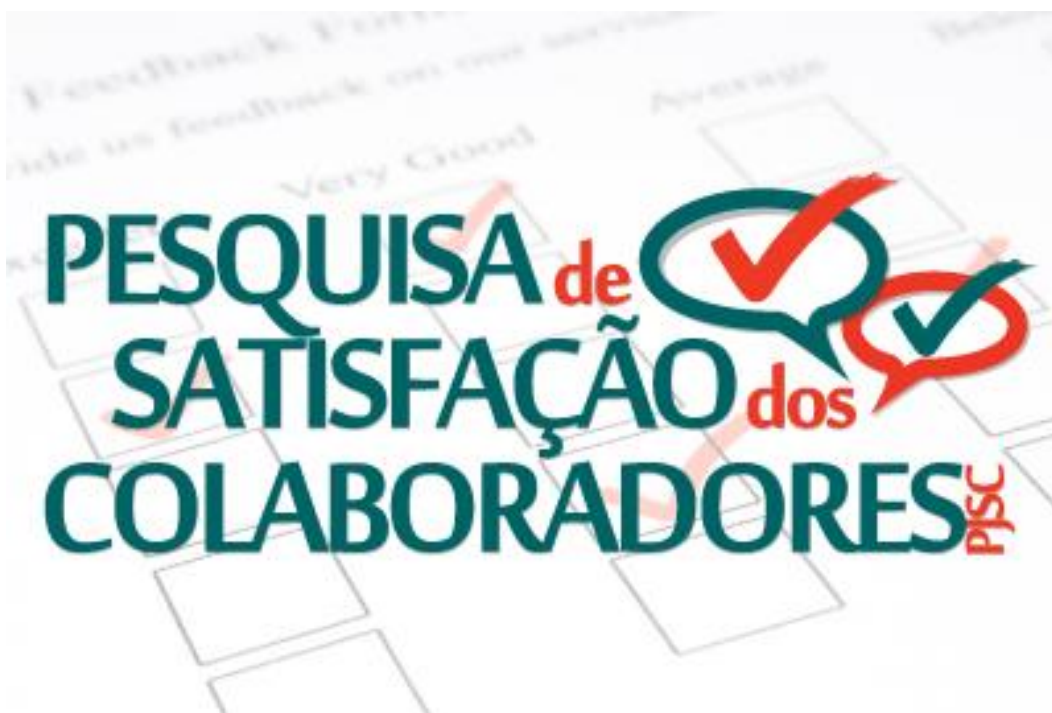




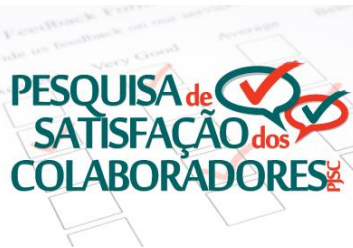
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
de Santa Catarina
Diretoria-Geral Administrativa
Diretoria de Gestão de Pessoas

**PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES
DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA
RELATÓRIO 2022**



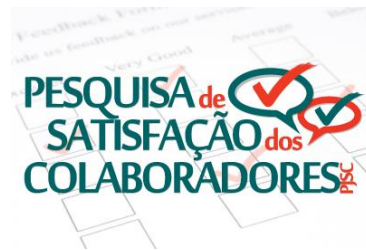
**DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

2023

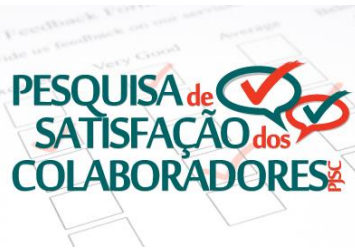


Sumário

1. INTRODUÇÃO	3
2. RESULTADOS	4
2.1 Saúde e qualidade de vida	10
2.2 Resultados por questão	11
2.2.1 Disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho	11
2.2.2 Oportunidades de promoção em seu cargo efetivo	15
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	22
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	28
2.2.8 Qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade	30
2.2.9 Condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho	33
2.2.10 Condições físicas de trabalho oferecidas	35
2.2.11 Ações preventivas de saúde oferecidas	37
2.2.12 Sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho	40
2.2.13 Equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	44
2.2.14 Política de benefícios do PJSC	46
2.2.15 Plano de saúde disponibilizado pelo PJSC	49
2.2.16 Proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você	51
2.2.17 Número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor	54
2.2.18 Distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe	57
2.2.19 Cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades	60
2.2.20 Tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho	62
2.2.21 Sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC	64
2.2.22 Seu comprometimento com o PJSC	67
2.2.23 Comunicação com seu superior hierárquico	68
2.2.24 A orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional	70



2.2.25 Contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja feito de forma mais eficiente	72
2.2.26 Possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho	73
2.2.27 Valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico	75
2.2.28 Valorização de seu trabalho pela sua equipe	77
2.2.29 Oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada	78
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81



1. INTRODUÇÃO

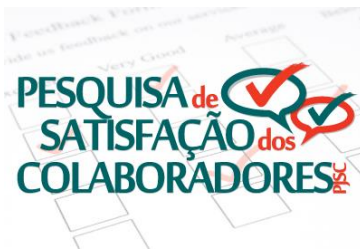
A [Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores](#) (PSC) do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC) tem como objetivo medir a satisfação dos colaboradores em relação a componentes estruturais, organizacionais e comportamentais percebidos direta ou indiretamente no ambiente funcional. No contexto dessa 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.

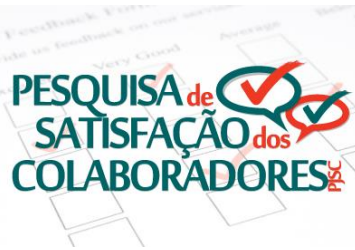
2. RESULTADOS

Em **2022**, a Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores do PJSC foi aplicada entre os dias 15 de outubro e 30 de novembro e teve **2.545 respondentes (86 magistrados, 1.804 servidores efetivos, 254 servidores exclusivamente comissionados e 401 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:

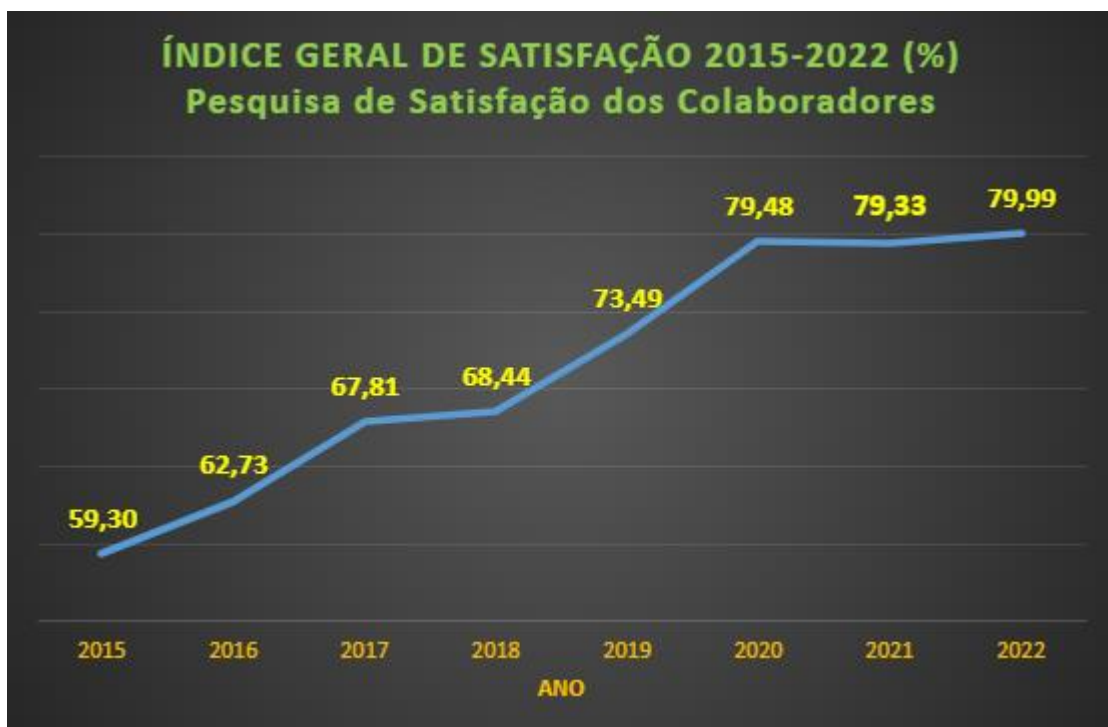


Em 2014, o modelo da Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores passou por reformulação e no ano seguinte foram incluídas duas novas questões. Desde então, apresenta o formato atual, razão pela qual a comparação de resultados da série

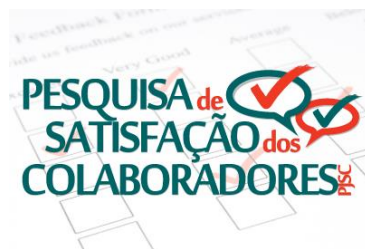


histórica se mostra adequada somente a partir de 2015. Cabe destacar que, em razão da implantação do ERP na área de Gestão de Pessoas do TJSC em 2022, a forma de disponibilização da pesquisa foi alterada. Entende-se que em razão disso, apesar dos grandes esforços na divulgação da pesquisa e de sua importância, o número de respondentes apresentou queda.

Em **2022**, o índice geral de satisfação apurado pela pesquisa foi de **79,99%**, alcançando seu maior valor histórico e mantendo o mesmo patamar dos maiores índices já apurados, que ocorreram em **2020 (79,48%)** e **2021 (79,33%)**. A partir de 2020, 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

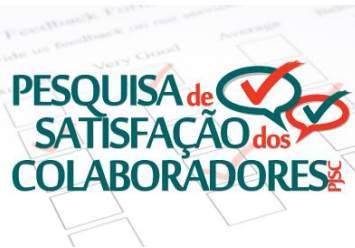


possuem relação direta com a atuação de Unidades Administrativas do TJSC e com indicadores do [planejamento estratégico institucional](#).

Os resultados de todos os anos da pesquisa, desde 2015, com filtros por ano e perfil dos respondentes (dentre outros), estão disponíveis no [Painel de Histórico de Resultados](#)

Os indicadores apurados em **cada questão da pesquisa de 2022** seguem apresentados na tabela abaixo:

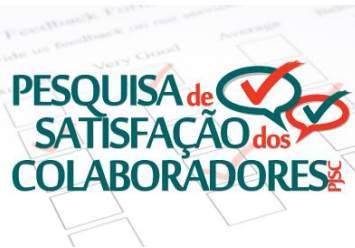
n.	Satisfação em relação:	Índice
1	à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	64,37%
2	às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	51,98%
3	à compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC).	79,09%
4	ao atendimento que recebe de outras áreas do PJSC.	82,76%
5	à comunicação institucional no PJSC.	82,25%
6	à clareza dos seus direitos e obrigações.	81,43%
7	à adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas pelo PJSC.	81,14%
8	à qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade.	79,31%
9	às condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho.	82,82%
10	às condições físicas de trabalho oferecidas.	78,74%
11	às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	72,09%
12	aos sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	78,94%
13	aos equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	76,97%
14	à política de benefícios do PJSC.	76,70%
15	ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	71,92%
16	à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	73,67%
17	ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	68,64%
18	à distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe.	81,77%
19	à cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades.	85,72%



20	ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,28%
21	à sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC.	82,71%
22	ao seu comprometimento com o PJSC.	93,99%
23	à comunicação com seu superior hierárquico.	90,30%
24	à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,43%
25	à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,65%
26	à possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho.	85,07%
27	à valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico.	87,21%
28	à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,05%
29	às oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada.	75,61%
ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO		79,99%

No ano de 2022, 18 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	2021	2022	% melhoria
14	à política de benefícios do PJSC.	66,84%	76,70%	9,86%
16	à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	64,59%	73,67%	9,08%
13	aos equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	74,10%	76,97%	2,88%
15	ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	69,59%	71,92%	2,33%
17	ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	66,89%	68,64%	1,75%
21	à sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC.	81,10%	82,71%	1,61%
2	às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	50,61%	51,98%	1,37%
18	à distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe.	81,19%	81,77%	0,59%
23	à comunicação com seu superior hierárquico.	89,79%	90,30%	0,51%
9	às condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho.	82,34%	82,82%	0,48%
22	ao seu comprometimento com o PJSC.	93,52%	93,99%	0,46%
29	às oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada.	75,17%	75,61%	0,44%



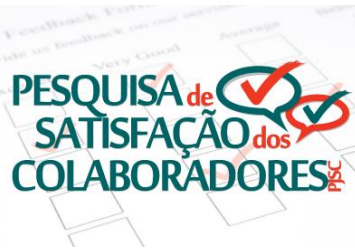
24	à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,02%	87,43%	0,41%
27	à valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico.	86,80%	87,21%	0,40%
10	às condições físicas de trabalho oferecidas.	78,34%	78,74%	0,40%
26	à possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho.	84,67%	85,07%	0,40%
25	à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,35%	87,65%	0,30%
20	ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,02%	91,28%	0,25%
19	à cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades.	85,81%	85,72%	-0,09%
28	à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,19%	88,05%	-0,14%
12	aos sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	79,08%	78,94%	-0,14%
7	à adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas pelo PJSC.	81,58%	81,14%	-0,45%
6	à clareza dos seus direitos e obrigações.	82,09%	81,43%	-0,66%
4	ao atendimento que recebe de outras áreas do PJSC.	83,50%	82,76%	-0,73%
5	à comunicação institucional no PJSC.	83,27%	82,25%	-1,03%
8	à qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade.	80,39%	79,31%	-1,08%
3	à compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC).	81,27%	79,09%	-2,18%
11	às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	75,80%	72,09%	-3,71%
1	à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	68,66%	64,37%	-4,29%
TOTAL	ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO	79,33%	79,99%	0,66%

Notadamente, os dois maiores **incrementos de satisfação** estão relacionados às ações da Administração do TJSC em relação à valorização de seu quadro funcional, com especial destaque à melhoria dos benefícios e recomposição salarial.

A **maior queda** da satisfação diz respeito “à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho”.

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:

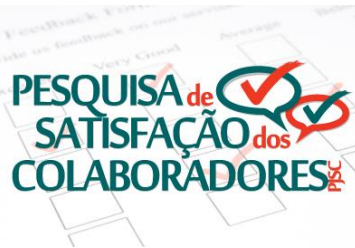


6 melhores indicadores da pesquisa - Satisfação em relação:	Índice
ao seu comprometimento com o PJSC.	93,99%
ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,28%
à comunicação com seu superior hierárquico.	90,30%
à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,05%
à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,65%
à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,43%
6 piores indicadores da pesquisa - Satisfação em relação:	Índice
às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	51,98%
à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	64,37%
ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	68,64%
ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	71,92%
às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	72,09%
à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	73,67%

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 e transparentes, 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.

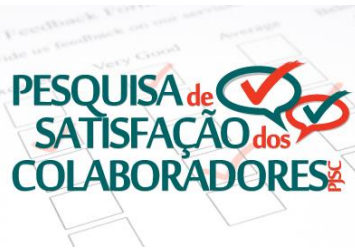
As questões que apontam os menores índices de satisfação se apresentam como importantes oportunidades de melhoria e merecem especial atenção da Administração.

2.1 Saúde e qualidade de vida

Na pesquisa de 2022, também foram contempladas 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:

Questão	Satisfação em relação:	Índice
Saúde Física 1	À qualidade de sua alimentação	75,00%
Saúde Física 2	À qualidade do sono	72,00%
Saúde Física 3	Às práticas de atividade física realizadas por você	62,68%
Saúde Física 4	Ao seu peso corporal	67,81%
Média Saúde Física		69,37%
Saúde Emocional 1	Ao seu entusiasmo e motivação	70,26%
Saúde Emocional 2	à sua vitalidade e energia	69,75%
Saúde Emocional 3	À sua paciência e tolerância	73,90%
Saúde Emocional 4	À sua capacidade de concentração e atenção	75,35%
Média Saúde Emocional		72,31%
Qualidade de Vida 1	Aos seus relacionamentos familiares	83,30%
Qualidade de Vida 2	Às suas amizades	80,90%
Qualidade de Vida 3	Aos seus momentos de lazer	73,49%
Qualidade de Vida 4	À utilização de seu tempo livre	69,77%
Qualidade de Vida 5	Às suas finanças pessoais	71,83%
Média Qualidade de Vida		75,86%
Média aspectos de Saúde e Qualidade de Vida		72,51%



Ainda, buscou-se identificar a percepção dos colaboradores sobre o impacto do trabalho na vida das pessoas, sendo que 89,71% 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	28,72%
Muito	60,98%
Pouco	7,78%
Nada	0,71%
Não sei responder	1,81%

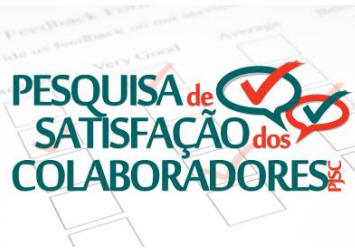
2.2 Resultados por questão

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 2022, 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

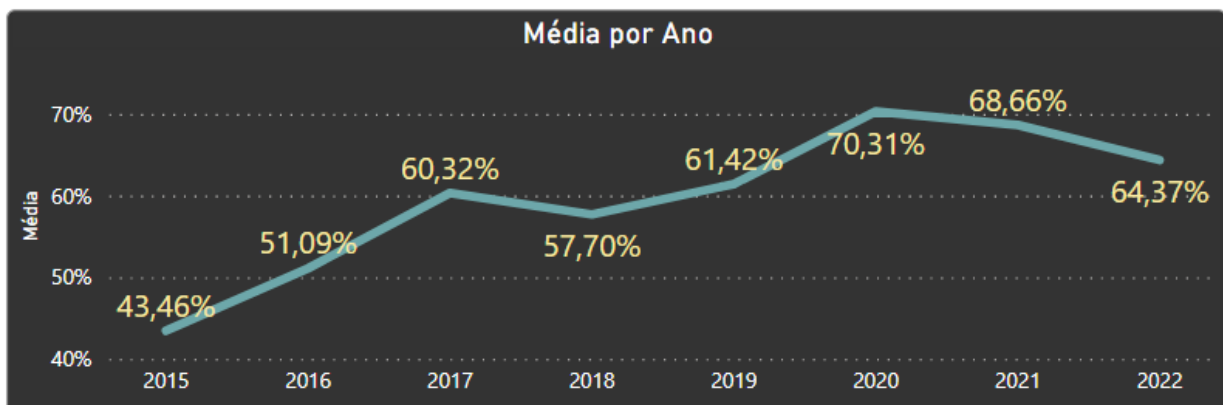
* Esta questão não é respondida por estagiários.



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

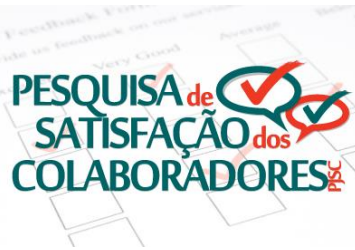
As ações relacionadas ao treinamento e desenvolvimento são vinculadas à atuação da Academia Judicial.

Após diminuição da satisfação em 2018, este indicador retomou o crescimento. Em 2020 teve alta significativa que não se manteve nos anos seguintes (2021 e 2022) com queda acumulada de 5,94%. Houve redução da satisfação em 4,29% em 2022, o maior decréscimo desta pesquisa.



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

<i>A sobrecarga de trabalho é tanta que se torna inviável realizar os cursos de aperfeiçoamento no horário de expediente e muita dificuldade em realizá-los fora do horário de expediente.</i>
<i>Os cursos opcionais, por exemplo os oferecidos pela Academia Judicial, de uma forma geral merecem os meus melhores cumprimentos. Por outro lado, as últimas capacitações compulsórias, aqui falando especialmente de eproc e seeu, com o perdão pela sinceridade, considero que ocorreram em condições vergonhosas, muito abaixo do necessário em termos de efetividade. Ou, como no dito popular, "para inglês ver".</i>
<i>Acho que falta mais cursos e treinamentos para os novos servidores e para aqueles que mudam de área dentro do próprio PJSC. Hoje trabalho no Cartório de uma VEP, tive facilidade com o trabalho pois trabalhava com esta matérias antes de assumir o cargo de téc., mas percebo muita dificuldade dos colegas que trabalham comigo, seja com relação à matéria, seja no manejo do sistema.</i>
<i>Precisamos de cursos de: defesa pessoal; tiro; avaliação de bens; comunicação não violenta, entre outros.</i>
<i>Tem alguns cursos que deveriam ser obrigatórias para os gestores, como: liderança.</i>



Tribunal decaiu muito com relação aos treinamentos. Treinamentos virtuais não são a mesma coisa que treinamentos físicos, pois é na prática do dia a dia que as dúvidas surgem. Quando o SAJ foi implementado, tínhamos uma equipe do tribunal que vinha e ficava com a gente acompanhando mais ou menos 1 semana, tirando as dúvidas etc. Hoje, com o eproc, não utilizamos melhor o sistema porque o treinamento só consistiu em aulas virtuais. Contatos para tirar dúvidas via email ou abertura de chamado demora muito e não resolvem. Treinamentos presenciais resultariam em uma utilização bem melhor do sistema eproc, bem como os demais sistemas que são tantos que não consigo numerar: SEu, SEEUU, BNMP, Pergamo, BI.

Recebemos em agosto do corrente ano as atribuições de Violência Domestica contra a Mulher, porém, não recebemos qualquer treinamento para tal competência, acredito que um breve curso das atribuições e de andamento processual nessa área teria contribuído para o bom desempenho do trabalho.

Os cursos oferecidos pela Academia Judicial vêm se repetindo há anos, sem novidades. Falta oferta de cursos sobre as matérias utilizadas na prática.

Há pouco assumi novo cargo no judiciário, porém, a surpresa foi negativa, pois num cargo em que o exercício da atividade é solitário (oficial de justiça), quase não há cursos visando a qualificação da atividade, especialmente cursos voltados para as atividades mais complexas do cargo (medidas constritivas, avaliações de bens, metodologias, etc.), tampouco a padronização de cumprimento de atos, o que se verifica em conversa com colegas de outras comarcas.

A unificação dos cargos de oficial de justiça e oficial da infância e juventude acabou por beneficiar somente a primeira classe em detrimento da segunda, que foi obrigada a acumular funções sem quase nenhum preparo. Os cursos ofertados são poucos, e as vagas, limitadas. Nas comarcas com vara exclusiva da infância onde é obrigatório ficar dois oficiais da infância e juventude exclusivos, o resultado na minha comarca - Palhoça, foi que teve a perda de 1 OJ e os OJ ganharam mais um integrante, o que gera um acúmulo desproporcional de trabalho.

Considero os cursos da instituição fora do contexto e sem relacionamento prático com a atividade que estou desempenhando. Geralmente faço cursos em instituições particulares.

Acredito que deveriam ter mais cursos e eventos voltados à área criminal.

Ausência de cursos práticos voltados ao dia-a-dia, como atendimento ao balcão do cartório: citação, intimação, apresentações SIAPE, emissão de guias para pagamentos de multas e custas processuais.

Gostaria que houvesse mais treinamentos/atualizações da área jurídica (direito), direcionada para os servidores de gabinete.

Sinto falta dos cursos presenciais ministrados pela Academia Judicial no período pré-pandemia. Os encontros presenciais têm o poder de possibilitar a troca de ideias e experiências, enriquecendo ainda mais os cursos.

Na Contadoria Judicial é fundamental treinamento continuado e não apenas esporádicos ou orientações pontuais, para possibilitar entrega de um trabalho bem feito.

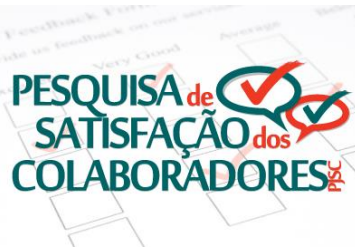
Necessidade de capacitação constante referente ao SEEU. Não faz muito que ficamos sabendo da iniciativa de monitoria, que, a meu ver, deveria ter sido amplamente divulgada, dado o contexto em que houve a migração do eproc-SEEU (tempo exíguo, falta de treinamento adequado e metas de validação).

Necessidade de treinamentos para as equipes que sejam mais vivenciais na área de gestão de pessoas.

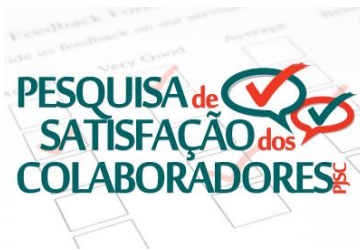
Há muito tempo não temos cursos e principalmente encontros relacionados à atividade de secretaria de foro. Cursos em ambiente virtual nem sempre são a solução

Cursos e capacitações precisam garantir acessibilidade para todos, visto que as pessoas com deficiência visual não são contempladas em suas necessidades.

Acredito que poderiam ser disponibilizados mais cursos na área jurídica e também deveriam ter workshops ou eventos com dinâmicas de grupo para melhorar o trabalho em equipe. Talvez, algumas visitas de profissionais especializados neste tipo dinâmica, nas diferentes unidades, fazendo palestras de pequena duração. Acho que investir nisto é essencial para que todos melhorem seu desempenho. Trabalhar em equipe não é fácil, tem seus desafios e precisamos uns dos outros, na rotina de trabalho. Então, incentivar isso, sem dúvida, é uma necessidade.



<i>Palestras Motivacionais....Palestras sobre relacionamentos pessoais...Valorização do ser humano...(mulheres, negros, enfim, as minorias)</i>
<i>Faltam cursos de aperfeiçoamento para minha área (Serviço Social)</i>
<i>A quantidade e variedade de cursos deveria ser maior.</i>
<i>O TJSC poderia dar mais cursos de gestão dos processos judiciais, como produzir mais em menor tempo, como gerir os processos paralisados há mais de 100 dias, como reduzir acervo com distribuição volumosa.</i>
<i>Deveria ter treinamento para os servidores que precisam fazer PLANTÃO, cursos, manual dos principais processos que podem ocorrer no plantão!</i>
<i>Há necessidade de treinamentos acerca de técnicas e teses para redação de minutas de decisões</i>
<i>Não me sinto estimulada a fazer os cursos, poucos são de fato ligados a rotina de trabalho.</i>
<i>Para nós que somos um pouco mais velhos seria importante a existência de cursos até para lidar com coisas básicas do dia a dia (ERP). Me viro aprendendo com colegas quando vou ao TJSC, mas acho que pequenos cursos autoinstrucionais ajudariam muito. Sei que já existem diversos, mas penso que poderia haver mais, na modalidade vídeos rápidos. Os que existem são bons.</i>
<i>Acredito que cursos relacionados ao eproc e outros sistemas deveriam ser frequentemente fomentados. Mensalmente deveria haver algo instrucional.</i>
<i>Os poucos cursos oferecidos têm pouca profundidade e contribuem muito pouco para dirimir as dificuldades do diárias. Entende que deveria ser oferecido uma maior quantidade de cursos com maior carga horária e profundidade na explicação dos assuntos.</i>
<i>Sugestão: ofereçam mais cursos e treinamentos presenciais nas comarcas.</i>
<i>Poderia ter cursos voltados para avaliação psicológica.</i>
<i>Deveria haver mais cursos rápidos relacionados a todos os sistemas que utilizamos para cumprimento dos atos processuais, não só manuais, que geralmente não são tão didáticos e não nos disponibilizam dicas.</i>
<i>Relacionado à função de TSI, seria interessante a disponibilização de cursos específicos relacionados à tecnologia, além do curso de tsi. Algo que possibilitasse a aquisição de certificações microsoft, por exemplo.</i>
<i>Faltam cursos sequenciais da AJ mais específicos de gestão, faltam cursos para formação de lideranças e gestores, assim como precisamos de que todos cursos da AJ (independente da carga horária) contem pra promoção por aperfeiçoamento.</i>
<i>Não entendo como uma atividade tão passível de padronização é feita de forma tão disforme. A academia judicial se preocupa com conteúdos irrelevantes para o exercício de nosso trabalho. O que mais vejo é os próprios servidores tendo de se ajudar porque vários procedimentos não são padronizados, várias ferramentas "caem no colo" sem um treinamento para saber como se usa. É minha maior insatisfação com a instituição. Quando os novos servidores chegam, ou os estagiários, os colegas tem de parar seu serviço (que é excessivo) para ensinar o bê a bá. É inconcebível não ter um curso para ensinar o básico (para quem começa) e também o uso adequado do sistema, explicar procedimentos.</i>
<i>Sugestão para que a Academia Judicial oferte nova edição do curso de "Registros em Serviço Social", para Assistentes Sociais.</i>
<i>Necessitamos de mais cursos específicos, principalmente relacionados a comunicação e relacionamentos.</i>
<i>Os cursos oferecidos são de qualidade, mas são insuficientes visto que podem trazer conteúdos mais práticos e correlacionados à atividade desempenhada.</i>
<i>Acredito que seria muito efetivo ter algum programa de iniciação. Tivemos a participação no Programa Novos Laços, que foi excelente, mas senti falta de alguma prática, já que, como meu cargo é de nível médio, não tinha nenhuma experiência jurídica, nem de como funciona o andamento de um processo, por exemplo. Um curso inicial, com uma imersão de dia a dia na prática, seria muito interessante e mais tranquilizador para quem está entrando e também para as chefias e colegas de trabalho.</i>
<i>Falta treinamento, especialmente aos usuários que os TSIs têm que atender.</i>
<i>Não recebi qualquer curso voltado à minha atividade (OJA) no TJSC. Sugestão de cursos: direção defensiva, defesa pessoal, avaliação de imóveis urbanos e rurais.</i>



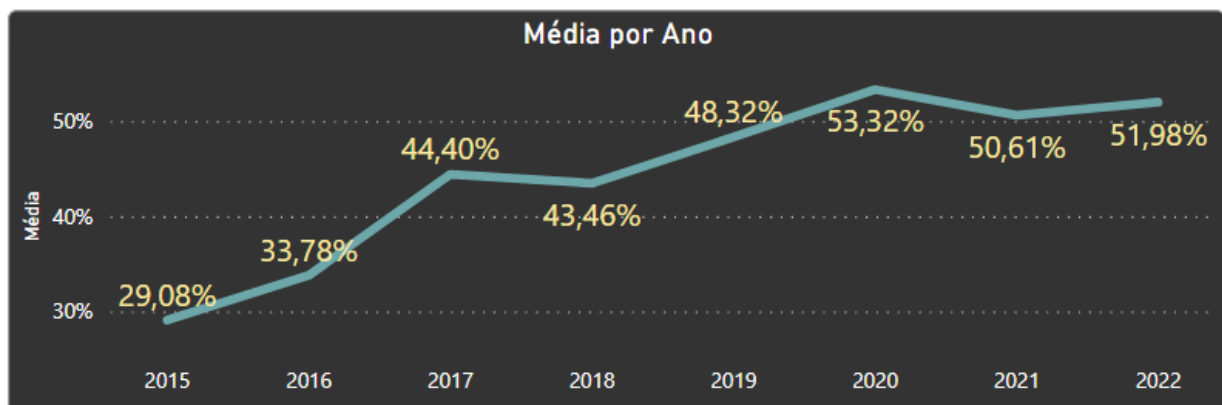
Os itens acima apontados devem ser interpretados como oportunidades de reflexão e melhoria. A comunicação de eventuais ações relacionadas já em curso também pode contribuir para a melhoria da percepção dos colaboradores.

2.2.2 Oportunidades de promoção em seu cargo efetivo

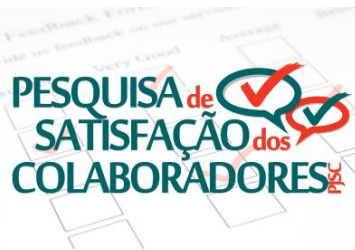
* Esta questão não é respondida por estagiários e servidores comissionados.

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.



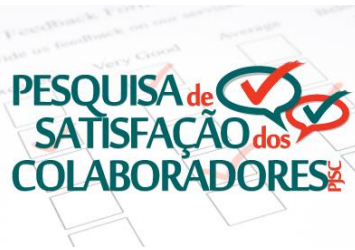
Historicamente, esta questão representa o **pior indicador da pesquisa**, o que se repete em 2022.



Contudo, teve leve incremento em relação ao ano anterior (1,37%), o que pode ser consequência da atual agilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas na análise do direito à promoção e da atualização dos pagamentos de promoções que ocorreram em 2022.

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

<i>Sugiro que seja feito a progressão de modo que o Servidor ao atingir a última letra em sua carreira de Técnico Judiciário Auxiliar avance para o Nível I da carreira de Analista Jurídico. Isso se justifica uma vez que o técnico exerce as funções de Chefe de Cartório e de Chefe de Divisão, além de exercer funções que, em sua maioria, são de nível superior.</i>
<i>Salvo melhor entendimento, a aceitação de cursos com no mínimo 54h para promoções em cargos de nível superior é um equívoco e desestimulante</i>
<i>São poucos cursos oferecidos pela academia que contemplam o mínimo de horas exigidas para a promoção dos cargos de nível superior</i>
<i>Sugestão - quebra do limitador na progressão.</i>
<i>Seria interessante oportunidades para servidores sem formação em direito. Os setores administrativo e financeiro poderiam proporcionar cursos aperfeiçoamento para trabalho no TJ. Com teletrabalho poderia trabalhar para o TJ na comarca. Editais de remoção para essas áreas.</i>
<i>1. A passagem de uma referência para outra na promoção por aperfeiçoamento não gera o incentivo, pois é pouco retorno financeiro. 2. Deveria ser permitido averbar pós graduação concluída antes do ingresso no TJSC.</i>
<i>Neste ponto, importante notar que a carreira de Técnico Judiciário Auxiliar está bastante defasada em relação a outros cargos de nível médio equivalentes no Estado de SC (Ministério Público, ALESC, TCE, SSP, etc.), pois não houve por parte do TJSC nenhum novo estudo para valorizá-la financeiramente após o lastimável sepultamento do PL 05/2015 (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, após prévio debate com a categoria e a associação dos TJAS - ATJ. Pedidos em trâmite: processos administrativos SEI n. 0011522-19.2022.8.24.0710 e SPA n. 8596/2016.</i>
<i>Sugestão: permitir mais de 2 promoções por aperfeiçoamento por ano.</i>
<i>Defendo que deveria haver mais cursos visando a promoção por afeiçãoamento, inclusive, por meio de convênios com instituições de ensino para cursos de especialização, mestrado e doutorado.</i>
<i>Falta um plano de cargos e salários de verdade, para que a progressão ocorra além das "letrinhas".</i>
<i>Sou TJA em disfunção. Não tenho como melhorar meu salário comparado a colegas que seguem melhorando, gerando uma diferença grande entre nós, que exercem a mesma função.</i>
<i>As promoções por aperfeiçoamento são uma oportunidade bem bacana em minha opinião.</i>
<i>Como pode um TJA ficar satisfeito quando um analista está sentado no teu lado, ganhando muito mais que você e realizando as mesmas funções cartorárias? Como pode um TJA ficar satisfeito quando até mesmo o Oficial de Justiça, que é um mero cumpridor do processo que você teve que analisar -, ganha vencimento de nível superior e você que analisa, e, agora, com a gestão unificada, dá despacho e sentença pode ficar satisfeito?</i>
<i>Necessária uma política de progressão por desempenho mais efetiva, quem entrega mais deveria receber mais.</i>
<i>As funções exercidas por analistas e técnicos são muito semelhantes, por vezes iguais. No entanto, não há a mesma semelhança em relação aos vencimentos.</i>
<i>Deveria ter a promoção por merecimento, produtividade...</i>



Considero prejudicial a alteração recente que limitou a uma pós graduação por ano para progressão na carreira. Há possibilidade de o servidor realizar duas pós graduações com qualidade, durante o ano, tendo em vista que a duração, em média, é de 4 a 6 meses.

Academia judicial sempre com os mesmos cursos, sendo que não é possível utilizar um curso já realizado para fundamentar a progressão por aperfeiçoamento.

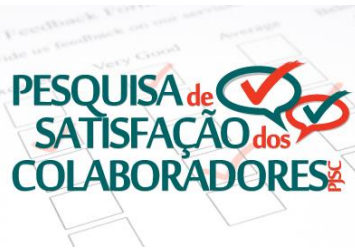
Cabe destacar que parte da insatisfação manifestada está relacionada à falta de valorização do mérito e às atuais regras da progressão funcional. Denota-se que os anseios dos servidores permanecem os mesmos indicados em edições anteriores da pesquisa e podem ser resumidos em:

- Valorização financeira;
- Regras transparentes de meritocracia para progressão na carreira; 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, tramita (SEI n. 0001169-22.2019.8.24.0710) proposta de alteração da Lei Complementar n. 90/199, buscando atender parte dos anseios dos servidores.

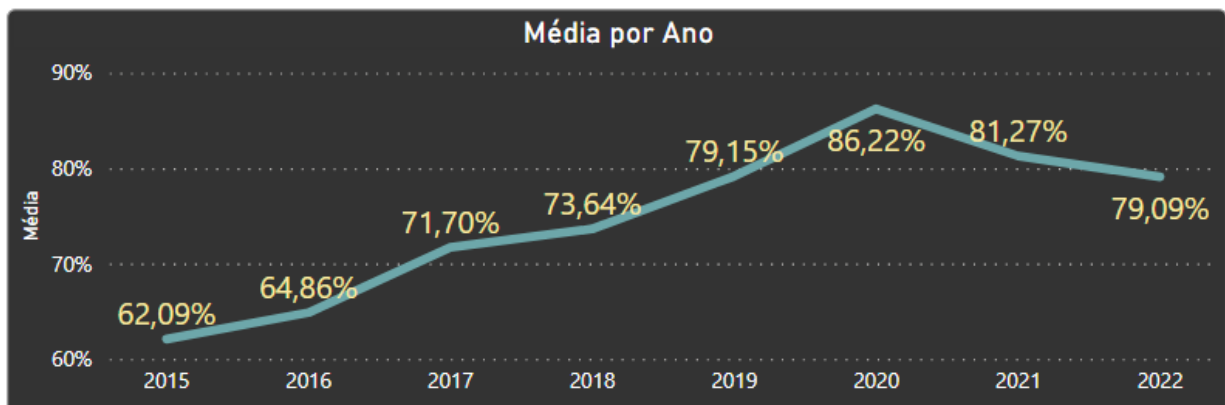
Ainda, buscando-se a atualização de procedimentos, tanto das promoções quanto das avaliações de desempenho, estão sendo implantadas funcionalidades no ERP que permitirão maior celeridade na análise e na efetivação do direito às promoções.



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

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.



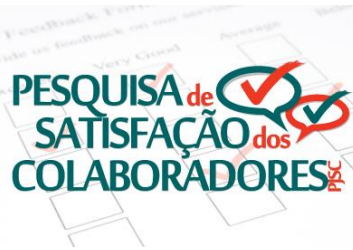
Podemos observar no gráfico acima que, até 2020, este indicador manteve uma série contínua de melhoria com início em 2016. Nos últimos anos, que coincidiram com a elaboração do planejamento estratégico do sexênio 2021-2026, teve significativa queda de 7,13%, a qual apresenta uma importante oportunidade de melhoria.

Tal melhoria pode ser obtida com esforços para a melhor divulgação da nova estratégia institucional, seu [mapa estratégico](#) e objetivos.

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

Tive a oportunidade de ler parte do planejamento estratégico no decorrer da integração promovida pelo Programa Novos Laços, porém ainda não tive tempo de concluir a leitura. No ambiente que estou trabalhando não vi referência ao planejamento estratégico. Parece-me que seria preciso uma maior divulgação.

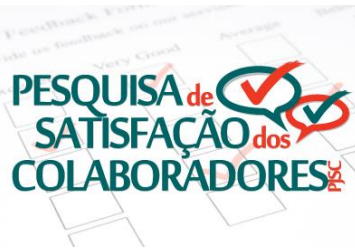
São itens importantes para o crescimento da instituição. Porém a prática não corresponde as declarações.



<i>O TJSC é uma instituição muito séria; há muitos profissionais que nos servem de exemplo sempre. Meu olhar está nestas pessoas. Eles tornam muito claro o objetivo do Tribunal. Eu consigo saber bem qual é o meu papel aqui dentro, e espero sempre poder ajudar.</i>
<i>Sempre dei o melhor de mim, mas atualmente o Poder Judiciário não é bem visto pela população em geral</i>
<i>Percebo um foco excessivo em números e resultados imediatistas (naquele mês, naquele ano, naquela gestão), mas não necessariamente com a qualidade deles e com a manutenção dos bons resultados a longo prazo.</i>
<i>Pra mim o acesso ainda não é 100% a alguns tópicos da instituição, mais creio que um dia chegaremos lá.</i>
<i>Melhorou bastante! Estão investindo em comunicação e isso é super importante.</i>
<i>Eu vejo que para que se consiga resolver conflitos com efetividade, o Poder Judiciário teria de ampliar seus horizontes e saberes outras áreas de saberes, para a educação, saúde, planejamento familiar. Para tanto a instituição precisaria abrir mão da verticalidade dos poderes, para a horizontalização dos fazeres, onde várias instituições poderiam, a partir de seus poderes específicos e de suas áreas de atuação, unificar tais conhecimentos e planejar estrategicamente a busca pela resolução de conflitos eficiente e de forma não violenta.</i>
<i>Quando tomei posse não havia a semana de integração como acontece atualmente para entender o fluxograma e organização da instituição.</i>
<i>Não percebo essa missão e visão disseminadas nas comarcas.</i>
<i>A missão e visão não estão bem claras. Na prática, parece que a missão é julgar sem parar e apresentar números em relatórios.</i>
<i>É difícil compreender que o Judiciário Catarinense quer "Promover a solução de conflitos com efetividade" e "Ser reconhecida cada vez mais como uma organização confiável, funcional e inovadora" quando sabe que há deficiência de mão de obra nos cartórios e sobrecarrega esses servidores no objetivo de servir à sociedade, sem ter condições por conta da quantidade absurda de processos e atribuições. Salvo algumas exceções, os cartórios agonizam com a falta de pessoas para dar conta do trabalho.</i>
<i>Parece-me que estão alinhadas com a realidade.</i>
<i>Não sei onde estão estas declarações. Lembro que as ouvi no curso de ambientação, há 9 anos.</i>
<i>Precisa sair do papel e ir mais para a prática, com ações específicas. Por exemplo, Conciliação, mediação. mais servidores, locais apropriados, divulgação, envolvimento das universidades e estudantes.</i>
<i>Quanto à missão entendo clara. Quanto à visão, não gosto da palavra "funcional" que remete ao algo que apenas "funciona", uma máquina funciona, mas pessoas são máquinas? Acho que ficaria muito melhor se a frase fosse: "Ser reconhecida cada vez mais como uma organização confiável, realizadora e inovadora?". Pessoas realizam, inovam e são confiáveis. Usando a palavra "funcional" o Tribunal deixa clara sua intenção de que objetiva que sejamos funcionários públicos e não servidores públicos, o que é bem diferente.</i>
<i>E o fator Humano, as relações sociais???</i>
<i>Não há mais trabalho nesse sentido como havia quando da implantação.</i>
<i>Atualmente, a única missão e visão que consigo vislumbrar é a produtividade (meta 1 do CNJ).</i>
<i>Não há muita divulgação sobre o tema.</i>

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 dos objetivos estratégicos.

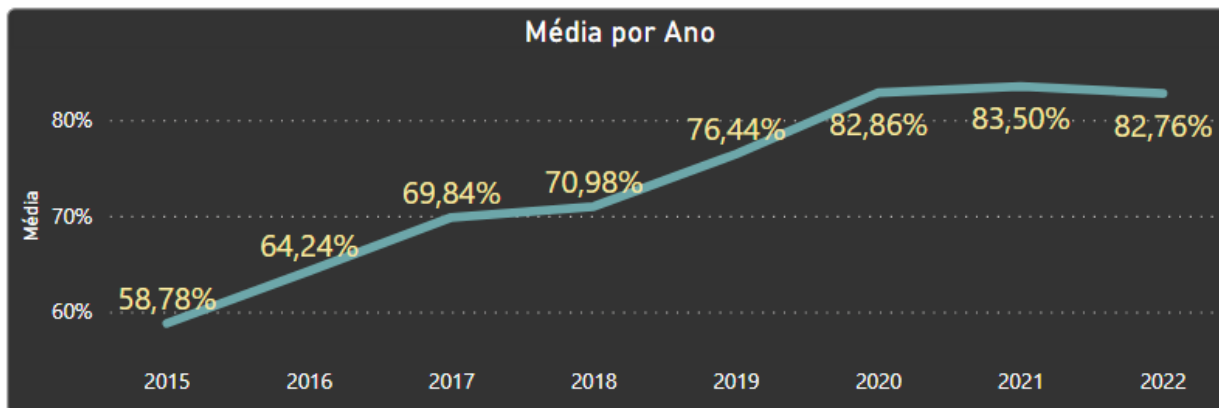


2.2.4 Atendimento que recebe de outras áreas do PJSC

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

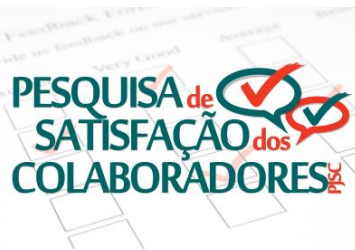
Ações de melhoria devem ser voltadas à qualidade de atendimento, com a atuação de todas as unidades administrativas e judiciais do PJSC. Para fomentar essas ações conta-se com a atuação da Assessoria de Planejamento, Academia Judicial e Diretoria de Gestão de Pessoas.

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.

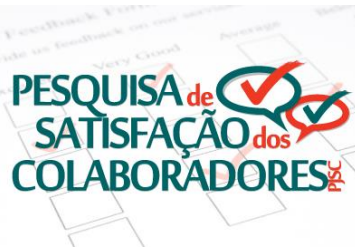


A leve queda em 2022, já em um patamar bastante elevado, pode ser considerada como um resultado estável ou, até mesmo, mesmo ter sido influenciada pelo momento de implantação do novo sistema das áreas administrativas (ERP), em especial na área de Gestão de Pessoas que teve sua primeira “virada de chave” para o novo sistema em agosto de 2022.

A análise do campo qualitativo de respostas apresentou os seguintes comentários:



<i>Às vezes percebo pouca vontade de alguns servidores (principalmente os mais antigos) em auxiliar na resolução de problemas ou demanda dos jurisdicionados.</i>
<i>Sempre tive um ótimo atendimento de outras áreas do TJ sempre que necessário.</i>
<i>Atendimento de suporte aos sistemas/dúvidas não é ágil e é difícil explicar problemas sem o conhecimento necessário por parte do atendente l.</i>
<i>SEMPRE SOU ATENDIDA COM EDUCAÇÃO E PRESTEZA PELOS OUTROS SETORES DO TJSC, CONTUDO, UM CANAL APENAS PARA ATENDIMENTO, POR MEIO DO PORTAL DE SERVIÇOS, ACHO MUITO RUIM, PORQUE ALGUMAS COISAS É MAIS FÁCIL E RÁPIDO DE RESOLVER POR TELEFONE.</i>
<i>O atendimento na maioria das vezes é pronto, objetivo e satisfatório. Na maioria das vezes existe cordialidade.</i>
<i>A maioria atende mal, infelizmente se você não fala quem é e de onde está falando, 90% atendem com má vontade, principalmente quando tem que vir trabalhar fisicamente, pois a maioria quer home office</i>
<i>Tomei posse como servidora efetiva em julho/22, meu antigo usuário (comissionado) e minha matrícula foram alterados SEM QUALQUER COMUNICAÇÃO PRÉVIA em outubro/22, fui bloqueada do acesso restrito, email, teams, liguei várias vezes para o suporte e apenas me diziam que seria resolvido por meio de chamado, tive que pedir para uma colega de trabalho abrir um chamado pois não tinha acesso ao sistema, somente após alguns dias consegui fazer novo credenciamento da nova matrícula que eu nem sabia que existia! Perdi meu controle de ponto da cooperação, problemas pra agendar as férias pois o sistema só reconhecia os poucos meses de efetiva sendo que sou comissionada desde 2016, não tenho mais acesso aos contracheques e emails antigos, enfim uma série de inconvenientes que poderiam ter sido evitados simplesmente se tivessem deixado minha antiga matrícula ou ao menos tivessem me comunicado que seria alterada.</i>
<i>Quando precisam da gente, é ótimo, quando precisamos de ajuda, nem sempre é bom.</i>
<i>Atendimento no ERP é péssimo, demorado.</i>
<i>Em gabinete, tenho mais contato com a DGP, secretarias de câmara e grupo, e suporte do e-proc, sempre fui muito bem atendida. Já trabalhei na área administrativa e sentia dificuldade com o pessoal da DTI</i>
<i>Hoje em dia o respeito com nós servidores das comarcas melhorou muito, em relação ao atendimento de nossos questionamentos.</i>
<i>Sempre que precisei fui muito bem atendido!!</i>
<i>Algumas vezes, especialmente em setores administrativos com trabalho remoto, o atendimento deixa a desejar.</i>
<i>Estamos aprendendo juntos a trabalhar com os chamados.</i>
<i>Sempre fui muito bem atendida por todos.</i>
<i>Os ramais do setor não funcionam direito e até hoje não consegui que resolvessem o problema. Abri inúmeros chamados e a resposta é sempre informando que não há nada de errado.</i>
<i>Dúvidas em relação a utilização de auxílios não são facilmente sanáveis a partir do contato via e-mail e telefônico. Perguntas para a CGJ em relação a procedimentos encaminham respostas ao entendimento do Juiz, deixando tratamentos diversos em cada Comarca.</i>
<i>A qualidade do atendimento altera de ambiente para ambiente, desde a secretaria do foro até outras comarcas. Acredito que é um ponto que merece atenção do TJSC, empenhar-se nessas questões envolvendo qualidade do atendimento e a sociabilidade por parte daqueles que trabalham com o público.</i>
<i>Especificamente quanto ao procedimento de emissão de certidões, quando necessitamos de orientação as respostas são padronizadas, muitas vezes com cópia do texto legal, sendo comum a não solução da dúvida.</i>
<i>Muito rápido, cordial e claro.</i>
<i>Alguns setores do TJSC, que atendem remotamente deixam a desejar. Se o servidor está trabalhando remotamente deve atender com 100% de qualidade, se não sabe, se disponibilizar a sanar dúvidas. Acho que o trabalho remoto deve ser desempenhado com excelência, já que os colegas que estão no presencial muitas vezes ficam com atendimento de partes, manuseio de processos físicos, atendimento de outros setores presenciais...</i>
<i>A utilização da central de serviços foi um retrocesso em relação ao Redmine, onde era mais colaborativo.</i>



<i>Apenas a Corregedoria que acho que trabalha mal.</i>
<i>Cada dia pior a maneira como os servidores tratam uns aos outros. Total descaso e desatenção.</i>
<i>Desde quando ingressei no Judiciário, percebo que os superiores hierárquicos estão mais inacessíveis, principalmente os magistrados e chefes de cartório, pois contato direto é dificultado, o que prejudica a comunicação e o andamento do trabalho.</i>
<i>Algumas vezes demora que vir a resposta ou então não é informado. Procuramos muitas vezes sozinhos os auxílios com colegas ou no próprio site.</i>

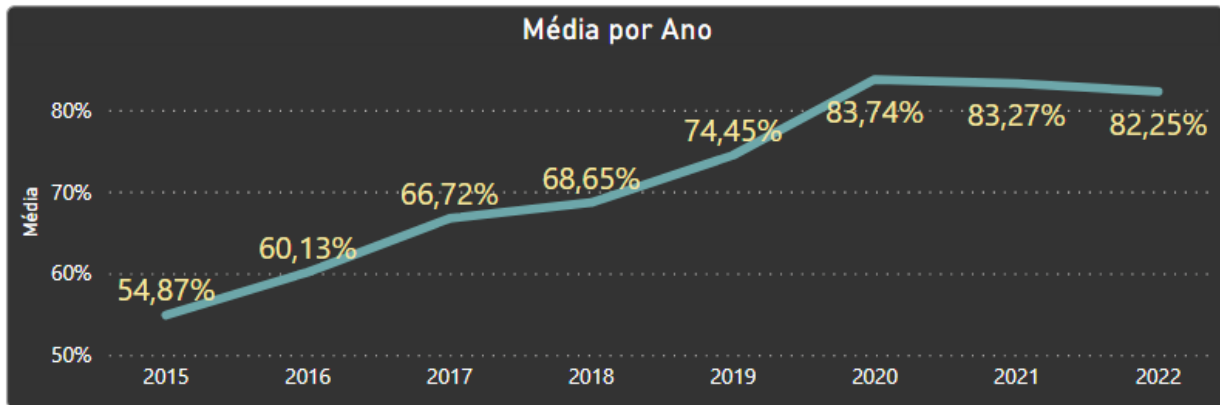
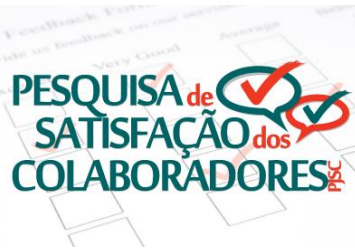
Apesar indicador ser considerado positivo (acima do índice geral), com base nos relatos extraídos da pesquisa, podemos verificar opiniões diversas quanto ao atendimento recebido e oportunidades de melhoria em diversos setores no que se refere aos procedimentos para o fornecimento de informações.

2.2.5 Comunicação institucional no PJSC

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*, Teams, Portal do Servidor, Portal Institucional, Diário da Justiça Eletrônico, Ouvidoria, *lives*, informativos, 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, que se estabilizou, nos últimos três anos, em um patamar significativo.

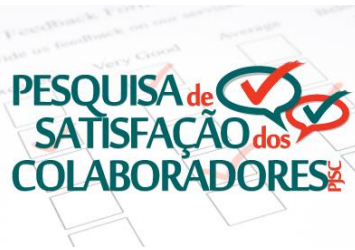


É possível afirmar que a comunicação institucional, com a contratação de novas ferramentas institucionais, em especial o Microsoft 365 que oferece o Teams, passou a oferecer maiores recursos para pessoas e equipes. No entanto, a queda de 0,98% do indicador em 2022, alerta para a necessidade de que todos sejam orientados para a maior e adequada utilização dos novos recursos tecnológicos.

Destaca-se também a evolução da acessibilidade na comunicação, que vem recebendo esforços da recém criada Secretaria de [Acessibilidade e Inclusão](#) com dedicação exclusiva a este importante tema.

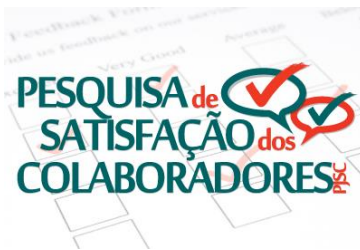
Dos resultados qualitativos foram extraídas as seguintes manifestações:

<i>Penso que e-mail ainda é a melhor forma de comunicação institucional. O Teams não é tão eficiente. Notamos que com frequência são apresentadas muitas ferramentas diferentes, muitas senhas, muitos recursos novos para aprender a usar ao mesmo tempo, treinamentos, buscas e que poderiam estar reunidos e simplificados. O Balcão Virtual é muito eficiente e os jurisdicionados sabem utilizar com facilidade.</i>
<i>A quantidade de sistemas que o TJ exige que aprendamos a mexer me esgotou MUITO neste ano que passou. agora parece que temos um novo para marcação de férias. Isso é extremamente esgotante. Exemplos: EPROC, SEEU, sistema p marcar férias, sistema para ver o contracheque, sistema para gestão do patrimônio, sistema para os procedimentos administrativos (esqueci o nome). Eu diria que este é o único fator relevante de stress que encontro hoje no TJ.</i>
<i>Há a impressão de que os setores do TJSC não se comunicam.</i>
<i>A nova política de abertura de chamados para questões de informática é contraditória. Se estou com problema no meu computador, eu vou ligar ao invés de depender da máquina que está com problemas. Absurdo precisar interferir no trabalho de outra pessoa para conseguir fazer o meu.</i>
<i>Desde que fizeram mudanças no sistema, não foi publicado mais nenhum aviso interno na área do servidor e as mensagens enviadas no "ADMRH - Sistema de Gestão de Pessoas" possuem conteúdo limitado. Por exemplo, não foi enviada mais nenhuma informação a respeito da liberação dos contracheques para consulta ou sobre o pagamento da parcela final do 13°...</i>
<i>Aqui gostaria de ressaltar que há excessos de avisos comunicações desnecessárias, por outro lado coisas importantes não são repassadas.</i>



<i>emails importantes são direcionados apenas aos chefes, sendo que muitas vezes são informações e regras que nos são cobradas caso não a cumprimos.</i>
<i>A questão tem melhorado nos últimos anos, de fato. Sugiro ao TJSC utilizar mais o teams para repassar informações importantes, especialmente quanto à mudanças de regimento/legislação que impactam no salário, como por exemplo quando houve a mudança na progressão funcional em relação ao ano/calendário. Não recebi nada por e-mail nem pelo teams, só fiquei sabendo após ter um pedido de progressão indeferido.</i>
<i>Não considero um meio eficaz de comunicação encher a caixa de e-mail dos servidores com um sem fim de informações, circulares, resoluções, etc. Muitas informações ali depositadas acabam passando despercebidas ou ficando esquecidas, uma vez que não há tempo hábil para assimilar tanto em tão pouco espaço de tempo.</i>
<i>Transmissão é satisfatória. Canais abertos ao diálogo com a ponta para o desenvolvimento e implementação de projetos precisam ser disponibilizados e retroalimentados, bem como dado publicidade a respeito.</i>
<i>Está cada vez melhor. Iniciativas como dicas de TI e informativos semanais por e-mail são um bom caminho para sintetizar o repasse de informações importantes.</i>
<i>Muitas ferramentas, fica complicado lembrar da funcionalidade de cada uma delas</i>
<i>Melhorou bastante.</i>
<i>Muitos sistemas e alteração frequente deles dificulta a localização de informações.</i>
<i>As informações com orientações recebidas da CGJ referente aos procedimentos dos extrajudiciais são complexas e difíceis de trabalhar. Essas orientações deveriam estar num local adequado na página do extrajudicial para facilitar a localização e que TODOS tivessem acesso a ele. Outra situação difícil é o ERP.</i>
<i>Sinto que na Diretoria falta comunicação efetiva.</i>
<i>Apesar da constante melhora, ainda há muito o que evoluir. O Teams deveria ser mais explorado (já é, mas pode ser ainda mais), com comunicação em equipes de servidores ao nível Estadual, como por exemplo, um grupo/equipe de chefes de cartório fomentado pelo próprio TJ ou CGJ com informações úteis, compartilhamento de informações e boas práticas.</i>
<i>O pessoal tem se esforçado bastante na divulgação de novas ferramentas.</i>
<i>Acredito que a forma atual "penalize" os servidores com reconhecimento pelos seus pares, visto que serão muito mais demandados via teams. Considerando a preferência pelo teams no atendimento, por ser mais humanizado e direto que a central, mas também pensando na qualidade de trabalho dos melhores quadros de cada setor, que poderiam estar coordenando as respostas ao invés de realizar atendimentos individuais, entendo que seria interessante a criação de "personagens para cada setor" que intermediaria a comunicação.</i>
<i>Há muita informação simultânea, dificilmente se consegue acompanhar todas. Sugestão: criar uma biblioteca digital por assuntos, disponibilizada num ponto central.</i>
<i>Gostaria que mais informações chegassem aos servidores ou fossem lembradas periodicamente sobre oportunidades diversas, como em projetos paralelos, cursos de formação, entre outros.</i>
<i>A instituição precisa aprimorar o endomarketing em relação aos seus colaboradores, tanto quanto aos eventos que estão acontecendo, quanto em relação aos seus direitos, deveres e oportunidades.</i>
<i>Desde a pandemia, principalmente, houve uma atuação autoritária no sentido de implementar mudanças sem consultar os interessados, como no prazo do plantão circunscricional, por exemplo.</i>
<i>Acredito que precisamos melhorar muito a nossa comunicação com o público externo, com os jurisdicionados, internamente a coisa flui, mas quem é de fora e consome nossos serviços está bem desamparado nesse quesito.</i>

Das manifestações, é possível destacar as dificuldades apresentadas por servidores da Justiça de 1º grau, no que se refere às informações e normativas relativas



às suas atividades. O excesso de canais de comunicação com público interno e externo também recebeu destaque.

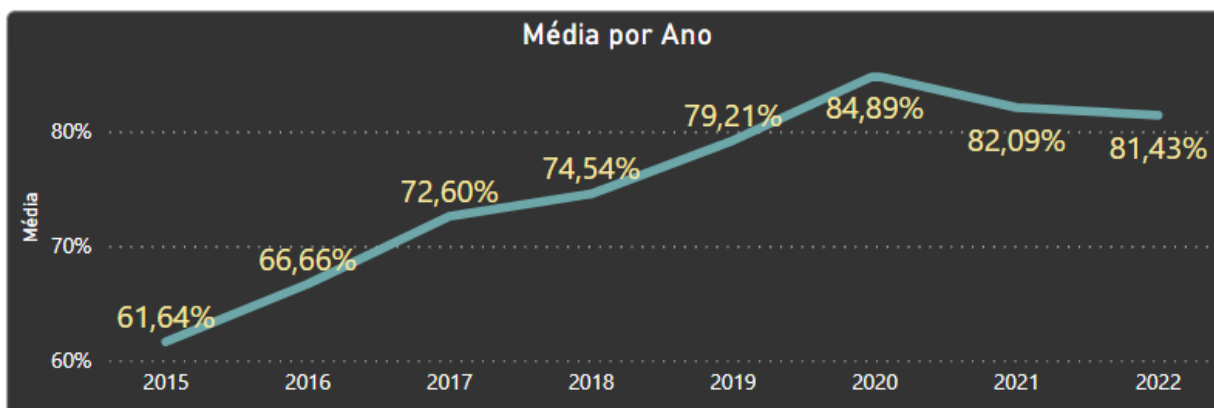
Pode-se concluir que, apesar dos constantes avanços refletidos nos índices apurados, existem oportunidades de melhoria que devem receber atenção das unidades responsáveis por ações correlacionadas, podendo, eventualmente, fazer uso de sugestões apresentadas pelos colaboradores.

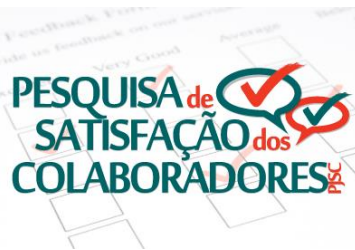
2.2.6 Clareza dos seus direitos e obrigações

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.

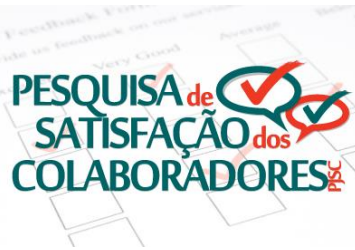
O índice apurado em 2022 (81,43%) se manteve no patamar acima dos 80%, porém com leve queda de 0,66%, que pode ser considerada como estabilidade.





Em relação a este componente, foram destacados os seguintes comentários:

<i>Fiquei muito satisfeita com a apresentação dos direitos e obrigações pelo programa novos laços.</i>
<i>O TJ unificou os cargos de oficial de justiça e oficial da infância, mas não permite a substituição deste por aquele. E, no decorrer do ano, seguiu determinando atribuições específicas aos oficiais de justiça. Ex.: autorização de viagem em plantão</i>
<i>Acredito que as alterações nos valores pagos a título de auxílio-saúde não foram comunicadas adequadamente aos servidores.</i>
<i>Os direitos não são divulgados</i>
<i>Na carreira de Oficial de justiça e avaliador, sobretudo após as recentes modificações do cargo de oficial de infância e juventude, há muitas discussões sobre a incorporação de funções, bem como sobre atribuições que poderiam ser desempenhadas pela via administrativa ou por órgãos do executivo, os quais deveriam receber maior atenção e atualização para atender às necessidades atuais, pois além de sobrecarga com o volume de mandados, a carreira tem sofrido também com a sobrecarga de atribuições diversas.</i>
<i>Quando tenho dúvida sobre um assunto específico, tenho bastante dificuldade em encontrar a informação no site do TJSC e sobretudo encontrar um telefone ou setor que possa me responder a dúvida.</i>
<i>Sugestão que haja um mural de destaque do que foi atualizado. Exemplo: aumento do auxílio-saúde, como proceder.</i>
<i>Esse assunto é praticamente inexistente nos treinamentos, nos cursos de preparação e no dia a dia de trabalho dentro da instituição. Apenas quando ocorrem discordâncias e conflitos de maior gravidade é que certas obrigações são trazidas à tona pelos superiores hierárquicos, geralmente de maneira ostensiva e em tom de cobrança, sem ser pela via do diálogo e da orientação.</i>
<i>Assessores técnicos, correicionais, de gabinete e jurídicos que atuam na área administrativa (como na CGJ) não tem suas atribuições de cargo bem definidas. "Tem que fazer tudo o que o juiz mandar" é o que geralmente se ouve. Isso abre margem para excessos, pedidos anômalos que não tem a ver com a rotina de trabalho do setor e para uma dose gigante de subjetividade gerencial que prejudica a impessoalidade das relações de trabalho.</i>
<i>Deveriam detalhar melhor no contracheque o desconto do imposto de renda e destacar o abatimento dos dependentes como constava na folha antiga...</i>
<i>Defendo que poderia haver vídeos/lives explicando acerca dos benefícios/direitos dos servidores. Por exemplo, no que consiste a VPNI, sobre as promoções e etc.</i>
<i>Acredito que poderia ser mais divulgado, por meio de ações do RH, os direitos e obrigações no exercício de suas funções</i>
<i>São inúmeros e encadeados. Uma resolução sempre leva a outra e a outra. Reafirmo que documentos mais claros e unificados contribuiriam para a melhora ao acesso à informação.</i>
<i>O manual do estagiário está com algumas informações desatualizadas.</i>
<i>É compreensível, porém, no meu cargo ainda sinto a falta em saber onde estão as portarias que regulamentam minhas funções e atribuições, acredito que a central de mandados de cada comarca poderia repassar já na assunção do cargo de oficial todas as leis que regulamentam sua função.</i>
<i>Minha sugestão é que fosse elaborada uma cartilha simples relacionada a Aposentadoria, especialmente quanto a mudança ou não para o novo regime oferecido. Embora possamos nos informar com advogados, eu penso que muitas pessoas gostariam de ter esclarecimentos no portal do servidor.</i>
<i>As comunicações são muito formais e o acesso aos documentos e ao sistema SEI são muito burocráticos. Poderia existir um canal de comunicação mais fluído, quem sabe dentro do portal do servidor - um canal de vídeos ou podcasts curtos falando sobre as novidades da semana para os servidores. Por exemplo; quem fica sabendo dos editais de remoção? Só quem conhece alguém que conhece alguém... e as regras para participar poderiam ser explicadas também por vídeo em algum lugar de fácil acesso.</i>

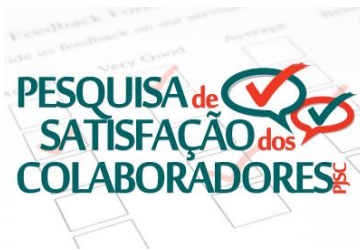


<i>Disponibilização de cursos que tratem sobre os direitos e obrigações dos servidores, sobretudo em relação à aposentadoria, esclarecendo os regimes aplicáveis a cada servidor, de acordo com cargo, data de ingresso no serviço público, etc.</i>
<i>Em se tratando de cargo exclusivamente comissionado (assessor) faltam muitos esclarecimentos sobre nossos direitos e deveres. O "Portal do Servidor", por exemplo, claramente é voltado para os efetivos. Poderia ser ampliado nesse sentido.</i>
<i>Registro a excelência do acolhimento através do programa novos laços.</i>
<i>Como sugestão para melhorar, quem sabe um bom curso sobre esse tema.</i>
<i>Necessidade de uma melhor explicação dos atos que um estagiário pode fazer dentro dos sistemas, seus deveres, obrigações e direitos</i>
<i>O Portal do Servidor foi o grande diferencial neste aspecto. Tudo o que preciso, sempre encontro lá muito facilmente pela ferramenta de busca</i>
<i>Sinto falta de materiais compilados. As informações são muito difusas.</i>
<i>No geral, estou muito satisfeita com as ações e informações que o TJ disponibiliza. Mais recentemente, contudo, tenho enfrentado dificuldades para acessar a folha de pagamento (disponível somente após dia 20 desde a migração para o ERP, folhas extraordinárias indisponíveis para os anos anteriores desde a migração para o ERP) e para acessar informações sobre decisão, cálculo e pagamento de data base, décimo terceiro, indenizações retroativas etc.</i>
<i>Nem sempre os direitos são bem esclarecidos ou cumpridos dentro da própria instituição, a exemplo da dificuldade encontrada ano passado para conseguir sair do cargo que ocupava por meio de permuta a outro cargo no TJSC (dificuldade e entraves quanto à minha liberação na origem). Fica a sugestão de estender o programa "Novos Laços" (uma versão para a turma "old school") para quem já é servidor do Poder Judiciário.</i>
<i>A clareza é boa. Falta, vez ou outra, um lembrete.</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 e que já recebeu elogios nesta pesquisa) 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 este programa e a implantação do ERP contribuam com a evolução da cultura organizacional, para que as pessoas saibam, cada vez mais, como obter acesso às informações sobre direitos, deveres e benefícios.

No que se refere a questões relacionadas à aposentadoria, a Diretoria de Gestão de Pessoas iniciou, no final de 2022, um novo projeto (SEI n. 0044769-88.2022.8.24.0710) voltado aos servidores que estão se aproximando deste momento. Ademais, o [Programa de Educação Financeira](#) concentrou esforços em dicas, podcasts



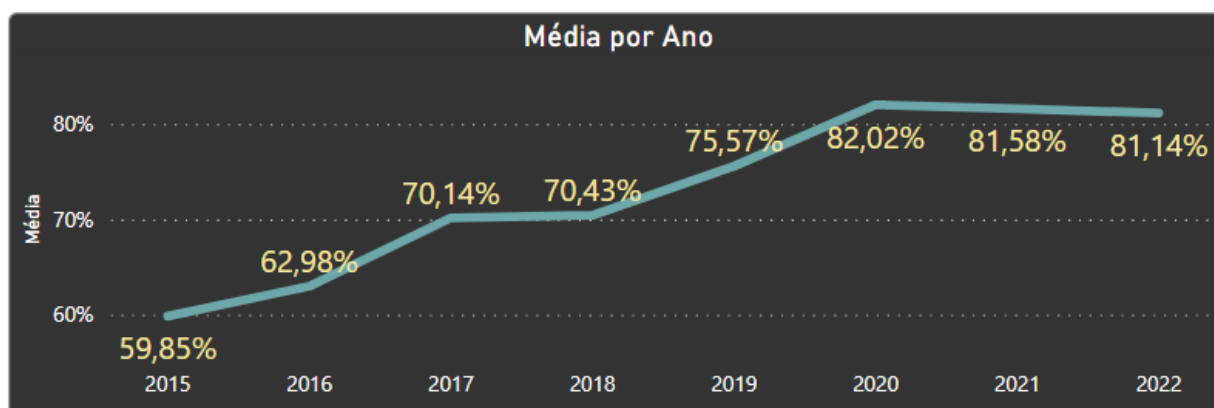
e estreitando contatos com o SCPREV para que os servidores tenham cada vez mais acesso a informações relacionadas à [previdência](#).

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

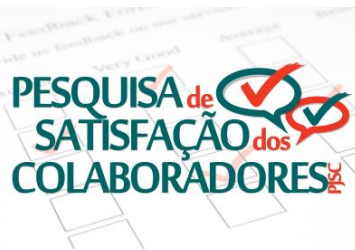
O resultado está relacionado aos hábitos presentes no ambiente de trabalho relacionados à sustentabilidade, como consequência de ações e da divulgação de [políticas de gestão ambiental](#) que proporcionam medidas possíveis de serem adotadas por todos os colaboradores. Para isso, consideram-se ações 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.

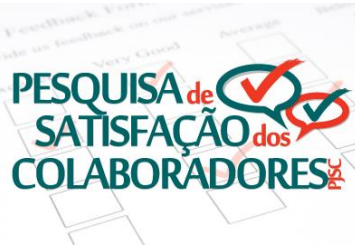
Após uma série crescente entre 2016 e 2020, o indicador atingiu estabilidade em um patamar acima do índice geral da pesquisa. Os números apurados apontam para a efetividade das ações de sustentabilidade em curso.



Neste componente, os colaboradores apresentaram as seguintes considerações:



<p>Considero que medidas estão sendo adotadas, mas podem ser aprimoradas. Ex.: Vejo que existe o costume de deixar as máquinas em "stand by". Seria importante pedir para que elas fossem desligadas quando não utilizadas para economizar energia, afinal por menor que seja o consumo, multiplicado por todas as máquinas, tem-se uma economia considerável. Ex.2: quando possível disponibilizar placas solares para os edifícios, captação da água da chuva e reaproveitamento da água. Ex.3: destacar os pontos de coleta de lixo reciclável, especialmente o descarte de lixo tóxico (pilhas, por exemplo).</p>
<p>Falta de consciência ambiental. Uso de copos e pratos descartáveis. Desperdício de papel. Na minha opinião, o TJ não deveria mais disponibilizar copos descartáveis!</p>
<p>Falta a separação do lixo para reciclagem</p>
<p>PJSC voltou a usar folhas brancas. Impressoras antigas que engasgam várias vezes inutilizando diversas folhas. Computadores nunca são desligados por atualizarem durante a madrugada.</p>
<p>Não estou por dentro dessas iniciativas.</p>
<p>Ar condicionado ligado durante horas ininterruptas em dias que não há nenhuma necessidade e também muitas luzes acesas sem necessidade. Necessário consciência na utilização de ambos. Se tem luz solar em quantidade mais que suficiente para iluminar uma sala, para que acender luzes? Tem ambientes que foram construídos de forma que a luz solar basta ao usuário até por volta de 16 horas da tarde.</p>
<p>Estou em teletrabalho</p>
<p>Fisicamente não consigo acompanhar estas medidas, mas o próprio incremento das ferramentas digitais (malote digital, processo eletrônico) são de um avanço gigantesco na redução do consumo de papel.</p>
<p>Poderia ter havido aproveitamento e/ou melhor destino aos " papéis " que já foram utilizados</p>
<p>Em cada sala deveria haver uma lixeira para lixo reciclável e comum, visando ampliar a reciclagem. Em algumas salas há a lixeira azul, para papel, no entanto, penso que deveria ter uma lixeira para todos os resíduos recicláveis, haja vista que a separação dos materiais recicláveis costuma ser feita por cooperativas vinculadas ao serviço público de coleta de lixo reciclável.</p>
<p>Na comarca em que estou, diferente da anterior, percebo que há menos cuidado com essas questões (separação correta dos resíduos, economia de insumos, etc). Creio que deve haver um acompanhamento mais de perto, ou um cobrança aos Secretários do Fórum para que controlem efetivamente esses itens.</p>
<p>Seria necessário acesso dos servidores à copas/cozinhas existentes no Fórum para que não tenhamos que lavar as louças/canecas utilizadas no banheiro. O Fórum de Lages está em reforma desde o início da pandemia, vivemos num eterno canteiro de obras. O estacionamento cujo prazo de conclusão era 15 dias, já está em reforma desde agosto e ao que tudo indica não tem prazo final para o término. Estamos sujeitos a atravessar o local, todos os dias, com poças de água, material de construção, buracos, e até cimento fresco n chão, o que já estragou muitos saltos de sapatos. Considero isto um desrespeito enorme com as pessoas.</p>
<p>O Poder Judiciário poderia aderir ao uso exclusivo de folhas de papéis recicláveis.</p>
<p>A comarca não faz separação de material reciclado, apesar de ter as lixeiras para tanto</p>
<p>Sugestão: promover a troca dos ar-condicionados antigos, que consomem bastante energia, além de gerarem ruídos incômodos.</p>
<p>De resto, vejo que houve uma redução significativa no uso de papel e descartáveis.</p>
<p>É imprescindível que a instituição aplique cada vez mais processos para o trabalho em nuvem. Pois além de trazer economia de recursos, traz qualidade no trabalho e isso contribui em muito para a sustentabilidade.</p>
<p>Onde trabalho as orientações de sustentabilidade são adotadas 100% por toda a equipe.</p>
<p>Este ano foram colocados os coletores específicos. Não tenho conhecimento se há destinação correta para os recicláveis.</p>
<p>Seria interessante uma política para destino de materiais utilizados para o cumprimento de atos. Depois de digitalizar os mandados nos autos, termino acumulando as impressões para depois destruir e descartar. Poderia ser tudo recolhido nas Comarcas em algumas oportunidades ao ano para que fossem destruídos e encaminhados para reciclagem.</p>



Há que distinguir consciência ambiental com limitação de disponibilização. Por exemplo, diminuíram as impressoras em operação e como consequência as que estão disponíveis estão em com problemas constantes, exigindo reimpressão e desperdício de tinta, papel, etc.

Apesar do PJSC operar processos digitais, ainda há muitos atos que exigem a impressão de material. Seria interessante, por exemplo, na rotina dos oficiais de justiça, aceitar a assinatura dos destinatários em meios digitais (tablets ou celulares) e a entrega de mandados padronizados em relação as informações processuais, otimizados para garantir uma necessidade menor de impressão e utilização de papel, que em sua maior parte é desperdiçado.

Carece de disponibilização de lixeiras para descarte de pilhas e baterias.

Acredito que falta conscientização dos próprios servidores neste aspecto.

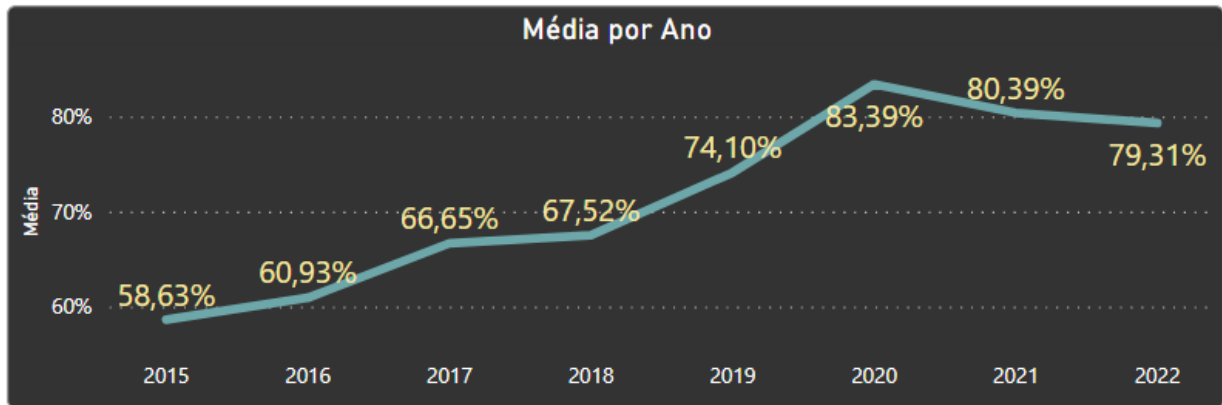
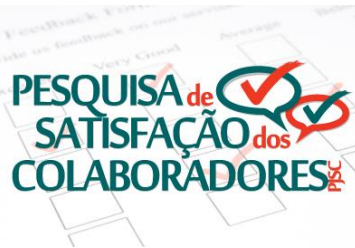
Dentre as insatisfações, é possível verificar que a boa parte está relacionada à falta de conscientização dos próprios colaboradores, à separação do lixo, ao consumo de papel e às diferentes formas que o assunto é tratado em unidades ou ambientes distintos.

2.2.8 Qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade

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.

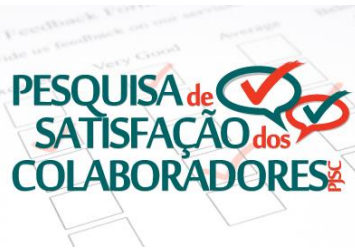
A atuação está vinculada a ações da Assessoria de Planejamento da Presidência, da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

O indicador apresentou crescimento significativo até o ano de 2020 e, nos dois últimos, acumula queda de 4,08%. Em 2022 a redução foi de 1,08%, a quarta maior queda. Este resultado traz um pequeno alerta sobre a qualidade do serviço prestado pós pandemia, visto que a retomada das atividades presenciais em 2022 pode ter influenciado na percepção dos respondentes.



Dentre os comentários apurados nas respostas qualitativas, foram destacados os que seguem:

<i>A minha percepção é que precisamos melhorar o nosso trabalho, porque os processos ainda demoram muito para chegar a uma decisão final (sentença transitada em julgado) e efetiva (sentença efetivamente cumprida). Acho que todos devemos nos preocupar com isso.</i>
<i>Estamos sobrecarregados, muitos mandados, e reduzido quadro de pessoal, o que de certa forma, aumenta o tempo de cumprimento de mandado.</i>
<i>Necessário ainda alguns servidores terem mais vontade em atender o público com presteza.</i>
<i>Os servidores, em sua grande maioria, encontram-se sobrecarregados de trabalho, e tem dedicado grande tempo do seu dia a resolver questões do trabalho, o que ocasiona ansiedade, nervosismo, afeta a qualidade de vida e, via de consequência, torna o resultado pior do que o esperado.</i>
<i>Poucos servidores, muitos processos no cartório que trabalho, prejudicando o tempo de resposta ao jurisdicionado</i>
<i>O acesso à Justiça, de um modo geral, é bastante intimidatório para parte dos usuários. Muita burocracia e poucas informação de direitos e como proceder para alcançar, gera o afastamento da população mais carente. Sugestão: Oferecer ilhas de informações nos espaços terenos dos prédios do PJSC com pessoas qualificadas para auxiliar em dúvidas de direitos diante a justiça.</i>
<i>A forma de trabalho tem mudado com a adoção de novas ferramentas, que agilizam a prestação jurisdicional, por outro lado, a sensação é que o número de processos só cresce, e o número de servidores ainda é pequeno nos cartórios para atender a demanda com a eficiência que o jurisdicionado espera.</i>
<i>Poderia ser mais ágil se os sistemas fossem todos integrados, sem tanta necessidade de relatórios e alimentação de sistemas. Gasta-se mais tempo com a alimentação de sistemas e relatórios do que com a própria resolução do problema, ou a efetiva prestação jurisdicional.</i>
<i>O TJSC é um exemplo para os demais Estados. Vimos isso durante a pandemia, especialmente. Todo o suporte e inovação só foi possível pelo trabalho de muitos outros há anos atrás. Sempre buscou se inovar, atualizar-se e na pandemia o resultado não foi outro: garantiu serviço de qualidade à sociedade aliado à proteção dos seus funcionários.</i>
<i>Devem divulgar mais nas mídias como rádio, onde o interior muitas vezes não tem TV e principalmente celular. Pois atualmente quase tudo é através do celular e muitos ainda não tem acesso, no sentido de saber lidar com a ferramenta</i>



O Poder Judiciário, ao meu ver, não consegue prestar um serviço efetivo e eficaz em sua maior parte, pois as decisões em sua maioria, são tomadas por um terceiro imparcial que não conhece as partes e necessariamente uma dessas partes terá o sentimento de que foi injustiçado. A mediação familiar ou a resolução de conflitos por meio da não violência não parece ser adotada pela maioria dos servidores e membros da instituição, mesmo quando trata-se das relações de trabalho dentro dos próprios fóruns. A sociedade em geral, quando bem atendida pelo poder público, via políticas públicas ou serviços públicos de qualidade, pouco precisarão recorrer à processos litigiosos junto ao PJSC e este, se não alinhado aos outros poderes em sua atuação, costurando ações de educação e informação, não conseguirá prestar um serviço de excelência aos jurisdicionados.

O atendimento ao público, principalmente às partes desacompanhadas de advogado, de forma presencial, demanda tempo. Os atendentes acumulam trabalho interno ou atendem as partes com muita pressa para poder cumprir as filas de trabalho.

As pessoas tem muita dificuldade para conseguir atendimento por meios não presenciais nos Fórum. Recebo vários relatos de mau atendimento. WhatsApp não respondidos. Dificuldade de acesso a audiências não presenciais. Servidores grosseiros nos atendimentos por telefone.

Com a adoção das audiências por videoconferência, bem como atendimento dos Cartórios por meios virtuais, há vários relatos de queixas pelos jurisdicionados pela falta de resposta por parte dos Cartórios/Gabinetes quando acionados por essa forma, ou problemas com acesso às videoaudiências, sem auxílio/atendimento da equipe, muitas vezes com telefones errados informados nos mandados.

O atendimento ao público é excelente. Tanto na recepção quanto nas varas e setores destinados.

Levando em consideração o meu cargo (psicólogo) não conseguimos atender os jurisdicionados de forma mais célere devido ao baixo número de servidores no cargo e a alta demanda de trabalho. Ultimamente o TJ vem buscando soluções mais "fáceis" com a nomeação de peritos externos, o que costuma impactar também na qualidade do serviço prestado.

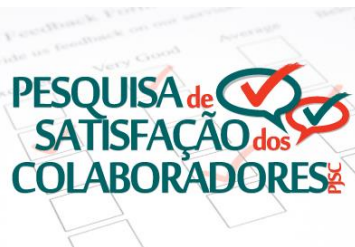
A qualidade do serviço do TJSC foi pra LATA DO LIXO juntamente com a instituição das METAS! Hj o que impera é a QUANTIDADE!!

Nossos processos ainda são morosos acarretando a prescrição de muitos crimes sem a necessária sentença punitiva, as varas criminais estão abarrotadas de ações provenientes de uma sociedade doente, e a prestação judiciária acaba não sendo célere o suficiente. É necessário a abertura de novos postos de trabalho e a implementação de maior automatização nos cumprimentos básicos dos despachos para gerar celeridade. Ainda assim, com a implementação do EPROC nossa atividade melhorou muito.

A remarcação de audiências na Vara Crime é um desrespeito aos jurisdicionados. Precisa-se evitar que audiências sejam remarçadas, para evitar que os jurisdicionados sejam prejudicados.

Muito ruim quando não se tem defensor público nas comarcas iniciais, tendo que disponibilizar assistência judiciária em que os advogados deixam os jurisdicionados sem orientação ou abandonados. Situação essa que atinge principalmente pessoas com baixo poder aquisitivo e baixa escolaridade.

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.

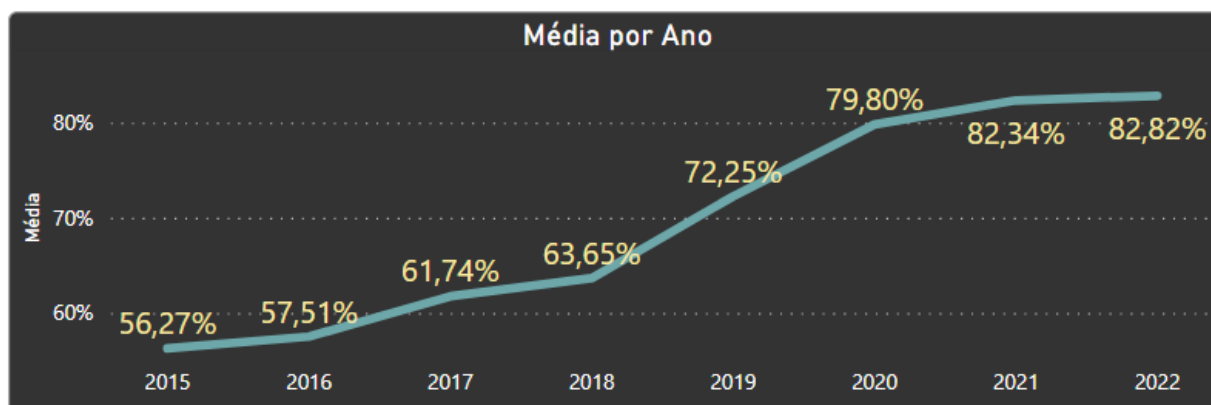


2.2.9 Condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho

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 2022 mantém a tendência de crescimento da satisfação, desde o início da série histórica, com acréscimo de 0,48%.

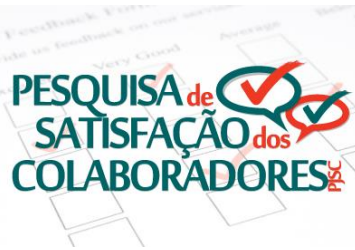


O resultado desta questão reforça a premissa de que a atuação da Administração reflete na percepção dos colaboradores em relação à instituição visto que, nos últimos anos, este tema tem recebido especial atenção da Presidência do Tribunal.

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:

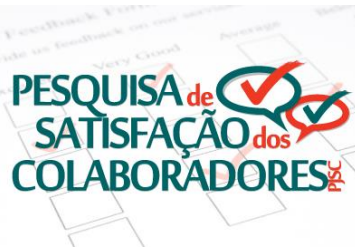
Uma manhã, chegando para trabalhar, no estacionamento do Fórum, fui abordada por um indivíduo que se posicionou ao lado do meu carro, me intimidou, me ameaçou e eu fiquei sem ter o que fazer. Algum tempo depois, o Policial Militar veio em meu auxílio. Mais tarde, soube tratar-se de uma pessoa perigosa, segundo informações do próprio PM que me socorreu.

Poderia haver treinamento para evacuação do prédio (caso de incêndio, por exemplo)



<i>Como oficiala de justiça, me sinto totalmente desprotegida, pois não recebemos nada do TJSC para isso, nem cursos, nem arma, nem porte de arma, nem polícia institucional, nem convênio com a polícia militar para facilitar o reforço policial nas diligências.</i>
<i>Percebo instalações precárias, inclusive elétrica.</i>
<i>Nossa atuação é rua. A segurança cabe a nós mesmos. Não há nenhuma iniciativa por parte do TJSC, nem disponibilização de cursos, nem materiais. A segurança no Fórum ok. Mas aos servidores que trabalham na rua, penso que seria necessário investimento da Instituição.</i>
<i>Num geral, o Fórum onde eu trabalho conta com um bom sistema de segurança, pois temos porta giratória, dois PMs e dois vigilantes durante o expediente. Contudo, é muito normal sofrermos abuso verbal, tanto por telefone quanto no atendimento presencial. Diante disso, seria interessante colocar câmeras quer gravassem som e vídeo na sala de atendimento do cartório, bem como que as ligações telefônicas fossem gravadas. Ademais, sugiro o retorno do balcão de atendimento, com o móvel mais alto, pois, por vezes, o público atendido está muito nervoso e agressivo. Acredito que o atendimento sendo feito por balcão alto seria mais seguro, inclusive com relação à proteção de possíveis informações sigilosas que aparecem na nossa tela do computador.</i>
<i>Faltam câmeras de segurança para monitoração em tempo real.</i>
<i>No Fórum de Blumenau, nunca houve qualquer treinamento com os servidores para o caso de alguma situação emergencial.</i>
<i>Nos últimos meses, uma servidora do setor recebeu ameaças pessoais de um agente externo via e-mail. Também já passei por uma provável tentativa de ataque hacker onde houve acesso indevido a um sistema do CNJ utilizando meu dado pessoal (o login é feito com o CPF, dado simples e altamente "hackeável"). Assim que soube, providenciei a troca de senha. Por conta desses dois fatos, penso ser muito importante que o TJSC invista cada vez mais em incremento de pessoal qualificado, ferramentas, treinamentos e orientações sobre o tema "cibersegurança" junto a servidores e magistrados, e que os membros do Núcleo de Inteligência e Segurança Institucional estejam preparados para fornecer auxílio qualificado na ocorrência de problemas.</i>
<i>Segurança com policiais militares e, principalmente, com os vigilantes. Vigilantes são de extrema utilidade, pois são eles que estão 24 horas, durante todos os dias, fazendo a guarda patrimonial e de servidores, o que nos deixa tranquilos numa eventual necessidade de comparecimento ao fórum para atender alguma demanda, seja em decorrência de plantão ou em decorrência administrativa (secretaria do foro).</i>
<i>Não há vagas de estacionamento, e como o expediente encerra muito tarde, fica perigoso ir embora do TJSC.</i>
<i>Fórum de Porto União precisa urgentemente de reforma. A segurança deixa muito a desejar.</i>
<i>Em questão ao atendimento ao público, como sou mulher já notei comportamentos estranhos de alguns frequentadores da comarca, principalmente de homens com olhares maldosos e conversas preocupantes.</i>
<i>Na área de Serviço Social, no edital específico da função, não havia exigência que os candidatos possuísem Carteira de habilitação. Ao entrar na instituição isso foi colocado como uma necessidade para exercer o cargo. Acredito que isso deveria ser reavaliado, pois muitos profissionais precisam dirigir em cidades que não conhecem, geralmente em regiões periféricas, tratando de casos complexos e muitas vezes se colocando em risco para realizar visitas domiciliares, por exemplo.</i>
<i>Vários relatos em certidões de risco no cumprimento de mandados, sem resposta, dando a impressão de que os relatos sequer são lidos, passando a sensação de que a instituição não está preocupada com isso.</i>
<i>Mais saídas de emergências no prédio</i>
<i>Fórum de São Carlos não tem detector de metais na porta de entrada.</i>
<i>Trabalho numa sala sem janelas</i>

Extrai-se dos comentários que uma das principais queixas está relacionada ao exercício de atividades externas.

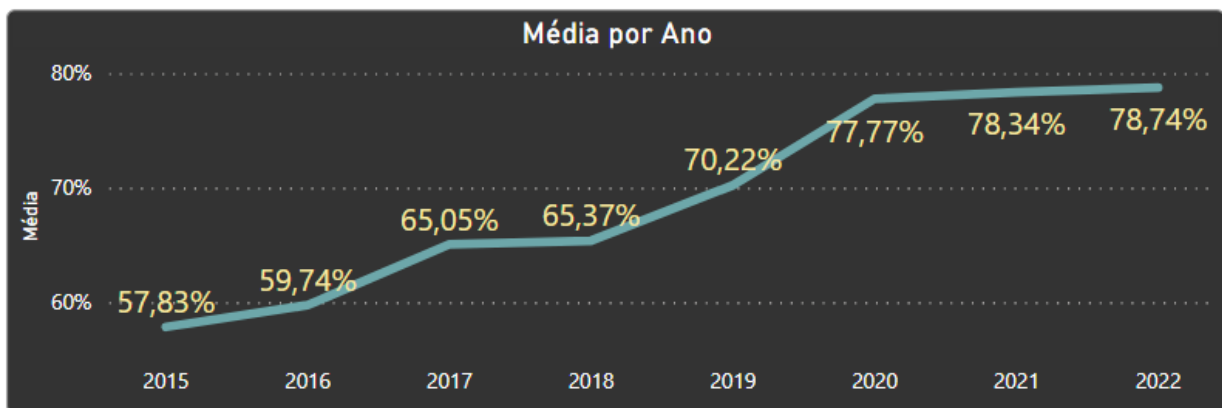


2.2.10 Condições físicas de trabalho oferecidas

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 o início da série histórica, em 2022 este indicador subiu 0,40%, mantendo-se em um patamar ainda inferior ao índice geral de satisfação.

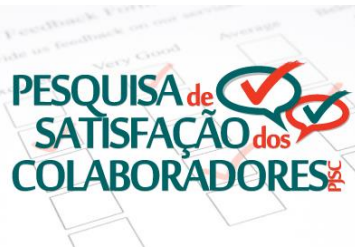


Apesar do crescimento do indicador, ainda são apresentadas diversas necessidades que merecem atenção da Administração:

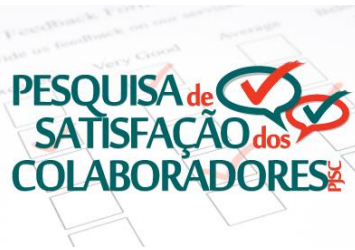
Climatização precária! Ar condicionado deficiente e ruidoso.

As cadeiras fornecidas pela instituição são horríveis do ponto de vista ergonômico. São antigas e com o estofado do acento muito afundado por causa do longo tempo de uso. Possuem encosto inadequado para as costas. As telas de computadores (monitores - ainda com cabos VGA - transmitem uma imagem "embaçada", péssima para leitura, com sérios riscos de lesão à visão dos colaboradores. Urge a substituição por telas com cabo HDMI em todas as estações de trabalho. Ainda temos muitos aparelhos de ar condicionado dos modelos antigos, excessivamente barulhentos, gerando um ambiente com ruídos além do limite do tolerável.

As mesas da sala do oficialato são diminutas, sem condições mínimas de trabalho.



<i>A localização dos banheiros nos fóruns de Comarcas menores não é boa. Não tem banheiro nos Cartórios. Os funcionários precisam atravessar corredores inteiros cada vez que precisam usar os banheiros. Muitos acabam tomando menos água, para usar menos o banheiro.</i>
<i>A sala onde trabalhamos tem apenas uma janelinha minúscula e um ar barulhento e antigo. Em dias de calor temos que suportar um alto nível de ruído para um conforto térmico insatisfatório e há pouca circulação de ar. Solicitamos um aparelho de ar condicionado melhor e o pedido foi negado.</i>
<i>Não há qualidade de sinal de internet na sala dos Oficiais de Justiça do Fórum de Chapecó. Seja Wi-fi, seja 4g. Como o uso do celular (próprio, diga-se de passagem) está cada vez mais frequente, isso prejudica o dia-a-dia dos servidores. Ademais, o programa SEEU é um desserviço para a produtividade.</i>
<i>Embora minha resposta tenha sido 100%, é visível a falta de trabalhos mais efetivos da Diretoria da Saúde em relação à Segurança no Trabalho, que alcança poucos colaboradores. Principalmente em relação ao ajuste dos postos de trabalho preventivo. A falta deste atendimento gera a busca por orientação apenas quando o mesmo já está sofrendo as consequências do mau uso das ferramentas utilizadas.</i>
<i>Passei alguns meses com a cadeira quebrada. O ar-condicionado está mal localizado, deixando alguns com frio intenso e outros com calor. A existência de vidro externo sem qualquer tratamento acústico ou de temperatura prejudica a qualidade do ambiente.</i>
<i>Eu preciso de uma cadeira mais adequada, para prevenir dores no pescoço. porém, pedi e não foi providenciado. deram uma cadeira velha pra mim.</i>
<i>Estou em teletrabalho e o TJ não oferece nenhum auxílio.</i>
<i>Impressora as vezes não funciona, compartilhar computadores (esperar o colega usar para poder usar), e trabalhar no SEEU é complicado.</i>
<i>Foi realizada uma pesquisa de ergonomia no local de trabalho, sem devolução do resultado.</i>
<i>A unidade ocupa um prédio cedido pelo município desde a sua instalação, no ano de 2003, o local é antigo, com espaço inadequados e insuficientes para algumas atividades.</i>
<i>Meu trabalho engloba o atendimento de crianças e adolescentes, e o local em que o setor se localiza e a estrutura física ofertada pelo TJSC para proporcionar que este momento seja capaz de atender os interesses das crianças e adolescentes é inadequado (visita assistida, atendimento para confecção de estudo social e outros).</i>
<i>Reformas ainda não concluídas</i>
<i>Quanto ao mobiliário, falta cadeiras com encosto de braços.</i>
<i>O Fórum pega enchente, computadores obsoletos, internet lenta.</i>
<i>Falta de acessibilidade. Cadeirantes e pessoas com dificuldades de locomoção não podem acessar o segundo piso do prédio.</i>
<i>Sala de audiência ao lado do gabinete, é possível ouvir todos os depoimentos mesmo com a porta fechada. Prejudica a concentração</i>
<i>Na comarca de Chapecó não temos local adequado para lavar a louça do lanche. O único local é o banheiro. Bastante anti higiênico.</i>
<i>Em casa é complicado, mas depois da pandemia, reduziram muito o espaço físico de trabalho nos prédios, por isso não vale a pena, muitos setores juntos no presencial.</i>
<i>Falta acessibilidade</i>
<i>Fórum central da Capital com "cachoeira" de água entrando pela janela representa uma má condição física.</i>
<i>O fato de termos diferentes setores em uma mesma sala me atrapalha, pois tenho muita dificuldade de concentração quando há estímulos ambientais. Percebi que minha quantidade de erro é muito maior no TJ do que quando trabalho em casa. Porém, como vou somente uma vez por semana presencialmente, não chega a ser um problema incontornável</i>
<i>A altura de alguns monitores não é ideal para pessoas que são mais altas, um tipo de suporte de monitor seria muito útil para que a visualização das telas se dê de um modo ergonomicamente correto, para não ficar com o pescoço torto, visto que se abaixar mais a cadeira a perna fica torta.</i>
<i>As salas de sessões do Tribunal de Justiça precisam urgentemente ser reformadas.</i>



Meu local de trabalho tem caixas e mais caixas de processos digitalizados, espalhadas pelo ambiente. O cheiro, por vezes, ataca minha rinite. A cadeira, sem braços, cansa a coluna e os braços.

O Fórum de Xaxim está situado do lado de uma garagem de tratores da prefeitura, o que ocasiona muito barulho durante todo o expediente e atrapalha a concentração.

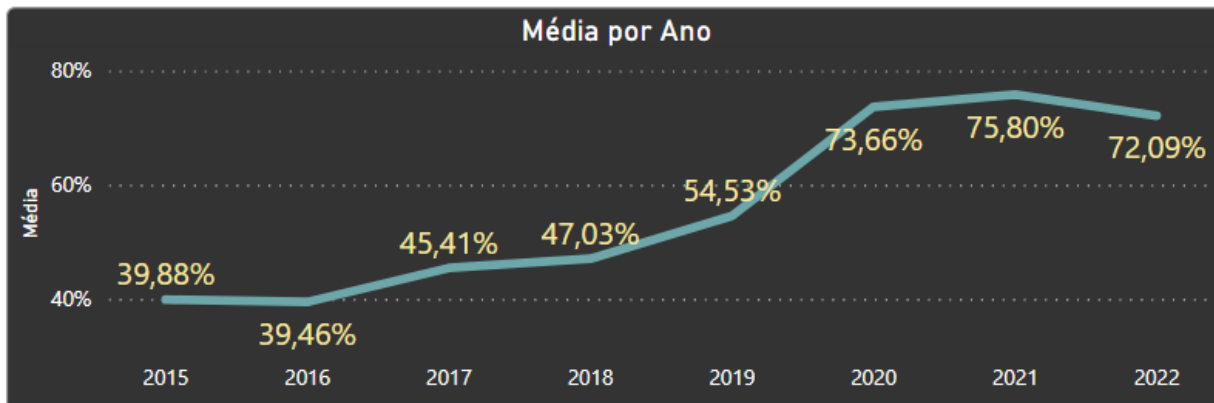
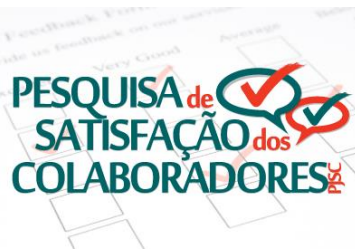
Com base nos comentários, conclui-se que as principais reclamações estão relacionadas à estrutura física de alguns ambientes, ergonomia do mobiliário disponibilizado, manutenção predial e ausência de suporte e estrutura aos servidores em trabalho não presencial.

2.2.11 Ações preventivas de saúde oferecidas

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.

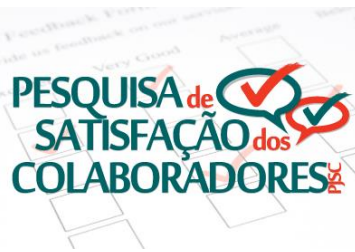
O resultado em 2020, atribuído à atuação institucional no contexto da pandemia, apresentou o maior crescimento naquele ano (19,13%) e tirou este indicador do rol dos seis piores da pesquisa, no qual constava desde o ano de 2015. Em 2021 o crescimento foi mantido.

Em 2022, abaixo do índice geral de satisfação, ele retorna a esta lista negativa como o quinto pior indicador, o que denota que esforços devem continuar sendo imprimidos ao tema.

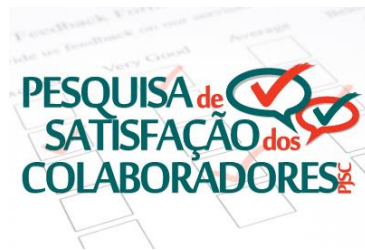


Nas respostas qualitativas foram tecidos, dentre outros, os seguintes comentários:

<i>Embora o Tribunal tenha disponibilizado máscaras, álcool, vacina da gripe, na prática, as pessoas andavam com a máscara no queixo no Fórum no retorno gradual.</i>
<i>Ginástica laboral, fornecimento de vídeos rápidos para orientação, com movimentos, alongamentos que possam ser realizados durante o expediente, com aprovação dos chefes.</i>
<i>Campanhas como vacinação contra gripe, Setembro Amarelo, Outubro rosa, novembro Azul estão sendo mais difundidas entre os servidores, demonstrando uma preocupação com a saúde de todos.</i>
<i>Divisão de saúde itinerante, com extensão do atendimento médico, psicológico e odontológico às comarcas</i>
<i>As ações de saúde preventivas não são pró-ativas.</i>
<i>Estamos há dois anos com reformas no Fórum, e estamos aqui aguentando todo o barulho, poeira, cheiro de tinta, muita dor de cabeça e enjoo.</i>
<i>É importante o fornecimento de protetor solar, boné/chapéu...camiseta com proteção UV em razão da prevenção do câncer de pele, luvas protetoras...</i>
<i>Não ocorrem na comarca, apenas as orientações que recebemos por e-mail.</i>
<i>Sugestão: poderia ser disponibilizado um médico, também, para o atendimento dos servidores, a fim de melhorar a qualidade de vida.</i>
<i>A aplicação dos programas de trabalho em Home Office parcial e integral garantiu nossa saúde e bem estar geral e dos jurisdicionados e espero que permaneça.</i>
<i>Acredita que a utilização de máscara no ambiente de trabalho quando houver aumento do número de casos de covid19, como está acontecendo no momento, deve ser obrigatória a todos os servidores, cabendo ao responsável pela administração fiscalizar. Estão trabalhando em regime presencial diversos servidores de grupos de riscos, gestantes, idosos, que não podem ser compelidos a ir para o trabalho não presencial em virtude das condições de sua saúde.</i>
<i>Trabalho de prevenção que não atua de forma a reduzir os fatores que atuam no aparecimento de doenças, e critérios pouco claros utilizados pelo setor de saúde na concessão de licenças.</i>
<i>Falta apoio psicológicos aos servidores.</i>
<i>O PJSC deveria manter uma política de saúde ocupacional, através de exames periódicos para o diagnóstico e controle de doenças.</i>
<i>Penso que seria importante reforçar o tema "Saúde mental" no decorrer do ano todo, não apenas no mês de setembro. Uma sugestão seria fornecer um curso sobre técnicas de Mindfulness (conforme mencionado acima), a exemplo do que fez recentemente o MPSC: https://ead.mpsc.mp.br/course/info.php?id=517</i>



<p><i>Penso que todos deveriam ter acesso à avaliação ergonômica em sua estação de trabalho, ainda que sem uma doença ou cirurgia que indique a necessidade. Pensando como forma de prevenção de lesões.</i></p>
<p><i>Acho que poderia ser recomendado que às chefias permitissem breves intervalos, para que muito tempo sentado não prejudique a saúde.</i></p>
<p><i>A farmácia do TJSC nao tem preços tão mais atrativos que outras farmácias. Poderia ter algum convênio com dentista, psicólogo...</i></p>
<p><i>Por mais máscaras de proteção facial para cumprirmos nossos mandados, bem como álcool em gel para se levar em bolsas durante as diligências.</i></p>
<p><i>Pouca coisa é feita e dia desses vi o anúncio de uma live sobre a saúde do homem que seria feita às 17h de um dia normal de trabalho! Ora, como vou acompanhar uma live no youtube às 17h de um dia normal de trabalho, em que estava presencial no fórum? Primeiro porque eu estaria fazendo algo "particular" no horário de trabalho, e em segundo, eu estando presencial, nem sei se meu micro permite o acesso. Fica difícil participar.</i></p>
<p><i>Penso que a Diretoria de Saúde deveria promover mais ações que visam a prevenção de doenças e com mais frequência, bem como disponibilizar pelo menos uma médica ginecologista, tendo em vista o grande número de mulheres que atuam no Poder Judiciário, que, como é cediço, é superior ao número de homens</i></p>
<p><i>Desconheço ações efetivas nesse sentido no nosso Fórum e igualmente no Tribunal. Sei que tem campanhas nas quais há informações de como reconhecemos quando algum servidor está com ansiedade e depressão, mas nada é feito em relação ao que está causando isso em nós e que decorre diretamente do excesso de trabalho e cobranças do tribunal que só manda meta em cima de meta sem aumentar o quadro de funcionários e sequer distribuir de forma adequada entre as Varas que tem maior número de processos. Façam um levantamento de quantos servidores hoje estão em tratamento por conta de questão de stress, depressão, ansiedade, coluna, quadril, pulsos, dores no pescoço e corpo por conta do excesso de trabalho que já descubrem a falta de efetividade dessas campanhas e do tratamento dispensado aos "funcionários" que cada vez mais estão sendo tratados como máquinas de produção e não como servidores públicos. Como falei antes, a própria visão "funcional" do Tribunal já demonstra o descaso com seu quadro de colaboradores.</i></p>
<p><i>A aplicação da vacina da gripe é a única coisa que o TJSC faz. Falta conscientizar, falar de exames regulares de sangue, conversar sobre alimentação, necessidade de beber água durante o trabalho. Ao longo da pandemia ninguém ligou para os Oficiais de Justiça para saber se precisavam de algo. O envio de máscaras PFF2 foi em quantidade irrisória e o Sindicato precisou ir até o CNJ para suspender os Júris, que geravam aglomeração de pessoas e facilitavam a transmissão.</i></p>
<p><i>Tenho acompanhado as últimas campanhas e palestras ofertadas pelo TJSC, muito satisfeita, aproveito para parabenizar os organizadores.</i></p>
<p><i>Considerando que as principais doenças verificadas são justamente as relacionadas ao ambiente de trabalho, em especial doenças mentais e outras decorrentes de stress, é necessária uma adequação das ações preventivas. Entendo que o mais urgente hoje passe pela aproximação pessoal para aumento da empatia.</i></p>
<p><i>Precisa-se urgentemente de uma política de cuidado com a saúde mental. A maioria dos magistrados e servidores que conheço tomam remédio controlado para ansiedade e/ou depressão.</i></p>
<p><i>Já foi melhor, desde que deixou de ser prestado serviço de consulta média na diretoria de saúde.</i></p>
<p><i>Talvez se fossem realizadas entrevistas diretamente com os Oficiais de Justiça em cada comarca, ou nas principais, seria possível identificar os problemas de saúde mental sofridos pelos seus membros.</i></p>
<p><i>É de se reconhecer o esforço do PJSC em relação às medidas preventivas de combate ao coronavírus. Certamente uma das instituições mais responsáveis do planeta neste quesito. De outro lado, como destacado no item das condições físicas, as cadeiras não são mais adequadas, e contribuem para complicações de saúde em relação à coluna (como hérnia de disco).</i></p>
<p><i>São muitos os projetos, e sem dúvida de grande valia. Porém o que observo é que muitos colegas, principalmente, quando se trata de aspectos psicológicos/emocionais, são resistentes em procurar ajuda. Seja através dos programas oferecidos pelo TJ, seja fora. Na minha visão o setor de psicologia deveria se fazer presente nas comarcas! Se não através dos profissionais do próprio TJ, por intermedio de profissionais liberais contratados para este fim!</i></p>



Os comentários trazem elogios a ações que estão sendo realizadas e outros demonstram desinformação acerca destas ações.

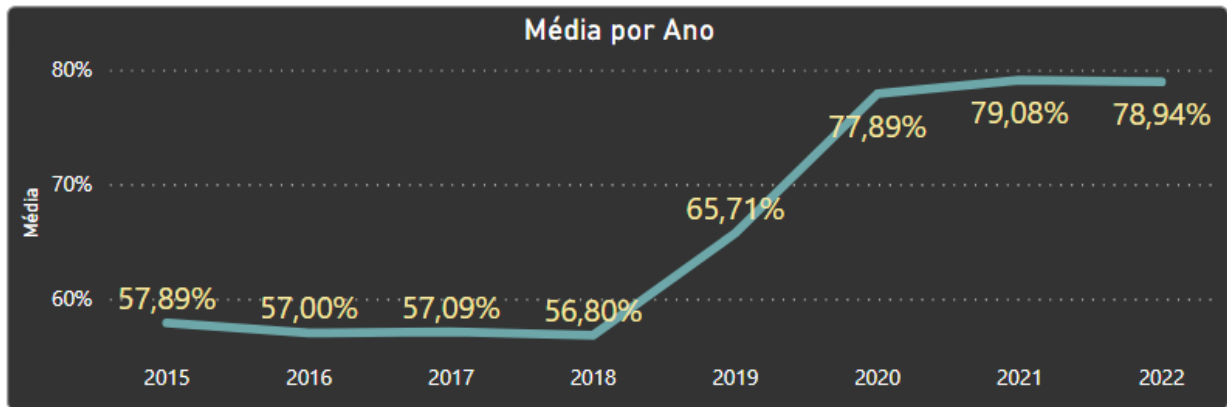
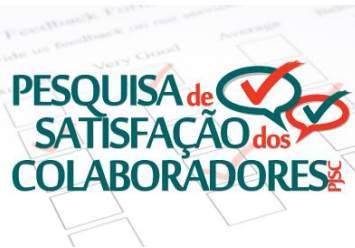
No entanto, também indicam a necessidade de novas ações de prevenção relacionadas aos cuidados com a saúde física e mental e ao acesso aos serviços já disponibilizados.

2.2.12 Sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho

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 e muito baixos desde o ano em que o quesito foi inserido na pesquisa (2015). Porém, no ano de 2019 este indicador apresentou o maior crescimento (8,91%) e no ano de 2020 o segundo maior crescimento com significativa alta de 12,18%.

Em 2022, apurou-se 78,94% de satisfação que representa estabilidade em relação ao resultado de 2021 (79,08%).



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

Falta integração de sistemas, como o sistema SEEU e o e-proc, integração de cadastros do CNJ com o e-proc, como o INFODIP, cadastro Nacional de bens, de audiência de custódia, de inelegibilidade. Integração na geração de guias de recolhimento através do e-proc sem necessidade de expedição no BNMP. Possibilidade de migração de peças e cadastro de processos de execução penal através do e-proc com integração com o sistema SEEU. Cadastro no INFODIP web diretamente no e-proc, através da geração e do envio em lote diretamente pelo sistema e-proc do arquivo XML para o site do INFODIP web. Todas essas integrações diminuiriam o tempo gasto nessas tarefas, além de diminuir possíveis inconsistências nos cadastros. Acredito que deve-se usar a tecnologia a favor dos colaboradores e não para complicar e gerar retrabalho. Penso que deveria ser feito um investimento maior nessas integrações, no uso da automatização, igual é o caso já utilizado na busca no RENAJUD, SIDEJUD, pois são pontos que necessitam de várias horas de trabalho, às vezes por mais que um servidor e que poderiam ser feitas automaticamente pelo sistema.

Acredito que o chat do whatsapp tenha algumas funcionalidades/recursos que o Software Teams em seu chat não possui.

Eproc é muito bom. Mas o SEEU é ruim, porque exige muitos cliques para uma juntada de documento e não permite uma rápida visão das peças do processo.

O sistema que utilizamos (SEEU) exige melhorias quanto à estabilidade e à automatização de tarefas, de modo a tornar mais célere o trabalho e a prestação jurisdicional. Somos cobrados por produtividade, mas perdemos tempo precioso de trabalho por conta da instabilidade do SEEU.

Muitas vezes recebemos ferramentas novas, sem treinamento.

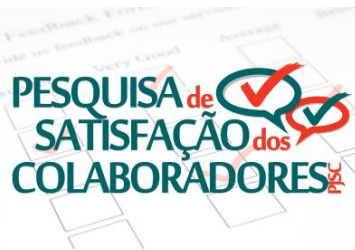
O ERP ainda está atrapalhando bastante

Bastante problemas com o SNA, muitas vezes sai fora do ar e demora a voltar, muitas das vezes no meio de cadastros, tendo que refazer tudo, o que gera perda de tempo que poderia ser utilizado para outras coisas.

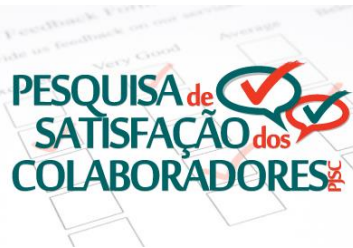
São muitos sistemas externos para monitorarmos.

Há uma lista infinita de serviços que precisam ser integrados ao EPROC (SNIPER, SERASAJUD, CNIB, entre outros)

Horrível certificar no SEEU. No Eproc até que é mais tranquilo, mas deveria ter uma tecnologia que não precisasse certificar mandados e ficar escaneando mandado assinado e conversa de whatsapp no eproc, perdemos muito tempo. Um Tablet que levaríamos no local e a pessoa assinava e já ia direto para o sistema.



<i>Embora os sistemas venham auxiliar o funcionário no seu trabalho, o grande número de softwares implantados no PJC sobrecarrega mentalmente a pessoa.</i>
<i>Indisponibilidade de pacote Office que não seja o uso do Office 365 via browser</i>
<i>O eproc não é compatível com o meu trabalho como assessora de juíza substituta (já reclamei e nunca obtive retorno, daí ficamos dependendo de outra vara para termos modelos próprios. Sem falar que, não raras vezes, sou excluídas de grupos do eproc e toda vez que sou reincluída tenho que configurar localizadores e outros dados necessários ao meu trabalho). As máquinas de assessores não possuem pacote office também dificulta o trabalho, pois recebemos e necessitamos acessar documentos com essas extensões e ficam todos desconfigurados com o BOffice.</i>
<i>E-proc é insubstituível</i>
<i>Totalmente insatisfeito com o sistema ERP.</i>
<i>O Sistema ERP (módulo de patrimônio) é pouco intuitivo em sua nomenclatura, ocorre pequenos erros constantemente e não é prático. Na minha opinião, tal sistema deveria ser aperfeiçoado.</i>
<i>Os sistemas ERP em instalação, não são intuitivos, possuem muitos campos desnecessários, parece que foi projetado pela exceção. Outro fator, sistema de diárias não tem botões de voltar e seguir, totalmente truncado, para fazer as primeiras vezes é necessário pedir consultoria ao pessoal da DOF. Os sistemas ERP não são integrados, ou seja, não é possível navegar pelas interfaces... até agora existe um ERP para cada finalidade, o que demonstra certo desconhecimento técnico dos responsáveis sobre o que seria um sistema ERP.</i>
<i>Se não houvesse o eproc para compensar, colocaria 0%, pois o SEEU está nos deixando doentes emocionalmente.</i>
<i>ERP muito burocrático e informações referente aos extrajudiciais de difícil manuseio.</i>
<i>Cada vez mais os cadastros são realizados pelo próprio servidor gerando mais atividades a serem desenvolvidas e conhecimentos relacionados a mais sistemas. Entendo também que o fato de a maioria das atividades precisarem se confirmadas e aprovadas pelo(a) chefe de cartório gera uma sobrecarga de trabalho desumana para quem exerce a função.</i>
<i>A adoção recente do ERP tornou piores diversos fluxos de trabalho, reduzindo bruscamente a eficiência, visto que os servidores gastam ainda mais tempo nas atividades.</i>
<i>Percebo demasiada instabilidade no sistema nacional de adoção, o que contribui negativamente para execução da atividade laboral</i>
<i>o PJconecta é extremamente simplificado, ele é pensado como ferramenta de reunião, mas ele é usado para audiências faltando funções que deem maior controle ao moderados como: Link único; sala de espera que de para o moderador interagir com o participante, sem que os participantes possam conversar; moderado possa deligar/ligar a câmera de um participante; moderado permitir que uma participante ouça ou não algo; que o moderado bloqueio que apenas um participante não veja a a imagem de um outro participante; sub salas para que advogados e rés possam conversar em particular; entre outras milhões de coisas.</i>
<i>Servidora lota na DCJE, na função de contadora. Precisamos urgente de um módulo cálculo, que abranja todas as demandas processuais.</i>
<i>SEEU - difícil de trabalhar, confuso, gera insegurança, lento e gera muitas pendências desnecessárias.</i>
<i>Em que pese o bom funcionamento geral dos sistemas, há alguns pontos em específico que me impedem de ter satisfação plena n que se refere aos sistemas informatizados. Especificamente, posso citar o sistema da Corregedoria com a lista de peritos, tradutores e intérpretes, que em múltiplas situações apresenta mau funcionamento e lentidão.</i>
<i>Dificuldade no uso do sistema de telefonia no home-office, para realização de ligações necessárias.</i>
<i>A entrada no novo Sistema ERP, para a DGP, ainda esta muito tumultuada, com informações distorcidas, serviços incompletos. Alguns procedimentos ficaram muito mais trabalhosos de serem feitos e alteraram toda a forma de organização da Diretoria. Não posso reclamar do atendimento recebidos pelos servidores, que estão sempre disponíveis para nos auxiliar, mas o sistema não é nada intuitivo, coisas simples não podem ser realizadas. por exemplo, lançar afastamentos de 5 dias, necessário fazer cinco lançamentos, o sistema não aceita a quantidade de dias. A falta de envio de e-mail com informações de registros, por exemplo, entre outros</i>



<i>Trabalhamos constantemente com correção dos erros de migração e funcionamento do ERP em nosso setor.</i>
<i>Ponto negativo, a necessidade de abrir chamado para solicitar ajuda do TSI, ao meu ser não facilitou o trabalho e sim burocratizou.</i>
<i>A Dti poderia desenvolver um mini sistema onde os Assistentes Sociais pudessem registrar cotidianamente seu trabalho. Criei um modelo quantitativo que permite essa coleta de dados. Se quiserem, posso disponibilizar. É bem simples, mas eficaz.</i>
<i>DTI precisa estar mais próxima às unidades para solucionar os problemas e ao invés de repassar os problemas.</i>
<i>O aplicativo que usamos para atender telefone em casa é gratuito e tem uma série de limitações.</i>
<i>Falta treinamento</i>
<i>Os sistemas recentemente implantados como o ERP patrimônio e o ERP de gestão de pessoas dificultaram enormemente o trabalho exercido na Secretaria do Foro. Os sistemas são complexos e burocráticos, o que antes era realizado em segundos, com poucos cliques, agora tornou-se algo árduo em que são necessários diversos cliques com a abertura de outras janelas para finalizar o serviço. Os sistemas dificultaram o trabalho ao invés de simplificá-lo.</i>
<i>Sistema de Gestão Patrimonial é péssimo, confuso e trabalhoso. SEEU não é integrado com o Eproc. As ferramentas de pesquisa de jurisprudência foram afetadas com a implantação do Eproc em 2019 e até hoje não foram regularizadas (ex. pesquisa pela comarca ou juiz prolator da decisão/sentença).</i>

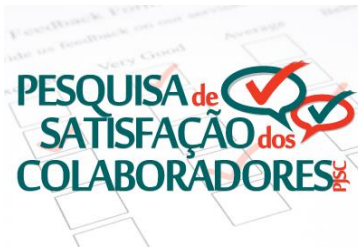
Diante do índice apresentado e das manifestações, é possível concluir que as iniciativas da Administração nos últimos anos contribuíram para a melhoria da satisfação dos colaboradores. Dentre elas, podemos destacar a implantação:

- Do E-Proc;
- Do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) para tramitação de processos administrativos; e
- 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 oportunidades de melhoria.

Ainda, é possível observar descontentamento com a fase de implantação de alguns sistemas, em especial do ERP que teve sua “virada de chave” inicial em 2021 e



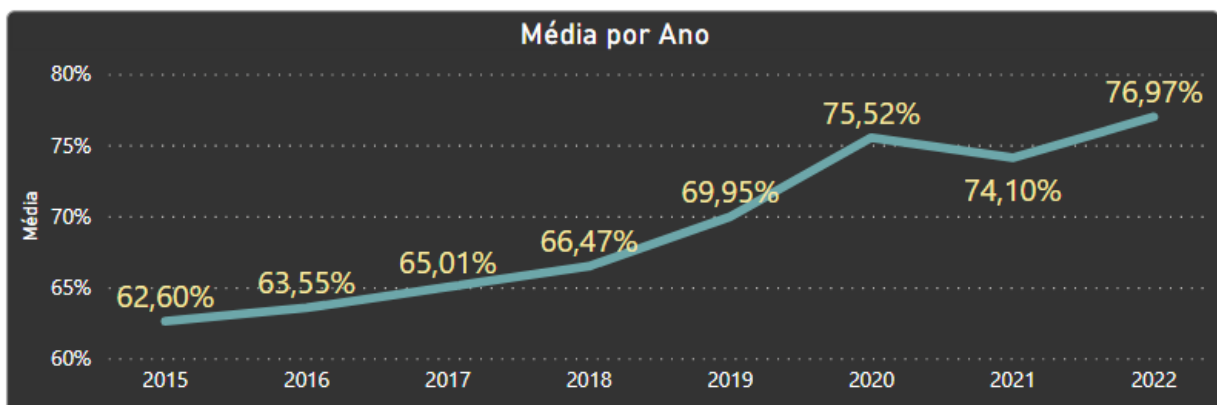
do Sistema de Gestão de Pessoas em 2022. No entanto, todos os esforços tem sido concentrados para que os usuários tenham acesso às orientações necessárias para sua utilização.

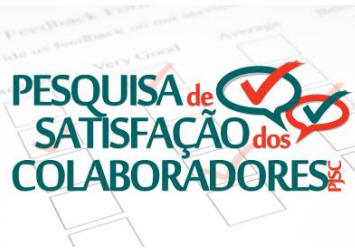
2.2.13 Equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.

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.

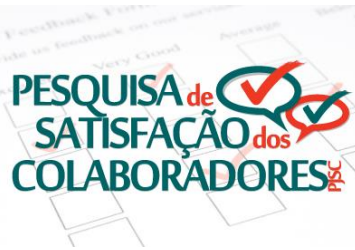
O resultado apurado em 2022 retomou o crescimento do indicador em 2,87%, revertendo a queda ocorrida em 2021 (1,42%), conforme números do gráfico abaixo.





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

<i>Os Oficiais de Justiça deveriam receber telefone institucional para realização exclusiva de suas atividades laborativas, considerando que o WhatsApp se tornou uma ferramenta de uso habitual pelo Poder Judiciário.</i>
<i>As cadeiras fornecidas pela instituição são horríveis do ponto de vista ergonômico. São antigas e com o estofado do acento muito afundado por causa do longo tempo de uso. Possuem encosto inadequado para as costas. As telas de computadores (monitores - ainda com cabos VGA - transmitem uma imagem "embaçada", péssima para leitura, com sérios riscos de lesão à visão dos colaboradores. Urge a substituição por telas com cabo HDMI em todas as estações de trabalho. Ainda temos muitos aparelhos de ar condicionado dos modelos antigos, excessivamente barulhentos, gerando um ambiente com ruídos além do limite do tolerável.</i>
<i>Poderiam disponibilizar câmeras para PC tendo em vista o aumento do número de reuniões realizadas a distância</i>
<i>As impressoras estão sempre apresentando problemas e não há reposição. Com a informatização houve uma diminuição na utilização das impressoras, mas para o jurisdicionado que busca atendimento presencial por vezes precisamos entregar algo impresso, daí a necessidade de uma impressora adequada.</i>
<i>Computadores lentos. Redes internas de wifi com sinal fraquíssimo ou que não funcionam, o que dificulta em muito o atendimento via whatsapp.</i>
<i>Os computadores na minha comarca já passam de 8 anos de uso, atrapalhando o andamento dos trabalhos</i>
<i>Estou em teletrabalho e o TJ não oferece nenhum auxílio. Inclusive tenho que pagar minha internet.</i>
<i>Sugiro disponibilização de instrumentos de proteção e segurança para o cargo de oficial de justiça: coletes, arma (porque atualmente o servidor precisa financiar tudo relacionado ao porte e compra do instrumento), etc...também é importante o fornecimento de protetor solar, boné...camiseta com proteção UV em razão da prevenção do câncer de pele, luvas protetoras...mapa da cidade, também...é o servidor que adquire com seu próprio dinheiro.</i>
<i>Falta caneta. Precisamos utilizar o whatsapp pessoal para fazer intimações.</i>
<i>Como TSI da CGJ, percebo que esta unidade está desassistida de equipamentos novos em sua maioria.</i>
<i>Deveria ser disponibilizado um telefone celular com internet para o setor, tendo em vista a demanda realizada via celular e whats app business.</i>
<i>Computadores precisam ser renovados. Temos uma TI de ponta mas os computadores precisam ser renovados. É inacreditável que não haja um simples mouse decente disponível, tenho que revezar com de colegas para não terminar o dia com dor no punho.</i>
<i>Telefone com defeito, teclado do computador sem letras</i>
<i>Para o desenvolvimento do trabalho em home não houve nenhuma disponibilização de qualquer material ou custeamento de banda larga para efetivar o trabalho prestado.</i>
<i>Por estar em teletrabalho não tenho direito a equipamento, diferente dos servidores que estão em home office.</i>
<i>Assessoria necessitaria de vale compra de livros, tal qual os magistrados</i>
<i>Nenhuma das 2 TSIs que temos conseguiu fazer meu computador atual imprimir na impressora que temos aqui na sala, tenho que imprimir na sala do lado (oficialato). Os grampos dos grampeadores têm que ser sem o "cobre", pois é só uma tinta que emperra o grampeador quando descasca. As canetas hidrográficas já vêm com defeito.</i>
<i>Seria interessante que tivéssemos monitores maiores, principalmente para quem tem alguma deficiência visual. No final do dia fico com a visão bem cansada e com dificuldades e, isso não se refere ao grau da lente.</i>



Quem está no trabalho presencial está enfrentando sérios problemas com a atuação do TSI em home office, nem tudo é possível resolver remotamente e a ausência desse profissional para atender as demandas que surgem prejudicam em demasia o trabalho dos demais.

Sinto muito falta de ter disponível headset pequenos. Hoje para atendimento ao público, ficamos muito tempo conectados, ou seja, 07 horas diárias conectados, atendendo balcão virtual, central de atendimento, telefone, x-lite, e-mail, balcão presencial, whatsapp business, o que causado um esgotamento emocional.

A reposição de tonner para as impressoras é deficitária.

Além do setor de informática, também colaboro com a Distribuição e Cejusc; e ao que me consta o TJ não está disponibilizando alguns materiais de expediente necessários para, por exemplo, embalar os bens apreendidos e enviados ao Fórum pelas delegacias (Concórdia conta com várias), sendo que estes materiais apreendidos passam pela distribuição para depois seguirem para as Varas (criminal, família e JEcrim), conforme o tipo de delito. Os materiais de expediente em questão são as fitas adesivas largas e envelopes, amplamente utilizados nos invólucros para acomodar adequadamente os bens, conforme já mencionados.

Sala de oficialato de justiça na Comarca inicial possui apenas 1 computador e nenhuma impressora em funcionamento, equipamento que é compartilhado para 3 servidores. Necessidade de equipamentos adequados a todos os servidores.

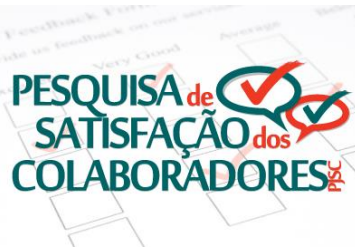
Em suma, as críticas estão relacionadas à falta, à manutenção e à obsolescência de equipamentos de informática, e à qualidade de alguns materiais disponibilizados. Observa-se, ainda, a preocupação com a estrutura ou recursos oferecidos para o desempenho das atividades em regime de trabalho não presencial.

2.2.14 Política de benefícios do PJSC

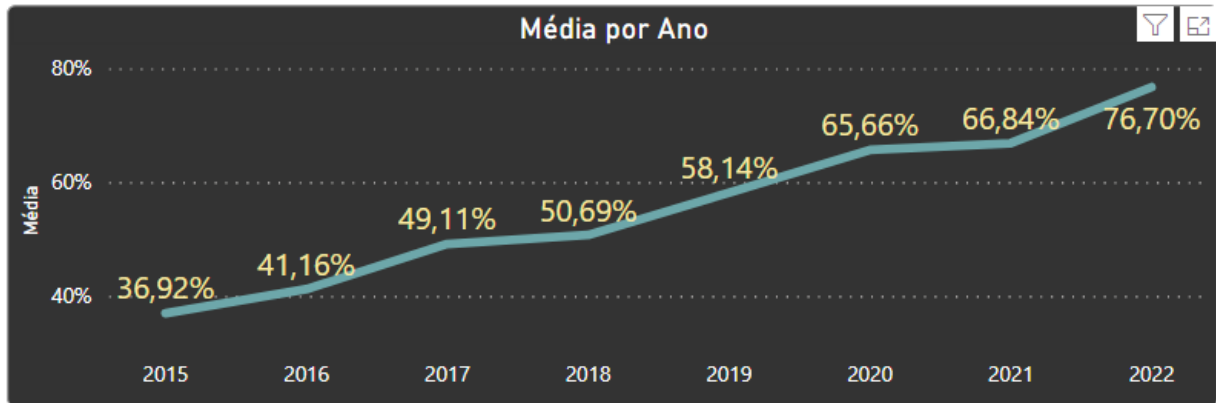
Esta questão avalia os benefícios oferecidos pela instituição que resultam em ganhos ou proveitos para os colaboradores e não fazem parte da remuneração do cargo ou função. Exemplos: auxílio-alimentação, auxílio-creche, auxílio-saúde, vale transporte, bolsas de estudo, licença-prêmio, auxílios diversos,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

Desde 2015, este indicador apresenta crescimento constante que reflete a preocupação e os investimentos da Administração na melhoria dos benefícios. O valor apurado em 2022 (76,70%) é o melhor desta série histórica e o maior crescimento do

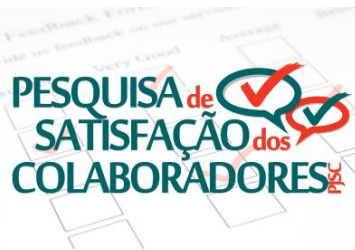


ano (9,86%). Este resultado positivo tirou esta questão do rol dos piores indicadores, no qual figurava desde 2015.



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

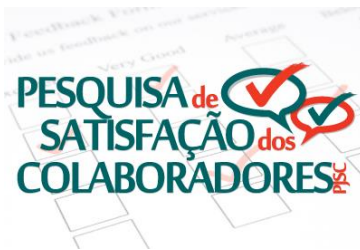
<i>O auxílio-alimentação deveria ser incorporado ao vencimento.</i>
<i>Não há uma segurança de pós atuação, como o FGTS. Quando um servidor se aposenta, além de sair "sem nada", ainda perde valores, como a função gratificada, e ainda baixa seus rendimentos... É uma forma de manter o servidor numa espécie de trabalho forçado pra não ir à falência</i>
<i>Exceção feita a gratificação de diligência dos Oficiais de Justiça. Em que pese a enorme inflação no custo de compra dos veículos, peças e combustível dos últimos anos, o percentual da gratificação continua em míseros 30%, quando precisaríamos de mínimo 50% para fazer frente aos atuais custos, considerando ainda a crescente ampliação da concessão de justiça gratuita e dos feitos dos Juizados Especiais Cíveis.</i>
<i>O auxílio saúde é bom, mas insuficiente.</i>
<i>Licença prêmio que nunca pode ser usufruída em razão da falta de pessoal, substituições, sobrecarga, sem contar o acúmulo de folgas de plantão que dificilmente podem ser gozados.</i>
<i>Sugiro plano de auxílio para portadores de deficiências.</i>
<i>Prefiro um salário base maior do que vários "benefícios", pois não podemos levá-los para aposentadoria no futuro, e isso causa um impacto negativo importante na qualidade de vida dos servidores.</i>
<i>Acredito que seria interessante o oferecimento de auxílio educação, assim como é oferecido em outros órgãos públicos, para filhos de servidores até a conclusão da faculdade, ou até 18 anos de idade.</i>
<i>O auxílio alimentação, com o crescente aumento dos preços, é insuficiente na minha percepção; aos que estão em home office como eu, cresceram os gastos com luz e internet, sem que o TJSC preste qualquer auxílio nesse sentido. O Auxílio saúde corresponde a pouco mais de 20% do valor de uma mensalidade de plano com coparticipação; deveria ser um valor maior de acordo com a faixa etária do servidor, eis que sabidamente os planos aumentam o seu custo com o passar dos anos.</i>
<i>A nova política de reajuste dos benefícios juntamente com os vencimentos foi muito bem vinda. Agradou a todos. Muito obrigado!</i>



<i>Gosto de todos os benefícios citados na questão, acho que estão justos, porém, na função específica de OJA, dois deveriam ser maiores: periculosidade e diligências. Cumprimos muitas diligências que não são pagas (criminais, justiça gratuita e juizados especiais), de forma que há um grande desgaste do veículo pessoal, que não é suportado somente pelo pagamento das diligências fixas mensais e das variáveis semanais. Se eu tivesse a opção de escolher entre ir com meu carro e ganhar diligência ou que o Tribunal me concedesse um veículo para minha função, livre de custos, com certeza escolheria a segunda opção, por ser muito mais vantajosa, visto que o valor atual é desproporcional em razão do custo de um carro atualmente.</i>
<i>Seria interessante oferecer mais bolsas de estudos, mais cursos e mais turmas de pós-graduação na Academia Judicial no decorrer do ano, para estimular a qualificação e o aprimoramento contínuo de servidores e magistrados.</i>
<i>Houve significativa melhora nos últimos anos, isso é muito bom.</i>
<i>Alguns benefícios poderiam se estender aos cargos em comissão, como bolsas de estudo.</i>
<i>Bolsa de estudos para servidores que tenham interesse em cursar doutorado</i>
<i>Precisamos fortalecer o nosso salário, o que levamos para nossa aposentadoria. Vejam o dano que causou o 14% de desconto na previdência dos que já estavam aposentados.</i>
<i>É preciso valorizar mais a formação em mestrado e doutorado.</i>
<i>As bolsas de estudo para pós-graduação lato sensu estão difíceis de sair e, em alguns cursos, não mais há a necessidade de apresentação de TCC, de modo que, poderia ser flexibilizado o Art. 8º da Resolução 37/19-GP.</i>
<i>Acredito que os valores, apesar dos últimos reajustes, poderiam ser melhores. Mas o que deveria ser modificado com urgência é a estrutura de carreira (especialmente dos TJA's), porquanto não existe mais diferença do trabalho feito pelo analista jurídico e o TJA. A única diferença é o valor da remuneração.</i>
<i>Esperando atualizar os valores da VPNI.</i>
<i>Falta adicional de pós-graduação aos ocupantes de cargos de nível superior. Pagam gratificação de nível superior, mas ainda não corrigiram essa injustiça. Outros órgãos pagam adicional de pós-graduação há anos.</i>
<i>Sugestão: uma política de incentivo a pesquisa de mestrado e doutorado voltada para o judiciário do futuro.</i>
<i>O valor de auxílio creche nem se aproxima do valor real aplicado as escolas.</i>
<i>Sugestão: que o auxílio-saúde seja ampliado (referência o que faz o Gympass) com possibilidade de investimento em outros itens de saúde, como academia, pilates, fisioterapia, psicoterapia e etc., pois todos esses investimentos impactam na saúde, não apenas um Plano de Saúde.</i>
<i>Alguns auxílios poderiam ser revertidos em remuneração.</i>
<i>As pós graduações, mestrado e doutorado deveria ter um peso maior [gratificação].</i>
<i>o aumento na gratificação de diligências é medida justa e necessária.</i>
<i>A gratificação pelo risco de vida do Oficial de Justiça deveria ser em percentual muito maior ao daquele efetivamente pago a este servidor. Como sugestão, o percentual deveria ser equiparado ao do auxílio diligência (30%).</i>
<i>Na minha opinião o auxílio saúde deveria ser equiparado ao auxílio alimentação.</i>
<i>O auxílio educação traria grande satisfação aos servidores do PJSC.</i>

Dos comentários, verifica-se, em resumo, insatisfação com o auxílio-saúde, pedidos de auxílio educação e de bolsas para pós-graduações (benefício já existente). Também vemos comentários, não pertinentes a esta questão, relacionados a insatisfações com a remuneração e a carreira.

Destaca-se, como contributo ao crescimento deste indicador:



- A publicação da Resolução TJ n. 20/2020, que 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; e
- A vinculação dos valores de alguns benefícios à atualização da tabela salarial.

É possível considerar que estas mudanças tenham impactado positivamente na percepção dos colaboradores. No entanto, as manifestações ainda trazem oportunidades de melhoria que devem ser analisadas.

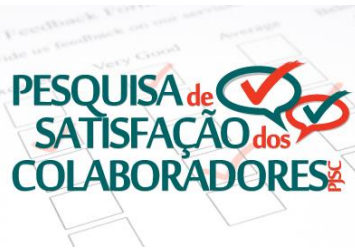
2.2.15 Plano de saúde disponibilizado pelo PJSC

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.

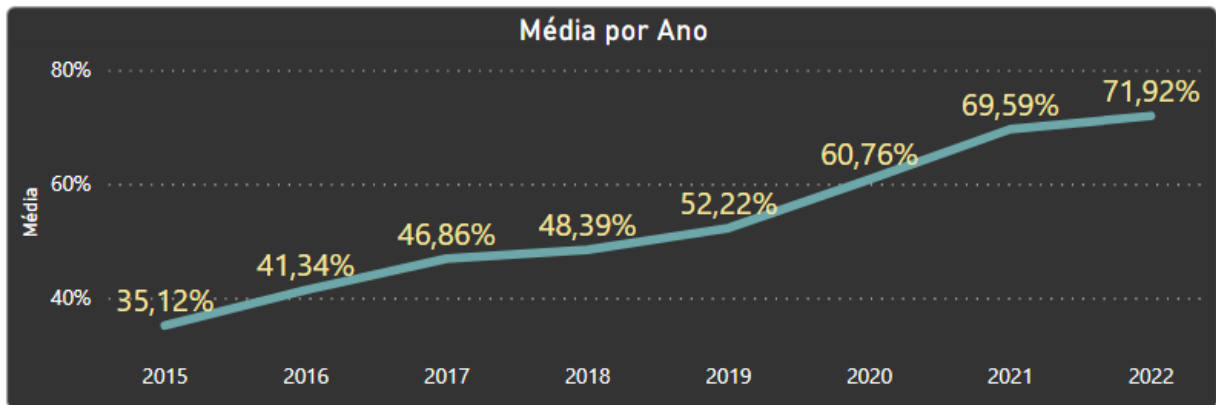
Ações da Presidência, por meio de sua Assessoria de Planejamento, e da Diretoria de Gestão de Pessoas, podem facilitar o compartilhamento de eventuais insatisfações, contribuindo para que a unidade gestora deste plano de saúde possa atuar em possíveis melhorias.

Em 2022, com o índice de 71,92%, foi mantida a tendência de crescimento da satisfação. Esta melhoria pode ser resultado do atendimento às necessidades dos colaboradores que utilizaram o plano ao longo da pandemia.

Contudo, esta questão se mantém entre as maiores insatisfações dos colaboradores, sendo o quarto pior indicador da pesquisa neste ano. Estes números apontam para a necessidade de se empreender esforços para oferecer aos

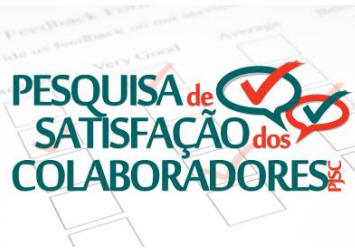


colaboradores a melhoria do plano oferecido ou alternativas satisfatórias para o cuidado com a saúde.



Foram identificadas as seguintes oportunidades de melhoria:

<i>Os médicos bons não estão filiados ao SC Saúde.</i>
<i>Faltam médicos em algumas especialidades.</i>
AULXÍLIO SAÚDE PARA O PLANO OFERECIDO PELO PJSC
<i>Não deferir certos tipos de materiais para realização de cirurgias.</i>
<i>Uso Unimed particular. E coloco totalmente insatisfeito, porque se o plano fosse bom, não precisava contratar particular.</i>
<i>Eu acredito que esse plano poderia dar uma melhorada na questão de quantidade de prestadores de serviço. Na minha cidade, por exemplo, não temos praticamente nenhum médico que atenda pelo SC Saúde.</i>
<i>A modalidade de benefício plano de saúde que temos atualmente é bem mais interessante que a versão anterior, mas ainda tenho dúvida se o repasse do valor em folha de pagamento não seria mais interessante. Creio que se fosse em valores as servidoras e os servidores poderiam utilizar para promoção e prevenção de saúde como, por exemplo, custear exercício físico. É uma possibilidade.</i>
<i>Percentual de co participação é alto l, bem como a mensalidade também</i>
<i>Poderia possuir a internação em quarto particular.</i>
<i>Prefiro um salário base maior do que vários "benefícios", pois não podemos levá-los para aposentadoria no futuro, e isso causa um impacto negativo importante na qualidade de vida dos servidores.</i>
<i>O TJSC deveria pagar UNIMED inetgral para todos, ou, indenizasse o valor total dos gastos com o plano e com a coparticipação. O SC saúde é muito ruim de aceitação por médicos e não possui hospital.</i>
<i>Não utilizo o plano de saúde porque não entendi como ele funciona e também não encontrei o setor certo para tirar informações e tampouco esclarecimentos no site de como seria o desconto/pagamento do plano.</i>
<i>Plano com pouca cobertura na maioria das cidades do estado.</i>
<i>Tenho mais despesa com plano de saúde do que o tribunal me reembolsa.</i>
<i>Deveria ser oferecido plano odontológico e maior abrangência do scsaúde.</i>
O AUXILIO SAUDE DEVE SER MELHORADO PARA QUE SERVIDORES COM RENDA MAIS BAIXA TAMBÉM SEJAM BENEFICIADOS. ATUALMENTE A OPÇÃO DE ESCOLHA DE OUTRO PLANO DE SAÚDE MELHOR, QUE NÃO SEJA O SC SAUDE, BENEFICIA SOMENTE AQUELES QUE RECEBEM VENCIMENTOS MAIS ALTOS.
<i>O auxílio é ótimo, mas a cada aumento do valor recebido há sempre a contrapartida no aumento do valor do plano, o que acaba prejudicando a satisfação, pois o auxílio nunca chega a ser suficiente para cobrir as coparticipações</i>



Seria interessante a cobertura de percentual sobre as coparticipações do plano

Falta de plano de saúde sem ônus para o servidor

É possível identificar que manifestações se estenderam equivocadamente ao auxílio-saúde. Foi sugerida, ainda, a contratação de empresa privada para a prestação do serviço.

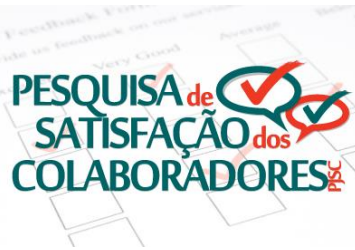
Sobre as críticas, predominam a falta de médicos de algumas especialidades, a falta de internação em quarto particular e a não existência de auxílio saúde para custear este plano, no que se refere às despesas pagas pelos colaboradores.

Desde 2020, a Diretoria de Gestão de Pessoas vem se reunindo com a equipe do plano da SC Saúde para compartilhar as principais queixas dos associados, identificadas nesta pesquisa. Os encontros abriram um canal transparente e objetivo para que seja possível construir novas ações de melhoria de forma colaborativa.

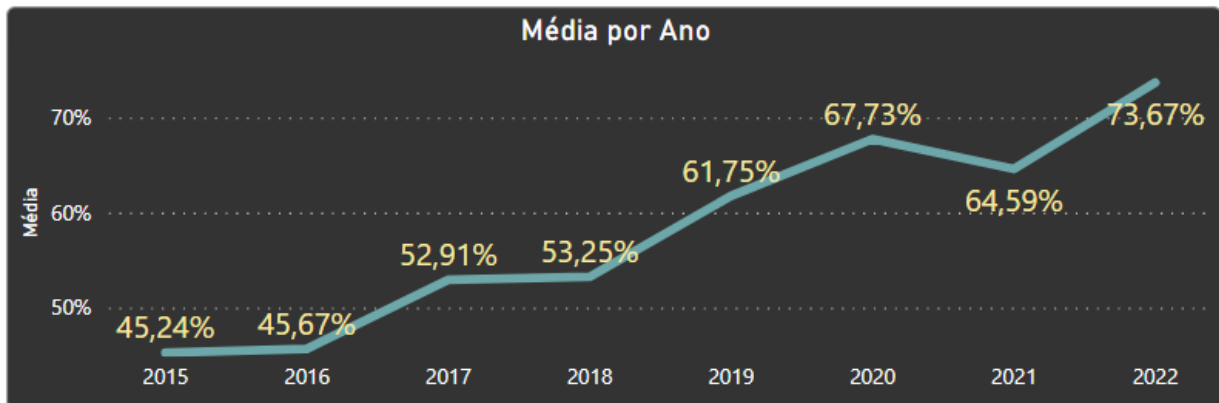
2.2.16 [Proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você](#)

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 que incluem o plano de carreira e os 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.



Com 73,67%, este indicador apresentou o segundo maior crescimento de 2022 (9,08%). Apesar desta significativa melhoria, ainda é o sexto pior indicador da pesquisa, merecendo atenção da Administração.



Nos anos de 2020 e 2021, a Lei Complementar n. 173/2020 impôs diversos impedimentos aos gestores públicos, não houve incremento remuneratório e nem a reposição inflacionária (reajuste na data-base).

Em 2022, a retomada da recomposição remuneratória e de alguns direitos que estavam “congelados”, a exemplo do triênio, trouxe nova percepção dos colaboradores em relação à remuneração.

Ainda, a recomposição do quadro de pessoal, com cerca de 400 nomeações de servidores efetivos em 2022, é outro contributo que impacta positivamente já que favorece a percepção sobre a proporcionalidade trabalho/remuneração, com a melhor distribuição das demandas e a redução da carga de trabalho.

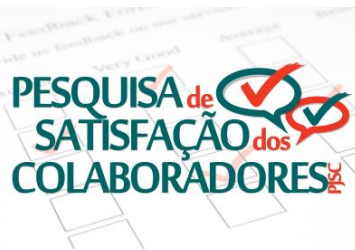
Destacamos os seguintes comentários:

A remuneração é muito boa, desde que atualizada pela inflação. Poderia ser melhor, caso houvesse a quebra do limitador das promoções de cargos como o de TJA.

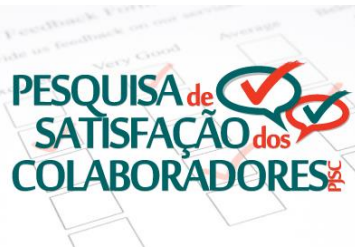
Todos nós trabalhamos tampando buracos diariamente, em razão da falta de mão de obra e de muita demanda.

Não acho que o nosso salário seja ruim. Contudo, penso que deveriam ser tomadas medidas para que os benefícios fossem integralizados ao salário, principalmente por conta da aposentadoria. Já que somos funcionários públicos em tempo integral, penso que a questão é de extrema importância. Também sugiro a quebra do limitador, pois, exceto em casos de cargos gratificados ou funções gratificadas, não há qualquer diferença entre as atividades exercidas pelos TJA e por analistas.

Melhorou consideravelmente no último ano



<p><i>A remuneração é justa. Entretanto, o plano de cargos e salários é pouco elástico e, uma vez atingindo o topo da carreira, não há nenhuma outra possibilidade de ascensão, o que pode ser um fator de desmotivação.</i></p>
<p><i>Acredito que a gratificação para assessor de gabinete deveria ser maior, haja vista a complexidade e responsabilidade das atividades executadas.</i></p>
<p><i>Acredito que as atividades desenvolvidas pelos Técnicos Judiciário há muito tempo já pode ser considerada como atividade de nível superior, e verifico que os demais cargos, como o dos oficiais de justiça e infância que anteriormente também eram consideradas de nível médio já foram revistas, no entanto nossa categoria permaneceu na mesma posição sendo que nossas atividades demandam tanto ou mais que o a função dos demais colegas, pois interpretamos despachos para a própria confecção dos mandados. Diante disso acredito que nossa categoria deveria ser reavaliada.</i></p>
<p><i>Depois das recentes atualizações e com a questão da URV, finalmente o salário de analista ficou mais condizente com a complexidade do nosso trabalho.</i></p>
<p><i>A gratificação de chefia de seção está por anos desconexas com as atribuições do cargo.</i></p>
<p><i>A falta de servidores acarreta em um volume extraordinário de trabalho, especialmente nas varas únicas.</i></p>
<p><i>Remuneração em relação à função gratificada de TSI não corresponde à responsabilidade atribuída a essa função se comparada a outras funções que recebem a mesma contrapartida pecuniária, como Distribuição. Ainda, pela exposição aos riscos de choque elétrico, entre outros riscos ergonômicos, deveria ser atribuído adicional de insalubridade e/ou periculosidade.</i></p>
<p><i>De maneira geral é uma boa remuneração, no entanto, está muito aquém do que é recebido na Justiça Federal e Justiça do Trabalho, fato agravado pela mediana política de promoções por aperfeiçoamento (poucas referências para progressão funcional).</i></p>
<p><i>O volume de trabalho e a cobrança desde a implantação no eproc são crescentes. O processo eletrônico tramita muito rapidamente, as atividades dos servidores aumentaram sobremaneira, aliado à falta de servidores na unidade, percebemos que trabalhamos muito mais e a remuneração está muito aquém do que desempenhamos.</i></p>
<p><i>Nosso salário é cheio de verbas indenizatórias, que serão perdidas quando formos no aposentar. Haverá uma perda muito significativa na remuneração. Isso faz com que muitos Oficiais de Justiça adiem a aposentadoria. Gostaria que invés de o TJ ficar criando/aumentando verbas indenizatórias, que o TJ efetivamente aumentasse o salário base dos servidores (a tabelas de vencimentos). Seria interessante aumentar pelo menos mais 10 referências, para aumentar a possibilidade de progressão na carreira para que possamos conseguir uma aposentadoria melhor.</i></p>
<p><i>Após o implemento do APOIA e outros benefícios, houve incremento no salário, o que melhorou a proporção, mas ainda assim o salário em si é defasado frente ao aumento diário das responsabilidades que enfrentamos.</i></p>
<p><i>As atividades exercidas pelos técnicos quando na assessoria de gabinete não têm a gratificação adequada, pois conforme progride-se na carreira a gratificação diminui. Isso deveria ser revisto.</i></p>
<p><i>A Gratificação de diligência está defasada, assim como a necessidade de rever as situação da gratuidade judiciária e os juizados especiais. Nos últimos anos houve aumento considerável nos combustíveis e no preço dos automóveis e respectivos serviços de assistência. Necessária a revisão desses valores para que haja a compensação devida.</i></p>
<p><i>O cargo de assessor possui remuneração abaixo do que seria justo diante da responsabilidade e relevância da atividade desenvolvida. É necessário maior valorização desse cargo que é fundamental à atividade jurisdicional.</i></p>
<p><i>Se for realizada uma comparação das atividades exercidas por um analista jurídico e um TJA ficará claro o motivo da insatisfação. Atualmente o TJA e o Analista Jurídico exercem o mesmo trabalho e a diferença de remuneração é brutal.</i></p>
<p><i>Há muitos estagiários exercendo funções de servidores, isto é fato.</i></p>



Hoje os TJAs - atividade de nível médio - já desempenham as mesmas funções das atividades de nível superior, quando não até mais atividades e responsabilidades. Sem falar na função de TSI, que tem sido cada vez mais importante e imprescindível nos últimos anos, porém não tem o seu reconhecimento remuneratório adequado.

Acredito que desenvolvemos um trabalho de excelência, que pode ser verificado quando em comparação aos demais tribunais do país, mas a remuneração dos técnicos judiciários não está condizendo com isso, pois analista, que, em sua maioria, realizam os mesmos trabalhos, estão recebendo muito além, o que causa uma grande desmotivação e sensação de injustiça, isso sem falar no limitador limitante da carreira.

Não reclamo do salário, acho excelente, mas tenho percebido que o excesso de trabalho é desumano para as Comarcas pequenas com falta de servidores.

As atribuições não param de crescer. Cada vez mais temos que nos desdobrar para dar conta da enorme quantidade de trabalho e sempre com mais sistemas para consultarmos. Entretanto, a remuneração não segue o mesmo ritmo.

É necessário ampliar os níveis de progressão na carreira para o servidor, com poucos anos de trabalho, não ficar estagnado no FIM DA CARREIRA e sem possibilidade e motivação para progredir na carreira.

Aumentar os níveis da tabela de vencimento seria de grande valor e equilibraria ao meu ver essa questão

Considero injusto a diferença salarial entre um TJA e um Analista, tendo em vista que exercem as mesmas atividades.

Penso que deveria haver um maior reconhecimento da função de assessor de gabinete, cuja gratificação do cargo é a menor do PJSC, embora seja uma das poucas funções ligadas à atividade fim e que exige busca constante de conhecimento para manutenção da qualidade do serviço.

Cada vez mais trabalho, mais responsabilidades, novos sistemas, novas atividades, menos pessoas para dividir o peso. Não há a devida contraprestação financeira pelo crescente aumento de responsabilidades!

O único problema que quando há plantão não existe remuneração e não há pagamento de horas extra necessárias em razão de muitos processos acumulados que existem.

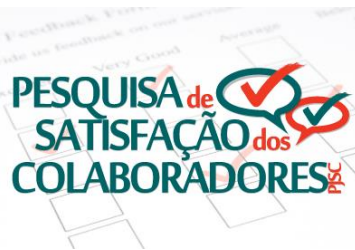
Sinto que a nossa remuneração está aquém da nossa responsabilidade e das constantes cobranças/exigências que sofremos.

Muito trabalho e pouco reconhecimento. A gratificação dos TSIs é vergonhosa, deveriam valorizar mais o pessoal da área de TI.

Apesar da recomposição salarial e do quadro de pessoal, ainda é possível observar insatisfação com a remuneração e com a sobrecarga de trabalho. Outros apontamentos fazem referência à carreira (possibilidade de seguir evoluindo) e à remuneração em outros Tribunais. Também foram manifestadas insatisfações em funções específicas como as de Chefe de Seção, TSIs e Assessores de Gabinete.

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

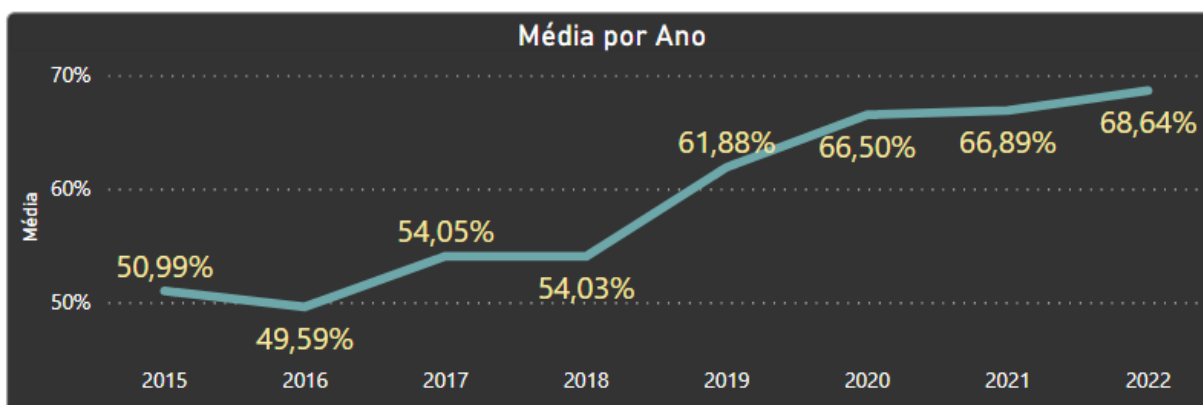
Resultado vinculado à capacidade das equipes de trabalho de cumprirem a demanda de trabalho apresentada. O comprometimento da equipe, o bom



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 apurado (68,64%), com alta de 1,75% (a quinta maior da pesquisa), reflete a política de provimento de cargos que resultou na nomeação de cerca de 400 novos servidores efetivos ao longo do ano de 2022. No entanto, ainda figura como o terceiro pior índice da pesquisa, o que demonstra a necessidade de manutenção do esforço que já vem sendo empreendido sobre o tema.



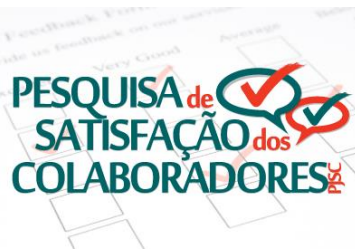
Destacamos os seguintes relatos:

Comarcas operam com déficit gravíssimo de servidores, ocasionando sobrecarga e adoecimento aos colaboradores. O primeiro grau de jurisdição está completamente desassistido, com os servidores operando no limite de sua saúde física e mental. É urgente um olhar prioritário ao primeiro grau de jurisdição sob o ponto de vista de pessoal. As nomeações são escassas, ocorrem à conta gotas, sendo que o aumento do número de nomeações em 2022 mal serve para a reposição das vacâncias. Há necessidade de um incremento do número de cargos nas Comarcas. Impõe-se o encaminhamento de projeto de lei para a criação de novos cargos de Técnico Judiciário, Analista Jurídico e Oficial de Justiça.

Creio que há uma divisão igualitária na quantidade de servidores por cartório, mas a realidade é que há uma quantidade diferente de processos distribuídos nos cartórios devido a competência de cada um, por isso penso que deveria ser reavaliada esta estratégia. Ou seja, a quantidade de servidores deveria ser proporcional a quantidade de distribuição de processos em cada cartório.

Há servidores aposentados cujas vagas não foram preenchidas, o que acarreta acúmulo de trabalho.

Houve mudança onde o número de processos dobrou e o nº de servidores não foi alterado. Avara que tinha o trabalho em dia ficou com as rotinas e prazos comprometidos.



Durante a pandemia, começamos a atender a população através de novos canais, tais como o whatsapp, etc. Hoje, com a volta do atendimento presencial, esses atendimentos continuam a acontecer, ou seja, estamos trabalhando mais do que antes, pois além de termos o atendimento presencial, atendimento por telefone, ainda temos os atendimentos via whatsapp, o que tem causado sobrecarga para os cartórios, especialmente o local onde trabalho atualmente. Falta mais funcionários para que se possa atender melhor a carga de serviço que temos. Além disso, verifica-se uma sobrecarga de relatórios estatísticos e informações em vários tipos de sistema (BNMP, CNJ, e tantos outros) que são exigidos do Chefe de Cartório, o que demanda muito tempo. Assim, para que a produção fosse melhor tanto para o público quanto para a saúde do servidor, um número maior de servidores por setor, ou número maior de estagiários seria ideal. Por fim, a instituição do plantão regionalizado, havendo a designação de 1 servidor só por semana pra lidar com toda uma circunscrição é humanamente impossível. Existe sobrecarga das demandas de várias comarcas ao mesmo tempo, o que prejudica não só a prestação jurisdicional como também a saúde do servidor plantonista, que além do seu expediente normal, tem que passar a semana inteira sem dormir bem por conta das ligações e comunicações que ocorrem de madrugada.

Nem se fala em aumento de vagas para Oficiais de Justiça. Isso há muitos anos. É um descaso total com o setor. Vimos muitas varas e cartórios serem criados nesse período, enquanto o número de Oficiais permaneceu exatamente o mesmo.

Trabalhamos com menos da metade dos servidores de que dispõem outras unidades equivalentes. Há critérios incompreensíveis na nomeação de novos servidores. Por exemplo, uma unidade com o dobro de colaboradores da minha, ficou três ou quatro meses com apenas um servidor faltante para completar o quadro. Por outro lado, a minha unidade está há anos, no mínimo, com o quadro bem mais defasado. Todavia, aquela unidade foi contemplada com um novo servidor, enquanto a nossa ainda está aguardando. Em número, uma unidade ficou com cerca de 04 servidores, mais o chefe de cartório por três meses e foi contemplada, enquanto a outra permanece com dois servidores mais o chefe de cartório há anos.

O problema da nossa atividade não é qualitativo, é justamente numérico. Sugere-se ao menos 5 oficiais na Comarca, tendo em vista que o número de mandados recebidos em carga mensalmente é maior que a média do estado, e há diversas peculiaridades geográficas que dificultam o cumprimento, como município da comarca com distância de 70km, vasta extensão geográfica com mais de 50 localidades de interior, volume de processos absurdo para uma Comarca de Vara Única, etc (Santa Cecília).

A unificação dos cargos de oficial de justiça e oficial da infância e juventude acabou por beneficiar somente a primeira classe em detrimento da segunda, que foi obrigada a acumular funções sem quase nenhum preparo. Os cursos ofertados são poucos, e as vagas, limitadas. Nas comarcas com vara exclusiva da infância onde é obrigatório ficar dois oficiais da infância e juventude exclusivos, o resultado na minha comarca - Palhoça, foi que teve a perda de 1 OIJ e os OJ ganharam mais um integrante, o que gera um acúmulo desproporcional de trabalho.

Necessitamos na comarca de mais dois assistentes sociais e ao menos um psicólogo. O nível de demanda e complexidade é adoeecedor.

Gostaria de poder contar com um profissional de psicologia na equipe psicossocial.

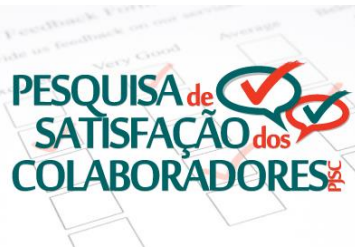
Ainda temos número de Oficiais inferior ao número de vagas.

Sou sozinha no setor psicossocial da comarca, a demanda é maior do que consigo dar conta, então acabo por não conseguir cumprir os prazos determinados.

No contexto atual, houve aumento da demanda de trabalho em virtude de nova competência assimilada pela unidade.

Sou a única Assistente Social da Comarca com uma demanda extremamente gigante, desproporcional e incompatível

Ilusão acharmos que o processo eletrônico iria diminuir o uso de funcionários.... precisamos de mais funcionários.... o EPROC é excelente, mas o número de processos vem aumentando de forma absurda... não estamos dando conta para atender de forma melhor o jurisdicionado...



Com apenas um servidor lotado no CEJUSC e sem gratificação não há interesse de outros servidores em substituir no caso de afastamento (férias, licença, folga, etc). Inúmeros projetos (justiça restaurativa, oficinas de parentalidade, oficinas de conjugalidade etc.) deixam de ser implementados porque um único servidor precisa dar conta de atender a demanda crescente das sessões de mediação e conciliação.

A unidade possui 14 mil processos. Apesar da equipe estar completa, tudo afunila (gabinete e parte de expedientes de cartório) no magistrado. Outras varas da comarca possuem cerca de 5 mil processos e, a outra, 3 mil. Apesar da matéria ser distinta, isso causa descontentamento em razão da grande quantidade de processos/volume. Seria muito válida a redistribuição de processos, criação de unidades regionais (que afetem a matéria aqui tratada) ou de nova vara.

A demanda é incompatível com o número de colaboradores

A política do TJ tem sido minimizar o número de TJA nos cartórios e colocado em gabinete, sobrecarregando os poucos TJA que permanecem lotados nos cartórios.

Hoje estou satisfeito com o número de servidores aqui na comarca em que trabalho. Mas a sobrecarga de trabalho ainda continua, devido ao grande número de processos em andamento na comarca.

Metas do setor exigidas muito altas.

Falta o cargo de psicólogo para compor a equipe técnica.

Necessária criação de novas vagas de Oficial de Justiça e Avaliador para a comarca de Joinville, visando enfrentar a quantidade de mandados.

É péssimo, uma vara com mais de 16 mil processos contar com 4 servidores em cartório.

Único TSI, sem substituto, sem férias, sem fruição de folgas.

Perda significativa de colaboradores no setor em razão da quantidade de processos e da falta de incentivo financeiro.

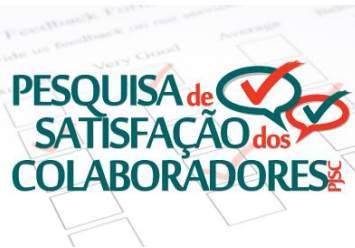
É urgente a contratação de psicólogos no PJSC. A atuação deste profissional é essencial especialmente em processos que envolvem crianças e adolescentes, e há duas realidades hoje em nossa instituição: as comarcas que sequer têm psicólogos, e as que os têm em número insuficiente.

Nos comentários, seguimos identificando insatisfação em relação ao volume de trabalho e poucos servidores, sobretudo em cartórios judiciais. Destacam-se também os comentários sobre a falta de Psicólogos Judiciais e Oficiais de Justiça e Avaliador. Denota-se ainda a dificuldade de gerenciamento de pequenas equipes de trabalho diante da grande demanda de trabalho, metas e afastamentos.

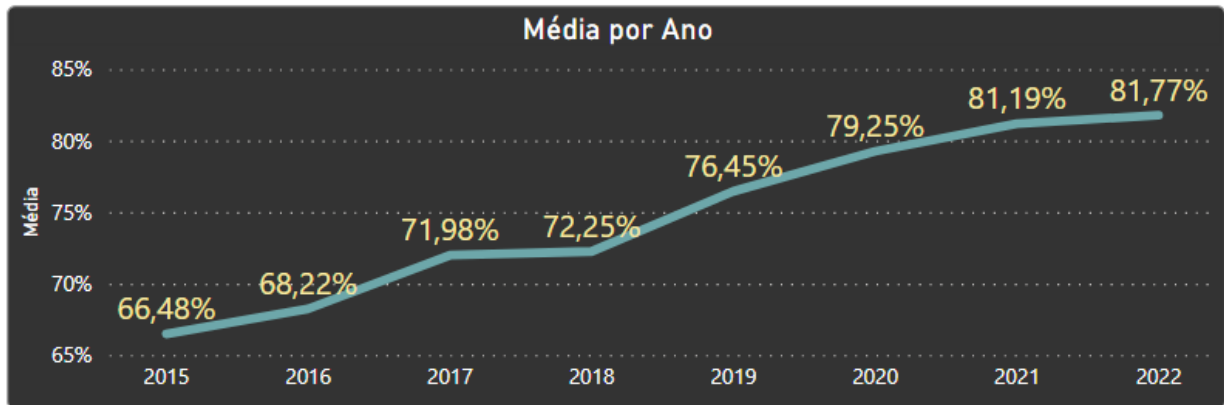
2.2.18 Distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe

* Magistrados não respondem a este componente.

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



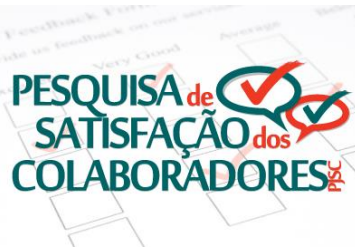
A melhoria pressupõe ações voltadas para o desenvolvimento gerencial que podem ser de iniciativa da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.



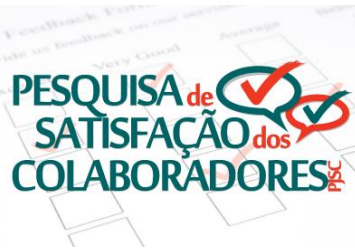
Os indicadores desta questão apresentam série histórica crescente que atualmente se mantém acima do índice geral da pesquisa. A satisfação de 81,77% é a maior já apurada nesta questão. Pressupõe-se que as ações iniciadas e desenvolvidas nestes anos voltadas ao [desenvolvimento dos gestores](#) podem ter contribuído para a gestão nas equipes.

Embora o índice de satisfação seja considerado satisfatório, os comentários apontam para a insatisfação em algumas unidades de trabalho, em especial no que se refere aos diferentes níveis de desempenho entre colegas e à sobrecarga de trabalho:

<i>Alguns trabalham muito, outros nem tanto.</i>
<i>Alguns servidores trabalham muito mais que outros colegas no mesmo ambiente de trabalho</i>
<i>Acredito que a falta de colaboradores comprometa a distribuição de tarefas e aqueles com melhor desempenho acabam recebendo maior carga de trabalho.</i>
<i>Acumulamos no setor demandas de outros setores, que escapam as atribuições profissionais da categoria.</i>
<i>Na minha equipe, como já vi acontecer muito no TJSC, alguns são favorecidos, produzem pouco ou nada e são mantidos pelos juízes que exigem que o resto da equipe dê conta da demanda.</i>
<i>Onde trabalho, é comum que uma mesma tarefa seja repassada a mais de um servidor/assessor, seja por descuido e esquecimento do gestor ou para comparar "quem entrega melhor/mais rápido", o que é um método bem ruim de gestão (ficar comparando pra diminuir um dos dois, em vez de visar a colaboração mútua e o aprimoramento pessoal dos servidores).</i>
<i>Se não há troca de informações constantes no âmbito da equipe, isso só é percebido depois de muito tempo, causando retrabalho, ruídos de comunicação e frustração.</i>
<i>Trabalho com meta e compreendo que a produção numérica dos meus colegas é inferior à minha, porque desempenham funções diferentes da minha que estou destacada exclusivamente para produção. A distribuição é feita de acordo com a realidade do presencial e do teletrabalho.</i>



<p><i>Só tem um funcionário no CEJUSC. Como inexisti gratificação, quando preciso me ausentar, por férias ou doença é uma lástima, tenho vergonha de expor que me dedico tanto sem receber nenhuma gratificação e quando o pretendente a me substituir toma ciência disso, não quer ficar, .</i></p>
<p><i>Não depende somente do chefe de cartório, mas da cooperação e do empenho dos demais</i></p>
<p><i>Penso que a divisão está equilibrada, mas todos se sentem sobrecarregados por conta do volume de trabalho</i></p>
<p><i>Não tem como reclamar, sendo 2 cuidando de um SETOR INTEIRO fica 50/50</i></p>
<p><i>Dada a defasagem de servidores,tenho acumulado funções e para mim não desempenho como realmente deveria ser.Tenho algumas coisas pra fazer. Vez ou outra faço nos fins de semana.</i></p>
<p><i>Nem sempre é feito de forma equilibrada</i></p>
<p><i>Deveria ser trabalhada a possibilidade de colaboração sazonal entre os setores, para melhor distribuição da força de trabalho.</i></p>
<p><i>A inclusão de servidores PCD é bem-vinda. De outro lado, não há proposta ou regramento para compensar a carga de trabalho que lhes é dispensada.</i></p>
<p><i>Tarefas são bem distribuídas e damos conta. Porém, sofremos com sobrecargas durante férias de colegas.</i></p>
<p><i>Necessária uma política de progressão por desempenho mais efetiva, quem entrega mais deveria receber mais. Isso faria com que as pessoas fossem mais proativas no momento da distribuição das tarefas.</i></p>
<p><i>Estamos em três porém apenas dois executam as tarefas para qual foram contratados</i></p>
<p><i>Há muito tempo que trabalho sozinha no eproc em três comarcas e sou sempre chamada para ajudar no SEEU. O inverso não acontece.</i></p>
<p><i>Embora bem divididas, o volume diário é anormal para cumprimento com tempo/qualidade</i></p>
<p><i>Estamos em poucos, cheios de serviço. Nossa chefe não tem como fazer milagre.</i></p>
<p><i>A distribuição está adequada. A cada pouco, os oficiais conversam entre si e tentam adaptar o zoneamento para deixar o mais uniforme a todos da equipe, o problema é que faltam cargos. Comarca com 6 municípios sendo apenas 3 oficiais de justiça é desumano.</i></p>
<p><i>Em razão da falta de servidores, torna-se impossível não ficarmos sobrecarregados. As tarefas são distribuídas da melhor forma, respeitando os servidores, entretanto todos estão sobrecarregados.</i></p>
<p><i>Ainda sou responsável pela organização total da assessoria, em razão da falta de vontade dos assessores jurídicos. Creio que deva haver uma melhor avaliação quanto ao desempenho dos assessores jurídicos, além de uma melhor avaliação na questão da seleção dessas pessoas.</i></p>
<p><i>Resposta decorrente do plantão judicial. Não há regulamentação específica, já que as normativas do Tribunal indicam que "servidor com capacidade técnica" está habilitado a realizar o plantão. A questão fica a cargo das Direções de Foro, o que culmina em tratamento disforme. Servidores que exercem funções na Contadoria e na Distribuição não fazem plantão, ao menos na Comarca em que atuam. Servidores em teletrabalho, já beneficiados com regime mais benéfico e flexível, também não fazem plantão. Há sobrecarga para quem atua nas assessorias e nos cartórios.</i></p>
<p><i>Acho que a chefia deveria delegar mais tarefas a todos os servidores.</i></p>
<p><i>Na comarca há vaga para quatro Assisistente Sociais, mas estamos apenas em três. Uma foi deslocada para Depoimento Especial e mediação. Portanto, estamos tendo que realizar tarefas que seriam para, no mínimo quatro profissionais.</i></p>
<p><i>Depende da chefia, eu por exemplo, estou com menos trabalho, me foi tirado muito trabalho, como forma de vingança, já outros tem mais serviços (embora não tem qualidade no serviço), outros por serem mais populares ou queridos pela chefia assumem trabalhos mais fáceis e fazem bastante produção, porque o que a gente demora com um trabalho complexo, não chega aos pés daqueles que apenas precisam dar um clique. Ademais, recebemos processos, que precisamos ler despachos, e apenas mudar de localizadores, perdemos tempo e isso não conta na nossa produção.</i></p>



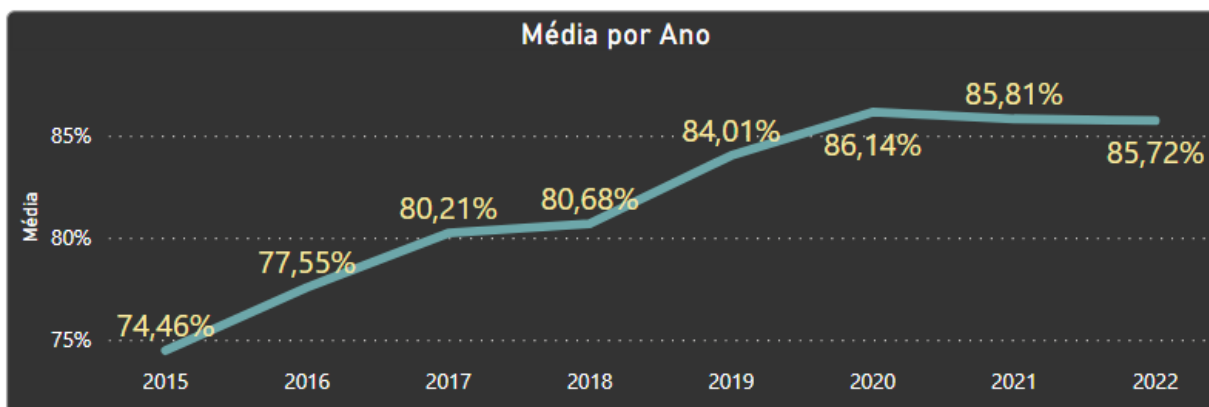
Entende-se que o desenvolvimento dos gestores, que vem sendo fomentado por [ações da Diretoria de Gestão de Pessoas](#), pode contribuir para a redução das insatisfações.

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

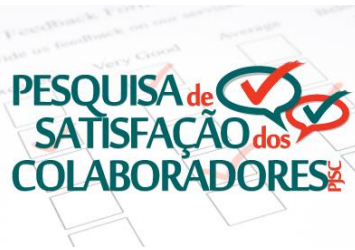
O resultado está relacionado à participação de todos na solução dos problemas apresentados e na execução das atividades das equipes de trabalho. Para a realização das atividades e o alcance de metas é necessário comprometimento e cooperação de seus integrantes.

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).

O resultado desta questão (85,72%) pode ser considerado estável em relação à 2021, em um patamar considerado elevado.

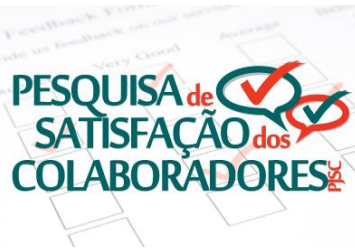


Embora o índice de satisfação tenha sido alto em comparação com as demais questões da pesquisa, os comentários apontam para a insatisfação em algumas unidades de trabalho:



<i>Deveria haver definição, orientação relativas à atribuições de chefes de cartório e técnicos.</i>
<i>Alguns integrantes da equipe poderiam colaborar mais entre si</i>
<i>Equipe tem comprometimento, porém não repassa conhecimento para resolução das tarefas mais complexas.</i>
<i>Alguns colegas deixam a desejar no engajamento e na pró-atividade. Parece um vício da quantidade de anos em que são servidores. Entregam apenas o que é pedido e não se colocam disponíveis para contribuir quando estão com o tempo livre.</i>
<i>Já houve problemas de engajamento na equipe, mas atualmente há uma boa dinâmica de trabalho, cooperativa e proativa, embora evidentemente existam níveis diversos de competência e dedicação.</i>
<i>A equipe é ótima, o excesso de trabalho para poucos servidores é que estressa muito.</i>
<i>Há colegas que não cooperam, sobrecarregando alguns, embora a chefia procure sempre solucionar a questão e indicá-los ao serviço, mas como o tema aqui é "cooperação", preciso afirmar que nem todos o fazem de maneira "espontânea".</i>
<i>Os integrantes não se ajudam. Não há uma equipe. Cada um cuida da sua área específica.</i>
<i>Todos estão bem sobrecarregados, sendo plenamente compreensível o limite de cooperação, uma vez que não conseguem finalizar nem suas próprias atividades</i>
<i>Não há estímulo para o trabalho em equipe. Sequer há noção de equipe promovida pelos gestores.</i>
<i>Temos uma equipe bem integrada e dedicada. Penso que o mérito seja do gestor de cada unidade.</i>
<i>Hoje respondo a um PAD e no andamento dele, ficou claro que não havia trabalho em equipe na comarca. E o pouco de auxílio que um colega deu ao outro, foi usado pela gestora pra dizer que os servidores não sabem fazer seu papel direito. Então é uma Comarca que se o pessoal se conversar, sempre vai ser com medo.</i>
<i>Relacionamento péssimo entre alguns, não podemos tirar nossas dúvidas e vivemos com medo. O chefe de cartório é solícito em tirar dúvidas, mas outros prefiro nem comentar.</i>
<i>Posso contar com menos da metade dos colegas da mesma função em auxílios.</i>
<i>Sempre cubro férias dos outros e quando tiro férias meu trabalho não é feito por nenhum outro colaborador.</i>
<i>Todos têm o mesmo comprometimento, mas todos excedidos nos limites</i>
<i>Creio que a ausência de cooperação acontece, mas entendo que seja em função da sobrecarga de trabalho de todos. Em parte, creio que a ausência de cursos de capacitação adequados ao nosso serviço também tende a fazer com que o trabalho não seja executado da melhor maneira por alguns o que acaba gerando retrabalho.</i>
<i>Cooperação é baixa - acaba sobrando para mim a realização de organização de toda assessoria, e não tenho auxílio dos assessores jurídicos.</i>
<i>Não há interação entre o grupo de trabalho. As metas são enviadas por e-mail, sem possibilidade de discussão E muitas vezes as metas são inatingíveis.</i>
<i>Minha 'Equipe' (nem dá pra chamar de 'equipe') é desunida e tem opiniões muito divergentes sobre a execução de um mesmo trabalho, gerando conflitos constantes no ambiente de trabalho.</i>
<i>Comunicação horrível. Fala-se muito em comunicação trabalho em equipe, humanização, a realidade é o inverso.</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.

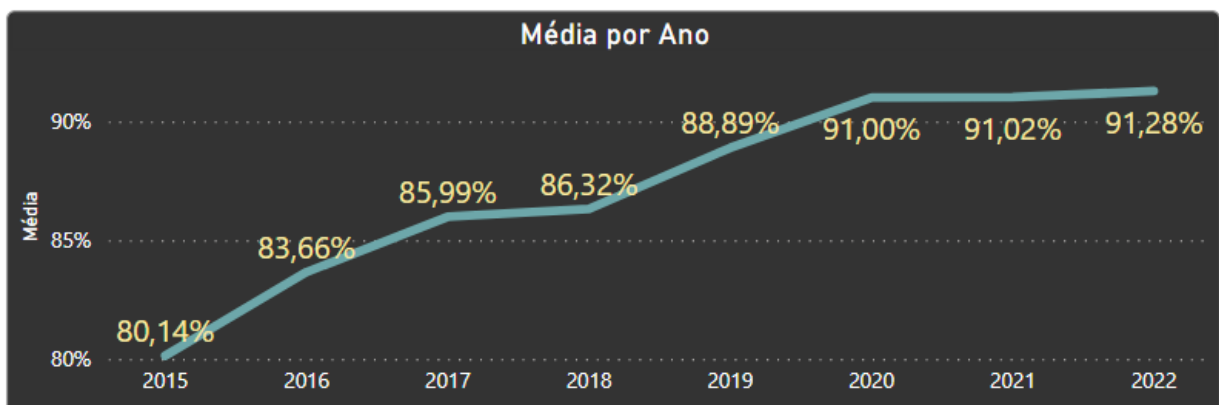


2.2.20 Tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho

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

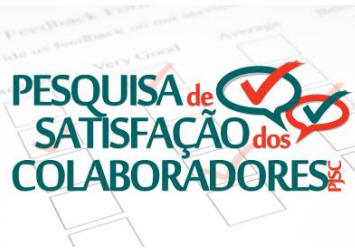
A satisfação com este quesito pressupõe atitude de colaboradores e gestores, e ações de responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Este indicador (91,28) mantém a estabilidade em relação às duas últimas pesquisas e em um patamar bastante acima do índice geral. Se mantém entre os melhores, sendo o segundo melhor de 2022. Isto aponta para a existência, de modo geral, de bom relacionamento entre os colaboradores de uma mesma equipe.



Embora muitos dos comentários se voltem para elogios ao tratamento por parte de seus colegas e equipe de trabalho, destacamos também alguns que ainda indicam dificuldades nos relacionamentos profissionais:

<i>Em relação aos colegas técnicos os tratamentos são respeitosos.</i>
<i>Chefe de Secretaria com postura instável</i>
<i>Atualmente, tenho excelente relacionamento com a equipe atual que atua comigo na Vara de Família. Porém, até bem pouco tempo, sofri discriminação e assédio moral (em razão de minha origem de outro estado e de problemas de saúde) por colegas de trabalho que hoje não estão mais na equipe.</i>
<i>Por diversas vezes fui preterido em razão da "antiguidade".</i>
<i>Infelizmente me sinto privilegiada em meu ambiente de trabalho.</i>
<i>Sempre sofremos algum tipo de abuso moral, ingerência de outros setores no setor.</i>

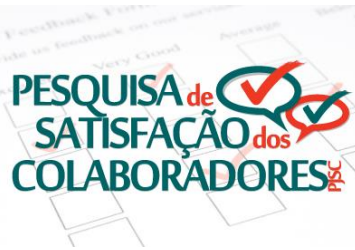


<i>Já ouvi (e ainda ouço) muitas piadas machistas e capacitistas de colegas do sexo masculino. Comentários ligeiramente racistas e xenofóbicos também ocorrem de maneira velada, na forma de "crítica" e "opinião". A falta de comunicação (diálogo, recados, reuniões, etc.) entre superiores hierárquicos (Juizes e Des.) e a equipe técnica também dá margem para mal-entendidos, ruídos de comunicação e fofocas.</i>
<i>Meus colegas são pessoas legais, mas às vezes podem ser um pouco hostis ou injustos também.</i>
<i>Por causa de uma única pessoa que é mal educada e passa por cima de todos, meu psicológico está arruinado.</i>
<i>Sinto-me honrada em trabalhar com profissionais tão dedicados e comprometidos.</i>
<i>Há "grupinhos" estimulado pela gestão, fazendo com que nem todos se sintam iguais</i>
<i>Não há amizade, nem conversas além do trabalho.</i>
<i>Os colegas são educados e gentis. Por parte da chefia, entretanto, em alguns momentos ocorrem excessos e desrespeitos.</i>
<i>Alguns colegas são amigos. Outros, são assediadores, infelizmente.</i>
<i>A falta de educação por parte de pessoas que são tão bem instruídas assusta. Falta humanidade e empatia. Estagiários viram saco de pancada.</i>
<i>Na minha comarca pelo menos, é um empurra empurra de trabalho entre colegas geralmente. A falta de gestão nos gabinetes compromete o trabalho do cartório. Deveria haver um encarregado pela gestão dos servidores lotados em gabinete. Orientações, qualificação, procedimentos, falta isso nas equipes de assessoria.</i>
<i>Sinto discriminação por optar pelo teletrabalho.</i>
<i>Já houve atritos com os colegas de trabalho, pessoas difíceis de lidar. Contudo, após conversas e modificações o clima organizacional melhorou consideravelmente nos últimos meses.</i>
<i>Como ingressei quando estavam todos em home office e assim ainda permanecem, ainda não me sinto totalmente integrada ao grupo. Fui excepcionalmente alguns dias ao presencial e trabalhei com dois colegas que estavam lá. Percebi que só isso já modificou essa sensação para melhor.</i>
<i>Assédio moral.</i>

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

Sobre os relatos relacionados ao assédio, informamos que 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).

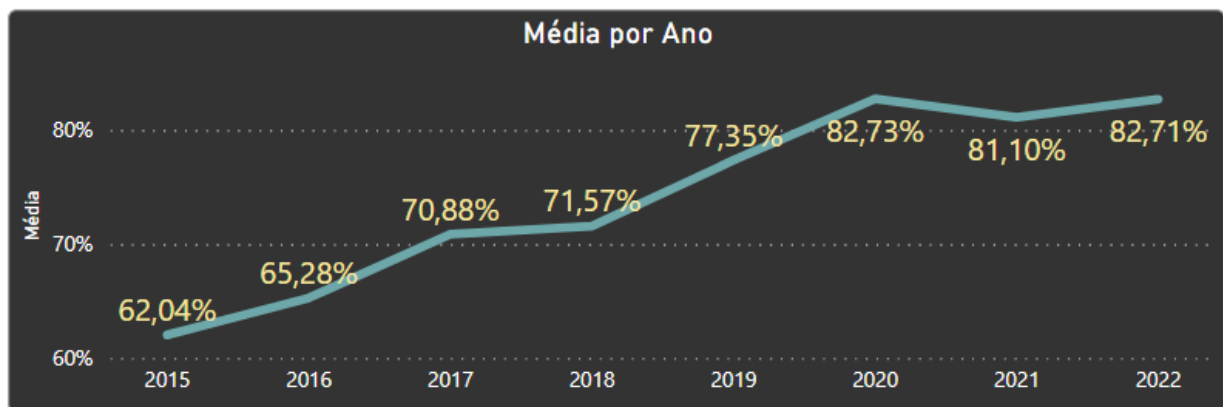
Ainda, neste mesmo ano, foi criada a Secretaria de Acessibilidade e Inclusão com a finalidade acelerar os avanços sobre o tema a partir do [Programa Integra](#).



2.2.21 Sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC

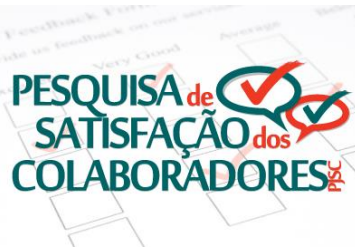
Resultado relacionado à satisfação com a atividade profissional, reconhecimento do trabalho, adequação do trabalho às suas competências, entre outros fatores. Embora esta satisfação se apresente de forma diferente em cada pessoa, em razão das necessidades individuais, ela contribui para a motivação e 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.

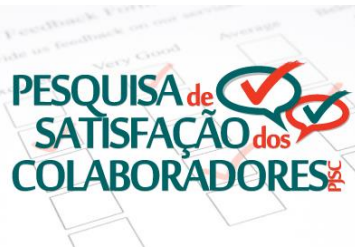


O excelente indicador veio acompanhado de elogios e manifestações de satisfação. No entanto, embora o índice de satisfação tenha retomado o crescimento (1,61%) e ficado acima da média da pesquisa, ainda encontramos comentários de insatisfação, em parte relacionados à falta de reconhecimento, subaproveitamento de competências, remuneração, natureza e volume do trabalho e saúde mental.

<i>Estou muito agradecido de estar trabalhando no Poder Judiciário de Santa Catarina. Espero poder colaborar bastante.</i>
<i>É uma realização pessoal diária. Eu, de verdade, amo o que faço.</i>
<i>Embora goste dos meus colegas e domine meu trabalho, gostaria de mudar de setor, porém a saída é sempre muito dificultada pelo magistrado.</i>
<i>Minha pouca satisfação tem a ver com a sensação de que tenho muito a melhorar, por isso estou buscando meios, aprofundando meu conhecimento do direito e também de organização no trabalho, definição de prioridades, método. Quero em breve estar mais próxima do 100.</i>
<i>Amo meu trabalho, porém em razão de diversas situações de assédio moral, discriminação e tratamento desrespeitoso, o único fator que me motiva é, além da necessidade de sustento, proporcionar à população em geral e às famílias de baixa renda o acesso aos seus direitos.</i>

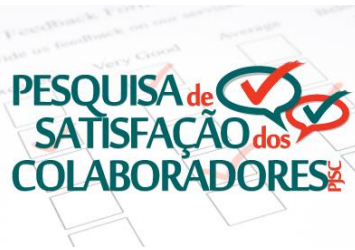


<p><i>Em razão de um período longo e bastante ruim em assessoria de unidade criminal, estou em tratamento para Burnout. Não tenho mais satisfação com o trabalho prestado no TJSC.</i></p> <p><i>Melhorou após a entrada no teletrabalho (desde 2017). Tempo de qualidade para o trabalho e para a família.</i></p>
<p><i>Ainda buscando atingir a plena realização profissional dentro do PJSC através do concurso para outro cargo.</i></p> <p><i>Já foi 100%. Desmotivada pela falta de comprometimento e diálogo, especialmente dos superiores hierárquicos.</i></p>
<p><i>Devido à baixa celeridade e demais acontecimentos, a prestação jurisdicional e a imagem do Judiciário e de nós servidores, nos deixa frustrados.</i></p> <p><i>Estaria mais realizada se tivéssemos mais servidores para contribuir com a grande demanda de trabalho.</i></p> <p><i>Só não é 100% satisfeito devido à falta de cooperação de alguns colegas do setor (psicossocial Joinville) e a forma de tratamento de algumas questões por superiores hierárquicos (como por exemplo diferenciar o tratamento com relação a liberações, autorizações para participação de cursos e homeoffice entre colegas de mesmo cargo no setor, de forma que o critério não fica claro por não seguir as políticas de recursos humanos do TJSC).</i></p>
<p><i>Acredito que a plena realização profissional passaria pela reavaliação da categoria dos técnicos, com o reconhecimento da nossa função, como nível superior.</i></p> <p><i>Me sinto um pouco desmotivada num cargo que exige pouco conhecimento. Acho que seria mais feliz em outro cargo, porque sinto que tenho muito mais a oferecer.</i></p>
<p><i>Ainda estou estudando, sei que já estou com mais de 50 anos, mas gostaria de galgar no TJSC uma posição melhor, seja como Chefe de Cartório, ou um novo concurso... estudo um pouco todos os dias... mas como trabalho em cartório (5 anos digitalizando), não tenho como usar melhor meus conhecimentos em Direito... fica-se engessado...</i></p>
<p><i>Em razão das questões remuneratórias já descartadas no tópico próprio.</i></p> <p><i>Minha insatisfação é pela ausência completa de reconhecimento pelo Tribunal ao secretário do CEJUSC</i></p> <p><i>Amo meu trabalho, nesse ambiente posso ajudar muitas pessoas e auxiliar a minimizar injustiças</i></p> <p><i>Gostaria de ser melhor remunerada.</i></p>
<p><i>Devido ao excesso de trabalho ficamos muitas vezes com a sensação de que não trabalhamos o suficiente, isso causa frustração frequente em relação ao nosso desempenho.</i></p> <p><i>Eu amo meu trabalho, sou dedicada, nunca me arrependi de começar a trabalhar em gabinete, porém como mencionei anteriormente, nos últimos anos o preço de tudo subiu muito, o salário já não é compatível. Continuo trabalhando com dedicação, porém ciente que outras pessoas estão ganhando o dobro do meu salário para fazer outras funções, devia ser melhor equilibrado isso...</i></p>
<p><i>Sinto que ainda estou muito aquém do que posso render, pois sinto falta de uma "tutoria" no desenvolvimento das funções neste início</i></p>
<p><i>Quando mudei de comarca, em nenhum momento foi levado em conta o fato de eu ter feito determinado tipo de serviço por 12 anos ininterruptos na comarca anterior. Toda a experiência adquirida, cursos que o TJ me deu, nada disso valeu alguma coisa. Simplesmente fui jogado numa vara e, por minha própria conta, fui tentando aplicar o que eu sabia. No entanto, cada vara de cada comarca é um "mundo à parte" e hoje não sou ouvido e nem posso emitir opiniões sobre diversos aspectos. Assim, me limito a cumprir o que me é determinado e muito disso acredito que poderia ser feito de formas diferentes, mas já tentei explicar, conversar, e não obtive êxito. Acho que nesse ponto há uma falha. Se estou indo para outra comarca, seria interessante que esse destino levasse em conta onde e no quê eu trabalhei anteriormente. É um investimento que o TJ faz no servidor que logo depois é ignorado.</i></p>
<p><i>Eu poderia estar desempenhando atividades de maior complexidade. Me sinto capaz e habilitado para tanto. Me sinto subaproveitado.</i></p>
<p><i>Tenho total reconhecimento da equipe e Magistrado, mas não me sinto reconhecida pelo Tribunal e o trabalho que presto é muito superior ao que recebo</i></p>



<i>o trabalho não é variado, poderia ser rotacionado, já que os servidores provavelmente passarão toda uma vida realizando exatamente as mesmas atividades</i>
<i>Estou em recuperação por burn out.</i>
<i>Precisamos de treinamento/curso para dialogo com os jurisdicionados sobre o papel, importância e a imagem do judiciário.</i>
<i>queria ajudar as pessoas mas o superior as vezes não permite fazer coisas que sim são de nossa competência.</i>
<i>Não estar completamente satisfeito motiva a busca pelo novo, pelo conhecimento e pela troca de experiências com a colaboração em outros setores. Fazendo isso me tornei mais satisfeita e feliz.</i>
<i>A minha sensação de realização profissional aumentou bastante principalmente em função do home office integral (consigo trabalhar com mais qualidade no trabalho e na vida pessoal com o home office integral). Se puderem continuar mantendo seria excelente!</i>
<i>Sinto que poderia fazer muito mais, se houvesse o número adequado de recursos humanos no setor. É desesperador, ter ideias e paixão pelo trabalho, e sentir-se impedida de avançar, por falta de recursos humanos no setor.</i>
<i>A estrutura hierárquica e o modelo de trabalho tracional em TI (desenvolvimento) não favorece a troca de conhecimento.</i>
<i>Acabo trabalhando muito tempo sozinho e às vezes parece que o resultado é pequeno do que seria se fosse feito de forma mais multidisciplinar e Ágil (Modelo de desenvolvimento de Software)</i>
<i>Como estagiária, vejo pouco desenvolvimento das minhas competências enquanto trabalho.</i>
<i>Contribuiu para a resposta a desvalorização do cargo de TJA na atual estrutura.</i>
<i>Amo o que eu faço!</i>
<i>Sinto a necessidade de trabalhar com as pessoas, de liderar uma equipe. No momento me encontro em teletrabalho, mas ainda assim não encontro realização profissional. Penso que se poderiam realizar entrevistas com os servidores, de tempo em tempo, para uma adequação melhor das funções.</i>
<i>Falta de reconhecimento</i>
<i>Sinto que não sou valorizado pela instituição. Ocupo um cargo que apenas representa um número de matrícula ao PJSC, não percebem que existe uma pessoa atrás da estatística.</i>
<i>Já fui imensamente satisfeito. Em 2019 fui tirado de onde estava, colocado compulsoriamente em outro setor. Desde então, trabalhar se tornou um fardo e vir ao Fórum um constante desgosto.</i>
<i>Tenho refletido bastante sobre esse aspecto há longo tempo e, em razão do enfoque muito alto em produtividade e metas, sinto que o trabalho vem perdendo o sentido e a satisfação.</i>
<i>Eu gosto do meu trabalho, mas tem interferido na minha saúde, estou com nível de estresse aumentado, e desenvolvi problemas cardiopatas, ainda sim não há paz no trabalho.</i>

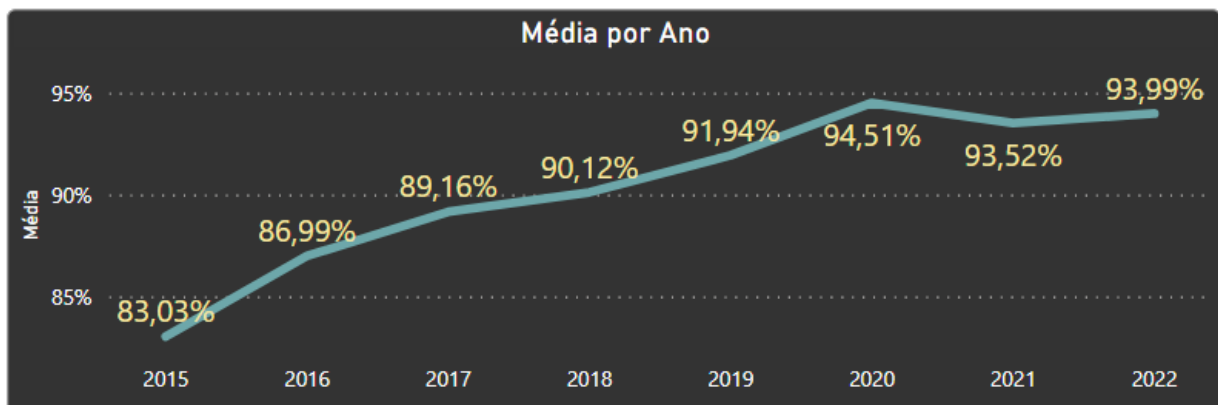
Apesar do bom nível de satisfação, os comentários dos colaboradores podem contribuir no desenvolvimento de ações que favoreçam a realização profissional, em especial no que se refere ao melhor aproveitamento de suas competências, o que pode ser incrementado pelo avanço da implantação da [Gestão de Pessoas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



2.2.22 Seu comprometimento com o PJSC

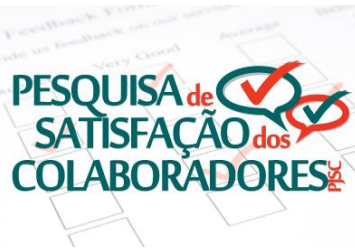
O PJSC busca qualidade na prestação dos serviços jurisdicionais oferecidos à sociedade catarinense. Tal resultado está relacionado à percepção, por si mesmo, sobre o comprometimento e a dedicação no desempenho das tarefas, alinhados à qualidade na prestação do serviço.

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



Com leve crescimento (0,47%), esta questão representa novamente o maior indicador da pesquisa (93,99%). Contudo, apesar de muitos relatos de comprometimento com a instituição, algumas críticas ainda aparecem nos campos qualitativos.

<i>Comprometido sempre, mas isso não reflete, atualmente, satisfação profissional.</i>
<i>A busca pela qualidade é importante, mas não é necessário fazer terrorismo com os servidores operacionais.</i>
<i>Procuro fazer valer o salário que recebo, me dedicando 100% no horário de trabalho</i>
<i>Além do compromisso com o TJSC, é preciso compromisso com a Sociedade Catarinense, que paga nossos salários.</i>
<i>Eu me dedico trabalhando fora do expediente (como agora). Vou a todos os cursos presenciais (os melhores) e on line sempre que não estou de férias ou fora por algum afastamento legal.</i>
<i>É o melhor lugar mas falta estrutura.</i>
<i>por maior que seja a boa vontade, o empenho, a dedicação, está impossível conseguir executar toda a demanda, o que traz frustração a todos no resultado final</i>
<i>Sou dedicado e responsável. Mas, ressalto, esse compromisso é pessoal, não estimulado pelos gestores.</i>
<i>estou bastante desmotivada com diversas coisas que estão acontecendo no setor, como p. ex. a distribuição do trabalho.</i>



O meu comprometimento é afetado devido a falta de motivação, pelo tratamento recebido pelos colegas e meu superior.

Não adianta ter dedicação e não ter retorno da instituição

meu rendimento caiu pois a convivência com os colegas é tão estressante e desrespeitosa que é difícil se concentrar vivendo com medo. Me sinto mais suscetível a cometer erros pois vivo nervosa de errar e ser xingada.

Ao contrário do passado, em que trabalhei por anos em dupla jornada, atuando como voluntário, hoje faço o estritamente necessário, pois agora meu comprometimento é proporcional ao que recebo do TJSC.

A partir do indicador e dos comentários, extrai-se que as pessoas da instituição empreendem grandes esforços para entregar uma prestação jurisdicional efetiva, principal [missão da instituição](#). Porém, alguns relatos indicam que, pontualmente, a motivação pode diminuir por insatisfação em relação a diversos fatores, alguns deles apontados ao longo deste relatório.

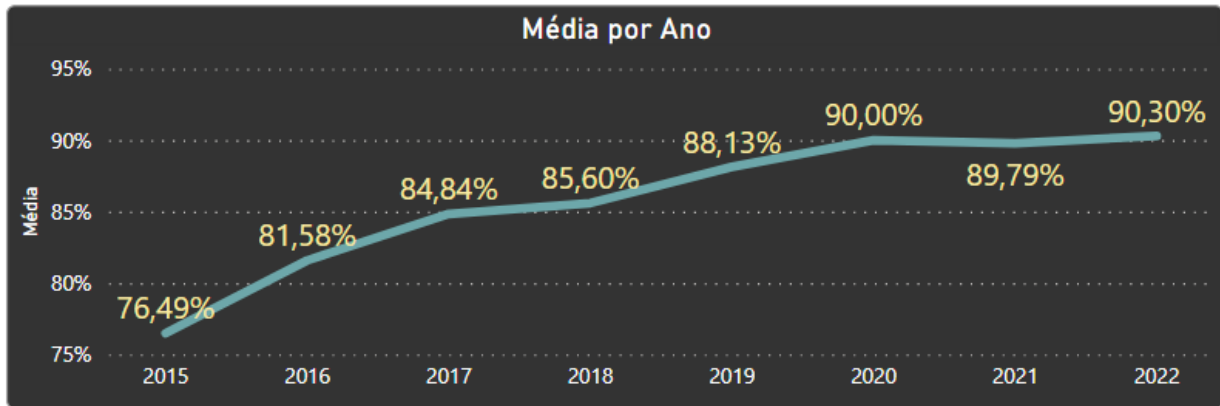
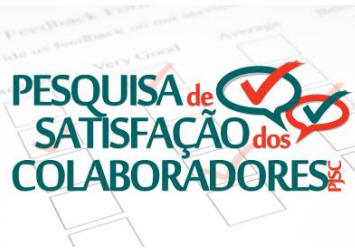
2.2.23 Comunicação com seu superior hierárquico

* Magistrados não respondem a esta questão.

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.

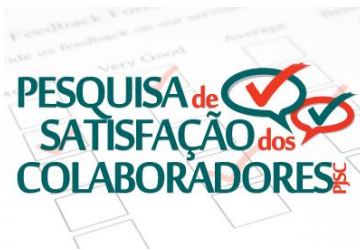
Ações para melhoria estão relacionadas à atuação da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

O alto índice de satisfação foi mantido, com leve crescimento de 0,51%, em um elevado patamar, representando o terceiro maior indicador da pesquisa.



Muitos elogios estão presentes na pesquisa e alguns foram destacados neste relatório. No entanto, ainda foram apresentadas insatisfações dentre os diversos comentários.

<i>Admiro a forma como administra e comunica todas as coisas, contribui para um ambiente de trabalho mais leve e eficiente.</i>
<i>Insatisfação em relação à comunicação (formas, maneira de fazer e frequência) dentro da Diretoria onde eu trabalho. Nesse espaço a comunicação é péssima. Não se fazem reuniões, não se aceitam sugestões para melhoria das atividades e por vezes nem perguntas sobre o trabalho são respondidas.</i>
<i>Nem sempre nos dá espaço para diálogo. Determina apenas.</i>
<i>Magistrados precisam romper a bolha de superioridade e terem um relação mais próximas dos servidores. Qualquer contado com o magistrado ocorre em situação de tensão e "pisando em ovos", não existe abertura, não existe feedback e tão pouco preocupação com o servidor, apenas com a produção.</i>
<i>Infelizmente, perdi a confiança na minha gestora. No meu PAD, ela chegou a inventar mentiras para denegrir o meu nome profissional. Não conseguiria trabalhar com ela novamente. Só agora descobri que o que ela fez comigo, sua forma de agir, ela agiu assim com outros servidores da Comarca de Itapoa. Um tentou suicídio. Eu não cheguei a esse ponto, mas quase. Foram 6 crises só esse ano.</i>
<i>Não converso com ele por assédio. Os demais magistrados converso e fico satisfeita com o atendimento recebido.</i>
<i>Não há instruções de trabalho escritas, as instruções são verbais a quem estiver por perto, críticas ao desempenho são verbalizadas em voz muito alta sem a presença do servidor que errou, correções necessárias são feitas em grupo de WhatsApp sem identificar o processo específico e a forma correta de agir, sendo completamente inútil como instrução de trabalho e terrivelmente desgastante para a equipe. ausência total de feedback. Críticas jocosas ao servidor ausente abalam o relacionamento da equipe toda.</i>
<i>Só gostaria de realizar reuniões periódicas.</i>
<i>Simplesmente não há comunicação. Como estou em home office, só falo com meu chefe se tiver alguma dúvida ou se ele tiver alguma reclamação do meu trabalho.</i>
<i>Com o atual superior está td certo. Com o antigo, fui removida da chefia do cartório sem ser comunicada. Apenas 8 meses depois resolvi encaminhar um e-mail para ele, pedindo uma justificativa e ele foi irônico.</i>
<i>Sinto que nos últimos anos (ou pelo menos na última década), a comunicação com o superior hierárquico tem se tornado cada vez mais difícil, dada a inacessibilidade.</i>
<i>Muito competente e humano</i>
<i>A chefe de Cartório não é clara, não sabe liderar, apenas mandar. E completa dizendo: Eu mando, vocês obedecem.</i>



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](#).

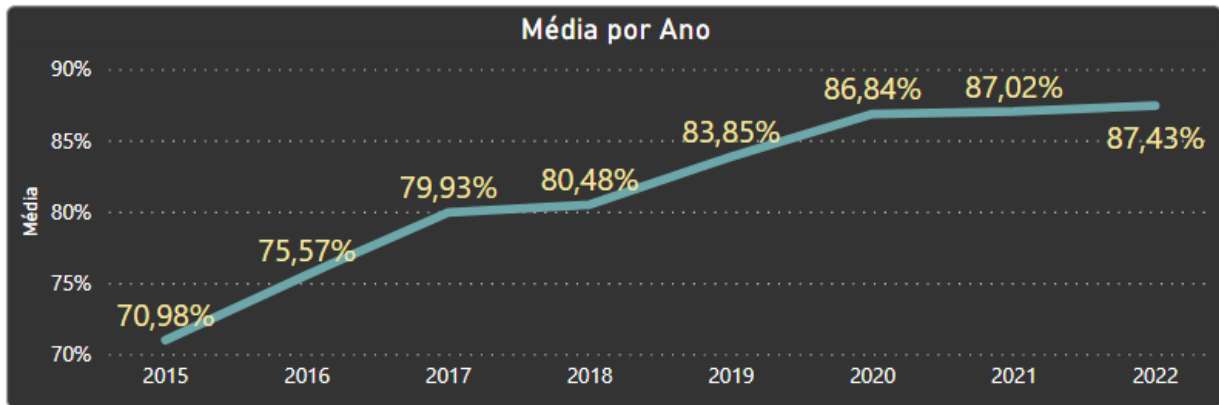
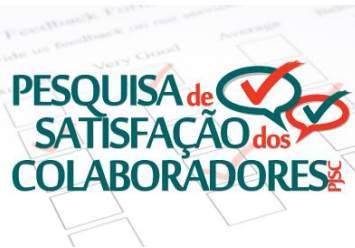
2.2.24 A orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional

* Magistrados não respondem esta questão.

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 ([acordos de trabalho](#)).

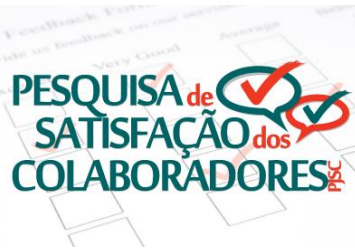
Melhoria vinculada a ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Este indicador se mantém em um alto patamar de estabilidade (87,43%) 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>Infelizmente não recebo feedback do gestor.</i>
<i>A chefe de cartório tem uma ótima gestão, porém o magistrado não entende o andamento do cartório e sempre toma atitudes equivocadas, uma vez que muitas vezes não ouve a chefe de cartório.</i>
<i>Nunca fui chamado para conversar sobre nível de desempenho ou esclarecimento de virtudes.</i>
<i>Carência de feedbacks que promovam o desenvolvimento.</i>
<i>Meus superiores merecem elogios! São ótimos!</i>
<i>Trabalhamos sempre com ideias novas, tentando reinventar ou com novas mudanças, mas está impossível conseguir executar toda a demanda, o que traz frustração a todos</i>
<i>Não há feedback</i>
<i>Nunca recebi um feedback de uma avaliação institucional.</i>
<i>Meu superior nunca destacou nenhuma virtude minha, tudo o que eu ouço é reclamação e pressão.</i>
<i>Há pouco tempo para organização dos trabalhos. Há menos tempo ainda para entender o trabalho realizado por variados setores, a ponto de poder suggestionar formas de organização ou resolução de problemas.</i>
<i>Precisamos de mais setores, diversas divisões deveriam ser subdivididas em 2 ou até 3 divisões, um único chefe de divisão não consegue lidar com tudo. Deveria existir uma política mais clara para definir os tamanhos das divisões e seções.</i>
<i>Muitas vezes o juiz não fala sobre certos assuntos, pois não quer se indispor com servidor. Deveria haver um servidor no gabinete responsável pela gestão.</i>
<i>Minha superior parece bastante satisfeita, gostaria de receber alguns feedbacks construtivos também.</i>
<i>O juiz da nossa unidade não interfere em quase nada. O que é bom, confia e deixa a gente trabalhar!</i>
<i>Não há comunicação com a chefia.</i>
<i>Acredito na boa-fé do meu superior hierárquico. Ele tenta ao máximo fazer com que o desempenho da unidade seja o melhor possível, entretanto vejo que por vezes não fica tão claro, ao menos para mim, qual o grau de satisfação ou de insatisfação dele com o meu trabalho, e acredito que isso pode desencadear certa insegurança em relação à forma como o trabalho é desempenhado, uma vez que não sei o que esperar a respeito da aprovação ou desaprovação por parte dele. Em outras palavras: acredito que falta maior clareza a respeito da comunicação sobre o grau de aprovação/desaprovação de determinados procedimentos.</i>
<i>Tenho a sorte de contar com uma chefia muito preparada e que busca a excelência no trabalho. Mas nem sempre é assim.</i>



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

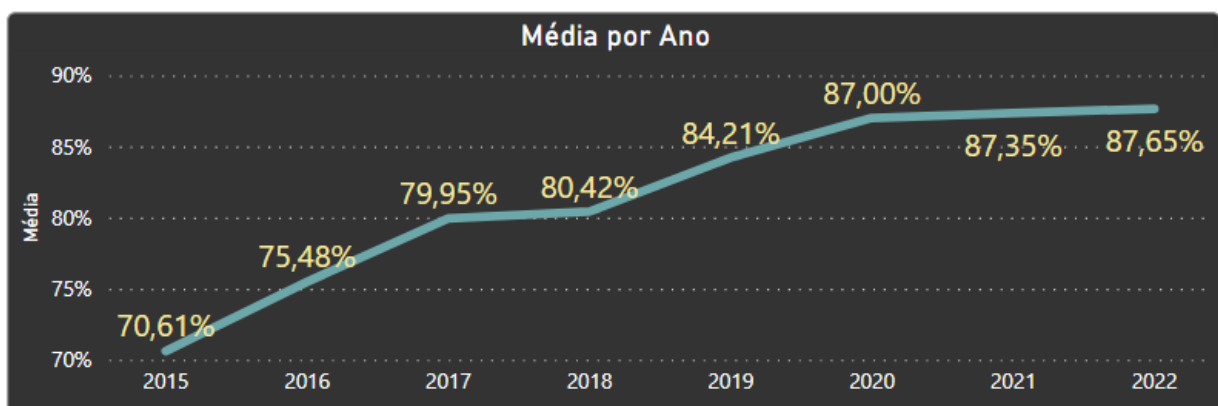
2.2.25 Contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja feito de forma mais eficiente

* Magistrados não respondem esta questão.

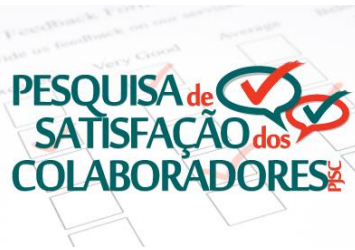
Indicador relacionado à coordenação das atividades da equipe, delegação, supervisão de tarefas e monitoramento de resultados por parte do gestor, de forma a zelar para que os objetivos da equipe sejam alcançados.

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 estabilidade no alto patamar alcançado desde 2020, representando a quinta melhor avaliada.



Muitos elogios e algumas críticas foram registradas no campo qualitativo da questão.



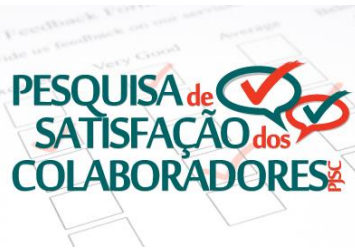
<i>Gestor ouve as sugestões.</i>
<i>A chefe de cartório sempre é disponível e procura ótimas soluções. O magistrado parece que sempre joga contra a equipe.</i>
<i>Administra bem a equipe, porém não discute ou ouve sugestões.</i>
<i>Nosso Diretor do Foro atual sempre muito atuante e defende os interesses de todos os servidores de sua equipe.</i>
<i>Com certa frequência, vejo a ocorrência de interferências excessivas em assuntos que são puramente técnicos. Por mais que a dinâmica "política" da instituição precise ser levada em consideração, ela não pode atropelar o trabalho de assessores e servidores. Isso poderia ser amenizado com a ocorrência de mais transparência, comunicação clara e planejamento a longo prazo dos gestores com as respectivas equipes técnicas, para que se trabalhe em conjunto e todos estejam na mesma página.</i>
<i>Meus superiores merecem elogios! São ótimos!</i>
<i>Há pouco tempo para organização dos trabalhos. Há menos tempo ainda para entender o trabalho realizado por variados setores, a ponto de poder sugerir formas de organização ou resolução de problema</i>
<i>Precisamos de mais setores, diversas divisões deveriam ser subdivididas em 2 ou até 3 divisões, um único chefe de divisão não consegue lidar com tudo. Deveria existir uma política mais clara para definir os tamanhos das divisões e seções.</i>
<i>Creio que a sobrecarga de trabalho da chefia contribui para que, em alguns aspectos, falhe um pouco a questão de tornar nosso trabalho mais eficiente.</i>
<i>Ela apenas distribui, quando se tratam de metas, tipo, correição, digitalização, arquivamento. Nunca há um agradecimento pelas metas superadas (sempre são superadas).</i>

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

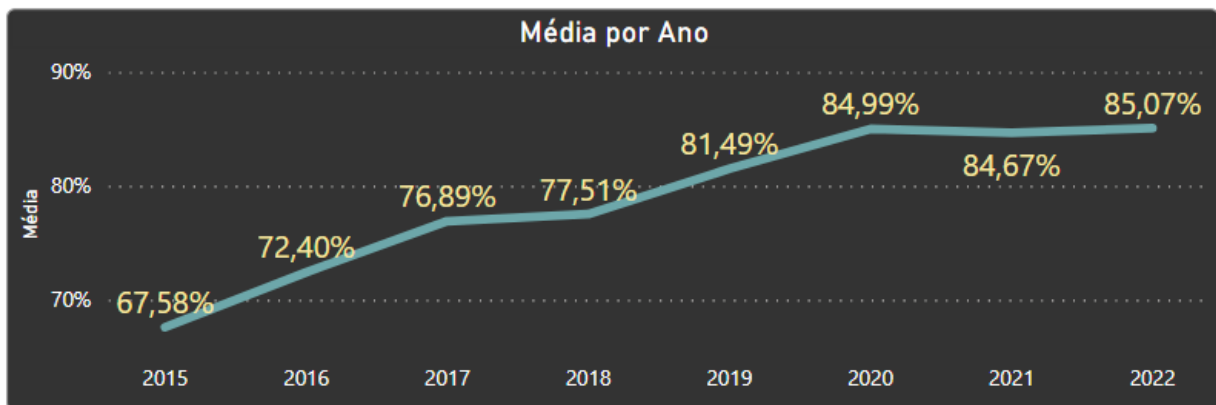
* Magistrados não respondem a este componente.

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](#).

Com leve alta (0,40%), esta questão alcançou seu maior índice histórico (85,07%) mantendo-se em um bom patamar de estabilidade alcançado em 2020.



Foram registrados elogios ao estilo gerencial, mas algumas críticas ainda permeiam os campos qualitativos.

Nos projetos coletivos do setor e da Divisão, há carência na escuta de toda a equipe e na abertura para melhorias, após os programas já estarem em andamento. Alguns projetos são descontinuados e não há comunicação a respeito. Não há um compartilhamento da visão do todo, o que será planejado para o ano e o que foi alcançado no fim do exercício.

Essa parte sou totalmente satisfeita, pois sou muito bem reconhecida pela magistrada para quem trabalho, a qual me dá ampla liberdade para gerir essa parte.

Recentemente, em razão de uma sugestão propositiva que fiz via Central de Atendimento, recebi uma orientação dentro do setor para "pedir autorização antes de utilizar novamente a central de atendimentos para fazer sugestões". De quem partiu essa determinação eu não sei, mas me soou um tanto absurdo, já que a sugestão tem a ver com necessidade de mudança na nomenclatura de um tema em razão de uma alteração legislativa recente.

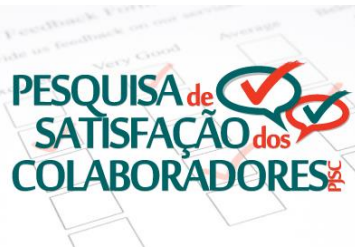
Apesar dessa situação pontual, tenho tido bastante liberdade e tenho sido ouvido pela Coordenação e pelos colegas dentro da equipe quanto a ideias e possibilidades de melhoria.

Temo um juiz que ouve os servidores. Isso é fundamental para uma ótima organização das equipes e distribuição dos trabalhos, conseqüentemente melhor resultado como um todo.

Inexistência de reuniões entre todos os membros da Divisão para definição, em conjunto, dos objetivos e métodos.

Sempre temos reuniões que visam a melhoria de nosso trabalho e produção, sem isso é inviável um trabalho em equipe

A equipe (o fórum) é departamentalizada e como tal, um não conhece o trabalho do outro gerando retrabalho e perda de eficiência. a sugestão é a formação de um grupo de trabalho para que as decisões tomadas pelo superior hierárquico estejam alinhadas.



Muitas vezes sugerimos melhorias na nossa rotina de trabalho. Contudo elas acabam se perdendo, porque não são incorporadas pelos colegas.
Não há espaço para participação. Somente os assessores jurídicos são incluídos na definição dos trabalhos.

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.

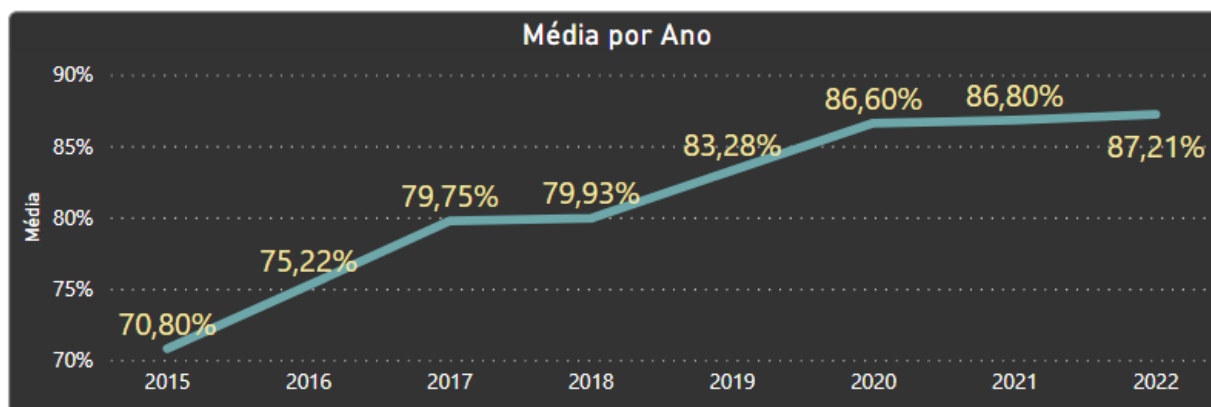
2.2.27 Valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico

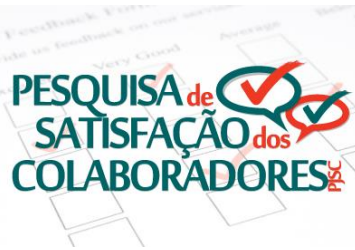
* Magistrados não respondem esta questão.

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](#).

Em 2022, com a leve alta de 0,41%, foi alcançado o maior índice histórico desta questão (87,21%), mantendo-se em estabilidade desde 2020.

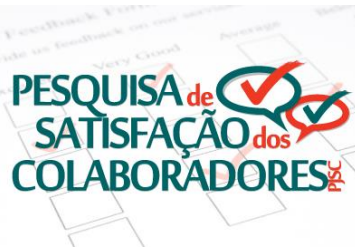




Das manifestações qualitativas foram colhidos elogios e oportunidades de melhoria.

<i>Muito valorizado pela chefe e o magistrado só se importa se a gente quiser sair do cartório.</i>		
<i>Hoje me sinto valorizada, após a readaptação. Antes era motivo de adoecimento a falta de reconhecimento e pressões intensas e constantes por parte do outro Magistrado.</i>		
<i>Minha superior elogia meu trabalho, mas ao mesmo tempo não quer que eu atinja minhas metas quando estas envolvem tentar um teletrabalho ou mudar de comarca.</i>		
<i>Pela quase total ausência de feedbacks, não sei dizer o grau de satisfação da magistrada, mas não me sinto valorizada.</i>		
<i>Da</i>	<i>Coordenação:</i>	<i>100%.</i>
<i>Demais</i>	<i>gestores (Juizes/Desembargadores):</i>	<i>20%.</i>
<i>Apesar de sempre buscar entregar um resultado o mais caprichado possível (mesmo lidando com temáticas novas ou que não domino), permanece uma sensação de que não faz diferença entregar um resultado medíocre, normal ou excelente.</i>		
<i>Isso não costuma ser monitorado e avaliado para fins de crescimento e de convites para oportunidades profissionais melhores.</i>		
<i>Sei que ninguém vive de mensagens no ego, mas as vezes umas palavras de apoio moral, seria bom. No passado, cheguei a fazer sozinho a mudança do cartório de um prédio para outro...já organizei os cartórios por onde passei... mas nunca houve uma valorização... nunca....isso me faz pensar que somos apenas números.</i>		
<i>É maravilhoso ter o trabalho reconhecido por um magistrado. Ter as qualidades apontadas e elogiadas.</i>		
<i>Não somos valorizados pelo que fazemos. Somente somos notados pelo que não fazemos. Pelos números. Se os mandados estão em dia, está tudo certo. Se os mandados estão há mais de trinta dias em carga, vem a cobrança. Não interessa o volume de trabalho. Não interessa se substituíu colega. O prazo são trinta dias corridos. O TJ deveria rever esse prazo!!!! Quem sabe passar a contar o dias úteis!</i>		
<i>O trabalho, em si, é valorizado. Mas, como falei acima, não há muito espaço para opiniões, sugestões.</i>		
<i>por mais tenhamos dedicação exemplar, além do tempo, está impossível conseguir executar toda a demanda, o que traz frustração a todos</i>		
<i>Desconheço a opinião do meu gestor sobre o meu trabalho</i>		
<i>Muito satisfeito mesmo quanto ao reconhecimento - interno -, por parte dos superiores hierárquicos. A ausência de reconhecimento externo pode ser um pouco desmotivadora.</i>		
<i>Acredito que o meu superior hierárquico poderia valorizar mais o meu trabalho com uma atitude simples - divisão equânime das funções, chamar os assessores jurídicos para a gestão da assessoria em conjunto.</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](#).

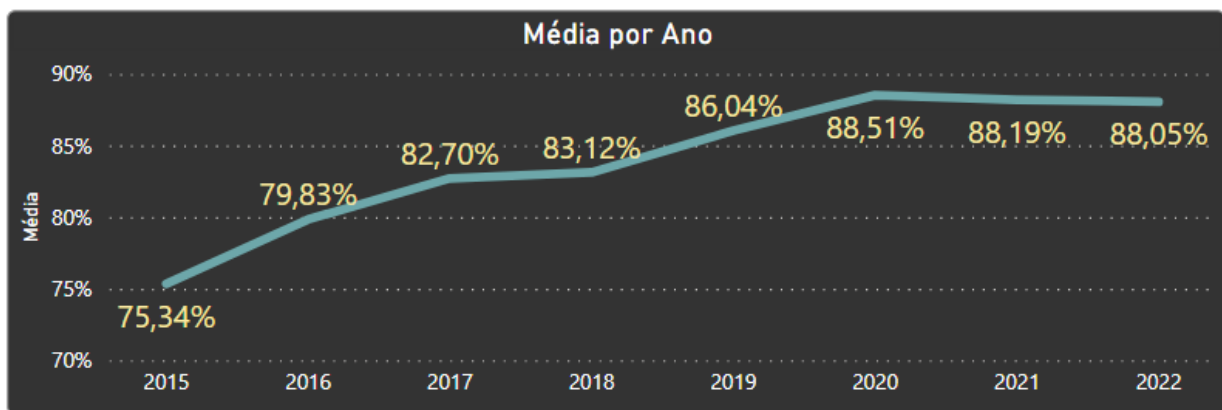


2.2.28 Valorização de seu trabalho pela sua equipe

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.

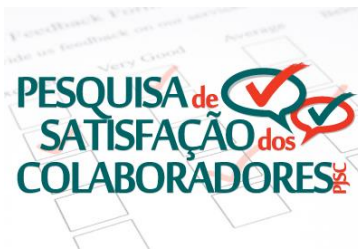
Apesar da leve queda (0,14%), este indicador permanece em patamar superior à média e manteve-se como o quarto melhor da pesquisa.



A alta satisfação apurada veio acompanhada de comentários positivos e alguns descontentamentos.

<i>Coloquei não se aplica, porque boa parte da equipe está em home office. Não sei se meus colegas têm a percepção de como estou trabalhando.</i>
<i>Colega de setor e estagiários são os que me mantem em pé.</i>
<i>Não importa a qualidade. O que importa é o número! Você não tem mandados vencidos está tudo ótimo. A qualidade do seu trabalho e empenho para localizar as pessoas não é reconhecido.</i>
<i>Acredito no poder do exemplo e do propósito e percebo que há o reconhecimento da equipe com o meu comprometimento, o que os motiva também a buscar dar seu melhor.</i>
<i>Minha equipe se resume em mim e um estagiário</i>
<i>Todos aqui estão dispostos em ajudar e assim nos tornamos uma equipe de qualidade</i>
<i>Alguns reconhecem, outros nem tanto.</i>

Ressalta-se que uma das alternativas para a melhoria do clima organizacional em equipes de trabalho e consequente 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.

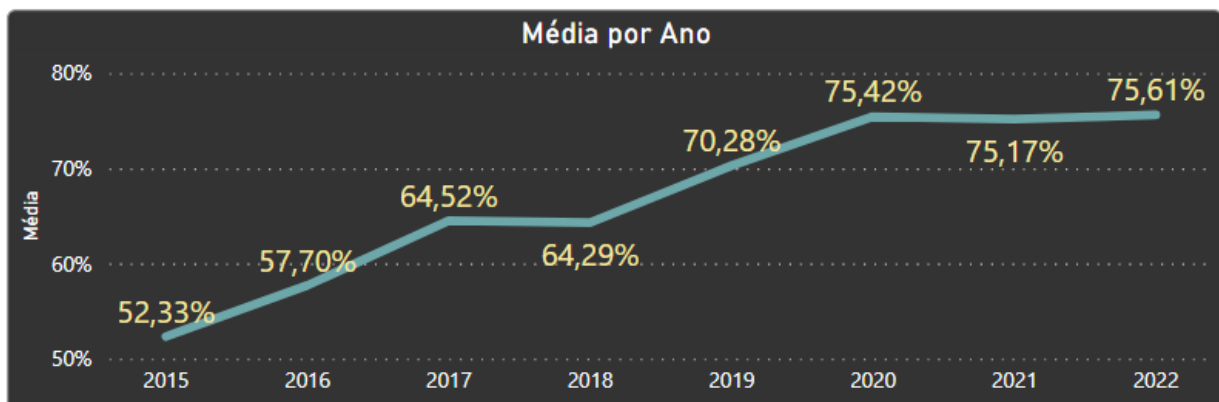
2.2.29 Oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada

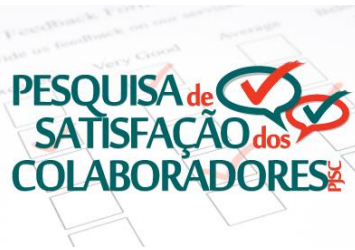
O resultado está vinculado às oportunidades no ambiente profissional aos que demonstram competência no desempenho de suas funções e capacidade de assumir novas responsabilidades.

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.

Em 2022, esta questão alcançou seu maior índice (75,61) na série histórica. No entanto, ainda permanece abaixo do índice geral (79,99%).

Após significativas altas entre 2018 e 2020, que pode ser atribuída a ações voltadas para o desenvolvimento de competências e para a implantação da [Gestão de Pessoas por Competências](#) realizadas à época, veio a estabilidade em um patamar que ainda exige melhorias.





É possível afirmar que há um campo aberto para grandes avanços, de forma estratégica ou na gestão das equipes, em especial sobre ações voltadas para a meritocracia.

Além dos números, os colaboradores fizeram significativos apontamentos.

As oportunidades que percebo desde quando assumi meu cargo no PJSC, ao menos na Comarca em que trabalho, é da chefia de cartório e téc de gabinete, acho pouco. Normalmente são cargos já preenchido e pouco "sobra" para quem está iniciando na carreira, mesmo que com bastante conhecimento para somar à instituição.

Sem oportunidade.

Na minha Comarca, quando surge uma oportunidade de uma função gratificada por exemplo, só é anunciada a vaga depois que a mesma foi preenchida, enquanto a vaga está aberta não fico sabendo, só depois avisam quem é a pessoa que ficou responsável pelo setor. Acredito que tinha que ser divulgada as vagas para que todas as pessoas interessadas pudessem se candidatar.

Os critérios da magistrada para a escolha e manutenção da assessoria são incompreensíveis; uma parte da assessoria é da juíza anterior, vinculada a vara, porque os puramente comissionados, ao que parece, são escolhidos por sentimentos pessoais porque não têm aptidão técnica nem competência para o cargo.

Geralmente as oportunidades são por indicação. Algumas exceções são feitas de forma diferente.

Entra gestão, sai gestão, esse assunto não parece estar no espectro de análise crítica e de possibilidade de melhorias por parte da Secretaria da CGJ e de alguns Coordenadores e Juízes Corregedores. Em razão da cultura organizacional da instituição, há uma preocupação excessiva com resultados, e não necessariamente com a criação de oportunidades de crescimento profissional e aprendizado de servidores.

Vejo que servidores mais antigos (ou mais bem relacionados dentro da instituição, porque já conhecem todo mundo), costumam ter preferência nas escolhas e são mantidos nos cargos e salários mais elevados, muitas vezes fazendo atividades mais fáceis e rotineiras. Enquanto isso, os mais novos ou que passam por dificuldades pontuais de adaptação são trocados de setor sem muita cerimônia - como se a função fosse servir para tapar buraco nos setores, sem resolver a dinâmica desfavorável que estava acontecendo internamente, o que é pouco apropriado do ponto de vista de uma gestão humanizada das equipes. Quem aponta situações que precisam de mudança e de inovação, acaba sendo visto como problema, o que também é bem injusto.

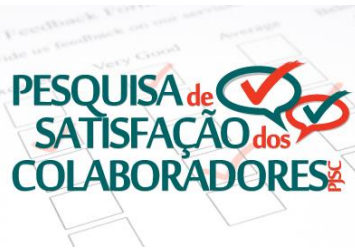
Seria bom fazer testes para cargos de chefia, para abrir oportunidade aos demais servidores.

As oportunidades são limitadas

Os oficiais de justiça não são chamados a assumir novos desafios, independentemente de seus conhecimentos ou aprimoramento profissional. Também não há diferenciação entre o oficial dedicado e o menos comprometido, circunstâncias um pouco desmotivadoras.

Equipe entrega um ótimo trabalho considerando as condições da vara, porém quando precisamos de reconhecimento ou solicitamos permuta ou remoção frequentemente é negada.

Várias foram as vezes que presenciei injustiças em relação às escolhas das para exercer funções/chefias.



Como falei acima, não há um acompanhamento, pelo TJ, se o servidor se aprimora, faz cursos, participa de seminários. Há muita distância entre o cartório e o gabinete e entre a vara e o TJ. Claro que não se pode obrigar um magistrado a "promover" um servidor em detrimento de outro, mas vejo muitas varas em que existem servidores capacitados e os magistrados não preenchem vaga(s) de assistente de gabinete. Já vi servidor ser nomeado chefe de cartório apenas por ser amigo(a) de longa data do magistrado. Aí pergunto: eu, com 22 anos de judiciário, 2 pós-graduações e inúmeros cursos e seminários, tendo desempenhado diversas funções em 3 fóruns, já em fim de carreira (91), não tenho a menor esperança de ser nomeado assistente de gabinete ou mesmo chefe de cartório. Vou investir meu tempo em fazer algum curso, alguma atualização, para quê? E, com isso, acaba-se deixando o trabalho não em segundo, mas em terceiro, quarto lugar, e acaba-se não havendo uma dedicação melhor.

Ainda há a política do "QI".

Infelizmente para o cargo de assistente social o TJSC não dispõe de reconhecimento através de cargos para funções específicas exercidas (são inúmeras e extrapolam a atuação profissional, porém sem reconhecimento ou compensação).

O TJA é um cargo que não está sendo valorizado. Repito o que escrevi antes, não consigo entender, não me entra na cabeça, como um TJA pode ganhar menos que um Oficial de Justiça? Estamos despachando e sentenciando. O EPROC não anda sozinho. Nunca andar. Precisa do ser humano. Estamos acumulando funções e tarefas, e ganhando vencimento de nível médio. NÃO CONSIGO ENTENDER

A falta de servidores muitas vezes não permite a mudança de competência, a exemplo de assumir cargo na assessoria.

Gostaria de destacar que muitos técnicos possuem formação em área diversa do direito. A área de formação poderia ser também um critério de oferecimento de vagas, a qualificação relacionada ao cargo. Sem desfazer do desempenho.

Atualmente atendo o balcão virtual, gostaria de receber uma gratificação por mais esta responsabilidade a qual desempenho.

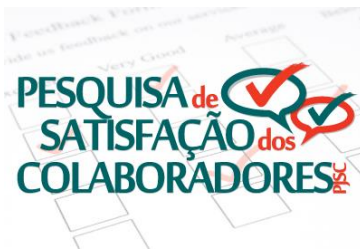
Falta plano de cargos e salários.... estou na referência 9J faz 10anos. Tenho 3 pós graduação 2 faculdades e estou iniciando um mestrado e o TJ não valoriza meu estudo

Poderia ter mais opções de funções gratificadas.

Atualmente lotada na Contadoria Estadual, estou muito satisfeita com o trabalho que desempenho e as oportunidade que tenho conquistado na equipe. Espero sempre poder colaborar da melhor maneira possível.

Acredito que os psicólogos acabam um pouco esquecidos e têm muito a contribuir para o planejamento estratégico no PJSC, especialmente em áreas relacionadas à infância e adolescência.

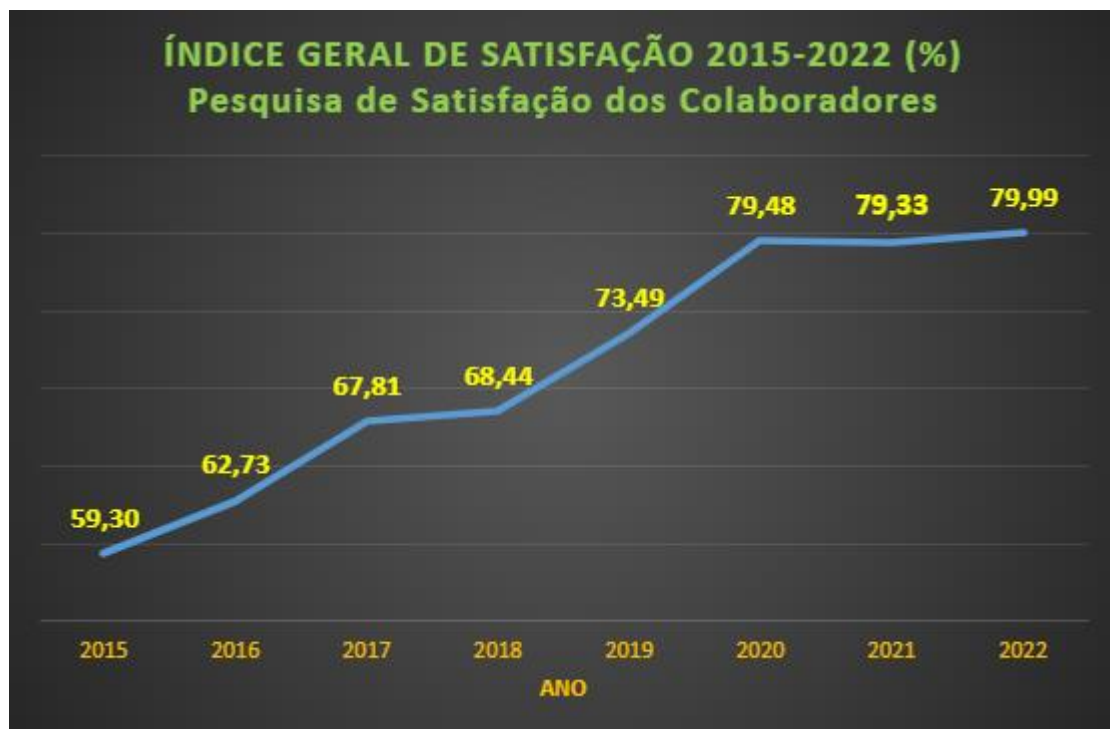
A análise qualitativa aponta para a necessidade de avanço em ações relacionadas à Gestão de Pessoas por Competências e a uma nova proposta de carreira para os servidores. Ressalta-se, ainda, a necessidade de estabelecimento de critérios para seleção interna de servidores para ocupar cargos comissionados ou funções gratificadas.



3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

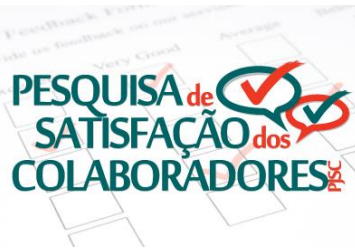
A análise dos dados coletados na aplicação desta pesquisa resulta em indicadores de satisfação ou de necessidades dos colaboradores. Em razão da abrangência da pesquisa e do tipo de questionário escolhido, o método de análise dos dados é quantitativo, permitindo rapidez e objetividade na obtenção dos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

O resultado geral da pesquisa em 2022 se mantém em um patamar de estabilidade com o maior índice já alcançado: 79,99%.



Neste ano, dos 29 indicadores, 18 apresentaram crescimento, sendo o maior (9,86%) relacionado à satisfação com a política de benefícios da instituição.

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



6 melhores indicadores da pesquisa - Satisfação em relação:	Índice
ao seu comprometimento com o PJSC.	93,99%
ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,28%
à comunicação com seu superior hierárquico.	90,30%
à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,05%
à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,65%
à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,43%

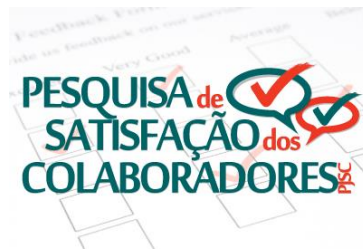
Cabe ressaltar os 6 maiores indicadores foram mantidos na mesma ordem em 2022, em relação aos resultados de 2020 e 2021. Dois deles são relacionados ao desempenho do gestor da unidade no que se refere “*à comunicação com seu superior hierárquico*” e “*à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente*”. Podemos relacionar o bom desempenho destes indicadores aos cursos com foco no [desenvolvimento dos gestores](#) oferecidos pela Academia Judicial a partir de 2018 e às ações desenvolvidas pela Diretoria de Gestão de Pessoas com o mesmo objetivo.

Também é possível destacar que a melhoria do indicador que obteve o maior incremento de satisfação (9,86%), referente “*à política de benefícios*”, apresenta relação com sua maior clareza e à vinculação dos valores de alguns deles à recomposição da tabela de vencimentos.

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 2023:

6 piores indicadores da pesquisa - Satisfação em relação:	Índice
às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	51,98%



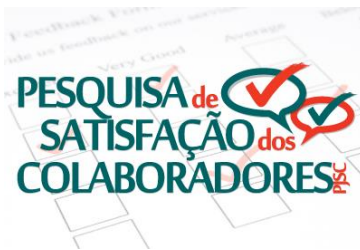
à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	64,37%
ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	68,64%
ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	71,92%
às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	72,09%
à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	73,67%

Deste quadro, cabe destacar que o pior indicador da pesquisa persiste sendo, desde 2015, o relacionado “às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo”. Neste sentido, é possível verificar a importância de que esforços sejam empreendidos para efetivar mudanças que contribuam positivamente na melhoria deste índice de satisfação.

Importante salientar que as críticas e sugestões apontadas pelos colaboradores devem ser interpretadas como oportunidades de reflexão e melhoria para as unidades gestoras. Salienta-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 consequentemente 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.

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](#).

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