



PESQUISA DE **CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO 2021**



RELATÓRIO DE DIVULGAÇÃO

2021



Apresentação

O Superior Tribunal de Justiça dedica-se, há muito, a reforçar o protagonismo dos servidores no cumprimento de sua missão institucional.

A realização da Pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação é uma das ações que corrobora essa atuação voltada à conciliação do alcance dos resultados e do bem-estar dos colaboradores.

Embora haja diversos canais e caminhos de participação dos servidores na condução da Corte, a pesquisa é uma oportunidade solene e marcante, pois permite diagnosticar a percepção dos servidores sobre políticas e práticas de gestão institucionalizadas. O instrumento utilizado abrange os aspectos que mais influenciam sentimentos dos colaboradores em relação ao contexto organizacional.

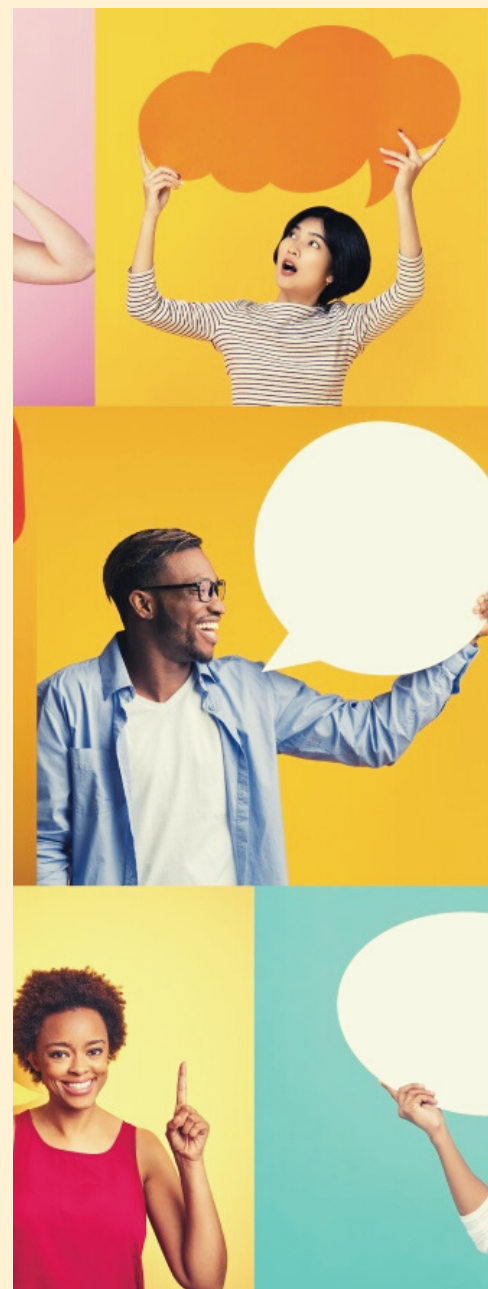
Os dados aferidos são insumos preciosos para a concretização de uma gestão participativa. Ao mesmo tempo que norteiam a elaboração de políticas voltadas à satisfação do servidor com o ambiente de realização de seu trabalho — fundamental para a entrega dos resultados almejados pela Instituição —, contribuem para a execução do planejamento estratégico da Casa, na perspectiva pessoas e recursos.

Nesse contexto, insere-se o Comitê Gestor do Clima Organizacional, instituído em 2017, a quem compete deliberar sobre os resultados das pesquisas de clima organizacional realizadas pelo Tribunal, bem como propor e adotar medidas que visem à melhoria contínua dos índices de satisfação e clima no ambiente de trabalho.

A atual composição do comitê tem se reunido bimestralmente para refletir sobre as oportunidades de aperfeiçoamento do cenário organizacional. Partindo dos resultados da pesquisa anterior (2019), a maioria das propostas de ações foram aprovadas e implementadas.

Assim, agradeço a participação de todos nesse trabalho exitoso e, partindo deste relatório, reforço o compromisso de pavimentar novos caminhos rumo à excelência do clima organizacional e da satisfação dos servidores do Tribunal da Cidadania. Afinal, o propósito de valorizar o servidor e reconhecer os seus anseios é permanente!

Marcos Antonio Cavalcante
Diretor-Geral e Presidente do Comitê Gestor do Clima Organizacional no STJ



Introdução

O clima organizacional impacta diretamente o comportamento e o desempenho dos atores da organização. Investir na valorização das pessoas é essencial para o sucesso do negócio, como revela a literatura científica sobre o tema. Afinal, colaboradores reconhecidos se sentem mais satisfeitos com o seu trabalho e com a organização, demonstram dedicação e empenho relevantes na execução de tarefas, na gestão e no convívio com os colegas no ambiente laboral.

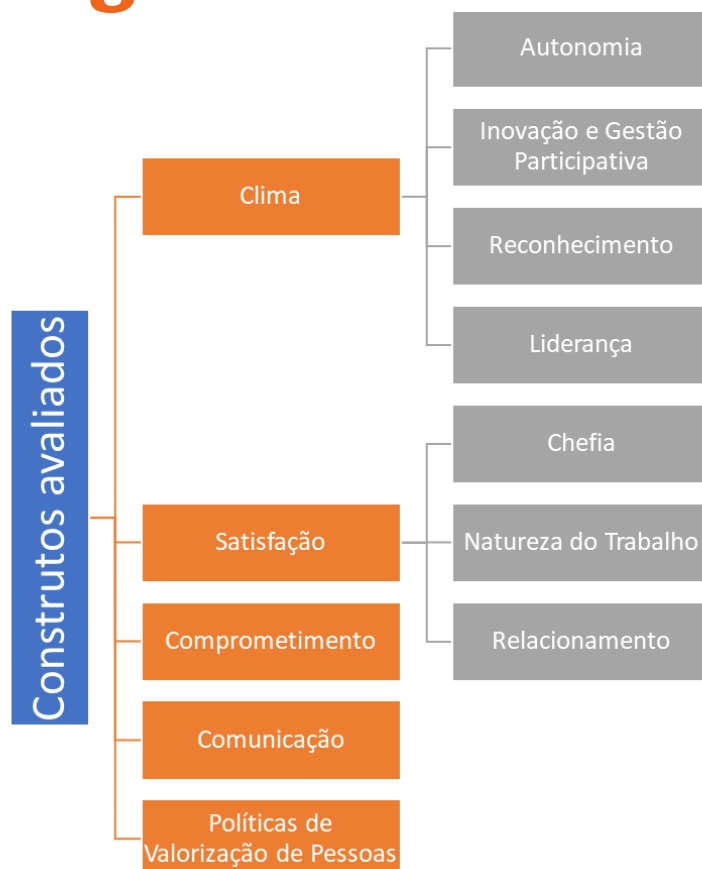
A pesquisa é uma das formas já consolidadas no STJ de fortalecer o respeito e a valorização dos servidores, sem os quais o trabalho não seria possível.

Os dados obtidos sobre a percepção do corpo funcional em relação às práticas organizacionais, aos vínculos com a instituição, às relações entre os servidores e à comunicação são o ponto de partida para melhorar e criar diretrizes de gestão.

A Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, com o apoio do Centro de Formação e Gestão Judiciária, da Secretaria de Gestão Estratégica e da Ouvidoria, adequou o instrumento de pesquisa à atual realidade do STJ, para que fosse de fácil aplicação e permitisse a transformação dos dados coletados em resultados interpretáveis prontamente.

A mesma preocupação motivou a modernização do relatório e a ampliação dos formatos de divulgação dos resultados dessa pesquisa, reconhecendo e alimentando o papel primordial dos servidores na construção de um ambiente organizacional satisfatório e estimulante.

Composição do Instrumento e Metodologia



A pesquisa de clima organizacional e satisfação do Superior Tribunal de Justiça realizada em 2021 considerou as medidas já existentes e utilizadas nas pesquisas anteriores de 2017 e 2019, que foram aplicadas com algumas adaptações.

Os dados coletados foram submetidos a análises estatísticas de validade e confiabilidade das escalas. Embora sejam medidas já referendadas na literatura científica e nos diagnósticos organizacionais anteriores, esses estudos são necessários a fim de avaliar como o público respondente compreendeu as perguntas.

A partir dessas análises, verificou-se que todos os itens foram compreendidos adequadamente. Além disso, identificaram-se fatores e facetas (subfatores) subjacentes aos fenômenos estudados, que são agrupamentos dos itens de cada medida, considerando parâmetros teóricos e estatísticos que indicam a percepção da amostra estudada.

Após examinar a utilidade de algumas questões para a proposição de ações, foi verificada a pertinência de retirar deste estudo os itens relativos:

- à intenção de rotatividade
- à satisfação com o salário
- ao planejamento

Como consequência positiva, foi possível reduzir o questionário, atendendo a demanda dos servidores, porém mantendo as análises que fornecem os dados necessários para a atuação institucional.

Caracterização da Amostra¹



Considera-se que o percentual de respondentes foi satisfatório, em virtude do atual contexto de pandemia e novas formas de trabalho. Isso demonstra que o servidor do STJ continua envolvido com os temas institucionais.



Sexo

50,64% Feminino
49,36% Masculino



Raça/Cor

63,76% Branca
33,3% Parda
2,94% Preta



Cargo

55,50% Técnico Judiciário
38,72% Analista Judiciário
5,78% Outros

Os servidores cedidos para o STJ, sem vínculo efetivo e em exercício provisório no Tribunal são representados por “outros”



Faixa etária

4,13% 23 a 29 anos
24,95% 30 a 39 anos
32,02% 40 a 49 anos
35,69% 50 a 59 anos
3,21% Maior de 60 anos



Escolaridade

71,56% Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado
23,58% Superior Completo
4,68% Nível Médio
0,18% Nível Fundamental



Tempo de serviço

10,92% Menos de 3 anos
6,97% 3 a 4 anos
20,37% 5 a 9 anos
31,28% 10 e 19 anos
21,01% 20 e 29 anos
9,45% 30 anos ou mais

Caracterização da Amostra



Tempo de lotação

29,63%	Menos de 1 ano
32,29%	1 a 2 anos
11,19%	3 a 4 anos
20,09%	5 a 9 anos
6,79%	10 e 24 anos



Função/Cargo Comissionado

47,61%	Função não gerencial
33,58%	Sem função
18,81%	Função gerencial

Respondentes por Macro Unidade

76,61%	Secretarias
13,67%	Gabinetes de Ministros
6,70%	Outras Unidades
3,03%	Assessorias e Comissões



Respondente por Unidade

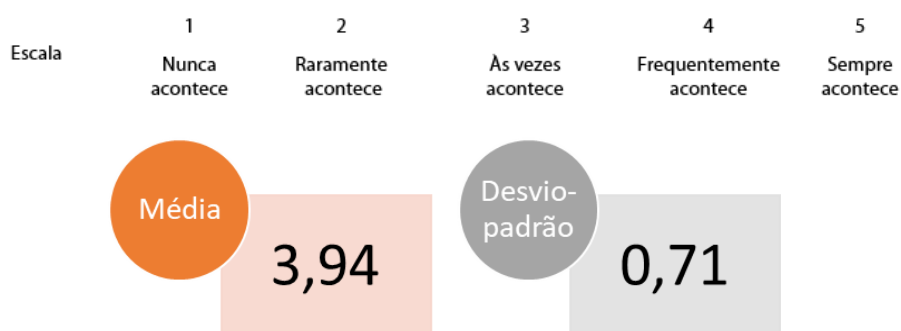
Ouvidoria	100,00%
Secretaria de Gestão Estratégica	88,89%
Comissão de Acessibilidade e Inclusão	83,33%
Centro de Formação e Gestão Judiciária	82,22%
Secretaria de Gestão de Pessoas	75,96%
Secretaria de Auditoria Interna	68,42%
Secretaria de Orçamento e Finanças	68,00%
Assessoria de Inteligência Artificial	66,67%
Secretaria de Processamento de Feitos	66,33%
Secretaria de Jurisprudência	62,71%
Núcleo de Gerenciamento de Precedentes	62,50%
Secretaria de Comunicação Social	61,11%
Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação	58,29%
Secretaria Judiciária	54,91%
Gabinete do Diretor-Geral	54,05%
Secretaria de Documentação	52,04%
Assessoria de Assuntos Parlamentares	50,00%
Assessoria para Assuntos Funcionais de Magistrados	50,00%
Comissões Permanentes de Ministros	50,00%
Assessoria de Apoio a Julgamento Colegiado	46,43%
Secretaria de Administração	38,41%
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados	35,71%
Secretaria de Serviços Integrados de Saúde	35,11%
Núcleo de Admissibilidade e Recursos Repetitivos	28,67%
Secretaria de Segurança	26,20%
Assessoria de Cerimonial e Relações Públicas	22,22%
Gabinete do Ministro Diretor da Revista	20,00%
Assessoria de Relações Internacionais	16,67%
Gabinete de Ministro	13,95%
Gabinete do Secretário-Geral da Presidência	4,17%

Resultados e Discussões

Clima Organizacional

Clima organizacional é a percepção coletiva que os servidores desenvolvem por meio de suas relações com as políticas, as práticas e os procedimentos organizacionais. Na pesquisa, foi capturado e separado a partir dos fatores:

- Autonomia
- Inovação e Gestão Participativa
- Reconhecimento
- Liderança



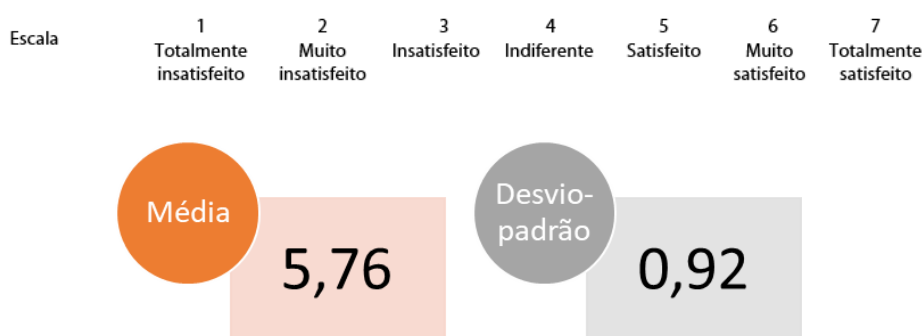
Autonomia	Inovação e Gestão Participativa	Reconhecimento	Liderança
Média 3,96 Desvio-Padrão 0,73	Média 3,70 Desvio-Padrão 0,81	Média 3,92 Desvio-Padrão 0,88	Média 4,24 Desvio-Padrão 0,70
Percepção dos servidores quanto à existência de um ambiente de trabalho propício à liberdade para a organização e realização de tarefas	É o fator com menor pontuação do construto clima, mostrando haver espaço e necessidade de fomento à inovação e à gestão participativa	Esse fator foi o terceiro mais apontado como aspecto negativo pela falta de funções comissionadas na área administrativa; pouco reconhecimento aos servidores que permaneceram em trabalho presencial durante a pandemia e falta de reconhecimento nominal.	É o fator que obteve a melhor performance no construto clima, ou seja, o mais frequentemente observado pelos servidores.
Quando mencionado como aspecto positivo, esteve relacionado ao teletrabalho. Para os que enxergaram a autonomia como ponto negativo, a escolha foi motivada por falta de flexibilidade no horário de trabalho presencial e dificuldade de gestores para delegar tarefas.	Alguns comentários sobre esse fator nas questões abertas alegam que a administração está mais voltada à mensuração de dados do que à promoção da inovação.	As iniciativas mencionadas no construto Políticas de Valorização de Pessoas tendem a refletir nesse fator, já que também expressam o reconhecimento pela Instituição da centralidade do papel do servidor.	Considerando que o clima organizacional mede a percepção que os servidores têm das políticas e práticas do órgão, os resultados aferidos apontam há uma percepção favorável entre produtividade/resultados e bem-estar dos colaboradores.

Resultados e Discussões

Satisfação

A satisfação pode ser entendida como uma pessoa se sente com relação ao seu trabalho, de forma geral e em seus vários aspectos, ou, em termos simples, o quanto as pessoas gostam do seu trabalho.

A dimensão Satisfação investiga o vínculo afetivo entre o indivíduo e o seu trabalho, cuja aferição foi feita a partir da análise dos seguintes fatores: natureza do trabalho, chefia e relacionamento.



Natureza do Trabalho	Chefia	Relacionamento
Média 5,59 Desvio-Padrão 1,03	Média 5,97 Desvio-Padrão 1,15	Média 5,70 Desvio-Padrão 1,03
Os participantes da pesquisa se declaram satisfeitos com a variedade das tarefas, com o interesse que as atividades laborais despertam e com a capacidade de absorverem o trabalho.	Os participantes da pesquisa se sentem satisfeitos com seus gestores no que diz respeito à maneira de tratar os subordinados e ao entendimento entre eles.	Há um sentimento de satisfação dos participantes da pesquisa com o nível de colaboração, amizade e confiança mantido com os colegas de trabalho. Foram citadas nas questões abertas o bom relacionamento mantido com os colegas de trabalho, bem como a importância do trabalho em equipe. Consideram o relacionamento interpessoal um ponto positivo do STJ

Resultados e Discussões

Comunicação

Este tema aborda comunicação institucional, interação entre unidades e servidores e entre esses últimos.



A maioria dos respondentes consideram que os meios de comunicação são utilizados de forma eficiente com frequência ou sempre. Essa foi a questão que recebeu a maior pontuação. Esse dado é ainda mais relevante no cenário de trabalho remoto implantado em março/2020. Por isso, os resultados podem ser considerados positivos. Os itens que apresentaram a menor ocorrência de respostas positivas foram os que tratam da comunicação entre as unidades e da divulgação das mudanças organizacionais.

Nas questões abertas, os comentários sobre essa dimensão alegam falta de transparência em relação à decisão de retorno ao trabalho presencial na pandemia e ausência de clareza e tempestividade em relação a comunicações sobre decisões quanto à reestruturação de unidades e movimentação de funções de uma estrutura para outra.

Com o objetivo de fortalecer a comunicação interna e a transparência, nos dois últimos anos, foram implementadas diversas iniciativas, tais como: expansão do mídia indoor; link de divulgação das alterações de estrutura organizacional; inclusão de módulo sobre gestão participativa nas turmas do curso "Comunicação Não-Violenta" previstas no PAC/2021; e fortalecimento da comunicação interna junto aos servidores e colaboradores do Tribunal, por meio de implementação de uma lista de transmissão no WhatsApp para o compartilhamento das principais informações de seu interesse.

Resultados e Discussões

Comprometimento

O Comprometimento Organizacional é o construto que aborda a relação existente entre os servidores e o STJ. Essa relação é caracterizada pelo esforço que o servidor faz em benefício do Tribunal, pelo desejo de manter-se na instituição e pela crença e aceitação dos valores do STJ. Dessa maneira, é possível afirmar que o nível de comprometimento apresentado por um servidor causa impacto no seu desempenho.



No STJ, o comprometimento é um valor organizacional e significa atuar com dedicação, orgulho institucional, empenho e envolvimento em suas atividades, conforme o Plano Estratégico 2021-2026. Nesse contexto, os resultados acima demonstram que esse valor está presente na vivência dos participantes e deve ser estimulado pelo Tribunal.

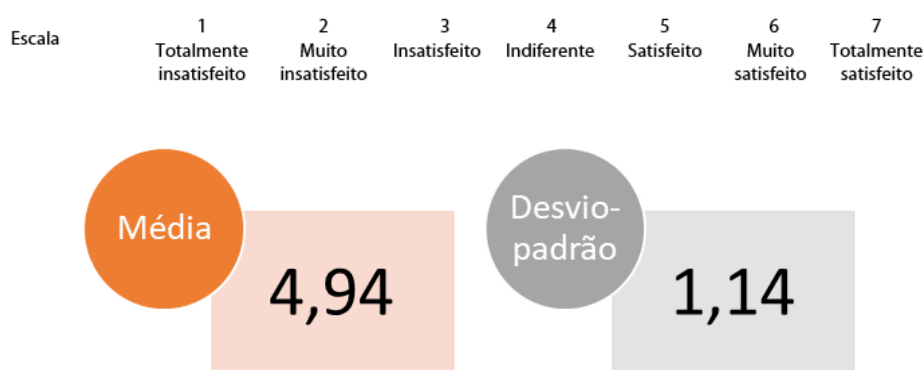
O comprometimento foi o oitavo item mais citado pelos respondentes ao serem questionados sobre os aspectos positivos do STJ. Quando se verificam os aspectos negativos, observa-se que o fenômeno foi o menos apontado, o que vai ao encontro da alta média de servidores que se percebem comprometidos.

Conhecer o nível de comprometimento por meio de pesquisas organizacionais auxilia o STJ e os gestores no acompanhamento dos impactos das políticas e práticas de gestão, verificando se elas estão contribuindo para o crescimento do comprometimento dos servidores.

Resultados e Discussões

Políticas de Valorização de Pessoas

Esse construto busca aferir o contentamento dos participantes quanto à possibilidade de desenvolvimento e crescimento no STJ e quanto à valorização dos servidores pelo Tribunal.



Os respondentes se declaram indiferentes ou satisfeitos com as oportunidades de crescimento e desenvolvimento, com o processo de seleção e distribuição dos servidores nas funções de confiança e cargos comissionados.

Em relação às oportunidades de capacitação oferecidas pelo STJ, as avaliações foram positivas. É, inclusive, a questão que obteve a maior frequência de respostas positivas. Os servidores enaltecem a variedade e a quantidade de cursos oferecidos, bem como a modalidade online de capacitação.

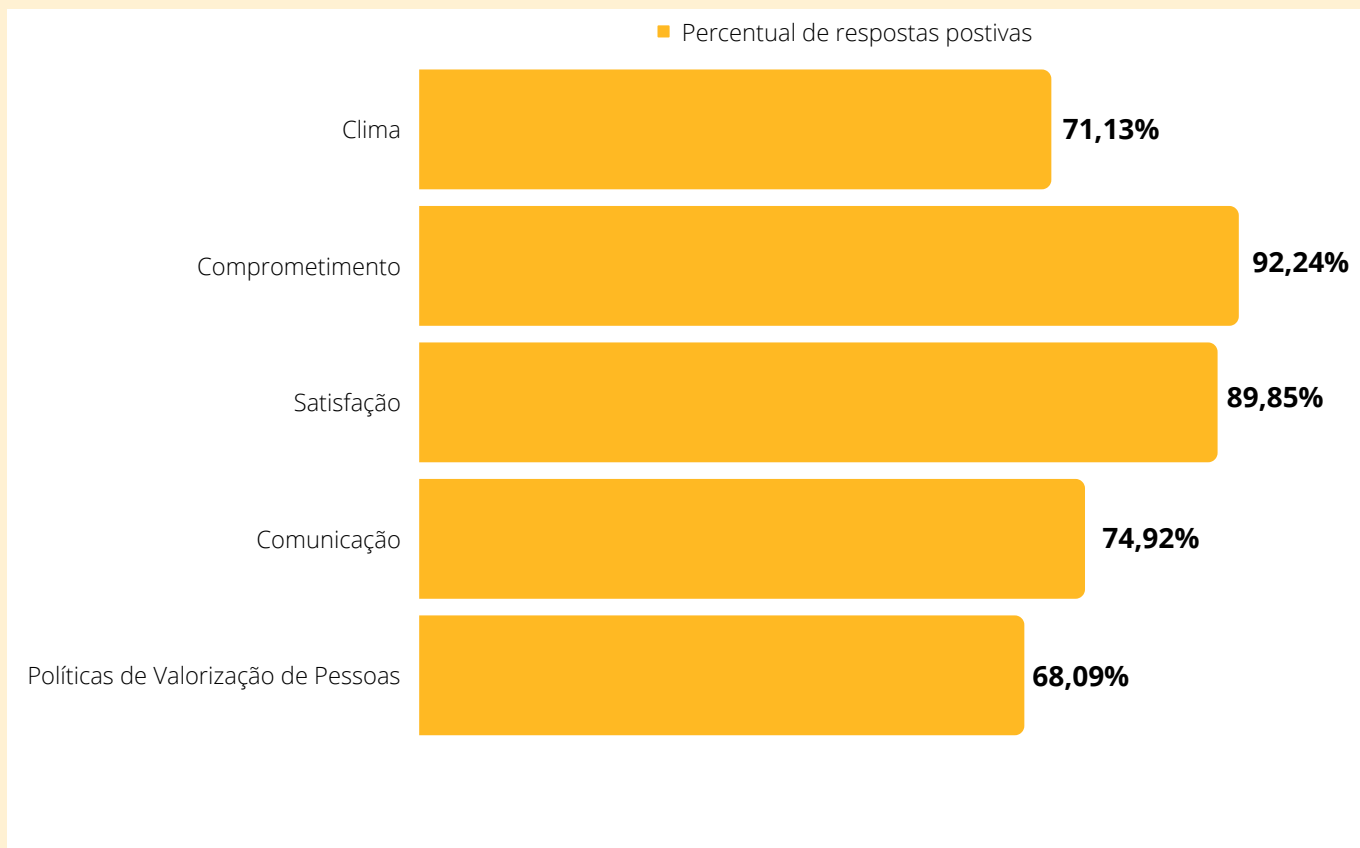
Quanto aos benefícios indiretos, os pontos positivos destacados versam sobre a superioridade do STJ em relação aos demais órgãos, sobre a qualidade dos benefícios para a saúde física e mental e sobre o programa qualidade de vida.

As questões com o menor percentual de respostas favoráveis são as duas relacionadas aos critérios de distribuição e seleção de servidores para ocupação de funções e cargos de confiança. Os comentários das questões sobre os pontos negativos do STJ (especialmente nas categorias Carreira e Reconhecimento) corroboram essa percepção: direcionamento de funções e cargos em comissão por critérios políticos, falta de renovação no quadro de gestores.

Resultado Geral da Pesquisa

O gráfico abaixo traz os percentuais de respostas positivas de cada construto estudado. Esse dado revela a frequência percentual somente dos servidores que responderam de forma positiva cada variável.

Na escala de Clima e Comunicação, foi considerado como positiva a soma das respostas 4 e 5 (frequentemente acontece ou sempre acontece). Nos construtos Satisfação e Políticas de Valorização de Pessoas, é a soma dos que responderam 5, 6 e 7 (satisfeito, muito satisfeito e totalmente satisfeito). Já na escala de Comprometimento, os que responderam 4, 5 e 6 (concordo pouco, concordo muito e concordo totalmente).



Indicador Estratégico de Satisfação do Servidor

Os resultados demonstram que os construtos Comprometimento e Satisfação tiveram os melhores percentuais. Esses dois construtos alimentam os indicadores estratégicos de "Satisfação do Servidor" e "Comprometimento do Servidor".

A dimensão com a menor avaliação foi Políticas de Valorização de Pessoas. Importante registrar que, em comparação com a pesquisa aplicada em 2019, houve aumento no percentual dos valores de todos os construtos, com exceção de clima que se manteve estável, demonstrando percepção de melhoria por parte dos respondentes.

Diferenciação de Grupos

Este estudo tem por objetivo avaliar diferenças no padrão de respostas entre conjuntos específicos de servidores

A análise dos grupos e sua comparação é uma fonte importante de dados para compreensão da cultura organizacional, bem como para definição de ações que possam ser mais direcionadas a um conjunto de servidores, ou uma população institucional específica.



Ocupação de Função

os servidores que ocupam alguma função têm percepção mais positiva sobre o clima e a política de valorização de pessoas e se declaram mais satisfeitos com o Tribunal.



Faixa etária

Os servidores que têm de 30 a 39 anos apresentaram médias menores nos fatores relativos ao clima (autonomia) e à satisfação (chefia e natureza do trabalho). Já os servidores com mais de 60 anos, apesar de terem menor média na percepção do clima de autonomia e estarem menos satisfeitos com a chefia, é o segmento com maior satisfação quanto à natureza do trabalho.



Tempo de serviço

O grupo de servidores com até três anos no STJ, bem como os que têm acima de 30 anos, apresentaram maiores médias do que os demais segmentos por tempo de serviço em relação ao comprometimento, à política de valorização de pessoas e à comunicação



Cargo

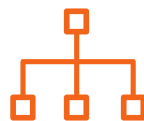
Os servidores do grupo “outros” (cedidos, sem vínculo, exercício provisório) declaram-se mais comprometidos e mais satisfeitos com as políticas de valorização e a natureza do trabalho.

Diferenciação de Grupos



Escolaridade

Os servidores com nível fundamental e médio se declaram mais comprometidos e estão mais satisfeitos com as políticas de valorização de pessoas. Já os grupos de servidores com pós-graduação apresentaram as menores médias quando cotejados com os demais segmentos por escolaridade.



Área de Lotação

Os servidores da área meio estão menos satisfeitos com as políticas de valorização de pessoas, possuem percepção mais negativa das práticas de comunicação adotadas pelo STJ, e em todos os fatores de clima, bem como consideram seu comprometimento no trabalho menor. Ademais, apresentam menor satisfação quanto à chefia e aos relacionamentos.



Gênero

O grupo feminino se declara mais comprometido que o grupo masculino.



Cor/Raça

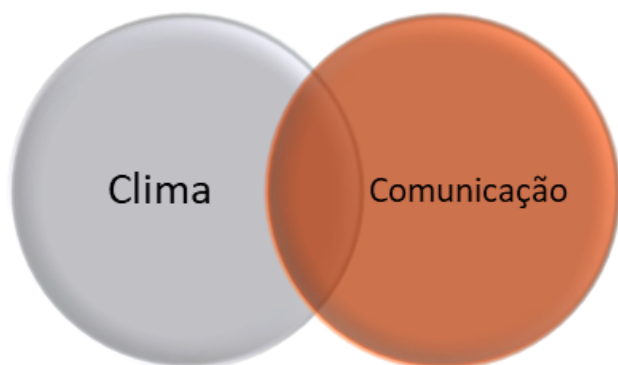
Na comparação em razão da autodeclaração de cor/raça (branco, pardo preto) não houve resultados que indiquem diferença entre grupos que responderam à pesquisa.

Correlações entre Fatores e Construtos

Nessa etapa, serão analisadas as correlações entre os fenômenos estudados. É importante ressaltar que não se trata de relação de causa e efeito entre eles, mas de verificar se há associação entre as variáveis investigadas.



Foram encontradas correlações entre todos os fatores de clima organizacional e os de satisfação com o trabalho. Assim, a percepção compartilhada acerca de diversos elementos da organização está relacionada ao julgamento que os servidores fazem sobre o quanto positiva é a sua experiência com o trabalho, vinculando-se a ele.



Os fatores de clima que apresentaram maiores correlações foram: inovação e gestão participativa, liderança e reconhecimento. A forma como o servidor percebe a divulgação e a troca de informações dentro do STJ relaciona-se à interpretação que faz acerca do alcance da sua participação e do estímulo a atuar de modo inovador, por exemplo. A comunicação também se associa a como percebe a sua relação com a liderança e o reconhecimento do seu trabalho



As políticas de valorização de pessoas também apareceu correlacionado ao clima organizacional, sendo que as correlações mais altas foram com os fatores de reconhecimento e inovação e gestão participativa. Essa associação sugere que os servidores tendem a participar e inovar quanto mais julgam satisfatórias as práticas de valorização de pessoas na instituição, indicadas por possibilidades de crescimento e benefícios. Por outro lado, as oportunidades de crescimento na carreira, ocupar cargos e funções também podem favorecer maior percepção de liberdade para desenvolver trabalhos inovadores e que demandam uma atuação mais participativa.

Correlações entre Fatores e Construtos



O construto “políticas de valorização de pessoas” ainda aparece relacionado ao comprometimento e à satisfação com a natureza do trabalho. O comprometimento e a satisfação são vínculos que o indivíduo estabelece com a organização e com o trabalho respectivamente.

As pessoas que estão mais satisfeitas com as oportunidades de capacitar-se, crescer e receber benefícios indiretos pelo que entregam à organização são aquelas mais comprometidas e as que estão mais satisfeitas com o que fazem. Dessa forma, evidencia-se que a política de valorização de pessoas do STJ tem relevante papel sobre os seus servidores, devendo ter atenção especial da instituição.

Resultados dos Aspectos Positivos do STJ



Aspectos

Comentários

AUTONOMIA

- Liberdade e apoio do gestor para desempenhar o trabalho;
- Teletrabalho confere maior autonomia.

AVALIAÇÃO GERAL DA INSTITUIÇÃO

- Excelente local para se trabalhar;
- Prestação de serviço de qualidade;
- Papel relevante na sociedade;
- Busca inovação;
- STJ se destaca das demais instituições públicas.

Resultados dos Aspectos Positivos do STJ

BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA

- Iniciativas da SIS sobre saúde mental e qualidade de vida;
- Teletrabalho melhora a qualidade de vida;
- Elogios ao plano de saúde, serviços de saúde e berçário.

CAPACITAÇÃO, QUALIDADE TÉCNICA E DESENVOLVIMENTO

- Variedade e qualidade de cursos ofertados, demonstrando o investimento e a preocupação do Tribunal com a formação do servidor;
- Facilitadores são qualificados e didáticos;
- Capacitação online, essencial para o trabalho.

CARREIRA

- A carreira está alinhada aos interesses profissionais.

COMPROMETIMENTO

- Comprometimento do Tribunal e das unidades com os servidores.

COMUNICAÇÃO

- Comunicação acessível, equipe qualificada e colaborativa.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Estrutura excelente;
- Investimentos em tecnologia, materiais e equipamentos.

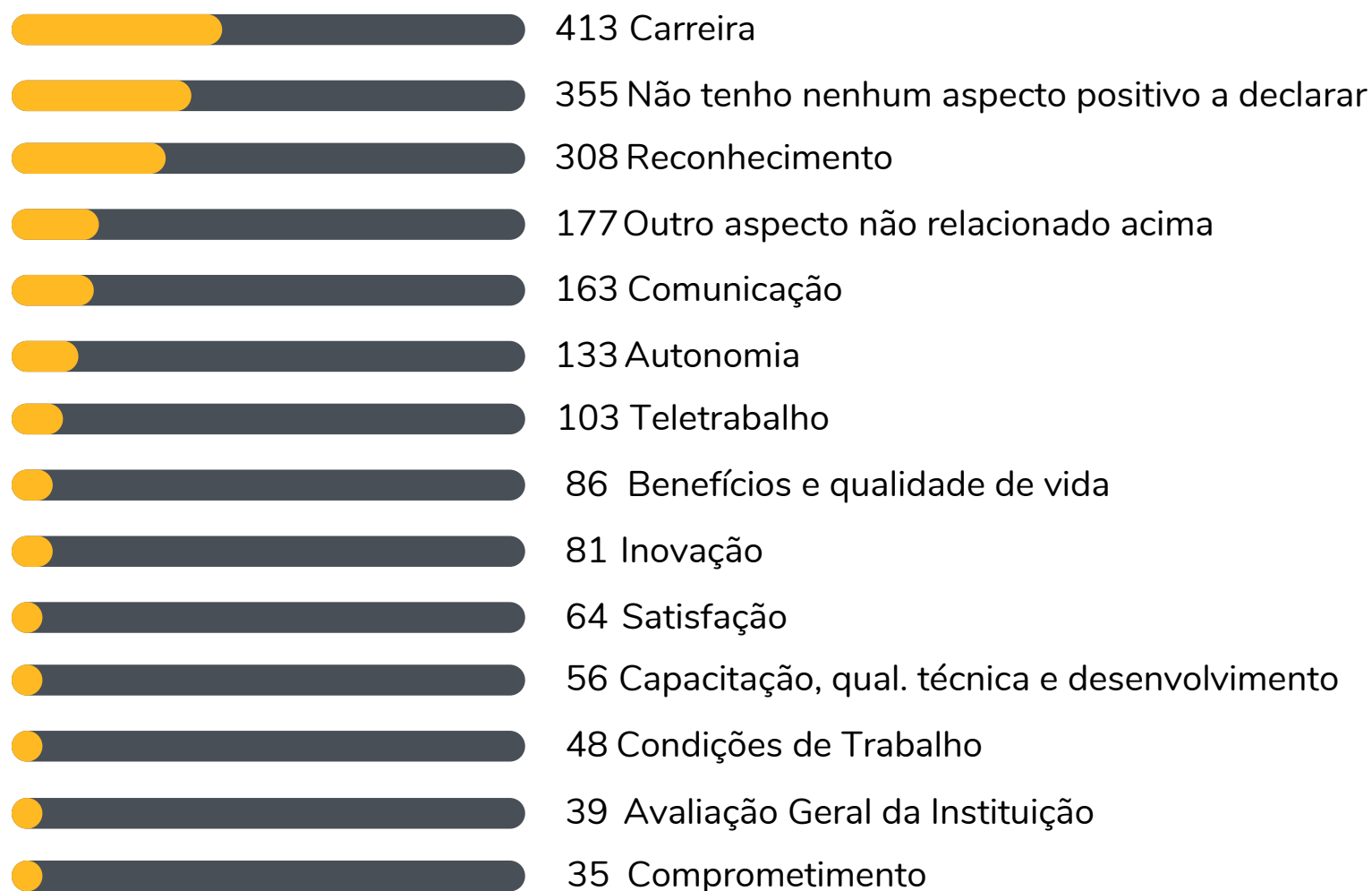
INOVAÇÃO

- Promoção da cultura da inovação;
- Permissão de teletrabalho fora do DF, aumentando a qualidade de vida.

Resultados dos Aspectos Positivos do STJ

Aspectos	Comentários
RECONHECIMENTO	<ul style="list-style-type: none">Os servidores se sentem felizes por terem o reconhecimento do seu trabalho.
SATISFAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">A satisfação dos servidores está relacionada ao papel que desempenham e que contribui para a melhoria da sociedade e à ampliação do teletrabalho.
TELETRABALHO	<ul style="list-style-type: none">Aumenta a qualidade de vida e a produtividade;Apontado como o maior fator de melhoria proporcionado pelo STJ.
OUTRO ASPECTO POSITIVO NÃO RELACIONADO ACIMA	<ul style="list-style-type: none">Boas práticas do Tribunal.
NÃO TENHO NENHUM ASPECTO POSITIVO A DECLARAR	<ul style="list-style-type: none">Não houve comentário sobre esse tema.

Resultados dos Aspectos Negativos do STJ



Aspectos

Comentários

AUTONOMIA

- Cobrança e controle institucional;
- Hierarquia prejudicial;
- Servidor não pode escolher horário de trabalho presencial;
- Dificuldade de alguns gestores para delegar;
- Pouca autonomia aos gestores.

Resultados dos Aspectos Negativos do STJ

AVALIAÇÃO GERAL DA INSTITUIÇÃO

- Tratamento diferenciado entre servidores lotados em gabinete e os lotados nas demais áreas;
- Não concordaram com a política de retorno ao trabalho presencial, que colocou a saúde dos servidores em risco e ignorou a produtividade do trabalho remoto;
- Maior participação da SGP na movimentação de pessoas, pois os gestores brigam entre si para manter suas equipes, quando todos deveriam pensar na instituição;
- Preocupação com a produção, mesmo sem qualidade;
- Falta de uniformização entre o trabalho dos gabinetes;
- Excesso de formalidades.

BENEFÍCIOS E QUALIDADE DE VIDA

- Excesso de trabalho prejudica a qualidade de vida;
- Pró-ser está muito oneroso, falta transparência nas alterações;
- Críticas à retirada dos dependentes especiais e o descredenciamento de profissionais;
- Críticas à suspensão do exame periódico durante a pandemia;
- Sugerem redução da carga horária de trabalho.

CAPACITAÇÃO, QUALIDADE TÉCNICA E DESENVOLVIMENTO

- Flexibilizar horários de curso para atender servidores que trabalham pela manhã;
- Sugerem oferta de cursos para ocupação de funções/cargos em comissão;
- Falta de cursos para a área administrativa;
- Aumentar a oferta de bolsas de pós-graduação e contemplar a área meio;
- Faltam cursos técnicos, a maioria é voltada aos gerentes;
- Cursos não consideram a formação do servidor, só a lotação atual;
- Falta de valorização do conhecimento dos servidores ao contratar instrutores externos.

Resultados dos Aspectos Negativos do STJ

Aspectos	Comentários
CARREIRA	<ul style="list-style-type: none">• Similaridade entre as tarefas desempenhadas por técnicos e analistas;• Valorizar o cargo de técnico com requisito de nível superior e melhor salário;• STJ não atuou para amenizar a defasagem salarial;• Carreira de 13 níveis gera estagnação;• Falta rotatividade na ocupação de cargos e funções;• Falta carreira em Y, pois os cargos comissionados são de caráter gerencial;• Defendem carreira exclusiva para servidores de tribunais superiores.
COMPROMETIMENTO	<ul style="list-style-type: none">• Preocupação maior com metas do que com a qualidade das decisões;• Servidores que não se esforçam ou não são comprometidos porque já entram no STJ com a intenção de sair.
COMUNICAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">• Ordens, planejamento e mudanças chegam prontas ao servidor, esses não participam;• Falta de clareza e de antecedência nas decisões sobre o retorno ao trabalho presencial e nos critérios de distribuição de funções;• Falta de integração entre CEFOR, SGE e SGP para apoiar as unidades;• Diferença entre a comunicação interna entre os gabinetes e as áreas administrativas;• Melhorar a explicação das decisões, usando linguagem mais acessível ao cidadão;• Falta de justificativa para o indeferimento de pleitos dos servidores;• Sugestão para gestores adotarem apenas um canal de comunicação institucional, pois o uso de vários recursos causa confusão e desorganização.

Resultados dos Aspectos Negativos do STJ

Aspectos	Comentários
CONDIÇÕES DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none">• Retorno ao trabalho presencial em salas sem janelas ou ventilação adequada (como no subsolo), comprometendo a saúde do servidor;• Excesso de trabalho;• Diferenças entre o tratamento dado a gabinetes e às demais unidades;• Falta de incentivos na área meio (oferta de teletrabalho e de funções), deixando gestor sem ferramentas para manter e incentivar suas equipes e provocando migração de servidores da área meio para a área fim.
INOVAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">• Limitação para inovar em gabinetes, porque há um padrão fixo;• Atuação voltada para mensuração de dados, e não promoção da inovação;• Regras arcaicas e pouco democráticas, ilustradas pela falta de rotatividade nos cargos de gestão e gerentes com pouca inovação.
RECONHECIMENTO	<ul style="list-style-type: none">• Ausência de funções na área administrativa para reconhecer os esforços;• Ocupação de funções por critérios políticos;• Diferença de gestão entre servidores lotados nos gabinetes e nas demais áreas (ponto eletrônico, quantidade de funções);• Pouco reconhecimento aos servidores que permaneceram em trabalho presencial durante a pandemia;• Reconhecimento nominal só a magistrados, falta de reconhecimento nominal aos servidores.

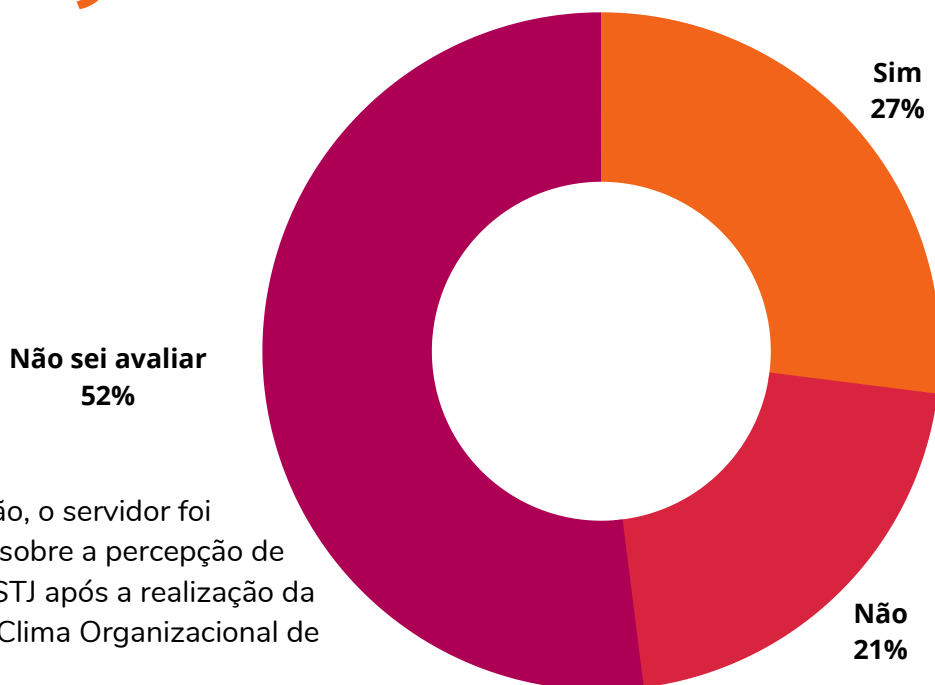
Resultados dos Aspectos Negativos do STJ

Aspectos	Comentários
SATISFAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">• Retorno ao trabalho presencial em meio à pandemia;• Diferença entre decisões voltadas aos servidores lotados em gabinete do restante do Tribunal;• Trabalhos burocráticos;• Desvalorização da meritocracia e da capacidade técnica.
TELETRABALHO	<ul style="list-style-type: none">• Ampliação;• Fim da cota superior;• A despeito de a norma não restringir para ocupante de função/cargo comissionada, há gestores que proíbem;• Excesso de controles;• Desgaste gerado pelas diferenças teletrabalho x trabalho remoto;• Instabilidade do sistema justiça inviabiliza a escolha de horários alternativos para fazer o teletrabalho;• STJ deve fornecer os equipamentos para o teletrabalho.
OUTRO ASPECTO NEGATIVO NÃO RELACIONADO ACIMA	<ul style="list-style-type: none">• Constantes mudanças na estrutura do órgão;• Falta de rotatividade dos gestores, fato que atrapalha a inovação;• Ainda há vinculação à hierarquia e burocracia;• Aperfeiçoamento da avaliação de desempenho;• Excesso de trabalho e pouca preocupação com a saúde do servidor;• A determinação do retorno ao trabalho presencial em tempos de pandemia;• O assédio moral não é discutido no STJ;• A SIS precisa de reforma na estrutura física;

Resultados dos Aspectos Negativos do STJ

Aspectos	Comentários
	<ul style="list-style-type: none">• Mudanças a cada dois anos;• Falta planejamento e acompanhamento dos indicadores em nível operacional;• Discrepância dos direitos e deveres entre os servidores que trabalham em gabinete e os que não trabalham.
NÃO TENHO NENHUM ASPECTO NEGATIVO A DECLARAR	<ul style="list-style-type: none">• Comprometimento com o bem-estar e o desenvolvimento do servidor;• Busca pela inovação;• Teletrabalho;• Orgulho em fazer parte da Instituição.

Resultado da Questão Comparativa com a Pesquisa de 2019



Nessa questão, o servidor foi questionado sobre a percepção de melhoria no STJ após a realização da Pesquisa de Clima Organizacional de 2019.

SIM

- O incentivo ao teletrabalho e alteração da norma que o rege;
- O InovaSTJ;
- Programa Valoriza;
- Investimento na área de comunicação utilizando-se, para tanto, recursos audiovisuais e tecnológicos, como as TVs nos corredores contendo publicidades interessante.
- Aumento da disponibilidade de cursos/eventos e melhora nos cursos ofertados a distância;
- Melhoria dos serviços entregues pela STI;
- Programas de valorização;
- Concessão de bolsas de estudo;
- Estímulo à inovação;
- Investimento em tecnologias avançadas e inovadoras;
- Melhoria nos treinamentos de gestores e servidores;

Resultado da Questão Comparativa com a Pesquisa de 2019

- Criação do programa Humaniza;
- O projeto Fika (SGP);
- O Orgulho STJ;
- O prêmio Inova;
- Aumento da oferta de ações voltadas para a qualidade de vida, para o ser humano em sua parte psicológica e emocional;
- A permissão de usufruto de licença para capacitação para participar de curso online;
- Cuidado da SGP com o servidor, divulgando ações de maneira mais clara.

NÃO

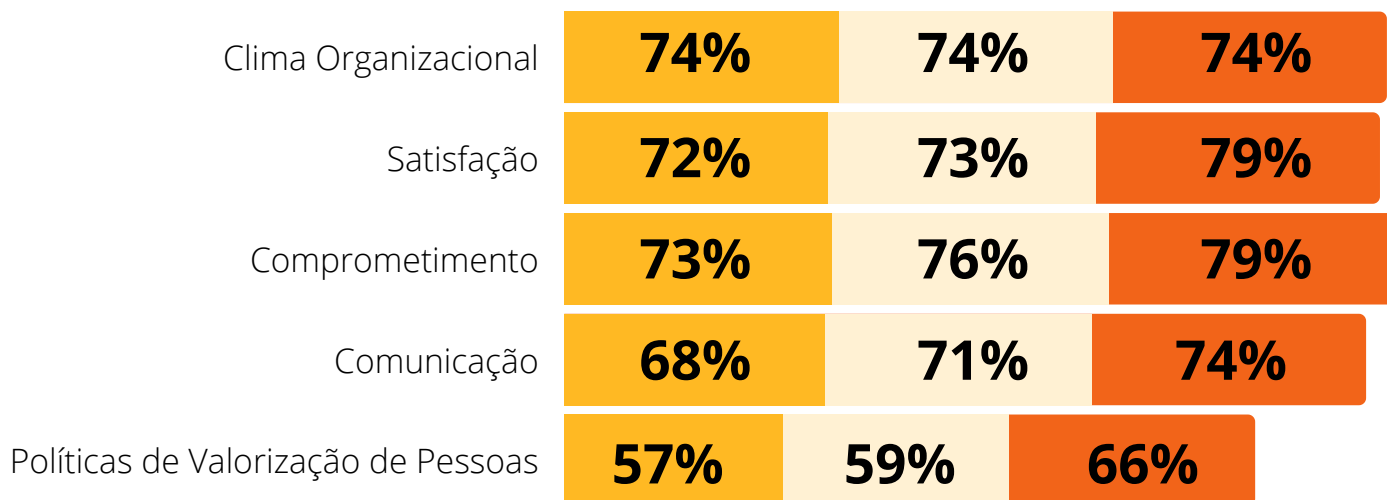
- Não perceberam melhorias;
- Retorno ao trabalho presencial em meio à pandemia afetou negativamente o clima;
- Distinção entre servidores das áreas meio e fim;
- Aumento do teletrabalho foi reativo, e não proativo;
- Falta valorização da área meio;
- Foco em resultados e economia, sem considerar a realidade de cada setor e a sobrecarga de trabalho;
- Falta integração entre pessoas e softwares;
- Falta de divulgação das ações implementadas;
- Gestão bienal não favorece a continuidade das ações.

NÃO SEI AVALIAR

- Servidor ingressou no STJ após a última pesquisa;
- Pandemia prejudicou a análise;
- Desconhecem as ações realizadas após a pesquisa de 2019, e sugerem maior divulgação de tais ações;
- As ações de premiação e valorização não têm alcance efetivo.

Análise Comparativa

■ 2017 ■ 2019 ■ 2021



O gráfico apresentado demonstra que houve aumento gradual nas médias percentuais dos construtos que compõem a pesquisa aplicada, com exceção do clima organizacional, que se manteve estável nos três anos.

Apesar de os índices apresentarem pequena diferença a cada aplicação, é possível perceber aumento significativo do percentual no ano de 2021 em relação ao ano de 2017 (com exceção do clima organizacional), o que nos permite inferir que houve melhoria na percepção dos servidores respondentes sobre os aspectos avaliados.

Os relatórios completos das pesquisas feitas em 2017 e 2019 estão disponíveis na intranet, na página da Pesquisa de Clima.



Conclusão

A Pesquisa de Clima e Satisfação de 2021 foi aplicada em um contexto atípico de pandemia, no qual grande parte dos servidores estavam em trabalho remoto ou em teletrabalho. Apesar deste cenário, a adesão foi significativa e semelhante às outras edições. Foram 1090 servidores participantes, que representa 37,19% do quadro do STJ.

O perfil demográfico dos respondentes também foi semelhante aos resultados dos anos anteriores, com exceção da idade, que, nesse ano, contou com faixa de representação de 40 a 59 anos (em 2019, foi utilizada a faixa de 30 a 49 anos).

Os resultados dos construtos e fatores avaliados foram favoráveis, demonstrando que os servidores, em sua maioria, mantêm percepção positiva sobre a instituição no que diz respeito à autonomia, reconhecimento, inovação, gestão participativa e liderança. Sentem-se satisfeitos com seu trabalho, relacionamentos, chefia e com as políticas de valorização. Também são comprometidos e identificam uma comunicação eficiente no Tribunal.

Todavia, apesar de os resultados gerais serem positivos, os pontos de melhoria levantados nas questões abertas precisam ser alvo de ações para que, cada vez mais, o servidor do STJ se sinta bem, satisfeito e comprometido com a instituição.

Por oportuno, registra-se que a realização deste trabalho só foi possível devido ao apoio institucional, ao interesse e participação dos servidores e à competência técnica da comissão instituída para esse fim.

Agradecemos sua participação!

Contato

climaorganizacional@stj.jus.br 