

2017

RELATÓRIO GERAL

ConVida

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	2
A PESQUISA CONVIDA.....	2
A APLICAÇÃO	4
A ANÁLISE	4
A AMOSTRA.....	5
OS RESULTADOS QUANTITATIVOS	7
POR DIMENSÃO	8
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	8
DIVISÃO DAS TAREFAS.....	8
DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO.....	9
ESTILO DE GESTÃO.....	11
SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO.....	14
FALTA DE SENTIDO DO TRABALHO	14
ESGOTAMENTO MENTAL.....	16
FALTA DE RECONHECIMENTO	17
REGRESSÕES.....	19
COMPARATIVOS COM A PESQUISA CONVIDA 2015.....	20
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.....	20
OS RESULTADOS QUALITATIVOS	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27

APRESENTAÇÃO

O presente relatório visa a apresentar os principais resultados obtidos na Pesquisa de Clima e Qualidade de Vida no TST – ConVida, aplicada no período de **19 a 30 de junho de 2017**, sob a responsabilidade da CDEP.

A PESQUISA CONVIDA

No TST, “Clima Organizacional e Qualidade de Vida” é conceituado da seguinte forma:

A construção coletiva de condições institucionais que favoreçam o sentido do trabalho e o reconhecimento como resultado do estilo de gestão e da organização do trabalho, potencializando o alcance das metas, dos objetivos do Tribunal e da qualidade de vida no trabalho.

A Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST visa a verificar a percepção dos servidores do TST em relação às seguintes dimensões: Organização do Trabalho, Estilo de Gestão e Sofrimento Patogênico no Trabalho.

O instrumento utilizado na Pesquisa de Clima e Qualidade de Vida no TST (Anexo 1), apresenta:

- **65 itens objetivos** que representam as três dimensões detalhadas abaixo;
- **2 questões abertas** em que o respondente poderia **sugerir ações a serem adotadas pela chefia imediata e pelo Tribunal que expressem o reconhecimento**, e
- os dados demográficos relativos à área de lotação subdivididos em grupos, idade, tempo de serviço no Tribunal e se ocupa ou não função gerencial.

Os 65 itens foram medidos conforme a escala Likert com cinco níveis:

1= Nunca; 2= Raramente; 3= Às vezes; 4= Frequentemente; e 5= Sempre.
--

Os conteúdos das dimensões estudadas na Pesquisa são demonstradas no esquema abaixo:



Os parâmetros para a avaliação de média e frequências dos fatores “**Organização do Trabalho**” e “**Estilo de Gestão**” seguem a seguinte distribuição de valores:

de 1,00 a 2,29 Risco Alto Resultado Negativo	de 2,30 e 3,69 Risco Médio Resultado mediano	de 3,70 e 5,00 Risco Baixo Resultado positivo
Altos riscos para o Clima e QVT. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las;	Estado de alerta/situação limite para os riscos negativos em relação ao Clima e QVT. Demanda intervenções a curto e médio prazo;	Baixos riscos para o Clima e QVT. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.

Os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator “**Sofrimento Patogênico do Trabalho**” seguem a seguinte distribuição de valores:

de 3,70 e 5,00 Risco Alto Resultado Negativo	de 2,30 e 3,69 Risco Médio Resultado mediano	de 1,00 a 2,29 Risco Baixo Resultado positivo
altos riscos para o Clima e QVT. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las;	estado de alerta/situação limite para os riscos negativos em relação ao Clima e QVT. Demanda intervenções a curto e médio prazo;	baixos riscos para o Clima e QVT. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.

A APLICAÇÃO

O processo de coleta foi realizado por meio do sistema de aplicação de **questionários online**, *Lime Survey*. O sistema garantiu ao mesmo tempo o **anonimato** e a segurança da **unicidade** da resposta, pois ao concluir a pesquisa, o sistema gerava uma numeração que não identificava o respondente e o sistema impedia que o mesmo usuário respondesse mais de uma vez a pesquisa.

A ANÁLISE

Ao final da coleta das informações, os dados foram analisados no software estatístico “SPSS” e, além disso, foi realizada análise de conteúdo das questões abertas do instrumento.

As análises das informações foram feitas com base em cinco técnicas:

- média geral** e **desvio padrão** geral do fator;

- I. Desvio padrão inferior a 1,00 indica que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos os respondentes possuem sentimento parecido em relação ao fator;
- II. Desvio padrão superior a 1,00 indica uma grande variabilidade no sentimento dos respondentes em relação ao fator.

b. percentual de respondentes nos intervalos das médias;

c. análise de variância, a fim de verificar diferenças de avaliação entre os grupos demográficos;

d. regressão, que tem por objetivo avaliar o impacto que uma determinada dimensão tem sobre a outra, estabelecendo nexo de causalidade entre as dimensões estudadas.

Em relação às questões abertas foi realizada análise de conteúdo conforme Bardin (2009), em que os temas semelhantes foram agrupados em grandes categorias com a finalidade de auxiliar na interpretação e discussão dos dados.

A AMOSTRA

Na ocasião da pesquisa, estavam em exercício 2.276 servidores no Tribunal. Desse quantitativo, **910** (40%) responderam ao questionário. Houve um decréscimo de 8% no quantitativo de respondentes em relação a 2015. Entretanto, a representatividade dos dados da pesquisa foi mantida.

Os demais dados demográficos estão apresentados abaixo:

Faixa etária - Convida 2017

Faixas	Nº Respondentes	Percentual
Abaixo de 25 anos	17	2%
De 26 a 35 anos	275	30%
De 36 a 45 anos	243	27%
De 46 a 55 anos	302	33%
Acima de 55 anos	73	8%

Tempo de Serviço

Faixas	Nº de respondentes	Percentual
Até 5 anos	300	33%
De 6 a 10 anos	227	25%
de 11 a 20 anos	122	13%
Mais de 20 anos	261	29%

Função Gerencial

Ocupa Função Gerencial?	Nº de respondentes	Percentual
Sim	234	26%
Não	676	74%

Grupos de unidades

Grupos	Nº servidores do grupo	Nº de respondentes	Percentual *
Grupo 1 (GP, GVP, GCG)	115	31	27%
Grupo 2 (Gabinetes de Ministros)	877	212	24%
Grupo 3 (SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP)	31	23	74%
Grupo 4 (SETIN, ASPP, ASTA, CDS, CITEC, CGI, CSUP)	134	77	57%
Grupo 5 (SECOM, CEIM, CRTV)	21	15	71%
Grupo 6 (SEGJUD, SETPOESDC, SESDI1, SESDI2, SETR 1-8)	192	98	51%
Grupo 7 (CPE, CCP, CREC, CCADP)	144	67	47%
Grupo 8 (CJUR, CDOC, CGEDM, DART)	108	60	56%
Grupo 9 (GDGSET, CAMIN, DIAA)	70	30	43%
Grupo 10 (SEGPES, CIF, CDEP, DILEP, DIPPP)	99	83	84%
Grupo 11 (SEA, CLCON, CMLOG, COFIN, CMAP, CSET, DICONTE)	232	94	41%
Grupo 12 (SESAUD, DIME, DISC, CSAC)	60	34	57%
Grupo 13 (SECOI, CAUPE, CAUGE)	24	18	75%
Grupo 14 (CSJT)	145	60	41%
Grupo 15 (ENAMAT)	24	8	33%
TOTAL	2276	910	40%

*considerando-se o número total de servidores lotado no Grupo e o nº de respondentes que indicaram pertencer ao Grupo específico.

OS RESULTADOS QUANTITATIVOS

1 - GERAIS

No comparativo das médias e desvios padrões dos fatores que seguem a escala abaixo, verifica-se que aqueles percebidos mais favoravelmente pelos respondentes foram **Divisão de Tarefas** e **Estilo de Gestão**. Ressalta-se o resultado do fator **Divisão Social do Trabalho**, que apresenta menor média e encontra-se na faixa que representa alerta para a instituição.

de 1,00 a 2,29 Risco Alto		de 2,30 e 3,69 Risco Médio		de 3,70 e 5,00 Risco Baixo	
Dimensões	Fatores	Média	Desvio Padrão		
Organização do Trabalho	Divisão de Tarefas	3,99	,53		
	Divisão Social do Trabalho	3,43	,53		
Estilo de Gestão	-	3,70	,62		

Todos as médias da dimensão **Sofrimento Psíquico no Trabalho** demonstram um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho e baixa variabilidade de respostas.

de 3,70 e 5,00 Risco Alto		de 2,30 e 3,69 Risco Médio		de 1,00 a 2,29 Risco Baixo	
Dimensões	Fatores	Média	Desvio Padrão		
Sofrimento Psíquico no Trabalho	Falta de Sentido do Trabalho	1,64	,64		
	Falta de Reconhecimento	1,70	,63		
	Esgotamento Mental	2,23	,76		

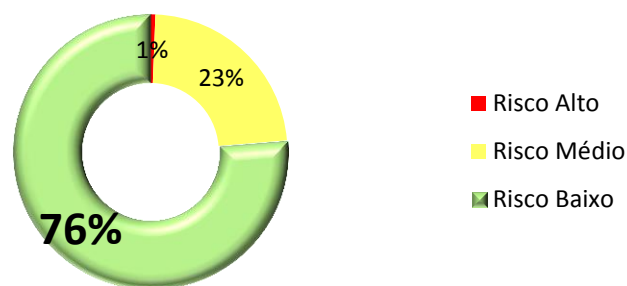
2- POR DIMENSÃO

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

DIVISÃO DAS TAREFAS

O fator Divisão de Tarefas foi avaliado por **697 servidores** (76%) como risco baixo, 207 servidores (23%) consideraram-no como risco médio e apenas 6 servidores (1%) como risco alto, conforme demonstrado abaixo.

Frequência Divisão de Tarefas



Os resultados das médias e desvio padrão de cada item relativo ao fator **Divisão de Tarefas** encontram-se abaixo:

ITENS DIVISÃO DE TAREFAS	Média	Desvio Padrão
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado.	4,53	,688
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho.	4,31	,621
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas.	4,30	,722
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.	4,15	,763
O ritmo de trabalho é adequado.	3,76	,896
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.	3,58	,915
O número de servidores é suficiente para a execução das tarefas.	3,31	1,141

A partir da análise de variância do fator em relação aos dados demográficos, foi possível perceber diferenças significativas apenas para faixa etária. Verifica-se que os servidores que apresentam idade acima de 55 anos consideraram o fator mais positivamente e os que apresentam até 25 anos avaliam-no mais negativamente. No entanto, cabe ressaltar que todas as faixas consideraram o fator em risco baixo.

Faixas	Média	Desvio Padrão
Abaixo de 25 anos	3,7563	,64040
De 26 a 35 anos	3,9278	,53832
De 36 a 45 anos	3,9383	,48624
De 46 a 55 anos	4,0473	,53140
Acima de 55 anos	4,2211	,54087

DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO

Destaca-se que **596 servidores** (65%) avaliou esse fator como risco médio e 32 servidores (3,5%) avaliaram-no como risco alto.

Frequência Divisão Social do Trabalho

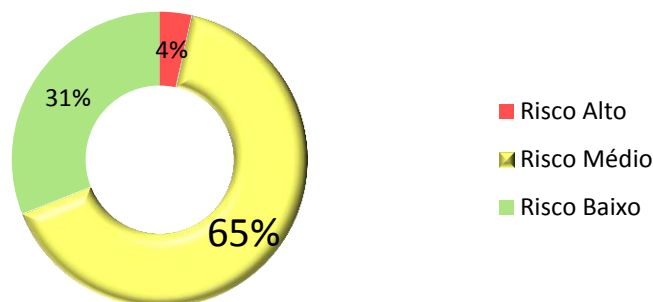


Gráfico 2 - Avaliação dos Riscos Psicossociais da Divisão Social do Trabalho

As médias e desvio padrão de cada item que compõe o fator Divisão Social do Trabalho é detalhado abaixo

ITENS DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO	Média	Desvio Padrão
A comunicação entre superior e subordinado é adequada.	4,21	,879
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si.	4,03	,713
Há clareza na definição das tarefas.	4,03	,779
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras.	3,98	,738
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho.	3,89	,963
Há qualidade na comunicação entre os servidores.	3,79	,782
Há justiça na distribuição das tarefas.	3,73	,899
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor.	3,57	,985
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas.	3,39	,940
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção.	3,34	1,150
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas.	3,29	1,083
Os servidores participam das decisões sobre o trabalho.	3,25	,985

Ao analisar a variância do fator em relação às variáveis demográficas, observaram-se diferenças significativas tanto para faixa etária, quanto para a ocupação de função gerencial.

Com relação à variável Idade, observa-se que a avaliação mais crítica é percebida pelos servidores que apresentam entre 26 a 35 anos. Nota-se, no entanto, que todas as faixas encontram-se em risco médio. Os valores do desvio-padrão indicam também que não houve dispersão nas respostas.

Faixas	Média	Desvio Padrão
Abaixo de 25 anos	3,4167	,75920
De 26 a 35 anos	3,3391	,55354
De 36 a 45 anos	3,4208	,48115
De 46 a 55 anos	3,4768	,53751
Acima de 55 anos	3,6667	,54486

Com relação à variância entre o fator Divisão Social do Trabalho e o item "Ocupa função gerencial?" observa-se que os gestores apresentam melhor avaliação do fator.

Ocupa função gerencial	Média	Desvio Padrão
Sim	3,5962	,44091
Não	3,3783	,55914

ESTILO DE GESTÃO

Cabe mencionar que **495 servidores** (54,4%), avaliaram esse fator como risco baixo, 390 (42,9%) consideraram-no como risco médio e 25 servidores (2,7%) como risco alto.

Frequências Estilo de Gestão

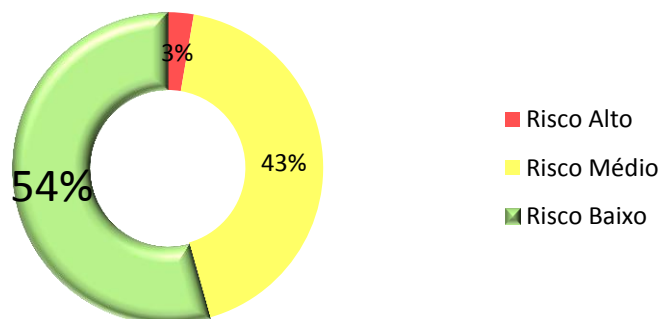


Gráfico 3 - Avaliação dos Riscos Psicossociais do Estilo de Gestão

Os resultados dos itens do fator Estilo de Gestão estão demonstrados abaixo:

ITENS ESTILO DE GESTÃO	Média	Desvio Padrão
Os superiores tratam seus subordinados com cordialidade.	4,45	,724
Meu trabalho contribui para o cumprimento da missão do Tribunal.	4,42	,778
O modo de fazer o meu trabalho é eficiente.	4,12	,629

ITENS ESTILO DE GESTÃO	Média	Desvio Padrão
Os superiores estão integrados às atividades da equipe de trabalho.	3,98	,869
Os superiores são de fácil acesso.	3,97	,954
Existe respeito, por parte dos superiores ao estilo de trabalho de cada servidor.	3,87	,881
Há transparência nas decisões tomadas pelos superiores.	3,86	,952
Existe cooperação entre as unidades do TST.	3,76	,780
Existe continuidade das ações administrativas.	3,71	,844
As decisões tomadas pelos superiores são justas.	3,70	,792
Os servidores são tratados de forma igualitária.	3,64	1,042
O suporte dos superiores possibilita ao servidor perspectiva de desenvolvimento profissional.	3,64	,989
Os superiores incentivam a melhoria do desempenho dos seus subordinados.	3,62	,988
Os superiores oferecem feedback de desempenho aos servidores.	3,42	1,009
Os servidores têm a possibilidade de apresentar novas rotinas de trabalho.	3,42	,996
A atuação dos superiores é focada no gerenciamento de pessoas.	3,42	1,026
Há critérios justos no TST para distribuir as gratificações.	3,18	,996
As mudanças no Tribunal são planejadas com a participação dos servidores.	2,55	,975

Ao analisar a variância do fator em relação às variáveis demográficas, observaram-se diferenças tanto para Idade, quanto como para área de vinculação de lotação.

Com relação à variável Idade, observa-se que somente a faixa etária acima de 55 anos apresentou melhor avaliação. As faixas de idade até 45 anos obtiveram avaliação mais crítica. Nota-se, também, que as faixas etárias de 46 a 55 anos e maiores de 55 anos encontram-se em risco baixo enquanto que as demais, que concentram 59% dos respondentes, se encontram em risco médio.

Faixas	Média	Desvio Padrão
Abaixo de 25 anos	3,6765	,85915
De 26 a 35 anos	3,6305	,64792
De 36 a 45 anos	3,6891	,57570
De 46 a 55 anos	3,7325	,62333
Acima de 55 anos	3,9490	,58522

Na variância entre a dimensão Estilo de Gestão e os Grupos de unidades de lotação, observa as seguinte diferenças:

Grupos	Nº de respondentes	Percentual*	Média	Desvio Padrão
Grupo 3 (SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP)	23	74%	4,07	,466
Grupo 12 (SESAUD, DIME, DISC, CSAC)	34	57%	3,95	,553
Grupo 9 (GDGSET, CAMIN, DIAA)	30	43%	3,90	,533
Grupo 6 (SEGJUD, SETPOESDC, SESDI1, SESDI2, SETR 1-8)	98	47%	3,85	,563
Grupo 8 (CJUR, CDOC, CGEDM, DART)	60	56%	3,82	,736
Grupo 5 (SECOM, CEIM, CRTV)	15	71%	3,78	,403
Grupo 11 (SEA, CLCON, CMLOG, COFIN, CMAP, CSET, DICON)	94	41%	3,76	,567
Grupo 2 (Gabinetes de Ministros)	212	24%	3,68	,619
Grupo 7 (CPE, CCP, CREC, CCADP)	67	51%	3,68	,610
Grupo 10 (SEGPES, CIF, CDEP, DILEP, DIPPP)	83	84%	3,68	,561
Grupo 14 (CSJT)	60	41%	3,57	,697

Grupo 13 (SECOI, CAUPE, CAUGE)	18	75%	3,54	,880
Grupo 1 (GP, GVP, GCG)	31	27%	3,46	,571
Grupo 15 (ENAMAT)	8	33%	3,41	,787
Grupo 4 (SETIN, ASPP, ASTA, CDS, CITEC, CGI, CSUP)	77	57%	3,40	,610
TOTAL	910	40%		

*considerando-se o número total de servidores lotado no Grupo e o nº de respondentes que indicaram pertencer ao Grupo específico.

SOFRIMENTO PATOGENICO NO TRABALHO

FALTA DE SENTIDO DO TRABALHO

Observou-se que **785 servidores** (86% da amostra) avaliaram esse fator como risco baixo, 114 (13%) consideraram-no como risco médio e 11 servidores (1,2%) como risco alto. Ainda assim, nota-se que a soma do risco baixo com o médio representa a grande maioria da amostra (98,8%).

Frequências Falta de Sentido do Trabalho

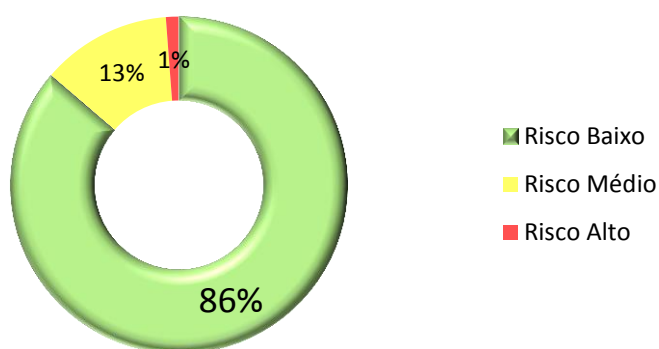


Gráfico 4 - Avaliação dos Riscos Psicossociais da Falta de Sentido do Trabalho

Os itens do fator Falta de Sentido do trabalho apresentam-se da seguinte forma:

ITENS FALTA DE SENTIDO DO TRABALHO	Média	Desvio Padrão
Sinto-me inútil em meu trabalho.	1,40	,860
Minhas tarefas são banais.	1,54	,802
Considero minhas tarefas insignificantes.	1,54	,804
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho.	1,55	,977
Sinto-me improdutivo no meu trabalho.	1,62	,867
Meu trabalho é sem sentido.	1,66	,894
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade.	1,68	,989
A identificação com minhas tarefas é inexistente.	1,81	,985
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas.	1,97	1,004

Ao analisar a variância do fator em relação às variáveis demográficas, observaram-se diferenças significativas para Faixa Etária e Tempo de Serviço no Tribunal.

A avaliação mais positiva para o fator foi da faixa etária de servidores acima de 55 anos e a mais negativa foi a da faixa abaixo de 25 anos. Verifica-se, ainda, que os mais jovens tendem a avaliar mais negativamente o fator, no entanto, todos os grupos avaliaram-no como de risco baixo.

Faixa etária	Média	Desvio Padrão
Abaixo de 25 anos	2,06	,775
De 26 a 35 anos	1,79	,682
De 36 a 45 anos	1,63	,626
De 46 a 55 anos	1,53	,603
Acima de 55 anos	1,39	,517

Em relação do Tempo de Serviço no TST, verifica-se que os servidores com menos tempo de casa tendem a avaliar mais negativamente o fator, no entanto, todos os grupos avaliaram-no como de risco baixo.

Tempo de Serviço no TST	Média	Desvio Padrão
Até 5 anos	1,71	,659
De 6 a 10 anos	1,76	,711
de 11 a 20 anos	1,64	,664
Mais de 20 anos	1,44	,505

ESGOTAMENTO MENTAL

Observou-se que 529 servidores (58,1%), avaliaram esse fator como risco baixo, 337 (37%) consideraram-no como risco médio e 44 servidores (4,8%) como risco alto.

Frequências Esgotamento Mental

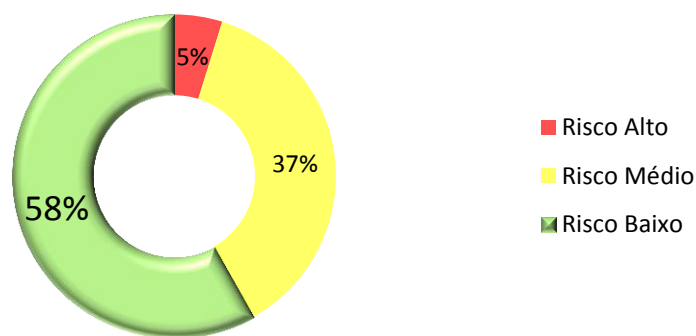


Gráfico 5 - Avaliação dos Riscos Psicossociais do Esgotamento Mental

A análise dos resultados dos itens pode ser observada abaixo:

ITENS ESGOTAMENTO MENTAL	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho me faz sofrer.	1,72	,923
Meu trabalho me frustra.	1,80	,965
Meu trabalho me causa insatisfação.	1,84	,963
Meu trabalho me desanima.	2,08	,963
Meu trabalho me sobrecarrega.	2,45	1,026
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta.	2,59	1,246

ITENS ESGOTAMENTO MENTAL	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho é desgastante.	2,61	1,052
Meu trabalho é cansativo.	2,83	1,019

Ao analisar a variância do fator em relação às variáveis demográficas, observaram-se diferenças significativas apenas para Faixa Etária

Faixa etária	Média	Desvio Padrão
Abaixo de 25 anos	2,55	,779
De 26 a 35 anos	2,36	,793
De 36 a 45 anos	2,30	,750
De 46 a 55 anos	2,16	,736
Acima de 55 anos	1,77	,633

FALTA DE RECONHECIMENTO

A análise do fator apresentou média de 1,70 e desvio padrão de 0,63. Essa média representa um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e QVT.

Observou-se que 772 servidores (84,8%), avaliaram esse fator como risco baixo, 127 servidores (14%) consideraram-no como risco médio e 11 servidores (1,2%) como risco alto. Ainda assim, nota-se que a soma do risco baixo com o médio, representa a grande maioria da amostra (98,8%).

Frequências Falta de Reconhecimento

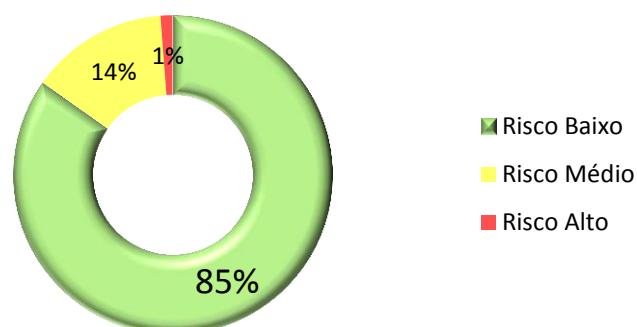


Gráfico 6 - Avaliação dos Riscos Psicossociais da Falta de Reconhecimento

No fator Falta de Reconhecimento pode-se verificar que todos os itens foram considerados de risco baixo.

ITENS FALTA DE RECONHECIMENTO	Média	Desvio Padrão
Meus colegas desvalorizam meu trabalho.	1,43	,749
O trabalho que realizo é desqualificado pelo superior.	1,46	,828
Meu superior trata meu trabalho com indiferença	1,47	,815
Meus colegas são indiferentes comigo.	1,53	,774
Meu trabalho é desvalorizado pela organização.	1,70	,939
Falta-me liberdade para dialogar com meu superior.	1,76	,992
A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta	1,78	,971
É difícil a convivência com meus colegas.	1,79	,777
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas.	1,87	1,016
Há desconfiança na relação entre superior e subordinado.	1,89	1,024
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho.	2,11	1,044

Ao analisar a variância do fator em relação às variáveis demográficas, observaram-se diferenças significativas apenas para Faixa Etária. Destaca-se que as idades abaixo de 25 anos percebem mais negativamente o fator e os acima de 55 anos mais positivamente. Verifica-se, ainda, que os mais jovens tendem a avaliar mais negativamente o fator (entre abaixo de 25 e até 35 anos), no entanto, cabe ressaltar que todas as faixas avaliaram-no como de risco baixo.

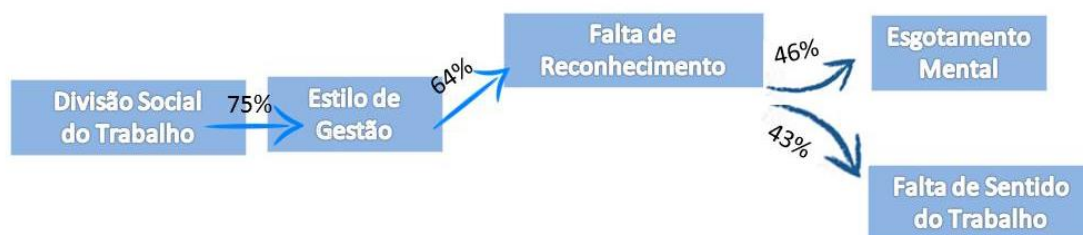
Faixa etária	Média	Desvio Padrão
Abaixo de 25 anos	1,90	,847
De 26 a 35 anos	1,78	,651
De 36 a 45 anos	1,68	,556
De 46 a 55 anos	1,70	,67843
Acima de 55 anos	1,44	,47405

REGRESSÕES

Como informado na metodologia, a regressão é uma técnica estatística que busca estabelecer o impacto que uma dimensão exerce sobre outra, ou seja, estabelece nexos de causalidade entre as diferentes variáveis estudadas.

O fator **Falta de Reconhecimento** apresentou-se em posição central na relação de causalidade entre as dimensões/fatores. Assim, Falta de Reconhecimento é explicado em 64% pelo Estilo de Gestão, em uma relação inversamente proporcional, isso significa dizer que quanto melhor for o Estilo de Gestão menor o risco de Falta de Reconhecimento.

O resultado do fator **Estilo de Gestão** é explicado em 75% pelo fator Divisão Social do Trabalho, em uma relação diretamente proporcional, ou seja, quanto melhor um melhora o outro fator.



O fator **Esgotamento Mental** é explicado em 46% pelo resultado do fator Falta de Reconhecimento, em uma relação diretamente proporcional.

O fator **Falta de Sentido do Trabalho** é explicado em 43% pelo resultado do fator Falta de Reconhecimento, em uma relação diretamente proporcional.

COMPARATIVOS COM A PESQUISA CONVIDA 2015

Considerando-se que a Pesquisa Convida foi elaborada e aplicada em 2015 é possível, a partir desta edição, realizar análises comparativas dos resultados a fim de verificar quais aspectos apresentaram melhoras e quais necessitam de atenção e investimentos prioritários para manter o clima satisfatório e a qualidade de vida no trabalho.

Escala	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO				ESTILO DE GESTÃO	
	Divisão das Tarefas		Divisão Social do Trabalho			
	2015	2017	2015	2017	2015	2017
Risco Baixo	69,1	76,6 ↑	47,7	31 ↓	47,4	54,4 ↑
Risco Médio	29,8	22,7	50,0	65,5	49,0	42,9
Risco Alto	1,1	0,7	2,3	3,5	3,6	2,7

Escala	SOFRIMENTO PATOGENICO NO TRABALHO					
	Esgotamento Mental		Falta de Reconhecimento		Falta de Sentido do Trabalho	
	2015	2017	2015	2017	2015	2017
Risco Baixo	50,3	58,1 ↑	82,1	84,8 ↑	85,5	86,3 ↑
Risco Médio	43,8	37	17,2	14	13,0	12,5
Risco Alto	5,9	4,8	,7	1,2	1,5	1,2

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Com o intuito de uniformizar o entendimento dos fatores e resultados da Pesquisa de Clima e QVT para o Planejamento estratégico, todos os fatores receberam redação positiva e os percentuais foram ajustados. Considera-se, para fins de acompanhamento do Planejamento Estratégico, que o nível esperado é intitulado “satisfatório” para os resultados que atingiram a classificação de Risco Baixo para o Clima e QVT.

Assim, considerando-se as metas esperadas no Plano Estratégico e as alcançadas em 2017, observam-se os seguintes percentuais no nível “satisfatório”:

Percentual de Risco Baixo para o Clima e QVT

Ano	Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo de Gestão	Risco de Esgotamento	Reconhecimento	Sentido do Trabalho
Esperado	71%	50%	50%	52%	84%	87%
Alcançado	76,6% ↑	31% ↓	54,4% ↑	58,1% ↑	84,8% ↑	86,3% ↓

Cabe destacar a superação dos resultados dos fatores Divisão das Tarefas, Estilo de Gestão e Risco de Esgotamento. O resultado foi atingido no fator Reconhecimento, tendo uma discreta diminuição do esperado no fator Sentido do Trabalho. Apenas o fator Divisão Social do Trabalho apresentou-se significativamente abaixo do esperado.

OS RESULTADOS QUALITATIVOS

O instrumento apresentou duas questões abertas e de suas respostas foi realizada a análise de conteúdo e assim estruturadas e categorizadas nas dimensões Organização do Trabalho e Estilo de Gestão.

A questão 1 (“Apresente sugestões de ações que possam ser adotadas pela Chefia imediata que expressem o reconhecimento por seu desempenho.”) obteve 182 respostas que foram subdivididas em temas. Foram escolhidos nesta apresentação os que apresentaram maior frequência, conforme verificado a seguir:

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	DEFINIÇÃO
TAREFA	Os servidores relatam haver excesso/sobrecarga de trabalho. Sugerem alteração no fluxo de trabalho, distribuição justa e igualitária das tarefas e responsabilidades e construção de prazos e planejamento a partir de pareceres técnicos. As tarefas e procedimentos de execução devem estar mais claros e melhores definidos. A burocracia nos procedimentos e instruções de processos administrativos deve ser reduzida. Com relação a cotas, sugerem redução e flexibilização, com critérios mais objetivos na definição. As metas devem estar claras. A contagem de processos deve levar em consideração a relação entre número de temas/dificuldade e distribuição de processos de acordo com a função comissionada. Ademais, sugerem que as cotas não sejam superiores ao trabalho diário e que haja flexibilidade na cobrança da cota quando o sistema não funciona no horário de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO	No que tange à jornada, os servidores elencaram que a redução da carga horária seria uma forma de trabalhar com mais qualidade e ter mais tempo com a família. Sugeriu-se a jornada de trabalho reduzida para 6 ou 5 horas; Ademais, a flexibilidade de horários como reconhecimento ao bom desempenho, ou seja, para quem cumpre as metas e se destaca. A flexibilização da jornada diária considerando-se presença X cumprimento de tarefas/metast factíveis e razoáveis; sugeriu-se também, a escolha do turno; a possibilidade de atuação por produtividade sem o controle do ponto eletrônico; A respeito do ponto eletrônico foi elencada a possibilidade de uso de crédito e a instituição do banco de horas. Ainda, a igualdade entre a carga horária da área administrativa e a de gabinete, uma vez que a distinção entre as duas áreas é reforçada pelo horário diferenciado.
DIA DE CRÉDITO/FÉRIAS	O reconhecimento ao bom desempenho por meio da concessão de dias de folga foi enumerado por servidores, que indicaram que tais dias sejam agraciados por desempenho, aos que se destacam pela produção e participação no trabalho; ademais sugeriu-se a liberação de horas de trabalho para participação em projetos de interesse pessoal; folga no dia do aniversário; a concessão de folgas negociadas ao servidor com banco de horas e considerando-se o quantitativo de servidores na unidade. No quesito férias os servidores informaram que seria considerado como ação de reconhecimento, a flexibilização nas marcações de férias e a permissão de usufruto deste em meses diferentes de janeiro e julho, não restritas a 10 dias e independente de realizar requisitos extras.

ESTILO DE GESTÃO

TEMA	DEFINIÇÃO
FEEDBACK	O <i>feedback</i> do desempenho tem sido visto pelos servidores que preencheram a pesquisa como extremamente relevantes para o reconhecimento do desempenho. Assim, foram sugeridos que os gestores forneçam <i>feedbacks</i> de desempenho com espaço para escuta e diálogo; <i>feedbacks</i> mais constantes, não só negativos; junto com o servidor pensar o que ele também quer desenvolver e como o trabalho pode ser ponte para isso; <i>feedback</i> como instrumento para aperfeiçoamento do trabalho; <i>feedbacks</i> contínuos, individuais e assertivos, <i>feedbacks</i> positivos públicos para o servidor que apresenta excelência no desempenho; <i>feedbacks</i> negativos em reservado; <i>feedback</i> de gestores e colegas baseados em competências; realização de reuniões trimestrais para <i>feedback</i> , com apresentação de possíveis <i>gaps</i> na entrega do proposto x realizado.
FUNÇÕES COMISSIONADAS	Os servidores relatam haver carência de funções e sugeriram critérios claros, justos, objetivos e meritocráticos para sua distribuição, considerando competência e capacitação; Compatibilidade de funções levando em consideração as atividades e os demais ocupantes de funções comissionadas; redistribuição das funções, de forma que sejam coerentes às atividades mais estratégicas; maior transparência na tomada de

	decisões, sobretudo em relação aos critérios de escolha para a titularidade das FC's; distribuição de funções mais equânime no Tribunal como um todo, considerando as atividades; gratificações maiores para valorizar os servidores e atrair mais interessados.
COMUNICAÇÃO	A comunicação mais transparente e efetiva é tema que sobressai nas solicitações de servidores, da seguinte maneira: as chefias devem primar pela transparência nas decisões que afetam o trabalho; melhorar a comunicação entre subordinados e chefia, com preocupação na forma como a mensagem é passada e se se certificar de que todos receberam a informação, mesmo os ausentes do ambiente de trabalho; melhorar a escuta das partes envolvidas num conflito sem conclusões precipitadas; realizar reuniões periódicas para avaliação dos processos de trabalho e alinhamento de condutas, bem como para padronizá-los e torná-los claros a todos da equipe; além das avaliações funcionais, a chefia imediata deve apresentar relatórios semestrais quanto ao desenvolvimento das atividades desempenhadas pelos seus subordinados, pelo menos àqueles com cargos de gestão; devem ser realizadas ações de divulgação que mostrem o sentido do trabalho, que conectem mais o serviço feito ao que é gerado para a sociedade; criar caixa de sugestões dos servidores para indicação de atividades, metas que fazem parte de pauta de reunião da unidade; aplicação de pesquisas internas de opinião acerca do ambiente de trabalho; promoção de espaços para divulgar boas práticas.

A questão 2 ("Apresente sugestões de ações a serem adotadas pelo Tribunal que possam expressar o reconhecimento ao desempenho dos servidores.") obteve 213 respostas que foram subdivididas em temas. Foram escolhidos nesta apresentação os que apresentaram maior frequência, conforme verificado a seguir:

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	DEFINIÇÃO
TAREFAS	Os servidores sugerem reorganização e redistribuição de tarefas; ênfase no planejamento: as Secretarias deveriam anualmente reunir suas Coordenadorias e apresentar o planejamento anual da área, os resultados, e as ações futuras; permitir um planejamento participativo e aberto das ações administrativas e estratégicas; tomar ações que valorizem os resultados dos planejamentos; conceder tempo, dentro do horário de expediente, ao servidor que desenvolver atividades de planejamento ou mapeamento de processo para a unidade; elaborar nas unidades a missão e visão de futuro; que o sentido e resultado do trabalho reflitam em mudanças efetivas para o Tribunal e para a sociedade; realizar a revisão detalhada dos processos e procedimentos utilizados em cada unidade a fim de reduzir os gargalos burocráticos dos procedimentos; instruir as tomadas de decisões a serem baseadas em critérios técnicos e não políticos; realizar um maior acompanhamento da execução das tarefas,

TAREFAS	oferecendo os meios para seu alcance e não somente cobranças; oferecer as ferramentas necessárias para que cada servidor seja capaz de exercer suas funções com independência e entendimento; respeitar às atribuições de cada cargo: técnicos e Analistas desempenhando as funções específicas de cada cargo; automatizar as atividades burocráticas; permitir que o servidor possa se ocupar com atividades mais "humanas" e criativas; oferecer bônus para técnicos judiciários que desempenham o mesmo trabalho que os analistas judiciários; aumentar o número de servidores em gabinete para a atividade-fim do Tribunal;
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Os servidores requerem ações de qualificação profissional como forma de reconhecimento: ampliar a participação em cursos externos (outro Estado e fora do país); indicar os servidores com melhor desempenho para participação em eventos externos de capacitação no DF ou em outros estados; concessão de licença-capacitação com mais flexibilidade; autorização automática de licença-capacitação a cada 5 anos; bolsa de estudo para graduações, principalmente para os servidores que ainda não apresentam formação em Direito; bolsa de idiomas por meritocracia; concessão de bolsas de estudo (mestrado, doutorado e de idioma), com critérios baseados, não em antiguidade, mas em mérito; incentivo à participação em programas de capacitação que estejam abertos para reembolso o ano todo, como por exemplo curso de idiomas, pós-graduação, mestrado, doutorado; incentivar e promover o desenvolvimento profissional dos servidores por meio de cursos de pós-graduação reconhecidos, especialmente programados para unidades do Tribunal; cursos relacionados à Unidade de lotação, em empresas reconhecidas; formação inicial para servidores novos na área que irão atuar; propiciar a participação de atividades técnicas externas; incentivo a cursos para crescimento na carreira; elaborar trilha de desenvolvimento pessoal ou profissional de cada servidor; definir os cursos conforme a especialidade, carreira e formação técnica; oferecer como prêmio por produtividade e qualidade, em todas as áreas (bolsas integrais para estudo ou cursos de interesse na área de atuação ou formação pessoal, ex: saúde, esporte); promover eventos menos formais de troca de experiências entre os servidores; promover o conhecimento e a inovação; realizar palestras e cursos na área de relações humanas (autoestima, habilidades sociais, psicoterapia, etc) bem como, cursos de humanização nas relações de trabalho; promover palestras motivacionais e desenvolvedoras de relação de pertencimento com a instituição.
JORNADA DE TRABALHO	No que tange à jornada de trabalho, os servidores elencaram as seguintes propostas: redução da carga horária para 6 ou 5 horas diárias sem horário de almoço e propiciando o revezamento do estacionamento, melhorando a qualidade de vida dos servidores; flexibilidade para cumprir a jornada de trabalho de 7 horas diárias; flexibilização e eventual redução da jornada de trabalho para os servidores que se destacam no cumprimento de suas metas; jornada igualitária para todos os servidores do Tribunal (6h); trabalhar por produtividade, sem registro de ponto eletrônico; horas de folga como forma de gratificação; prêmio por produtividade e qualidade, em todas as área (Concessão de horas de crédito); criar e regulamentar

JORNADA DE TRABALHO	banco de horas para que o servidor tenha o direito de usufruir suas horas de crédito acumuladas um ou dois dias por mês; ajuste no sistema de ponto eletrônico com relação ao limite de 15 horas mensal de débito que são descontadas do pagamento automaticamente, mesmo existindo horas de crédito no sistema; correção do sistema de ponto eletrônico, tendo em vista que as horas de débito permanecem no sistema (Débito Total no mês) mesmo depois de compensadas e se acumulam interferindo na contagem para a aposentadoria (são transformadas em dias que precisam ser compensados/trabalhados); mudança de jornada do gestor, atuando em apenas um turno, como ocorre em outros órgãos.
----------------------------	---

ESTILO DE GESTÃO

TEMA	DEFINIÇÃO
FUNÇÕES COMISSIONADAS	Os servidores relatam haver carência de funções e sugeriram critérios claros, justos, objetivos e meritocráticos para distribuição de funções, considerando competência e capacitação e por unidade; distribuição de FC's priorizando as áreas estratégicas do TST; determinar ao Gestor que elabore e divulgue, aos seus subordinados, os critérios para a escolha da titularidade das FC's que dispõe a unidade; distribuição de funções de forma igualitária; distribuição de funções por meio de seleções; melhorar a distribuição de funções para áreas administrativas; aumentar o número de funções na área administrativa; aumentar o número de funções disponíveis para a SETIN; a administração do TST deveria pleitear o aumento do valor das FC's, da mesma forma que buscaram e obtiveram a majoração no valor das CJ'S; elevar o nível da função de Supervisor de Seção, passando do nível FC-5 para o FC-6; distribuir as funções conforme as tarefas executadas; conceder FC e CJ somente em caso absolutamente necessário, em todo o Tribunal; Aumentar o número de servidores e funções para a área de Comunicação Social.
PREMIAÇÕES	A possibilidade de recebimento de premiações foi elencada por servidores que sugeriram: instituir Programa de recompensa; premiar semestral ou anualmente para dar destaque aos servidores mais produtivos, aos mais criativos, entre outras competências; vincular o desempenho acima da média a ações de reconhecimento (pagamento de horas extras/ benefícios diferenciados {desconto no plano de saúde, diferencial no auxílio alimentação, etc.}); honrar aos servidores que oferecem ideias, sugestões de melhorias do trabalho; avaliar com objetividade as seções que mais entregam valor ao Tribunal; mudança dos critérios do Prêmio Servidor de Mérito, não apenas baseado na antiguidade; bônus anual por superação de metas individuais vinculado ao alcance de metas do Tribunal e do Judiciário; valorizar mais os seus servidores, principalmente os que exercem funções de grande complexidade e responsabilidade; valorizar os servidores contribuição para a prestação jurisdicional (leia-se desenvolvimento de sistemas), mas que não têm o devido reconhecimento do valor que o seu trabalho gera para a sociedade; instituir política objetiva

PREMIAÇÕES	de valorização do trabalho daquele que realmente produz o voto, consolida a jurisprudência, inclusive a administrativa, seja em termos pecuniários ou de condições de trabalho; prêmio em dinheiro (participação nos resultados do TST); aumentar a premiação ao programa Gabinete Legal; Prêmios aos gabinetes pela QUALIDADE DE SERVIÇO, saúde dos servidores, satisfação; não prêmios apenas focados em produtividade, que podem acabar sobrecarregando o servidor; prêmio por reconhecimento de servidores a partir da votação dos próprios colegas por área de trabalho; o Ministro Presidente do Tribunal poderia convidar ao seu gabinete os servidores que se destacam por seu bom desempenho para uma breve audiência e agradecimento pelos serviços prestados; reconhecer por meio de cartas, dia de crédito, uma bonificação anual, etc para expressar esse reconhecimento da chefia pelos bons serviços prestados pelo servidor; divulgar os trabalhos internos que fazem a diferença ou que se destacam; ações de incentivo dentro de cada coordenadoria
GESTÃO DE PESSOAS	Aspectos relacionados à área de gestão de pessoas foram pleiteados por servidores, tais como: o desenvolvimento das pessoas, tanto pessoal como profissional, deve vir em primeiro lugar no TST; acompanhar o desenvolvimento de cada servidor; observar mudanças bruscas nas avaliações dos servidores para identificar possível assédio moral; solicitar aos magistrados mais apoio ao desenvolvimento dos servidores e valorização também; valorização do servidor concursado; desligamento de funcionários que não sejam concursados, e restrição do quantitativo de cedidos de outros órgãos; divulgação do Programa Gestão por Competências; desenvolver uma política de endomarketing; critérios técnicos passem a prevalecer sobre os critérios políticos e que as Administrações sejam comprometidas a respeitar esses critérios; evitar indicações políticas no âmbito dos gabinetes; combater toda forma de privilégio; combater o nepotismo cruzado; colocar em prática a meritocracia; maior respeito aos servidores antigos; realizar seleções dentro da própria Coordenadoria para valorizar e promover os funcionários internamente; utilizar a rotatividade e o ingresso de servidores na seleção interna como indicadores para a aferição do clima organizacional setorial; utilizar de pesquisas como essas para mapear unidades com disfunções graves; banco de talentos mais acessível e que seja aproveitado; elaborar planos de ações de curto, médio e longo prazo e que as Administrações sejam obrigadas, por força regimental, a obedecer e seguir os planos, abandonando a cultura da descontinuidade; tratar TODOS os servidores do TST de forma igual, sem distinção de gabinetes; reuniões anuais de equipe, NAS QUAIS A GESTÃO DE PESSOAS PARTICIPASSE, para que os subordinados apresentassem ao seu superior suas críticas e sugestões de melhoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cabe mencionar inicialmente que houve expressiva participação dos servidores na Pesquisa, destaca-se a prevalência de respondentes na faixa de 46 a 55 anos, até 5 anos de Serviço e que não ocupam função gerencial.

De modo geral, os dados apontam que as dimensões/fatores Sentido do Trabalho, Reconhecimento, Divisão de Tarefas, Estilo de Gestão, Esgotamento Mental, apresentaram resultados positivos e, em contrapartida apenas o fator Divisão Social do Trabalho é percebido como crítico pelos servidores do TST, e que, portanto, os aspectos relativos à participação dos servidores nas decisões sobre o trabalho, na variedade e autonomia para realização de tarefas, na flexibilidade de normas e na avaliação que inclua aspectos além da produção necessitam de intervenções efetivas visando a melhoria deste fator, que compõe a dimensão Organização do Trabalho.

Cabe ressaltar também que podem ser ponto de partida para ações os grupos demográficos que percebem um clima e QVT mais insatisfatórios, quais sejam: os servidores entre 26 e 35 anos, com menos ou até 5 anos de tempo de serviço. Em relação aos grupos de unidades foi identificado que a percepção do clima e QVT apresenta diferenças significativas apenas para o fator "Estilo de Gestão".

As sugestões de servidores acerca de formas de reconhecimento que podem ser adotadas tanto por gestores quanto pela Administração são contribuições para que o Tribunal possa valorizar o desempenho, fomentando assim uma cultura de excelência, em que os benefícios estão presentes não apenas em resultados exitosos, mas também, no bem-estar no trabalho, por relações colaborativas entre gestores e servidores, pelo respeito às diferenças individuais, por processos e ritmo de trabalho adequados, pela saúde psíquica e física e pelo sentido do trabalho.

ConVida

*Pesquisa de Clima e
Qualidade de Vida no TST*

2017

*Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Seção de Seleção e Carreira
Seção de Qualidade de Vida e Cidadania*