

PLANILHA DE INDICADORES																
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																
UNIDADE ORGANIZACIONAL	SGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO				X	INDICADOR DE PROJETO				INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE				
TEMA	Gestão de Pessoas					OBJETIVO ESTRATÉGICO				Valorização dos Magistrados e da carreira da Magistratura/ Valorização dos Servidores e da carreira de Serventuário da Justiça						
INDICADOR	PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL					PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE				ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL						
FINALIDADE	APURAR O ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES DO PJERJ SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL										CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		Status			
PERIODICIDADE	ANUAL		INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO			INDICADOR DE DESEMPENHO			X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA			INDICADOR DE EFETIVIDADE			
FÓRMULA	[(Σ Respostas Ótimo) + (Σ Respostas Bom) / (Σ Respostas válidas)] x 100										SENTIDO DE MELHORIA		MM			
META	77,05%								ORIGEM DOS DADOS		FORMULÁRIO DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem		
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PERÍODOS		2023	2024	2025	2026	RESULTADO ATUAL	RESULTADOS ANUAIS								
	Σ Respostas válidas		126208	0	0	0	126.208	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	Σ Respostas Ótimo		44515	0	0	0	44.515	44515	0							
	Σ Respostas Bom		48435	0	0	0	48.435	48435	0							
	GRAU DE SATISFAÇÃO		73,65%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	73,65%	73,65%	#DIV/0!							
RESULTADOS NO PERÍODO																
LINHA DE BASE	—															
PERÍODO ATUAL - RESULTADO	73,65%		<p style="text-align: center;">Grau de satisfação dos servidores com o Programa de Preparação para Aposentadoria.</p>													
META	77,05%															
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Nos termos do Processo Administrativo SEI nº 2022-06094546, a pesquisa de Clima Organizacional, no âmbito do Tribunal de Justiça, tem como objetivo mapear o grau de satisfação dos servidores em relação à Instituição, sua estrutura, sua organização, as relações interpessoais e comportamentos percebidos no ambiente de trabalho, identificando e compreendendo os aspectos positivos e negativos que possam impactar as relações e o clima organizacional.</p> <p>Nesse sentido, a partir dos resultados apurados, torna-se imperiosa a análise quanto à possibilidade de implementação de ações que propiciem condições para maior satisfação dos servidores nos ambientes laborais do PJERJ, além do fortalecimento dos vínculos institucionais, das relações humanas e a almejada melhoria da qualidade da prestação jurisdicional, contribuindo assim, para o processo de planejamento organizacional a curto, médio e longo prazo.</p> <p>A presente pesquisa foi realizada no período de 06 de novembro a 06 de dezembro de 2023, com o envio de e-mail e disponibilização de link no site eletrônico do PJERJ para acesso ao formulário aos servidores efetivos, os comissionados e os requisitados que atuam na atividade jurisdicional da primeira e segunda instâncias e nas suas respectivas áreas administrativas. Desta forma, a pesquisa registrou a participação de um total de 2183 (dois mil cento e oitenta e três) respondentes, de um universo de 12722 (doze mil e setecentos e vinte e dois) servidores, entre efetivos (11323), comissionados (447) e requisitados (952), público-alvo desta pesquisa, perfazendo o percentual de 17,16% de participantes.</p> <p>Assim como em outras pesquisas de mesma natureza, o relatório elaborado pelo SEAPE apresenta os principais resultados obtidos, mas aponta caminhos para a possibilidade de cruzamentos de informações para outras análises. As informações mais detalhadas, contidas no relatório poderão servir de base à tomada de decisões, análises mais aprofundadas, diagnósticos e sugestões de ações de melhorias trazidas por aquele instrumento.</p> <p>Inicialmente proposta para ser aplicada junto aos servidores atuantes nas áreas judiciária e administrativa da segunda instância em 2022, com o advento da nova gestão do Desembargador Ricardo Rodrigues Cardoso, que assumiu a Presidência do Tribunal de Justiça em fevereiro de 2023, a Pesquisa de Clima Organizacional ganhou contornos mais amplos para envolver todos os servidores do PJERJ, efetivos, comissionados e requisitados atuantes no Tribunal de Justiça, que exercem suas funções laborais nas áreas judiciárias e administrativas de primeira e segunda instâncias.</p> <p>A pesquisa de clima organizacional foi desenvolvida com a utilização de ferramentas administrativas próprias, organizada inicialmente a partir da expertise e da capacitação dos próprios servidores da Divisão de Captação, Desenvolvimento e Ambiência Organizacional do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, tendo recebido, ao longo do período de sua elaboração, várias contribuições das Secretarias-gerais, como a SGT/EC, SGO/IC, SGO/LOG, além de outras estruturas da própria SGPES.</p> <p>Foi estabelecido modelo próprio, considerando os fatores internos do PJERJ, baseando-se também na pesquisa de igual propósito realizada pela Corregedoria Geral da Justiça em 2022, e o que melhor se adequasse à realidade do ambiente organizacional da Instituição.</p> <p>O método proposto para a coleta das informações e para facilitar a organização do grande volume de dados a serem captados e analisados, foi de aplicação de questionário com perguntas fechadas, de múltipla escolha, utilizando-se a escala de Likert como parâmetro de abordagem, onde são estabelecidos conceitos "ótimo", "bom", "regular", "ruim" e "péssimo" para cada questão.</p> <p>O questionário, utilizado na presente pesquisa, compreendeu uma seção com questões iniciais para a definição do perfil do respondente e 60 (sessenta) perguntas objetivas para o diagnóstico, distribuídas em outras seis seções, divididas em 21 (vinte e um) eixos ou categorias.</p> <p>Dos 2183 (dois mil e cento e oitenta e três) participantes, 17,16% do público-alvo, 96,58% são servidores efetivos, 2,24% comissionados e 1,24% requisitados. Desses, 21,03% atuam em unidades administrativas e 78,97% nas áreas judiciárias. Dentre os participantes, 23,13% atuam na segunda instância e 76,87% na primeira instância, distribuídos entre os 13 Núcleos Regionais e a área administrativa da Corregedoria.</p> <p>Com relação ao perfil etário dos participantes, pode ser observado uma prevalência de participação das duas faixas acima dos 50 anos, 57,39% dos respondentes, sendo que as duas faixas inferiores, abaixo dos 40 anos, alcançaram o percentual de adesão de 12,46%. A faixa intermediária, dos 40 aos 49 anos, registrou o percentual de 30,14%.</p> <p>Já com relação ao tempo de exercício no PJERJ, observa-se também uma prevalência de participação maior dos servidores nas faixas acima dos 21 anos de serviço no PJERJ, somando o percentual de 52,22% da faixa dos 21 à 25 anos e acima dos 25 anos. Tendo essa última faixa apresentado o maior percentual dentre as seis presentes no questionário, 27,53%. Em contrapartida, o menor percentual alcançado, 8,34%, foi na faixa dos servidores com menos de 5 anos de atuação no PJERJ.</p> <p>Entre os respondentes foi observada uma maior participação feminina, 56,85%, tendo 42,88% de participação masculina e 0,27% que optaram pela marcação da resposta "outros", não se identificando nem com o gênero masculino, nem com o feminino.</p> <p>Com relação ao Estado Civil dos participantes, existe uma grande prevalência de servidores casados ou com união estável, 68,35%, tendo ainda 11,96% de divorciados/separados, 18,60% que se declararam solteiros e 1,10% que são viúvos.</p> <p>Em relação ao nível de escolaridade entre os servidores que responderam o questionário, a maioria possui pós-graduação, sendo a Lato Sensu com 56,21% e Mestrados/Doutorados com 4,72%. Os demais níveis de escolaridade perfazem a soma percentual de 39,07%, prevalecendo os participantes com nível superior completo com 34,54%.</p> <p>Dos respondentes, 4,08% são servidores com deficiências e 95,92% declararam não possuir deficiência.</p> <p>Tratado o perfil da amostra, neste ponto do presente relatório, torna-se fundamental ressaltar que a possibilidade do cruzamento dos dados apresentados neste relatório é uma ferramenta de diagnóstico para melhor evidenciar os pontos negativos e, a partir da observância dos pontos positivos, tomar medidas adequadas e objetivas para mitigar a insatisfação e contribuir para a melhoria do clima organizacional e elevar os padrões de qualidade na Instituição.</p> <p>Conforme apresentado anteriormente, a Pesquisa de Clima Organizacional do PJERJ contou com a participação de um total de 2183 respondentes, de um total de 12722 servidores, sendo 11323 efetivos, 447 comissionados e 952 requisitados, perfazendo o percentual de 17,16% de participantes.</p> <p>A partir desse número de participação, foram contabilizadas 126208 respostas válidas dentro da metodologia proposta. Foi utilizada a escala de Likert, tendo sido apresentados conceitos de "ótimo" à "péssimo", em uma escala decrescente, onde o respondente escolhe objetivamente um deles. Desta forma, dos 2183 formulários válidos, chegou-se ao número citado anteriormente de respostas válidas, considerando-se o número de abstenções daqueles que não responderam as perguntas referentes ao regime de teletrabalho.</p> <p>Cabe salientar que a seção referente ao teletrabalho contou com 3 questões das 60 constantes do formulário, 5% do número total de perguntas, tendo uma abstenção de 72,87%.</p> <p>Para os cálculos do "Índice Geral de Satisfação" desta pesquisa, foram somados todos os conceitos "ótimo" e "bom" dos 2183 formulários. O total dessa soma foi dividido pelo total da soma de todos os conceitos das 60 respostas dos mesmos 2183 formulários válidos.</p> <p>Fórmula: [(Σ Respostas Ótimo) + (Σ Respostas Bom) / (Σ Respostas válidas)] x 100</p> <p>Apuradas as 126208 respostas consideradas válidas, foram atribuídos 44515 conceitos "ótimo", 35,27% do total, e 48435 de conceitos "bom", perfazendo 38,38% do total. Somados os dois conceitos que são considerados como um dos parâmetros para a definição do índice de satisfação, chega-se ao total de 92950 respostas que atribuíram os conceitos "ótimo" e "bom". Aplicada a fórmula proposta, alcança-se um "Índice Geral de Satisfação" de 73,65%.</p>															
AÇÕES GERENCIAIS	<p>1 - Apresentar os resultados para a alta administração da SGPES para encaminhamentos;</p> <p>2 - Enviar o Relatório da Pesquisa de Clima Organizacional às áreas avaliadas para que possam aperfeiçoar suas entregas.</p>															
Responsável pela emissão do relatório:			Marcício Castro de Aguiar				Responsável (aprovação e divulgação):				Alessandro Borges Valente				Data: 08/01/2024	