

RELATÓRIO DA PESQUISA DE CLIMA E QUALIDADE DE VIDA NO TST

2019

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	2
A PESQUISA CONVIDA.....	2
O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	5
A DIVULGAÇÃO	6
A APLICAÇÃO	7
A ANÁLISE	7
A AMOSTRA.....	8
OS RESULTADOS QUANTITATIVOS	13
GERAIS.....	13
POR DIMENSÃO.....	14
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	14
DIVISÃO DAS TAREFAS	14
DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO.....	17
ESTILO DE GESTÃO.....	21
SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO	26
FALTA DE SENTIDO DO TRABALHO	26
ESGOTAMENTO MENTAL.....	29
FALTA DE RECONHECIMENTO	32
COMPARATIVOS COM AS PESQUISAS ANTERIORES	35
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39

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 **12 a 23 de agosto de 2019**, sob a responsabilidade da CDEP.

A aplicação de pesquisa com o objetivo de verificar a percepção dos servidores acerca de aspectos sobre o trabalho é recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Tribunal de Contas da União, os quais exigem do Judiciário a melhoria constante da gestão de pessoas e, para isso, o TST, sistematicamente, oportuniza esse espaço de escuta a fim de conhecer a percepção e sentimentos dos servidores sobre o seu trabalho.

A PESQUISA CONVIDA

O TST aplica Pesquisa de Clima Organizacional desde 2007 a cada biênio. O questionário utilizado atualmente foi elaborado e aplicado em 2015 e passou a contar com informações cruciais sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

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 perspectiva teórica utilizada como paradigma para o instrumento e análise dos dados foi a Psicodinâmica do Trabalho, abordagem que tem como centro a dinâmica entre as vivências de prazer-sofrimento que surgem do encontro entre um sujeito trabalhador e uma situação de 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 e uma questão discursiva em que o respondente poderia **sugerir ações a serem realizadas por ele próprio, pela unidade e pela Administração**, para a constante melhoria do clima da nossa organização, e por último, constam os dados demográficos relativos à área de lotação subdivididos em grupos, idade, tempo de serviço no Tribunal, se ocupa ou não função gerencial e se fazem ou não teletrabalho.

As dimensões que compõem a Pesquisa "Convida" estão estruturadas e fundamentadas da seguinte forma:

- **Organização do Trabalho**

A dimensão é composta por dois fatores que dizem respeito à divisão de tarefas e à divisão social do trabalho.

- **Divisão das Tarefas**, que busca avaliar ritmo, prazos e condições oferecidas para a execução das tarefas.
- **Divisão Social do Trabalho**, que busca avaliar normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativos ao trabalho.

Os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator "Organização do Trabalho" foram distribuídos nos seguintes valores:

de 1,00 a 2,29 Risco Alto Resultado Negativo	de 2,30 a 3,69 Risco Médio Resultado Mediano	de 3,70 a 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.

- **Estilo de Gestão**

O fator pode ser conceituado como um conjunto de atitudes e comportamentos dos diretores e chefes imediatos, relativos aos processos de

tomada de decisão e relações de trabalho, que impactam na comunicação, integração entre secretarias e unidades e no alcance das metas do Tribunal.

Os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator “Estilo de Gestão” seguem a seguinte distribuição de valores:

de 1,00 a 2,29 Risco Alto Resultado Negativo	de 2,30 a 3,69 Risco Médio Resultado Mediano	de 3,70 a 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.

- **Sofrimento Patogênico no Trabalho**

A dimensão é composta por três fatores.

- **Falta de Sentido do Trabalho**, que se caracteriza por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade.
- **Esgotamento Mental**, que se caracteriza por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho.
- **Falta de Reconhecimento**, que se caracteriza por sentimentos de desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho.

A dimensão apresenta os itens redigidos de forma negativa, assim deve-se considerar que quanto menor o valor de avaliação menos risco ele representa para o Clima e QVT.

Dessa forma, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator "Sofrimento Patogênico do Trabalho" seguem a seguinte distribuição de valores:

de 3,70 a 5,00 Risco Alto Resultado Negativo	de 2,30 a 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.

O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

A Pesquisa de Clima e Qualidade de Vida no TST compõe, no Plano Estratégico do TST, a meta de nº 5, conforme abaixo:



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador Responsável: DGSET

Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST (ICOQVT) = *Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida*

Variável

Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida: resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida, apurados em instrumento validado no período de referência.

Meta 5 Periodicidade: bianual

Alcançar o nível "satisfatório" na Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida, para os fatores Divisão de Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Estilo de Gestão, Sentido do Trabalho, Risco de Esgotamento e Reconhecimento, nos percentuais de 73%, 52%, 52%, 89%, 54% e 86% respectivamente, até 2019.

Ano	Divisão de Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo de Gestão	Sentido do Trabalho	Risco de Esgotamento	Reconhecimento
2015	69%	48%	48%	85%	50%	82%
2017	71%	50%	50%	87%	52%	84%
2019	73%	52%	52%	89%	54%	86%

A DIVULGAÇÃO

A Pesquisa de Clima e Qualidade de Vida no TST foi divulgada de forma ostensiva no Tribunal, a fim de dar publicidade e sensibilizar os gestores e servidores visando obter uma participação expressiva e garantir a fidedignidade e representatividade dos dados coletados.

Foram utilizados como meios disponíveis de marketing: matérias publicadas na internet; e-mails encaminhados aos servidores; cartazes nos halls dos elevadores do Tribunal; banners e filipetas distribuídos pelo TST.

Neste ano, destaca-se que a pesquisa ganhou o slogan "**Quem Faz o Clima Somos nós**" e contou com a participação **74 servidores** que foram sensibilizados e imbuídos do objetivo de incentivar ao preenchimento da Pesquisa aos seus colegas de trabalho. Esses servidores foram indicados por suas unidades como "**Embaixadores do Clima**" - servidores que fazem a diferença por seu desempenho e relacionamento interpessoal.

No dia 9/8, antes do lançamento da pesquisa para todo tribunal, esses servidores foram homenageados pelo Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ministro Brito Pereira. Dentre o grupo de embaixadores do clima, quatro servidores, escolhidos pela Administração, atuaram nos vídeos de lançamento da campanha, bem como da identidade visual de todos os cartazes divulgados.

Na ocasião, os embaixadores do clima assistiram, em primeira mão, ao vídeo institucional da campanha. No início do lançamento da pesquisa, no dia 12/8, o *hall* de entrada dos Blocos A e B e o restaurante do Bloco A contaram com **painéis interativos nos vidros**, onde os servidores puderam escrever como eles contribuem para um bom clima organizacional do TST.

A APLICAÇÃO

O processo de coleta foi realizado por meio do sistema de aplicação de **questionários online**, *Lime Survey*. O sistema encaminhou link de acesso à Pesquisa aos e-mails funcionais de cada servidor. Ao responder a pesquisa, nenhum campo do instrumento poderia ficar sem marcação, condição para que os dados fossem salvos no banco de dados, com exceção da questão aberta.

Ao concluir a pesquisa, o sistema gerava uma numeração que não identificava o respondente. Além disso, o sistema impedia que o mesmo usuário respondesse mais de uma vez a pesquisa. Assim, o sistema garantiu ao mesmo tempo o **anonimato** e a segurança da **unicidade** da resposta.

Cabe mencionar que os servidores que trataram os dados coletados, lotados na Coordenadoria de Estatística e Pesquisa e nesta unidade, assinaram termo de responsabilidade que trata do compromisso com o sigilo das informações.

A ANÁLISE

Os 65 itens foram mensurados conforme a escala *Likert* com cinco níveis: 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; e 5 = Sempre.

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

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

- a. média geral e desvio padrão geral do fator;
- b. percentual de respondentes nos intervalos das médias;
- c. análise das médias mais altas e mais baixas, a fim de verificar quais situações estão influenciando os resultados gerais;
- d. análise por tabelas de contingência, a fim de verificar diferenças de avaliação entre os grupos demográficos pela comparação das frequências observadas e esperadas;

Além de analisar as médias das repostas, também foram avaliados os desvios-padrão em relação às médias que, conforme a literatura, devem ser interpretados da seguinte forma:

- valor inferior a 1,00 indica que não houve grande dispersão nas respostas, ou seja, todos os respondentes têm sentimento parecido em relação ao fator;
- valor superior a 1,00 indica uma grande variabilidade no sentimento dos respondentes em relação ao fator, ou seja, as médias podem não representar bem a característica populacional em estudo.

Em suma, quanto menor o desvio-padrão, mais a média representa o todo – um desvio-padrão igual a zero indica que todas as respostas tiveram o mesmo valor. Ainda assim, é importante salientar que um alto valor de desvio-padrão não invalida o dado lançado, pois esse desvio pode estar refletindo um sentimento diferenciado de uma parte da população.

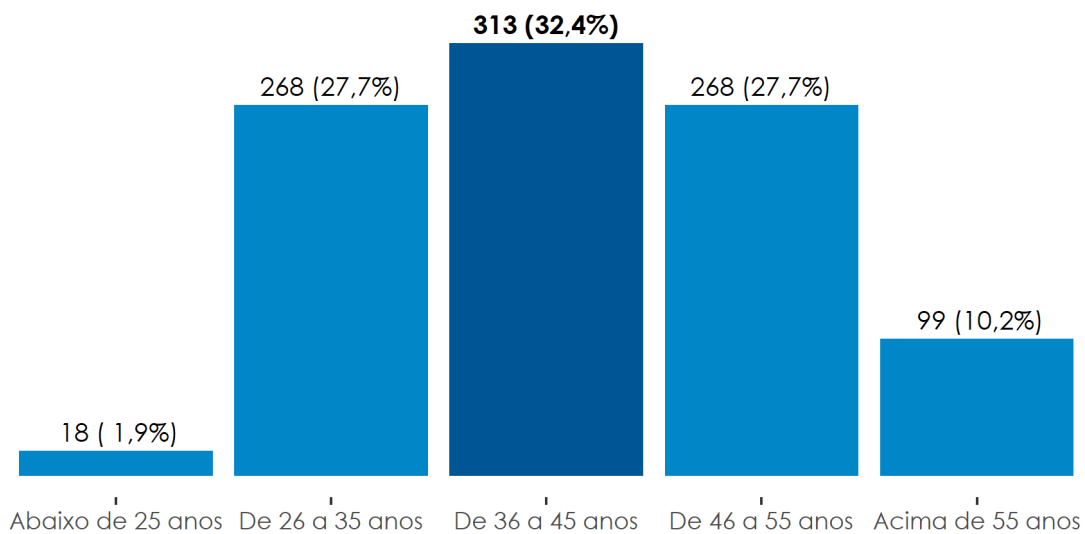
Para ilustrar essa ideia, foram construídos gráficos onde o ponto central representa a média e uma linha é estendida até os limites determinados pelo desvio padrão calculado. Assim é possível avaliar as respostas de forma mais abrangente, pois a opinião dos participantes é associada a um intervalo alvo ao invés de um único ponto (a média).

A AMOSTRA

Na ocasião da pesquisa, estavam em exercício 2.214 servidores no Tribunal. Desse quantitativo, **966** (44%) responderam ao questionário. Houve um aumento de 6% no quantitativo de respondentes em relação a 2017.

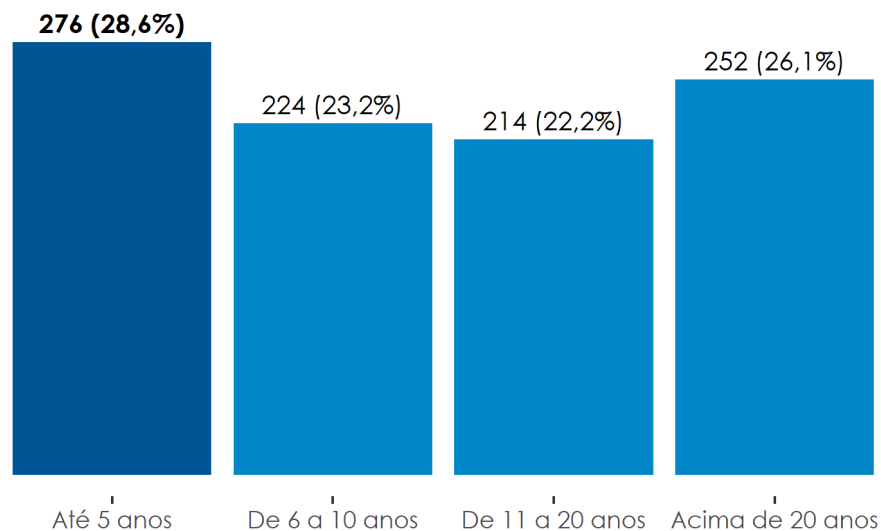
Considerando-se a faixa etária dos respondentes, verificou-se que o maior quantitativo foi de servidores de 36 a 45 anos, correspondendo a 32,4% da amostra.

Faixa Etária – ConVida 2019



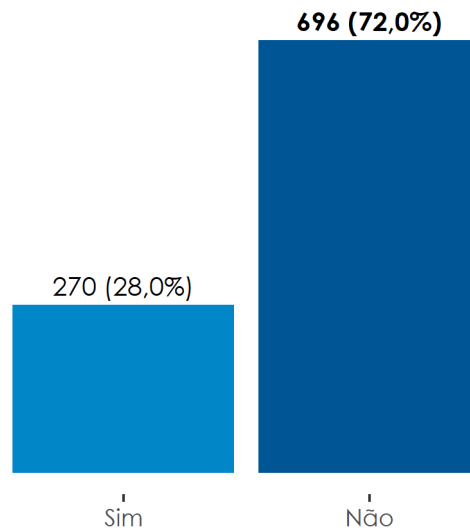
Em relação ao tempo de serviço, o maior quantitativo de respondentes apresentava até 5 anos de exercício no TST.

Tempo de Serviço – ConVida 2019



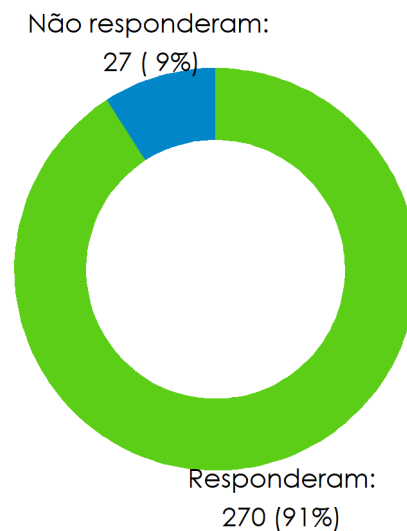
Aproximadamente 28,0% dos respondentes ocupam função gerencial no Tribunal.

Função Gerencial – ConVida 2019



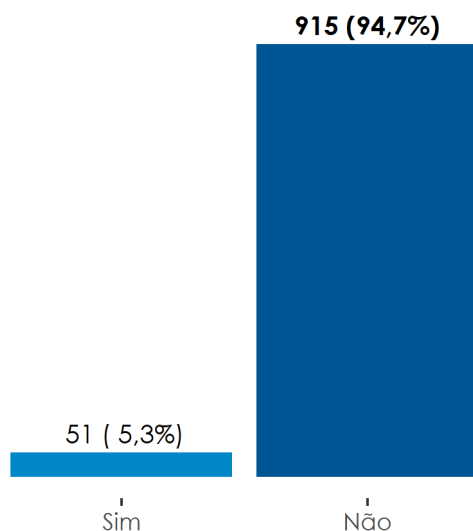
Considerando que o total de gestores do TST é de 297, a participação de 91% na pesquisa foi expressiva.

Participação dos Gestores – ConVida 2019

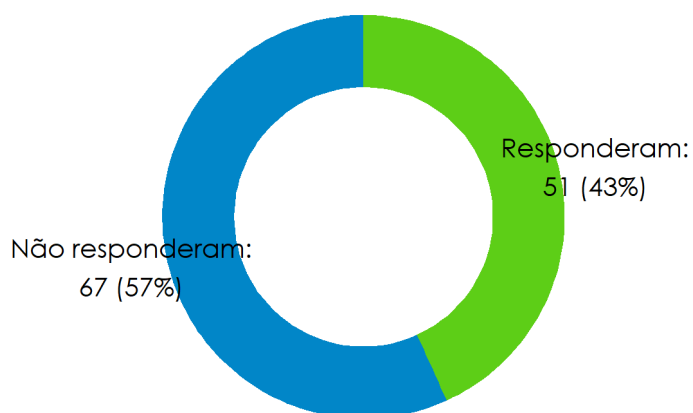


Apenas 5,3% dos participantes exerciam suas funções na modalidade teletrabalho. No entanto, cabe mencionar que à época da pesquisa 118 servidores atuavam na modalidade remota, e, destes, 43% responderam ao questionário.

Teletrabalho – ConVida 2019



Participação Teletrabalho – ConVida 2019



Ao analisar a amostra, verificou-se que o maior número de respondentes encontrava-se lotado no Grupo 2 (Gabinetes de Ministros), 328 servidores (34,0% dos respondentes). Denota-se, ainda, que, ao considerar o percentual de respondentes em relação ao quantitativo de servidores lotados por grupos, o Grupo 15 (ENAMAT) foi a área mais representada (85,7% dos servidores lotados no grupo participaram da pesquisa). Os outros dois grupos que apresentaram os maiores percentuais de participação foram o Grupo 5 (SECOM, CEIM, CRTV) e o Grupo 10 (SEGPES, CIF, CDEP, DILEP, DIPPP) com 82,6% e 72,0%, respectivamente.

Grupos de Unidades – ConVida 2019

Grupos	Nº de servidores	Nº de respondentes	Participação*
1 - GP, GVP, GCG	99	31	31,3%
2 - Gabinetes de Ministros	850	328	38,6%
3 - SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP	46	24	52,2%
4 - SETIN, ASPP, ASTA, CDS, CITEC, CGI, CSUP	127	55	43,3%
5 - SECOM, CEIM, CRTV	23	19	82,6%
6 - SEGJUD, SETPOESDC, SESDI1, SESDI2, SETR 1-8	190	103	54,2%
7 - CPE, CCP, CREC, CCADP	136	45	33,1%
8 - CJUR, CDOC, CGEDM, DART	99	43	43,4%
9 - GDGSET, CAMIN, DIAA	75	31	41,3%
10 - SEGPE, CIF, CDEP, DILEP, DIPPP	93	67	72,0%
11 - SEA, CLCON, CMLOG, COFIN, CMAP, CSET, DICONTE	221	71	32,1%
12 - SESAUD, DIME, DISC, CSAC	70	17	24,3%
13 - SECOI, CAUPE, CAUGE	21	12	57,1%
14 - CSJT	150	108	72,0%
15 - ENAMAT	14	12	85,7%
TOTAL	2.214	966	43,6%

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

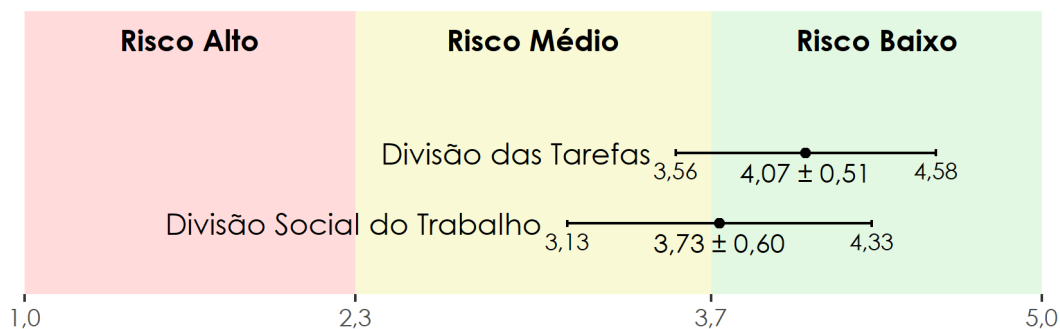
OS RESULTADOS QUANTITATIVOS

GERAIS

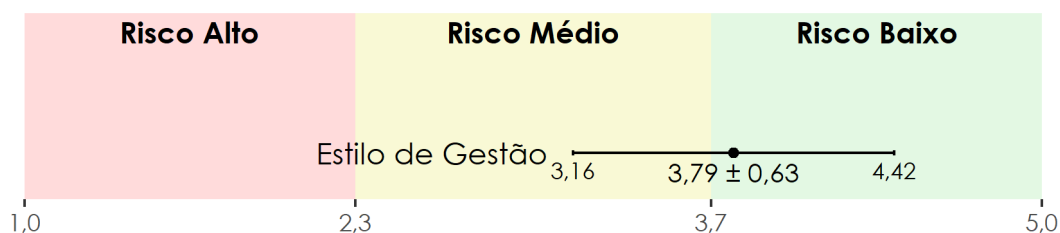
No comparativo das médias e desvios padrão dos fatores das dimensões Organização do Trabalho e Estilo de Gestão, verifica-se que os três fatores apresentaram resultados positivos, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho. Ressalta-se o resultado do fator **Divisão das Tarefas**, com a maior média apresentada (4,07).

Os gráficos que seguem mostram as percepções dos respondentes em relação a cada um dos fatores resumidas a partir das médias e desvios padrão. O ponto central representa a média e uma linha é estendida até os limites determinados pelo desvio padrão calculado. Assim é possível avaliar as respostas de forma mais abrangente, pois a opinião dos participantes é associada a um intervalo alvo ao invés de um único ponto (a média).

Organização do Trabalho – ConVida 2019



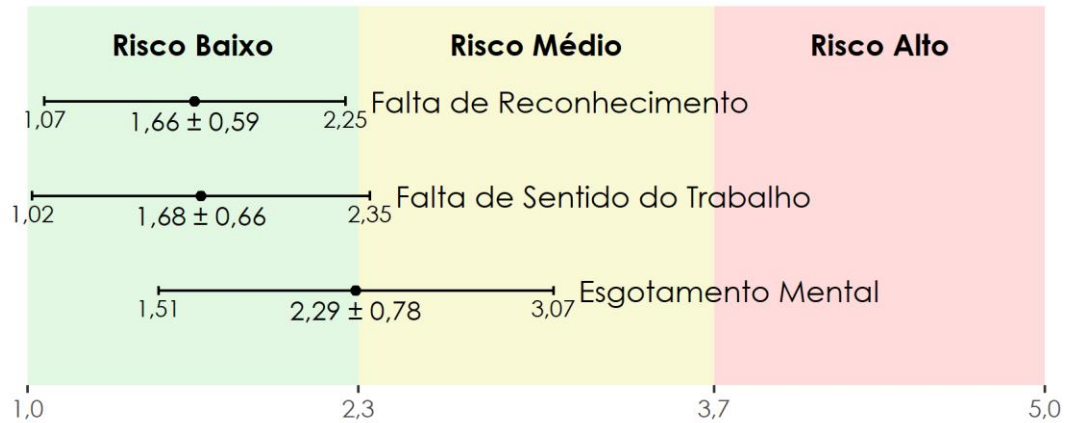
Estilo de Gestão – ConVida 2019



No comparativo dos fatores da dimensão Sofrimento Patogênico no Trabalho, verifica-se que ambos os fatores foram percebidos favoravelmente pelos

respondentes, representando riscos baixos para o Clima e QVT. O fator **Falta de Reconhecimento**, teve o menor risco com a média igual a 1,66.

Sofrimento Patogênico no Trabalho – ConVida 2019



POR DIMENSÃO

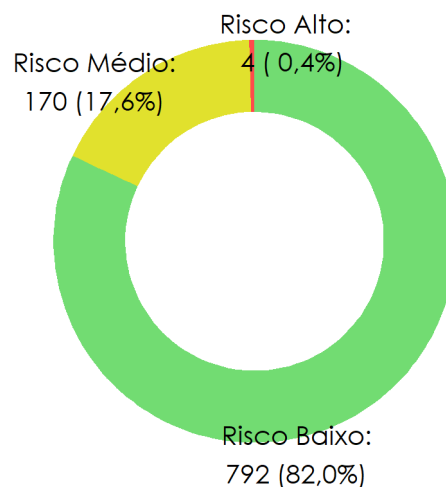
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

DIVISÃO DAS TAREFAS

A análise do fator Divisão das Tarefas obteve média igual a 4,07 e desvio padrão de 0,51. O que representa um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho.

O fator foi avaliado por 792 servidores (82,0%) como risco baixo, 170 servidores (17,6%) como risco médio e 4 servidores (0,4%) como risco alto.

Divisão das Tarefas – ConVida 2019



Os resultados dos itens que compõe o fator Divisão das Tarefas estão dispostos em ordem segundo o cálculo da média. Os que tiveram as melhores avaliações aparecem primeiro.

O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado.



Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas.



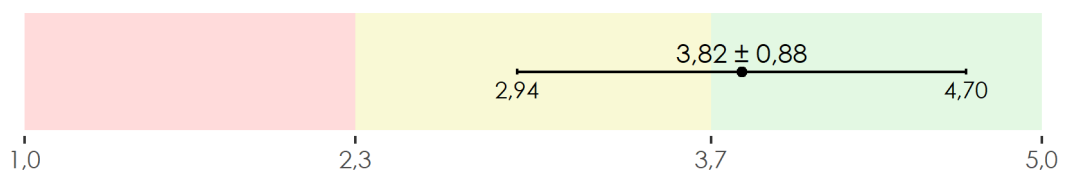
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho.



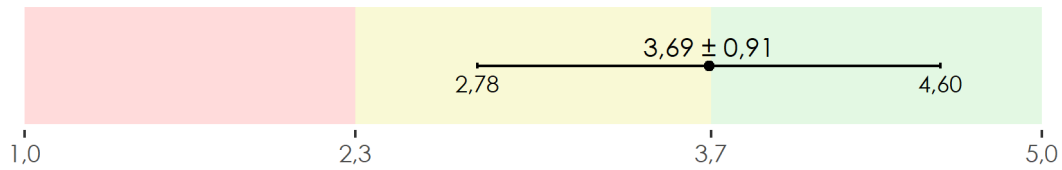
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.



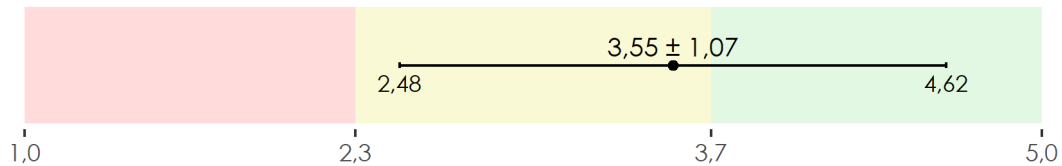
O ritmo de trabalho é adequado.



Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.



O número de servidores é suficiente para a execução das tarefas.



Em relação aos dados demográficos, foram utilizadas tabelas de contingência para calcular a frequência esperada e observada de cada grupo segundo o risco avaliado. Então foram filtrados os grupos que tiveram diferenças extremas, isto é, quando a quantidade de respondentes que avaliaram o fator com risco baixo foi de, pelo menos, 10% acima (ou abaixo) do esperado.

Percepção Comparada dos Grupos Demográficos em Relação à Divisão das Tarefas – ConVida 2019

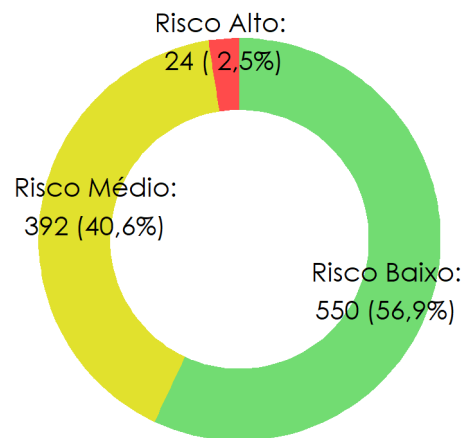
Característica		Risco Baixo nos Respondentes	Risco Baixo Geral
Faixa Etária	Acima de 55 anos	90,9%	82,0%
	SECOI, CAUPE, CAUGE	100,0%	82,0%
Unidades	SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP	100,0%	82,0%

DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO

A análise do fator Divisão Social do Trabalho obteve média igual a 3,73 e desvio padrão de 0,60. O que representa um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho.

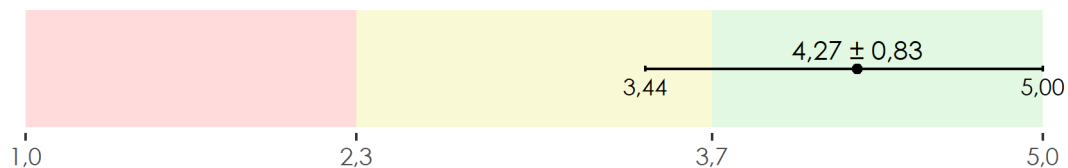
O fator foi avaliado por 550 servidores (56,9%) como risco baixo, 392 servidores (40,6%) como risco médio e 24 servidores (2,5%) como risco alto.

Divisão Social do Trabalho – ConVida 2019

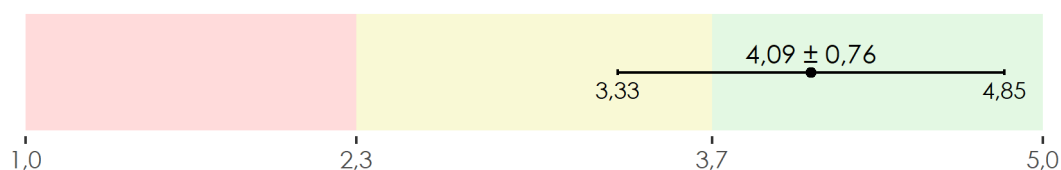


Os resultados dos itens que compõe o fator Divisão Social do Trabalho estão dispostos em ordem segundo o cálculo da média. Os que tiveram as melhores avaliações aparecem primeiro.

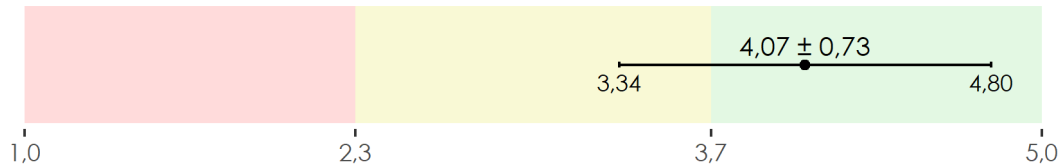
A comunicação entre superior e subordinado é adequada.



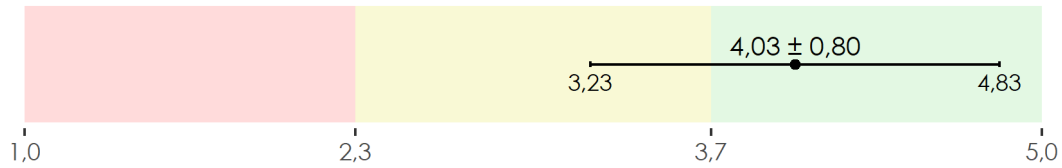
Há clareza na definição das tarefas.



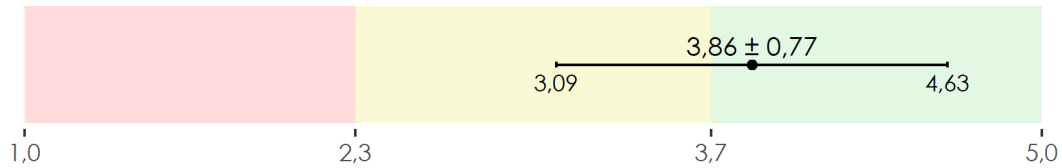
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si.



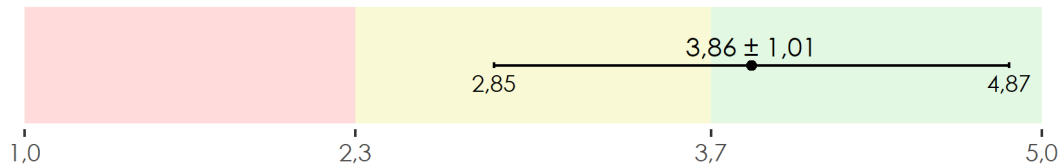
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras.



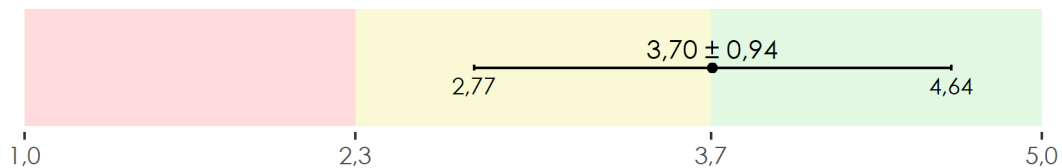
Há qualidade na comunicação entre os servidores.



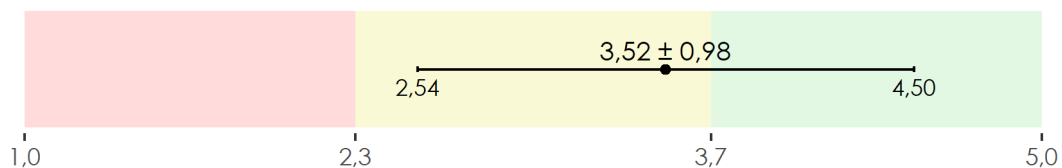
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho.



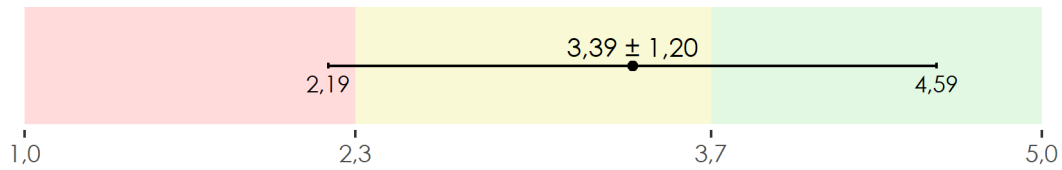
Há justiça na distribuição das tarefas.



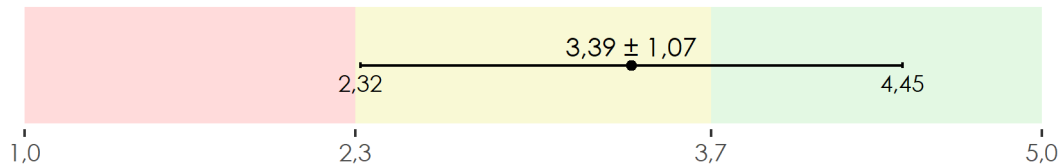
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor.



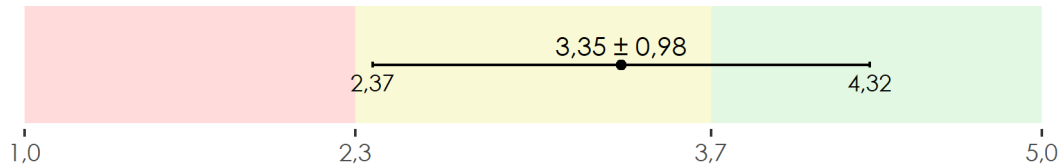
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção.



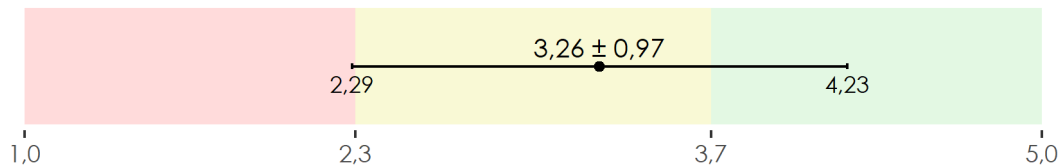
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas.



Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas.



Os servidores participam das decisões sobre o trabalho.



Em relação aos dados demográficos, foram utilizadas tabelas de contingência para calcular a frequência esperada e observada de cada grupo segundo o risco avaliado. Então foram filtrados os grupos que tiveram diferenças extremas, isto é, quando a quantidade de respondentes que avaliaram o fator com risco baixo foi de, pelo menos, 10% acima (ou abaixo) do esperado.

Percepção Comparada dos Grupos Demográficos em Relação à Divisão Social do Trabalho – ConVida 2019

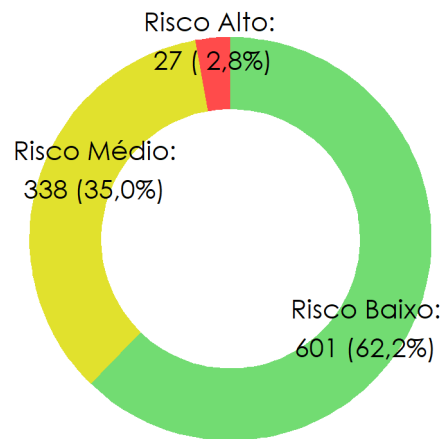
Característica		Risco Baixo nos Respondentes	Risco Baixo Geral
Faixa Etária	Abaixo de 25 anos	77,8%	56,9%
	Acima de 55 anos	63,6%	56,9%
	De 26 a 35 anos	49,6%	56,9%
	De 46 a 55 anos	63,1%	56,9%
Unidades	CJUR, CDOC, CGEDM, DART	67,4%	56,9%
	GDGSET, CAMIN, DIAA	64,5%	56,9%
	SECOI, CAUPE, CAUGE	66,7%	56,9%
	SECOM, CEIM, CRTV	63,2%	56,9%
	SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP	79,2%	56,9%
	SEGPES, CIF, CDEP, DILEP, DIPPP	68,7%	56,9%
	SESAUD, DIME, DISC, CSAC	76,5%	56,9%
Função Gerencial	Sim	65,6%	56,9%
Teletrabalho	Sim	66,7%	56,9%

ESTILO DE GESTÃO

A análise do fator Estilo de Gestão obteve média igual a 3,79 e desvio padrão de 0,63. O que representa um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho.

O fator foi avaliado por 601 servidores (62,2%) como risco baixo, 338 servidores (35,0%) como risco médio e 27 servidores (2,8%) como risco alto.

Estilo de Gestão – ConVida 2019

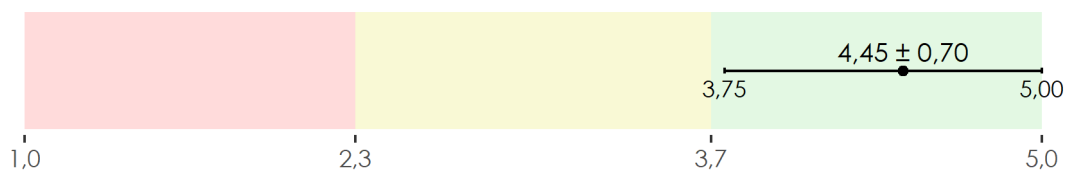


Os resultados dos itens que compõe o fator Estilo de Gestão estão dispostos em ordem segundo o cálculo da média. Os que tiveram as melhores avaliações aparecem primeiro.

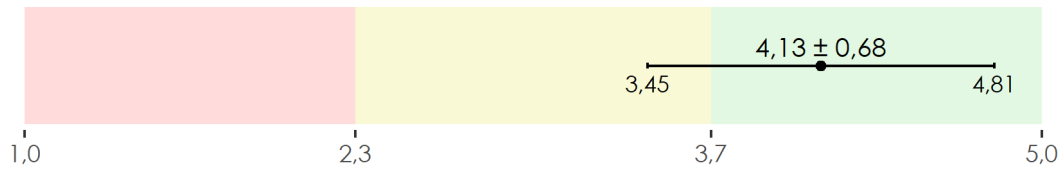
Meu trabalho contribui para o cumprimento da missão do Tribunal.



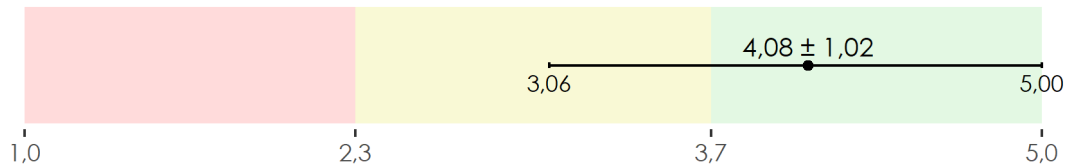
Os superiores tratam seus subordinados com cordialidade.



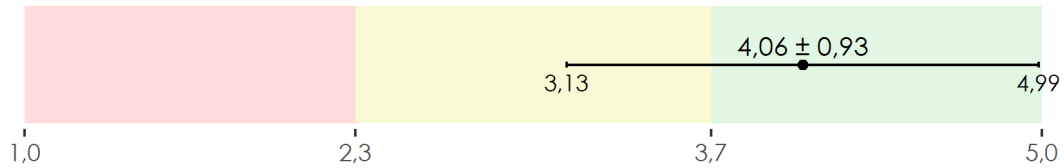
O modo de fazer o meu trabalho é eficiente.



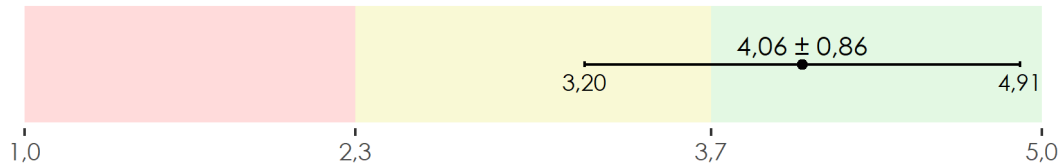
Os superiores são de fácil acesso.



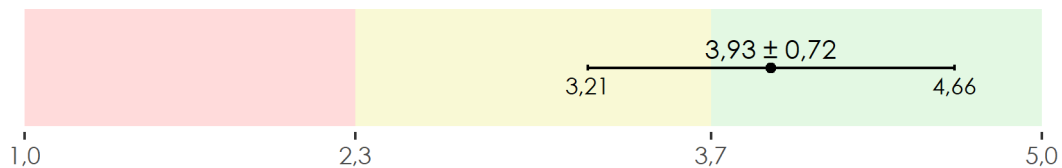
Os superiores estão integrados às atividades da equipe de trabalho.



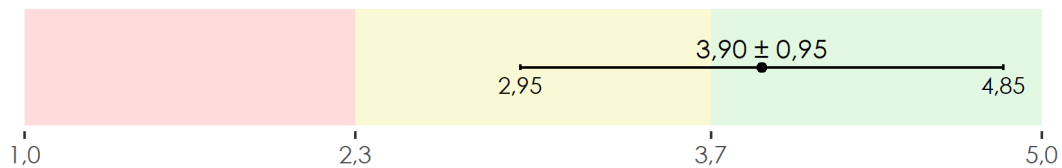
Existe respeito por parte dos superiores ao estilo de trabalho de cada servidor.



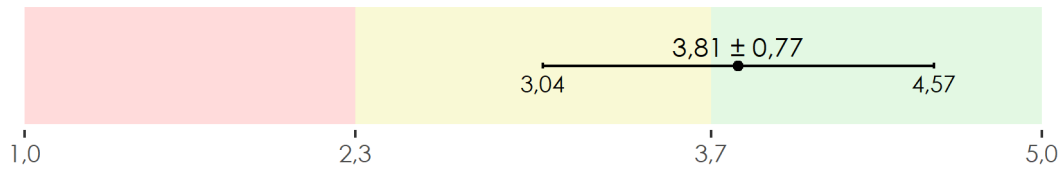
Existe cooperação entre as unidades do TST.



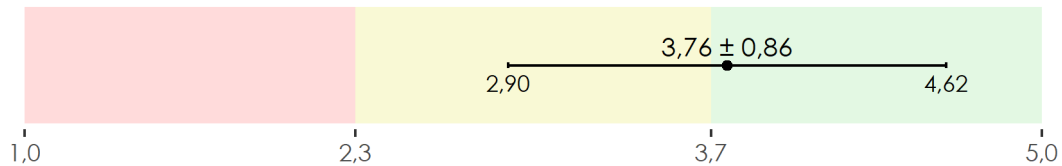
Há transparência nas decisões tomadas pelos superiores.



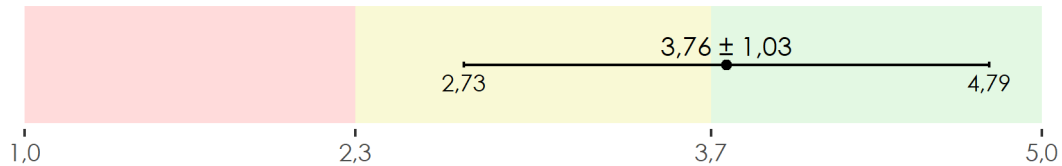
As decisões tomadas pelos superiores são justas.



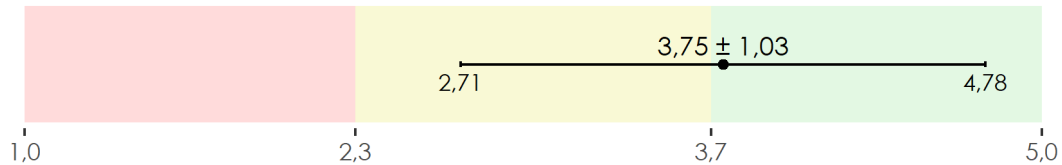
Existe continuidade das ações administrativas.



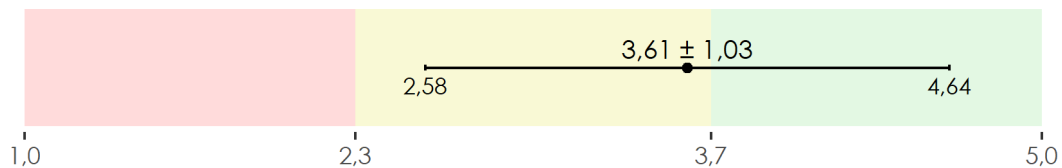
Os servidores são tratados de forma igualitária.



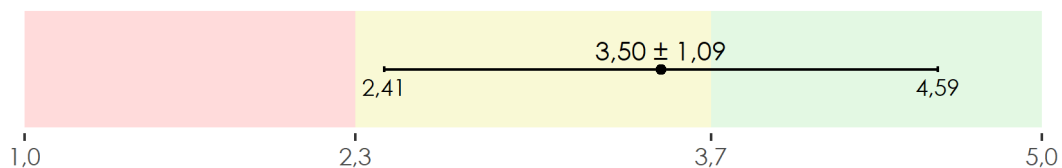
Os superiores incentivam a melhoria do desempenho dos seus subordinados.



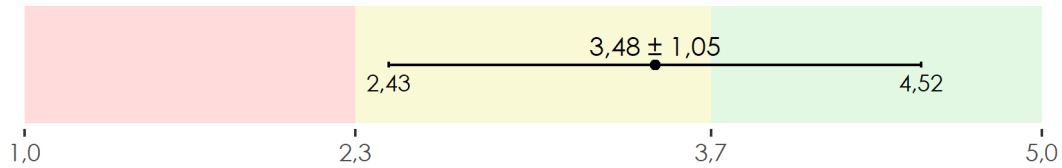
O suporte dos superiores possibilita ao servidor perspectiva de desenvolvimento profissional.



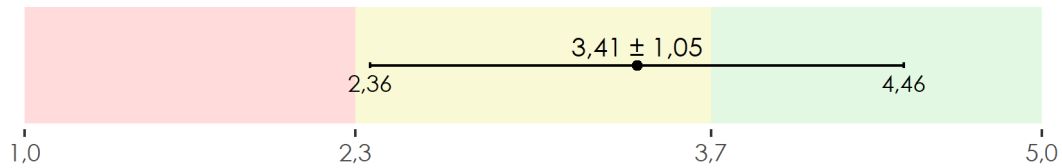
Os superiores oferecem feedback de desempenho aos servidores.



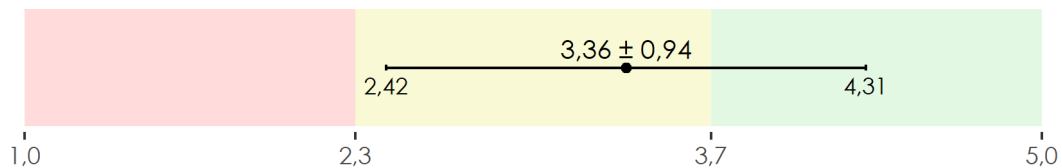
Os servidores têm a possibilidade de apresentar novas rotinas de trabalho.



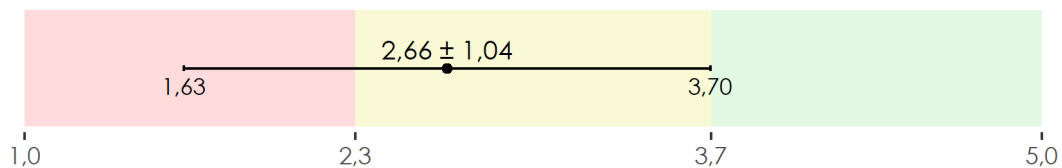
A atuação dos superiores é focada no gerenciamento de pessoas.



Há critérios justos no TST para distribuir as gratificações.



As mudanças no Tribunal são planejadas com a participação dos servidores.



Em relação aos dados demográficos, foram utilizadas tabelas de contingência para calcular a frequência esperada e observada de cada grupo segundo o risco avaliado. Então foram filtrados os grupos que tiveram diferenças extremas, isto é, quando a quantidade de respondentes que avaliaram o fator com risco baixo foi de, pelo menos, 10% acima (ou abaixo) do esperado.

Percepção Comparada dos Grupos Demográficos em Relação ao Estilo de Gestão – ConVida 2019

Característica		Risco Baixo nos Respondentes	Risco Baixo Geral
Faixa Etária	Abaixo de 25 anos	77,8%	62,2%
	Acima de 55 anos	69,7%	62,2%
Unidades	SEGJUD, SETPOESDC, SESDI1, SESDI2, SETR 1-8	69,9%	62,2%
	SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP	70,8%	62,2%
	SEGPES, CIF, CDEP, DILEP, DIPPP	74,6%	62,2%
	SESAUD, DIME, DISC, CSAC	76,5%	62,2%
Tempo de Serviço	De 6 a 10 anos	55,4%	62,2%
Teletrabalho	Sim	68,6%	62,2%

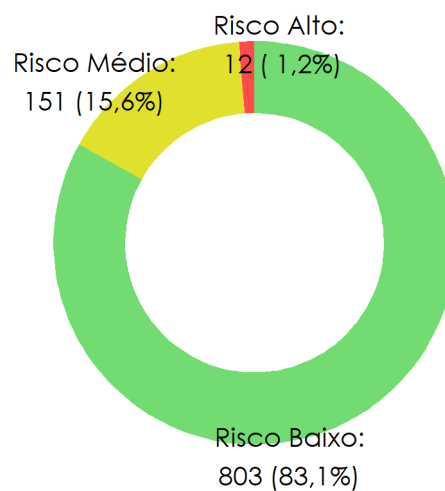
SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO

FALTA DE SENTIDO DO TRABALHO

A análise do fator Falta de Sentido do Trabalho obteve média igual a 1,68 e desvio padrão de 0,66. O que representa um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho.

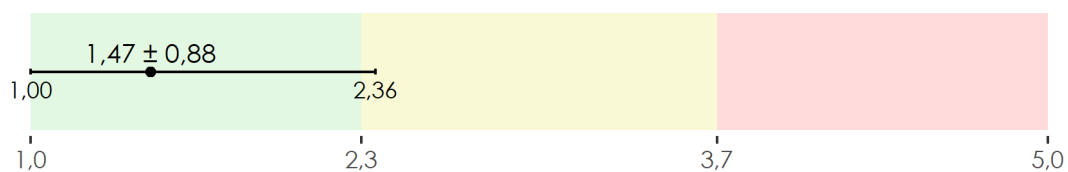
O fator foi avaliado por 803 servidores (83,1%) como risco baixo, 151 servidores (15,6%) como risco médio e 12 servidores (1,2%) como risco alto.

Falta de Sentido do Trabalho – ConVida 2019

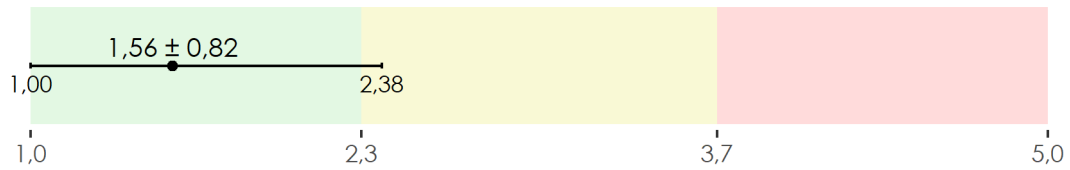


Os resultados dos itens que compõe o fator Falta de Sentido do Trabalho estão dispostos em ordem segundo o cálculo da média. Os que tiveram as melhores avaliações aparecem primeiro.

Sinto-me inútil em meu trabalho.



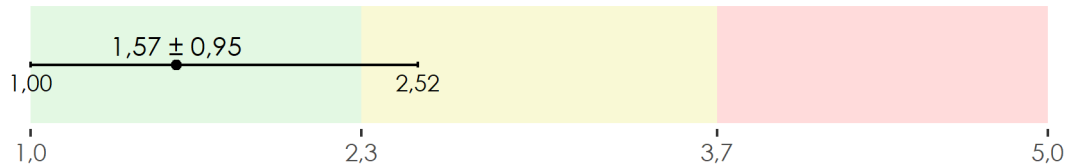
Considero minhas tarefas insignificantes.



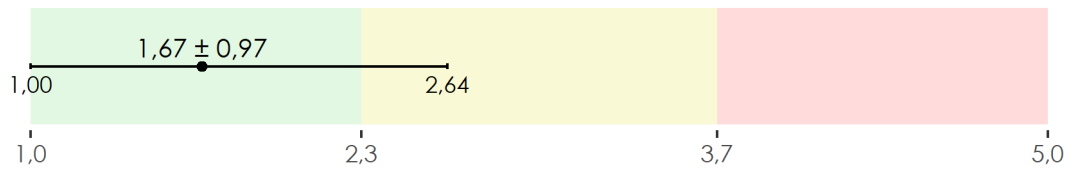
Minhas tarefas são banais.



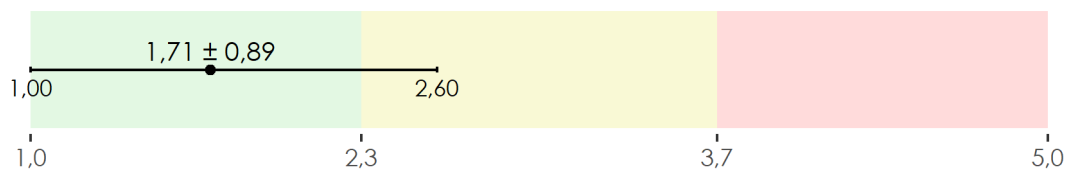
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho.



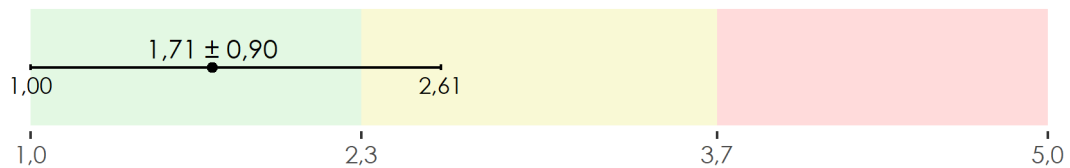
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade.



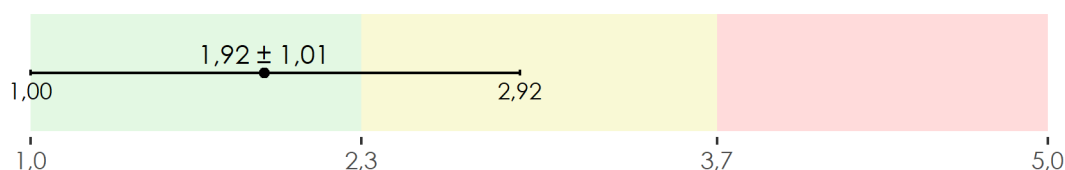
Meu trabalho é sem sentido.



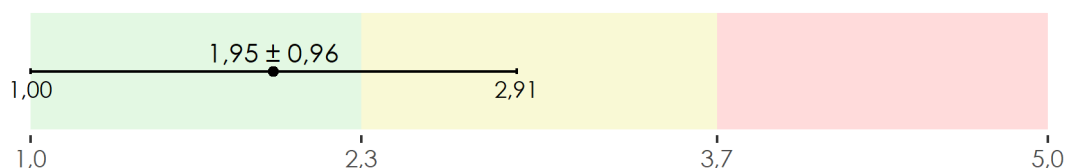
Sinto-me improdutivo no meu trabalho.



A identificação com minhas tarefas é inexistente.



Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas.



Em relação aos dados demográficos, foram utilizadas tabelas de contingência para calcular a frequência esperada e observada de cada grupo segundo o risco avaliado. Então foram filtrados os grupos que tiveram diferenças extremas, isto é, quando a quantidade de respondentes que avaliaram o fator com risco baixo foi de, pelo menos, 10% acima (ou abaixo) do esperado.

Percepção Comparada dos Grupos Demográficos em Relação à Falta de Sentido do Trabalho – ConVida 2019

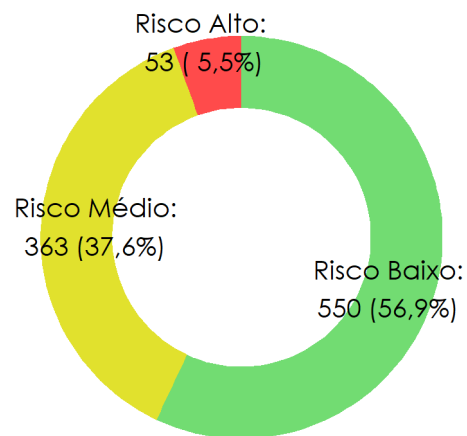
Característica		Risco Baixo nos Respondentes	Risco Baixo Geral
Faixa Etária	Abaixo de 25 anos	72,2%	83,1%
	Acima de 55 anos	91,9%	83,1%
Unidades	SECOI, CAUPE, CAUGE	100,0%	83,1%
	SESAUD, DIME, DISC, CSAC	100,0%	83,1%
	CSJT	73,1%	83,1%
	SECOM, CEIM, CRTV	94,7%	83,1%
	SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP	91,7%	83,1%
	SETIN, ASPP, ASTA, CDS, CITEC, CGI, CSUP	72,7%	83,1%
	GDGSET, CAMIN, DIAA	67,7%	83,1%

ESGOTAMENTO MENTAL

A análise do fator Esgotamento Mental obteve média igual a 2,29 e desvio padrão de 0,78. O que representa um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho.

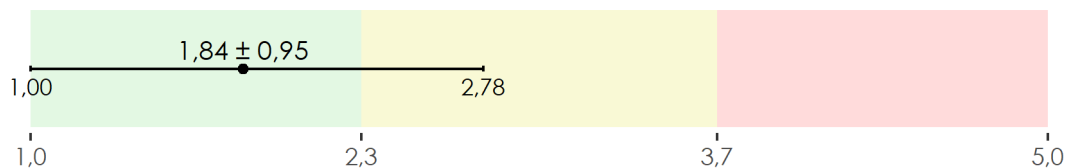
O fator foi avaliado por 550 servidores (56,9%) como risco baixo, 363 servidores (37,6%) como risco médio e 53 servidores (5,5%) como risco alto.

Esgotamento Mental – ConVida 2019

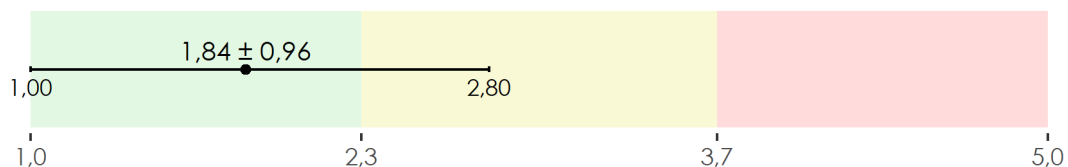


Os resultados dos itens que compõe o fator Esgotamento Mental estão dispostos em ordem segundo o cálculo da média. Os que tiveram as melhores avaliações aparecem primeiro.

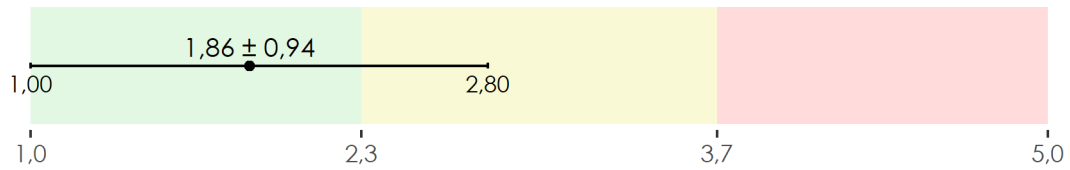
Meu trabalho me faz sofrer.



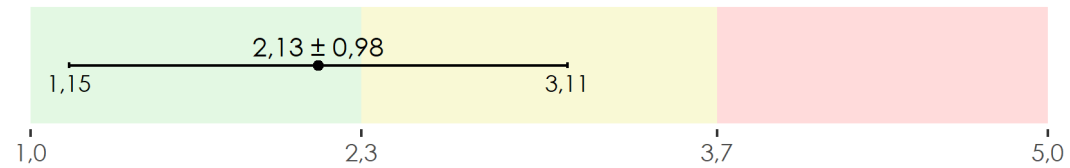
Meu trabalho me frustra.



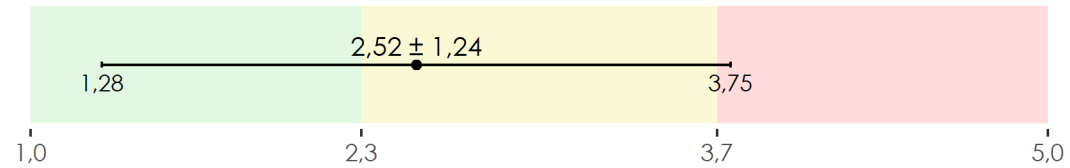
Meu trabalho me causa insatisfação.



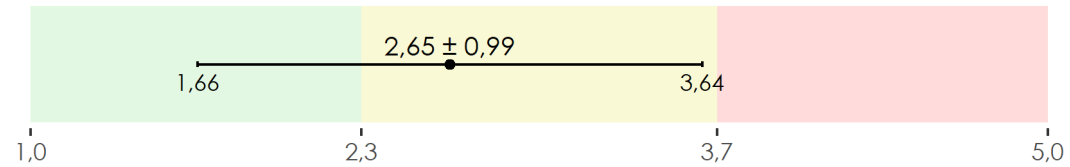
Meu trabalho me desanima.



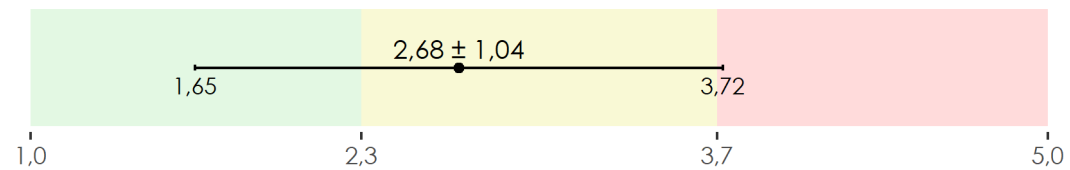
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta.



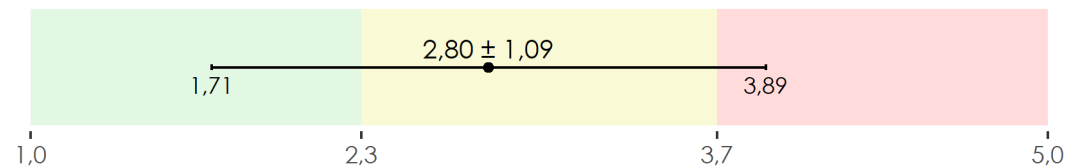
Meu trabalho me sobrecarrega.



Meu trabalho é desgastante.



Meu trabalho é cansativo.



Em relação aos dados demográficos, foram utilizadas tabelas de contingência para calcular a frequência esperada e observada de cada grupo segundo o risco avaliado. Então foram filtrados os grupos que tiveram diferenças extremas, isto é, quando a quantidade de respondentes que avaliaram o fator com risco baixo foi de, pelo menos, 10% acima (ou abaixo) do esperado.

Percepção Comparada dos Grupos Demográficos em Relação ao Esgotamento Mental – ConVida 2019

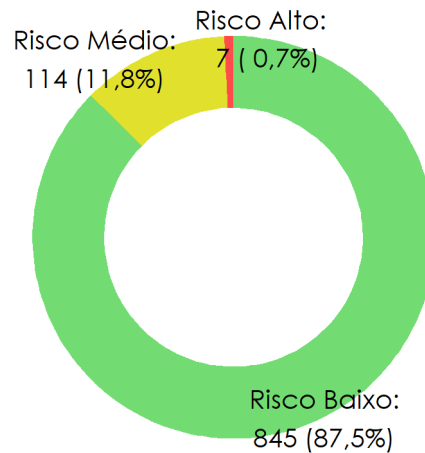
Característica		Risco Baixo nos Respondentes	Risco Baixo Geral
Faixa Etária	Acima de 55 anos	73,7%	56,9%
	De 26 a 35 anos	50,4%	56,9%
Unidades	CJUR, CDOC, CGEDM, DART	62,80%	56,90%
	SECOM, CEIM, CRTV	78,90%	56,90%
	SECOI, CAUPE, CAUGE	75,00%	56,90%
	SEGP, ACEPRES, OUV, ASGE, CESTP	75,00%	56,90%
	GDGSET, CAMIN, DIAA	71,00%	56,90%
	SESAUD, DIME, DISC, CSAC	70,60%	56,90%
	SEGJUD, SETPOESDC, SESDI1, SESDI2, SETR 1-8	69,90%	56,90%
	GP, GVP, GCG	67,70%	56,90%
	SEGPES, CIF, CDEP, DILEP, DIPPP	67,20%	56,90%
	SEA, CLCON, CMLOG, COFIN, CMAP, CSET, DICON	64,80%	56,90%
Tempo de Serviço	De 6 a 10 anos	49,6%	56,9%

FALTA DE RECONHECIMENTO

A análise do fator Falta de Reconhecimento obteve média igual a 1,66 e desvio padrão de 0,59. O que representa um resultado positivo, com baixos riscos para o Clima e Qualidade de Vida no Trabalho.

O fator foi avaliado por 845 servidores (87,5%) como risco baixo, 114 servidores (11,8%) como risco médio e 7 servidores (0,7%) como risco alto.

Falta de Reconhecimento – ConVida 2019



Os resultados dos itens que compõe o fator Falta de Reconhecimento estão dispostos em ordem segundo o cálculo da média. Os que tiveram as melhores avaliações aparecem primeiro.

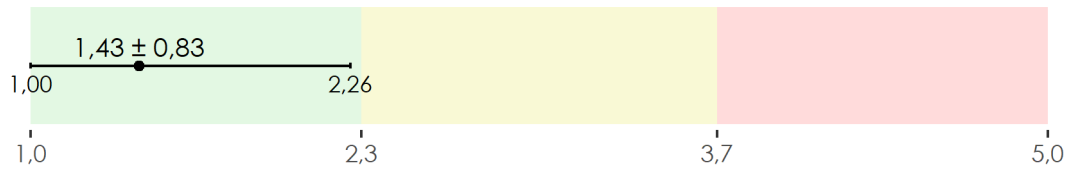
Meus colegas desvalorizam meu trabalho.



O trabalho que realizo é desqualificado pelo superior.



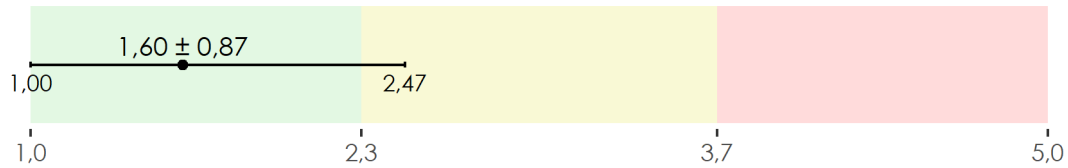
Meu superior trata meu trabalho com indiferença.



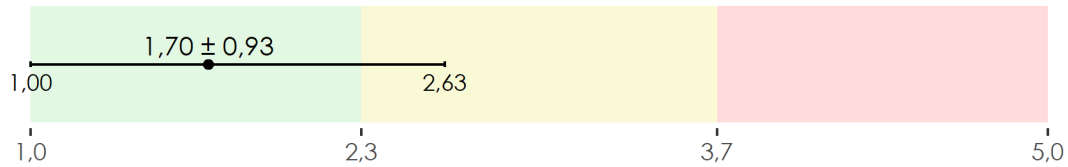
Meus colegas são indiferentes comigo.



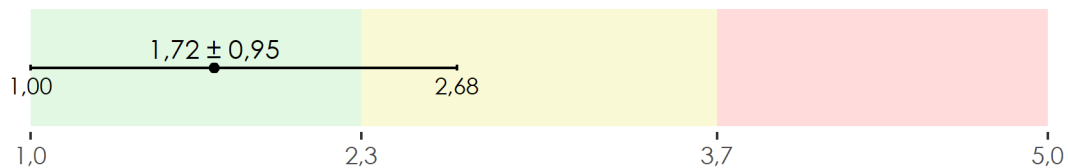
Meu trabalho é desvalorizado pela organização.



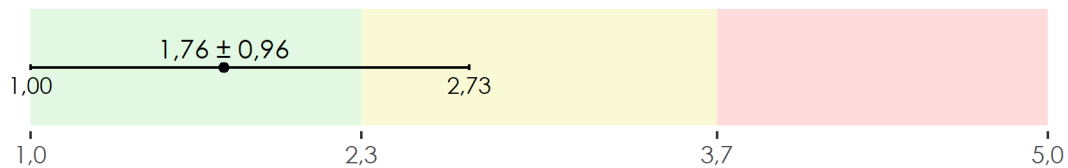
A submissão do meu chefe a ordens superiores me causa revolta.



Há desconfiança na relação entre superior e subordinado.



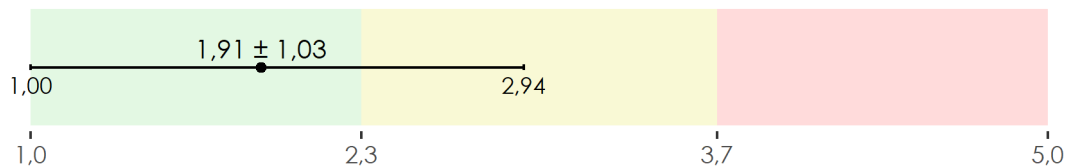
Falta-me liberdade para dialogar com meu superior.



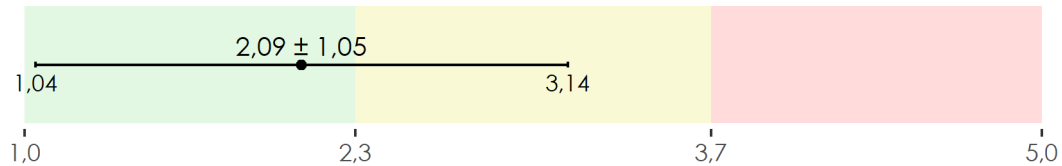
É difícil a convivência com meus colegas.



Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas.



Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho.



Em relação aos dados demográficos, foram utilizadas tabelas de contingência para calcular a frequência esperada e observada de cada grupo segundo o risco avaliado. Então foram filtrados os grupos que tiveram diferenças extremas, isto é, quando a quantidade de respondentes que avaliaram o fator com risco baixo foi de, pelo menos, 10% acima (ou abaixo) do esperado.

Percepção Comparada dos Grupos Demográficos em Relação à Falta de Reconhecimento – ConVida 2019

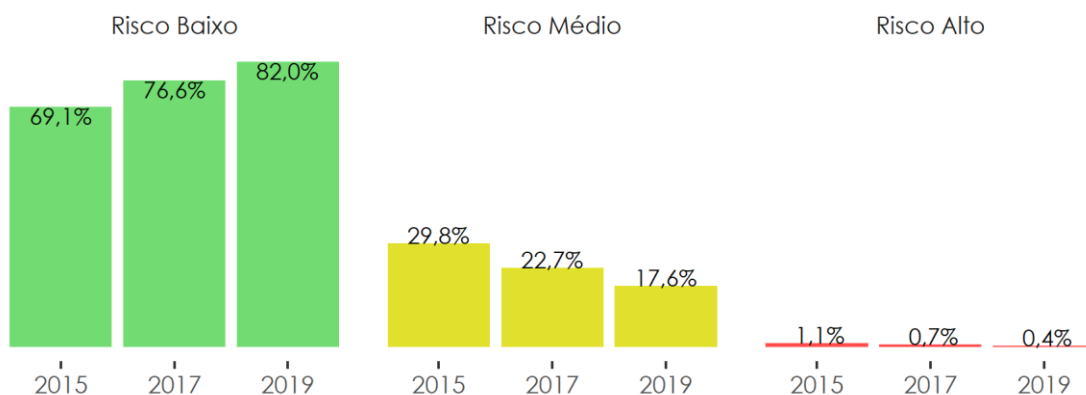
Característica		Risco Baixo nos Respondentes	Risco Baixo Geral
Unidades	SECOM, CEIM, CRTV	100,0%	87,5%
Unidades	SESAUD, DIME, DISC, CSAC	100,0%	87,5%

COMPARATIVOS COM AS PESQUISAS ANTERIORES

Considerando-se que a Pesquisa ConVida foi aplicada em anos anteriores, é possível 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.

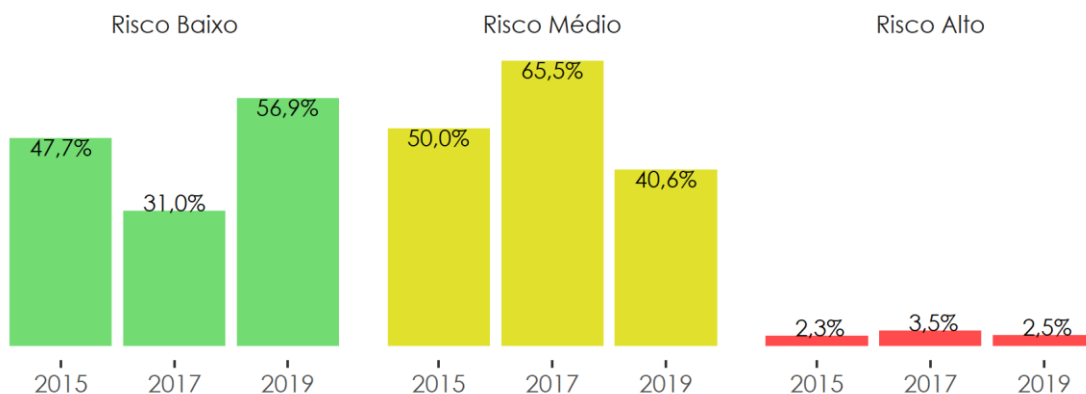
O fator Divisão das Tarefas apresentou melhora constante ao longo da aplicação da Pesquisa ConVida no TST.

Histórico do Fator Divisão das Tarefas – ConVida 2019



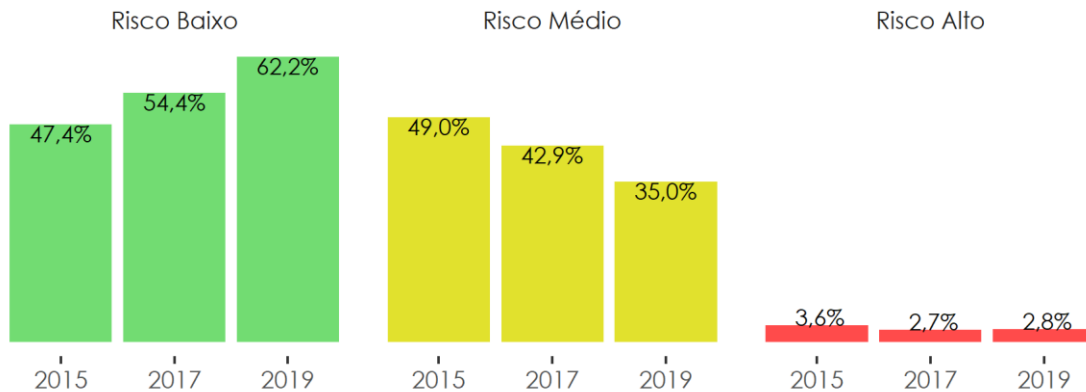
O fator Divisão Social do Trabalho teve uma queda considerável do percentual de respondentes com risco baixo ao Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho em 2017, porém na última aplicação da pesquisa o percentual de baixo risco cresceu e atingiu um patamar maior do que o anterior.

Histórico do Fator Divisão Social do Trabalho – ConVida 2019



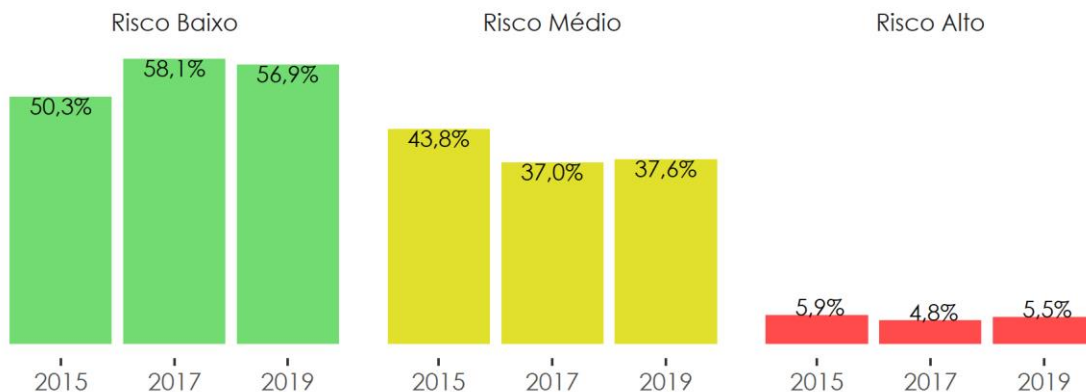
O Estilo de Gestão foi outro fator que apresentou evolução constante no decorrer do tempo.

Histórico do Fator Estilo de Gestão – ConVida 2019



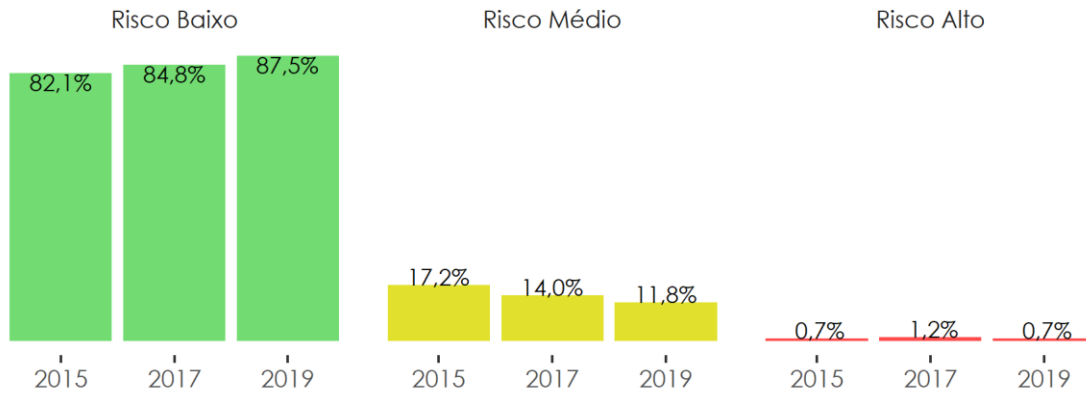
O fator Esgotamento Mental permaneceu praticamente no mesmo estado da aplicação da pesquisa anterior alcançado após a melhora em relação ao ano de 2015.

Histórico do Fator Esgotamento Mental – ConVida 2019



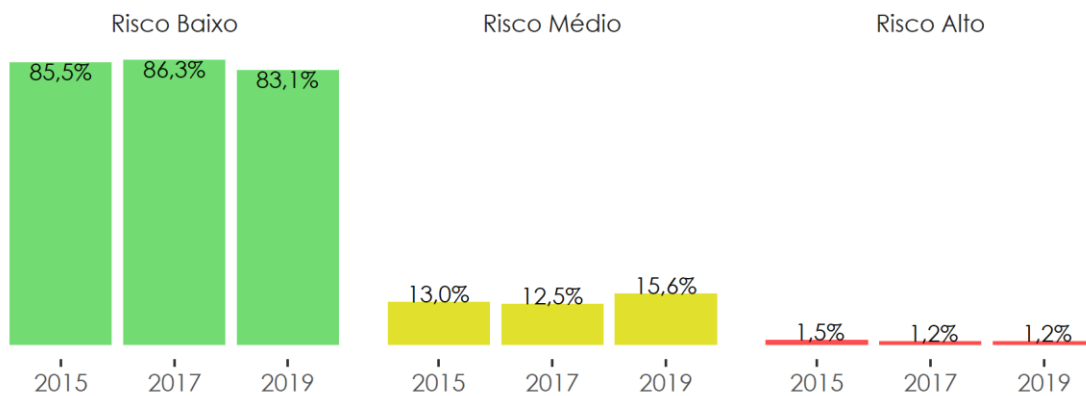
O fator Falta de Reconhecimento teve uma melhora discreta ao longo dos anos. Isso já é esperado pois os resultados já estão num patamar muito elevado.

Histórico do Fator Falta de Reconhecimento – ConVida 2019



Algo semelhante aconteceu com o fator Falta de Sentido do Trabalho. Por apresentar resultados extremamente positivos, as níveis de risco permaneceram constantes.

Histórico do Fator Falta de Sentido do Trabalho – ConVida 2019



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 2019, observam-se os seguintes resultados.

Valores Alcançados e Esperados de Acordo com o Plano Estratégico – ConVida 2019

Ano	Divisão das Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo de Gestão	Risco de Esgotamento	Reconhecimento	Sentido do Trabalho
Esperado	73%	52%	52%	54%	86%	89%
Alcançado	82,0%	56,9%	62,2%	56,9%	87,5%	83,1%

Apenas o fator **Sentido do Trabalho** não atingiu a meta segundo o Plano Estratégico. Todas as demais foram alcançadas com sucesso. Cabe destacar que os fatores **Divisão das Tarefas** e **Estilo de Gestão** superaram a meta em aproximadamente 10 pontos percentuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados demonstram uma expressiva participação dos servidores, o que se deve essencialmente à exitosa campanha de divulgação, especialmente pela participação de representantes das unidades que atuam no TST, por serem pessoas reconhecidas pelo profissionalismo e pelo bom relacionamento com os colegas, contribuindo, assim, para a integração da equipe e para um bom ambiente de trabalho. Esses servidores intitulados “embaixadores do clima” se envolveram na missão de disseminar a pesquisa e estimular a participação de colegas, alcançando, assim, maior adesão dos servidores.

Ressaltam-se os resultados satisfatórios para o fator “Divisão de Tarefas” especialmente no que tange ao espaço físico, equipamentos e condições de trabalho. Ademais o fator “Estilo de Gestão” também apresentou maior frequência de risco baixo, contribuindo para esse resultado a cordialidade dos gestores no trato com os seus subordinados, a percepção de eficiência de realização do trabalho, a facilidade de acesso aos gestores, a integração destes às atividades da sua equipe de trabalho e o respeito ao estilo de trabalho de cada servidor. Os servidores do TST também percebem como positivo o reconhecimento que recebem da instituição, especialmente no que tange à valorização do seu trabalho por colegas e pela chefia. Ademais, o sentido no trabalho é um ponto forte, uma vez que reconhecem a utilidade, o significado e importância do seu trabalho.

Cabe atenção de aspectos relativos aos fatores: a) Divisão social do trabalho, especialmente relacionadas à liberdade para opinar sobre o trabalho, distribuição das tarefas e autonomia; e b) Esgotamento mental, em que há forte percepção do trabalho como fonte de sobrecarga, desgaste e cansaço. Ademais, nos fatores que apresentaram média geral positiva, quais sejam, Divisão de Tarefas, Estilo de Gestão, Reconhecimento e Sentido no Trabalho, também existem alguns itens que merecem a atenção e a proposição de ações para sua melhoria, e que devem ser trabalhados individualmente.

Conhecer a percepção dos servidores é ponto de partida para a melhoria do

ambiente de trabalho, por meio dessas informações podemos entender quais caminhos trilhar. Mas talvez o maior legado da aplicação da pesquisa ConVida de 2019 não esteja apenas no conhecimento das maiores virtudes ou necessidades do TST, mas sim, na disseminação de uma cultura de comprometimento conjunto, em que todos efetivamente se sentem participantes na adoção de práticas para a melhoria no clima. Cada um de nós, em sua estação de trabalho, em sua unidade, subordinados, gestores, alta administração, todos influenciam diretamente no clima e são determinantes no fomento de relações colaborativas, no respeito às diferenças individuais, e na adoção de melhorias nos procedimentos de trabalho.

