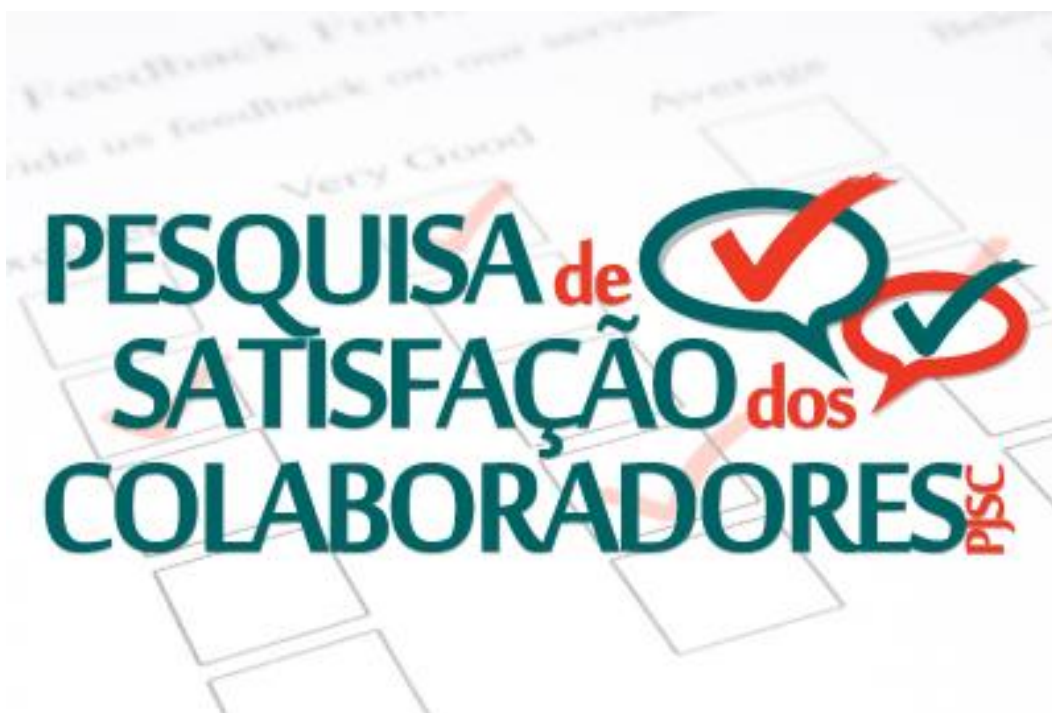




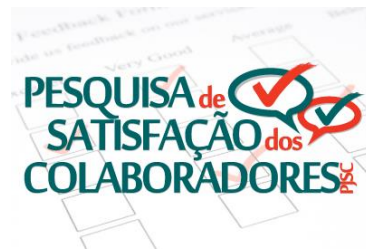
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
de Santa Catarina
Diretoria-Geral Administrativa
Diretoria de Gestão de Pessoas

**PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES
DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA
RELATÓRIO 2023**



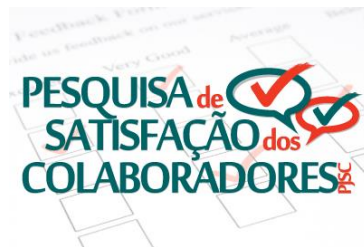
**DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DE PESSOAS**

2024

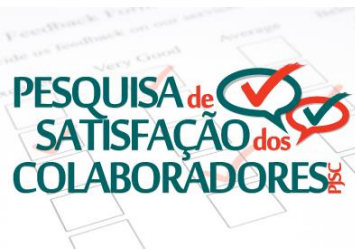


Sumário

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)	17
2.2.4 Atendimento que recebe de outras áreas do PJSC	19
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	29
2.2.8 Qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade	32
2.2.9 Condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho	35
2.2.10 Condições físicas de trabalho oferecidas	38
2.2.11 Ações preventivas de saúde oferecidas	42
2.2.12 Sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho	45
2.2.13 Equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	50
2.2.14 Política de benefícios do PJSC	52
2.2.15 Plano de saúde disponibilizado pelo PJSC	56
2.2.16 Proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você	58
2.2.17 Número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor	62
2.2.18 Distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe	65
2.2.19 Cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades	68
2.2.20 Tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho	69
2.2.21 Sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC	71
2.2.22 Seu comprometimento com o PJSC	75
2.2.23 Comunicação com seu superior hierárquico	77
2.2.24 A orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional	80



2.2.25 Contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja feito de forma mais eficiente	81
2.2.26 Possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho	83
2.2.27 Valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico	85
2.2.28 Valorização de seu trabalho pela sua equipe	86
2.2.29 Oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada	87
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	92



1. INTRODUÇÃO

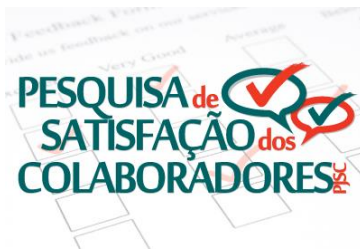
A [Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores](#) (PSC) do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC) tem como objetivo medir a satisfação dos colaboradores em relação a componentes estruturais, organizacionais e comportamentais percebidos direta ou indiretamente no ambiente funcional. No contexto dessa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

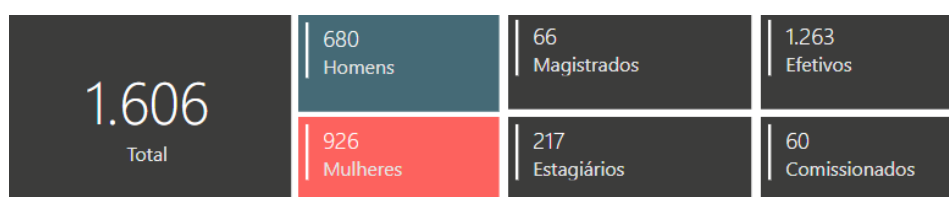
2. RESULTADOS

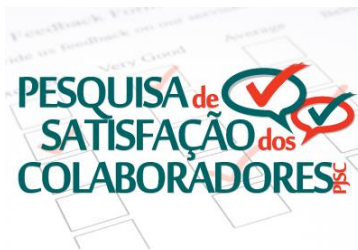
Em **2023**, a Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores do PJSC foi aplicada entre os dias 15 de outubro e 30 de novembro e teve **1.606 respondentes** do Tribunal de Justiça e de todas as Comarcas do Estado. Ressalta-se que a participação na pesquisa é facultativa.

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:



Perfil dos respondentes em 2023:

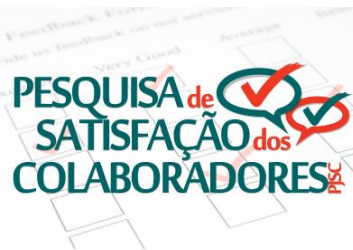




Em 2014, o modelo da Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores passou por reformulação e no ano seguinte foram incluídas duas novas questões. Desde então, apresenta o formato atual, razão pela qual a comparação de resultados da série histórica se mostra adequada somente a partir de 2015. Cabe destacar que, em razão da implantação do ERP (novo sistema de gestão) 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 **2023**, o índice geral de satisfação apurado pela pesquisa foi de **78,96%**, mantendo o mesmo patamar dos maiores índices já apurados, que ocorreram em **2020 (79,48%)**, **2021 (79,33%)** e **2022 (79,99%)**. 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:



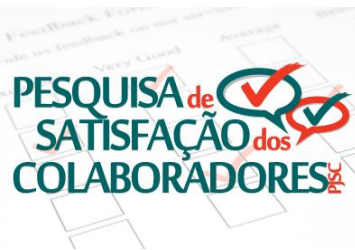


Cabe destacar que o resultado das pesquisas constitui um instrumento sistêmico, já que permite uma avaliação ampla sobre a percepção dos colaboradores no que diz respeito à gestão do PJSC. Além disso, os índices de satisfação apurados possuem relação direta com a atuação de Unidades Administrativas do 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 2023** seguem apresentados na tabela abaixo:

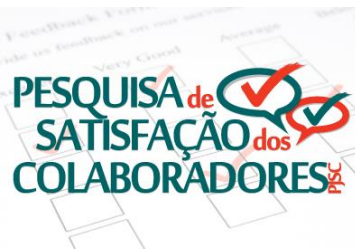
N.	Satisfação em relação	2023
1	à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	64,68%
2	às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	50,36%
3	à compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC).	76,37%
4	ao atendimento que recebe de outras áreas do PJSC.	81,62%
5	à comunicação institucional no PJSC.	79,62%
6	à clareza dos seus direitos e obrigações.	78,35%
7	à adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas pelo PJSC.	79,52%
8	à qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade.	78,23%
9	às condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho.	80,60%
10	às condições físicas de trabalho oferecidas.	77,04%
11	às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	72,74%
12	aos sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	80,43%
13	aos equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	78,66%
14	à política de benefícios do PJSC.	73,49%
15	ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	72,92%
16	à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	69,28%
17	ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	69,82%
18	à distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe.	81,62%
19	à cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades.	86,14%
20	ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	90,67%
21	à sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC.	81,21%
22	ao seu comprometimento com o PJSC.	93,55%
23	à comunicação com seu superior hierárquico.	89,52%
24	à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	86,17%



25	à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	86,22%
26	à possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho.	83,97%
27	à valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico.	86,13%
28	à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	87,31%
29	às oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada.	73,74%
TOTAL	ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO	78,96%

Neste ano, 7 indicadores apresentaram aumento do percentual de satisfação, como podemos observar no comparativo abaixo, classificado a partir dos quesitos com maior incremento no indicador:

N.	Satisfação em relação	2022	2023	Varição
13	aos equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	76,97%	78,66%	1,69%
12	aos sistemas informatizados disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.	78,94%	80,43%	1,49%
17	ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	68,64%	69,82%	1,18%
15	ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	71,92%	72,92%	1,00%
11	às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	72,09%	72,74%	0,65%
19	à cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades.	85,72%	86,14%	0,42%
1	à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	64,37%	64,68%	0,31%
18	à distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe.	81,77%	81,62%	-0,15%
22	ao seu comprometimento com o PJSC.	93,99%	93,55%	-0,44%
20	ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	91,28%	90,67%	-0,61%
28	à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	88,05%	87,31%	-0,74%
23	à comunicação com seu superior hierárquico.	90,30%	89,52%	-0,78%
27	à valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico.	87,21%	86,13%	-1,08%
8	à qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade.	79,31%	78,23%	-1,08%
26	à possibilidade de participação da equipe na definição dos objetivos e métodos de trabalho.	85,07%	83,97%	-1,10%
4	ao atendimento que recebe de outras áreas do PJSC.	82,76%	81,62%	-1,14%
24	à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	87,43%	86,17%	-1,26%
25	à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	87,65%	86,22%	-1,43%
21	à sua realização profissional pelo trabalho desempenhado no PJSC.	82,71%	81,21%	-1,50%
7	à adoção, em seu ambiente de trabalho, das medidas de sustentabilidade disponibilizadas pelo PJSC.	81,14%	79,52%	-1,62%



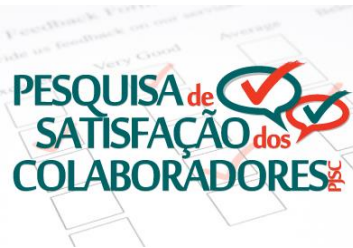
2	às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	51,98%	50,36%	-1,62%
10	às condições físicas de trabalho oferecidas.	78,74%	77,04%	-1,70%
29	às oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada.	75,61%	73,74%	-1,87%
9	às condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho.	82,82%	80,60%	-2,22%
5	à comunicação institucional no PJSC.	82,25%	79,62%	-2,63%
3	à compreensão da missão e visão do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC).	79,09%	76,37%	-2,72%
6	à clareza dos seus direitos e obrigações.	81,43%	78,35%	-3,08%
14	à política de benefícios do PJSC.	76,70%	73,49%	-3,21%
16	à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	73,67%	69,28%	-4,39%
TOTAL	ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO	79,99%	78,96%	-1,02%

Notadamente, os dois maiores **incrementos de satisfação** estão relacionados às ferramentas de trabalho mais imediatas: equipamentos e sistemas. Cabe destaque à evolução dos sistemas que o PJSC vem implementando nos últimos anos, a exemplo da implantação do SEI, Eproc e ERP.

A **maior queda** da satisfação diz respeito “à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado”. É uma sinalização de que, apesar das melhorias contínuas relacionadas aos direitos, em especial dos servidores, o volume de trabalho vem gerando a percepção da necessidade de maior valorização profissional.

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.	93,55%
ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	90,67%
à comunicação com seu superior hierárquico.	89,52%
à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	87,31%
à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	86,22%



à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	86,17%
6 piores indicadores da pesquisa - Satisfação em relação:	Índice (%)
às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	50,36%
à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	64,68%
à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	69,28%
ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	69,82%
às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	72,74%
ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	72,92%

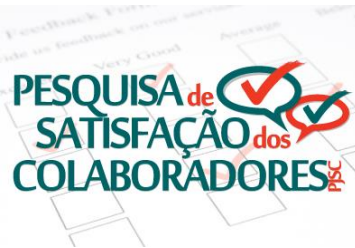
Ressalta-se que os seis melhores indicadores da pesquisa fazem parte da dimensão psicossocial da pesquisa, sendo relacionados aos seguintes fatores:

- “Estilo gerencial”
- “Autogestão da equipe”
- “Comprometimento organizacional”; e
- “Reconhecimento”

A questão que avalia as oportunidades de promoção no cargo efetivo aparece historicamente como o pior indicador da pesquisa, razão pela qual já era compreendida a importância de 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.

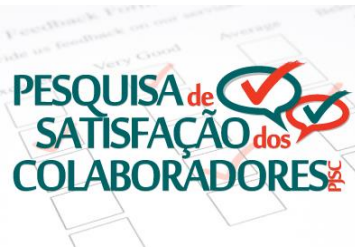


2.1 Saúde e qualidade de vida

Na pesquisa de 2023, 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:

	Satisfação em relação:	Índice (%)
Saúde Física 1	À qualidade de sua alimentação	74,95%
Saúde Física 2	À qualidade do sono	71,25%
Saúde Física 3	Às práticas de atividade física realizadas por você	62,64%
Saúde Física 4	Ao seu peso corporal	67,94%
	Média Saúde Física	69,20%
Saúde Emocional 1	Ao seu entusiasmo e motivação	69,69%
Saúde Emocional 2	à sua vitalidade e energia	68,59%
Saúde Emocional 3	À sua paciência e tolerância	73,58%
Saúde Emocional 4	À sua capacidade de concentração e atenção	74,84%
	Média Saúde Emocional	71,68%
Qualidade de Vida 1	Aos seus relacionamentos familiares	82,89%
Qualidade de Vida 2	Às suas amizades	80,63%
Qualidade de Vida 3	Aos seus momentos de lazer	73,55%
Qualidade de Vida 4	À utilização de seu tempo livre	70,24%
Qualidade de Vida 5	Às suas finanças pessoais	70,84%
	Média Qualidade de Vida	75,63%
	Média aspectos de Saúde e Qualidade de Vida	72,17%



2.2 Resultados por questão

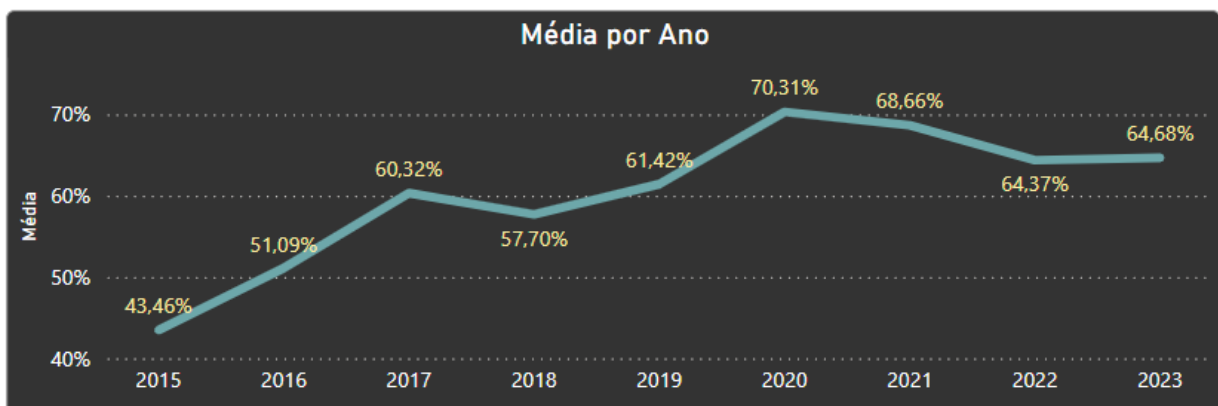
Para uma melhor visualização dos resultados alcançados, são apresentados a seguir gráficos comparativos, questão por questão, dos resultados da pesquisa entre os anos de 2015 e 2023, assim como a síntese dos dados qualitativos relatados nos campos de “Sugestões de Melhoria”, compostos por elogios, críticas e sugestões transcritas, com destaque em tabelas com textos em *itálico*, ao longo do relatório.

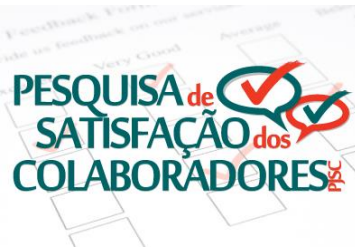
Parte-se da premissa de que, independentemente do indicador, sempre há oportunidades de melhoria, razão pela qual este relatório destaca sugestões e críticas trazidas pelos colaboradores nos campos qualitativos da pesquisa.

2.2.1 Disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho

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 e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

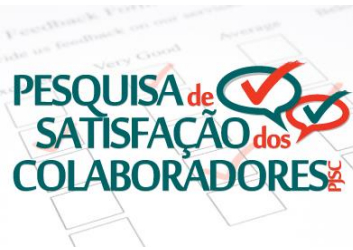




Após diminuição da satisfação em 2018, este indicador retomou o crescimento. Em 2020 teve alta significativa que não se manteve nos anos seguintes (2021 e 2022) com queda acumulada de 5,94%. Em 2023, o patamar do ano anterior foi mantido com leve crescimento de 0,31%.

Os dados qualitativos da pesquisa podem oferecer possibilidade de melhoria a partir na percepção dos respondentes. Seguem os comentários gerais:

<i>A Academia Judicial precisa se modernizar e trazer novos temas e novos formatos, EAD não é a única forma de disseminar conhecimento</i>
<i>A academia judicial tem deixado muito a desejar. Os cursos são repetidos e em pouca quantidade.</i>
<i>A Academia Judicial, de alguns anos para cá, está preocupada apenas com os próprios números, ofertando cursos autoinstrucionais, sem se preocupar com o real aprendizado de seus colaboradores. Na atual gestão o foco foi apenas nas magistradas e nos magistrados.</i>
<i>A DTI, por meio do seu Plano de Capacitação, tem realizado um belo trabalho.</i>
<i>Acho que faltam cursos com a carga hr mínima e que possam ser aproveitadas para a promoção por aperfeiçoamento. Muitos cursos são extremamente longos e só valem 15 hs por exemplo. Quem não tem muito tempo livre acaba não se inscrevendo como é o meu caso. Adoraria fazer todos, mas priorizo aqueles que posso utilizar para ser promovida em razão do meu tempo curto.</i>
<i>Acho que poderíamos ter cursos mais voltados a prática e tema relacionados ao Direito Público, como noções básicas de finanças e economia, pois expedimos muitas requisições de pagamento e passamos por muitos cálculos no dia-a-dia de trabalho.</i>
<i>Acho um desperdício de recursos termos uma instituição de ensino (Academia Judicial) dentro do Poder Judiciário. Eu preferia ser incentivado a fazer cursos diversos oferecidos no mercado, seja pela diversidade de qualidade destes cursos, seja pela interdisciplinariedade, seja pelo networking com pessoas completamente alheias à instituição. Nossa expertise não é serviços educacionais; o mercado está repleto de instituições melhores do que nós. Precisamos romper a bolha.</i>
<i>Acredito muito em cursos voltados para a atividade fim do P. Judiciário, que é a produção de decisões, questões processuais, treinamentos em sistemas. Vejo uma grande preocupação do Judiciário com a humanização do sistema, o que é muito bem vindo, mas há uma diminuta priorização quanto aos temas relacionados às atividades do trabalho diário.</i>



Acredito que exista muito conhecimento disponível ao Tribunal de Justiça, mas que não chega aos servidores. Por exemplo, eu tive que por acaso descobrir, sozinho, que há uma tabela de leis municipais que estabelecem, para cada município, um valor mínimo para existir interesse de agir em mover as execuções fiscais. É um conhecimento valioso e que poderia ser melhor difundido. São várias coisas pequenas que também poderiam ser compartilhadas com - e entre - os servidores em um evento fornecendo um "overview" sobre informações e boas-práticas, seria até um momento para os servidores compartilharem experiências. Além disso, percebo que existem poucos cursos - em horário e formato viável - destinados aos assessores e servidores subordinados quanto à atividade-fim (cursos jurídicos-práticos). Há alguns poucos realmente muito bons, que se repetem; mas poderiam ser mais.

Ampliar a oferta de novos cursos, considerando servidores que estão há mais tempo no PISC e já realizaram os cursos oferecidos pela AJ.

Assumi o cargo de oficial de justiça e avaliador, no entanto não recebi nenhum treinamento/curso para realizar as avaliações. Isso reflete tanto na qualidade do trabalho, quanto na (falta de) padronização das avaliações realizadas pelos colegas.

Atualmente estou na Divisão Estadual de Contadoria Judicial, é SENSACIONAL a forma que está sendo ministrado os cursos e os aperfeiçoamentos. Me sinto satisfeito, realizado e pela primeira vez RECONHECIDO. Fico até emocionado ao digitar, pois é EXTRAORDINÁRIO a gerência da Dalila, Fran e do meu chefe imediato Christian Linhares. GRATIDÃO de Coração!

Considero que meu aproveitamento em treinamentos presenciais é muito maior. Devo admitir que estou exausta de capacitações a distância.

Cursos presenciais com temáticas para cada cargo/função

Deve haver mais cursos específicos de direito para as áreas de trabalho. Ex. atualizações em direito de família e sucessões.

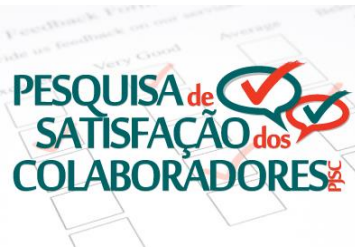
Deveriam ter mais cursos voltados à prática do dia a dia, com profissionais que atuam no cargo.

Deveriam ter mais cursos, como educação financeira, primeiros socorros, segurança digital.

Entendo que precisamos de treinamentos mais voltados às atividades cartorárias em si, em especial para os chefes de cartório. Nos últimos tempos as mudanças nos procedimentos estão mais corriqueiras, são muitos sistemas novos que precisamos utilizar e precisamos aprender quase tudo sozinhos, motivo pelo qual perdemos muito tempo buscando informações de como proceder diante de cada caso. Assim, deveria haver um curso anual, específico para os chefes de cartório, para atualização sobre as ferramentas de trabalho.

Eu gostei bastante dos cursos oferecidos, entretanto o fato de terem sido oferecidos no final do ano foi péssimo, pois agregou a carga de trabalho. Os cursos seriam melhor aproveitados se fossem oferecidos no primeiro semestre do ano.

Gostaria de treinamento para o extrajudicial, nos processos de competência da direção do foro.



Gosto muito de realizar cursos. No entanto, a maior parte deles já realizei. Os cursos devem ser realizados apenas nos horários de trabalho. Há poucos dias me inscrevi em um curso da academia judicial que foi realizado via Teams no período das 8h às 12h, em dias definidos. Como tenho filhos e outras atividades nesse horário, não consegui acompanhar o curso e ainda recebi a penalidade de não poder frequentar os cursos por seis meses. Penso, sinceramente, em não me inscrever em mais nenhum curso da Academia Judicial. Veja que o objetivo dos cursos é o aprendizado e não massacrar o servidor, impondo horários fora do horário de expediente, com uma jornada de trabalho de 11 horas ininterruptas nos dias em que foi realizado (das 8h às 12h o curso e das 12h às 19h o expediente).

Ingressaram muitas assistentes sociais este ano no TJSC e não foi disponibilizado nenhum curso, encontro, imersão sobre assuntos mais específicos ao cargo, sabendo que na grande maioria das comarcas que foram assumidas não havia nenhuma outra assistente social e ou servidor apto a dar os auxílios necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo.

No tocante a cursos de TSI foi criado curso EAD, contudo seria de grande valia a realização de capacitação prática presencial para aprimoramento dos conhecimentos adquiridos nos cursos EAD.

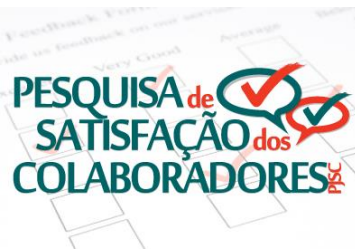
Os cursos oferecidos contribuem de forma técnica com certeza, mas até um limite, que em alguns anos é alcançado pelos servidores. Agora o que não tem limites é o desenvolvimento pessoal, e não percebo treinamentos que foquem no crescimento pessoal.

Particpei de um treinamento oferecido pelo TJ, no ano de 2000 (se não me engano). Foram 15 dias, com todas as Diretorias do TJ, para orientações sobre o trabalho e conversas entre os Secretários de Foro. Foi extremamente produtivo, lembro que utilizei as apostilas com anotações por muito tempo. Acho que seria muito interessante um novo curso, neste modelo, uma vez que tudo mudou muito e as práticas de hoje são bem mais complexas (tecnológicas)

Passei um bom tempo em licença médica e agora que estou retornando ao trabalho não consigo conciliar cursos da forma como estão configurados. No meu caso, o material precisaria estar disponível num esquema de "Self Service", para eu fazer o curso no meu ritmo de concentração e fixação do conteúdo.

Pra começar, o recém nomeado cai de paraquedas na função. Ninguém te ensina a ser oficial de justiça. Você simplesmente recebe os mandados e começa a cumprir da forma como pode. Na minha primeira semana, saí fazer afastamento do lar, reintegração de posse, busca e apreensão, avaliação de imóveis, sem ter qualquer noção de como funcionam, na prática, esses atos. O único apoio que temos são os colegas mais antigos, que gentilmente se disponibilizam para acompanhar os atos dos mais novos.

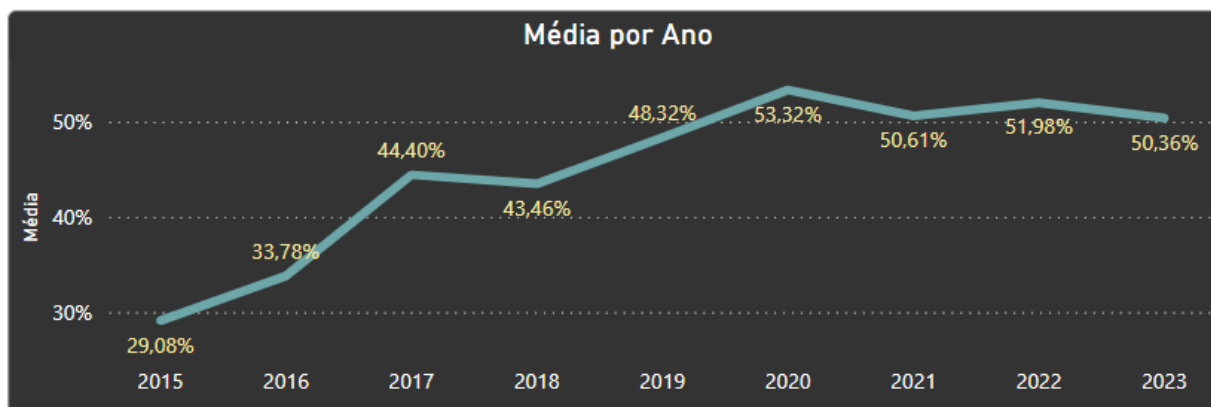
Os itens acima apontados devem ser interpretados como oportunidades de reflexão e melhoria. A comunicação de eventuais ações relacionadas já em curso também pode contribuir para a melhoria da percepção dos colaboradores.



2.2.2 Oportunidades de promoção em seu cargo efetivo

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.

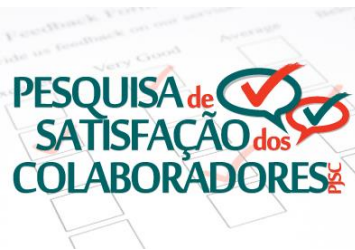


Historicamente, esta questão representa o **pior indicador da pesquisa**, o que se repete em 2023.

Buscando alterar este cenário, em 22 de dezembro de 2023, foi publicada a Lei Complementar n. 847/2023 que alterou os critérios da progressão funcional dos servidores, tornando os requisitos mais isonômicos entre os cargos de nível médio e superior e valorizando todas a capacitação oferecida ou fomentada pelo PJSC. Com esta ação, espera-se melhoria neste indicador na pesquisa do ano de 2024.

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

- Ampliação dos 12 (doze) níveis (verticais) e 10 (dez) referências (horizontais) por nível;
 - Instituição de Gratificação Pós-Graduação/Mestrado/Doutorado.
- A carreira da magistratura é muito lenta e isso desmotiva



A carreira é muito achatada e não incentiva o aperfeiçoamento do servidor, haja vista possuir poucas letras, as quais serão galgadas ao final da carreira ainda que não haja progressão por aperfeiçoamento.

A demora na análise dos pedidos gera ansiedade e insegurança, pois em caso de indeferimento perde-se o período de tempo entre o pedido e a análise, e muitas das vezes os servidores tem mais cursos válidos para apresentar que poderiam substituir os negados. Seria de grande valia alterar a normativa para permitir que em caso de indeferimento de parte dos cursos apresentados, pudessem ser substituídos (uma vez) por outros cursos que preencham os requisitos e que já estivessem completos na data do protocolo ou entre esta e o indeferimento (daí mudando-se a data inicial do benefício). Com esta solução a carga emocional da espera seria reduzida ao mínimo.

A limitação em carga horária para os cargos ANS (54h) é incoerente e prejudicial ao servidor que busca capacitação.

A maioria dos cursos disponibilizados não possuem carga horária que possa ser utilizada para ANS.

A progressão de carreira deverá continuar até se aposentar

A quebra do limitador na tabela de vencimentos do plano de cargos e salários seria de grande incentivo, bem como a elaboração de um novo plano de cargos e salários.

Acho que deveriam fazer como nas polícias de SC, tornar todos os cargos de nível superior.

Acredito que Certificados de Pós Graduação, Mestrado e Doutorado, não deveriam ter limite de progressão. Ora, se o servidor está buscando cada vez mais se aperfeiçoar, qual o sentido de limitar sua progressão? Não é interessante ao Poder Judiciário ter servidor com interesse no seu aperfeiçoamento? Limitar a especialização para que o Poder Judiciário custeie até faz sentido, mas para àqueles que custeiam do seu próprio bolso, não deveria ter limite de progressão anual. Portanto, acredito que qualquer curso de especialização custeado pelo servidor não deveria ter limites para progressão.

Alcançada a última letra da tabela de progressão não se tem motivação para continuar o aprimoramento, diante da ausência de contrapartida financeira.

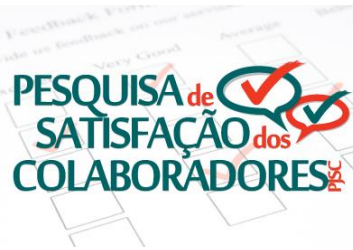
Além da assessoria, vejo poucas oportunidades de crescimento...

Além da carreira no Poder Judiciário de Santa Catarina estar defasada em razão das recentes mudanças do sistema previdenciário, o que aumentou o tempo que o servidor precisará trabalhar antes de se aposentar, as promoções demoram para serem analisadas e, depois de deferidas, implementadas.

Apesar de ter oportunidade de progressão de carreiras, ela não é oportunizada para as pessoas com bom desempenho profissional, que tem dedicação e sim para as pessoas mais próximas dos juizes ou dos chefes de cartório. Deveria ter critérios fixos que todas as comarcas seguissem para não acontecer isso, como é para quando abre edital de transferência que os critérios já estão ali estabelecidos.

As promoções só são concedidas quando compatíveis com o cargo, mas não com as funções que se exerce na comarca. Além de Chefe de Secretaria, sou mediador familiar e palestrante da Oficina de Parentalidade, mas qualquer curso nesta área não é considerado para progressão.

Como são proporcionados poucos cursos e/ou com pouca carga horária (insuficiente para o meu cargo), demoro para conseguir uma progressão por aperfeiçoamento



Eu acredito realmente que as promoções por aperfeiçoamento deveriam ser revistas. Os cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado não tem uma retribuição adequada, na minha opinião, principalmente se comparados com a possibilidade de promoção dos cursinhos de aperfeiçoamento.

Os cursos que fazemos deveriam ser automaticamente utilizados na nossa progressão, sem precisar entrar com um processo administrativo.

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:

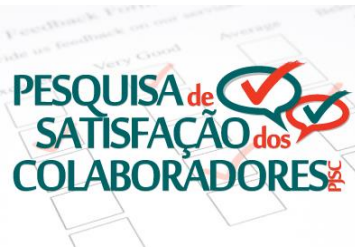
- Valorização financeira;
- Regras transparentes de meritocracia para progressão na carreira; e
- Plano de carreira que permita a continuidade da progressão ao longo de toda vida funcional.

Entende-se que, com a publicação da Lei Complementar n. 847/2023, que alterou a Lei Complementar n. 90/199, parte dos anseios dos servidores serão contemplados, o que poderá ser avaliado na pesquisa do ano de 2024.

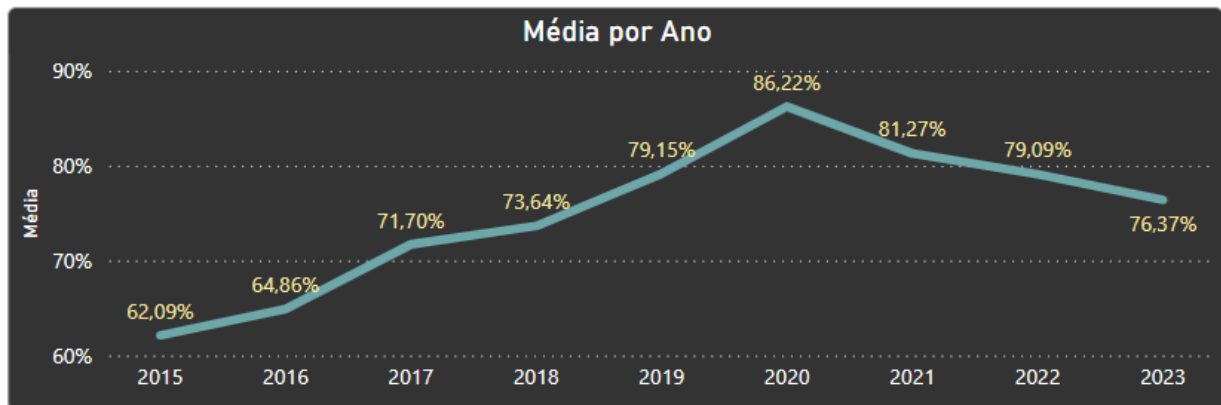
Ainda, buscando-se a atualização de procedimentos, tanto das promoções quanto das avaliações de desempenho, estão sendo implantadas funcionalidades no ERP que permitirão maior celeridade na análise e na efetivação do direito às promoções.

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.

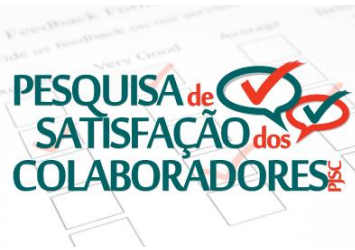


Podemos observar no gráfico acima que, até 2020, este indicador manteve uma série contínua de melhoria com início em 2016. Nos últimos anos, que coincidiram com a elaboração do planejamento estratégico do sexênio 2021-2026, teve significativa queda de 9,85%, a qual apresenta uma importante oportunidade 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:

<i>A missão e a visão do PJSC não são muito comentadas no ambiente organizacional.</i>
<i>Compreendo a missão, mas acredito que o modo como somos cobrados não corresponde à missão.</i>
<i>Desde a última vez que estudei, já mudou. Então se é uma missão e uma visão, tem que ser algo que permaneça e não mude conforme a gestão que está atuando.</i>
<i>Divulgar mais.</i>
<i>Muitas vezes o PJSC é contraditório entre suas próprias decisões e estratégias com os jurisdicionados, servidores e magistrados.</i>
<i>Nunca vi divulgação sobre isso.</i>
<i>O Poder Judiciário catarinense é modelo para o Brasil, à frente de outros estados. Totalmente satisfeito com a questão jurisdicional.</i>
<i>O Programa Novos laços foi essencial para auxiliar nessa compreensão.</i>
<i>Penso que há pouco divulgação e efetividade na prática.</i>



PJSC possui foco absoluto em números (produção), prejudicando diretamente servidores e magistrados voltados a qualidade técnica das funções desempenhadas.

São compreensíveis, contudo, não concordo com elas, pois, o momento em que o servidor precisa de apoio do TJSC, ele não tem. O TJSC está mais preocupado com a sua imagem do que com o bem estar de seus servidores. Isso é muito triste.

Se a missão do TJ é "Promover a solução de conflitos com efetividade", como se explica colocar 1 servidor para atender no Plantão Regional? Cumprir uma medida protetiva em área rural, fora da comarca... Sinceramente, pensaram o plantão olhando para Florianópolis, que é uma das comarcas onde menos saiu medida protetiva (e ainda tem 2 Oficiais para a comarca). Sem contar Porto União (esquecida na resolução 10/22)

Só é preciso aliar a teoria à prática. O planejamento do PJSC é excelente.

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).

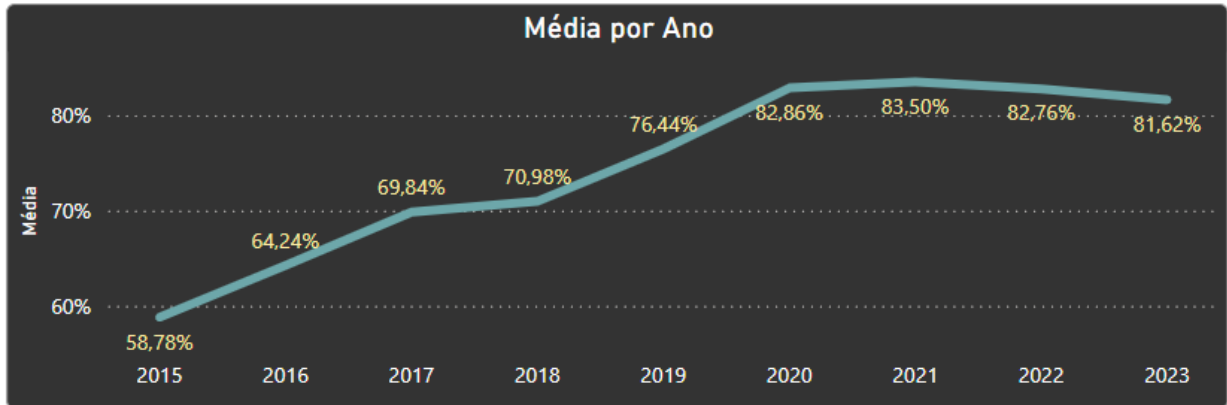
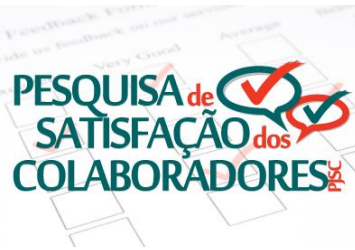
Neste sentido, cabe especial atenção para que a estratégia seja utilizada como um orientador da gestão, sempre com foco no alcance dos objetivos estratégicos.

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.

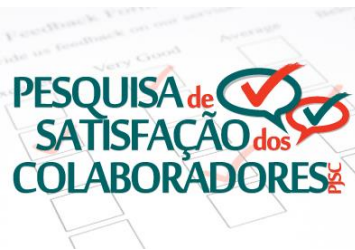
O gráfico abaixo apresenta a série histórica e sua evolução positiva de resultados, dos quais é possível presumir que a qualidade do atendimento prestado aos colaboradores apresentou evolução e agora se encontra em um contexto de estabilidade na visão dos respondentes.



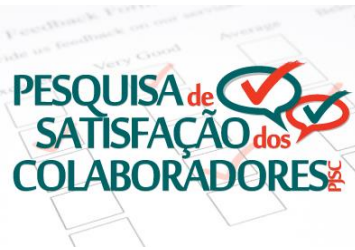
A leve queda em 2023, já em um patamar elevado, pode ser considerada como um resultado estável ou, até mesmo, mesmo ter sido influenciada pelo momento de implantação, que ainda persiste, do novo sistema das áreas administrativas (ERP), em especial na área de Gestão de Pessoas que teve sua primeira “virada de chave” para o novo sistema em agosto de 2022.

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

<i>A CGJ não costuma responder a contexto aos questionamentos - respostas vagas.</i>
<i>a Corregedoria costuma enviar respostas prontas, que não auxiliam em nada nos casos em concreto Respondem com mais atenção quando enviamos dúvida com cópia ao Magistrado</i>
<i>A DGP deveria ter um setor que estivesse disponível para atender as dúvidas sobre aposentadoria do servidor, especialmente em razão de tantas mudanças da legislação. Aliás, pode ser que já exista esse setor. Todavia, não é amplamente divulgado.</i>
<i>A grande maioria dos servidores são muito solícitos.</i>
<i>A regra no PISC sempre foi o bom atendimento ao público interno e externo. Infelizmente, a situação se deteriorou com relação a alguns setores da DGP. Embora o excelente atendimento ainda esteja presente em alguns grupos, como na equipe do trabalho não-presencial, que desempenha brilhante mister, não tive bom atendimento, ao procurar o setor de direitos e deveres e de registro, por mais uma ocasião.</i>
<i>Essa é uma situação que precisa melhorar, porque os trabalhadores empenhados na atividade fim, que justifica a existência da instituição, deveriam ser tratados com mais consideração quando, por uma ou duas vezes no ano, procuram a repartição para resolver situações funcionais. Ao buscar atendimento, fui remetido a trabalhador terceirizado que nada auxiliou e, o que é pior, somente após diversas ligações, foi permitido que eu pudesse falar com um servidor daquela diretoria. Isso aconteceu mais de uma vez e é fenômeno recente, porque o histórico da DRH (como era chamada nos bons tempos) era sempre o cordial atendimento. Tenho a ciência de que o volume de serviço não é pequeno, mas precisa haver planejamento estratégico para superar essa situação de modo satisfatório.</i>



<i>Ao longo dos anos o atendimento realizado pelas áreas do PJSC tem melhorado gradativamente. E espero que continuem a melhorar, pois os reflexos positivos de esclarecimentos repercurtem sobre o todo, público interno e externo.</i>
<i>Até o momento sempre tive bom relacionamento e fui bem atendido em todos os setores que precisei.</i>
<i>Atendimento ruim (por vezes grosseiro) na Contadoria Estadual.</i>
<i>Colaboradores demonstram dedicação mas perderam muito contato pessoal, o que compromete a sensação de coletividade.</i>
<i>Deixo meu elogio para o suporte do teams SEEU (Gizela sempre muito prestativa).</i>
<i>Em geral somos bem atendidos nos setores do TJSC, mas não somos bem atendidos pela Secretária do Foro, e o atendimento da Direção é inexistente, já que é obrigatório passar tudo pela Secretária. Os demais servidores da Secretaria, atendem bem quando são autorizados a responder o que estamos questionando.</i>
<i>Falta uma melhor interlocução e clareza entre as funções dos respectivos setores. É um pouco dificulto, muitas das vezes, saber para onde se direciona tal ou qual pedido.</i>
<i>Hoje temos muitos canais, deveriam erradicar com a Central de Atendimento.</i>
<i>Já precisei de auxílio por parte de servidores da Vara Bancária e também do TJ: em poucos casos se apresentaram solícitos quando suscitada alguma questão.</i>
<i>Lamentavelmente, alguns servidores em cargos de chefia e direção mantêm um comportamento de empáfia ao tratar o que, certamente, eles entendem tão somente por "subordinados" e até mesmo colaboradores de outras unidades são mal atendidos.</i>
<i>Muito satisfeita com a DMP, servidor Ivo muito atencioso e sempre pronto para ajudar. DEA - sempre atenciosos e respeitosos. DGP - equipe maravilhosa, adoro as reuniões pelo Teams, são descontraídas. DGA - melhorou muito desde que o Postali assumiu. DS -muito atenciosos.</i>
<i>Não consegui resposta e não foram atendidas as ligações telefônicas realizadas para a DGP e tive muita dificuldade realizar contato com os servidores não presenciais.</i>
<i>O atendimento é muito ruim, apenas por e-mail, não divulgam os números de telefones e não dispõem de horários para manhã, que é o melhor tempo. Não se mostram dispostos a ajudar e não mostram empatia para os problemas que apresentamos.</i>
<i>O atendimento no TJSC não é dos melhores. Ninguém sabe nada, nunca é com a pessoa que você entra em contato, e dificilmente sabem dizer quem é o responsável.</i>
<i>O pessoal do Tribunal não responde nada, só mandam abrir chamados.</i>
<i>O setor que sou melhor atendida é o do CPD, dos TIs, da Comarca que trabalho. O TJ implementou abertura de chamado para sanar dúvidas das mais simples aos servidores, o que dificulta o atendimento e o acesso às informações, pq não temos tempo para isso.</i>
<i>O teams deveria ser a ferramenta de comunicação para todos os setores, inclusive com o suporte Eproc para abrir chamados. Todos os setores deveriam ter um teams institucional - sem whats, e-mail - apenas o teams - otimizar os meios de comunicação.</i>
<i>O uso do Teams tem melhorado bastante a troca de informações. As diretorias e setores especializados também tem orientado e repassado as informações sempre que solicitados.</i>



Realizei abertura de chamados com sugestões de melhoria no sistema e-proc, chamados 610718 e 630759, porém não obtive resposta ou indicativo de que possam analisar ou discutir as melhorias.

Seria importante que o atendimento das áreas de Gestão de Pessoas fosse um pouco mais pessoal (menos impessoal)

Todo mundo está abarrotado de serviço e por isso muitas vezes a situação que levamos ao conhecimento dos demais colegas não é apreciada com a devida atenção.

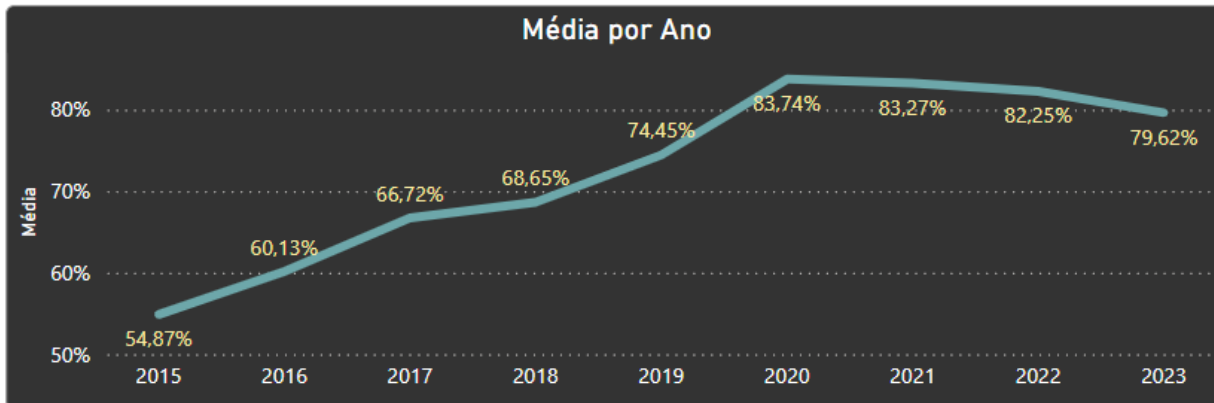
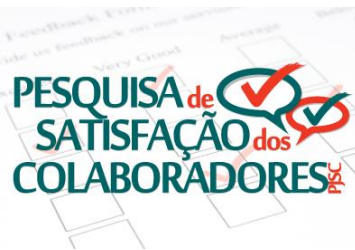
Apesar indicador ser considerado positivo (acima do índice geral), com base nos relatos extraídos da pesquisa, podemos verificar opiniões diversas quanto ao atendimento recebido e oportunidades de melhoria em diversos setores no que se refere aos procedimentos para o fornecimento de informações.

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 2,63% do indicador em 2023, 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:

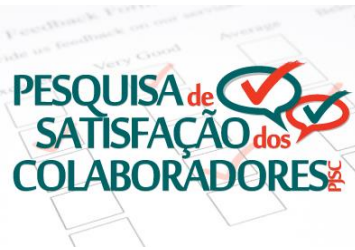
Achei muito interessante a ideia apresentada em reunião sobre um canal de comunicação interna, direcionado a todos os servidores, na página do TJ.

Acho que o portal do tribunal peca bastante na forma como disponibiliza a informação, é difícil encontrar informações nele.

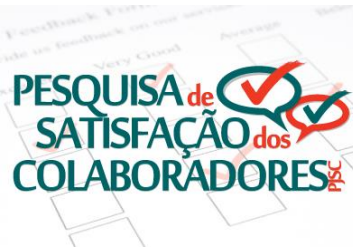
Acho que os meios de comunicação são excelentes. Para mim a melhor ferramenta é o TEAMS, contudo muitos servidores não utilizam. Acredito que a necessidade de que todos os servidores fizessem uso do TEAMS iria facilitar muito. Inclusive com um banco de dados das Comarcas com a lotação, para que a comunicação fosse mais rápida e eficaz. Muitas vezes ligamos e está ocupado ou ninguém atende e a situação precisaria ser resolvida de imediato. Se os servidores estivessem no teams isso seria mais fácil. Uma lista interna com a informação dos servidores que estão lotados nas Varas, com a respetiva informação do TEAMS seria de grande agilidade.

As informações e comunicações por meio do novo sistema "ERP" são de difícil acesso, diante do ritmo de trabalho intenso.

As informações só são por escrito e quando procuramos não se mostram amistosos. Não existem visitas às unidades ou mesmo buscam promover mais entrosamentos entre os funcionários, atividades de integração



<i>As novas resoluções e informações poderiam ser repassadas de forma melhor aos servidores.</i>
<i>Às vezes o TJ ainda peca no fator comunicação. Também peca ao realizar mudanças em épocas inoportunas, como exemplo, a escala de plantão às vésperas do recesso forense.</i>
<i>Contudo, a grande maioria de servidores ainda não adquiriram o hábito de utilizar referidas ferramentas de comunicação, preferindo pegar o telefone e ligar.</i>
<i>É preciso melhorar o acesso aos informativos de jurisprudência no site (se perdemos o e-mail não conseguimos recuperar a informação) e melhorar o acesso às súmulas e outras jurisprudências de observação obrigatória. Vejam a forma de buscas de jurisprudência do STJ e STF que na mesma busca apresenta abas com as respostas para a jurisprudência, sumulas, informativos, repetitivos, etc. Isso facilita muito para os operadores (magistrados, advogados, promotores, e servidores de gabinete) a busca por soluções e a estabilização da jurisprudência.</i>
<i>É visível a preocupação com a efetividade da comunicação, porém há assuntos/temas que necessitam ser tratados de maneira presencial, por vídeo conferência ou em capacitação, como por exemplo, protocolos, fluxos de atendimento e outros.</i>
<i>Em se tratando de Comarca, falta uma comunicação mais clara e efetiva, principalmente no que concerne a escala de trabalho (pessoas e dias de comparecimento ao Fórum) do setor administrativo da Comarca (Secretaria, Distribuição e outros) e o funcionamento de setores como CEJUSC (dias de atendimento, horário e forma de atendimento, se presencial ou online).</i>
<i>Excesso de informações generalizadas enviadas a todos, independente da área de atuação.</i>
<i>Gostava quando o atendimento aos TIs era por telefone, sem abrir chamado.</i>
<i>Há MUITAS ferramentas de comunicação, o que acaba sendo contra produtivo. Muitas vezes o mesmo pedido é enviado por diversas formas, demandando tempo de diversos funcionários para analisar algo que poderia ser visto uma única vez.</i>
<i>Hoje temos que destinar dois servidores por tarde apenas para cuidar dos meios de comunicação. É muito meio de comunicação para pouca demanda. Na prática, os usados são: e-mail, telefone e presencial. Mas mesmo assim os servidores precisam cuidar de: balcão virtual e central de atendimento.</i>
<i>Já melhorou muito, mas ainda tem muito a aprimorar também. Porque as ferramentas de comunicação não funcionam sozinhas, é importante fomentar a cultura da comunicação não violenta principalmente entre níveis hierárquicos diferentes.</i>
<i>Muitos canais de informações, sugiro que seja avaliado/estudado uma forma mais concentrada das informações.</i>
<i>Não tenho interesse nenhum naquelas "sementes de bem estar", gostaria de poder escolher não recebê-las, fora isso, não tenho reclamações.</i>
<i>O Poder Judiciário claramente não tem um plano de comunicação institucional. Não trabalhamos com marketing institucional ou endomarketing. O que queremos comunicar? Para quem queremos comunicar? Qual é o objetivo da comunicação? Quem responde pela comunicação? Há um excesso de informação (principalmente pelo portal), o que prejudica a informação.</i>

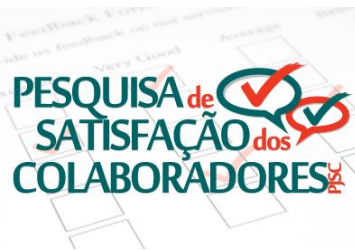


<i>O portal de abertura de chamados na maioria das vezes não supre a necessidade e somente dificulta a comunicação. Não foram poucas as oportunidades em que foram abertos chamados, onde a resposta ofertada sequer dizia respeito ao conteúdo abordado. De outro lado, restringir a comunicação ao portal de chamados se mostra uma restrição à resolução célere e efetiva de situações de urgência.</i>
<i>O Portal institucional precisa ser urgentemente revisto e repaginado</i>
<i>O PSJC precisa urgentemente de uma política de comunicação interna.</i>
<i>O sistema de consulta do google tem mais precisão do que a pesquisa dentro do site do TJSC</i>
<i>Poderia ser melhor fomentado o uso do TEAMS e equipes para setorizar os cargos, por exemplo. Poderiam criar grupos institucionais de Chefes de Cartório, por exemplo, para facilitar o compartilhamento de informações.</i>
<i>Seria interessante se houvesse uma forma de alcançar mais diretamente um público determinado, separando informações gerais e específicas, conforme a área de atuação/competência. Muitas informações, por vezes, geram confusão ou mesmo certa preocupação por não se conseguir acompanhá-las com o devido zelo.</i>
<i>Tenho sempre dificuldade para falar com os colaboradores dos departamentos de gestão de pessoas, como p. ex, de comprovação de pagamento de plano de saúde, sobre aposentadoria etc. Os telefones nesses departamentos do TJSC chamam, chamam e não atendem. Quando atendem, ficam passando de um servidor para o outro e não saber informar e resolver a dúvida que questiono. Precisamos de colaboradores para atender telefone e resolver nos departamentos de gestão de pessoas etc do TJSC (telefone é o meio muito mais instantâneo, rápido e eficaz para resolver a necessidade do servidor, já que por e-mail etc é demorada resposta, escrever leva muito mais tempo do que "falar" na comunicação), afinal esses problemas ligados ao trabalho e resolve-se no horário do trabalho.</i>

Pode-se concluir que, apesar dos constantes avanços, a comunicação interna, ou endomarketing, ainda apresenta significativas oportunidades de melhoria que devem receber atenção das unidades responsáveis por ações correlacionadas, podendo, eventualmente, fazer uso de sugestões apresentadas pelos colaboradores.

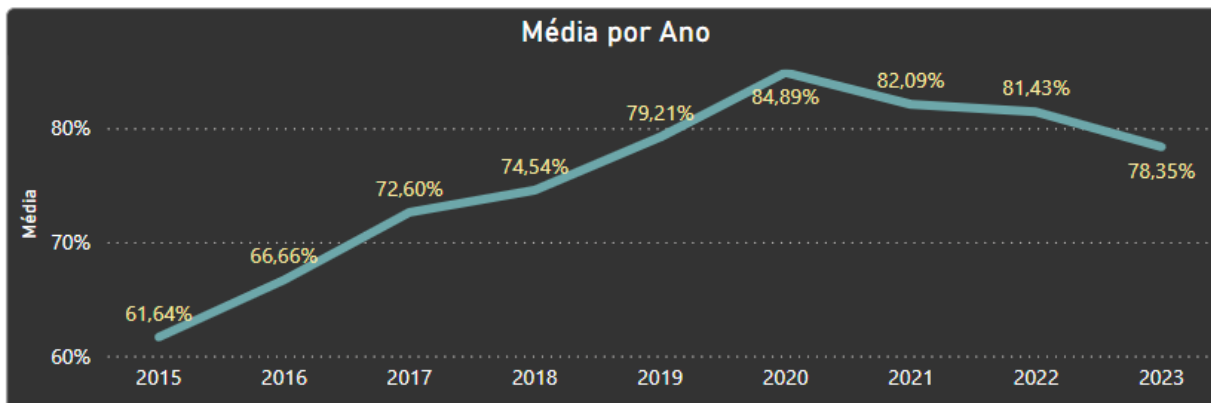
2.2.6 Clareza dos seus direitos e obrigações

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 2023 teve queda significativa de 3,08.



Foram destacados os seguintes comentários:

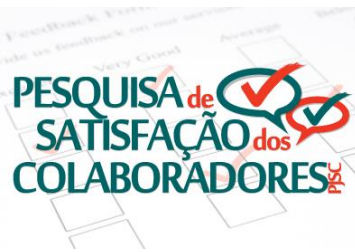
A instituição jamais prestou qualquer esclarecimento a respeito de direitos/deveres. Todas as informações que chegaram até mim foi por intermédio de colegas.

Acredito que deveria haver um compilado por cargos disponível por exemplo, na Legislação Interna no sítio eletrônico do TJ, contendo os direitos e obrigações gerais a todos os servidores, e aqueles atinentes a cada cargo em específico (de maneira compilada, ou seja, aqueles exclusivamente afetos àquele cargo), facilitando a localização por parte do servidor em caso de necessidade.

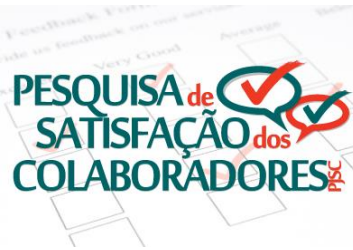
Alguns direitos não estão muito claros pra mim.

As informações deveriam ser replicadas com mais clareza e objetividade - nosso tempo tem sido muito restrito, inclusive para tomarmos ciência dos nossos direitos e deveres. Talvez alguma iniciativa como "conheça seus direitos e deveres" promovida pelos setores...

Até hoje não se compreendeu o significado da LC 786/21, afinal, estão enviando OJ para retirar crianças de casa com menos cuidado do que se dedica a uma busca e apreensão de veículo. Sem contar os relatos de viagens para fora da comarca, quando seria atribuição da rede de apoio. Acho que existem muitas decisões, resoluções, circulares soltas e não é facilitada a busca na área de Legislação Interna. Outro exemplo: são reiteradas as vezes em que se deixa de observar a Circular 18/2017-CGJ, que repete o CPC; parece ainda estranho ser necessária uma normativa interna para que o Cartório ou o Julgador aplique a norma processual vigente. Fora a intimação de jurados para o Júri, ou intimações criminais no Juizado. Constam relatos de Juizes que exigem que os OJ transportem os jurados para o almoço, quando poderia ser alugada uma van para a ocasião. Enfim, não estão suficientemente claros os limites e atribuições no estado.



<p><i>Atribuições e obrigações da Secretaria do Foro. Em contato com as demais comarcas do Estado, verifica-se que em alguns pontos cada comarca faz de uma maneira diferente. Faz-se necessário um padrão a ser estabelecido para que todas as comarcas desenvolvam seu trabalho da maneira correta.</i></p>
<p><i>Atribuo esse percentual de 40% porque achei o TJ extremamente faltoso na divulgação de informações a respeito da alteração do regime de previdência, deixando os servidores à deriva em algo tão importante em suas vidas. Lamentável ao extremo!!!</i></p>
<p><i>Com o novo sistema ERP as informações estão mais claras e precisas e isso nos traz maior segurança e controle sobre nossos dados funcionais e direitos (ex: férias, licenças, folgas plantões etc).</i></p>
<p><i>este tema poderia ser materia de um curso p servidores, comissionados, estagiários</i></p>
<p><i>Falta clareza quanto aos valores recebidos ou debitados na folha de pagamento.</i></p>
<p><i>falta clareza quanto às atribuições administrativas, mesmo as processuais, sendo que paulatinamente estão sendo todas encaminhadas como demanda às secretarias do foro</i></p>
<p><i>Gestores guardam para si as informações ou, indiretamente, não se mostram favoráveis em "deferir" o direito.</i></p>
<p><i>Há certa insegurança entre os colaboradores na aprovação dos certificados para progressão funcional e a demora na análise pode vir a prejudicar financeiramente o servidor, pois em caso de negativa terá que realizar novo protocolo.</i></p>
<p><i>Minha sugestão é que seja formada uma comissão para fazer uma consolidação das normas. Com o tempo vamos esquecendo de alguns tópicos específicos, e uma normativa consolidada nos ajudaria a ter acesso ao que já foi esquecido. Ex. um decreto regulamentador ou mesmo uma resolução da presidência, para regulamentar do estatuto do servidor, compilando todas as normas vigentes (e alterado pelas futuras) centralizando estas informações.</i></p>
<p><i>Não acho que seja bem esclarecidos nossos direitos atinentes ao auxílio-saúde (valores, opções etc), VPNI, tipo de aposentadoria etc</i></p>
<p><i>No geral estão todos claros, mas a Resolução da bolsa-graduação é omissa quanto à comprovação de mensalidades após o requerimento de prorrogação (e antes de seu deferimento), não menciona que o beneficiado deve continuar comprovando no mesmo formulário do original, deveria fazer referência a isto.</i></p>
<p><i>O Programa Novos laços foi essencial para auxiliar nessa compreensão, principalmente por termos um "padrinho" que nos dá suporte após iniciarmos efetivamente nossa atuação junto ao PJSC.</i></p>
<p><i>Parabenizo o TJ pelo curso voltado ao novo servidor, mas acredito que falta enfatizar os deveres e obrigações a serem cumpridas por ele. O comportamento e conduta do servidor com chefia/magistrado e que hierarquias devem ser respeitadas. Os novos servidores na maioria assumem o cargo com a ideia de home-office que deveria ser proibida até completar o estágio probatório, pois devem criar um vínculo com a instituição e com as pessoas.</i></p>
<p><i>Realmente não sei quais são as atribuições do meu cargo e acredito estar realizando atividades que não seriam minhas, sem ser adequadamente remunerado por isso.</i></p>
<p><i>Sempre é tudo muito confuso, e as regras ficam livres nas mãos dos Juizes, sendo assim, cada um faz como quer e vivemos numa injustiça, onde numa vara é permitido tal coisa, em outra não, numa Direção do Foro é de um jeito, na outra é de outro.</i></p>
<p><i>Sugiro que seja divulgado, por meio do Teams, mais informações a respeito do tema direito/obrigações.</i></p>



Uma sugestão a ser pensada aos servidores de gabinete. Definir algum período de trânsito quando ocorre troca de comarca. Eventualmente, existe a necessidade de troca de comarca de um dia para outro. Muitos casos exigem distância significativa. Daí, questões como mudanças representam um obstáculo significativo nestas situações. Ao mesmo tempo, acredito que não implica grandes esforços do Poder Judiciário.

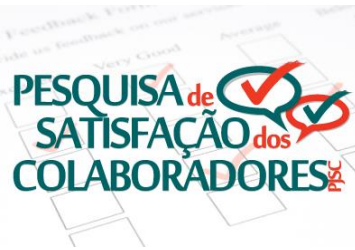
As manifestações dos colaboradores surgem como oportunidades de melhoria a serem consideradas.

No que se refere aos servidores que estão ingressando no PJSC, o [Programa Novos Laços](#) (implantado em novembro de 2021) trouxe contribuições, apresentando, dentre outros temas, encontros sobre direitos, deveres e benefícios. Espera-se que este programa contribua com a evolução da cultura organizacional, para que as pessoas saibam, cada vez mais, como obter acesso às informações sobre estes assuntos.

Para os que estão preocupados com o futuro ou com a aposentadoria, outro projeto estruturou informações voltadas para estas pessoas, incluindo aposentados e pensionistas. Trata-se do [Programa Viver+](#), disponível desde 2023 no Portal institucional.

Sobre a [previdência](#), também mencionada nos comentários, 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 sobre o tema.

No que se refere à atualização dos servidores sobre estes assuntos, o Portal do Servidor permanece como a principal fonte de informações e informes, sempre atualizada, para que os servidores tenham a possibilidade de compreender tudo o que o PJSC oferece. Neste sentido, e em complemento à informação disponibilizada nos portais e comunicações institucionais, em 2024 está sendo implantado o [Programa DGP com Você](#), com o objetivo de aproximar a Diretoria de Gestão de Pessoas de magistrados, servidores e estagiários, levando informação qualificada sobre os assuntos de abrangência da Diretoria (direitos e deveres) e os programas de [Qualidade de Vida no PJSC](#), com enfoque na comunicação, de forma presencial nas comarcas do PJSC.



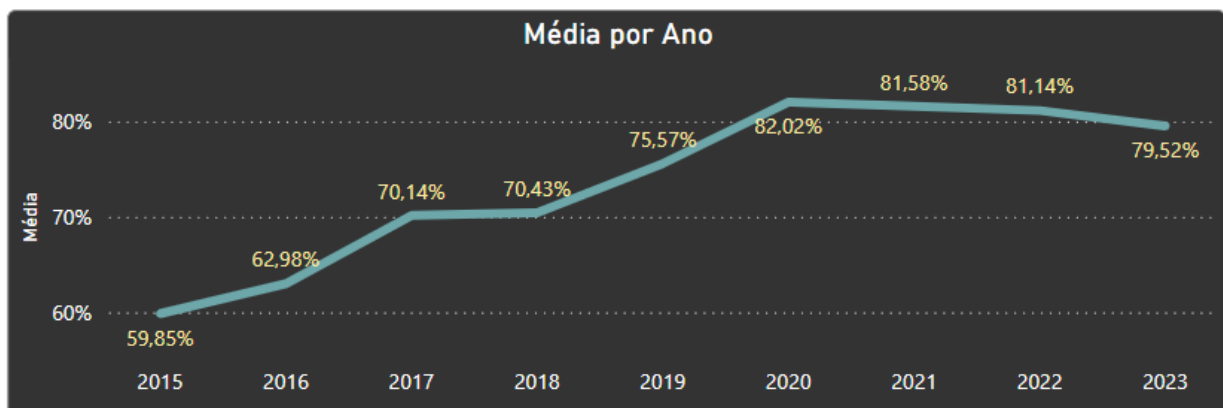
Desta forma, espera-se que, com os diversos esforços empreendidos nos últimos anos, este indicador retome a melhoria já na pesquisa de 2024.

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

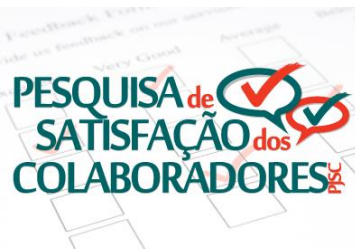
O resultado está relacionado aos hábitos presentes no ambiente de trabalho relacionados à sustentabilidade, como consequência de ações e da divulgação de [políticas de gestão ambiental](#) que proporcionam medidas possíveis de serem adotadas por todos os colaboradores. Para isso, consideram-se ações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

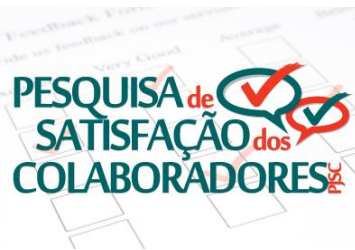
Após uma série crescente entre 2016 e 2020, o indicador atingiu estabilidade em um patamar próximo ao índice geral da pesquisa.



Neste componente, os colaboradores apresentaram as seguintes considerações:



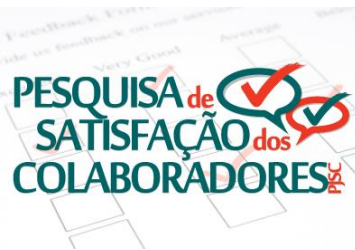
<p><i>A adoção de economia de papel e tintas de impressora, em alguns casos, tais como e especialmente de Oficiais de Justiça, inviabiliza o trabalho, notadamente porquanto ausentes os meios materiais necessários ao cumprimento do munus do servidor (in casu, a impressão de mandados). É indispensável que os Oficiais de Justiça tenham acesso à impressora e papel para a impressão de seus mandados, preferencialmente de maneira exclusiva em suas salas, a fim de agilizar a impressão e organização das ordens judiciais, não misturando impressões de mandados, que são feitas com muita frequência e em grande quantidade, com impressões dos demais servidores, feitas como regra de maneira mais esporádica e em menor quantidade.</i></p>
<p><i>A destinação correta de resíduos.</i></p>
<p><i>A estrutura da Comarca conta com ferramentas para sustentabilidade sempre estimulando as práticas de economia de energia, água, papel. Destaque também para a conscientização sobre a importância da coleta e depósito correta do lixo.</i></p>
<p><i>a implementação da jornada de trabalho remoto com certeza contribui para a sustentabilidade do PJSC, na medida em que reduz o consumo de energia, papel, desgaste de equipamentos do Órgão etc.</i></p>
<p><i>A impressora não imprime frente e verso (mesmo configurada para tal fim): engasga papel e não consegue realizar o serviço a contento. Não há uma campanha para recolhermos os mandados antigos. Oficialatos e oficiais acumulam papel por algum período e terminam se desfazendo dos mandados de forma pouco ecológica: queimam para preservar os dados, quando poderiam ser triturados e reciclados.</i></p>
<p><i>A retirada total de copos descartáveis prejudicou a qualidade dos meus atendimentos, já que trabalho diretamente com pessoas o tempo todo. Elas chegam geralmente nervosas e pedem para tomar água. Por questões de higiene, é necessário que sejam disponibilizados copos descartáveis, o que não vem acontecendo, fazendo com que eu custeie esse material com recursos próprios.</i></p>
<p><i>Acho que falta engajamento e sensibilidade dos colaboradores, assim como reforço de orientações pela insituição.</i></p>
<p><i>Ainda há necessidade de conscientização de alguns colegas quanto a importância da reciclagem. E também da economia de energia.</i></p>
<p><i>Ainda precisamos utilizar muitos papeis, em razão do público atendido.</i></p>
<p><i>Ainda que a Instituição faça a sua parte, ainda falta que nós, magistrados e servidores, façamos a nossa. Penso seja necessário mais campanhas de conscientização. Sugestão: colocar pequenos cartazes de orientações junto aos lixos seletivos.</i></p>
<p><i>Ainda são utilizados lixeiros individuais nas mesas e copos plásticos.</i></p>
<p><i>Apesar de ocorrer a separação de lixo nas salas, verifico ser tudo reunido para descarte. No entanto, acredito que a cidade que não possui de reciclagem.</i></p>
<p><i>Aproveitar mais a luz natural</i></p>
<p><i>Ausência de copos para visitas pontuais.</i></p>
<p><i>Desconheço os programas implementados, iniciei há pouco tempo em meu local de trabalho, assim não tenho como avaliar essa questão.</i></p>
<p><i>Energia e água, não há sustentabilidade. Ares condicionados no Cartório, estão instalados desde o início da Comarca. São vinte anos! Pensa trabalhar com o barulho horrível, ao longo de 17 anos!!!</i></p>



<i>Este ponto precisa ser elogiado. A preocupação que o TJSC possui com o meio ambiente é louvável. Essa preocupação com as gerações futuras e a presente, com toda certeza terá resultados positivos a longo prazo.</i>
<i>Falta um lixeiro de metais.</i>
<i>Minha crítica: cópias dos processos/peças fornecidas aos jurados em sessão do júri. Sugiro sejam disponibilizados meios tecnológicos para alcançar o objetivo previsto em lei, eliminando por completo o desperdício de papel.</i>
<i>Na Comarca de Lages não há separação de lixo, não há medidas com objetivo de colaborar com o meio ambiente. Não há sequer uma copa disponível para lanches ou refeições, bem como para lavarmos nossos copos e xícaras.</i>
<i>Não gostei da redução de alguns materiais como papel e copos descartáveis nas toalhas nas salas. Copo descartável até entendo, mas o papel é essencial para o dia-a-dia, pois almoço e lanche na minha mesa, tendo a necessidade de limpar. Agora não temos nem papel. Além disso, o problema com licitações fez faltar papel toalha e papel higiênico nos banheiros do Fórum! Acho isso meio absurdo. Devemos pensar na sustentabilidade, mas antes de tudo no servidor.</i>
<i>O retorno ao trabalho presencial implica em mais emissões de dióxido de carbono, um dos vilões do aquecimento global. Afinal, são feitos deslocamentos muitas vezes desnecessários com meios de transporte que funcionam geralmente com a queima de combustíveis fósseis.</i>
<i>O Tribunal de Justiça demonstra postura positiva com ações pela sustentabilidade. Sugiro que as lixeiras vermelha, azul, amarela e verde voltem a estar presente em todos os andares, para estimular a separação dos resíduos, a par de divulgar e espalhar mais pontos para o descarte de pilhas, que está escondido atrás do elevador no térreo do Palácio da Justiça.</i>
<i>Sugestão: nos banheiros, trocar os papeis toalha por secadores elétricos de mão. Acredito que seria uma ótima forma de poupar papel.</i>

Dentre as insatisfações, é possível verificar que 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.

As demais abordam questões específicas que poderão ser analisadas como oportunidades de melhoria pelas unidades responsáveis.

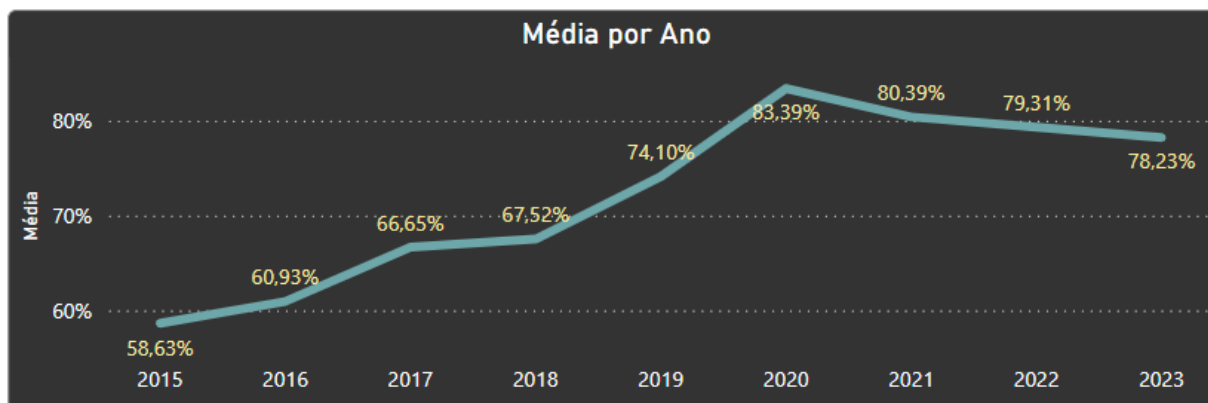


2.2.8 Qualidade do serviço prestado pelo PJSC à sociedade

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 três subsequentes acumula queda de 4,16%. Em 2023 a redução foi de 1,08. Este resultado traz um pequeno alerta sobre a qualidade do serviço prestado pós pandemia, visto que a retomada das atividades presenciais em 2022 e 2023 pode ter influenciado na percepção dos respondentes.

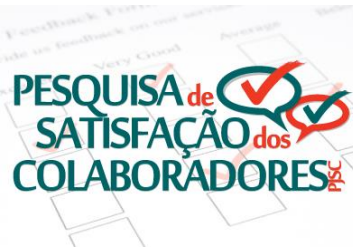


Dentre os comentários apurados nas respostas qualitativas, foram destacados os que seguem:

A boa qualidade de serviço prestado é com equilíbrio entre demanda de trabalho e servidores para cumprimento. Infelizmente, a demanda de trabalho é muito superior ao número de servidores.

A falta de servidores e o excesso de processos por vara prejudica a celeridade processual. Em uma vara criminal, muitos processos acabam prescrevendo e a sociedade não recebe uma resposta efetiva do judiciário diante da criminalidade que tem aumentado no Estado. A mudança de entendimento de juizes também prejudica na questão da segurança jurídica.

A população quer mais agilidade, mas há muitos processos banais ajuizados, o que gera um enorme volume de processos e torna impossível a velocidade desejada.



Acesso às Certidões é complexo para a população em geral, deveria ser simplificado. Acesso aos processos públicos, é restrito, só consegue acessar com senha, o que é um contraponto. Pesquisa de processos arquivados não é possível fazer pela população em geral, somente pela parte, mesmo que o mesmo processo seja público. Telefones de plantão judicial estão constantemente desatualizados ou a consulta não se completa.

Acho que já evoluímos muito, entendo que as mudanças são lentas, mas penso que estamos indo por um bom caminho.

Acho que não há tanta preocupação com os aspectos qualitativos da atividade jurisdicional; os parâmetros parecem ser só quantitativos (controle interno/diminuição de acervo/metac/CNJ). Mas é uma questão realmente complexa.

Acredito que as informações no Portal do TJSC poderiam ser um pouco mais claras para o cidadão comum. Além disso, existe a velha questão do tempo de tramitação dos processos.

Acredito que uma central única de atendimento, inclusive com a retirada de certidões para as pessoas menos instruídas seria ideal. Hoje muito setor em home office, atendido somente por estagiários e uma central única aliviaria às varas com mais atendimentos, garantindo isonomia entre os servidores e um serviço mais especializado e direcionado ao jurisdicionado.

Acredito sim que as pessoas são bem atendidas no geral, mas também há favoritismo de alguns advogados que são mais próximos dos assessores, juízes e chefes de cartório. Advogados que ligam e que vão ao fórum com frequência os processos andam mais rápido.

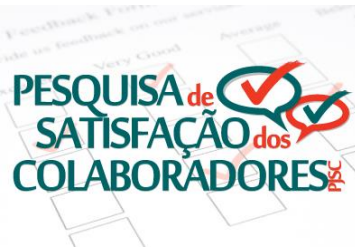
Algumas coisas não são necessariamente obrigação do PJSC resolver, mas gera insatisfação na comunidade. Minha comarca, por exemplo, não tem defensoria... quem não consegue pagar por um advogado não consegue ver sua demanda atendida. O PJSC poderia fazer campanhas com instituições de ensino (Escritório modelo) e com a própria defensoria para ter núcleo de atendimento permanente dentro dos fóruns.

Apenas precisamos lembrar dos excluídos digitais. Toda a modernidade que temos não leva em conta esses cidadãos.

De modo geral, as demandas aumentaram, devido à facilitação de acesso à jurisdição; a velocidade dos atos processuais aumentou também, pela implementação do processo eletrônico e adoção do eproc com suas ações preferenciais, sobrecarregando os gabinetes que acompanham a atividade fim (elaboração de minutas de despachos, decisões e sentenças). Esse gargalo, a meu ver, está sendo tratado com medidas paliativas como apoios de servidores e magistrados cooperadores. Acredito que deve haver um planejamento melhor para essa nova realidade, a fim de que o trabalho seja eficiente e contínuo à sociedade.

É necessária a contratação de mais servidores para o cargo de Psicólogo nas Comarcas.

Estou fazendo meu mestrado sobre metodologia de gestão. Em que pese, os servidores da minha unidade sejam muito trabalhadores e solícitos, falta método de trabalho, sinergia entre cartório e gabinete. Acredito que o projeto irá contribuir para melhor gestão do tempo e entrega de maior qualidade em tempo razoável.



O atendimento ao público (advogados e sociedade) é deficitário, devido a grande quantidade de canais de comunicação disponíveis para atendimento (balcão físico, balcão virtual, central de atendimento eletrônico, e-mail, telefone, Malote Digital e Whatsapp) e falta de servidores na vara, restando prejudicada a atividade fim, a prestação judicial célere. Grande quantidade de partes que são representadas por advogados vem solicitar informações sobre o processo, tanto presencial quanto por telefone ou e-mail. Também advogados se utilizam diariamente dos vários meios de comunicação para pedir agilidade no processo e tirar dúvidas do eproc. Sugestão: Orientação junto a OAB aos advogados sobre procedimentos do eproc, assim como instruir seus clientes, por ser obrigatória a presença do advogado e a criação de uma central de atendimento na comarca, para fazer a triagem e prestar esclarecimentos, uma vez que as informações processuais devem ser prestadas pelo advogado para evitar conflitos ou prejuízo à própria parte, assim como permite que os servidores dêem andamento aos processos (atividade fim).

Penso que cada comarca caminha na velocidade do seu gestor, então depende muito de quem está conduzindo a equipe.

Penso que deveria ser feito um investimento maior na integração de sistemas, como o e-proc e SEEU, e-proc e BNMP, e-proc com os sistemas do CNJ, e-proc e INFODIP, com o aumento do uso da automatização, igual é o caso já utilizado na busca no RENAJUD, SIDEJUD, pois são questões que necessitam de várias horas de trabalho, às vezes por mais que um servidor e que poderiam ser feitas automaticamente.

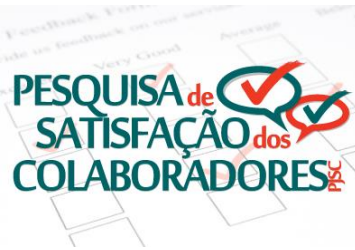
Percebo que uma grande parte da nossa clientela são pessoas que apresentam pouca escolaridade e com grande dificuldade de diálogo e compreensão da sua realidade. Muitas vezes não conseguem nem entender porque estão sendo atendidas. Talvez teríamos que investir um tanto no atendimento para essas pessoas, para que saiam melhor do que quando entraram no Judiciária reclamando por um direito violado.

Remarcação de audiências, às vezes até por mais de uma vez no mesmo caso, não é algo bem-vindo. Então, seria interessante ter alguma melhor previsibilidade para a realização de cursos pelos Julgadores a fim de evitar estes conflitos de agenda.

Temos desafios com a nomeação de dativos para as pessoas que não tem condições de constituir advogado. Acredito ser importante envolver outros entes da sociedade para uma nomeação mais rápida e eficaz para o cidadão.

Tenho a impressão de que, de modo geral, atendemos a população com cordialidade e preocupação. Ocorre que não temos métricas de real qualidade do serviço prestado pelo Poder Judiciário. Os números do CNJ não refletem isso. Na verdade, não temos conhecimento suficiente do serviço que prestamos para saber o que são realmente indicadores de qualidade de performance.

Tenho orgulho da nossa instituição e acho o serviço prestado (como um todo) de qualidade excelente.



Tive questões pessoais envolvendo processo e eles não foram tratados como deveriam. 1) minha irmã teve uma tutela de alimentos indeferida, pq a equipe ficou com preguiça de ver os documentos, aplicaram modelo simplesmente sem sequer adaptar ocasionando em análise extra petita; 2) eu tive uma ação de JEC indeferida a inicial após quase um ano de tramitação, pois o juiz entendeu q deveria tramitar no cível, porque não declinar a competência? foi muito doloroso estar nesse lugar com a sensação de indiferença vindo do judiciário; se eu que atuo na área passei por isso, por quantas negligências não passam pessoas que sequer entendem o que está acontecendo? Esses dias tivemos um mandado devolvido no cartório porque teria sido distribuído para o local errado, não caberia a central encaminhar ao local correto? Acredito que falta a mentalidade de que todos precisam ser servidores resolutivos. Enfim, teria muitos outros exemplos pra dar.

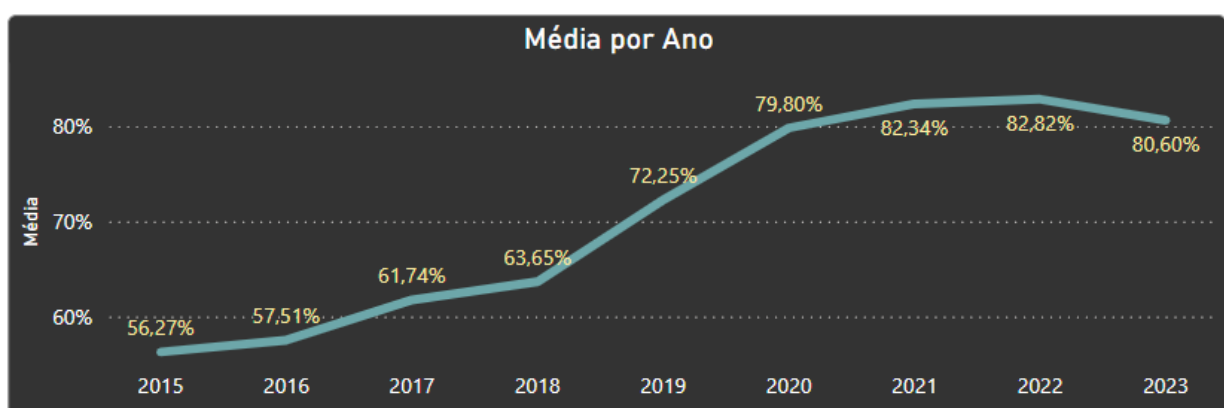
Dos comentários, verificamos que a maioria se refere à morosidade processual e alguns a relacionam com a falta de servidores para uma melhor prestação jurisdicional.

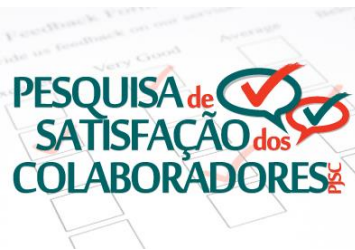
2.2.9 Condições de segurança oferecidas no ambiente de trabalho

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 2023 mudou a tendência de crescimento dos últimos dois anos e apresentou queda de 2,22%.

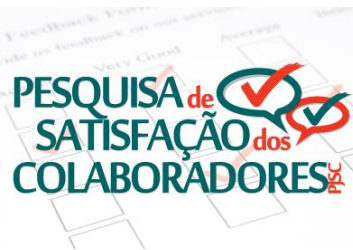




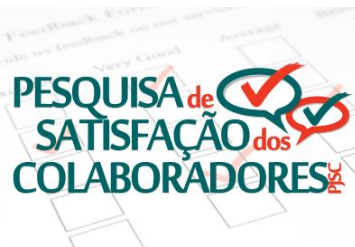
Apesar deste resultado, é possível afirmar que este tema tem recebido especial atenção da Presidência do Tribunal.

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

<i>Acho que vai piorar com a Res. 44/2023-GP. Retirando os seguranças, ainda mais em comarcas menores, aumenta o risco para os servidores do cartório, que precisam atender alguns jurisdicionados mais exaltados. Além disso, depois das audiências de conciliação (em sendo frustradas) a coisa pode esquentar. Sem contar outras situações (bem óbvias e razoáveis) que podem se extrair da medida que visa economia de gastos.</i>
<i>Acredito ser importante ter treinamentos em caso de incêndio ou evacuação do prédio (Jaraguá do Sul)</i>
<i>Apenas magistrados e o Chefe de Secretaria de Foro são acompanhados pelos Policiais Militares e/ou seguranças no estacionamento do fórum. Outro dia fui abordado no estacionamento por um pai que teve os filhos acolhidos. Estávamos sozinhos e, se ele estivesse armado ou tivesse intenção de me machucar, certamente conseguiria sem testemunhas.</i>
<i>Ausência de detector de metais no Fórum somado à ausência de revista pessoal nos visitantes. Qualquer um poderia entrar com uma simples faca.</i>
<i>Colegas tiveram seus carros apedrejados e riscados em cumprimento de diligências.</i>
<i>Condições precárias das estruturas do fórum Rid. Silva</i>
<i>Considero um risco para os servidores a realização de audiências de custódia neste Fórum Universitário, uma vez que os prédio não tem estrutura para receber os presos que ficam sentados no corredor ou em uma sala comum aguardando a audiência.</i>
<i>Creio que a instalação de detector de metais no Fórum Fazendário de Joinville traria mais segurança aos servidores e trabalhadores presentes.</i>
<i>Estou bastante satisfeito com o policiamento do fórum.</i>
<i>Existem juízes que proíbem o cumprimento de atos com apoio policial. Desconhecem totalmente a vivência do Oficial de Justiça que vai para as ruas, interiores sem comunicação, dentre outras questões. Eles estão dentro de seus gabinetes, com Policiais à disposição, NIT, e os Oficiais? Com a proteção divina.</i>
<i>Falta de câmeras, falta atualização dos vigilantes, PM e recepcionista. Sugiro curso de reciclagem para quem trabalha no atendimento ao público.</i>
<i>Falta fornecimento de EPI para algumas atividades, como protetor solar aos Oficiais.</i>
<i>Faltam monitoramento por câmeras nas dependências dos fóruns.</i>
<i>Faltam saídas de emergências no fórum e treinamentos relacionados à segurança.</i>
<i>Há facilidade de acesso sem controle pela entrada do estacionamento dos colaboradores.</i>
<i>Há uma insegurança por conta da restrição do uso de algemas em audiências de custódia.</i>
<i>Houve uma melhora, mas há o uso de muitas extensões e há sobrecarga das tomadas.</i>
<i>Instalação de catraca na Unidade Presidente Coutinho.</i>



<p><i>Não foi implementada até agora a entrada no prédio mediante uso de senha na porta, embora o cadastro e equipamentos tenham sido implementados há tempos.</i></p>
<p><i>Não há detector de metais, estacionamento na unidade</i></p>
<p><i>Não há qualquer discussão ou adoção de políticas que visem melhorar a condição e segurança dos servidores que trabalham diretamente no crime, seja tendo que lidar com organizações criminosas (inclusive advogados faccionados), presos, familiares de presos, escoltas fortemente armadas acessando as instalações dos fóruns, etc. Não há qualquer estudo em relação ao risco de vida, e as condições de estresse (ou ansiedade) desencadeadas pelo volume agigantado de demandas urgentes e prioritárias que o crime impõe, inclusive em relação a personalidade que acabamos tendo no atendimento aos apenados, muitos deles nos reconhecem nas ruas, nos chamam pelo nome, etc.</i></p>
<p><i>não há quase segurança - tivemos uma briga de drogados no estacionamento do Fórum, bem na saída do trabalho, brigaram, riscaram carros com pedaços de madeira, não tinha um segurança sequer para ajudar, nós mesmos chamamos a policia militar e ficamos esperando dentro do prédio para não sermos agredidos</i></p>
<p><i>Não há revista pessoal das pessoas, não há botão de emergência caso seja necessário auxílio policial nas audiências, há somente uma máquina em que mochilas são "revistadas" por raio-x, acredito que uma porta giratória com detector de metal seria mais seguro, uma vez que as pessoas podem portar armas em seu corpo.</i></p>
<p><i>Nas visitas domiciliares realizadas, sinto-me insegura por estar em região de risco sem qualquer respaldo do judiciário. Já ocorreram vezes de não ter taxista que aceite deixar ou buscar no local da visita por se tratar de região de risco. Em outras situações, a internet não funciona nas regiões da visita e tenho que ficar um tempo esperando sinal em local de risco ou ainda ter que descer até o pé do morro para chamar o taxi (além de ter que usar de equipamento e rede de internet pessoal).</i></p>
<p><i>No caso dos Oficiais de Justiça, seria necessário porte de arma e veículo para às buscas de menores</i></p>
<p><i>No Fórum de Blumenau, nunca houve qualquer treinamento com os servidores para o caso de alguma situação emergencial. Quais as saídas de emergência utilizar e o que fazer em cada caso.</i></p>
<p><i>Nossas janelas possuem grades o que deve ser revisto pois em eventual incêndio ou atentado não temos como sair das salas.</i></p>
<p><i>o fórum de Jaraguá do Sul está cheio de goteiras e, quando chove, o chão fica coberto de panos, baldes e papelões.</i></p>
<p><i>O piso é muito liso e escorregadio. Muito fácil de ter quedas e acidentes, o que já vi acontecer com colegas.</i></p>
<p><i>Poderíamos ter luvas a máscaras para o manuseio de processos atingidos pela enchente. Além disso, o cheiro causa enorme dor de cabeça.</i></p>
<p><i>Saída de emergência chaveada. Em caso de incêndio/emergência a evacuação fica prejudicada.</i></p>
<p><i>Segurança é um tema peculiar para Oficiais de Justiça, seria interessante canais de trocas sobre o assunto, agora mais ainda depois do plantão regionalizado, quando OJs de outras comarcas vão cumprir diligências em lugares que não conhecem, não sabem o terreno em que estão pisando. Bem perigoso.</i></p>
<p><i>Só temos a Polícia Militar para nos auxiliar, mas o baixo efetivo torna-se um problema pois dependemos da disponibilidade para efetivar o cumprimento do mandado. Não há coletes balísticos aos Oficiais de Justiça para laborar em situações de risco.</i></p>



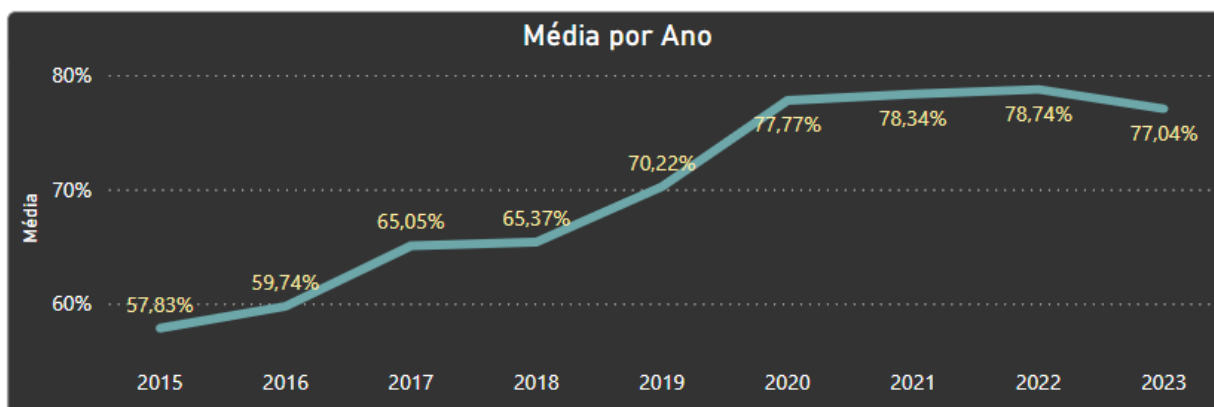
Extrai-se dos comentários que existem oportunidades de melhoria estruturais e em situações pontuais.

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.

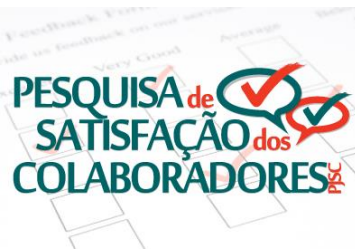
Questão relacionada à atuação direta das Diretorias de Engenharia e Arquitetura, Infraestrutura e Saúde.

Com crescimento até 2022, este indicador teve queda de 1,70% em 2023, mantendo-se em um patamar inferior ao índice geral de satisfação.

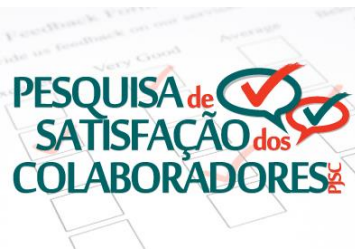


Nos comentários, foram apresentadas diversas necessidades que merecem atenção da Administração:

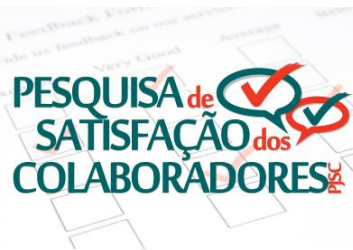
100% para os demais setores do prédio, porém algumas salas do 12 andar da Torre 1 sofrem com barulho enorme do telhado de metal, principalmente em dias de chuva.



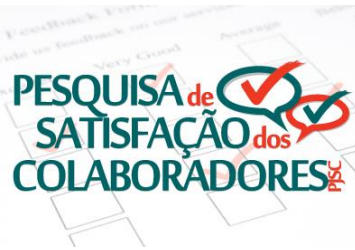
<i>A ausência de oportunidade de usufruir do mobiliário e equipamentos do TJSC em teletrabalho, somado à imposição de aquisição e manutenção de estrutura própria, sem qualquer contraprestação pecuniária do poder público, é medida de urgente revisão.</i>
<i>A equipe terceirizada de ergonomia faz considerações pontuais. É válido, mas não resolve. Fiz pedido de uma cadeira com espaldar alto, mas a DS - Ergonomia exigiu várias burocracias, atestados e laudos. Enquanto isso observo sala de oficiais de justiça (que sequer cumprem a extensa carga horária sentados no fórum) sendo contemplados com esse tipo de cadeira. O dia que apresentar os atestados que tanto exigem vai ser tarde.</i>
<i>A estrutura física no geral é boa. Na prática, a terceirização dos serviços de reparos se torna ineficaz, pois as questões não são resolvidas, ainda que a um alto custo para o PJSC. Mobiliário muito bom.</i>
<i>Aguardamos a reforma e ampliação do fórum, não temos celas, os ares ainda são barulhentos (de gaveta), temos apenas um banheiro para os servidores e para as partes.</i>
<i>Apesar da estrutura física do Fórum ser nova, o mobiliário é antigo. Cadeiras péssimas. Monitores ruins.</i>
<i>Apesar de algum programa sobre ergonomia, há severas limitações de equipamentos como cadeiras e mesas adequadas, bem como acompanhamento praticamente inexistente das equipes de ergonomia e saúde ocupacional. Seguramente é o fator essencial para o bem-estar laboral.</i>
<i>Ar condicionado muito barulhento, dificultando a concentração.</i>
<i>As novas instalações e salas ficaram excelentes após a reforma parcial do Fórum de Blumenau. O ar condicionado central é eficiente e silencioso.</i>
<i>As tomadas são velhas e falham, deveriam ser trocadas logo, e deveria ter mais garagens cobertas, não apenas para juízes e promotores.</i>
<i>Atualmente não possuo mais ambiente físico adequado, dentro da Instituição, para exercer minhas atividades laborais. Há falta de espaço físico, inclusive com a impossibilidade de atender Resolução do CNJ.</i>
<i>banheiros da comarca de Xanxerê são uma tragédia (falta de limpeza/higiene, entupimentos, portas sem chaves).</i>
<i>Banheiros e copas deprimentes, para dizer o mínimo. Todo mundo faz refeições no ambiente de trabalho, porque não é possível se submeter a comer na copa. (Fórum Central da Capital)</i>
<i>É necessária a troca de todos os computadores antigos, que não apresentam um bom funcionamento. Além disso, as cadeiras também precisam ser trocadas, pois em nosso cartório, somente a cadeira da chefia foi trocada por uma poltrona moderna e confortável.</i>
<i>Equipamentos necessitam renovação, frequentemente estragados impossibilitando atendimento. Rede elétrica instável.</i>
<i>Espaços de sala na secretaria do TJSC estão cada vez mais apertados. Alguns setores foram pra home office mas mantêm estrutura grande e subutilizada, enquanto outros o gestor não permite home office mas ficam todos apertados.</i>
<i>Estamos em home office parcial na nossa unidade e por isso temos ótimas condições físicas de trabalho</i>
<i>Estou em uma sala onde todos os componentes me auxiliam para um bom trabalho. Uma sala com equipamentos e ao lado uma sala harmoniosa onde utilizamos para a Justiça Restaurativa.</i>



<i>Excesso de ruído</i>
<i>Falta de privacidade ao atuar no presencial, muitas pessoas no mesmo ambiente.</i>
<i>Falta internet wifi para os servidores em geral. Seria de inteira valia a disponibilização deste recurso para a comunidade em geral quando principalmente se encontra no balcão e precisa encaminhar documento para ser juntado nos autos e não pode realizar devido a falta de área ou internet.</i>
<i>Ficamos meses com várias lâmpadas queimadas, computadores que ficam quebrando todo mês, ar-condicionado que de vez em quando também dá problema, cadeiras rasgadas e quebradas (solicitamos a troca e não tem disponível), etc. Banheiros com higiene ruim, em que a profissional não tem os mínimos requisitos de noção para limpar.</i>
<i>Fiz a solicitação de cadeira indicada por minha fisioterapeuta, porém a que mandaram não está de acordo com o que preciso. Acredito que deveria ser dada mais atenção quando se trata de pedidos especiais de mobiliário, pois o conforto na estação de trabalho tem muito a ver com a produtividade e satisfação.</i>
<i>Fórum está com telhado em condições precárias, em dias de chuva (que tem sido recorrentes) as salas do segundo andar apresentam goteiras e infiltração, chegando a fazer poças de água, estragar mobiliário, servidores terem que se realocar na sala para trabalhar sem se molhar.</i>
<i>Fórum sem estrutura adequada. Pedidos feitos pela DF negados, ao argumento da previsão de uma reforma "global", que nunca acontece.</i>
<i>Iluminação é péssima, ar condicionado antigo, faz muito barulho, impossível conversar com o ar condicionado ligado e quando desliga percebe-se o tanto que afeta na concentração e no trabalho, além de que deve gastar muita energia elétrica. As tomadas estão fora do padrão de segurança, estão espalhadas pelo chão e tem altíssimo índice de acidentes, inclusive na limpeza do ambiente. Os móveis são antigos e nada ergonômicos. Somente alguns servidores tem cadeiras mais novas, os demais são velhas, rasgadas e sem a ergonomia necessária.</i>
<i>Mesas e cadeiras padronizadas. Tenho 1,83m de altura e ao final do dia há reflexos físicos.</i>
<i>Mosquitos na sala, iluminação ruim, sala pequena, apenas 6 computadores para 30 oficiais - acaba que ninguém vai lá. Internet ruim, impressoras velhas e não funcionam, papel trava o tempo todo. Montei um escritório completo na minha própria casa, deixei de imprimir mandados no Fórum, faço só em casa. Inclusive compro meu papel. Já fizemos inúmeras reclamações e não adianta. Cadeiras HORRÍVEIS, nada ergonômicas. Ar condicionado velho.</i>
<i>na minha Comarca há dois cartórios que dividem o mesmo ambiente e isso não permite trabalhar com tranquilidade, já que um cartório gosta de "conversar" e acaba atrapalhando o outro que precisa de mais silêncio por conta das demandas.</i>
<i>Na nossa comarca uma ASG é pouco, e devido a metragem não somos contemplados com mais uma. (temos 12 banheiros e isso leva um bom tempo para limpar todos, todos os dias).</i>
<i>Necessidade de atualização de mobiliários de gabinetes, em especial as mesas (altura única insuficiente) e cadeiras (sem apoio lombar e para braços). Necessidade de maior controle de limpeza do ar-condicionado dos gabinetes.</i>
<i>No fórum de dionísio cerqueira não há acessibilidade para PCD subirem ao 2 piso. Igualmente não há espaço próprio para realização de Sessões do Tribunal do Juri o que mobiliza servidores e deslocamento de equipamentos para espaço cedido pela Câmara de Vereadores local.</i>



<i>No momento estamos passando por uma reforma global com ampliação do prédio do Fórum, sendo que continuamos a trabalhar no ambiente (bastante barulho, poeira, falta de espaço físico). Estamos há mais de 2 anos nessa situação. Quando não estávamos em reforma as condições de trabalho era de 100% satisfeita.</i>
<i>Nosso fórum pega enchente esse ano é a 5ª vez.</i>
<i>Nosso posto de trabalho é bem iluminado, é limpo, contudo a temperatura fica desagradável porque estamos ainda com aparelhos de ar condicionado que fazem muito barulho, então tem momentos que escolher entre passar calor ou dor na cabeça. Ainda temos um grande número de caixas de processos que foram digitalizado qdo da migração para o sistema eproc, que tornam o ar poluído/empoeirado e com cheiro.</i>
<i>O ambiente onde é armazenada parte dos bens apreendidos é totalmente insalubre.</i>
<i>o cartório não é bem limpo; as cadeiras estão todas quebradas; a lanchonete é péssima, não tem um refeição saudável</i>
<i>O programa ergonomize-se não disponibiliza cadeiras.</i>
<i>o trabalho ininterrupto na frente do computador, por 7 horas (ou mais), de forma frenética, sem mesmo poder desviar o olhar da tela, tendo em vista a demanda desta unidade, é insalubre</i>
<i>Os computadores do Oficialato de Justiça da comarca de Chapecó/SC são horríveis. Extremamente lentos e ineficientes. Além disso, é difícil achar um teclado cujas teclas não estejam quebradas. Grampeadores não funcionam, vários colegas trazem o seu de casa. As impressoras corriqueiramente não funcionam. Hoje, boa parte das comunicações processuais é feita pela via remota (WhatsApp), porém o Oficialato de Justiça da comarca de Chapecó fica em uma área de ponto cego de sinal de celular e, até hoje, nenhuma providência foi tomada para instalar rede wi-fi para que os Oficiais possam trabalhar. É precária a situação.</i>
<i>Os computadores percebo melhora com o passar do tempo. Porém, o fornecimento de segunda tela adequada serial maravilhoso. Além disso, cadeiras de trabalho decentes seria crucial.</i>
<i>Pintura, troca de cortinas, impressora</i>
<i>Precisa ser revista a sala e mobiliário, além das condições oferecidas aos custos de manutenção dos veículos colocados a serviço do judiciário, pois os valores aumentaram de forma considerável nos últimos anos.</i>
<i>Preciso dividir minha mesa de trabalho com outra servidora. Ela tem a estação de trabalho em casa e no gabinete falta monitor quando vem trabalhar presencial. Essa situação ocorre há 1 ano.</i>
<i>Prédio antigo e pequeno, que apesar de extremamente bem limpo e organizado, não atende aos quesitos de segurança e conforto, bem como, não temos banheiros privativos de funcionários, apenas 1 banho de uso comum feminino e 1 banheiro de uso comum masculino sem banheiro para acesso a pessoas de necessidades especiais/cadeirante.</i>
<i>Ruídos de vento extremamente altos e cheiro extremamente desagradável no corredor do 6º andar do fórum central, principalmente no final do expediente</i>
<i>Só tenho uma queixa que acho até pequena: no prédio do Tribunal de Justiça poderíamos ter mais espaço dedicado a refeitório; no andar da saúde há um, mas é exclusivo para os servidores daquele departamento.</i>
<i>temos diversas luzes queimadas, ja foi solicitado ao longo do ano algumas vezes a troca e nada foi feito</i>



Trabalho na Distribuição Criminal, equipe de trabalho maravilhosa, mas o ambiente físico é péssimo, um cubículo, sem janela, sem banheiro, fechado. Antes era um depósito de móveis e quinquilharias. Agora ficamos amontoados nesse "cantinho", respirando sempre o mesmo ar, os mesmos ácaros. Quando alguém aqui fica gripado, todos ficam. Lamentável, mas é o que temos pra hoje.

Trabalho na secretaria e sou responsável pelos bens apreendidos, infelizmente, na comarca que atuo, falta espaço condizente a guarda dos bens, muitos acabam sendo acomodados em salas abaixo do telhado onde a locomoção é difícil e os próprios bens acabam sofrendo maior desgaste por calor, humidade e outros fatores.

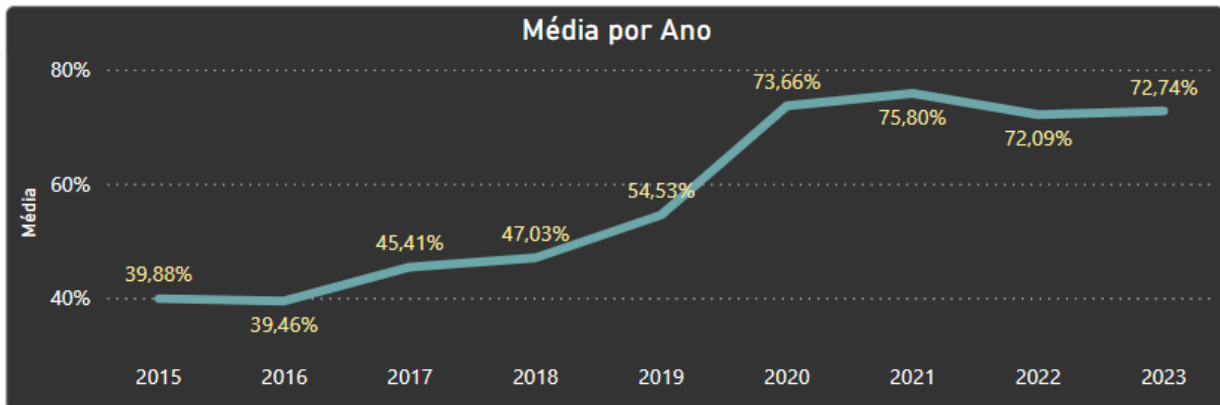
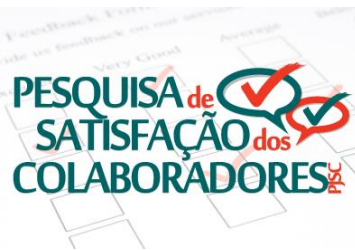
Com base nos comentários, conclui-se que as principais reclamações estão relacionadas à estrutura física de alguns ambientes, disponibilização de mobiliário (em especial de cadeiras ergonômicas), manutenção predial e ausência de suporte e estrutura aos servidores em trabalho não presencial.

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.

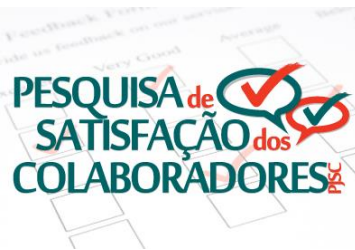
O resultado em 2020, atribuído à atuação institucional no contexto da pandemia, apresentou o maior crescimento naquele ano (19,13%) e tirou este indicador do rol dos seis piores da pesquisa, no qual constava desde o ano de 2015. Em 2021 o crescimento foi mantido. Em 2022, abaixo do índice geral de satisfação, ele retorna a esta lista negativa como o quinto pior indicador e em 2023 apresenta leve alta de 0,63%.

Os resultados denotam que esforços devem continuar sendo imprimidos ao tema.

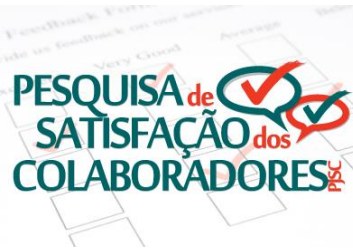


Nas respostas qualitativas foram tecidos, dentre outros, os seguintes comentários:

<i>A equipe terceirizada de ergonomia faz considerações pontuais. É válido, mas não resolve. Fiz pedido de uma cadeira com espaldar alto, mas a DS - Ergonomia exigiu várias burocracias, atestados e laudos. Enquanto isso observo sala de oficiais de justiça (que sequer cumprem a extensa carga horária sentados no fórum) sendo contemplados com esse tipo de cadeira. O dia que apresentar os atestados que tanto exigem vai ser tarde.</i>
<i>A maioria das palestras restringem-se à Capital, de modo que não é possível o deslocamento, ante as restrições do gestor.</i>
<i>Acho essencial exames médicos periódicos e análises ergonômicas do trabalho, contudo isso simplesmente não acontece.</i>
<i>Acho interessante as campanhas desenvolvidas pelo Tribunal, porém são difíceis de aplicar na prática. O principal aspecto da saúde que deve ser levada em consideração é a psicológica e emocional. Pelo que verifico nos servidores da Vara, o excesso de trabalho, a falta de servidores, a rotatividade de magistrados e os plantões regionais geram uma grande carga de ansiedade. Os servidores estão adoecendo.</i>
<i>Acho que o TJSC deveria investir em planos que incentivem/facilitem que os servidores façam atividades físicas (gympass, etc), inclusive mandei essa sugestão à Diretora de Saúde via email</i>
<i>Ainda desconheço as ações.</i>
<i>Além do incentivo, deveria sair do campo da informação e ir para a ação: disponibilizar exames gerias, ginástica laboral, fazer avaliação da saúde mental efetivamente, informar das vacinas para adultos que fogem as campanhas em massa que já conhecemos.</i>
<i>Amigos que trabalham em outras instituições como justiça federal, ou Banco do Brasil, etc, narram que têm até visita de nutricionista periodicamente; Banco do Brasil tem plano específico para a saúde da mulher e orienta exames periodicamente para as suas bancárias.</i>
<i>análise ergonômica do trabalho não existe</i>
<i>Análises ergonômicas do trabalho que devem ser feitas in locu.</i>
<i>As ações de saúde promovidas pelos TJSC quase não chegam nas Comarcas do Interior.</i>



<i>As ações são ótimas. Penso que merece ser feita uma campanha para maior aderência dos servidores. Geralmente, a saúde fica em segundo plano, para a maioria das pessoas.</i>
<i>As palestras, exames, etc não são realizadas na nossa comarca e tampouco podemos ir até o local</i>
<i>As questões de saúde também estão ligadas a questão do assédio moral, metas. Plantão regional que está fazendo os servidores de cartório plantonistas trabalharem mais de 12 horas ininterruptas</i>
<i>Assistência médica e odontológica existentes na Capital e em algumas Comarcas, não atingindo a maioria dos colaboradores.</i>
<i>até entendo a boa vontade desses programas. Porém, qual a razão desses exames periódicos se todos nós temos plano de saúde e já fazemos exames periódicos com nossos médicos? sem sentido esse programa. Se eu já faço tratamento para coluna, dores, etc. por qual razão fazer exames a mais para quem já está em tratamento. Tenho certeza que foi o programa que menos teve aderência e para mim só representa prejuízo para o Tribunal perder tempo com este tipo de ação quando TODOS já tem seus próprios médicos e sistemas de cuidados. Não se trata quem não quer com toda a facilidade que existe hoje em dia. O que PRECISA URGENTE mudar são nossas condições de trabalho pois, sim, GERAMOS ABSURDAS no corpo e afetam SOBREMANEIRA nosso psicológico. Nisso sim todas essas ações devem se direcionar, já que a prevenção é a melhor saída e evitará afastamentos futuros para tratamentos de saúde.</i>
<i>deixo de manifestar para evitar represálias</i>
<i>deveria haver banheiros exclusivos a Servidores em todas as lotações.</i>
<i>Deveria ter mais campanha</i>
<i>Em Comarcas do Oeste a atenção é muito inferior ao que ocorre na Capital. Sugiro, por exemplo, consultas médicas, odontológicas no Oeste também.</i>
<i>Em decorrência da natureza sensível do trabalho realizado no Poder Judiciário, é indispensável que o PISC facilite o acesso dos servidores à psicoterapia continuada por meio de convênios ou outras formas de acesso.</i>
<i>Falta integração nas comarcas. PROatividade</i>
<i>Focar em atividades e grupos de apoio para doenças psiquiátricas e psicológicas.</i>
<i>Gostaria que fosse possível que o valor do auxílio saúde pago também cobrisse o plano de saúde do meu companheiro.</i>
<i>Metas absurda, cobranças absurda e pessoas com desequilíbrio psiquiátrico adoecem a toda uma equipe. A prevenção tem que passar por mudar a cultura de cobranças de produção desumanas (não precisamos ser o TJ mais produtivo do Brasil, temos poucos servidores), e remanejar ou afastar pessoas insalubres do ambiente de trabalho, pois elas prejudicam severamente os demais.</i>
<i>Não foi citado na pesquisa nenhuma atividade da área odontológica.</i>
<i>Nota-se uma grande evolução da Diretoria de Saúde e promover ações in loco nas comarcas assim como grupos online como o de Tabagismo.</i>
<i>O exame médico periódico é o MÍNIMO necessário, e não tem sido feito. Em questão de saúde, sinto-me abandonado, especialmente a parte psicológica, que afasta tantos servidores do trabalho.</i>
<i>Poderia haver vacinação paga para a nova vacina da Dengue e as vacinas consagradas da pneumonia.</i>
<i>Recentemente descobri que estou com câncer de ovário. Acho importante alertar os servidores sobre os possíveis sintomas e formas de prevenção. Onde faço quimioterapia, 90% dos pacientes são jovens (19, 25, 30 anos). Preocupante!</i>



Só usufruo da campanha de vacinação anual. Gostaria que o plano de saúde do servidor pudesse permitir a inclusão como dependentes do servidor, genitores e familiares de 1º grau, mediante contribuição equivalente ao número de dependentes. Hoje em dia, família não se restringe somente a cônjuges, companheiros, filhos e enteados. Gostaria de fazer o plano de saúde do servidor para mim e acrescentar no meu plano meus genitores, irmão e sobrinho, pois sou solteira e minha família são essas pessoas. Optei por outro plano de saúde como dependente do meu genitor.

Tudo o que já é feito pelo setor de Saúde está ok, mas para mim o que falta é ampliar a lente para promoção de ações de socialização real entre os servidores. Eventos presenciais; caminhadas, passeio ciclístico, aula de alongamento, encontros de pais e filhos, palestras com presença requisitada pelo setor aos gestores (limite de servidores por unidade) com temas de interesse (podem ser votados por enquête), festas institucionais (dia da justiça, a festa junina, festa de fim de ano)... e quem sabe colocar em pauta a criação de salas de decompressão em cada prédio do Judiciário?

Vejo que a Diretoria de Saúde prove várias ações muito legais, porém com tantas cobranças de resultados e diversas atribuições da chefia falta tempo para participar dos ações/eventos.

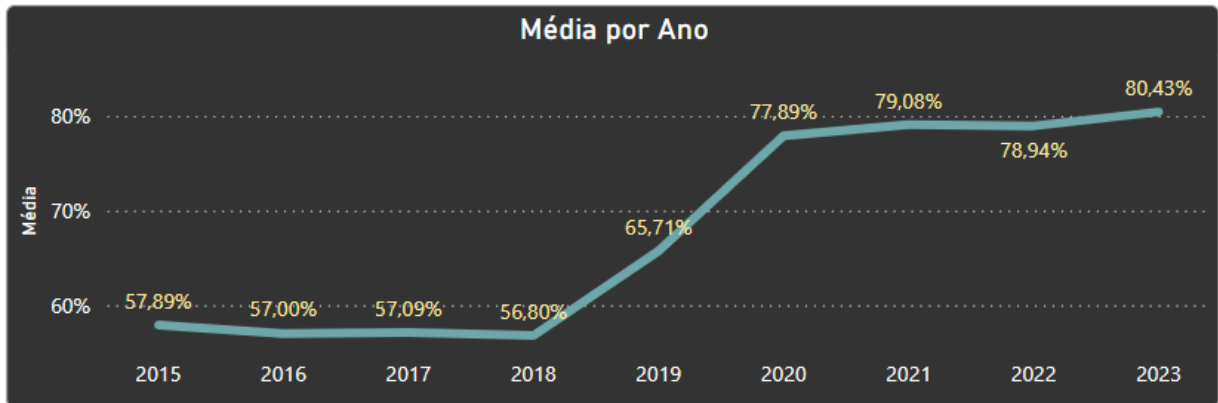
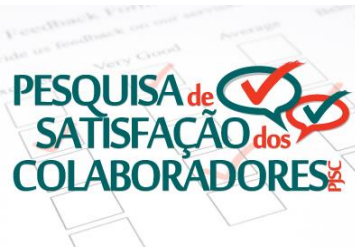
Os comentários indicam a necessidade de ampliação das ações existentes, com foco na prevenção e nos cuidados com a saúde física e mental, assim como da ampliação do acesso aos serviços já disponibilizados.

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.

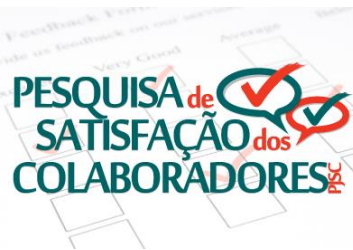
Na análise histórica, até 2018, verifica-se que os resultados se mantiveram praticamente estáveis e muito baixos desde o ano em que o quesito foi inserido na pesquisa (2015). Porém, no ano de 2019 este indicador apresentou o maior crescimento (8,91%) e no ano de 2020 o segundo maior crescimento com significativa alta de 12,18%.

Em 2023, apurou-se 80,43% de satisfação que representa o maior valor da série.

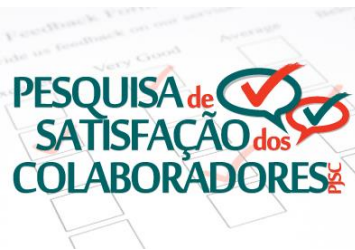


Apesar do crescimento da satisfação com a implantação de novos sistemas, colaboradores ainda apresentaram as dificuldades vivenciadas em seus cotidianos, relacionadas ao tema:

<i>A meu ver, a mudança do SAJ para o EPROC foi acertada.</i>
<i>A nota apenas não é 100% em razão do SEEU. O SEEU é totalmente diferente do eproc e não se ajusta à rotina das varas criminais.</i>
<i>A plataforma TEAMS na web as vezes está desatualizada do aplicativo no celular. A não possibilidade de gravar audio da plataforma na web também dificulta um pouco o trabalho as vezes. Caso possam ver isso, ajudaria; no mais 100%. Obrigado.</i>
<i>Acho o E-proc ainda muito lento para a realização de tarefas relacionadas ao cargo de oficial de justiça, como a simples mudança de uma página de mandados para outra.</i>
<i>Acho que a transição para o ERP foi feita às pressas, o que gerou e ainda está gerando bastante retrabalho e complicações para os setores administrativos do TJ e para as comarcas</i>
<i>Ainda precisamos evoluir nessa área. Os editores de texto disponíveis no teams não são bons. Existem muitos sistemas que precisamos utilizar para trabalhar - eles deveriam ser integrados ao Eproc.</i>
<i>Algumas ferramentas são demasiadamente complexas para usar e demandam muito tempo "estudando" o funcionamento para efetivamente aplicar seu uso.</i>
<i>Alguns sistemas como o de diárias e auxílio combustível são super ultrapassados e não práticos</i>
<i>Apesar de ações como o ERP, há ainda assuntos que não foram absorvidos por eles e estão bastante desatualizado.</i>
<i>Necessário melhorar o sistema de telefonia.</i>
<i>Ação institucional para melhor uso do Teams.</i>



<p><i>Aqui a minha crítica é exclusivamente com relação ao NÚMERO de sistemas que temos que operacionalizar ao mesmo tempo. Temos que trabalhar com várias janelas abertas. Vale lembrar que: a) toda a pesquisa e constrição de bens e direitos nos processos de execução hoje são realizadas pelo Poder Judiciário (Renajud, Sniper, Srei, Serasa, Sisbajud, Infojud,etc), sendo que algumas dessas atividades deveria ser delegada aos advogados das partes; b) excesso de sistemas para atendimento ao público externo (balcão presencial, balcão digital, telefone, e-mail, central de atendimento eletrônico, malote etc). Alguns desses canais de comunicação deveriam ser revistos, pois a operação de todos eles sobrecarrega os servidores e prejudica a execução da atividade fim do PJSC.</i></p>
<p><i>atendimento hoje é quase 100% via whatsapp.....como que um órgão como o poder judiciário não tem uma rede de wi-fi ?</i></p>
<p><i>Com todas as atribuições sendo realizadas nos sistemas, deveria ser disponibilizado aos terceirizados e estagiários acesso aos mesmos nas funções administrativas. Computadores devem funcionar com pastas integradas, o que não é possível pelo mesmo fato anteriormente citado.</i></p>
<p><i>computadores antigos, peças antigas, impressoras antigas, régua ruins, fones de ouvido que recebemos são muito ruins...</i></p>
<p><i>Contratação de empresa terceirizada, que não cumpre o disposto no contrato e complica sobremaneira o trabalho das equipes. Sistema complicado no uso e na correção dos problemas, gerando imensa insatisfação dos servidores e magistrados.</i></p>
<p><i>Em relação ao SEEU, é uma ferramenta extremamente complexa, que demanda uma equipe especializada para movimentar os processos, o que não é realidade nas unidades de competência mista, prejudicando assim a tramitação dos processos, em unidades em que há a necessidade de gestão de eproc e SEEU. O que precisa urgentemente ser revisto pela próxima gestão. Criar unidades que somente trabalhem com um sistema, tendo em vista a complexidade já mencionada.</i></p>
<p><i>Eproc com muita instabilidade.</i></p>
<p><i>Eproc é muito bom de trabalhar.</i></p>
<p><i>EPROC é ótimo. SEUU é um pouco difícil, mas vai. SEI é tranquilo. CNAEL é tranquilo. SNA tem muitos momentos de indisponibilidade, mas é ótimo. CUIDA é bom, mas penso que é retrabalho alimentar o CUIDA e o SNA.</i></p>
<p><i>EPROC melhorou muito o trabalho comparado ao SAJ. O SEEU é ruim neste aspecto. Faltam sistemas para a busca de informações sobre pessoas (se estão mortas, qual é o estado civil, se possuem bens imóveis etc) para o cumprimento dos atos.</i></p>
<p><i>ERP e central de serviços tem usabilidade horrível. Central de serviços é muito lenta</i></p>
<p><i>excessos de sistemas, mudanças periódicas, muitas vezes, cansativo</i></p>
<p><i>Exceto o SEEU, todos os sistemas são excelentes.</i></p>
<p><i>Falta disponibilizar equipamentos para o home office</i></p>
<p><i>Falta possibilidade de recursos para automatização que possibilitem maior eficiência. Ex.: No Eproc poderia ter um campo que registrasse as restrições (SISBAJUD, RENAJUD, CNIB...)já realizados no decorrer dos autos. Pouparia muito tempo.</i></p>
<p><i>Faltam impressoras que funcionem</i></p>
<p><i>Insatisfeito pela enorme quantidade de sistemas, os quais deveriam estar integrados há tempo.</i></p>
<p><i>Migração de informações e acesso ao ERP se apresentou difícil. A ideia de ter uma plataforma dentro de outra não é prática.</i></p>



Muitos sistemas para serem utilizados. Acredito que os próprios advogados poderiam ter acesso à muitos sistemas de pesquisa, priorizando o trabalho dos servidores com funções mais importantes que ficar fazendo pesquisa para os advogados.

Muitos sistemas, muitas senhas. No entanto, é notável o progresso e empenho do PJSC em melhorar nesse campo, isso é motivador.

No sistema eproc Segundo Grau, inacreditavelmente até o presente momento o corretor ortográfico não funciona durante a edição dos documentos "acórdãos", a despeito de a ferramenta ter sido ativada em cada acesso ao sistema. Desde a implantação do eproc essa ferramenta não funciona na edição de documentos "acórdãos". Funciona apenas nos documentos "relatório/voto". Chama a atenção porque a ementa, ao ir para a jurisprudência (porta de entrada, vitrine para a sociedade das decisões proferidas pelos desembargadores), em muitos casos é publicada com erros grosseiros de ortografia, os quais seriam facilmente corrigidos pela assessoria se a ferramenta corretor ortográfico funcionasse efetivamente durante a edição dos documentos "acórdão". Já tentei abrir chamados junto ao setor... sem êxito até o presente momento, desde a implantação do sistema.

Nosso trabalho atualmente exige muito tempo dedicado à alimentação de vários sistemas com dados dos processos, como o SISTAC, INFODIP, BENS, BNMP, SEEU, AJG...

O eproc é um sistema excelente, porém não tem comunicação com outros que precisam ser utilizados diariamente. Funções simples acabam tomando um tempo excessivo de produção, tendo em vistas os diversos sistemas a parte que precisamos acessar, incluindo que a juntada de informações no eproc e feita de forma manual através de juntada de certidões digitalizadas.

O sistema de controle de patrimônio é péssimo, nada intuitivo.

o sistema do cidasc é muito ruim, e ter vários sistemas para fazer a mesma coisa é ruim.

o TEAMs foi uma excelente aquisição!!! Melhorou muito a forma como trabalhamos.

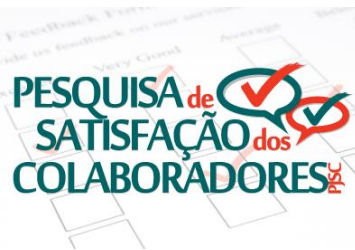
O Teams não tem a adesão esperada - sugere-se maior divulgação ou mesmo a obrigação de usar o Teams para o trabalho, para que ninguém mais precise ficar colado no celular o dia todo por conta de mensagens de trabalho.

Os recursos existentes estão ótimos, com exceção do e-mail da secretaria. Está sempre com a capacidade cheia e a orientação da DTI é colocar no arquivo morto para não gastar a 'memória' do e-mail. Isso é um absurdo no meu ponto de vista. O arquivo morto não admite consulta por um nome, por exemplo, e temos que olhar os e-mails, um por um, para achar quando precisamos. Se houvesse mais memória no e-mail, não precisaríamos fazer esta 'manobra'. Sem contar que tudo na secretaria é por e-mail e a prioridade é não imprimir, mas como não imprimir se não é fácil/possível a consulta? Sinceramente, neste ponto, é inadmissível, principalmente por que as secretarias de entrância especial são poucas.

Os sistemas disponibilizados são bons. Somente são muito lentos quando preciso exercer trabalho presencial. Prefiro utilizá-los em meus equipamentos em casa, que são modernos e ágeis.

Os sistemas não se intercomunicam, temos mais de uma dezena de sistemas para operar, isso é péssimo, uma perda de tempo enorme.

Os sistemas que compõe o ERP são pouco intuitivos e tem prejudicado a gestão de pessoas exigindo grande esforço para encontrar e/ou lançar as informações, tal qual o sistema de patrimônio, de solicitação de diárias e do gestão orçamentária.

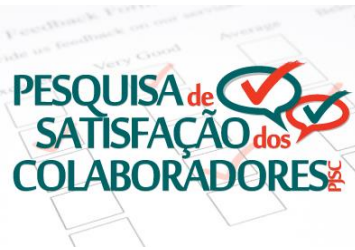


<i>Pacote Office (que não o web) limitado a poucos setores; não tem como trabalhar com planilhas e arquivos complexos e de grande porte nas limitadas funções do Word/Excel web.</i>
<i>Para entrar no e-mail preciso de acesso a ser confirmado pelo meu celular, no app Authenticator. É uma segurança, mas tem reflexos negativos também, pois fiquei duas semanas sem celular e não pude entrar no e-mail do TJ nesse tempo, prejudicando no meu trabalho.</i>
<i>Poderiam assinar algum aplicativo de pdf, conversão, juntar, dividir, comprimir.. para facilitar na digitalização dos processos que ainda são físicos.</i>
<i>Precisamos de cursos , nas comarcas</i>
<i>Prodent trava muito e reolução de problema é complexa</i>
<i>Relembrando que ter softwares adequados enquanto o computador é ruim, gera frustração.</i>
<i>SEI é ruim, o ERP muito ruim e SEEU é horrível</i>
<i>sistema Assistência Judiciária Gratuita só funciona qdo quer, eproc muito lento.</i>
<i>Sistemas que temos que alimentar (SNA) não funcionam no horário de expediente, é necessário alimentar em horários alternativos</i>
<i>Sugestão: que os atos dos ofícios de justiça cumpridos via WhatsApp , tenham uma conta patrocinada pelo TJSC, e não pelas contas particulares dos serventuários, como são feitas atualmente.</i>
<i>Tem coisas muito difíceis de encontrar, às vezes perdemos muito tempo tentando achar alguma informação, em qualquer setor. Acho que a página inicial deveria ser mais clara e objetiva.</i>
<i>Único quesito que merece nota baixa. O sistema ERP de materiais burocratizou de maneira significativa o trabalho desempenhado. O que antes era feito de maneira rápida e simples, agora leva um considerável tempo a ser realizado. Outra questão é na parte de gestão de pessoas, dificuldade em encontrar informações - estas em diversas abas diferentes. Estagiário da Secretaria do Foro não pode ter acesso ao ERP para manusear as questões relativas à contratação de estagiários na comarca - função que sempre realizou.</i>
<i>Varas Criminais com muitos sistemas esparsos para alimentar.</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.

Porém, com base nos comentários, ainda é um fator que apresenta oportunidades de melhoria.

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.

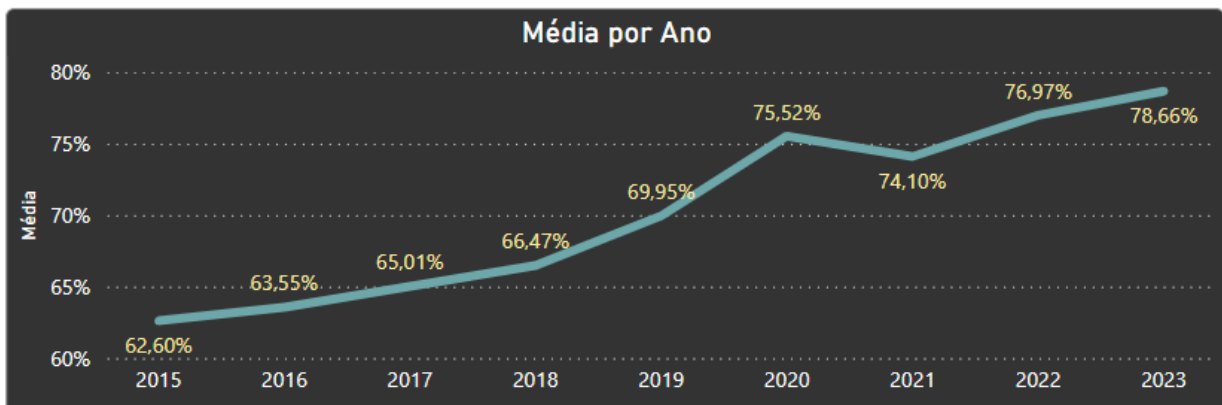


2.2.13 Equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.

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%, mantido em 2023 com nova alta de 1,69%, conforme números do gráfico abaixo.

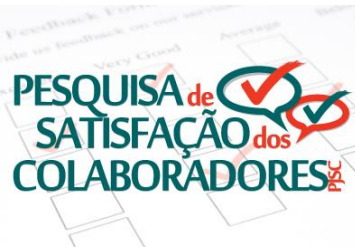


A evolução do indicador veio acompanhada de muitos comentários sendo que alguns apontam para insatisfações que podem ser interpretadas como oportunidades de melhoria:

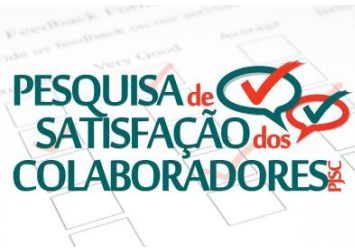
A ausência de oportunidade de usufruir do mobiliário e equipamentos do TJSC em teletrabalho, somado à imposição de aquisição e manutenção de estrutura própria, sem qualquer contraprestação pecuniária do poder público, é medida de urgente revisão.

A falta de tonners para as multifuncionais é extremamente preocupante.

A impressora disponível no Oficialato de Justiça, além de ser bastante barulhenta, há tempos o tonner também suja o papel quando da impressão, ficando, em muitos casos, difícil a leitura e compreensão do mandado para as partes.



<i>Agora vejo que o Tribunal está investindo em nosso meio de trabalho, com a instalação de equipamentos que são mais céleres.</i>
<i>As cadeiras precisam ser substituídas.</i>
<i>As impressoras são antigas e vivem desconfigurando. Felizmente a equipe de TSI é excelente e prestativa para consertar. A qualidade das canetas é péssima, e após reforma do fórum, que aconteceu durante a pandemia, o grampeador da minha sala simplesmente desapareceu.</i>
<i>Atualmente para realização do trabalho do assistente social faz se necessário a disponibilização de um telefone móvel, o qual já foi solicitado e foi negado, mas devido a forma como realizamos nosso trabalho, aos contatos realizados, para este profissional este é um equipamento necessário.</i>
<i>Com relação a mouses e teclados são sempre encaminhados para as Comarcas equipamentos recondicionados com visível estado de qualidade comprometido e que acabam tendo uma vida útil reduzida. Estes equipamentos de uso diário deveriam ser adquiridos novos pelo PJSC.</i>
<i>computadores com baixa eficiência, falta de disponibilização de maquinas padronizadas de utilização basica, como extratoras, enceradeiras etc.</i>
<i>Conforme informação do TSI, o TJSC não disponibiliza mais nobreaks e baterias para uso nos computadores e nos servidores. Assim, devido às constantes quedas de energia na cidade, às vezes diárias, todos os equipamentos e a comunicação telefônica, de rede, internet, etc., cai imediatamente, levando alguns para religar os equipamentos e retornar o sistema. Quando ocorrem várias quedas de energia durante o dia, isso compromete em mais de 30% o regular desenvolvimento das atividades e do trabalho na Comarca.</i>
<i>Estamos quase há um ano aguardando computadores para poder trabalhar. No momento, utilizamos máquinas que estavam estocadas em algum canto no fórum e que foram cedidas para uso temporário.</i>
<i>Eu acho que os materiais de uso diário não são de boa qualidade.</i>
<i>Falta a distribuição de mais equipamentos de ergonomia.</i>
<i>gostaria de saber mais sobre a disponibilidade (quais materiais) e como requerer materiais para campanhas em parceria com a rede de atendimento.</i>
<i>Grampeadores não funcionam e são fora de padrões de ergonomia para mulheres. Computadores do Oficialato sempre com problemas, impressoras que vivem com problemas e TSIs que demoram para atender. Não se tem a 2ª tela.</i>
<i>há a necessidade de renovar equipamentos na Odonto</i>
<i>Horríveis, grampeadores ruins. Computadores péssimos. Fios pra tudo quanto é lado, fácil de ocorrer um acidente de trabalho, um incêndio. COM unificação da infância, precisamos de cadeirinhas para transporte de crianças. Não foi fornecido.</i>
<i>Impressoras sucateadas.</i>
<i>Injusto que a área administrativa fique apenas com o refugo do que sobra dos gabinetes, especialmente quanto às cadeiras.</i>
<i>O tribunal poderia fornecer telefones sem fio para setores que tem alta demanda de atendimento.</i>
<i>Os computadores e mobiliário atende apenas à metade do quadro dos oficiais de justiça. Quando a maioria está no setor (trabalho interno), não há como trabalhar nos equipamentos.</i>
<i>Os novos monitores de 23 polegadas são excelentes! Muito obrigado!</i>



<i>Poderiam ter organizadores de folhas, para melhor organização dos documentos físicos presentes nas salas</i>
<i>Por isso que prefiro o home office: meu computador excelente, minha cadeira confortável, minha concentração maximizada, minha produção aumentada...</i>
<i>Solicitei uma tela maior devido a problema de visão e fui ignorada, as canetas vazam, sujando tudo, sendo necessário levar o próprio material</i>
<i>Sugiro que os investimentos realizados em segunda instância sejam aplicados igualmente à primeira.</i>
<i>Tendo o cargo de Oficial de Justiça se transformado ao longo dos anos, pois se tornou um serviço que é muito realizado de forma virtual, deveria o PJSC disponibilizar mais equipamentos e sistemas para o desenvolvimento do cargo. Além disso, deveríamos ter a opção de utilizar o carro do Tribunal (que está disponível no fórum, mas não podemos utilizar) para diligências que demandem transportar jurisdicionados no carro, como por exemplo busca e apreensão de menores, condução de vítimas ou testemunhas. Não é legal colocarmos um estranho, que muitas vezes são pessoas perigosas, em nosso carro que também utilizamos no dia a dia.</i>

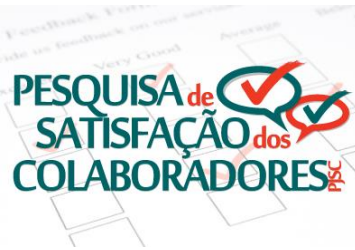
Em suma, as críticas estão relacionadas à falta, à manutenção e à obsolescência dos equipamentos de informática, e à qualidade de alguns materiais disponibilizados. Observa-se, ainda, a preocupação com a estrutura ou recursos oferecidos para o desempenho das atividades em regime de trabalho não presencial.

2.2.14 Política de benefícios do PJSC

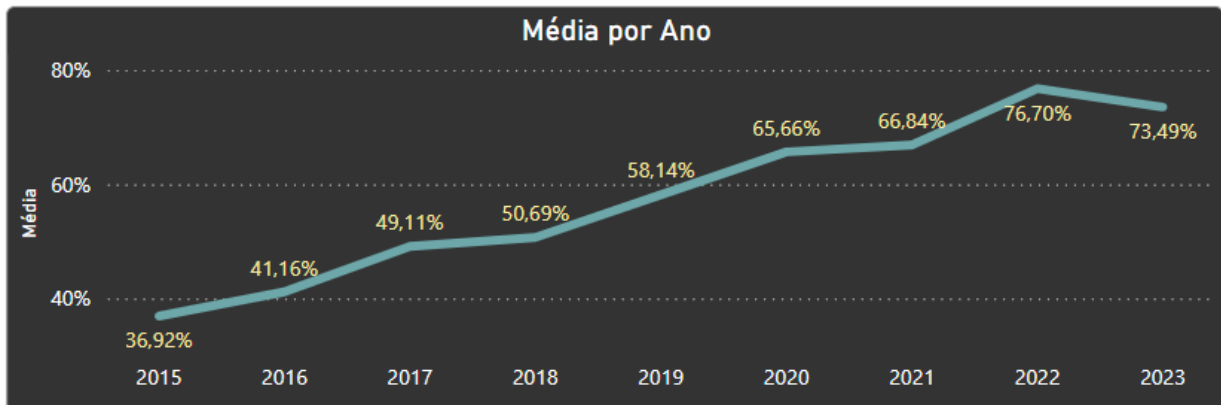
Esta questão avalia os benefícios oferecidos pela instituição que resultam em ganhos ou proveitos para os colaboradores e não fazem parte da remuneração do cargo ou função. Exemplos: auxílio-alimentação, auxílio-creche, auxílio-saúde, vale transporte, bolsas de estudo, licença-prêmio, auxílios diversos,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

De 2015 a 2022, este indicador apresentou crescimento constante que reflete a preocupação e os investimentos da Administração na melhoria dos benefícios. O valor



apurado em 2023 (73,49%) é inferior (-3,49%) ao de 2022 (melhor da série histórica) e representa a segunda maior queda da pesquisa.



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

A exemplo de outros órgãos públicos o PJSC poderia oferecer uma gratificação por formação, desvinculada da promoção por aperfeiçoamento, reconhecendo o esforço de formação dos servidores (pós-graduação), por meio de uma porcentagem de aumento salarial. Além disso, que o auxílio-creche vire auxílio educação, até a conclusão do ensino médio dos dependentes.

A gratificação de risco de vida recebida pelo Oficiais de Justiça poderia ser melhorada. A sociedade está a cada dia mais violenta, o efetivo da polícia militar não dá conta de acompanhar diligências perigosas, que em boa parte das vezes acaba sendo feita pelo Oficial de Justiça sozinho. Somente neste trimestre dois colegas tiveram seus veículos apedrejados e riscados. Será que para o Tribunal nossa vida vale apenas míseros R\$ 551,51?

A instituição deveria viabilizar um projeto de arcar com o custo do plano de saúde dos servidores ou seus dependentes, tal como algumas empresas fazem. Boa tarde da remuneração é destinada ao alto custo do plano de saúde do servidor e seus dependentes.

A instituição deveriam melhorar o salário base dos servidores, para os aumentos serem levados na aposentadoria. Pensar um pouco no futuro dos servidores.

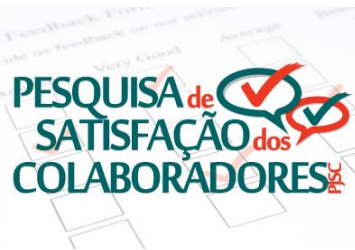
A nova política de reajuste dos benefícios juntamente com os vencimentos, estabelecida em 2021, foi muito bem vinda. Agradou a todos. Muito obrigado!

A política de benefícios é muito boa, mas creio que o auxílio-creche possa ser melhorado, considerando as altas mensalidades escolares.

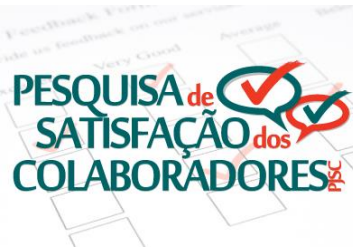
Acho bem importante, mas penso que deveria agregar ao salário, pois quando vir a aposentadoria irá fazer falta.

Acho o sistema de benefícios bom. O auxílio-saúde e auxílio-alimentação são excelentes.

Acho que deveria ter extensão do auxílio creche para uma idade maior da criança.



<p>As bolsas de estudo para mestrado e doutorado para servidores sofreram limitação, o que é desagradável. Antes, o TJSC arcava com o valor da mensalidade do doutorado na Univali; hoje, não mais. Foram criadas vagas limitadas e, em geral, direcionadas somente a juízes.</p>
<p>Auxílio saúde ainda não tenho direito. Auxílio alimentação acredito que poderia ser majorado. Minha insatisfação e com a forma de progressão na carreira, conforme já dito anteriormente. Já passou da hora do TJ estipular uma gratificação por produtividade.</p>
<p>Auxílio-saúde para os usuários do SC Saúde</p>
<p>Benefícios incapazes de suportar às necessidades básicas dos servidores. Além disso, os proventos recebidos não condizem com as funções exercidas pelo grande maioria do quadro dos servidores efetivos.</p>
<p>deveria haver equiparação auxílio médico-social com o auxílio-alimentação. Impacto é muito grande para servidores que se aposentam por incapacidade permanente na atualidade, infelizmente.</p>
<p>Deveríamos ser melhor remunerados, afinal, contribuimos muito para o bom desempenho do TJSC.</p>
<p>É o mínimo, considerando a tabela de vencimentos defasada.</p>
<p>Em relação ao cargo de OJ. Três são os pontos que acho insatisfatórios, pois os demais acho excelente. 1 - O valor pago em relação à periculosidade do cargo é muito pequeno, estamos lidando com o perigo o tempo todo, não temos preparo e equipamentos (assim como PM, PC, PP e outros cargos da segurança pública), logo deveríamos ganhar mais para investirmos em atualizações e equipamentos. 2- O valor de substituição do OJ é ridículo. Substituir um colega significa trabalhar por dois, fazer o serviço dobrado. Atualmente se você substituir um colega de férias por 30 dias, a retribuição é em torno de 30% do salário base. Técnicos judiciários ganham o mesmo valor para cooperarem entre comarcas, sendo que o serviço deles é de poucas horas por dia. Deveria ser revisto essa questão. 3- Valor da condução não é suficiente para cobrir os gastos. Hoje em dia os processos com custas estão cada vez mais escassos, se você financia um carro, paga seguro, paga a manutenção periódica e ainda o alto preço da gasolina, o valor atual não é suficiente, logo sempre tiramos do próprio bolso para pagarmos as contas.</p>
<p>Estou em home office e penso que o Tribunal de Justiça deveria nos auxiliar nos custo que arcamos do nosso bolso com internet, luz e água.</p>
<p>Falta um adicional de qualificação e a valorização dos colaboradores de nível superior.</p>
<p>Gratificação de Diligências para cumprimento de mandados da Justiça Gratuita e Criminal, muito aquém do necessário.</p>
<p>Há aumento da remuneração por meio de benefícios, sem agregação à carreira e ao cargo. A aposentadoria retira a maioria dos ganhos.</p>
<p>Maioria dos benefícios não se aplica aos servidores exclusivamente comissionados.</p>
<p>O auxílio combustível é uma vergonha! Os defensores públicos e procuradores do estado ganham mais de 5 mil e não usam o carro a metade que os Oficiais de Justiça usam em função do ESTADO. Tenho que pagar pra trabalhar pro Juizado e Justiça Gratuita. Isso é UMA VERGONHA.</p>
<p>O plano de saúde deveria ser custeado 100% pelo Poder Judiciário, sem cobrança de cooparticipação e sem limitar ao valor do salário do servidor.</p>
<p>O vale transporte não é concedido para o meu padrão de vencimentos. Mas eu não possuo veículo próprio e recorro ao ônibus/uber para me deslocar ao TJ. Seria muito bom poder contar com este auxílio.</p>

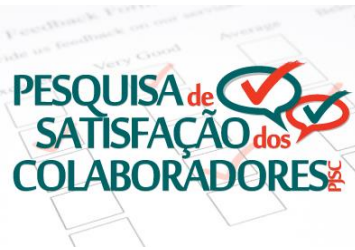


<i>Os auxílios oferecidos são bons e um importante incentivo para o bom desempenho da função.</i>
<i>Os auxílios são bons, mas seria bom se houvesse o pagamento dos atrasados, visto que os servidores estão aguardando os mesmos desde 2022</i>
<i>Parabenizo o TJ pelo auxílio-alimentação. Excelente. Falta uma gratificação para os ANS que possuem pós-graduações, nos moldes da gratificação dos ATJs e a gratificação de ensino superior. É preciso melhorar as gratificações para alguns cargos, como os de assessoria. O valor ainda é baixo se considerada a carga de responsabilidades assumidas. A criação de gratificação pelo exercício de função de conciliador nas audiências também seria bastante positivo. É comum ser reconhecido na rua em razão de atuar em uma atividade sem remuneração extra, que traz algum grau de risco (faço conciliações criminais). Talvez uma proposta para legislar autorização de porte de arma para algumas funções, como ocorre no MP, já traria mais segurança aos servidores envolvidos (mesmo que o servidor não tenha arma, o fato da lei permitir que tenha já me parece algo que possa dissuadir alguém mal intencionado).</i>
<i>Pelo retorno da antiga e extinta Gratificação Natalina.</i>
<i>Poderiam estender bolsa estudo para cargo comissionado, uma vez que o investimento reverte em favor do PJSC. Além disso, também poderiam ampliar a faixa etária do auxílio creche.</i>
<i>Precisa melhorar a tabela de promoções, pois uma vez chegado ao último nível o servidor não possui mais muito estímulo para o aperfeiçoamento.</i>
<i>Quebra da isonomia em razão da remuneração do art. 85. Mesma qualificação, mesmas atribuições e nenhuma remuneração. Quanto mais progresso na carreira e qualificação, menor a remuneração. Muito injusto.</i>
<i>Vale transporte deveria ser pra qualquer valor, desde que comprovada a utilização de ônibus.</i>

Dos comentários, verifica-se, em resumo, insatisfação com valores do auxílio-saúde e auxílio alimentação, pedidos de auxílio educação e de bolsas de estudo para servidores comissionados, dentre outras. Muitos comentários não se referem aos benefícios mas à estrutura da carreira, abordada em outra questão da pesquisa. Também teve destaque o pedido de adicional de qualificação como valorização da formação acadêmica.

O pedido de auxílio saúde para quem utiliza o plano SCSaúde perdeu objeto pois foi instituído no final de 2023 e deverá se refletir na pesquisa de 2024.

As manifestações ainda trazem oportunidades de melhoria que devem ser analisadas.



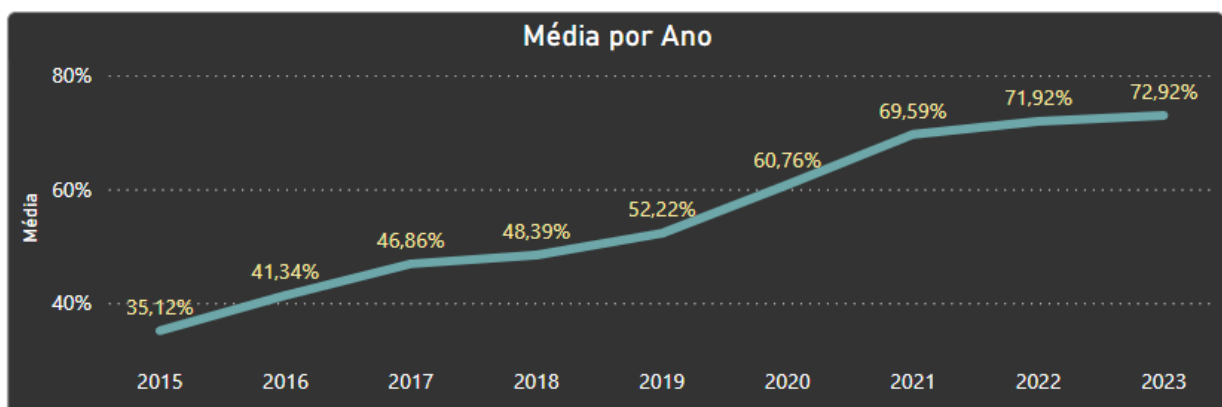
2.2.15 Plano de saúde disponibilizado pelo PJSC

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 2023, com o índice de 72,92%, foi mantida a tendência de crescimento representada pelo maior indicador da série história.

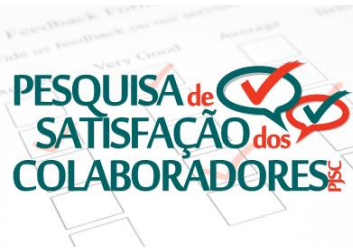
Contudo, esta questão se mantém entre as maiores insatisfações dos colaboradores, sendo o sexto pior indicador neste ano. Estes números apontam para a necessidade de se empreender esforços para oferecer aos colaboradores a melhoria do plano oferecido ou alternativas satisfatórias para o cuidado com a saúde.



Foram identificadas as seguintes oportunidades de melhoria:

A disponibilidade de profissionais conveniados é deficitária.

A política de saúde do TJSC, no meu entendimento, prioriza planos particulares

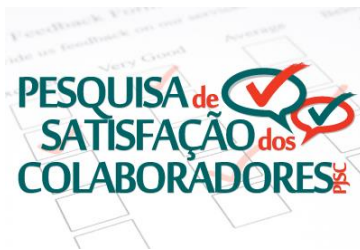


<i>A satisfação em relação ao plano é 100%, contudo o TJSC não aplicar mesmo reembolso que é dado para quem faz uso da UNIMED eu entendo que é injusto.</i>
<i>Acredito que quem contribui com SC Saúde, deveria receber igualmente o auxílio saúde.</i>
<i>Apenas a abrangência poderia ser um plano de saúde nacional ao invés de regional.</i>
<i>Após a comprovação dos valores, não houve restituição do valor pago a mais. Inclusive a mensalidade aumentou e estou o ano inteiro recebendo valor menor do que eu efetivamente pago.</i>
<i>Aqui em Criciúma a maioria dos médicos não adere a esse plano, então temos que pagar consultas particulares.</i>
<i>Aqui no Oeste o SC Saúde é uma vergonha.</i>
<i>Baixa aceitação ao SC saúde e falta de incentivo financeiro para ajudar a pagar o plano.</i>
<i>deveria cobrir a integralidade do valor da mensalidade, inclusive para os aposentados</i>
<i>Gostaria de ter direito ao auxílio saúde.</i>
<i>Não sou usuária, porque nao tenho conhecimento do que seja// como funciona o Auxilio e o plano SC saude.</i>
<i>O plano exige que a titularidade seja do meu cônjuge, que também é servidor estadual, por ter salário mais alto, com isso posso ter dificuldade para receber o iminente auxílio, ou sequer receber pois não tenho informações. São poucos os prestadores de serviços que atendem pelo SC, em nossa cidade não tem nenhum especialista dos que eu necessito para acompanhamento de doença crônica e por não ser submetido a ANS, não tenho nem para quem reclamar pela má-prestação.</i>
<i>Plano de saúde é caro e muito burocrático para comprovar.</i>
<i>Plano SC Saúde só funciona na Capital, ficando as demais localidades do estado a mercê de outros planos, caso queiram, de altíssimo custo, sendo evidente que o auxílio-saúde ofertado pelo TJSC não suporta às necessidades básicas de seus servidores.</i>
<i>Poderia ser estendido plano dentário.</i>
<i>Seria interessante que o plano de saúde do servidor englobasse também os dependentes, em especial, pai e mãe do servidor.</i>
<i>Viabilizar convênio com a UNIMED com valores promocionais; incluir pais como dependentes no plano de saúde.</i>

Sobre as críticas, predominam a falta de médicos de algumas especialidades a não existência de auxílio saúde para custear o plano da SCSaúde, esta já atendida pela Administração, cujo impacto deve refletir na pesquisa de 2024.

Equivocadamente, alguns respondentes apresentaram aqui críticas sobre o auxílio saúde, que deveriam ser apresentadas na questão sobre os benefícios mas também ficam aqui registradas como oportunidades de melhoria.

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,



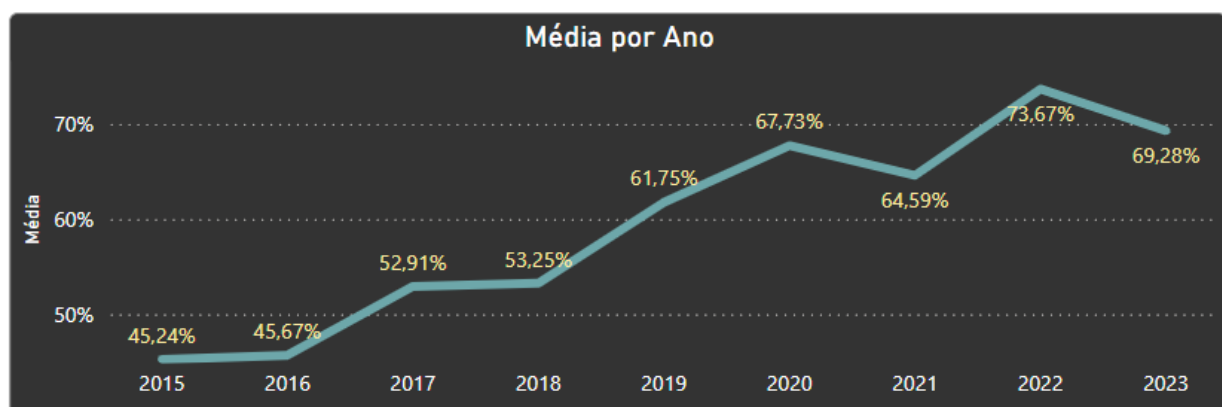
identificadas nesta pesquisa. Os encontros abriram um canal transparente e objetivo para que seja possível construir novas ações de melhoria de forma colaborativa.

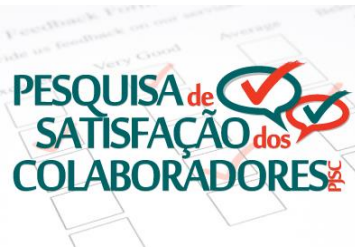
2.2.16 Proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você

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 69,28%, este indicador apresentou a maior queda de 2023 (-4,39%) depois de ter apresentado o segundo maior crescimento na pesquisa de 2022 (9,08%). Com esta baixa, caiu de sexto para terceiro 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 e elevou o indicador.

Em 2023, embora sejam identificadas ações voltadas para os benefício e a recomposição do quadro de pessoal, a remuneração não teve destaque significativo, o que pode ter influenciado a percepção dos respondentes.

Destacamos os seguintes comentários:

A assessoria de gabinetes deve ser mais bem remunerada. Há anos que o nível de remuneração se mostra aquém da importância da atividade desempenhada pelo corpo de assessores de gabinete e jurídicos de primeira e segunda instância.

A bolsa do estagiário deveria ser maior.

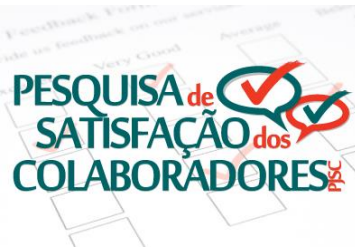
A chefia de cartório vem, nos últimos anos, agregando DIVERSAS tarefas, sem que isso resultasse em aumento de remuneração. Hoje faço AJG< Renajud, Sisbajud, Infojud, Serasajud, Infoseg, SISP e demais sistemas, sou a responsável pelo patrimônio da unidade, pelo acompanhamento de relatórios no BI, expedição de alvarás do Sidejud, tantas funções que exigem responsabilidade. Como informado por outro colega: É urgente e necessária a valorização da Chefia de Cartório, o que já fora amplamente explicitado nos autos do SEI n. 0045448-54.2023.8.24.0710, pedido inédito, justo e necessário, e realizado pelos próprios Chefes de Cartório, o qual esperam seja deferido com a maior brevidade.

A comissão dos assessores com certeza deveria ser equiparado ao do chefe de cartório em razão do excessivo volume de trabalho.

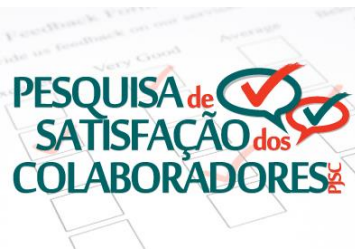
A complexidade e o conhecimento técnico necessário ao desempenho das atividades aumentou muito nesses últimos anos. Sugestão para rever a remuneração dos contadores que elaboram pareceres e cálculos processuais.

A contraprestação financeira do cargo de Chefe de Cartório (atualmente DASU 5), é totalmente discrepante da quantidade absurda de novas funções e atribuições que tivemos que absorver nos últimos anos, com a vinda da era digital. É urgente e necessária a valorização da Chefia de Cartório, o que já fora amplamente explicitado nos autos do SEI n. 0045448-54.2023.8.24.0710, pedido inédito, justo e necessário, e realizado pelos próprios Chefes de Cartório, o qual esperam seja deferido com a maior brevidade. A remuneração não é equitativa diante do que recebem no segundo grau (DASU8)

A cooperação representou excelente iniciativa para premiar a produtividade e valorizar o servidor. Deve ser mantida, porque os resultados foram excelentes.



<i>A gratificação inerente ao "custo" operacional do cargo (carro, seguros, combustível, manutenção, etc) têm se tornado cada vez mais insuficiente.</i>
<i>A gratificação referente à função de Assessor de Gabinete encontra-se defasada em relação às demais funções gratificadas.</i>
<i>A maior parte da população brasileira, que paga o meu salário por meio dos impostos, não ganha nem a metade da minha remuneração. Sou privilegiada nesse aspecto, não posso reclamar.</i>
<i>A remuneração de dos técnicos judiciários é ridícula, dos chefes de cartório também.</i>
<i>A remuneração deveria corresponder ao total recebido, com inclusão dos benefícios que não são nela incluídos.</i>
<i>A remuneração é boa, mas é 2/3 do que recebem os servidores com mesmo nível/atribuições no TRT, TRF, MPE/SC, TRE...</i>
<i>A responsabilidade e a complexidade vêm num crescente que não se compara ao período anterior ao processo digital. E a remuneração não está acompanhando esse incremento de responsabilidades e de complexidades.</i>
<i>Abri mão de um cargo de chefia pela sobrecarga de trabalho e responsabilidade. Mas tenho bastante conhecimento e experiência - e gosto de colaborar em atividades nas quais sei que minha contribuição é válida, indo além das minhas atribuições - contudo, não há retribuição financeira para isso.</i>
<i>Acho compatível, porém, o que me insatisfaz, é um analista fazer a mesma coisa e ganhar dobrado... Sei que tem um PLC enviado à ALESC para reduzir essa discrepância, porém não resolve.</i>
<i>Acho injusto os oficiais de justiça terem sido equiparados ao nível superior e os técnicos judiciários não.</i>
<i>Acredito que o reajuste deste ano poderia ter sido maior, mas fazer o quê.</i>
<i>Acredito que poderíamos ser mais valorizados.</i>
<i>Além das funções inerentes ao cargo, muitos servidores de gabinete exercem função de gestor, sem qualquer remuneração, mesmo altamente demandados por essas tarefas.</i>
<i>Atualmente a seção expede alvará, sem contrapartida na remuneração</i>
<i>Aumento da gratificação de TSI.</i>
<i>Avaliando o trabalho desempenhado, comparando com outros servidores que recebem muito mais e executam muito menos, a remuneração me parece um tanto quanto injusta (especialmente no que diz respeito a gratificação de chefia de seção).</i>
<i>Como estagiária gostaria de uma jornada de serviço maior (6 horas por dia) com um salário maior. Isso se aplica hoje nos estágios da prefeitura de Joinville, o que acaba levando aos estagiários alterar seu estágio para lá</i>
<i>Como sou Oficial de Justiça, penso que no Juizado, deveríamos ganhar por mandado cumpridoPrincialmente cível.</i>
<i>Comparando com outros tribunais e também com a Justiça Federal em atividades idênticas, vejo o quanto é discrepante a diferença de remuneração.</i>



Completamente insatisfeito. Meu cargo é de nível superior. No entanto executo as mesmas tarefas de quem tem cargo de nível superior. E o que o TJ tem feito com isso. Nada. Todo ano respondemos a esta mesma pesquisa. E não vejo mudanças em relação ao tratamento de quem tem cargo de nível médio e que executa as mesmas tarefas de quem tem cargo de nível superior. Temos as mesmas funções, responsabilidades, só não temos o mesmo salário. Parece que pra o Tribunal esta situação é bastante vantajosa. E isso é muito frustrante e irritante. Talvez se o TJ estipulasse uma gratificação por produtividade isso poderia ser sanado.

Considero que não é proporcional, pelo fato de haver chefes de cartório que não possuem o cargo criado, e conseqüentemente recebem apenas a gratificação do art.85, mas possuem a mesma responsabilidade, exercendo trabalho com a mesma ou maior complexidade (dependendo das matérias sob a competência da sua Unidade) e trabalham tanto quanto os que recebem os 40% do DASU-5, mas recebem menos.

Desenvolvo atribuições que não são próprias do meu cargo como o Depoimento Especial, para isso deveria haver gratificação.

Desproporcional.

Deveria haver algum incentivo financeiro por produção. Tenho uma produção bem superior a de meus colegas. Compreendo que em teletrabalho não tenho atendimento e outras demandas presenciais, mas minha meta é bem superior à média dos demais. Preciso estar em teletrabalho e não reclamo, mas com algum incentivo financeiro por produção, eu trabalharia com esse reconhecimento.

Faz uns 11 anos que trabalho no Judiciário Catarinense e percebo apenas uma estratégia de reajuste do vencimento com base na inflação. Não identifico um acréscimo no vencimento além disso, em que pese a dedicação dos servidores, que torna o TJSC em termos de produtividade um dos melhores do país. Entendo os demais incentivos como possibilidades de venda de férias ou licença-prêmio de forma positiva, mas não impactam no vencimento ao longo do tempo.

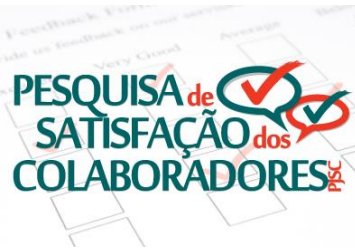
Há muita diferença entre os valores de Função Gratificada e Cargo Comissionado, bem como, tratamento diferenciado em relação à progressão funcional, pois TJA com FG está sujeito ao teto da tabela ANM-9-J, o que não acontece ao TJA com Cargo Comissionado.

Muitas vezes fazemos horas extras para dar conta do serviço e não somos remunerados por isso. Quando há oportunidade de participar das forças tarefas, há necessidade de anuência da chefia, que nem sempre concorda.

Não há opções de promoção para aqueles que querem crescer sem assumir funções de chefia, necessário inserir modelos de progressão de carreira em "Y" e "W". Pessoas com o mesmo cargo e mesmo tempo de casa acabam por receber igualmente mesmo não entregando igualmente, acaba por desmotivar aqueles que estão entregando um trabalho de melhor qualidade ou de forma mais produtiva.

Não há plano de carreira para os Analistas Jurídicos. Os técnicos recebem remuneração para atividade de nível superior. Os Analistas Jurídicos não têm perspectivas de crescimento na carreira. As mudanças na carreira não correspondem financeiramente às exigências das atribuições do cargo, sobretudo, os de alta complexidade que não sejam remunerados com gratificações (DASU).

O risco de vida é muito baixo e não recebemos o ressarcimento de todas as diligências efetuadas.



Precisamos sempre adequar nossa remuneração com a inflação. Sempre paguem isso direitinho que já é uma forma de nenhum servidor perder.

trabalho em cartório. Estamos fazendo trabalho de gabinete e nada recebemos pra isso. A gestão unificada só tem funcionado de cartório para gabinete, o contrario não funciona. Pois ainda ouvimos de assessores, ou daqueles que recebem gratificação de gabinete que eles nao fazem trabalho de cartório. Estamos nos matando por uma unidade e nem ao menos somos compensados por isso

Um fator importante é ter ganho real todos os anos para evitar as perdas da inflação

Valor de Risco de vida irrisório.

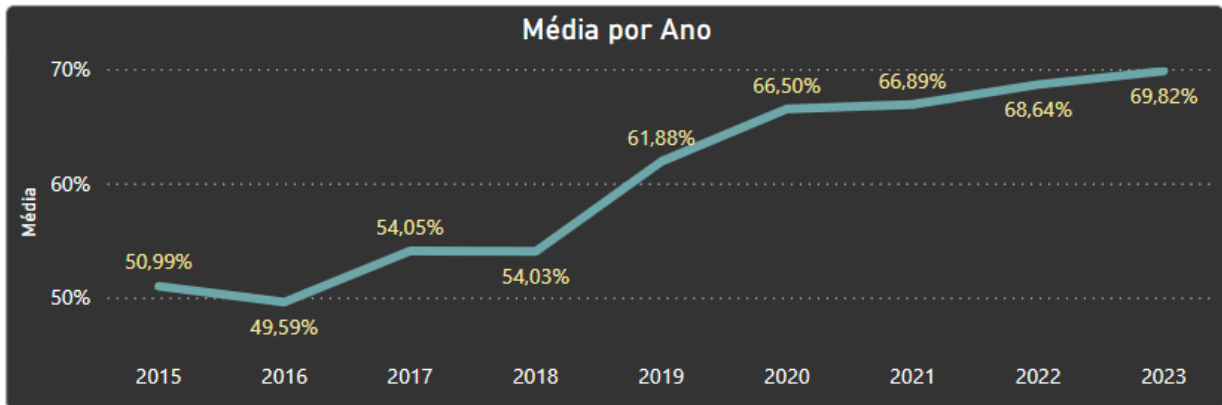
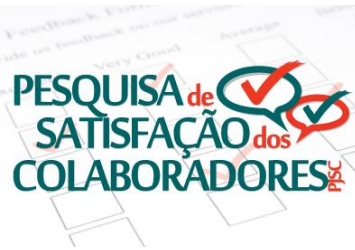
É possível observar insatisfação com a remuneração e com a sobrecarga de trabalho. Outros apontamentos fazem referência à carreira (possibilidade de seguir evoluindo) e à remuneração em outros Tribunais. Também foram manifestadas insatisfações em funções específicas como as de Chefe de Cartório e Assessores 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.

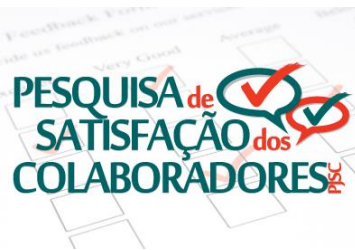
Melhoria vinculada à atuação da Assessoria de Planejamento e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

O resultado apurado (69,82%), com alta de 1,18%, reflete a política de provimento de cargos que resultou na nomeação de cerca de 400 novos servidores efetivos ao longo do ano de 2023. No entanto, ainda figura como o quarto 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:

<p><i>a assessoria tem número adequado de pessoas, mas, no cartório, faltam servidores</i></p> <p><i>A atual estrutura, sobretudo em primeiro grau de jurisdição, encontra-se inegavelmente defasada. Não faz sentido que, atualmente, as unidades judiciárias contem com mais servidores em cartório do que em gabinete. Veja-se que, na última década, houve a supressão de considerável quantidade de trabalho burocrático, liberando, assim, força de trabalho dos cartórios. Como exemplo, tem-se a adoção do sistema Eproc, em sede do qual as intimações ocorrem via Portal, ou seja, são configuradas pelo próprio gabinete (em outros tempos, a publicação de atos via Diário da Justiça consumia a força de trabalho de ao menos um servidor de cartório, integralmente). Outro exemplo bastante ilustrativo é a pesquisa de endereços das partes via CGJ-CAMP, atividade que pode ser desempenhada em segundos (não há, aqui, qualquer exagero... basta localizar o processo no respectivo localizador e o sistema se encarrega do restante), o que, antes, tomava tempo considerável de servidores de cartório. Enfim, tudo isso para dizer que, hoje, faz sentido ter mais servidores em gabinete do que em cartório. Prova maior disso é que, não raro, os processos se acumulam nos gabinetes das unidades, e não mais nos cartórios. Sugere-se, portanto, a criação de mais um cargo de Assessor de Gabinete.</i></p>
<p><i>A demanda de trabalho aumenta a cada dia e o processo eletrônico trouxe a necessidade da prestação jurisdicional se tornar mais dinâmica, exigindo a ampliação do quadro de pessoal, especialmente qualificado para trabalho em gabinete.</i></p>
<p><i>A diretoria na qual trabalho reduziu excessivamente o quadro funcional da unidade, sobrecarregando os demais servidores.</i></p>
<p><i>A falta de pessoal é hoje, sem sombra de dúvidas, o maior problema do PJSC. Sem efetivo suficiente, infelizmente é impossível conferir à prestação jurisdicional a celeridade necessária ou desejável.</i></p>
<p><i>A quantidade de 4 (quatro) analistas não é adequada a uma vara criminal, notadamente porque apenas 2 (dois) permanecerão em cartório. É inviável a gestão do cartório e da própria equipe com apenas 2 (dois) servidores, pois, além de não ser suficiente ao trabalho, dificulta direitos pessoais, a exemplo do gozo de férias.</i></p>
<p><i>A quantidade de servidores é pequena para a quantidade de trabalho.</i></p>



Acho meio desproporcional as nomeações. Em algumas regiões muitas nomeações de analistas em outras não foram contempladas. Por mais que sejamos comarcas menores, o trabalho é intenso e se estamos em dia é pelo empenho de toda equipe.

Ainda temos muita demora na reposição de servidores. A instituição precisa ser mais célere nesse item. No último ano perdemos dois TJAs em seguida e está levando seis meses para vir um novo colega. Nesse tempo, os colegas ficam sobrecarregados.

Apenas dois servidores e um estagiário na secretaria do foro de uma entrância especial que possui dois prédios distantes entre si dificulta demasiadamente a prestação do serviço. Há outras comarcas que 5, 6 servidores.

As atividades em cada setor estão cada vez mais dinâmicas. Estabelecer setores específicos para atividades específicas congela a instituição e o gestor perde em flexibilidade da força de trabalho. A pergunta, na minha opinião, não é se a quantidade de colaboradores é adequada, mas se há maleabilidade suficiente para suprir necessidades periódicas

Atualmente estamos com um número mais satisfatório. Mas na minha unidade temos muitos períodos de escassez de servidores.

Cargos de aposentadoria não são repostos, equipe muito desfalcada.

Chapecó precisa urgentemente de mais Oficiais de Justiça. Porém, na contramão das necessidades da comarca, o Tribunal não apenas redistribuiu uma das vagas que tínhamos aqui para outro lugar, como também aumentou nossa carga de trabalho nos entregando o município de Paial. Este ano o Tribunal literalmente diminuiu o número de oficiais desta comarca e acrescentou uma nova cidade à comarca. Quem mais sai prejudicado é o Oficial de Justiça, que não pode exercer suas atividades forma remota, como os demais servidores. Deve se fazer presente nos 4 cantos da comarca (que está cada vez mais extensa) para entregar a prestação jurisdicional.

Como eu disse, a quantidade de servidores é muito inferior à demanda de trabalho. O provimento dos cargos é muito moroso. O quadro de servidores da unidade NUNCA está completo.

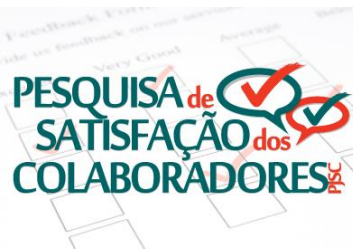
Conforme já anotado, temos uma grande demanda em gabinete em razão do novo modelo de tramitação. Tem que ser repensada esta distribuição.

É completamente incompatível o tamanho da necessidade de trabalho para o tamanho da equipe. Trabalho na 1ª Vara Cível da Capital, temos uma quantidade absurda de processos para apenas 4 assessores, enquanto o próprio Tribunal de Justiça possui quantidade inferior de processos e superior de mão de obra.

Em minha Comarca, Ponte Serrada, temos deficiência de servidores efetivos e comprometidos. O Cartório tem um único servidor efetivo, Analista Jurídico/Chefe de Cartório - os demais colaboradores são cedidos ou estagiários que tem tempo certo pra ficar o que dificulta em muito a sequência do trabalho realizado. Precisariamos de mais um TJA, no cartório.

Enquanto a comarca quase dobrou o número de trabalhadores (servidores, assessores, estagiários, etc) o número de oficiais permaneceu o mesmo. Para piorar, toda a dinâmica do setor foi alterada (impressão de mandados e peças, atendimento, plantões, etc) além do aumento exponencial do volume de trabalho (relatórios e estatísticas da Centra de Mandados provam isso). A engrenagem "gira" muito mais rápido, enquanto os atos externos continuam demandando tempo para cumprimento.

Equipe composta apenas por 2 pessoas.



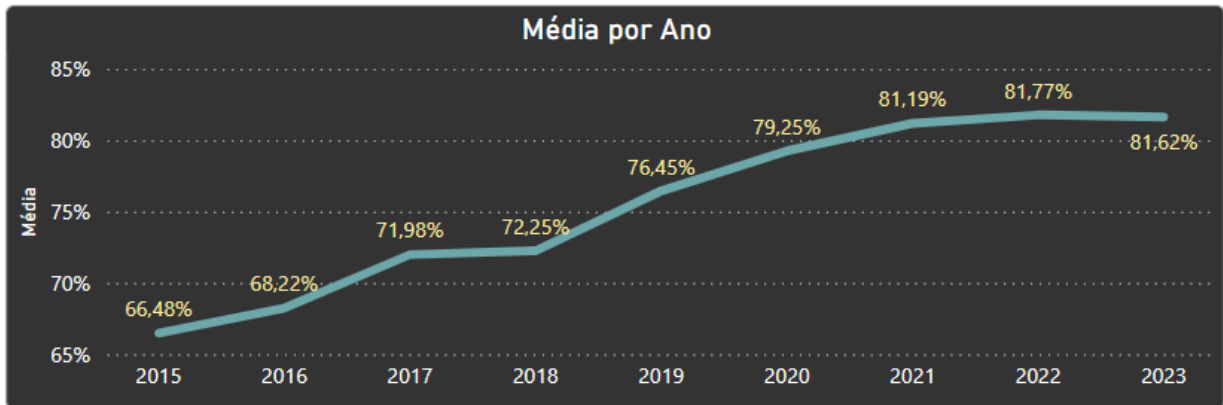
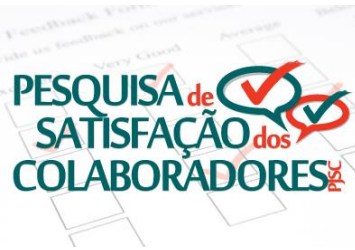
<i>faltam servidores que queiram fazer a parte administrativa. Sobrecarga de trabalho para uns, e folga para outros.</i>
<i>Finalmente, após 10 anos na chefia de cartório, tenho a equipe completa para trabalhar.</i>
<i>Gabinetes judiciais necessitam de mais colaboradores. Setores de cadastramento e registro de informação, processamento de dados, também devem ter o corpo de servidores incrementado, sob pena de rápido esgotamento de colaboradores vocacionados.</i>
<i>Já informado em tópicos anteriores. Somos um mínimo de servidores aqui, ficamos com cargos vagos por anos, estamos sempre "implorando" novos cargos e mesmo assim nos foi tirado um cargo. Revoltante.</i>
<i>Não há qualquer parâmetro que justifique o número de servidores . A administração já comunicada informou que ampliaria o número e passados meses das conversas nada se efetivou até o momento. O quadro é deficitário e diversos oficiais saíram ou querem sair do local pois não há perspectiva de melhora.</i>
<i>O atendimento ao público externo ainda demanda demais da equipe e compromete a produção interna no sistema.</i>
<i>Poderia ter mais estagiários para ajudar em atendimento e tarefas diárias.</i>
<i>Somos em duas pessoas apenas no setor, então normalmente já é corrido. Porém quando uma das duas está de férias ou afastada por algum motivo, fica muito difícil dar conta do setor e temos que fazer muitas horas fora do expediente, o que só é possível porque nenhuma das duas têm filhos. Não acredito que seja o ideal. Além disso, acho que a chefe do setor acaba ficando sobrecarregada, porque além das atividades de gestão, tem que desempenhar atividades operacionais.</i>
<i>Sou a única profissional no meu setor. Há, portanto, um descompasso entre a quantidade de recursos humanos e o volume de demandas destinadas ao setor.</i>
<i>Sou o único TSI da diretoria no prédio. A demanda varia muito.</i>
<i>Trabalho sozinha no setor</i>

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 Oficiais de Justiça e Avaliador.

2.2.18 Distribuição das tarefas entre os integrantes de sua equipe

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.



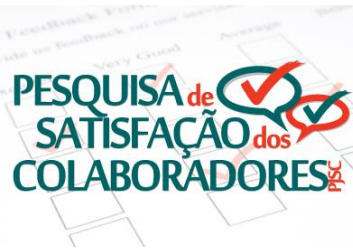
Os indicadores desta questão apresentam série histórica crescente que atualmente se mantém acima do índice geral da pesquisa. A satisfação de 81,62% manteve o maior patamar alcançado nesta questão. Pressupõe-se que as ações iniciadas e desenvolvidas nestes anos voltadas ao [desenvolvimento dos gestores](#) 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:

A atual estrutura, sobretudo em primeiro grau de jurisdição, encontra-se inegavelmente defasada. Não faz sentido que, atualmente, as unidades judiciárias contem com mais servidores em cartório do que em gabinete. Veja-se que, na última década, houve a supressão de considerável quantidade de trabalho burocrático, liberando, assim, força de trabalho dos cartórios. Como exemplo, tem-se a adoção do sistema Eproc, em sede do qual as intimações ocorrem via Portal, ou seja, são configuradas pelo próprio gabinete (em outros tempos, a publicação de atos via Diário da Justiça consumia a força de trabalho de ao menos um servidor de cartório, integralmente). Outro exemplo bastante ilustrativo é a pesquisa de endereços das partes via CGJ-CAMP, atividade que pode ser desempenhada em segundos (não há, aqui, qualquer exagero: basta localizar o processo no respectivo localizador e o sistema se encarrega do restante), o que, antes, tomava tempo considerável de servidores de cartório. Enfim, tudo isso para dizer que, hoje, faz sentido ter mais servidores em gabinete do que em cartório. Prova maior disso é que, não raro, os processos se acumulam nos gabinetes das unidades, e não mais nos cartórios. Sugere-se, portanto, a criação de mais um cargo de Assessor de Gabinete.

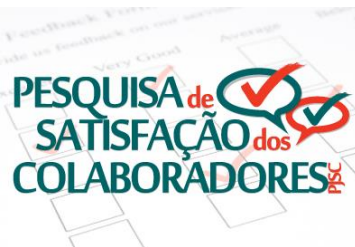
A atual situação é delicada, pelo reduzido número de servidores, fatalmente TODOS encontram em extrema sobrecarga de trabalho!

A chefe é muito boa, contudo tem servidor que se vale disso para reclamar sempre de sua carga de trabalho e acaba sobrando para aqueles que já produzem muito, pois acabamos recebendo a carga deste que reclama.



<i>A distribuição não é ruim, mas falta conversar mais com a equipe sobre a distribuição de acordo com os diferentes perfis de cada servidor</i>
<i>A quantidade está bem acima da minha capacidade, tornando o trabalho bem cansativo.</i>
<i>Alguns muito sobrecarregados e outros totalmente ociosos. Estamos sem juiz titular o que contribui muito para piorar a situação.</i>
<i>As atribuições seriam melhor distribuídas se eu tivesse mais servidores a quem atribuí-las.</i>
<i>atuo sozinho no setor.</i>
<i>Boa distribuição, porém diversas vezes os chefes cobram muito e produzem pouco.</i>
<i>Com apenas dois servidores não há como ter uma distribuição de tarefas que não sobrecarregue qualquer pessoa.</i>
<i>Essa percepção seria a ideal. Porém, na prática não é assim porque muitos tem como característica a "lentidão" para trabalhar e, com isso, lógico que sobrecarrega os que são mais rápidos como é o meu caso. Impossível, como chefe de equipe, ficar vendo um lento produzindo menos e não fazer mais para ajudar a equipe. E, quem são os lentos? sempre os efetivos e isso pode muito bem ser visto por qualquer levantamento feito pelo Tribunal</i>
<i>falta servidor em nossa seção- vagas de aposentados não foram repostas</i>
<i>Há sobrecarga para todos com as novas demandas/atribuições.</i>
<i>Impossível não sobrecarregar uma equipe que conta com dois servidores em cartório com mais de 8.000 processos. Lembra-se que o sistema de cooperação é um paliativo e que a gente não pode contar com isso no atendimento ao público (presencial, e-mail, central de atendimento eletrônico, malote, balcão virtual, telefone e etc).</i>
<i>Na minha unidade ocorre exatamente o contrário. Estou sobrecarregado, sendo obrigado a fazer atividades de chefe de cartório, inclusive, enquanto outros estão com o trabalho simples e sem as mesmas cobranças. É preciso urgentemente estabelecer claramente quais são as atividades da chefia de cartório.</i>
<i>Não acompanho essa distribuição.</i>
<i>Não há possibilidade de equilíbrio de forma a não sobrecarregar a equipe, pois a defasagem de pessoal é imensa. Seria preciso de ao menos três servidores a mais para equilibrar as tarefas.</i>
<i>por ser vara única, todos acabam fazendo muito, de certa forma equilibrado em relação ao serviço</i>
<i>TENHO que trabalhar para o gabinete, mas sou responsável pelo cartório</i>
<i>Trabalho sozinho. Há pouco tempo, iniciou uma estagiária, mas as atividades desenvolvidas são limitadas ao estágio. Maior complexidade faço sozinho.</i>

A maior parte dos comentários se referem ao volume de trabalho e aumento das demandas.

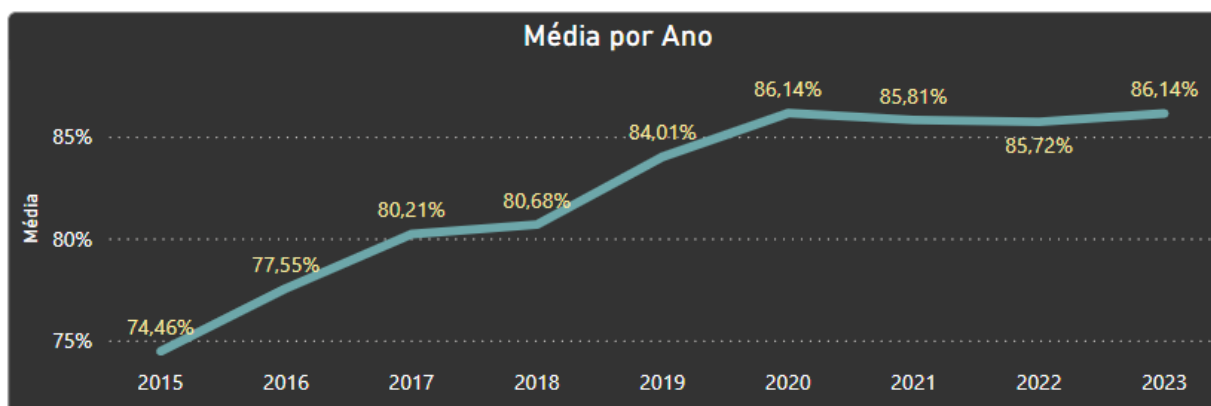


2.2.19 Cooperação entre os integrantes de sua equipe para a realização das atividades

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.

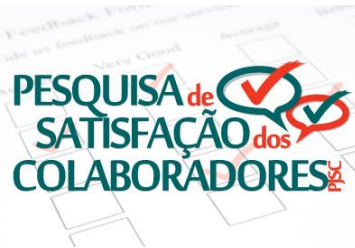
A melhoria deste indicador pressupõe ações por parte de todos colaboradores e gestores, da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas (programas da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas).

O resultado desta questão (86,14%) é o maior da série histórica e pode ser considerado estável desde 2020, em um patamar considerado elevado.



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

<i>Na comarca não tem equipe multidisciplinar; ocorre eventualmente nomeação de psicólogo perito externo.</i>
<i>Na comarca que atuo, a equipe que faço parte, é muito comprometida e engajada. Merecem elogios e reconhecimento.</i>
<i>Não estou totalmente satisfeita pois há colaboradores que precisam ser cobrados constantemente para cumprirem as suas metas ou então que nunca conseguem alcançá-las.</i>
<i>Nem todos os servidores da unidade tem a mesma atenção e diligência. Nossa unidade está passando por um grande processo de automação e padronização, mas tem servidor que não se envolve e isso, no fim, prejudica o andamento da unidade.</i>



<i>No meu setor eu atuo sozinho, porém a relação com os colegas da comarca (cartório, gabinete, etc) é excelente.</i>
<i>Nossa equipe é fantástica, empenhada e unida, apesar da sobrecarga de trabalho.</i>
<i>O receio é com servidores que possuem problema e não são aceitos nas unidades judiciais. Isso faz com que o problema fique para a secretaria. Enquanto há serviço para que todos fiquem "felizes" e produzam, tudo bem, mas o problema é quando não há mais determinado serviço para servidores "problema", seja pela idade, pela capacidade, pelas atribuições do cargo.</i>
<i>Secretaria só com uma estagiária poucas funções ela pode exercer</i>
<i>Sempre tem quem não participa e conseqüente sobrecarga de alguns da equipe.</i>
<i>Servidores totalmente descomprometidos com o coletivo, especialmente entre cartório e gabinete. Exemplo disso são as migrações de processos e a necessidade de participação de todos na validação (ex, SEEU), porém, não há compromisso com o trabalho, quanto mais, com a perfeição dele.</i>
<i>Temos boa cooperação em trabalhos psicossociais que envolvem atuação do psicólogo e assistente social em conjunto.</i>
<i>Tenho 2 colegas de trabalho no cartório, além de mim, que estou na função de chefia, são excelentes servidoras, porém, não estamos conseguindo nem sair mais de 15 dias de férias, evitando prejudicar e sobrecarregar as 2 servidoras que ficam em exercício. Precisamos urgente mais 1 servidor em cartório, a unidade contava com 4 servidores mais o chefe de cartório até o ano de 2013/2014.</i>
<i>Uma das servidoras está apresentando problemas de adaptação.</i>

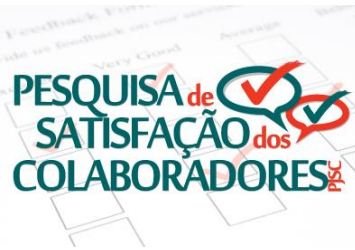
Dos comentários, conclui-se que, embora os resultados indiquem a existência de bom nível de cooperação entre os colaboradores, ainda há a necessidade de desenvolvimento deste comportamento.

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

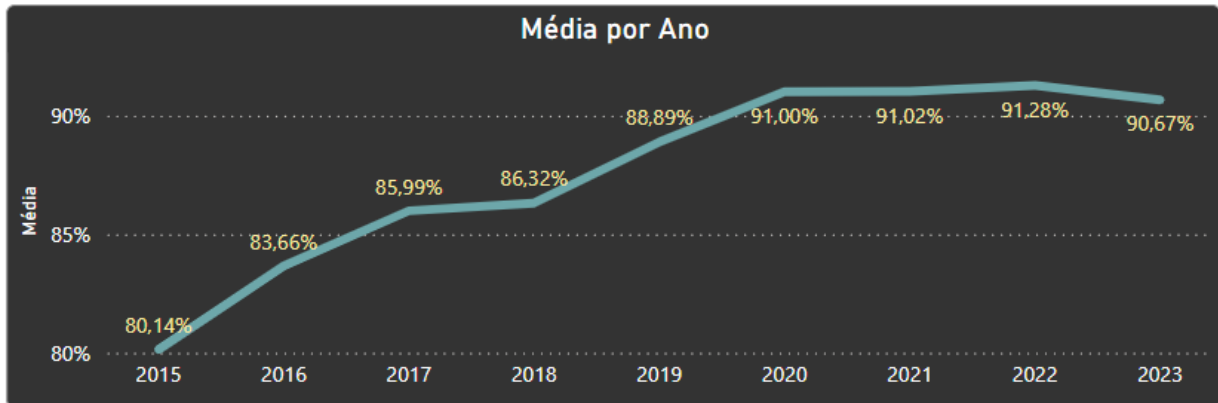
O ambiente funcional exige tratamento com respeito e igualdade entre os colegas de trabalho.

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

Este indicador (90,67%) mantém a estabilidade em relação às três últimas pesquisas e em um patamar bastante acima do índice geral. Se mantém entre os

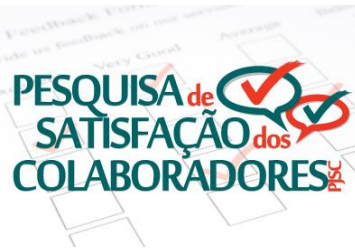


melhores, sendo o segundo melhor de 2023. Isto aponta para a existência, de modo geral, de bom relacionamento entre os colaboradores de uma mesma equipe.



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, apontando inclusive assédio e discriminação, dentre outras situações:

<i>Ainda existem colegas que desconhecem questões de assédio e respeito.</i>
<i>ainda que em home office temos vários canais de comunicação.</i>
<i>Alguns colegas não dizem bom dia, boa tarde. Em alguns setores, falta cordialidade.</i>
<i>Assessoria com ego elevado, tratando os demais com arrogância e desprezo</i>
<i>Deveria ter a opção de 90% (100% cartório e 60% gabinete). Os diálogos com o gabinete do Juiz poderiam ser mais frequentes. O Cartório e o Gabinete parecem ilhas distantes.</i>
<i>É a equipe mais unida que já tive. PARABÉNS...GRATIDÃO...SENSACIONAL....Sério...emocionado em responder essas perguntas.</i>
<i>Faço parte de uma equipe muito engajada e respeitosa</i>
<i>Falta tempo para a equipe se relacionar melhor.</i>
<i>Gosto muito da minha equipe, inclusive da chefia. Há um equilíbrio muito saudável entre seriedade, autoridade, hierarquia e missão e companheirismo, autonomia, participatividade e descontração. Acho isso raro especialmente nos gabinetes do Poder Judiciário, e me sinto privilegiado em fazer parte de um assim, é uma abordagem mais moderna.</i>
<i>Melhor lugar para fazer estágio, pessoas incríveis.</i>
<i>Meu relacionamento com a equipe é através dos sistemas de comunicação e do próprio eproc. Estou satisfeita, e me sinto integrante da equipe e participativa nas tarefas.</i>
<i>Os servidores efetivos se dão muito bem. O problema são os comissionados. Esse não tem ideia de como o sistema funciona. O problema é que são esses servidores que influenciam os magistrados.</i>



Preocupação de alguns servidores é apenas com os números, dando andamento aos processos de qualquer forma, o que gera trabalho dobrado para quem efetivamente tem que analisar o processo e quer fazer com excelência.

Sinto que há discriminação quanto ao gênero.

Tenho sido constantemente objeto de piadinhas!! Constantemente podado nas minhas atribuições!

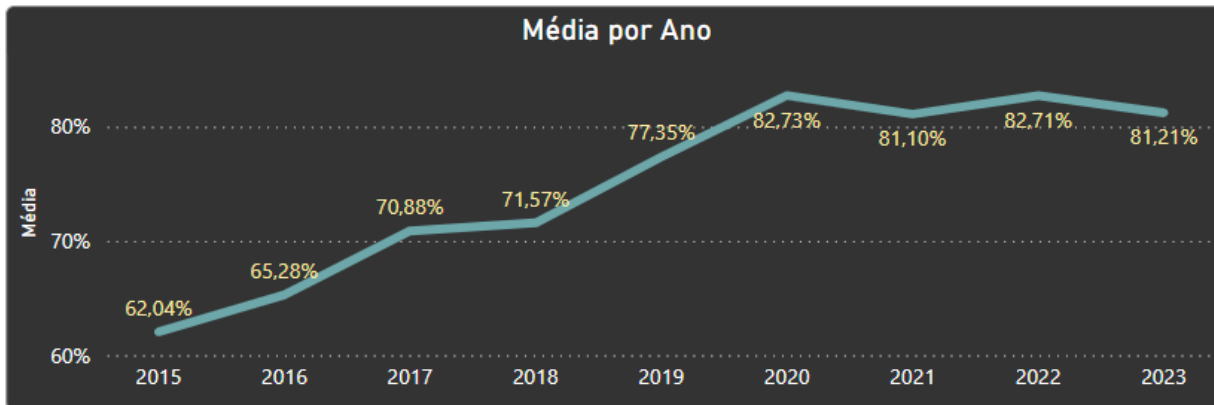
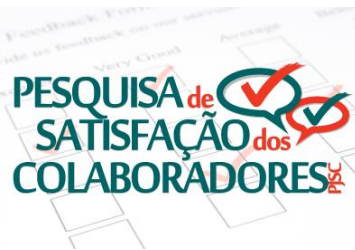
Os relatos de dificuldades de relacionamento podem ser amenizados ou resolvidos através de [ações de desenvolvimento de pessoas](#), as quais prezam por um clima organizacional saudável e, conseqüentemente, favorecem a melhoria do desempenho profissional.

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 e a todas as formas de discriminação (SEI n. 0040304-07.2020.8.24.0710). Também em 2022, 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

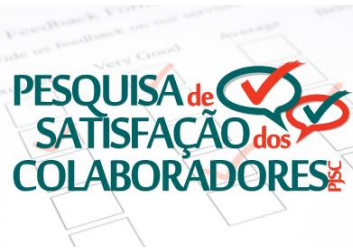
Resultado relacionado à satisfação com a atividade profissional, reconhecimento do trabalho, adequação do trabalho às suas competências, entre outros fatores. Embora esta satisfação se apresente de forma diferente em cada pessoa, em razão das necessidades individuais, ela contribui para a motivação e 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 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>A chefia mais próxima motiva mas o corpo diretivo não parece dar a devida atenção aos setores.</i>
<i>A função que executo atualmente não me traz muita satisfação profissional.</i>
<i>A satisfação seria total, caso a remuneração fosse condizente com as inúmeras funções desempenhadas pela chefia.</i>
<i>acho que o analista é subaproveitado.</i>
<i>Acredito que os analistas jurídicos poderiam ser melhor aproveitados em funções que exijam formação em direito, ou seja, poderiam ter lotação preferencial nos gabinetes. Além disso, poderia ser incentivada a busca por aperfeiçoamento profissional, com a concessão de adicional de pós-graduação, já que os técnicos recebem adicional de ensino superior.</i>
<i>Agradeço ao meu amado patrão, o PJSC, e reconheço ser uma instituição que tem consideração pelos seus servidores. Agradeço também aos meus queridos colegas. Todas as sugestões e críticas feitas tem por objetivo o aperfeiçoamento e não desprestigiar ninguém ou algum setor.</i>
<i>Almejo sempre o crescimento dentro da instituição no qual trabalho.</i>
<i>Amo trabalhar no TJ, tenho orgulho de ser servidora e de realizar um trabalho tão lindo e de cuidar dos demais servidores, também admiro receber meu salário sempre na data certa.</i>
<i>Apesar de me sentir bastante sobrecarregada, me sinto muito orgulhosa de poder servir.</i>
<i>Apesar de tudo que eu disse acima, ainda sinto que o trabalho de assessor é um tanto "anônimo" e pode chegar a ser frustrante. Acredito que não precise ser assim; todo mundo já sabe o papel central que os assessores têm no Poder Judiciário, que poderiam ser mais valorizados para além do aspecto financeiro, sem que isso seja também um demérito aos magistrados, que continuam tendo (e cada vez mais tem) um papel central de grande responsabilidade, autoridade, orientação, liderança e exemplo.</i>
<i>buscando aperfeiçoamento para talvez, trabalhar mais na minha área. Formada em administração.</i>



Como disse, atualmente não me sinto realizada trabalhando no Poder Judiciário de Santa Catarina. Enquanto estou no cartório, dou o meu melhor para prestar o melhor serviço, contudo, não tenho prazer no trabalho.

Creio que eu poderia efetuar trabalhos de maior responsabilidade, e também a trabalhar em regime de cooperação com outras unidades, mas são questões que fogem um pouco à simples disponibilidade, como o acesso às informações, à chefia. Resumindo: creio que eu poderia fazer bem mais do que atualmente faço, mas não tenho muitas oportunidades para isso.

De modo geral, o esgotamento de forças em razão de metas, métricas, fins estatísticos, sem perspectiva encerramento de ciclos de urgência que comprometem a qualidade do trabalho e da vida pessoal, eu me sentiria plenamente satisfeito, pois me vejo vocacionado e me realizo profissional e pessoalmente com a atividade que desempenho. Tenho muito carinho pela Instituição em que trabalho.

Em relação à minha realização profissional no PJSC, devo ser franca ao dizer que não me sinto plenamente realizada. Apesar da minha qualificação e comprometimento com as tarefas que desempenho, sinto uma falta de valorização no aspecto salarial. Observo que meus colegas, exercendo funções idênticas às minhas, recebem remunerações superiores. Além disso, minha carreira encontra-se em um ponto de estagnação, pois já alcancei todas as promoções possíveis por aperfeiçoamento e merecimento. Esse cenário contribui para um sentimento de estagnação profissional, o qual afeta diretamente a minha motivação e satisfação no trabalho. A realização profissional, que entendo como uma combinação de satisfação com o trabalho, reconhecimento e adequação às competências, infelizmente, não está sendo plenamente atingida no meu caso atualmente.

Entrei no Poder Judiciário apaixonado e dedicado. Tive excelentes exemplos de trabalho e dedicação. Infelizmente, ano após ano tenho me sentido cada vez mais desmotivados com o Poder Judiciário. A falta de gestão profissional, a falta de alinhamento da alta e média gestão com as políticas institucionais, a administração amadora que empregamos para uma empresa de 10.000 funcionários me desanimam

Era mais feliz... agora preciso gerenciar para dar conta da demanda.. com medicação e terapia.

Estou me recuperando de uma estafa profissional muito grande, quando estava sob minha responsabilidade uma série de processos urgentes e prioritários, Agora estou com menos pressão no trabalho.

Estou muito satisfeita em estar neste ambiente para complementar os ensinamentos da universidade.

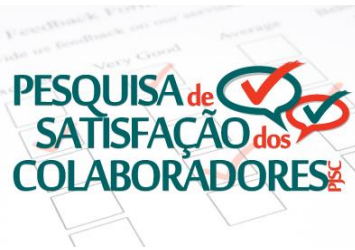
Estudo para promotor

Eu trabalho com o que realmente gosto e me identifico.

falta de reconhecimento

Falta maior valorização financeira para a nossa categoria profissional.

Gostaria de passar por qualificação que me desse segurança de que faço minhas atividades corretamente.



Gostaria de ter perspectiva de crescimento. Me incomoda muito o fato de que estacionei na carreira, após o atingimento do plano de carreira. O nível médio tem que poder ascender. Fazemos tudo que faz quem tem nível superior, não é justo e desmotiva saber que vai estagnar. Estou fazendo Mestrado, mas em nenhum momento foi por incentivo de promoção, porque a promoção é irrisória. E com 18 anos de TJ já atingi o nível. Trabalho feliz, mas trabalharia ainda melhor com uma perspectiva de crescimento.

Gosto do meu trabalho, mas seria mais realizada na área administrativa, acredito, por ser minha formação.

Gosto muito do trabalho que faço atualmente, mas não é algo que eu espero fazer para o resto da minha vida.

Há anos atingi o padrão mais alto na tabela de Promoções, o qual desestimula em função de não haver mais degraus a galgar.

Hoje sinto-me quase 90% satisfeita, pois consigo ter qualidade de vida, física e mental. O teletrabalho ajudou muito na minha motivação e dedicação ao trabalho, em sentir orgulho de fazer parte da instituição por proporcionar esse método de trabalho à distância para quem precisa. Hoje consigo associar trabalho, q considero essencial para minha vida saudável, com minha vida particular, pois posso estar mais "facilmente" junto dos meus pais q moram a 1000km de Floripa.

Já fui mais realizada na prestação do serviço público. Hoje, estou um tanto decepcionada pela falta de servidores nas unidades, o volume de trabalho, cada vez mais insano porque temos que fazer volume, números, e a qualidade acaba ficando prejudicada. A falta de atenção do Tribunal para as varas de Família e Infância, que possuem uma demanda muito grande de atendimentos e problemas que precisamos resolver, sem que haja um suporte necessário, tanto de servidores quanto de magistrados, que muitas vezes não têm perfil para atuação nessa competência tão sensível. Como sugestão, fica a possibilidade de preenchimento do quadro de servidores nessas unidades observando o perfil e vontade de cada um em atuar nessas áreas, porque há muitos servidores e magistrados que não gostam da família ou infância, mas acabam sendo "promovidos", ou removidos para tal vara.

Já me senti mais realizado antes. Hoje, parece que o trabalho não evolui, sensação angustiante de insegurança jurídica.

Me identifico com a gestão, a organização, e as atividades que desempenho, no entanto a sensação de ser reconhecida é nula! Por anos trabalhamos para atingir metas pós metas, e pouca ou quase nenhuma forma de valorização é realizada. A realidade é que os próprios colegas é que são nossa verdadeira ferramenta de valorização, uns apoiando os outros!!!

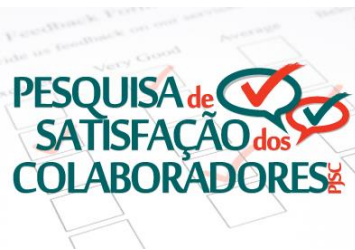
me sinto desestimulada por estar desempenhando o mesmo papel há tantos anos

Me sinto subaproveitado.

Não há como se falar em satisfação profissional quando nós TJAS são tratados como servidores inferiores, sendo que executamos as mesmas tarefas que os servidores de nível superior, e não temos a mesma remuneração.

Não me sinto totalmente satisfeita em virtude da morosidade da justiça.

Não seu dizer, nesse momento, passo por crise bem sobre este aspecto, com sentimentos de que já fui mais competente, já fui mais talentosa, já fui mais elogiada... sinto que sou péssima hoje, incompetente, obsoleta, por mais que me esforce, por mais que me dedique, por mais que estude, por mais que faça mais que os colegas. Tenso.



No caso do serviço social ainda há muitas pendências que prejudicam uma realização profissional, a começar pela carga horário, sendo que há uma lei federal que determina que a carga horária do assistente social deve ser de 6 horas diárias, direito que não é resguardado pela instituição. Não é nossa função ser motoristas, mas as opções são dirigir ou utilizar aplicativos que não contribuem com a segurança, tampouco com a celeridade em casos de visitas domiciliares, a sobrecarga de tarefas designadas ao serviço social, muitas delas que poderiam ser realizadas por técnicos de nível médio, sem reconhecer e valorizar a competência técnica da profissão

Poderia ser melhor se o ambiente de trabalho fosse mais agradável e prazeroso

Por conta da questão explicada no item relacionado ao "entusiasmo e motivação", tenho me sentido pessoal e profissionalmente desmotivado. Espero, contudo, que melhore com o tempo.

Por ser um trabalho muito repetitivo e burocrático, é difícil manter a motivação alta. Mas, mesmo assim, gosto do que faço

Sinto-me satisfeita por me engajar em outras unidades e poder auxiliar além do meu cargo. Tem juízes e colegas servidores que incentivam tal prática porque não prejudica minhas funções, porém engrandece e agiliza algumas atividades do Poder Judiciário.

Ter tomado posse me salvou de um subemprego, de uma infelicidade total. Não sei o que eu faria fora do PJSC. O 80% deve-se às poucas oportunidades de promoção.

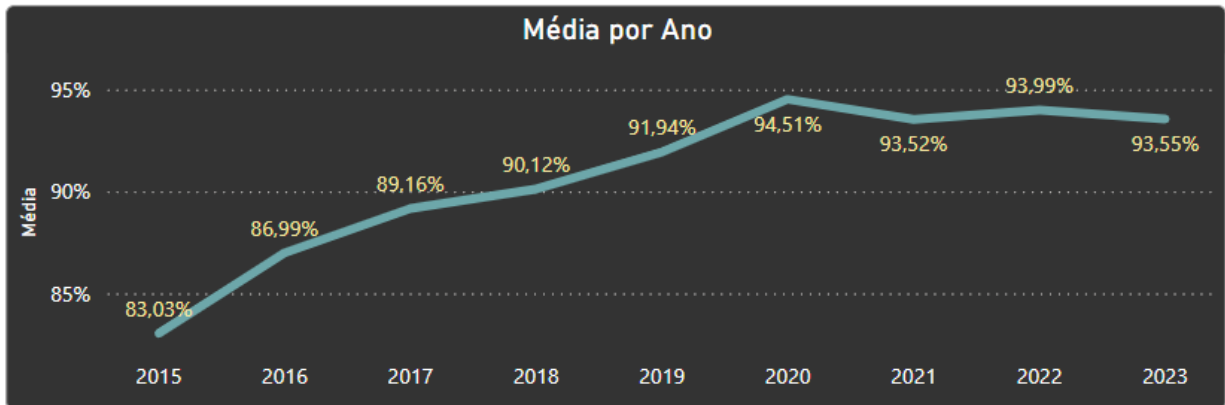
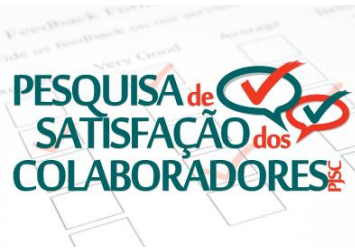
Totalmente realizado e RECONHECIDO. GRATIDÃO SEMPRE!

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

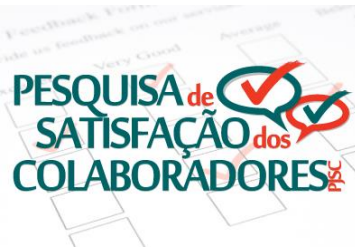
O PJSC busca qualidade na prestação dos serviços jurisdicionais oferecidos à sociedade catarinense. Tal resultado está relacionado à percepção, por si mesmo, sobre o comprometimento e a dedicação no desempenho das tarefas, alinhados à qualidade na prestação do serviço.

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



Com leve queda (0,44%), esta questão representa novamente o maior indicador da pesquisa (93,55%). Contudo, apesar de muitos relatos de comprometimento com a instituição, algumas críticas ainda aparecem nos campos qualitativos.

<i>Acredito que por ser zelosa e responsável, meu comprometimento em teletrabalho tenha aumentado. Sinto prazer nisso. Acredito que ser uma troca entre mim e Instituição.</i>
<i>Amo o que faço aqui, tenho interesse em prestar concurso e trabalhar aqui ate aposentar. Nossa área de Serviço Social é muito importante para a população como um todo.</i>
<i>Apesar de minha frustração com a remuneração e política de valorização do TJ, entendo que estamos aqui para atender o cidadão e como tal devemos tentar fazê-lo de forma mais profissional e cordial possível.</i>
<i>Considere-se que, muitas vezes, nossas atividades extrapolam o horário de expediente para dar conta da demanda.</i>
<i>Diminuiu muito pela falta de motivação, trabalho não reconhecido.</i>
<i>em que pese entender que me dedico muito mais ao trabalho que à mim e minha família, não entendo pertinente essa questão nesse formulário. Deveria ser quanto o TJSC valoriza seu comprometimento e dedicação aos seus valores e objetivos!</i>
<i>Entrei no Poder Judiciário apaixonado e dedicado. Tive excelentes exemplos de trabalho e dedicação. Infelizmente, ano após ano tenho me sentido cada vez mais desmotivados com o Poder Judiciário. A falta de gestão profissional, a falta de alinhamento da alta e média gestão com as políticas institucionais, a administração amadora que empregamos para uma empresa de 10.000 funcionários me desanimam</i>
<i>Este ano foi especialmente desanimador, em razão de demandas urgentes com prazos impossíveis e falta de apoio da alta administração.</i>
<i>Falta de Estímulo.</i>
<i>Lamento não ter maior tempo e disposição, em razão do cansaço, para incrementar minha dedicação.</i>
<i>percebo que, apesar do teor do quesito, é valorizado o nº final obtido (quantidade), não a qualidade do trabalho</i>



Por conta da questão explicada no item relacionado ao "entusiasmo e motivação", tenho me sentido pessoal e profissionalmente desmotivado. Espero, contudo, que melhore com o tempo.

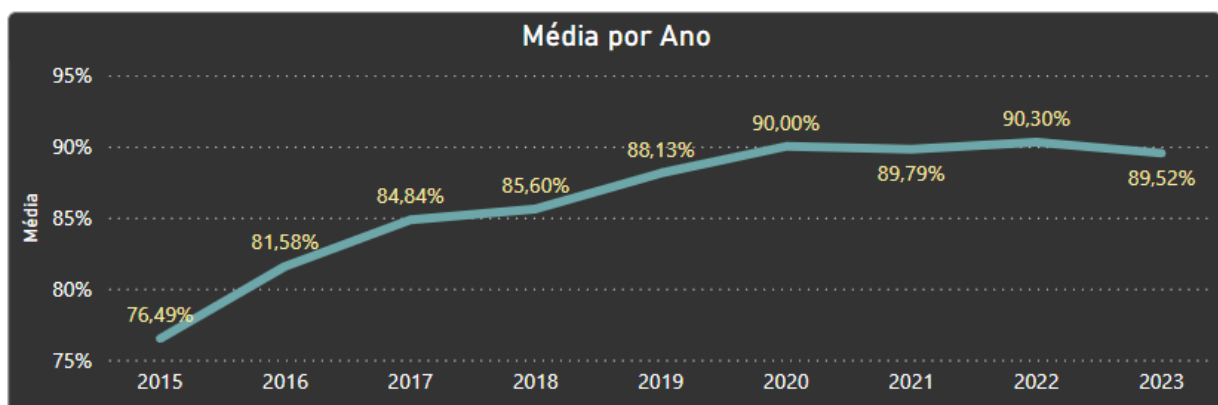
A partir do indicador e dos comentários, extrai-se que as pessoas da instituição empreendem grandes esforços para entregar uma prestação jurisdicional efetiva, principal missão da instituição. Porém, alguns relatos indicam que, pontualmente, a motivação pode diminuir por insatisfação em relação a diversos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

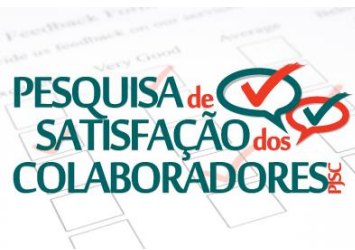
2.2.23 Comunicação com seu superior hierárquico

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.

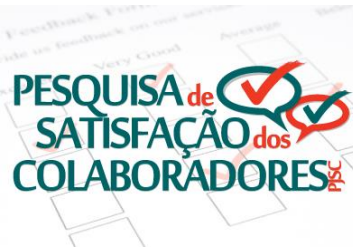
O índice de satisfação desta questão foi mantido (89,52%) em um elevado patamar, representando o terceiro maior indicador da pesquisa.





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

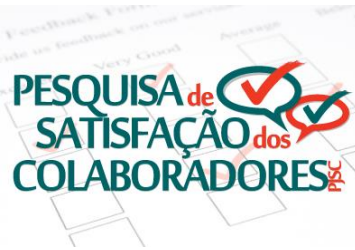
<i>- urgente o investimento nas chefias de cartório quanto à comunicação não violenta, ética no trato de informações pessoais confidenciais de membros da equipe, inclusão, prevenção a assédio moral e injúrias.</i>
<i>A chefe de cartório é muito dedicada e está aberta a críticas e a sugestões.</i>
<i>A comunicação dos gestores e o chefe imediato é sempre de forma Clara e objetiva e todos sabem ouvir, respeitar e aceitar as opiniões. É incrível e 100% eficiente. Gratidão sempre!</i>
<i>A comunicação é péssima, minha superior hierárquica tem um comportamento passivo agressivo, as vezes está de bom humor e é agradável mas na maioria deles não, e isso me desperta medo de fazer perguntas, de falar, e por isso meu desempenho vem sendo prejudicado.</i>
<i>A comunicação precisa ser estreitada, precisa ser mais frequente e mais próxima</i>
<i>A Magistrada é totalmente acessível. Todas as vezes em que precisei tratar, sempre foi muito solícita.</i>
<i>Atualmente, estamos em período de troca constante de magistrados substitutos. Com isso, precisamos alinhar os procedimentos de trabalho a cada vez, não tendo continuidade em curtos prazos de tempo (a cada semana ou a cada mês, por exemplo).</i>
<i>Comunicação falha, gestor e equipe sequer usam o Teams e não tem interesse em usar para otimizar a comunicação. Sugestão: haver recomendação oficial e clara sobre a importância e segurança em tratar de assuntos de trabalho, inclusive infos processuais, via Teams.</i>
<i>Dra. Eliane Alfredo de Albuquerque é uma superior hierárquica querida, comunicativa e acessível.</i>
<i>Espero que o proximo Magistrado que assumir minha comarca seja uma pessoa mais acessível. Pois a que estava, além de autoritária, perseguia servidores. Eu fui alvo.</i>
<i>Estamos há muito tempo com o superior hierárquico de licença médica, o que prejudica a comunicação.</i>
<i>Estamos sem juiz titular, porém, sempre tive bons relacionamentos com todos os juizes que passaram pela Comarca nesse período.</i>
<i>Falta treinamento em CNV e focado na solução</i>
<i>Gestores de gabinetes judiciais precisam focar mais na ideia de colaboração, saber ouvir mais e ter maior alteridade para permitir a realização profissional e pessoal dos demais colegas. A falta de tempo e o esgotamento profissional de todos, em razão de exigências estatísticas intermináveis, comprometem o avanço de bons relacionamentos e o encorajamento de boa e agradável comunicação.</i>
<i>Há pouca comunicação e pouca transparência.</i>
<i>Meu coordenador tem práticas abusivas, de indeferimento de férias e folgas.</i>
<i>Minha superior hierárquica imediata é excelente. Porém acho difícil a comunicação por termos um trabalho essencialmente presencial e os gestores estarem em Home office. Dificulta a resolução de algumas situações.</i>



<i>Muitas vezes a comunicação é de forma indireta, ou seja, através de assessores, pelo whatsapp, e-mail... o que às vezes dificulta a comunicação, pois não se sabe a forma como chegou a informação ao magistrado, a comunicação pode ser falha ou ineficaz. Principalmente quando se fala em práticas cartorárias ou rotinas do sistema, que é tratado diretamente com os assessores, que não tem conhecimento cartorário.</i>
<i>Não temos acesso aos juízes, gostaria que fossem mais comunicativos. É um saco ter que repassar, repassar e repassar.</i>
<i>Nem sempre há retorno às situações postas, quem está em teletrabalho raramente é informado do andamento das coisas.</i>
<i>No momento estamos com juiz substituto (desde agosto), cada mês um juiz diferente, dos 3 juízes que tivemos até então, apenas um deu abertura para comunicação, os demais não respondem e-mails ou mensagens no teams. Comunicação 0, mesmo eu sendo a chefe da secretaria e precisando me comunicar para resolver problemas administrativos.</i>
<i>O juiz/Diretor é uma pessoa extraordinária, humilde, acessível, tem empatia. Nessa caminhada tenho aprendido muito com ele.</i>
<i>Os chefes fazem o que podem, mas sinto falta de mais conversas, tanto individuais quanto com a equipe toda</i>
<i>Os relatos a seguir dizem respeito à gestão que terminou no mês de agosto. Foi um período horrível, de muita falta de respeito e injustiça. Hoje me trato com psiquiatra, psicólogo e tomo remédios para controlar a ansiedade. Por quase dois anos fui acusado de muitas coisas, ouvi e li muita BESTEIRA, que jamais pensei ouvir. Assédio foi pouco! Por fim, houve retratação e pedido de desculpas, mas as consequências em minha saúde não foram embora com isso. POR ISSO, CONSIDERO PÉSSIMA A COMUNICAÇÃO COM O SUPERIOR HIERÁRQUICO (passado).</i>
<i>São 2 Varas. Em uma delas, a comunicação é muito, boa, juíza acessível e aberta a sugestões de melhorias. Na outra, o juiz não me conhece e nunca fez questão de conhecer.</i>
<i>Superior é intransigente, é desrespeitosa, agressiva, assediadora, difamadora ...</i>
<i>Tenho um pouco de dificuldade em acessar o superior, mas estamos melhorando em relação a isso.</i>
<i>Tenho uma comunicação muito aberta e eficiente com meus superiores.</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](#).

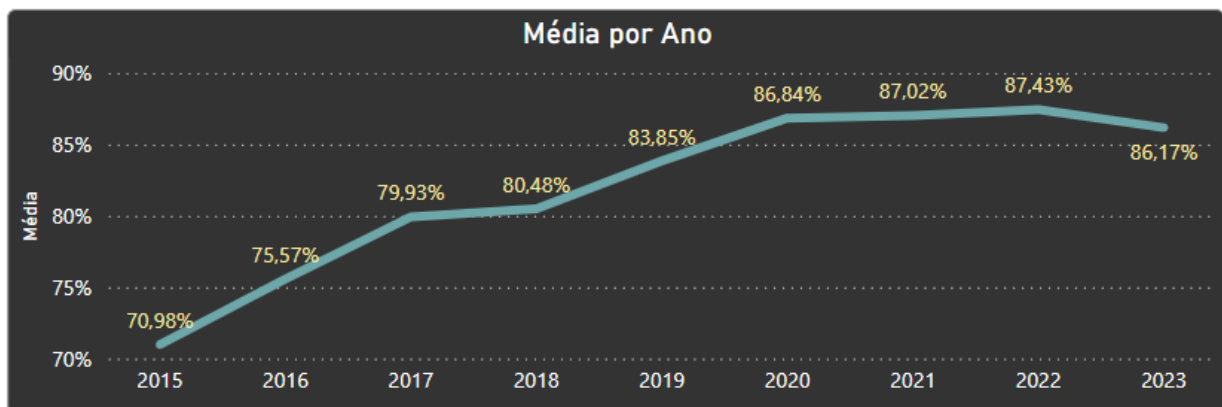


2.2.24 A orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional

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).

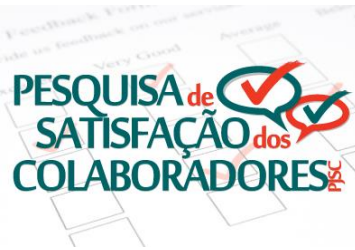
Melhoria vinculada a ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas.

Este indicador se mantém em um alto patamar (86,17%) 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>As orientações que deveriam ser feitas de forma educada e coloquial, são feitas como forma de apontamentos muitas humilhantes, com comentários que colocam o estagiário para baixo, me fazendo duvidar de minha capacidade.</i>
<i>Até a saída do magistrado titular, estava 100% satisfeito. Nesse momento, os magistrados são substitutos e não tenho recebido retornos do meu desempenho.</i>
<i>Entendo que o feedback para o que tem que melhorar é muito importante, mas em relação às coisas que estão boas, também é, pois, é combustível, incentivo de que estamos no caminho certo, acho que falta um pouco isso.</i>
<i>Estamos sem juiz titular, como a troca é realizada a cada mês, não temos muitos feedbacks.</i>
<i>Gestores não dão feedback pessoal.</i>

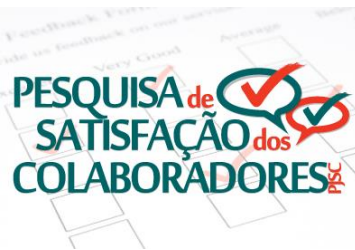


<i>Há necessidade urgente de rodas, reuniões, conversas entre os gestores e os membros do setor. No meu setor não há sequer uma reunião por ano para alinhar qualquer assunto.</i>
<i>Há o pedido de correção de erros e também elogios, mas tudo muito pontual e rápido</i>
<i>Isso não acontece.</i>
<i>Meu superior hierárquico é também um excelente gestor, sempre zelando pela boa comunicação, clareza e respeito.</i>
<i>Não há estabelecimento de metas ou acordo de desempenho, tampouco feedback positivo ou negativo.</i>
<i>Não temos bons gestores</i>
<i>O chefe imediato é EXTRAÓRDINÁRIO...sensacional...e todos os dias faz o feedback, destacando virtudes, e aprimora com excelentes ensinamentos...e ouve nossas sugestões...simplesmente incrível.</i>
<i>O juiz sempre chama atenção quando percebe algo que pode melhorar, porém chama atenção com respeito e cordialidade.</i>
<i>Ocupo cargo de nível superior, já meu superior hierárquico ocupa cargo de nível médio. Meu superior hierárquico tem sérias dificuldades em saber qual é o seu trabalho, entretanto, com receio de ser superado, acaba utilizando do assédio moral (ex.: má avaliação de desempenho, atribuição de carga maior de trabalho)</i>
<i>Pode ser melhorada por meio de orientações, que devem vir sem qualquer tipo de ameaça</i>
<i>Quando há alguma situação específica, que dependa do entendimento do magistrado, é tratado diretamente com ele. O feedback com os servidores do cartório é feito sempre que surgirem dúvidas ou sugestões onde são apontadas melhorias ou deficiências e, individualmente, se verificada alguma situação específica.</i>
<i>Se a minha avaliação é 10,0 e o feedback não ocorreu, subentende-se de que as expectativas laborais foram alcançadas. No entanto, quando a avaliação é inferior a 10,0 e o feedback não ocorreu, e no meu caso, isso nunca aconteceu, julgo necessário esse retorno por parte do administrador hierárquico.</i>

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

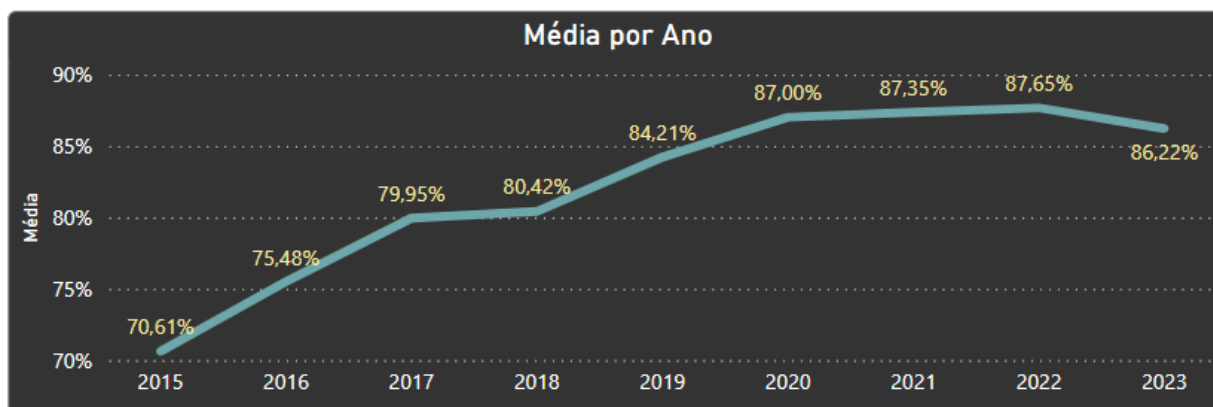
2.2.25 Contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja feito de forma mais eficiente

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.



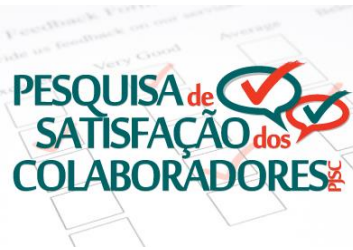
Ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas, focadas no desenvolvimento de [competências gerenciais](#), podem contribuir para melhoria.

Assim como nas demais questões que avaliam competências gerenciais, esta se manteve em alto patamar alcançado desde 2020, apesar da queda de 1,43%, representando a quinta melhor avaliada.



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

<i>A interferência em rotinas de trabalho e falta de colaboração, que deve ser via de mão dupla, deixa a desejar; muitas vezes não respeitando a hierarquia.</i>
<i>Contribuição mínima, mesmo quando solicitada. Inclusive, acabo fazendo o papel dele em diversos momentos.</i>
<i>Diante da reclamação do grupo dos oficiais houve algumas melhorias</i>
<i>Do gabinete para o cartório. O pessoal de Gabinete se acha num grau exagerado de superioridade e quando podem gostam de mostrar poder.</i>
<i>entendo até uma contribuição maior do que deveria</i>
<i>Estamos sem juiz titular.</i>
<i>Eu tenho 2 superiores, e o mais superior(magistrado) não colabora com eficiência não, tem o pensamento de gestão retrógrado, não acompanhou a velocidade tecnológica e nem se resignificou como líder, ainda é um chefe.</i>
<i>Há a contribuição de forma negativa, ao invés de ser assertiva em suas falas ao apontar os pontos negativos apenas fala que erramos e muitas vezes temos que adivinhar, pois muitas vezes erramos e não sabemos onde, por isso seria interessante termos um norte, e que ele fosse passado com educação e respeito.</i>
<i>Há pouca comunicação e pouca transparência. Sugestões não são ouvidas, nem aceitas.</i>



Mas não é falta da pessoa, e sim, muitas demandas para a chefia. Estamos há alguns anos em mudanças constantes de integrantes da equipe, além de todas as transições de sistema, correição, etc. É uma chefe muito comprometida, mas as demandas são além.

Muito satisfeito; é uma chefia que realmente se preocupa com eficiência, distribuição de tarefas e reconhecimento de aptidões.

Não temos bons gestores

Pode ser melhorado pela inclusão de todos e respeito às diferenças

Por vezes, diante da quantidade de trabalho, não há tempo para realizar reuniões com a frequência desejada, o que acaba impactando no monitoramento dos resultados.

Um feedback com números seria interessante.

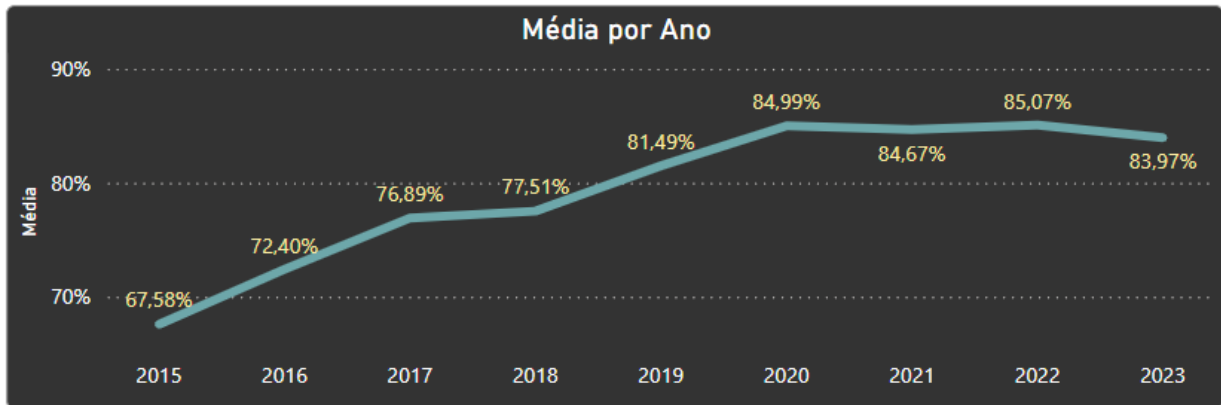
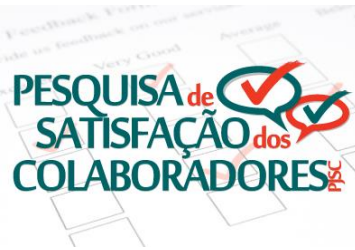
Assim como indicado na análise dos resultados da questão anterior, ações de capacitação e [desenvolvimento gerencial](#) podem contribuir para a continuidade da melhoria da satisfação apurada nesta questão.

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

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.

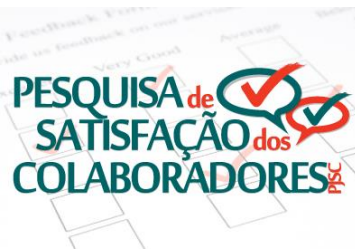
Ações da Academia Judicial e da Diretoria de Gestão de Pessoas podem contribuir com o desenvolvimento de [competências gerenciais](#).

Apesar da queda de 1,10%, esta questão se mantém no bom patamar de estabilidade alcançado em 2020.



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

<i>A equipe se entende muito bem e iria mais rápido não fosse as limitações que enfrentamos perante a postura do magistrado.</i>
<i>Apesar da postura aberta dos chefes, a pouca frequência de conversas e reuniões reflete em uma menor participação da equipe na construção dos métodos de trabalho</i>
<i>As ordens vem de cima e simplesmente temos que acatar. Nada do que se diz é acolhido.</i>
<i>Não acontece.</i>
<i>Não completamente satisfeita pela falta do juiz titular e de dois assessores.</i>
<i>Não participamos quase</i>
<i>Não temos um coordenador, mas costumamos reunir o setor e tomar as decisões de forma democrática. O ruim é que o democrático só funciona com pessoas que se responsabilizam pelas tarefas assumidas.</i>
<i>No momento, uma pequena equipe de servidores definem as atividades, por falta de juiz, outros não se envolvem e não trabalham</i>
<i>Para qualquer alteração nos metodos de trabalho, os gestores deveriam reunir a equipe para participarem.</i>
<i>São construídos por mim, sempre discutidos com o superior hierárquico.</i>
<i>Sempre que termina um ciclo de recódigos, estes são revisados em conjunto com a equipe, verificando quais os localizadores que se apresentam como "gargalos" e construindo juntos as soluções para dar maior eficácia ao trabalho.</i>
<i>Sinto falta de reuniões de equipe.</i>
<i>Só verbalizar não seria suficiente. Sugeriria elaborar fluxogramas, memorandos e portarias para que as reuniões sejam mais objetivas.</i>



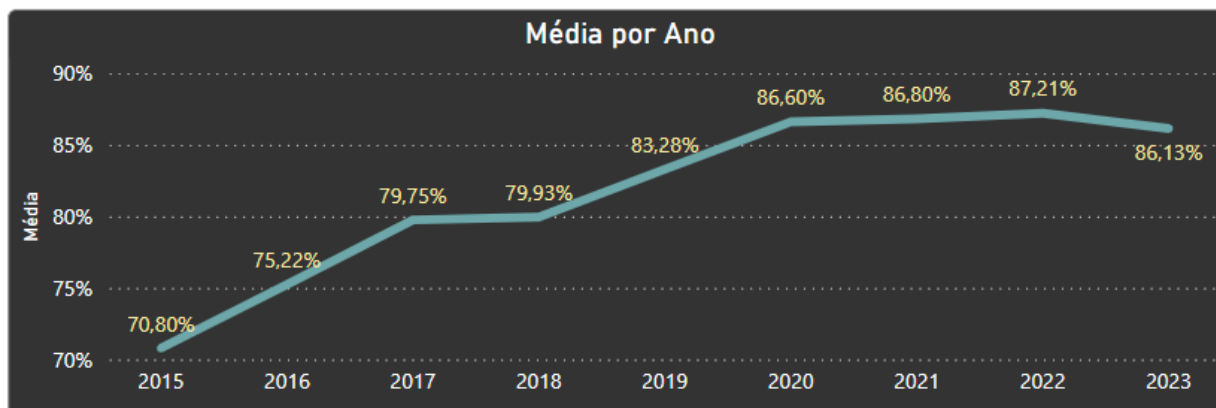
Assim como nos demais fatores da dimensão psicossocial (questões 18 a 29), ações de capacitação e [desenvolvimento gerencial](#) podem contribuir para a continuidade da melhoria da satisfação.

2.2.27 Valorização de seu trabalho por parte de seu superior hierárquico

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 2023, apesar da leve queda de 1,08%, foi mantido o patamar de estabilidade alcançado em 2020.

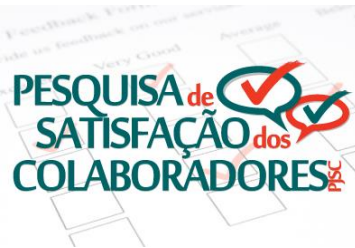


Das manifestações qualitativas foram colhidos elogios e oportunidades de melhoria.

Estamos sem juiz titular.

Estou em teletrabalho e com uma das maiores metas do Estado. Mesmo cumprindo com todas as metas, tenho desempenho mal avaliado pelo meu superior hierárquico

Me sinto realizado e RECONHECIDO. GRATIDÃO.



Muitas vezes os magistrados não têm a real noção da correria e sobrecarga que é trabalhar em cartório. Os números ao final refletem a quantidade de sentenças e decisões, como se nós em cartório não existíssemos.

Não consegui se quer trocar uma palavra com o juiz que está respondendo no mês de outubro.

Não há feedback, nem reconhecimento.

Penso que nenhuma, só há críticas nos momentos em que cometemos erros e nunca elogios. Além das críticas chegarem de forma grosseira e humilhante, muitas vezes causando abalo emocional.

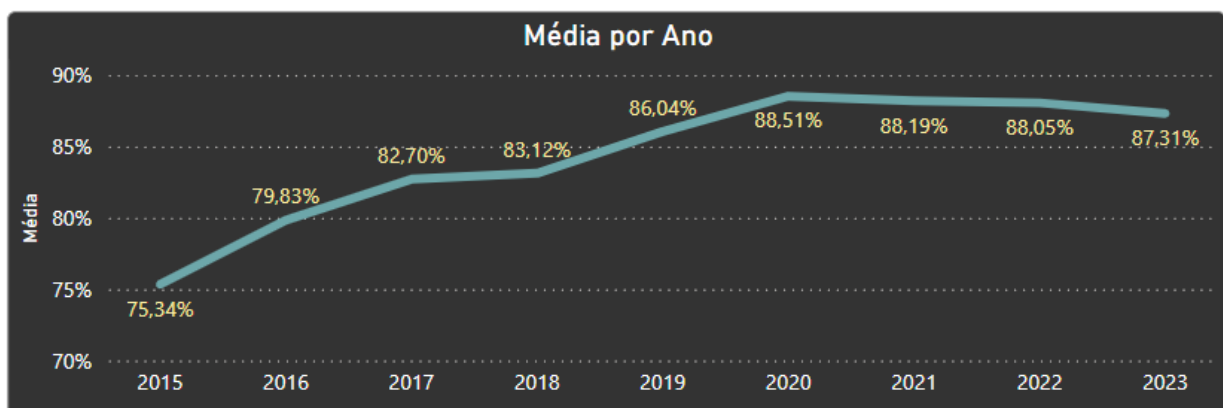
A análise destes comentários e elogios demonstra a importância do acompanhamento do trabalho dos colaboradores por parte dos gestores e da preocupação com o [desenvolvimento de competências gerenciais relacionadas com a comunicação](#).

2.2.28 Valorização de seu trabalho pela sua equipe

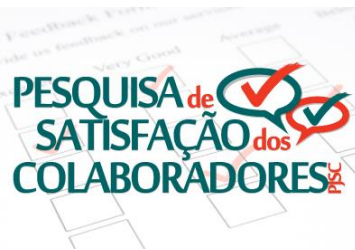
Resultado relacionado ao reconhecimento do trabalho pelas partes envolvidas.

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

Apesar da queda (0,74%), este indicador permanece em patamar superior à média da pesquisa, como o quarto melhor.



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



<i>A falta de apoio da alta administração na implantação de novos procedimentos e sistemas sobrecarrega o servidor na ponta, que acaba não tendo seu trabalho reconhecido nem apreciado pela equipe.</i>
<i>atuo sozinho no setor, mas sinto meu trabalho valorizado pelos colegas da comarca (cartório, gabinete, etc)</i>
<i>Em virtude a chefia exercer assédio com os servidores, hoje a equipe de trabalho se reduz a eu e a chefia</i>
<i>Meus colegas me respeitam e elogiam meu trabalho.</i>
<i>Não sei.</i>
<i>O reconhecimento e valorização é apenas dos pares e subordinados.</i>
<i>Por estar em teletrabalho não sei, mas gostaria de saber...</i>
<i>Raramente recebemos um elogio. Secretaria é sempre mal vista, como sempre impondo regras, limitações, "pegação de pé". O que me conforta é que acho que a equipe está feliz com o trabalho.</i>
<i>Trabalho sozinha.</i>

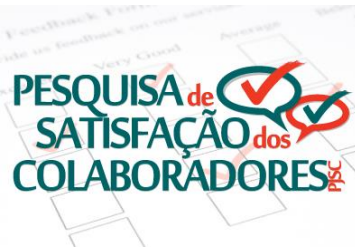
Ressalta-se que uma das alternativas para a melhoria do clima organizacional em equipes de trabalho e conseqüente redução de manifestações de descontentamento, inclui o [desenvolvimento de competências gerenciais](#), com implementação de novas ações por parte da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Academia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

2.2.29 Oportunidades oferecidas com base na competência profissional demonstrada

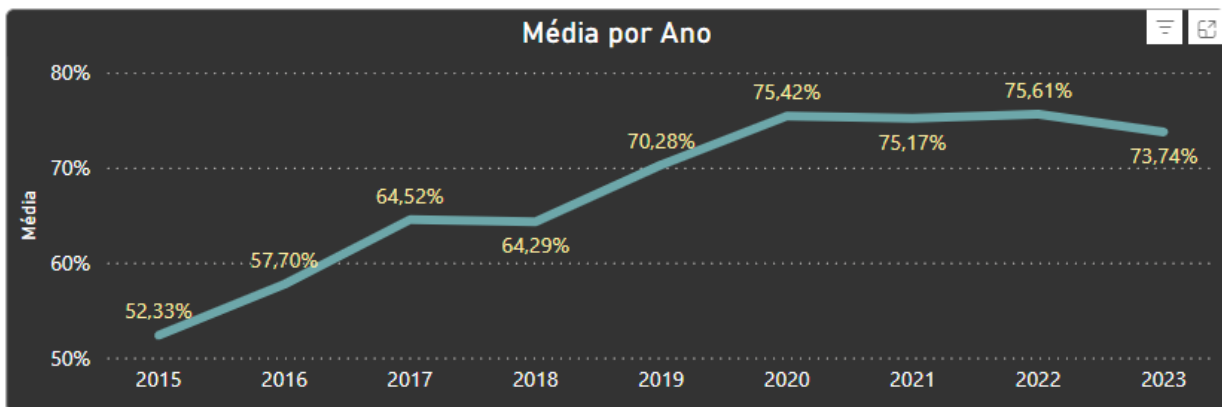
O resultado está vinculado às oportunidades no ambiente profissional aos que demonstram competência no desempenho de suas funções e capacidade de assumir novas responsabilidades.

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 2023, esta questão apurou 73,74% de satisfação (com queda de 1,87%), mantendo-se abaixo do índice geral.



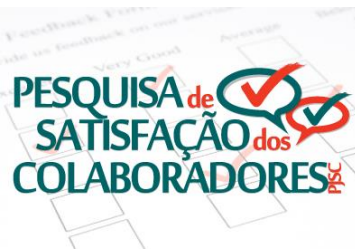
Após significativas altas entre 2018 e 2020, que pode ser atribuída a ações voltadas para o desenvolvimento de competências e para a implantação da [Gestão de Pessoas por Competências](#) realizadas à época, veio a estabilidade em um patamar que ainda exige melhorias.



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.

<p><i>A ascensão de cargos é somente mediante concurso público geral</i></p> <p><i>A cooperação foi um excelente meio de valorização dos servidores e deve permanecer, pois os resultados foram ótimos para o Poder Judiciário. Entretanto, há diversos setores, providos de cargos com altos padrões de vencimento, cujos profissionais não são especialistas nas áreas em que atuam e, muitas vezes, poucas habilidades tem naquela seara. Isso se traduz em revés para a instituição e para os administrados que dependem daquele serviço. Há necessidade de ampliação da gestão por competência e maior rotatividade nesses quadros, porque os resultados seriam melhores qualitativa e quantitativamente. Sugiro a seleção aberta para diversos cargos em comissão, porque ainda se vê indesejável influência, no provimento de muitos desses quadros, que não vai ao encontro do interesse público. É possível detectar ainda a investidura de profissionais indicados, que nada conhecem sobre os assuntos que lidam, em detrimento de servidores de carreira que dedicaram a vida funcional para certos setores.</i></p> <p><i>A nomeação para cargos só ocorre para quem trabalhar muito mais que sua carga horária ou acumular outras funções. OU seja, ocorre um acréscimo pelas horas a mais exercidas e não pela atividade diferenciada a ser executada. Por isso, não as considero oportunidades. Para alterar essa questão teria que alterar a dinâmica de trabalho do próprio TJSC e dos magistrados.</i></p>



Acredito que existem muitos servidores qualificados, assim como eu, que podem assumir funções mais relevantes para o Tribunal de Justiça. Possuo formação em direitos e sou pós graduada, já trabalhei em assessoria jurídica no Ministério Público e vejo que poderia contribuir na elaboração de decisões e sentenças judiciais, contudo, essa função fica restrita aos servidores de gabinete.

Ao ser indicada para cargo superior no TJSC foi punida pelo juiz da Vara, que no dia seguinte me exonerou do gabinete alegando quebra da confiança. Não houve incentivo no crescimento, pelo contrário, houve punição.

Aqui deixo uma reflexão, pois nos últimos anos vejo que quem atua nessas áreas atuação como multiplicador, instrutor, tutor, conteudista de curso, são realizadas exclusivamente por servidores indicados pela Academia Judicial, e NÃO possibilita aos servidores de primeiro grau tais trabalhos, pois se quer há a possibilidade de se candidatar para tal.

Como eu disse, sou mão de obra altamente qualificada, com doutorado em Direito. Mas, recebo somente uma gratificação de nível superior, sem nem levar em conta o mestrado e doutorado que tenho. Ademais, só fui convidado para ser conteudista e tutor de cursos na Academia Judicial no ano de 2017, depois nunca mais. A Academia Judicial deveria consulta o banco de talentos do TJSC, uma plataforma que existe há anos, e convidar os servidores a participarem de outras atividades.

Considerando minha posição de estagiária, estou ciente de que atualmente não tenho essa possibilidade.

desconheço qualquer ação nesse sentido envolvendo qualquer comissionado

Deveriam criar canais para que os servidores formados em áreas específicas e técnicas possam dar contribuições. Sou formado em Ciência da Computação e pos-graduado em Engenharia de Software e não posso ajudar em áreas essenciais por não ser concursado como analista de sistemas. Isso é desmotivador.

Em relação às oportunidades de ascensão na carreira, são muito mal divulgadas ou nem são. Existe dificuldade em demonstrar a capacidade que temos para desempenhar outras funções, por falta de oportunidade.

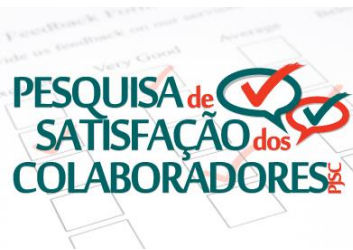
Embora tenha cursos pela AJ e já tenha participado em outras oportunidades como tutor, nunca mais fui chamada para atuar como multiplicador, instrutor, tutor, conteudista de curso, e desconheço a forma como é feita a seleção atualmente.

Eu gosto do que eu faço e não tenho interesse em realizar outras atividades... porém, ainda na esteira de comentários anteriores, acho que não adianta demonstrar competência profissional e tentar fazer um trabalho de excelência e não ser reconhecido pela instituição por isso.

Exceto a função gratificada, nunca recebi convite para os demais exemplos elencados

Gostaria que os assessores de modo geral pudessem ter mais flexibilidade para participar dessas funções e comissões, já que nós experimentamos em primeira mão os defeitos e anseios da atividade jurisdicional, acredito que muitos assessores têm boas ideias que não estão sendo ouvidas; não chegam às diretorias do Tribunal de Justiça. Ainda existe uma resistência por parte dos gabinetes e da própria instituição em conferir essa flexibilidade, autonomia e participatividade aos integrantes das equipes, em virtude da preocupação com a concentração em eficiência da atividade jurisdicional, as metas e o acervo, o que é totalmente compreensível, mas pode ser diferente. Enfim, o corpo "de trabalho" está muito separado do corpo "de gerência" do tribunal.

Inexiste política de valorização pela competência funcional ou formação acadêmica.



Já cheguei no final da carreira, desconheço possibilidade de crescimento profissional e remuneratório, a não ser realizando outro concurso público.

Já fui assessora de gabinete e chefe de cartório. Deixei a chefia para poder ingressar em teletrabalho. Gostaria de ter uma função que possa ser realizada em teletrabalho. Tenho conhecimento, capacidade e vontade, estou me qualificando (mestrado) e poderia ter meu potencial melhor aproveitado. Fiz substituição dos assessores de gabinete em férias, sem prejuízo da meta de cartório e foi um incentivo bem interessante. Gostaria muito de ter uma função permanente e ganhar melhor. Retroceder financeiramente sem a chefia, impactou bastante minha vida financeira.

Na comarca em que atuo as oportunidades são concedidas pelo critério da antiguidade e não pelo merecimento. Assim, por melhores ideias que novos servidores possam ter, elas são colocadas de lado. Vejo muitos chefes de cartório que nem sabem mexer direito no EPROC, mas que continuam por simplesmente estarem ali há muito tempo. Também já participei de 2 cooperações de cartório, mas atualmente não estou porque terminou o período. COMO SUGESTÃO, gostaria de sugerir a criação de um espaço no site para cadastrar interesse em participar, em que o chefe de cartório que esteja sob cooperação possa eventualmente acessar para verificar interessados, pois hoje isso é feito na base do "boca a boca".

Não há isonomia nas oportunidades de substituição, comumente ficando sempre a mesma pessoa. Índices de proatividade, produtividade etc. deveriam ser mais levados em conta até em eventual nomeação para chefia. Também gostaria de ser conteudista de cursos.

Não vejo qualquer oportunidade; o 20% deve-se a experiências obtidas em outras comarcas. Aqui todas as equipes estão fechadas. Já ouvi, por alto, que um magistrado estudava trazer colega de outra comarca para assumir cargo de chefia em razão de impossibilidade do atual chefe, que está (ou estava) afastado. Não sei até que ponto isto é verdade, mas certamente foi o prego que faltava no caixão.

neste item, em comarca especial, é muito precário, muita gente qualificada sem nenhuma gratificação.

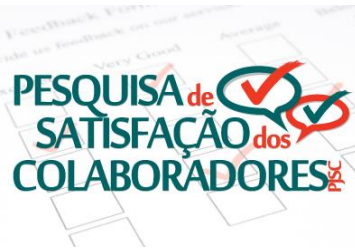
No meu setor, só há oportunidade para chefia. Penso que poderia ter gratificações por desempenho de tarefas complexas. Ou por participação em projetos multissetoriais. Por atividades de consultoria. Enfim, para haver mais motivação além do "vestir a camiseta".

Novamente, não temos um plano de carreira, mas apenas um plano de salários. Não temos uma verdadeira progressão funcional, programas de formação de lideranças ou de formação de gestores. Falta governança na determinação de qualificações mínimas para o exercício de cargos de liderança e gestão.

Nunca tive conhecimento das oportunidades vinda do PJSC. Para me candidatar para alguma, precisei me informar com outros servidores. Há uma falha nesse comunicação. As oportunidades para exercer função de assessoria e/ou residência jurídica deveriam ser disparadas para todos os servidores. Hoje, existe um lista de e-mails que somente quem faz parte consegue receber as oportunidades. No setor privado, todas as possibilidades de mudança de função são publicadas para todos os funcionários ter conhecimento. Entretanto, isso não acontece no Poder Judiciário. Precisa melhorar essa comunicação de oportunidades disponibilizadas nas varas e no próprio tribunal.

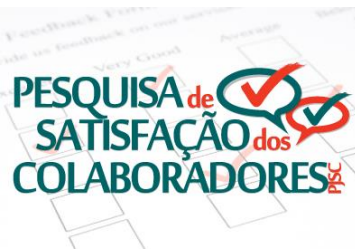
O PJSC não disponibiliza outros cargos para assessores exclusivamente comissionados.

Obrigatoriedade da conclusão do curso superior em Direito para os cargos de chefia, no meu ponto de vista, é questionável



<i>Os bons não tem o devido reconhecimento. Os que mais se esforçam e apresentam excelentes números não recebem funções.</i>
<i>Por ser uma nova servidora, sinto que em indicações para cargo sou preterida em relação a outros servidores que são antigos e possuem contatos, mesmo que eu possua experiência para a função.</i>
<i>Possibilidade de chefia e novos cargos bem limitada, apenas com trocas de gabinetes.</i>
<i>Possuo formação em mediação familiar e por conta do cargo efetivo estou impedida de trabalhar em cooperação por conta de resolução (não há conhecimento dos efetivos servidores formados pela própria academia judicial)</i>
<i>Seria importante a criação de novas funções gratificadas.</i>
<i>Tenho qualificação profissional, mas até o momento não fui promovida para nenhum cargo comissionado. Desde a entrada no PJSC três servidores foram promovidos a assessores, dois deles efetivos e que ingressaram após a minha entrada. Além disso, manifestei interesse no Curso de Mediação e Conciliação do CNJ e até o momento não fui indicada e/ou convocada.</i>
<i>Tirando a chefia da secretaria, nunca ouve outra possibilidade antes.</i>
<i>Volto a repetir que deveria ter critérios pré-estabelecidos para ocupar funções e não serem ocupadas por escolhas pessoais.</i>

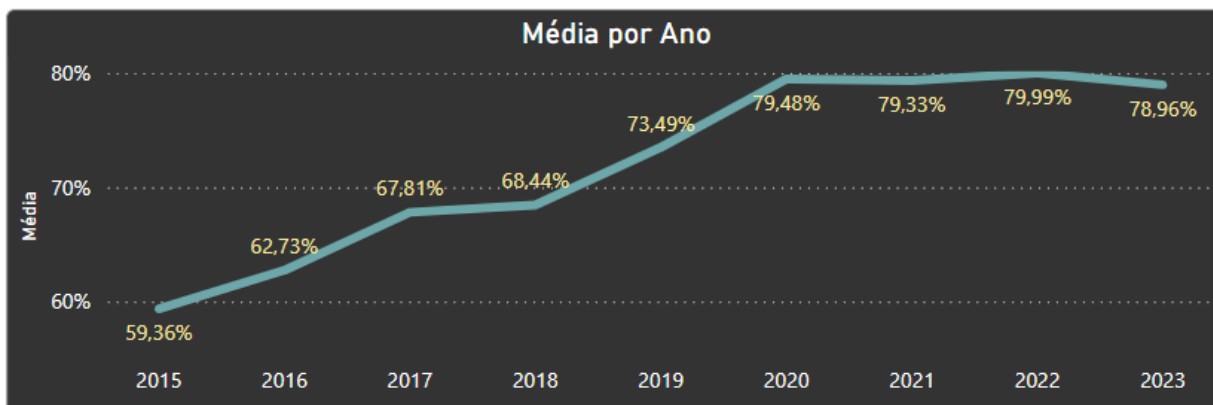
A análise qualitativa aponta para a necessidade de avanço em ações relacionadas à Gestão de Pessoas por Competências e a uma nova proposta de carreira para os servidores. Ressalta-se, ainda, a necessidade de estabelecimento de critérios para seleção interna de servidores para ocupar cargos comissionados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

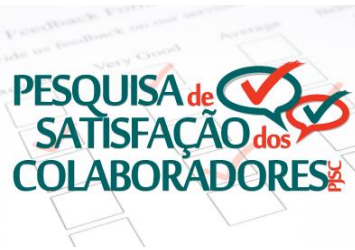
O resultado geral da pesquisa em 2023 se mantém em um patamar de estabilidade pelo quarto ano seguido.



Neste ano, dos 29 indicadores, 7 apresentaram crescimento, sendo o maior (1,69%) relacionado à satisfação com os equipamentos e materiais disponibilizados para o desenvolvimento do trabalho.

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.	93,55%
ao tratamento que você recebe de seus colegas de equipe no ambiente de trabalho.	90,67%
à comunicação com seu superior hierárquico.	89,52%
à valorização de seu trabalho pela sua equipe.	87,31%
à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente.	86,22%
à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional.	86,17%



Três deles são relacionados ao desempenho do gestor da unidade no que se refere:

- “à comunicação com seu superior hierárquico”;
- “à contribuição de seu superior hierárquico para que o trabalho da equipe seja realizado de forma mais eficiente”;
- “à orientação, por parte de seu superior hierárquico, quanto a aspectos que podem melhorar seu desempenho profissional”.

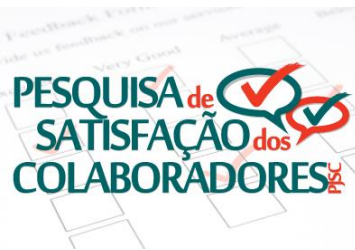
Podemos relacionar o bom desempenho destes indicadores aos cursos com foco no [desenvolvimento dos gestores](#) oferecidos pela Academia Judicial a partir de 2018 e às ações desenvolvidas pela Diretoria de Gestão de Pessoas com o mesmo objetivo.

Embora a satisfação geral tenha mantido 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 2024:

6 piores indicadores da pesquisa - Satisfação em relação:	Índice (%)
às oportunidades de promoção em seu cargo efetivo.	50,36%
à disponibilização de treinamentos necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.	64,68%
à proporcionalidade entre a remuneração recebida e o trabalho desempenhado por você.	69,28%
ao número de colaboradores para o desempenho das tarefas em seu setor.	69,82%
às ações preventivas de saúde oferecidas pelo PJSC.	72,74%
ao plano de saúde disponibilizado pelo PJSC.	72,92%

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. Neste sentido, em 22 de dezembro de 2023, foi publicada a Lei



Complementar n. 847/2023 que trouxe alterações para os critérios de progressão funcional cujos impactos poderão ser mensurados na pesquisa de 2024.

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.

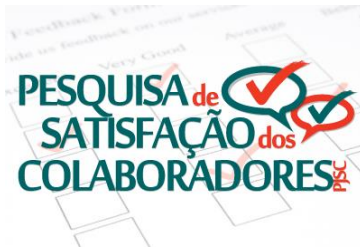
Os resultados apresentados neste relatório têm por finalidade servir de orientadores para auxiliar o planejamento de ações, alinhadas à estratégia da organização, que possam contribuir para a melhoria do clima organizacional e conseqüentemente para a satisfação dos colaboradores. Esta melhoria, por sua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

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

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

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 e Valorização de Pessoas