oficial de Gabinete). Com a aposentadoria de ambos, retornei ao patamar anterior e recomecei do zero. Tenho a impressão de que não é dada a devida importância aos efetivos. Os cargos de chefia em gabinete (Secretário e Oficial - agora extinto) são normalmente concedidos a comissionados puros. Deveriam ser destinados a efetivos, sem dúvida nenhuma. Acho inaceitável que se possa nomear alguém externo aos quadros do PJSC a cargos com remuneração Dasu-9, enquanto os servidores efetivos com muito tempo de casa devem se contentar (em gabinete) com Dasu-3, sobretudo por conta da dificuldade de encontrar um substituto nos quadros efetivos. Ou seja: mesmo quando há vaga nos cargos de chefia (os 2 cargos de secretário em gabinete), é preferível nomear um comissionado puro do que promover o efetivo (Assessor de Gabinete), porque é sabidamente difícil encontrar um substituto ao Assessor de Gabinete. Logo, normalmente o servidor efetivo é preterido. Muito mais razoável seria dedicar os 2 cargos de chefia aos servidores efetivos com gratificação e manter os 5 restantes (assessores jurídicos) para comissionados puros, para privilegiar quem é concursado.</i></p>
<p><i>Ter sido indicado pra conteudista e tutor, além de ser convidado para gerenciar projetos na DTI foi uma guinada na minha motivação... A única questão que pega é que existem ruídos em relação à chefia imediata... isso poderia ser mais bem azeitado... mas, igual, gostei DEMAIS dessa oportunidade e me senti muito valorizado.</i></p>
<p><i>Infelizmente, ainda é possível verificar o cumprimento de funções estratégicas por servidores que sequer concursados são. Isto é uma anomalia que viola o princípio da impessoalidade e precisa ser corrigida, porque o interesse público deve se sobrepor aos interesses políticos. Não se está fazendo referência somente a cargos de secretários jurídicos, nem de assessores jurídicos (os quais também mereceriam ter quantitativos mínimos de servidores efetivos estabelecidos, em pelo menos 60%, a par do que ocorre na Justiça Federal), mas também a outras funções estratégicas, nas quais se vislumbra ser inconcebível serem ocupadas por servidores sequer aprovados em concurso público, em detrimento de analista jurídicos (e outros servidores) concursados, especialistas em suas áreas muitas vezes, que remanescem relegados à funções subalternas.</i></p>
<p><i>Penso que deveríamos ser recompensados pela produtividade.</i></p>
<p><i>No âmbito geral do TJSC vejo poucas oportunidades de crescimento profissional dos servidores. Aqueles que ocupam cargos de maior envergadura dentre da instituição (diretorias, chefias de divisão, etc) se perpetuam nas funções, sendo praticamente impossível que outros servidores venham a exercer tais atribuições.</i></p>



A análise qualitativa aponta para a necessidade de avanços. Ressalta-se a necessidade de estabelecimento de critérios para seleção interna de servidores para ocupar cargos comissionados ou funções gratificadas.

2.2.30 Contribuições para a melhoria da Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores

Ao final da pesquisa é disponibilizado aos colaboradores espaço para contribuírem para a melhoria da Pesquisa de Satisfação, no qual foram apresentados os seguintes elogios:

Acredito que a pesquisa está no rumo certo, podendo oferecer uma leitura talvez mais local, dentro da unidade de lotação e local de real atuação do servidor, para que possamos ter um retrato mais fiel das células que compõem o PJSC.

Só deixar elogio, pois o formulário deu uma boa mudada nas questões e forma de avaliação. Na minha humilde visão, está MUITO mais alinhado com as questões práticas e do dia a dia... Acho que vale o reconhecimento e os parabéns aos colegas responsáveis por esse formato.

Agradeço a oportunidade de falar um pouco. Fico contente. Espero que essa ferramenta continue contribuindo para uma vida funcional mais ativa de todos nós em favor do cidadão e do nosso bem estar profissional e familiar. Um abraço pra vocês.

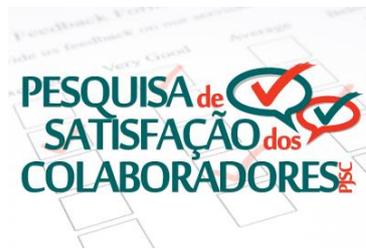
Revisão das perguntas ficou muito boa abrangendo novos assuntos de bastante relevância.

Também foram apresentadas, dentre outras, as seguintes oportunidades de melhoria:

Pode ser que eu esteja equivocada, mas não me lembro de ter visto divulgação de mudanças que ocorreram, seja nos benefícios e/ou na estrutura organizacional do TJ, que levaram em conta a pesquisa com os trabalhadores/colaboradores. É uma pesquisa muito bem elaborada, com questões que abrangem variados campos da vida funcional, portanto, se o resultado auxilia na política interna, é preciso mencionar isso. Como dito, pode ser que isso já aconteça e eu esteja "desatenta", mas se ainda não o fazem sugiro ampla divulgação. Quem sabe em um programa Palavra do Presidente :).

Todos os anos, respondemos esse questionário... infelizmente, pouco se vê das sugestões aqui apresentadas sendo implementadas.

Vocês deveriam fazer um questionário próprio para os oficiais de justiça pois, tanto as atribuições como as comunicações com superiores hierárquicos não ocorre bem como para orientar o TJ a criar um canal de acesso entre os oficiais a instituição para que esta tenha a real ciência do trabalho desenvolvido pelos oficiais junto a sociedade e as demandas necessárias para o cumprimento das medidas



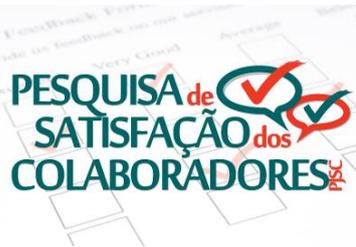
Gostaria que o TJ apresentasse esse formato de avaliação de forma mais adequada, com a avaliação da instituição num momento distinto da autoavaliação. Ao fazer unido o processo mistura alhos com bugalhos, torna a avaliação um processo de captura de dados que não reflete a realidade, e ao expor os resultados piora ainda mais a leitura, pois faz a média da instituição subir pois mistura a autoavaliação com a avaliação da empresa, o que sempre irá gerar um número de avaliação superior a 60%.

As críticas e sugestões apontadas pelos colaboradores serão analisadas e poderão contribuir para o aperfeiçoamento do instrumento de pesquisa e da divulgação de seus resultados.

Salienta-se que, desde o ano de 2015, é confeccionado o relatório desta pesquisa, os quais permanecem disponíveis a todos em [página específica do portal do TJSC](#).

Ademais, no início de cada ano, o relatório da pesquisa do ano anterior é encaminhado para ciência da Administração para que suas informações possam servir de subsídio para o desenvolvimento e implementação de ações que possam contribuir para a melhoria de todos os indicadores, podendo concentrar esforços nos que apresentam menor índice de satisfação.

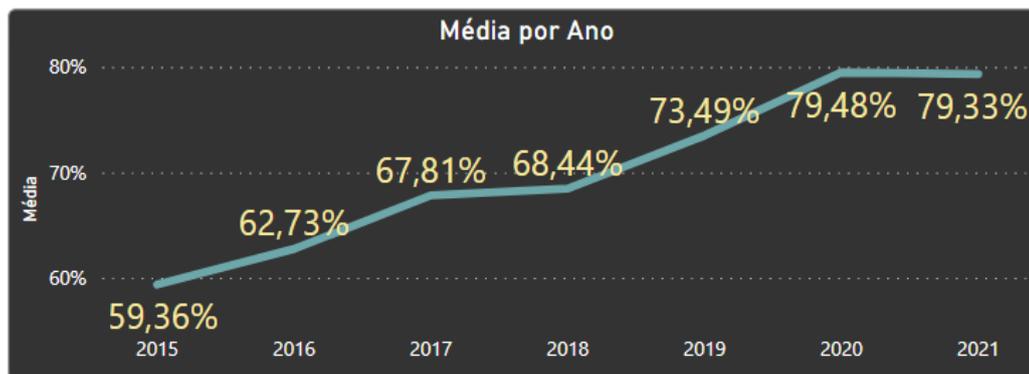
Oportunamente, a análise dos resultados da pesquisa de 2021 será compartilhada com os colaboradores.



3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados coletados na aplicação desta pesquisa resulta em indicadores de satisfação ou de necessidades dos colaboradores. Em razão da abrangência da pesquisa e do tipo de questionário escolhido, o método de análise dos dados é quantitativo, permitindo rapidez e objetividade na obtenção dos índices.

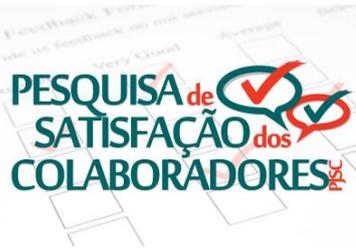
Os resultados gerais da pesquisa em 2021 apresentam um patamar de estabilidade após uma tendência de crescimento iniciada em 2016.



As questões que mais contribuíram positivamente com o índice geral apurado foram as apresentadas abaixo:

6 maiores indicadores 2021 - em relação	% SATISFAÇÃO
ao seu comprometimento com o PJSC.	93,52%
ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,02%
à comunicação com seu superior hierárquico.	89,79%
à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,19%
à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,35%
à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,02%

Cabe ressaltar os 6 maiores indicadores foram mantidos na mesma ordem em 2021, em relação aos resultados de 2020. Dois deles são relacionados ao desempenho do gestor da unidade no que se refere “à comunicação com seu superior hierárquico” e



“à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente”. Podemos relacionar o bom desempenho destes indicadores às novas ações desenvolvidas pela Diretoria de Gestão de Pessoas com foco no [desenvolvimento dos gestores](#), e aos cursos com o mesmo objetivo oferecidos pela Academia Judicial a partir de 2018.

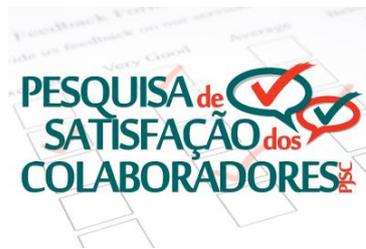
Também é possível destacar que a melhoria do indicador que obteve o **maior incremento de satisfação (8,83%)**, referente “ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC”, apresenta relação com o contexto resultante da pandemia da Covid-19.

Os números apurados permitem afirmar que **ações da Administração influenciam na percepção sobre como a instituição é vista por seus colaboradores, impactando em sua satisfação, na melhoria do clima organizacional e, conseqüentemente, no comprometimento e engajamento das pessoas.**

Embora a satisfação geral tenha apresentado um patamar significativo, sempre é possível identificar insatisfações que devem concentrar futuros esforços da Administração para as questões apontadas, possibilitando a melhoria dos resultados em pesquisas futuras.

Na parte inferior da tabela de resultados estão as seguintes questões que necessitam de especial atenção da Administração no ano de 2021:

6 menores indicadores 2021 - em relação	% SATISFAÇÃO
às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	50,61%
à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	64,59%
à política de benefícios do PJSC.	66,84%
ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	66,89%
à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	68,66%
ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	69,59%



Embora em ordem alterada, os 6 piores indicadores da pesquisa permanecem os mesmos em relação aos apurados em 2020. Isto indica a necessidade de esforços institucionais nestas direções.

Importante destacar que as críticas e sugestões apontadas pelos colaboradores devem ser interpretadas como oportunidades de reflexão e melhoria para as unidades gestoras. Saliencia-se que parte delas é consequência do desconhecimento, por parte dos colaboradores, de ações em andamento ou já institucionalizadas. Nestes casos, é pertinente a análise da efetividade da comunicação institucional sobre as ações que já podem impactar positivamente o clima organizacional.

Os resultados apresentados neste relatório têm por finalidade servir de indicadores para auxiliar o planejamento de ações, alinhadas à estratégia da organização, que possam contribuir para a melhoria do clima organizacional e conseqüentemente para a satisfação dos colaboradores. Esta melhoria, por sua vez, favorece a motivação e desempenhos individuais, colaborando para o alcance da missão do Poder Judiciário de Santa Catarina.

A possibilidade de análise com base no perfil dos respondentes permite diversos tipos de estruturação dos dados e de suas relações conforme interesse da administração. Estes resultados específicos já podem ser consultados no [painel do histórico de resultados](#) da pesquisa, já disponível no portal institucional, o qual possibilita filtros de questões, fatores, dimensões e perfis dos respondentes, possibilitando a obtenção de resultados parciais e a interpretação dinâmica da realidade estudada.

A [metodologia](#) completa utilizada na aplicação da [Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores](#) do PJSC e seus resultados estão disponíveis no portal do TJSC.

Por fim, o compartilhamento dos resultados entre as Diretorias e demais unidades responsáveis, direta ou indiretamente, pelo desenvolvimento e execução de ações que implicam na melhoria do clima organizacional é medida salutar para que a pesquisa possa colaborar com a elaboração de estratégias alinhadas às necessidades



dos colaboradores e favorecer a construção de um ambiente de gestão participativa e democrática.

Diretoria de Gestão de Pessoas
Divisão de Desenvolvimento de Pessoas