



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ

Divisão de Estatística

Pesquisa de Clima Organizacional - 2017

Visão Geral

Metodologia e Amostra

- Pesquisa qualitativa contendo:
 - 37 (trinta e sete) perguntas para os Magistrados.
 - 38 (trinta e oito) perguntas para os Servidores.
 - 37 (trinta e sete) perguntas para os Estagiários.
- Respostas obtidas de 06 de Abril a 05 de Maio de 2017.
- Forma de obtenção dos dados: através de preenchimento on-line do formulário da Pesquisa de Clima Organizacional disponibilizado na intranet.
- Nível de significância da Pesquisa: 95%, aproximadamente, para os resultados apresentados de maneira geral.
- Para tópicos da Pesquisa de Clima Organizacional de 2017 idênticos a tópicos da Pesquisa de Clima Organizacional de 2010, é apresentado o comparativo das respostas nos dois períodos.



Considerações Iniciais

- A respeito dos questionamentos em que foram utilizados grau de concordância, é importante destacar que:
 - a) Os valores 1 e 2 representam discordância (1 sendo total e 2 parcial);
 - b) O valor 3 representa o equilíbrio, não discorda porém também não concorda, seria a resposta neutra, não tendendo nem para a satisfação e nem para a insatisfação;
 - c) Os valores 4 e 5 são traduzidos como concordância (4 é uma concordância parcial e 5 a concordância total).
- É conveniente ressaltar que, a fim de facilitar a visualização, os percentuais apresentados estão arredondados para o percentual sem vírgula decimal mais próximo. De modo que a simples soma de todos os valores poderá não resultar em cem por cento, mas em um valor muito próximo disso.

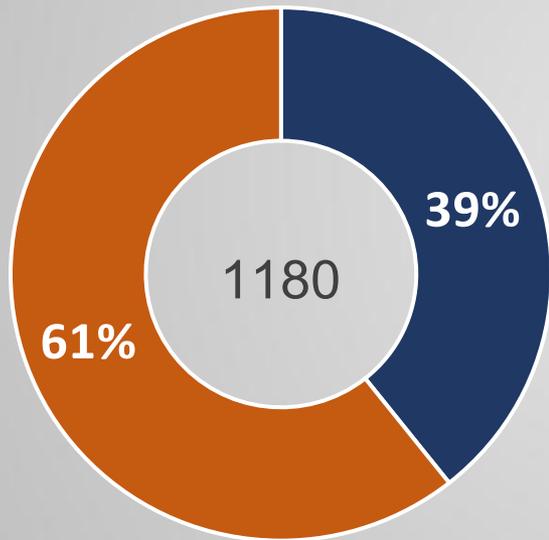


Visão Geral



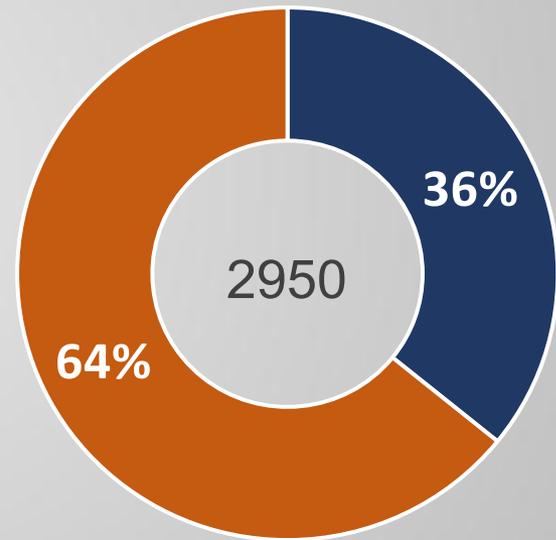
Perfil da Amostra

2010



■ Identificados ■ Anônimos

2017



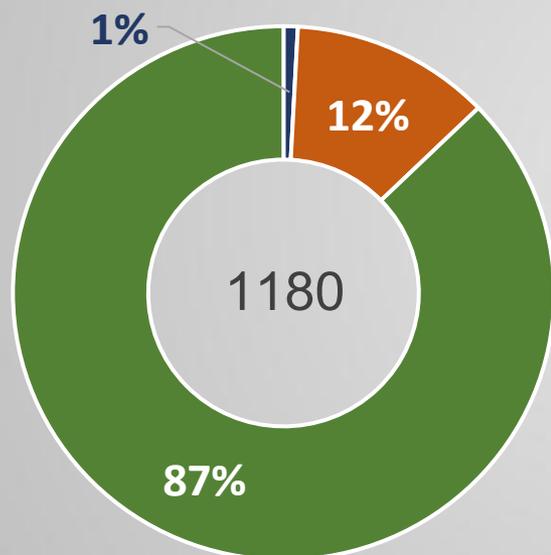
■ Identificados ■ Anônimos

De 2010 para 2017 tivemos um aumento de 150% na quantidade de respondentes, proporção muito superior ao aumento de pessoal no mesmo período analisado.



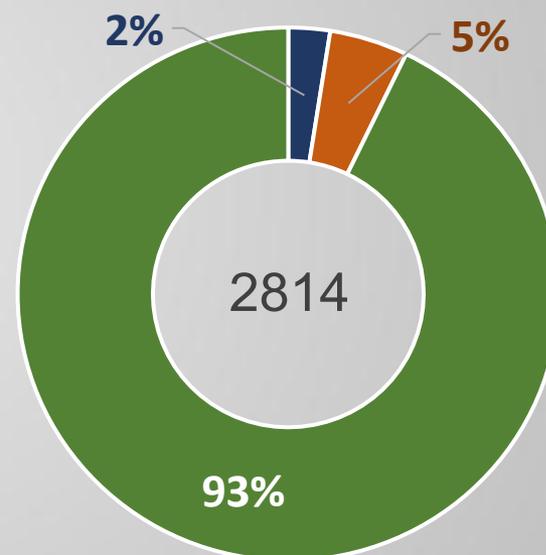
Perfil da Amostra

2010



■ Estagiário ■ Magistrado ■ Servidor

2017



■ Estagiário ■ Magistrado ■ Servidor



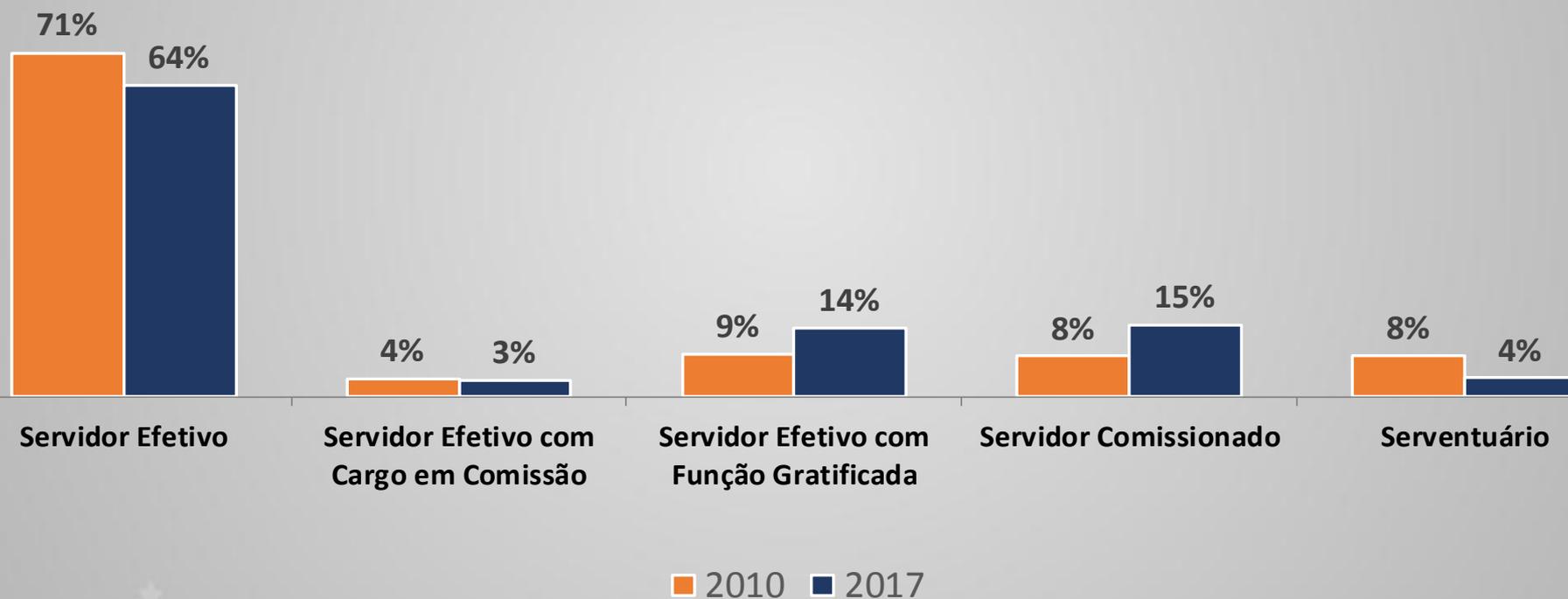
Perfil da Amostra

DESCRIÇÃO DOS MAGISTRADOS



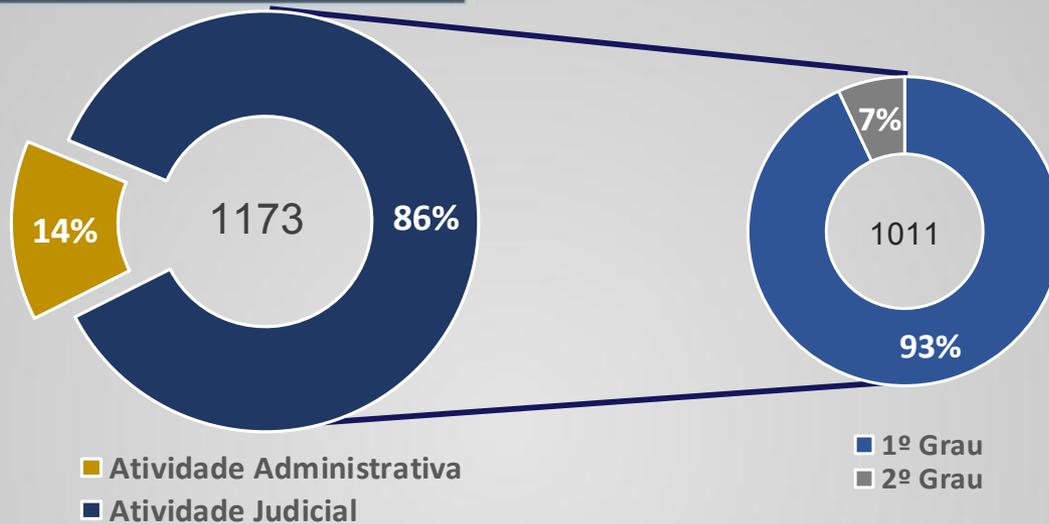
Perfil da Amostra

DESCRIÇÃO DOS SERVIDORES

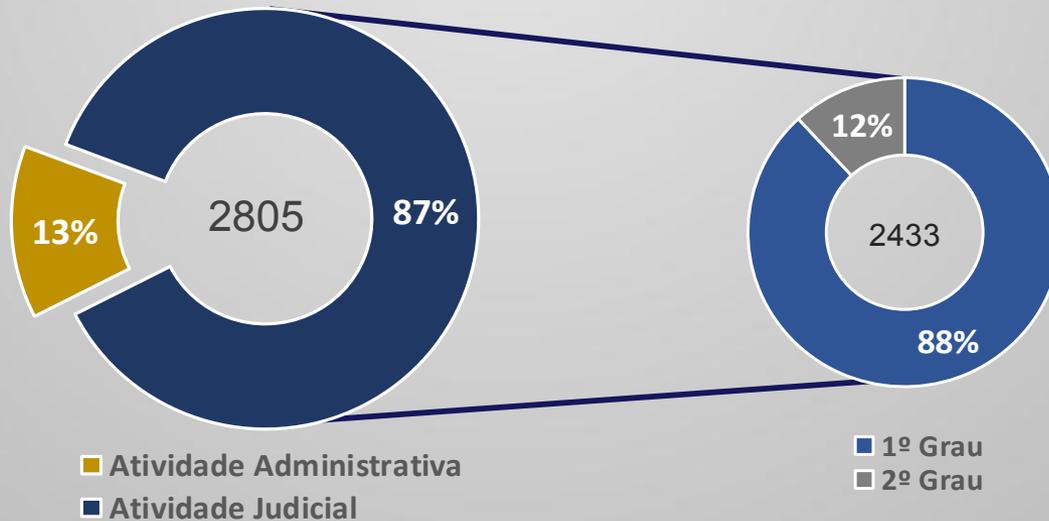


Perfil da Amostra

2010



2017



Perfil da Amostra

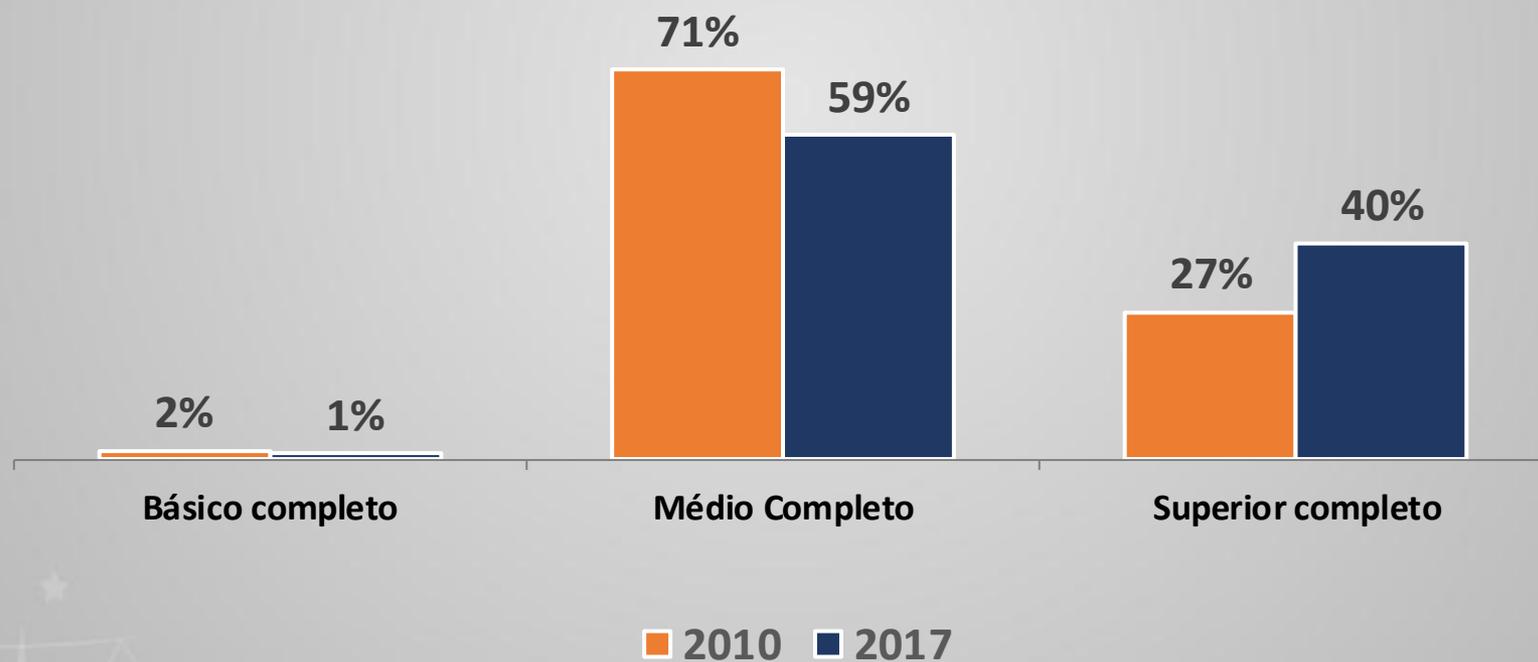
GRAU DE ESCOLARIDADE



Tivemos um elevado aumento de qualificação pessoal, principalmente no que tange ao atingimento do grau de especialista (aumento de 17 pontos percentuais). Como consequência direta, verifica-se uma pequena queda de pessoas no grau superior completo.

Perfil da Amostra

GRAU DE ESCOLARIDADE EXIGIDO PARA O CARGO



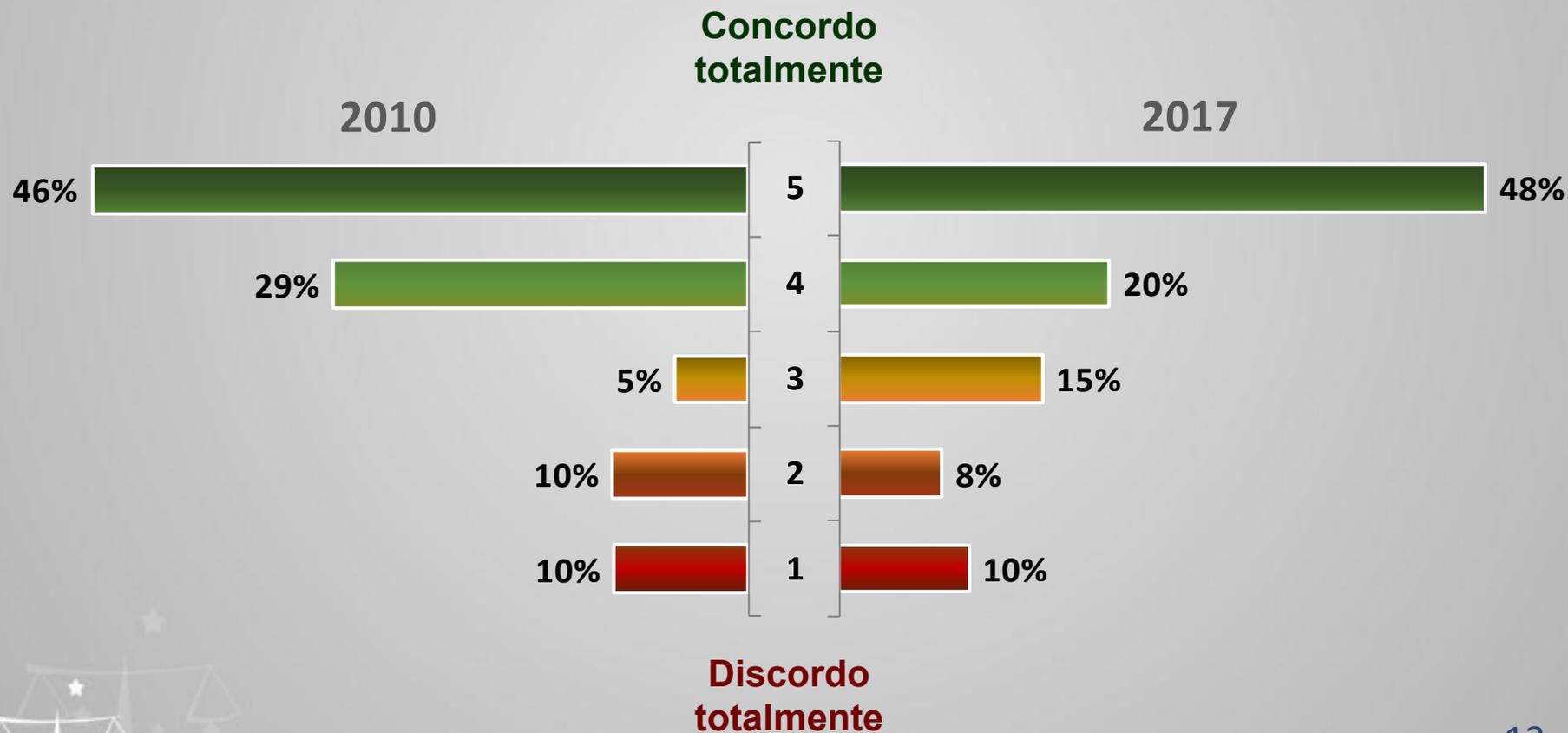
Resumo da Amostra

QUANTIDADE DE RESPOSTAS POR CATEGORIA	2010	2017
MAGISTRADOS	141	132
Desembargador	5	3
Juiz de Direito Substituto em 2º Grau	5	5
Juiz de Direito - Entrância Final	44	56
Juiz de Direito - Entrância Intermediária	48	17
Juiz de Direito - Entrância Inicial	26	13
Juiz de Direito Substituto	5	12
Juiz Substituto	8	7
Magistrado sem identificação do nível	0	19
SERVIDORES	1029	2612
Servidor Efetivo	728	1639
Servidor Efetivo com Cargo em Comissão	38	87
Servidor Efetivo com Função Gratificada	91	361
Servidor Comissionado	85	379
Serventuário	87	97
Servidor sem identificação da categoria específica	0	49
ESTAGIÁRIOS	10	70
RESPONDENTES SEM IDENTIFICAÇÃO CATEGORIA FUNCIONAL	0	136
1º GRAU	941	2144
2º GRAU	70	289
SECRETARIA	162	372
RESPONDENTES SEM IDENTIFICAÇÃO DA LOTAÇÃO	7	145
TOTAL	1180	2950

Resultados Obtidos

Visão Geral

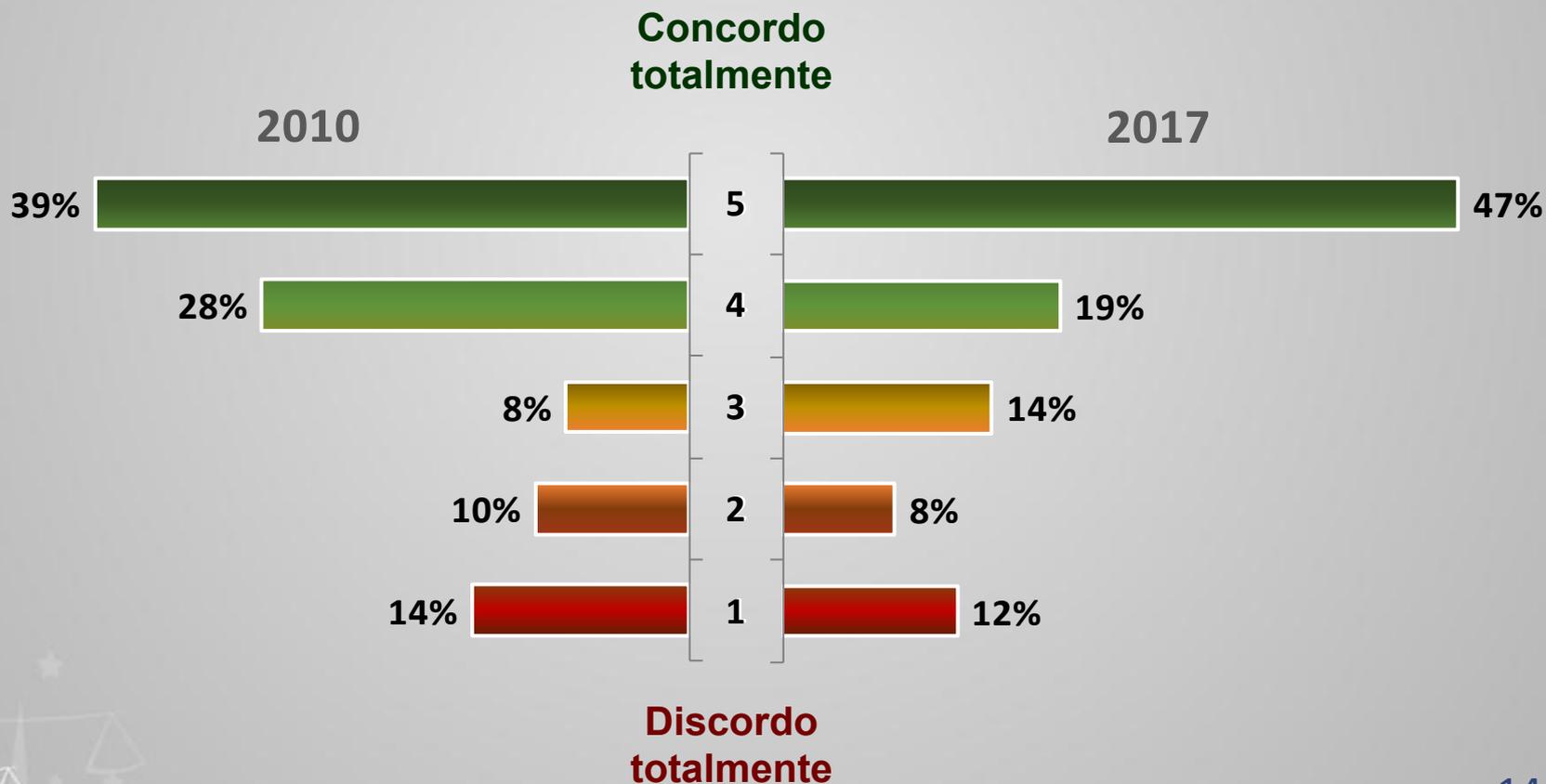
O trabalho em equipe é estimulado pela chefia?



Resultados Obtidos

Visão Geral

A chefia imediata transmite entusiasmo e motivação para os seus subordinados?

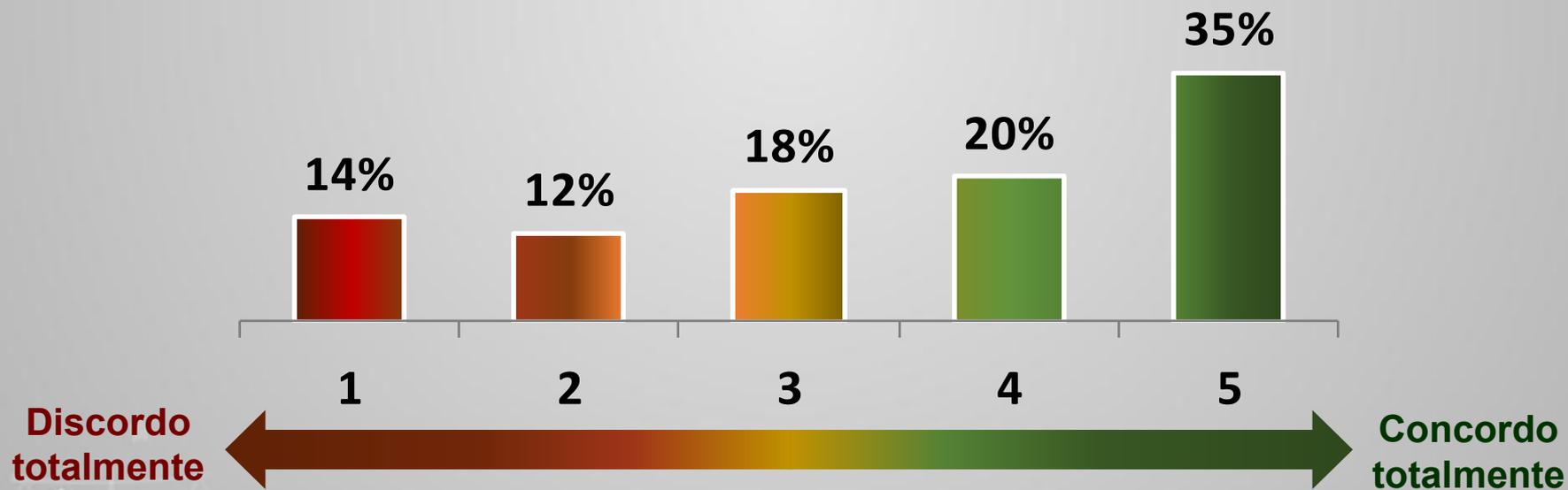


Resultados Obtidos

Visão Geral

Sinto-me valorizado dentro do meu ambiente de trabalho?

2017

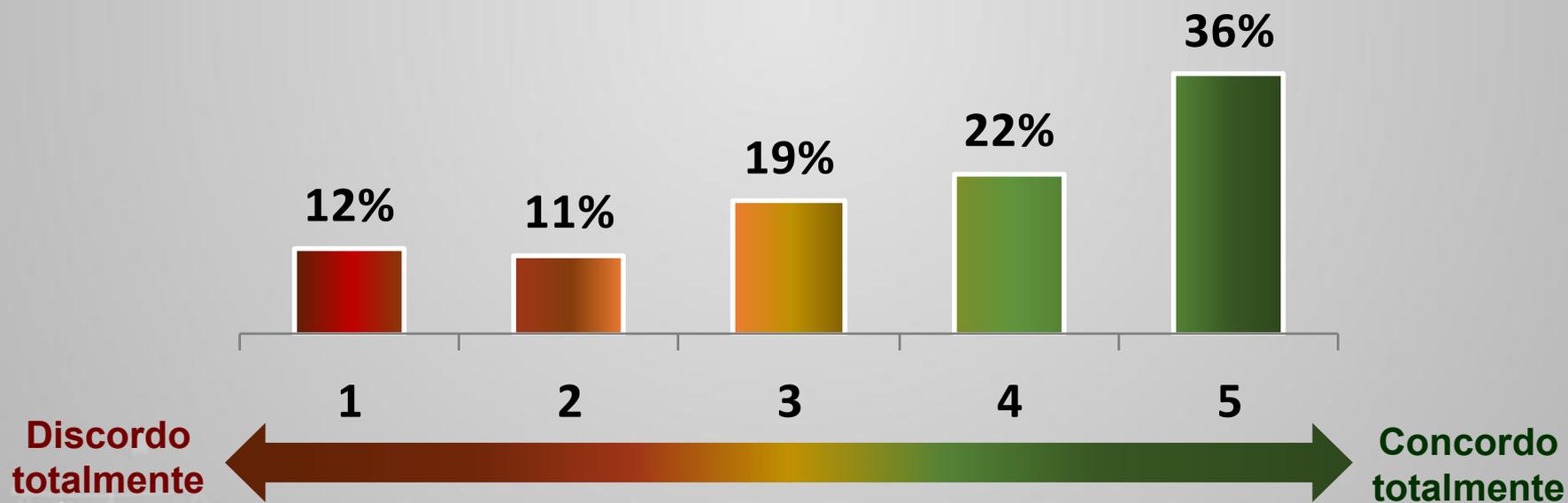


Resultados Obtidos

Visão Geral

O trabalho é bem distribuído dentro da unidade em que trabalho?

2017

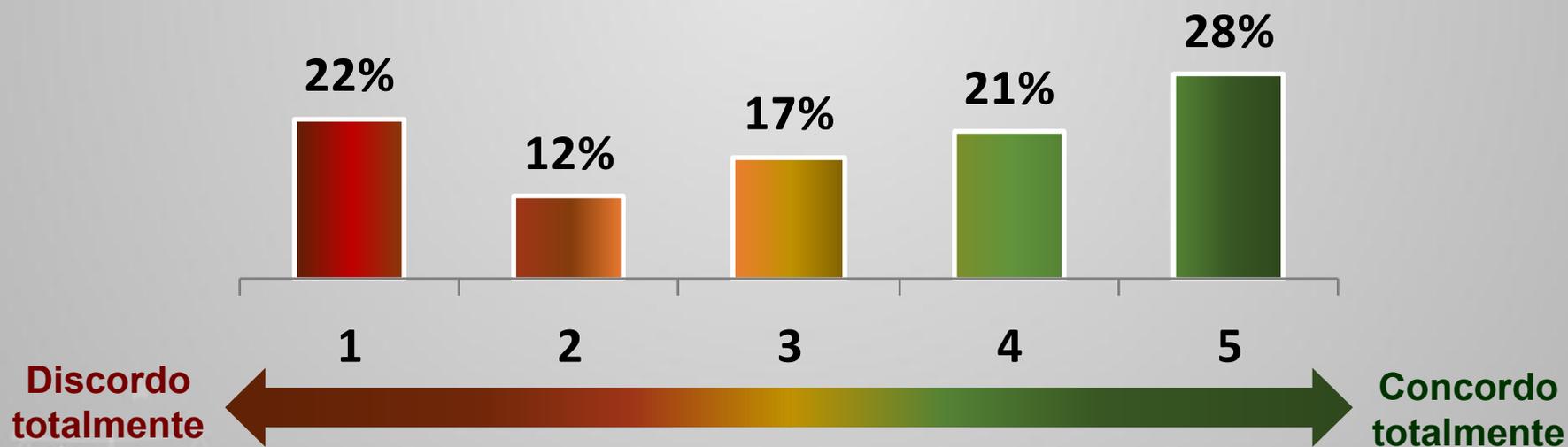


Resultados Obtidos

Visão Geral

Consigo realizar todas as atividades que me são atribuídas dentro do horário normal de expediente?

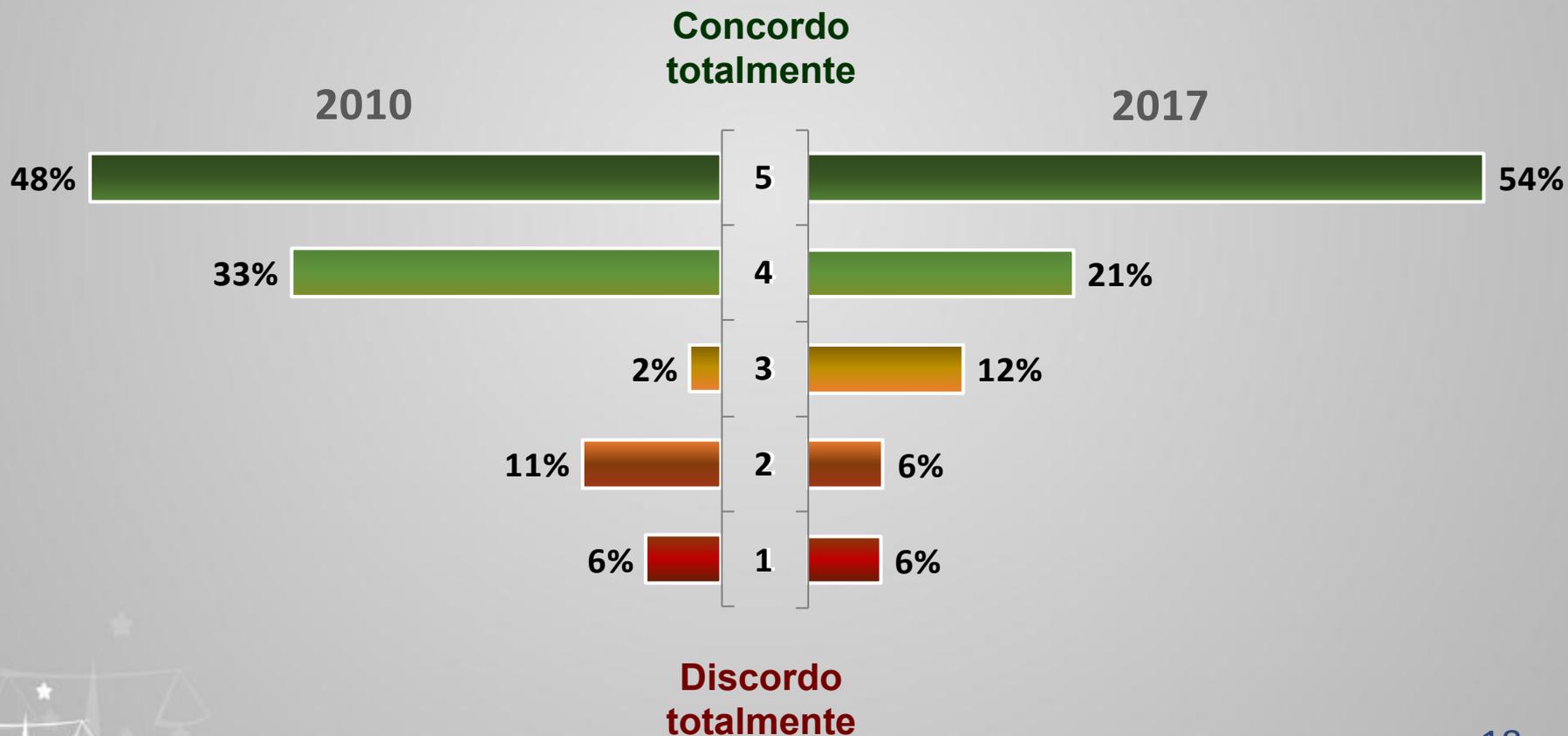
2017



Resultados Obtidos

Visão Geral

Existe um clima de respeito e confiança no meu ambiente de trabalho?

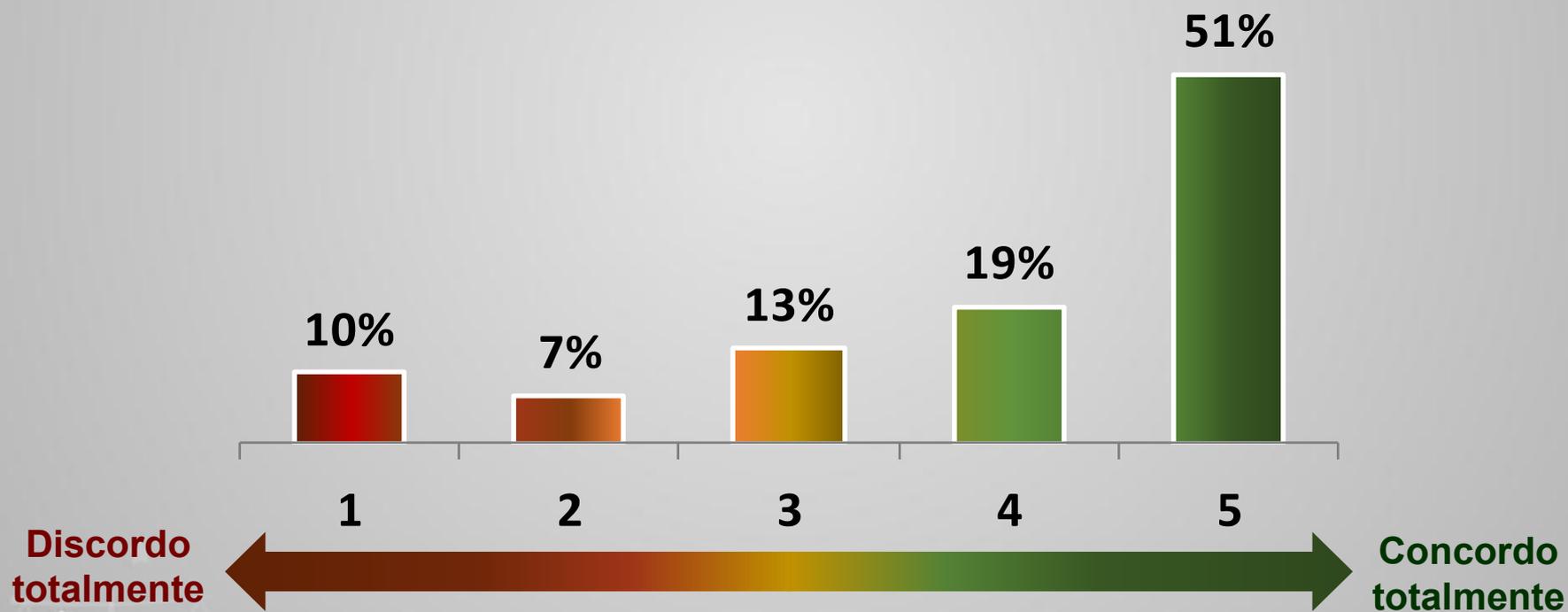


Resultados Obtidos

Visão Geral

Meu chefe me motiva a buscar soluções para os problemas apresentados dentro da unidade de trabalho?

2017

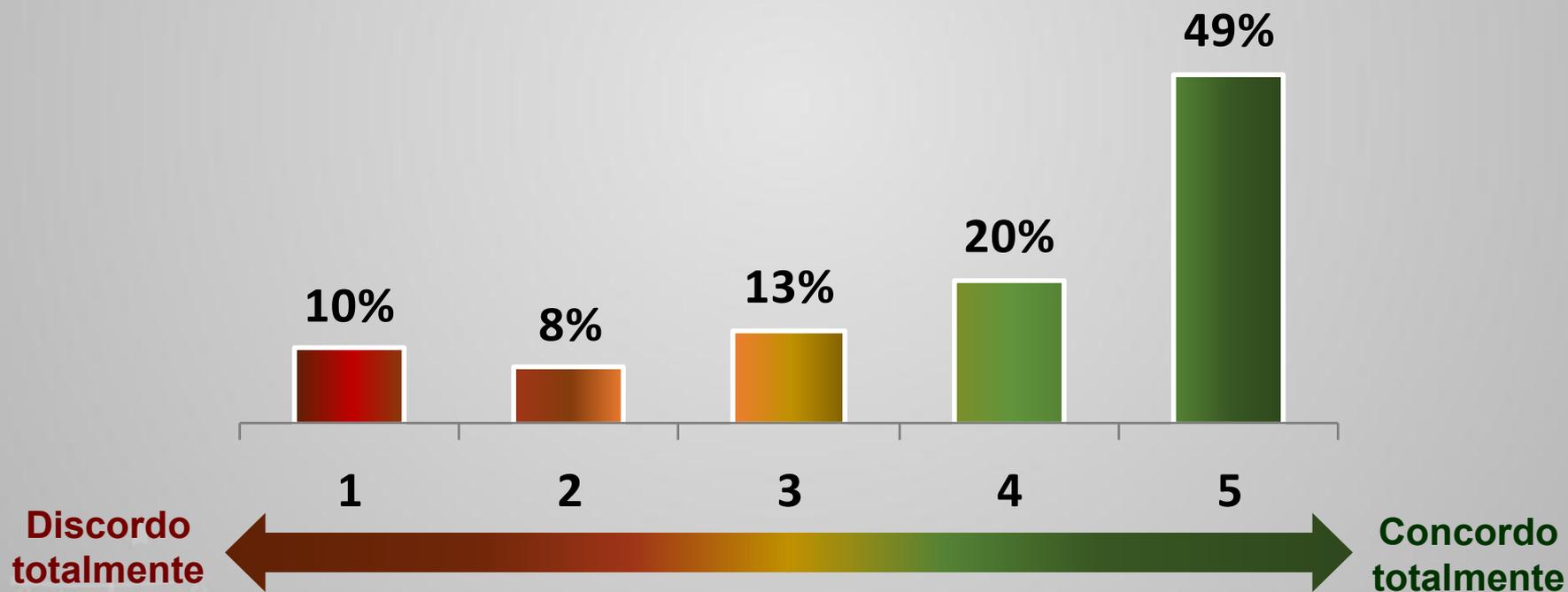


Resultados Obtidos

Visão Geral

Meu chefe possui uma boa comunicação com a equipe de trabalho, deixa claro os resultados que ele espera de sua equipe?

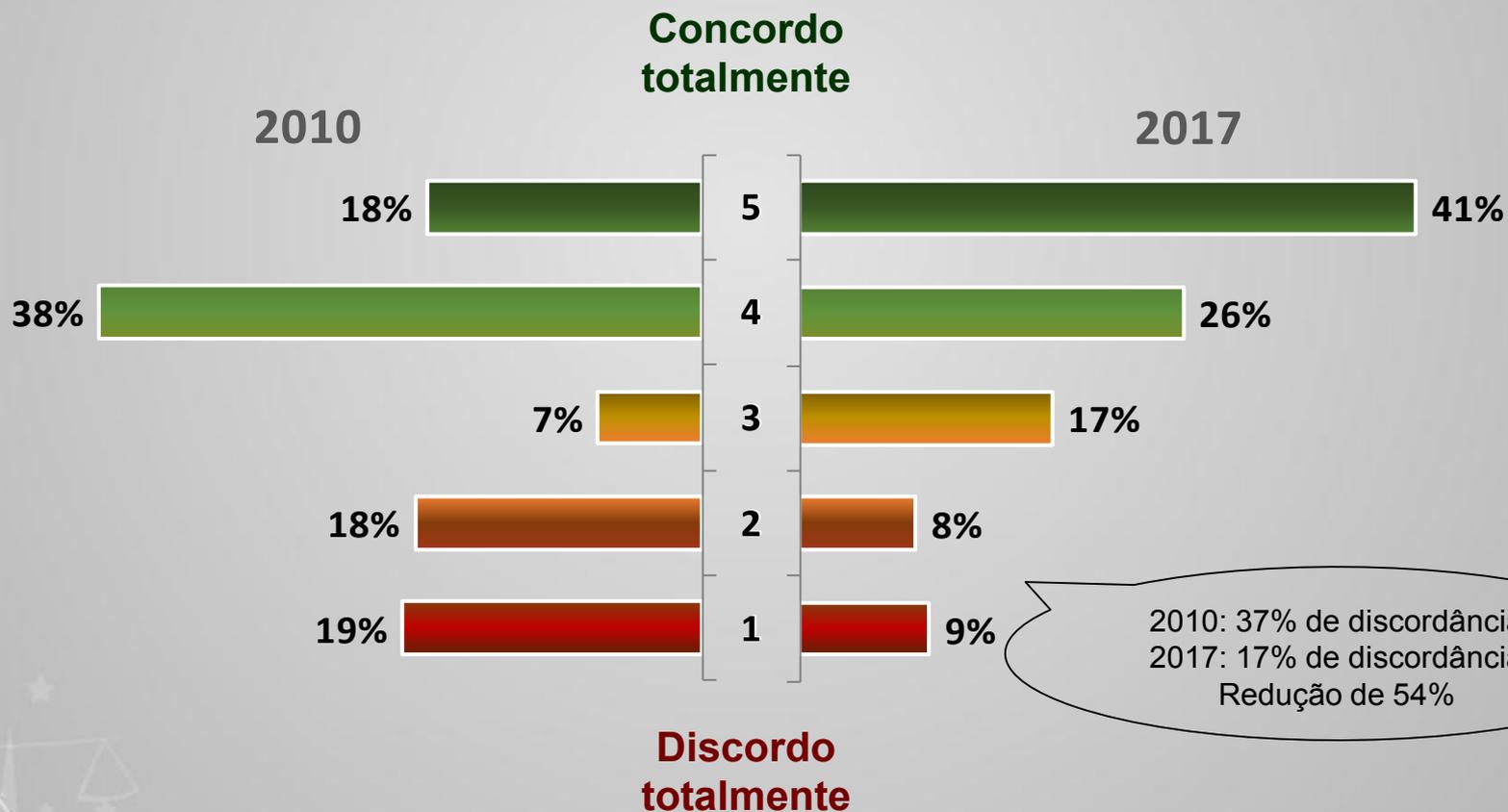
2017



Resultados Obtidos

Visão Geral

Na minha unidade existe um procedimento padrão para a execução das atividades pertinentes às nossas funções?

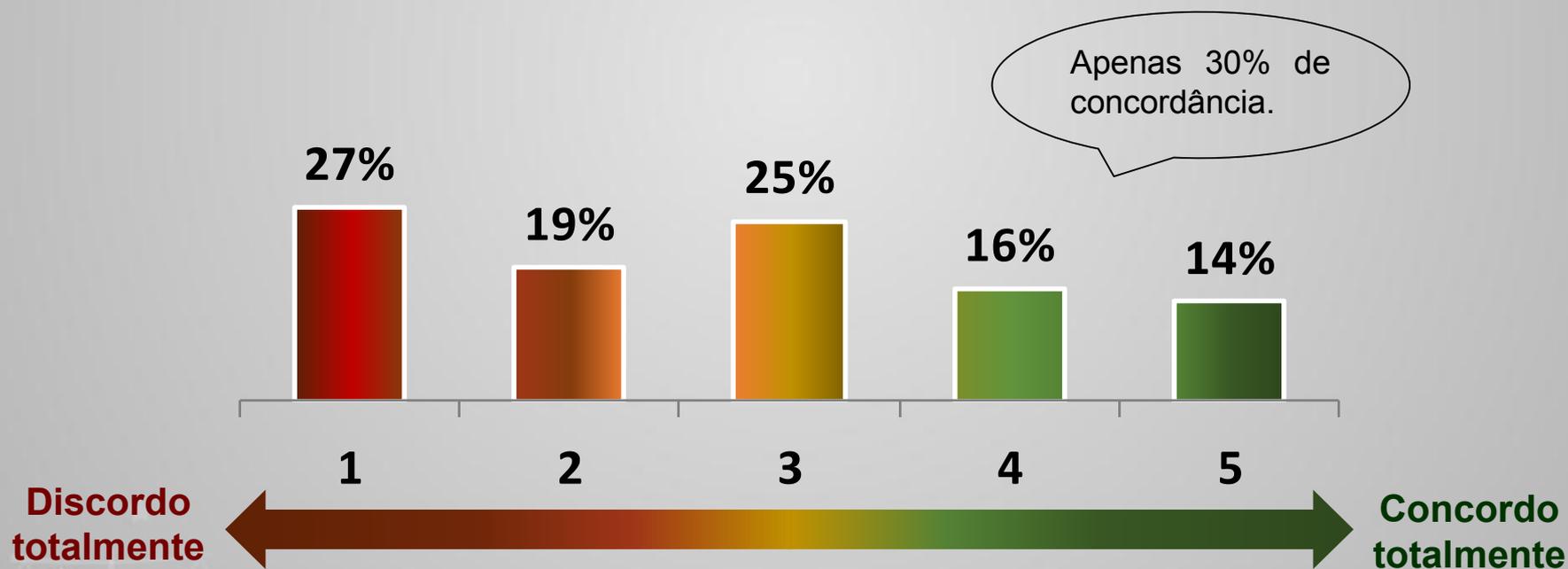


Resultados Obtidos

Visão Geral

As políticas de Gestão de Pessoas estimulam os Magistrados e Servidores a buscarem melhorias no seu dia-a-dia?

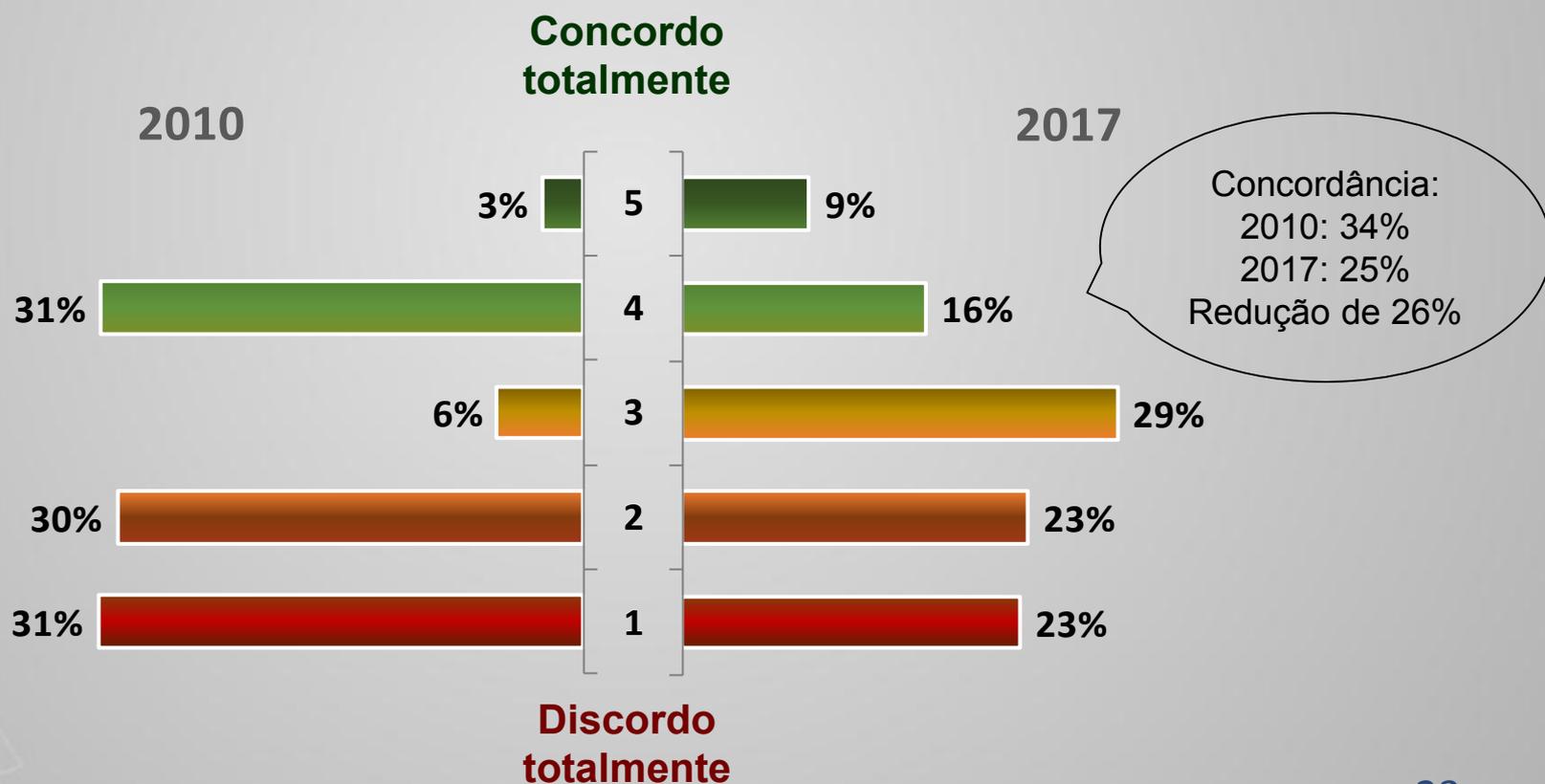
2017



Resultados Obtidos

Visão Geral

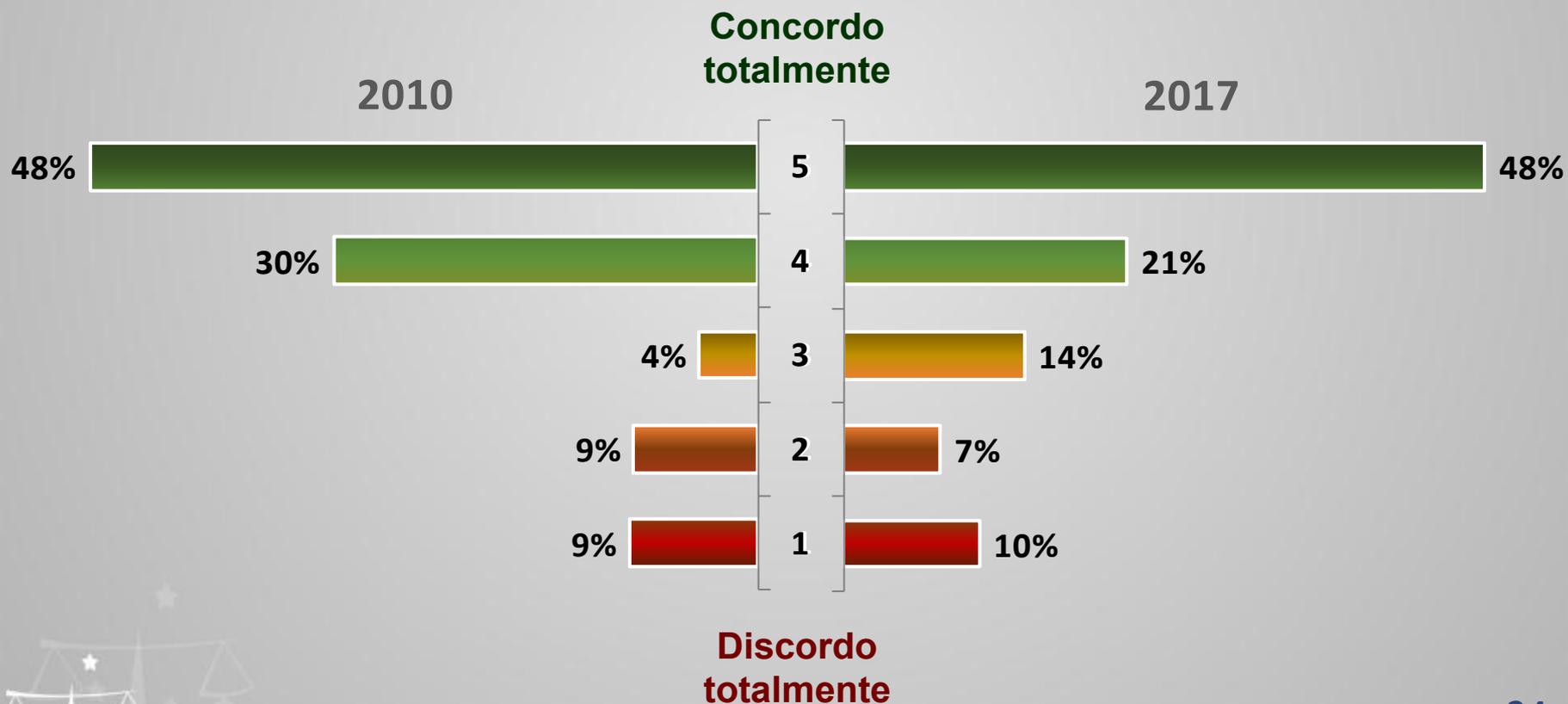
O Tribunal de Justiça disponibiliza recursos para que os Magistrados e Servidores busquem otimizar o seu trabalho?



Resultados Obtidos

Visão Geral

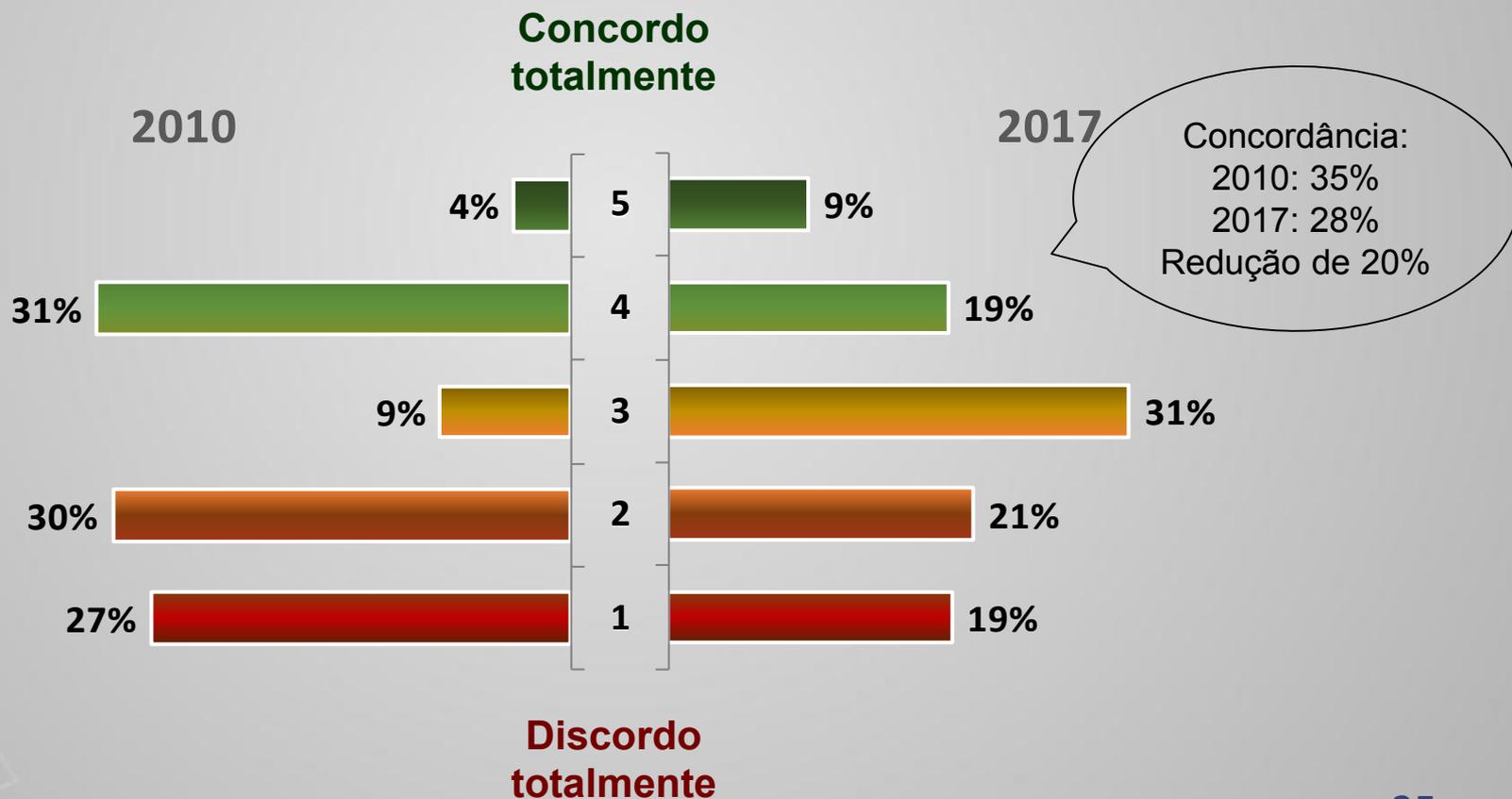
O meu chefe é receptivo às críticas e sugestões de mudança?



Resultados Obtidos

Visão Geral

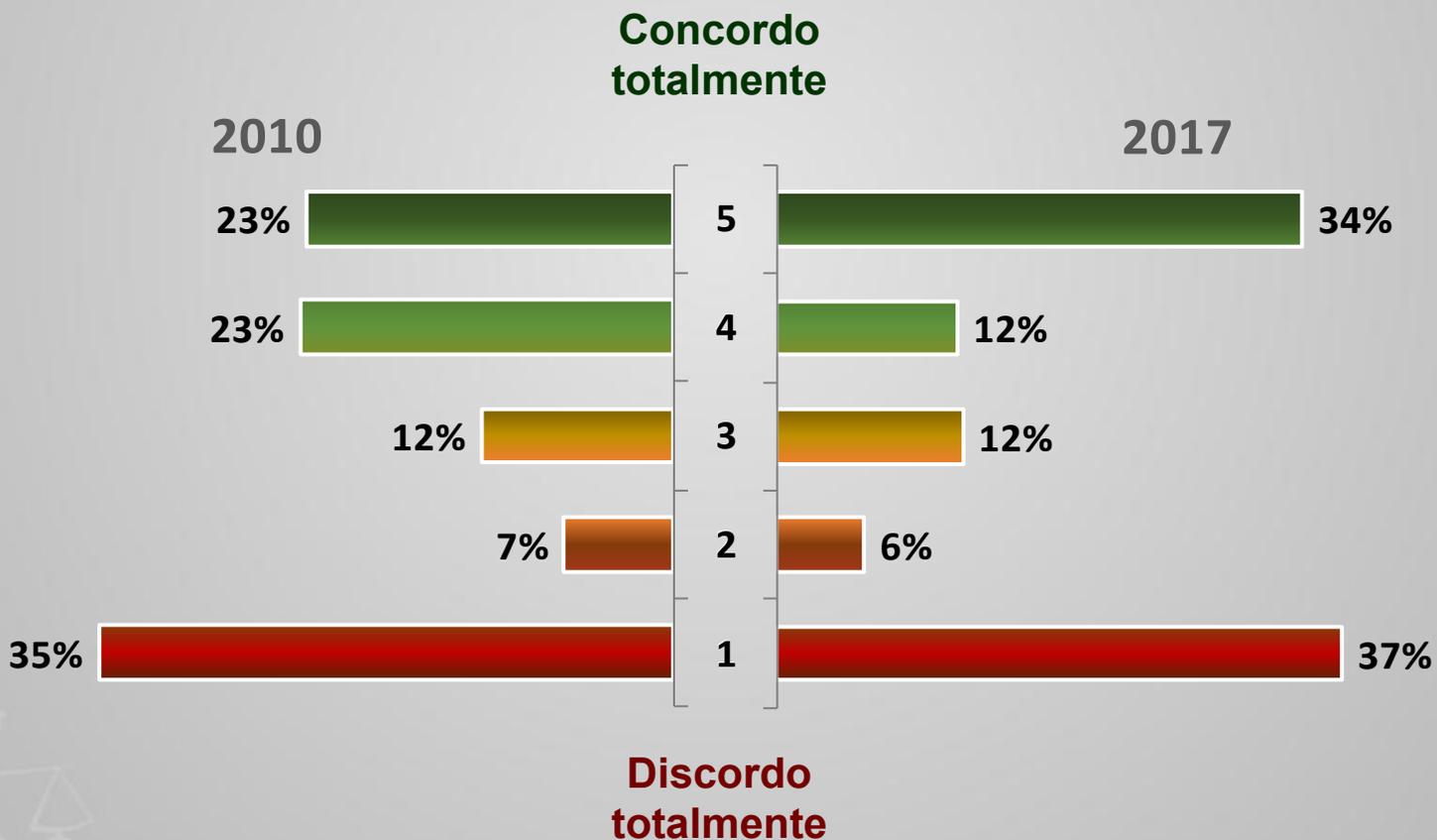
No Poder Judiciário as ideias inovadoras são colocadas em prática?



Resultados Obtidos

Visão Geral

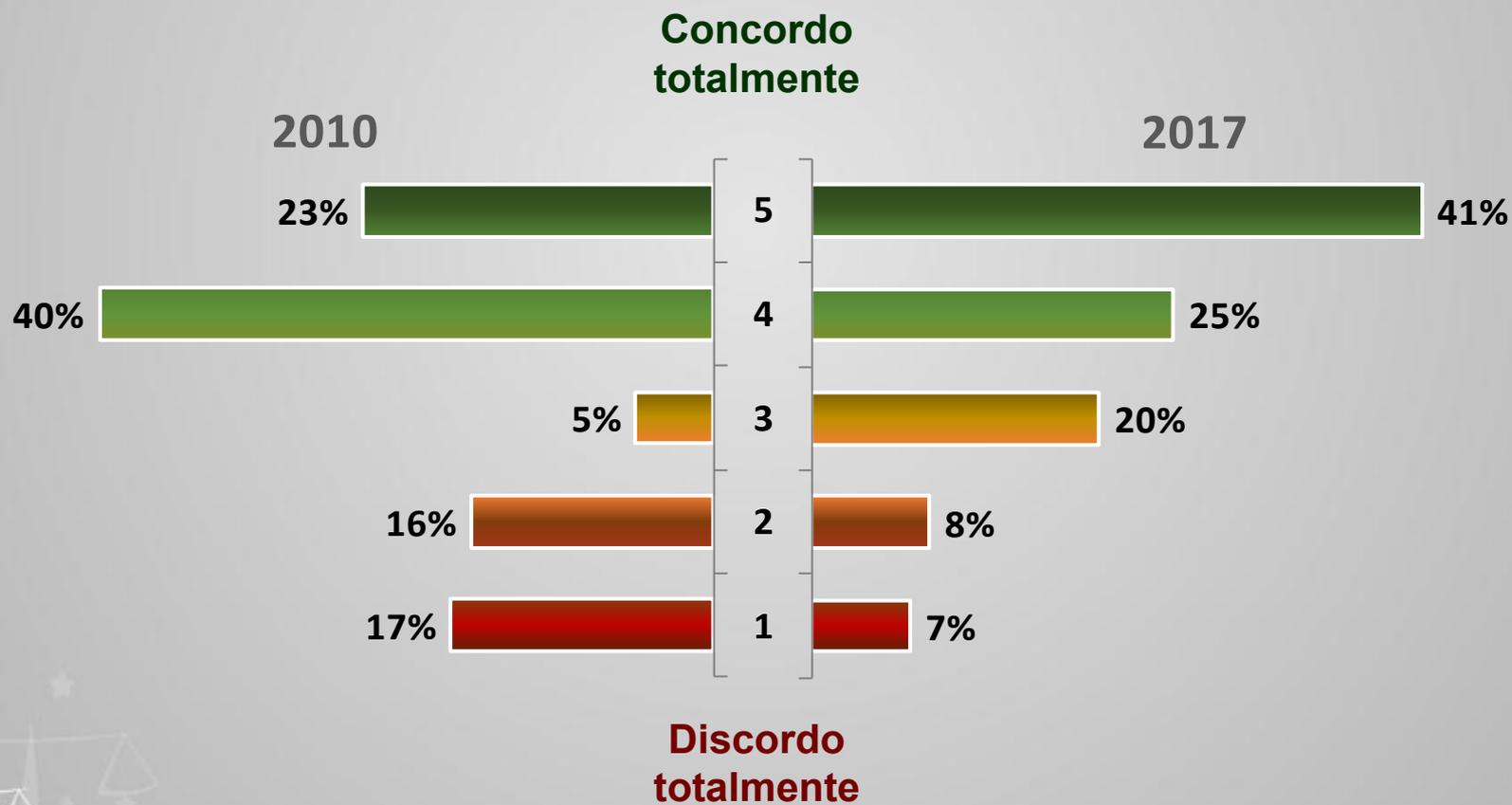
Gostaria de trabalhar em outra área do Poder Judiciário Paranaense?



Resultados Obtidos

Visão Geral

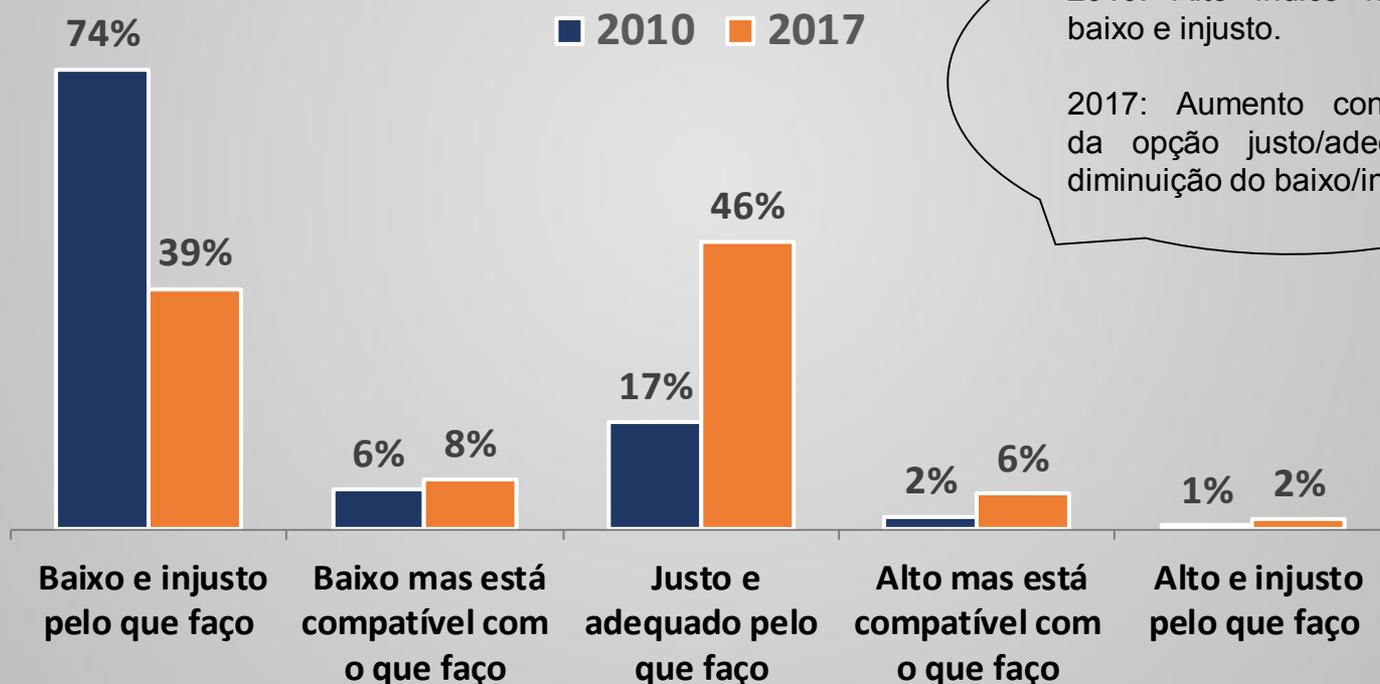
Estou satisfeito com o meu cargo?



Resultados Obtidos

Visão Geral

Como você considera o salário que recebe em relação ao trabalho que executa?



2010: Alto índice na opção baixo e injusto.

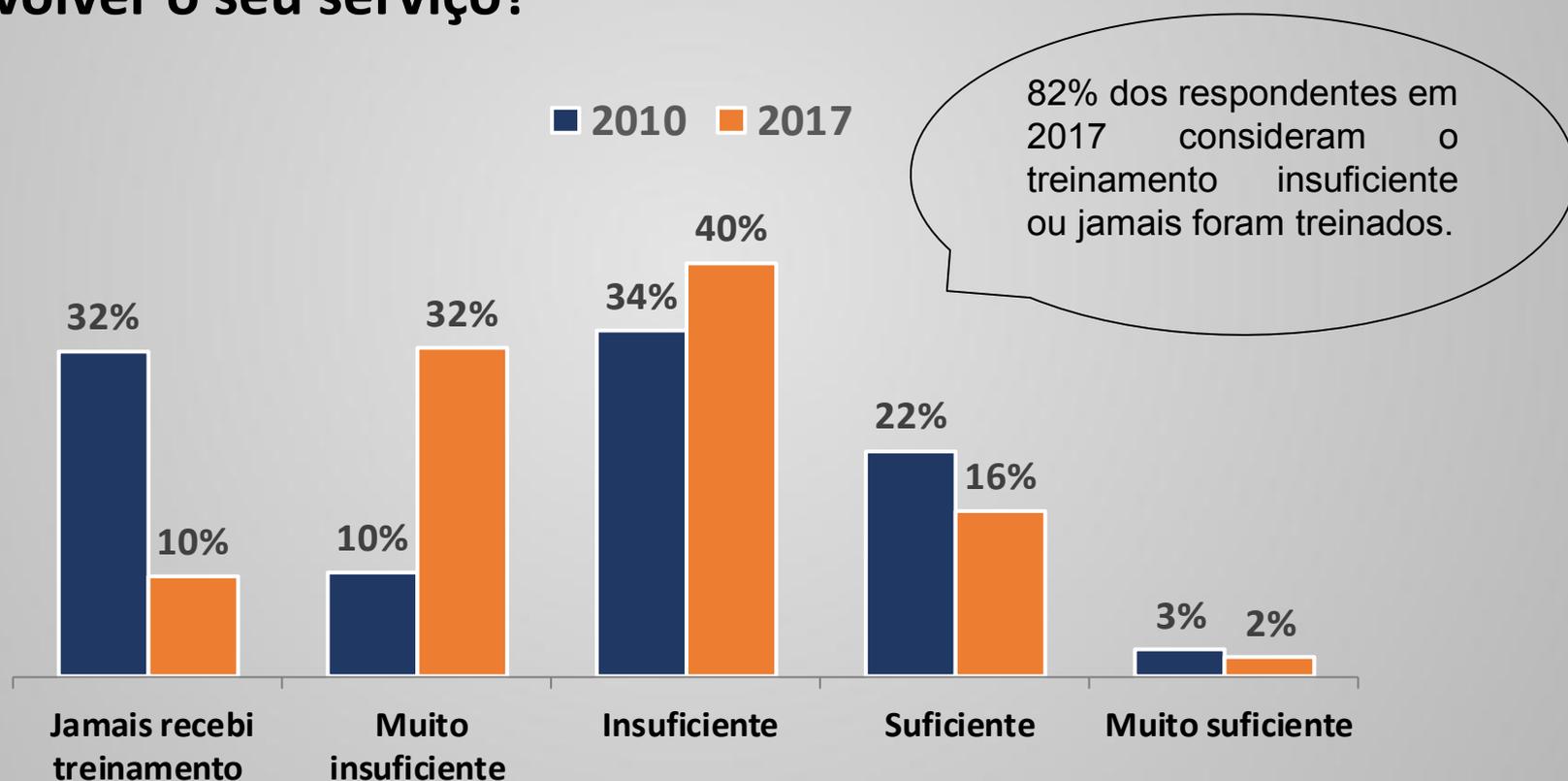
2017: Aumento considerável da opção justo/adequado e diminuição do baixo/injusto.



Resultados Obtidos

Visão Geral

Como você avalia a quantidade que recebe de treinamento para desenvolver o seu serviço?



Resultados Obtidos

Visão Geral

Sinto que posso fazer mais pelo Tribunal de Justiça?

2017

Não



25%

Sim



75%



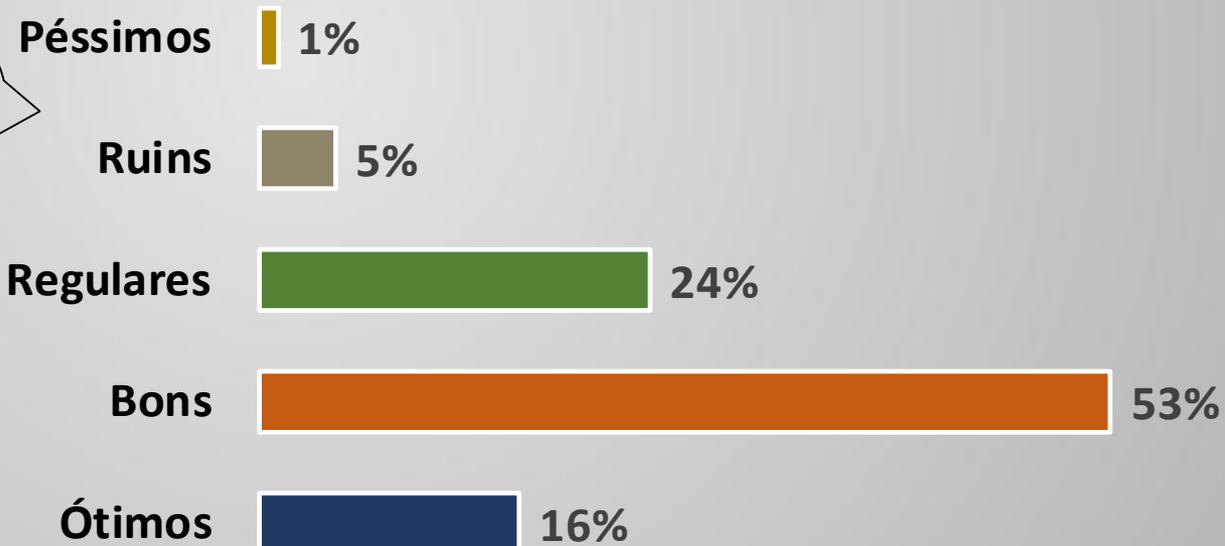
Resultados Obtidos

Visão Geral

Como avalia os benefícios e auxílios que o Tribunal de Justiça oferece?

2017

Apenas 6% dos respondentes consideram os benefícios e auxílios ruins/péssimos.

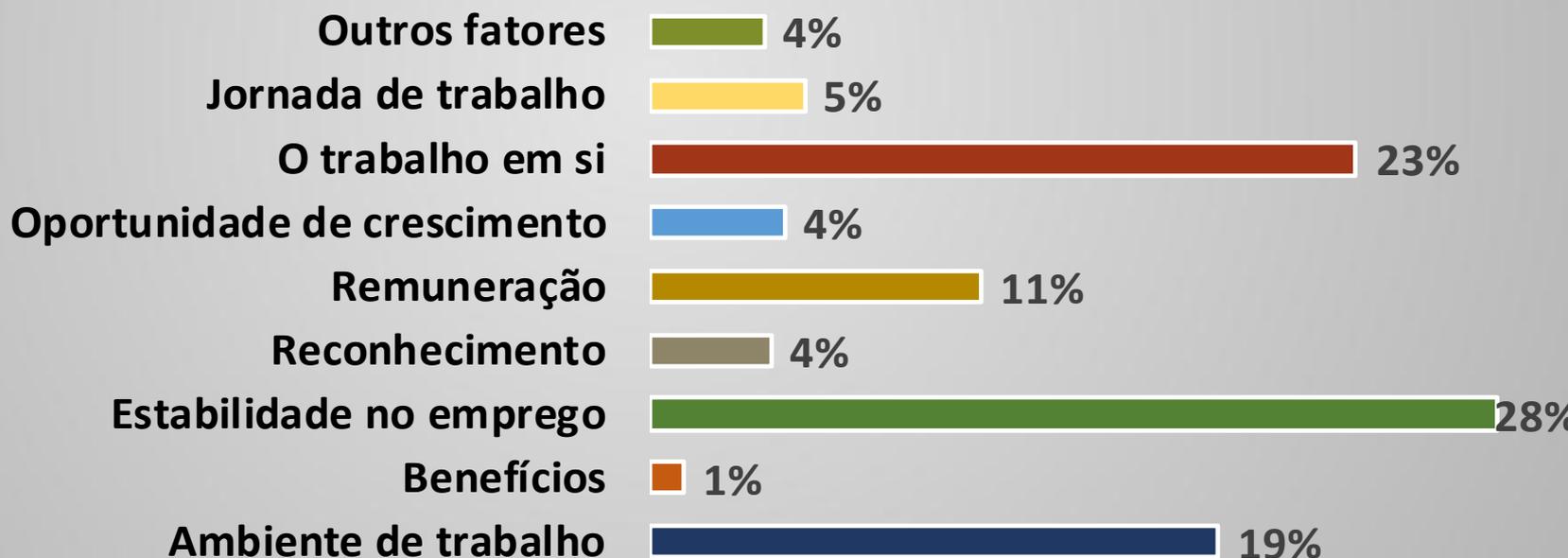


Resultados Obtidos

Visão Geral

Qual o fator que te traz mais **SATISFAÇÃO** no trabalho?

2017

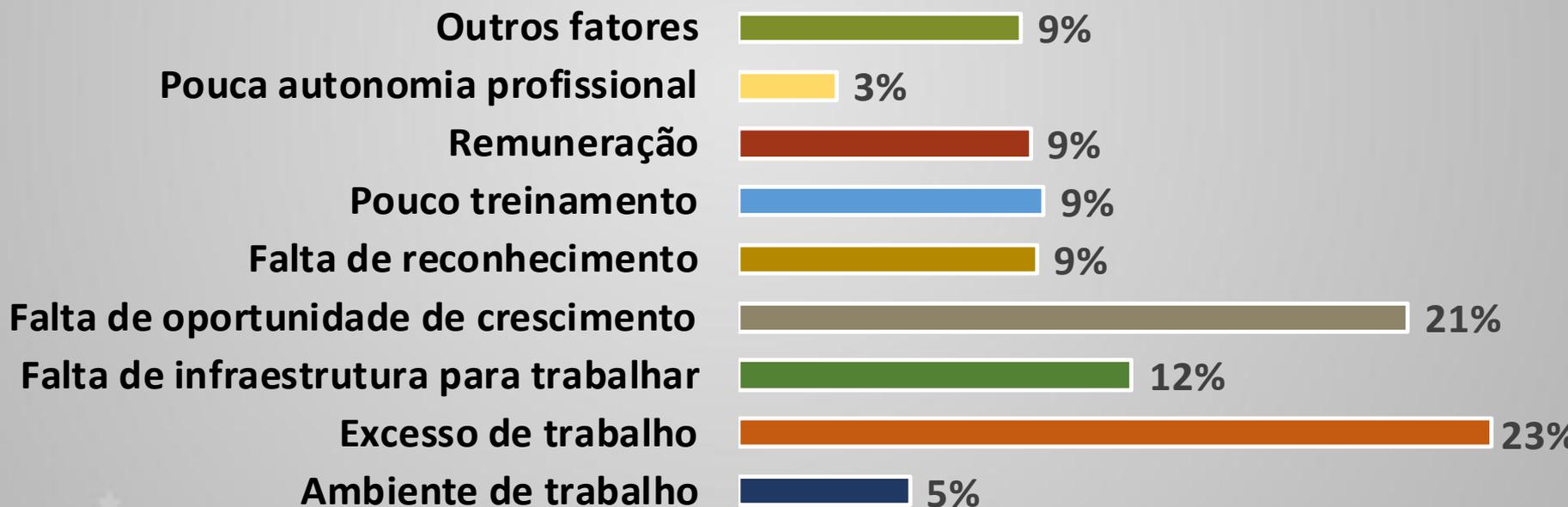


Resultados Obtidos

Visão Geral

Qual o fator que te traz mais **INSATISFAÇÃO** no trabalho?

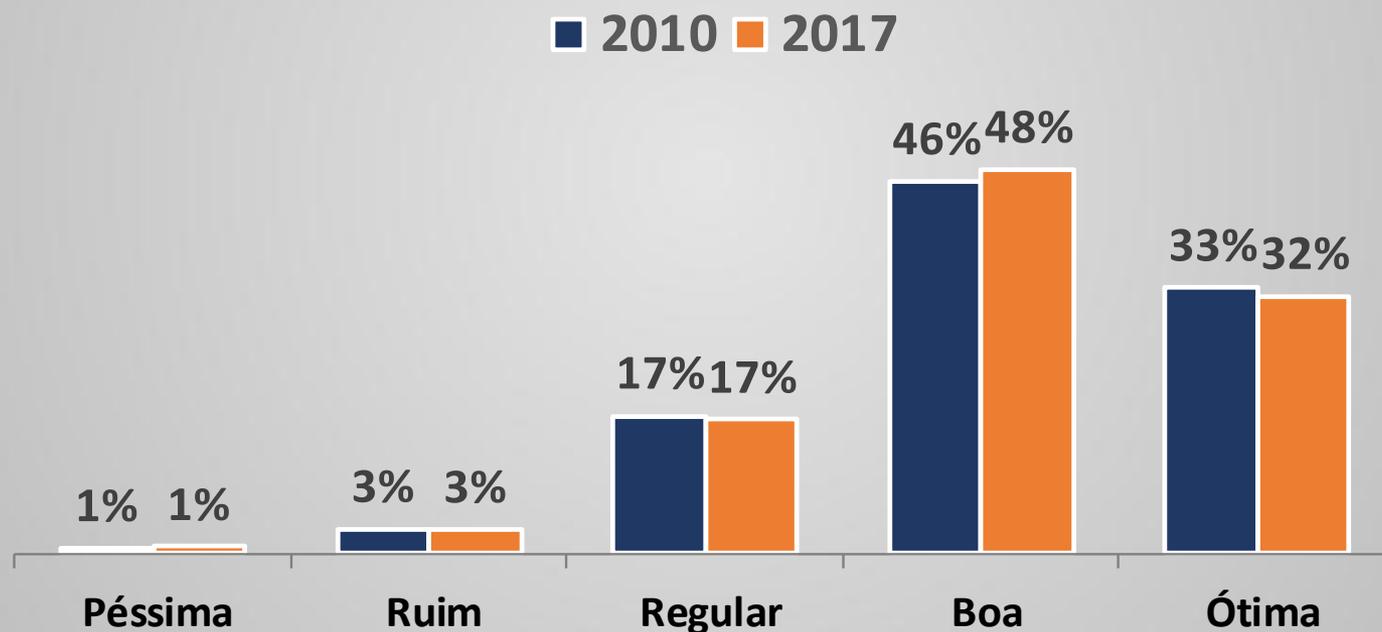
2017



Resultados Obtidos

Visão Geral

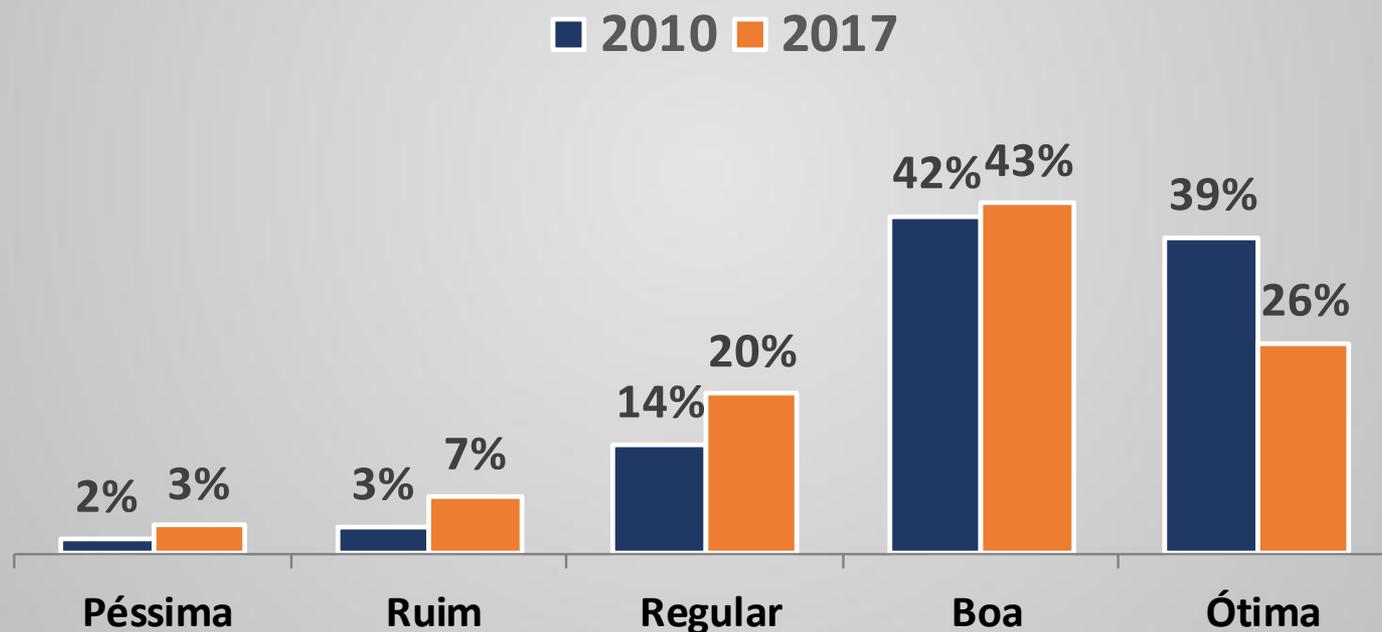
Como avalia a sua saúde física?



Resultados Obtidos

Visão Geral

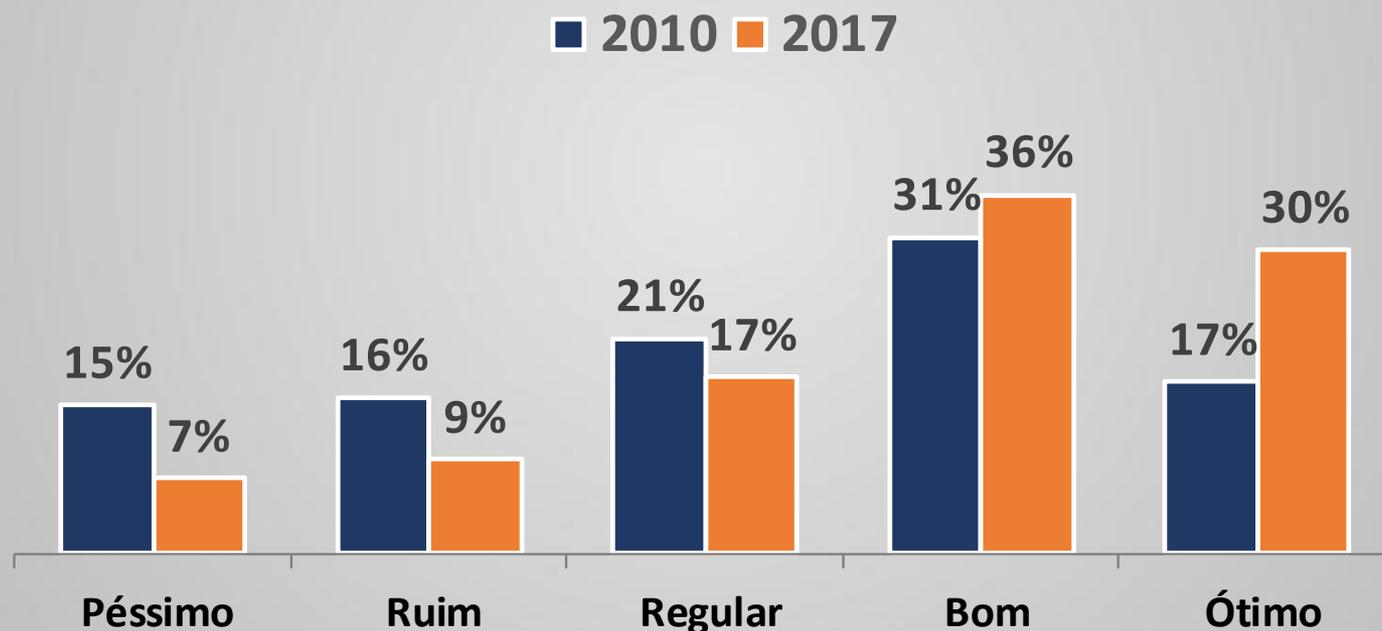
Como avalia a sua saúde mental e emocional?



Resultados Obtidos

Visão Geral

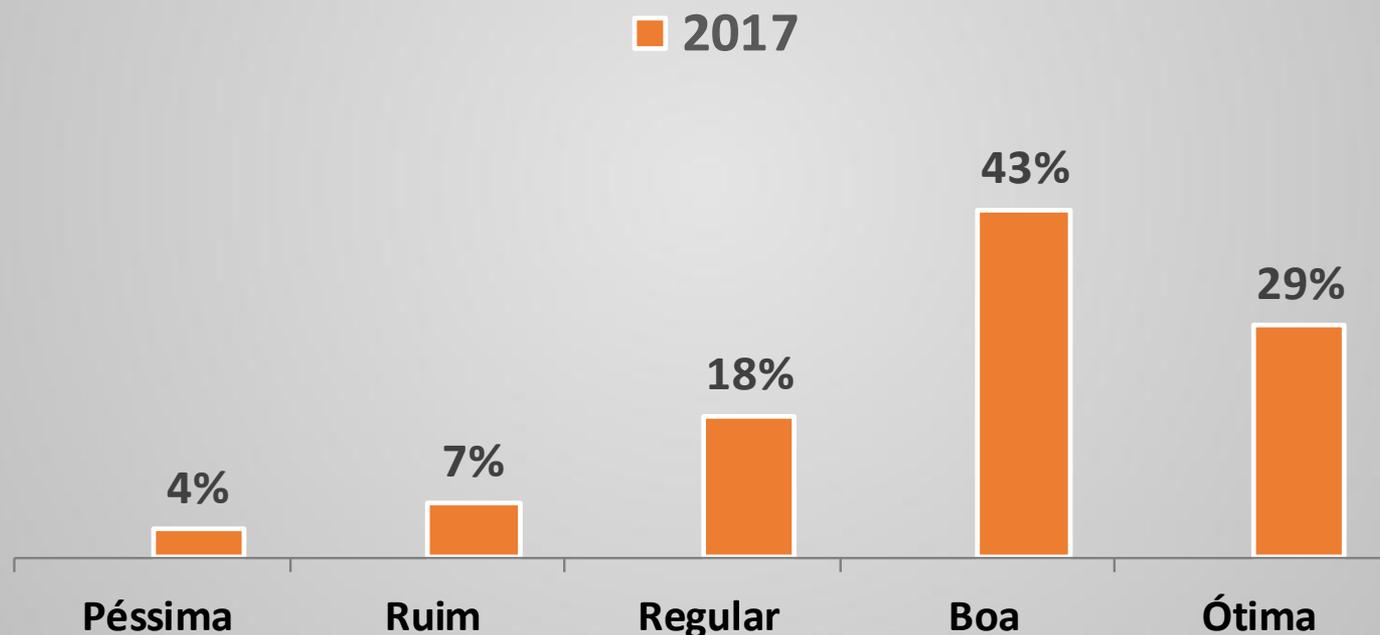
Como avalia o espaço físico do ambiente de trabalho?



Resultados Obtidos

Visão Geral

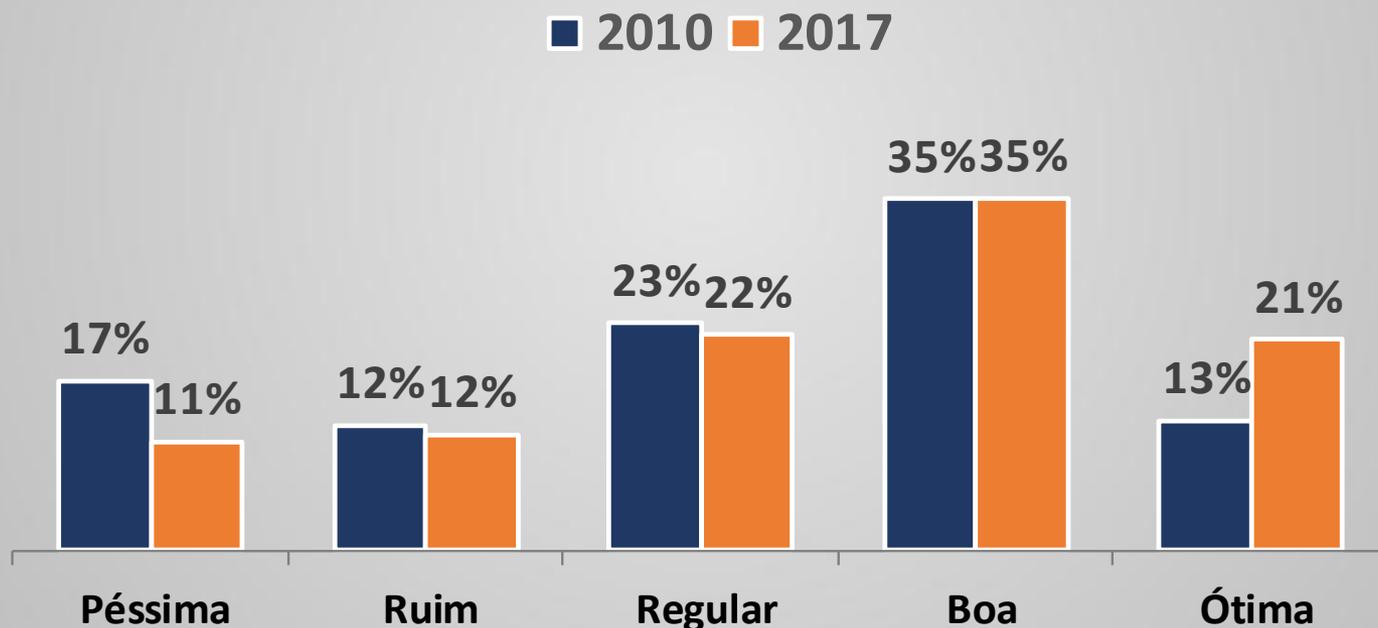
Como avalia a iluminação do ambiente de trabalho?



Resultados Obtidos

Visão Geral

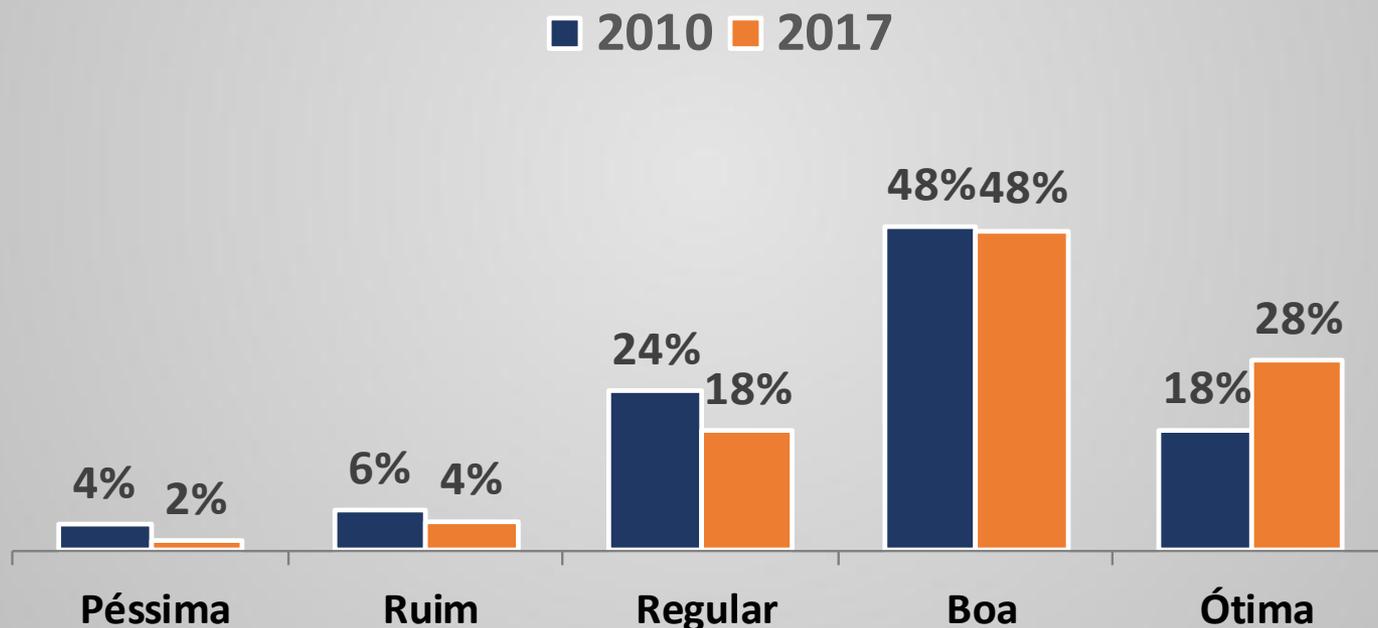
Como avalia as instalações sanitárias do ambiente de trabalho?



Resultados Obtidos

Visão Geral

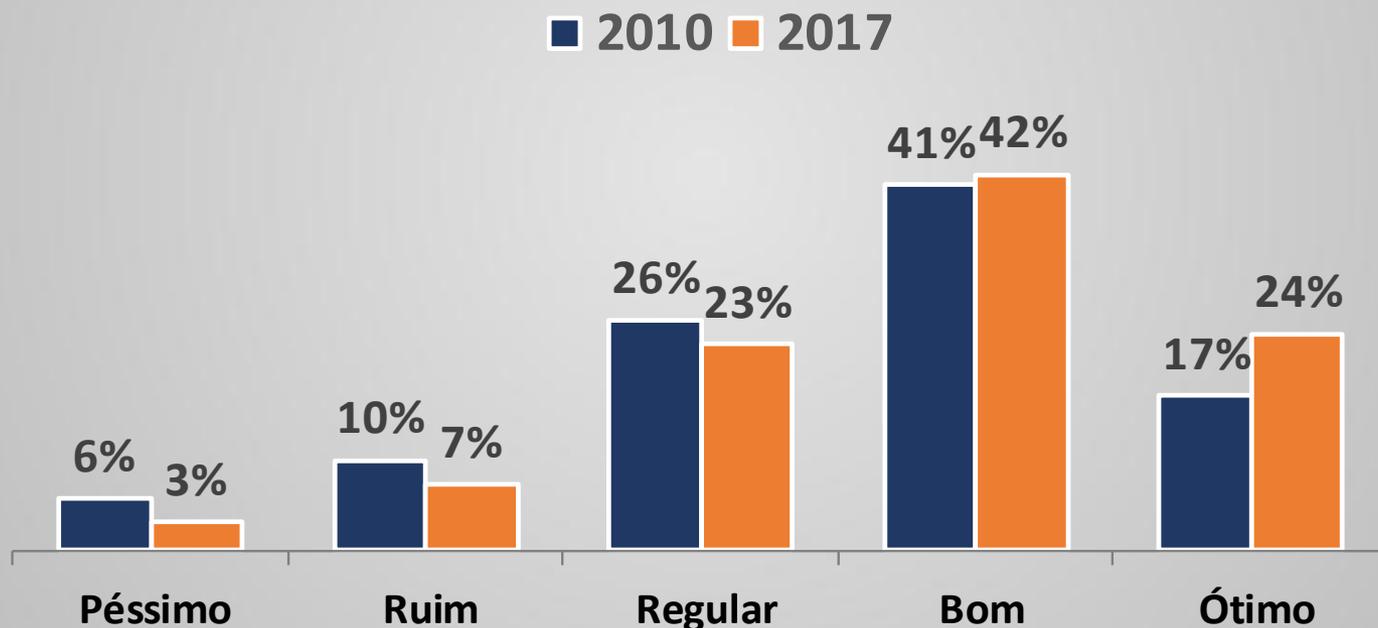
Como avalia a limpeza do ambiente de trabalho?



Resultados Obtidos

Visão Geral

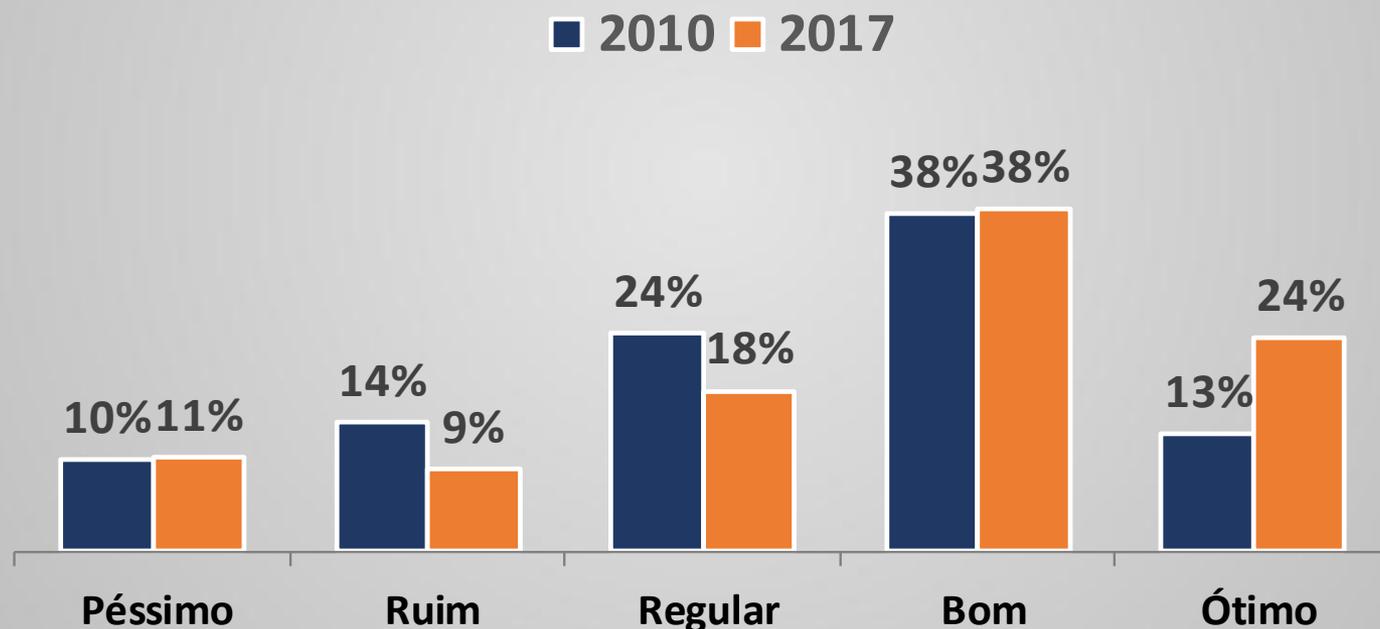
Como avalia o mobiliário do ambiente de trabalho?



Resultados Obtidos

Visão Geral

Como avalia a temperatura do ambiente de trabalho?



Perguntas Abertas



SINTO QUE POSSO FAZER MAIS PELO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. COMO?

Tivemos 932 respondentes da Pesquisa que explanaram sobre como poderiam fazer mais pelo Tribunal de Justiça, os principais pontos citados são os seguintes:

- Os respondentes afirmam que poderiam fazer mais pelo Tribunal caso tivessem carências de capacitação/treinamento/qualificação sanadas. Dentre estas carências, verificamos que muitos citam a necessidade de atualização profissional na área do Direito, bem como a importância de cursos periódicos sobre o Sistema PROJUDI, principalmente tendo em vista que tal Sistema sofre várias melhorias/modificações ao longo do tempo;
- Há sugestões para que livros atualizados sejam disponibilizados de modo a servirem como base de conhecimento e possibilitar, assim, a melhoria dos serviços prestados; bem como, sugestões de criação de um canal dentro da instituição pelo qual fosse possível o contato para dirimir dúvidas sobre o trabalho a ser executado;
- Outro ponto relevante levantado pelos respondentes é a falta de padronização das atividades do serviço, sendo que a definição de procedimentos-padrão poderia otimizar as rotinas.

SINTO QUE POSSO FAZER MAIS PELO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. COMO?

- Outra crítica é a ausência de uma política de Gestão por Competências para que os Magistrados e Servidores atuem em áreas condizentes com a sua qualificação profissional, o que levaria a um aumento da qualidade e produtividade;
- Também foi citada a carência de sistemas e recursos operacionais para que seja possível a realização de mais pelo Tribunal de Justiça;
- Tivemos, ainda, diversas sugestões para criação de uma espécie de “Banco de Boas Práticas” disponibilizado em nosso ambiente virtual, local em que poderiam ser incluídas ideias e sugestões por Magistrados e Servidores que têm interesse em melhorar a eficiência dos serviços prestados.

PERGUNTA ABERTA QUANDO OS BENEFÍCIOS E AUXÍLIOS NÃO RECEBERAM AVALIAÇÃO POSITIVA

538 respondentes explanaram sobre suas críticas aos auxílios e benefícios fornecidos pelo Tribunal de Justiça, as principais são as que seguem:

- A maior crítica diz respeito à falta de regulamentação do adicional de qualificação para os Servidores. Várias são as citações feitas que alinham uma possível existência deste adicional com a conseqüente elevação do nível de escolaridade de nosso corpo funcional que, por sua vez, melhoraria o nível de qualidade do serviço realizado;
- Outro item bastante citado dentro da Pesquisa é a ausência de auxílio creche, especialmente pelos Servidores do interior do estado, visto que o Centro de Educação Infantil é um benefício disponibilizado apenas para os Servidores lotados em Curitiba e Região Metropolitana. Porém, cabe destacar que Servidores lotados em Curitiba e Região também efetuaram diversas críticas ao Centro de Educação, alegando que este atende apenas parcela dos Servidores, prejudicando, assim, quem não é agraciado com vaga, dado que não há contrapartida compensatória (auxílio creche) por parte do Tribunal;

PERGUNTA ABERTA QUANDO OS BENEFÍCIOS E AUXÍLIOS NÃO RECEBERAM AVALIAÇÃO POSITIVA

- Além dos 2 itens principais de críticas (adicional de qualificação e auxílio creche), também tivemos alguns comentários acerca da defasagem dos valores pagos no auxílio saúde, que tais valores não são ajustados de acordo com o aumento dos valores dos planos de saúde. Também foram feitas sugestões para que o Tribunal de Justiça “contratasse” um plano de saúde institucional, o que poderia ser mais econômico inclusive para o próprio Tribunal e poderia beneficiar a todos, incluindo os dependentes;
- Por último, cumpre destacar que tivemos citações neste item solicitando a isonomia entre os cargos do 1º e 2º Graus, em que pese a isonomia não se enquadrar no quesito de benefícios e auxílios que era o foco da questão.

MELHORIAS IMPORTANTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tivemos 1.882 respostas abertas referentes a este item, as principais melhorias citadas foram:

- Capacitação, cerca de 43% dos comentários fazem alusão à necessidade de que o Tribunal implante ou melhore os programas de capacitação profissional, muitos relatam que jamais tiveram qualquer tipo de treinamento para o desempenho de suas atividades, tendo que aprender o serviço com algum colega de trabalho que estivesse disponível para auxiliá-lo;
- Melhoria de infraestrutura foi o item citado por cerca de 18% dos respondentes. Problemas quanto a este tópico são principalmente relacionados às instalações físicas. É importante salientar que a principal melhoria requerida é quanto à temperatura do local de trabalho pois muitos relatam problemas com o sistema de ar condicionado;

MELHORIAS IMPORTANTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

- Falta de Servidores, tivemos 13% do total de respostas relacionadas à falta de Servidores em diversas unidades do Tribunal, o que acaba fazendo com que os Servidores destes locais tenham que trabalhar além do horário do expediente e, ainda assim, sem conseguir dar atendimento a toda carga de trabalho;
- Sistema PROJUDI, este item foi citado por cerca de 7% do total de respondentes. Dentre as questões destacadas, 2 pontos se sobressaem: falta de capacitação para o uso eficiente do Sistema e muitas sugestões que são enviadas pelos usuários e que não são levadas em consideração para o aprimoramento do Sistema.

MAIORES PROBLEMAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sobre os maiores problemas no ambiente de trabalho, totalizamos 1.543 respostas, conforme explicitamos abaixo:

- A maioria dos itens citados nesta pergunta são idênticos aos que foram destacados quando da indagação das melhorias necessárias. Pontos como falta de Servidores, problemas de capacitação e treinamento, além de questões de infraestrutura e do Sistema PROJUDI novamente foram foco dos respondentes da Pesquisa;
- Frisa-se que cerca de 7% dos respondentes citam que são necessárias melhorias nos processos de trabalho e padronização de rotinas;
- Importante destacar que aproximadamente 1% dos respondentes relatam problemas com assédio aos Servidores como sendo um dos itens de maior problema no ambiente de trabalho.

CRÍTICAS E SUGESTÕES FINAIS

Ao final da Pesquisa, em que foi aberto espaço para críticas e sugestões finais, tivemos a manifestação de 872 respondentes, de modo que os itens mais destacados são os descritos a seguir:

- Questões estruturais e de instalações físicas foram abordadas por cerca de 17% dos respondentes, sobretudo no que tange a questões ergonômicas de mesas e cadeiras, problemas com a temperatura (ar condicionado) do ambiente de trabalho e instalações sanitárias;
- O problema da falta de capacitação/treinamento foi destaque de aproximadamente 13% das manifestações;
- A Pesquisa de Clima Organizacional foi alvo de praticamente 11% das respostas, neste item temos tanto o elogio à iniciativa de se ouvir Magistrados e Servidores, quanto o ceticismo e a cobrança de que tal ferramenta seja utilizada pela cúpula diretiva para melhorias dentro da organização;

CRÍTICAS E SUGESTÕES FINAIS

- Isonomia entre os salários dos cargos existentes tanto no 1º Grau como no 2º Grau foi o foco de praticamente 11% do total de respostas deste item final;
- Outros diversos itens foram citados, porém em porcentagens consideravelmente menores do que os já descritos, são eles:
 - Falta de Servidores;
 - Problemas no Sistema PROJUDI (infraestrutura e capacitação);
 - Relotação;
 - Padronização de processos e rotinas de trabalho;
 - Falta de reconhecimento.

Considerações Finais

Analisando todos os dados expostos neste Relatório de Pesquisa Organizacional, identificamos diversos pontos que merecem análise, os principais são:

- Insuficiência ou ausência de treinamento para o desempenho de suas funções é citada como um problema por 82% dos respondentes, os quais afirmam jamais terem recebido treinamento ou que tal treinamento foi insuficiente;
- Política de Gestão de Pessoas como fator de busca na melhoria do serviço foi alvo de 70% dos respondentes. Estes afirmam que a Gestão de Pessoas é um problema, pois não estimula Magistrados e Servidores a buscarem melhorias no serviço;
- A inovação é pouco estimulada dentro do judiciário estadual, pois apenas 28% dos respondentes afirmam que as ideias inovadoras são colocadas em prática;
- A falta de recursos para a execução das atividades profissionais é outro item que merece destaque pois 76% dos respondentes não se mostraram satisfeitos com os recursos disponibilizados pelo Tribunal de Justiça;



Considerações Finais

- A questão salarial também se mostra relevante, pois no ano de 2010 tivemos 74% dos respondentes afirmando que seu salário era baixo e injusto pelo que faziam. Já na Pesquisa de 2017, apenas 39% do total de respondentes afirmam que o salário que recebem é baixo e injusto. Importante salientar ainda o substancial aumento na proporção de respondentes que afirmam que o salário é justo e adequado, visto que em 2010 apenas 15% se posicionaram de tal maneira, percentual consideravelmente inferior aos 43% deste ano.
- A execução das atividades dentro do horário de expediente é um ponto que merece análise, pois apenas 49% do total de respondentes afirma que consegue realizar suas atividades dentro do horário de expediente. Diversas podem ser as causas deste problema, por exemplo: falta de capacitação, ausência de gestão de competências, problema de mapeamento de processos e rotinas de trabalho, número insuficiente de servidores, etc.



Considerações Finais

- A respeito das instalações físicas e estruturais, há uma melhora em relação à Pesquisa efetuada em 2010, contudo as críticas e reclamações quanto à temperatura do ambiente de trabalho (ar condicionado) e instalações sanitárias são os pontos que apresentam maiores problemas e merecem atenção;
- Em relação aos auxílios e benefícios fornecidos pelo Tribunal de Justiça, verificamos que poucos os consideram ruins ou péssimos. No entanto, observamos diversas críticas quanto à ausência do adicional de qualificação, bem como à inexistência do auxílio creche. Dentro do item auxílio creche, é importante citar que muitos assinalaram a insatisfação quanto ao fato do Centro de Educação Infantil estar disponível apenas para uma pequena parcela dos dependentes daqueles que prestam serviços em Curitiba e Região, sendo que a maioria, tanto dos Servidores lotados em Curitiba e Região quanto daqueles lotados nas demais regiões do estado, não é agraciada com tal benesse.



Considerações Finais

- Com o intuito de fornecer, além da visão geral, um cenário de clima organizacional específico para os graus de jurisdição, magistrados e servidores, temos os seguintes relatórios complementares em anexo à este relatório principal:
 - Relatório – 1º Grau;
 - Relatório – 2º Grau;
 - Relatório – Secretaria;
 - Relatório – Magistrados;
 - Relatório – Servidores;
 - Relatório – Comparativo entre 1º Grau, 2º Grau e Secretaria;
 - Relatório – Comparativo entre Magistrados e Servidores.
- Como a participação dos estagiários foi pequena em relação ao total de estagiários que prestam serviços neste Tribunal, possivelmente em função de que nem todos têm acesso à intranet, optou-se por não distribuir relatório específico dos estagiários, visto que com a baixa participação o resultado poderia estar viesado.



Considerações Finais

- Também serão encaminhados aos Magistrados Diretores de Fórum e aos Diretores de Departamentos da Secretaria os relatórios individualizados de sua unidade, desde que:
 - ✓ Pelo menos 30% do efetivo lotado na unidade tenha respondido à Pesquisa com a informação do local em que trabalham;
 - ✓ E que o número de respondentes que identificaram a própria unidade de lotação seja maior do que 4 (quatro).
- Os critérios para encaminhamento dos relatórios individualizados expostos no item anterior se fazem necessários para que sejam assegurados resultados representativos da unidade como um todo e para que não exista possibilidade de identificação das pessoas que responderam a Pesquisa de Clima Organizacional (sendo a opção pelo anonimato um dos pressupostos iniciais desta Pesquisa).



Contato

João Cardoso Neto

Estatístico

jocn@tjpr.jus.br

(41) 3200-2032

Simone Yamamoto

Técnico Judiciário

siya@tjpr.jus.br

(41) 3200-2031

Jéssica Machnicvicz

Técnico Judiciário

jessica.ftsm@tjpr.jus.br

(41) 3200-2121

