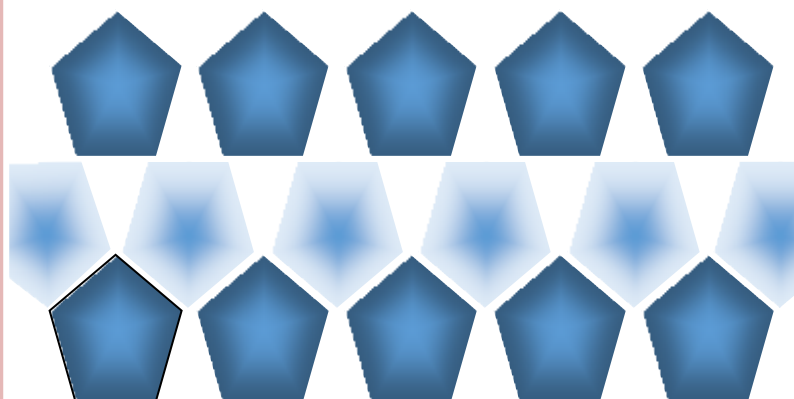


PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
servidoras e servidores
magistradas e magistrados

RELATÓRIO DE RESULTADOS – 2021



Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – SP

Direção 2020-2022

Presidente	desembargador Luiz Antonio Moreira Vidigal
Vice-Presidente Administrativa	desembargadora Tania Bizarro Quirino de Moraes
Vice-Presidente Judicial	desembargador Valdir Florindo
Corregedor Regional	desembargador Sergio Pinto Martins

Coordenadoria de Estatística e Gestão de Indicadores

estatistica@trt2.jus.br

Seção de Gestão de Indicadores Institucionais

estatistica.indicadores@trt2.jus.br

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

São Paulo, fevereiro de 2022.

www.trt2.jus.br

Sumário

Introdução	5
Metodologia	6
Questionário	6
Indicadores	7
Público alvo e aplicação da pesquisa	8
Resultados	9
Participantes e perfil ocupacional	10
Indicadores do clima organizacional	17
Clima organizacional – avaliação por tema e itens	24
Teletrabalho	40
Assédio e Discriminação	47
Perfil demográfico e diversidades	50
Anexo	58
Anexo I – Questionário da Pesquisa de Clima Organizacional 2021	58

Introdução

Desde 2017¹ o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – SP (TRT-2 SP) realiza, a cada dois anos, a **Pesquisa de Clima Organizacional** com servidores, servidoras, magistrados e magistradas do regional.

O objetivo deste levantamento é, dentre outros, conhecer o clima organizacional que é resultante da percepção e satisfação de servidores(as) e magistrados(as) em relação a diferentes aspectos da realidade aparente do TRT-2.

O Plano Estratégico Institucional – PEI 2021-2026 do TRT-2² estabeleceu o indicador **Índice de Clima Organizacional** a ser aferido por meio de pesquisa com periodicidade bienal. Esse indicador vincula-se ao Objetivo 9 – Incrementar modelo de gestão de pessoas dentro da perspectiva Aprendizado e Crescimento e é nesse contexto que se insere a pesquisa de clima organizacional.

A análise de clima é um instrumento eficaz que estabelece uma relação entre o indivíduo e a organização, considerando o que pensam as pessoas, coletivamente, do lugar que trabalham. Portanto, estudos sobre clima permitem identificar possíveis causas e consequências de problemas nas organizações e auxiliam na aplicação de medidas corretivas, principalmente na melhoria da qualidade dos serviços e na formulação de estratégias de mudança.

Salienta-se que a pesquisa de clima não é um fim em si mesmo. Deve ser acompanhada de ações que enfatizem o gerenciamento do clima e consequente melhoria das condições do ambiente de trabalho. Isso por que o clima organizacional é relativamente flexível e permite a construção de indicadores sobre diversas variáveis, proporcionando uma visão geral da organização, possibilitando assim, ações de intervenção a fim de melhorar o desempenho das pessoas e da organização em geral.

A simples investigação não é considerada como ferramenta de gestão de pessoas. O essencial é que o gerenciamento do clima organizacional tenha caráter

¹ Os relatórios dos levantamentos anteriores estão disponíveis em:

<https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/resultados-e-indicadores/relatorios/pesquisa-de-clima-organizacional>

² O Plano Estratégico Institucional do TRT-2 está disponível em:

<https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/planejamento-e-gestao/planejamento-estrategico/plano-estrategico-institucional>

sistêmico e contínuo ao longo do tempo, permitindo outras etapas, além da pesquisa propriamente dita. Os diagnósticos de clima são bastante baseados na percepção. É fundamental que os participantes estejam cientes que, ao responder a pesquisa, as respostas devem refletir a realidade do que pensam e que estejam engajados em participar do levantamento.

É relevante registrar que desde março de 2020, devido a pandemia da Covid-19, implantou-se a regra de regime de trabalho remoto em todo o Poder Judiciário Nacional, com o funcionamento dos serviços judiciários de forma não presencial, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus. No âmbito do TRT-2 foi cerca de um ano e quatro meses de atividades totalmente remotas, em que servidores(as) e magistrados(as) trabalharam em teletrabalho, sendo que desde 26/07/2021 o órgão estabeleceu etapas de retorno gradual aos trabalhos presenciais.

Este relatório apresenta a metodologia do levantamento, os resultados da pesquisa com servidores(as) e magistrados(as) e no anexo, o questionário aplicado (Anexo I).

Metodologia

Questionário

O questionário é estruturado em blocos, sendo o primeiro de caracterização do perfil ocupacional dentro do tribunal, o segundo de avaliação do clima organizacional seguindo-se de um bloco sobre teletrabalho e outro de assédio e discriminação e por fim, a caracterização do perfil demográfico e diversidades.

Visando atender ao direcionamento dado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que, por meio do Ato CSJT.GP.SG.AGGEST Nº 53/2023 estabeleceu indicadores aplicáveis ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho estendidos aos tribunais regionais trabalhistas do país, no questionário aplicado em 2021 foram acrescentadas perspectivas de avaliação do clima e alterada a escala de respostas.

³ Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189773/2021_ato0053_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Assim, as dimensões - temas e aspectos que influenciam no clima organizacional, que foram consideradas são: *Infraestrutura e ferramentas para o trabalho*; Saúde e Qualidade de Vida; *Relacionamento*; *Trabalho em equipe*; *Chefia* (apenas para servidores/as); *Motivação*; *Natureza do trabalho*; *Capacitação*; *Carreira*; *Valorização*; *Comprometimento*; *Comunicação e Instituição*.

Para cada uma dessas dimensão foram concebidos itens, no formato de assertivas, que foram classificadas em uma escala de quatro pontos (de um a quatro, sendo 1 Discordo totalmente e 4 Concordo totalmente), além da opção *prefiro não opinar*. Em grande parte, essas frases são as mesmas para magistrados(as) e servidores(as) porém, como existem aspectos diferenciados para os dois públicos, alguns itens sofreram modificações. Esse conjunto de assertivas (que compõem as dimensões avaliadas) são utilizadas para a aferição do Índice de Clima Organizacional e indicadores correlatos.

As questões do bloco sobre teletrabalho são originárias de pesquisa realizada pelo TRT-2 em 2020⁴ e foram incluídas pela importância do tema dentro da estrutura orgânica do regional. Assim como o bloco de assédio e discriminação, que já havia sido pesquisado em 2019 e foi mantido para servidores e servidoras, sendo em 2021 ampliado para que magistrados e magistradas também respondessem.

O perfil ocupacional apurou tempo de trabalho no TRT-2 e local de trabalho. Para servidores(as) ainda pesquisou-se cargo/especialidade, lotação, tempo na atual lotação, se desempenha atividades gerenciais (de gestão), se ocupa função de confiança ou cargo em comissão e se gostaria de mudar de lotação. A caracterização do perfil demográfico (para ambos os públicos) procurou conhecer os aspectos de diversidade e inclusão, com questões sobre idade, deficiência, gênero, orientação sexual/afetiva, raça e origem regional.

Ao final da pesquisa havia um campo qualitativo, aberto para comentários ou sugestões opcionais.

Indicadores

As respostas obtidas pela pesquisa permitem a elaboração de indicadores temáticos (de cada dimensão), por público respondente e do indicador final **Índice de Clima Organizacional**.

⁴ Relatório disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/estatisticas/Pesquisas/Relatorio-pesquisa-teletrabalho-pandemia-portal.pdf>

Esses índices são obtidos pelo percentual de avaliações positivas em relação ao total de avaliações. Avaliações positivas é a soma da quantidade das respostas 3 e 4 nas assertivas. Tendo em vista que o objetivo da pesquisa é aferir o clima organizacional, do total de avaliações, excluiu as respostas *prefiro não opinar*.

Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

Indicador Índice de Clima Organizacional

Descrição Calcula o percentual de avaliações positivas recebidas nas pesquisas de clima organizacional em relação ao total de pesquisas respondidas.

Fórmula $\frac{AvalP_{Clima}}{Aval_{Clima}} \times 100$

Variáveis
AvalP_{Clima}: Quantidade de avaliações positivas na pesquisa de clima organizacional
Aval_{Clima}: Total de avaliações da pesquisa de clima organizacional

O indicador é um índice global do Tribunal, ou seja, considera o clima organizacional de magistrados(as) e servidores(as). Assim, para seu cálculo foram somadas as avaliações. Além disso, foram elaborados também os índices de clima organizacional de cada público separadamente e os índices de avaliações positivas de cada item avaliado.

Público-alvo e Aplicação da Pesquisa

O público-alvo da pesquisa são servidores, servidoras, magistrados e magistradas ativos(as) do TRT-2.

A pesquisa pôde ser acessada por meio de *link* de participação enviado exclusivamente para os e-mails corporativos de todos os magistrados(as) e servidores(as), estando disponível para preenchimento no período de 16/11/2021 a 12/12/2021.

O questionário foi construído na ferramenta Lime Survey, que é um software livre para desenvolvimento de questionários, aplicação e gerenciamento de pesquisas e apuração de resultados, sendo assegurada a confidencialidade das respostas e a não identificação dos respondentes, pois o banco de dados dos e-mails dos respondentes não tem qualquer comunicação com o banco de dados de armazenamento das respostas, ou seja, não é criado nenhum tipo de vínculo entre

essas duas informações. Ademais, o link encaminhado permitia apenas uma participação por respondente, evitando-se a dupla resposta.

A Secretaria de Comunicação Social do TRT-2 realizou diversas ações visando promover e estimular a participação na pesquisa, como a divulgação nos canais institucionais de comunicação: Intranet, grupo no Facebook de servidores(as) e magistrados(as) do TRT-2, e-mails marketing, Bom Dia TRT.

Resultados

Os resultados apresentados são de natureza quantitativa. A pesquisa foi respondida espontaneamente por todos aqueles que acessaram o link de participação enviado para o e-mail institucional pessoal (adesão voluntária). Note-se que, em razão dessa característica – habitual nesse tipo de levantamento de dados, os resultados refletem a opinião dos respondentes no momento da pesquisa. Soma-se a isso o fato também de que alguns fatores de influência do clima podem ser mais ou menos sensíveis, inclusive a algo momentâneo ou circunstancial pelo qual a instituição possa estar passando, ou a algo mais cultural e já embutido e enraizado na concepção que servidores(as) e magistrados(as) têm do tribunal. Ainda assim, espera-se que os respondentes espontâneos represente um grupo significativo da população de interesse. Observa-se que os resultados e análises deste relatório consideram apenas as respostas completas à pesquisa.

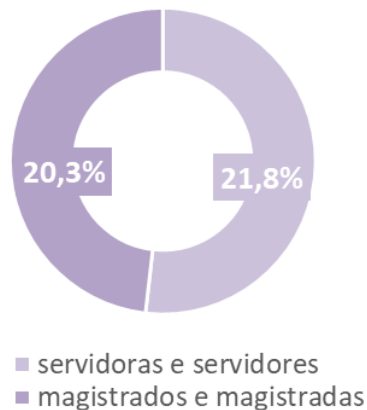
Os dados da pesquisa permitem também trabalhar com agrupamento de variáveis e correlações e cruzamentos entre questões, ou análises de acordo com determinado perfil ocupacional (local de trabalho, tempo de trabalho no tribunal, se está em teletrabalho ou não) e ainda por perfil demográfico (gênero, raça/cor). Esse tipo de análise auxilia as unidades gestoras no diagnóstico e planejamento de ações.

Inicialmente serão apresentados o perfil ocupacional e participação na pesquisa. Em seguida os indicadores: resultado global do Índice de Clima Organizacional e os indicadores apurados de cada dimensão; pontos fortes e fracos identificados, resultados de cada tema e cada item avaliado, com breve análise descritiva. Ao final os dados sobre teletrabalho, assédio e discriminação, diversidade e perfil demográfico de cada público.

Participantes e perfil ocupacional

A pesquisa foi respondida por pouco mais de 20% dos magistrados(as) e servidores(as) que receberam o e-mail convite: 123 magistrados(as) participantes (de 606) e 1.125 servidores(as) (de 5.250). A participação foi ligeiramente maior entre os servidores, e se manteve estável em relação à pesquisa realizada em 2019.

participação

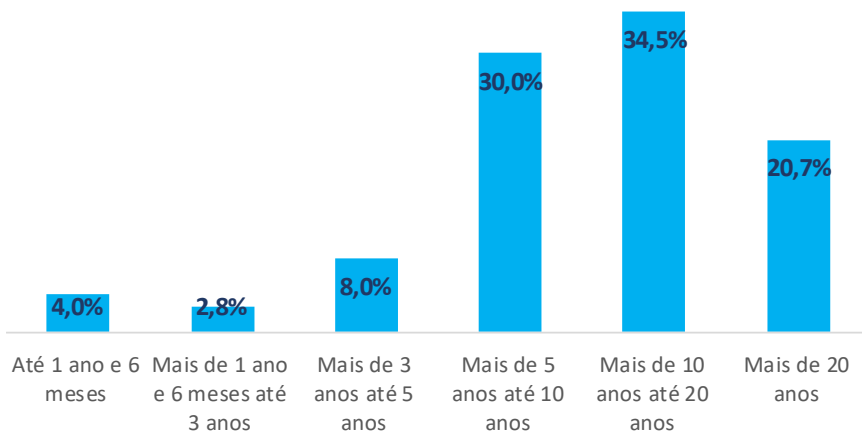


Dentre servidoras e servidores, 54% são Técnicos Judiciários (todas as áreas e especialidades) e 46% Analistas Judiciários (todas as áreas e especialidades); 60% estão lotados no 1º Grau, 14% no 2º Grau e 26% na Área Administrativa.

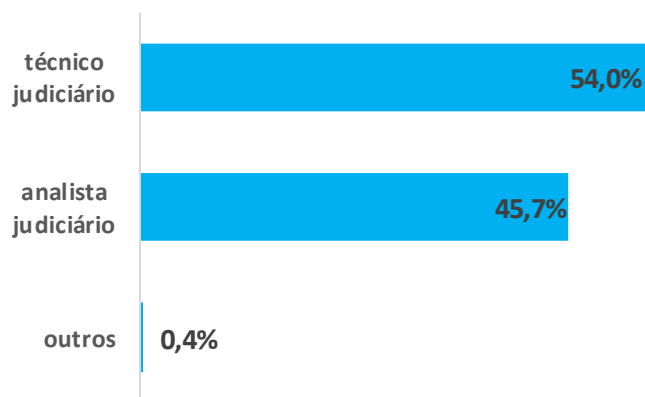
Quanto ao tempo em que trabalham no TRT-2, 14,8% dos servidores(as) estão no regional até 5 anos, 30% estão entre 5 e 10 anos, 34,5% entre 10 e 20 anos e 20,7% está há mais de 20 anos. Já quanto ao tempo que estão na lotação atual, 14,8% dos servidores(as) está até 1 ano e 6 meses, 33,4% mais de 1 ano e 6 meses até 5 anos, 31,3% entre 5 e 10 anos e 20,4% mais de 10 anos. Esses dados indicam que a rotatividade de lotação dos que responderam a pesquisa é baixa, pois mais de 50% (51,7%) estão há mais de 5 anos na lotação atual. E quase 15% de servidores e servidoras responderam que gostariam de mudar de lotação atualmente.

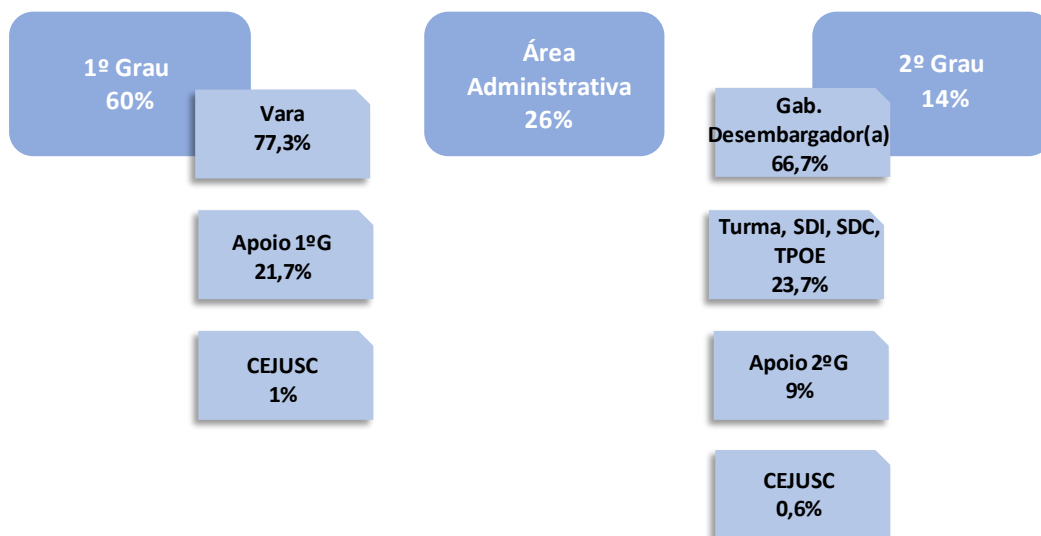
Complementam os dados de perfil ocupacional informações de lotação, cargo de gestão/comissionamento e função de confiança e teletrabalho.

servidores e servidoras - tempo no TRT-2



servidores e servidoras - cargo e lotação

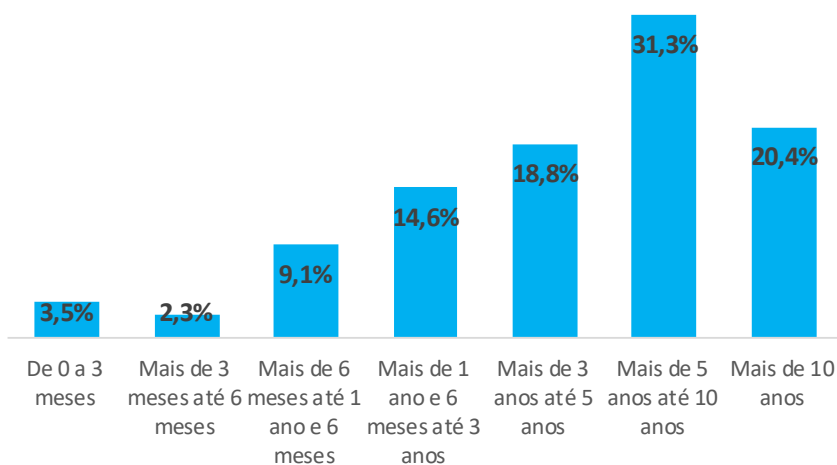




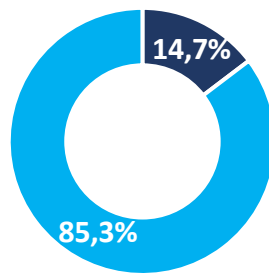
Notas:

1. 1º Grau inclui Oficial de Justiça.
2. Apoio 1º. Grau: UAOS, postos de serviço, centrais de mandados.
3. Área Administrativa inclui Técnico Judiciário Especialidade Polícia Judicial.
4. Apoio 2º Grau: SAJAR, SPRTS e outras unidades.

servidores e servidoras - tempo na atual lotação

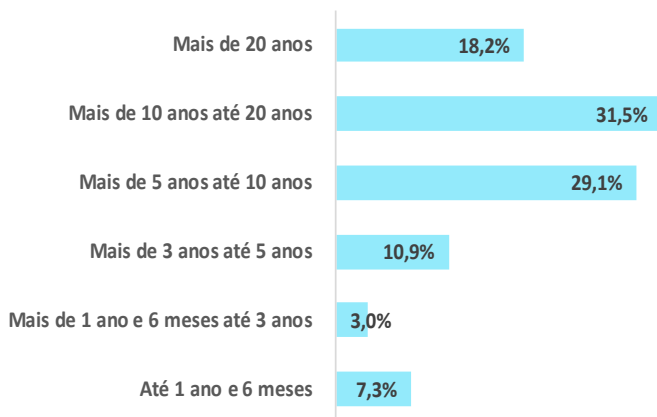


servidores e servidoras - mudar de lotação

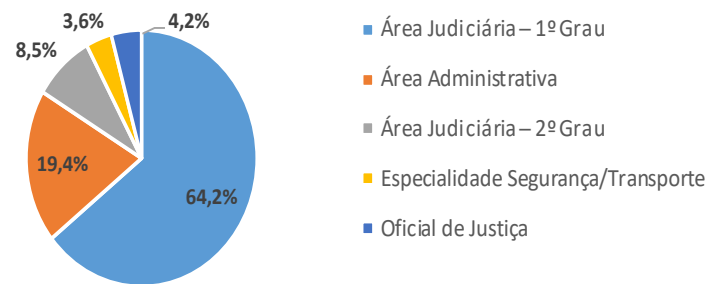


■ Sim ■ Não

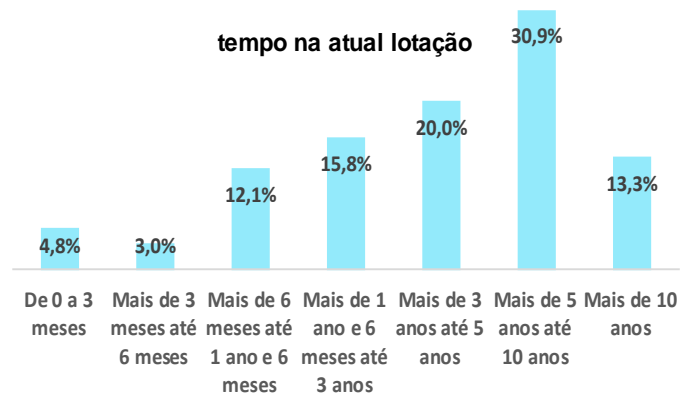
tempo que trabalha no TRT-2



lotação

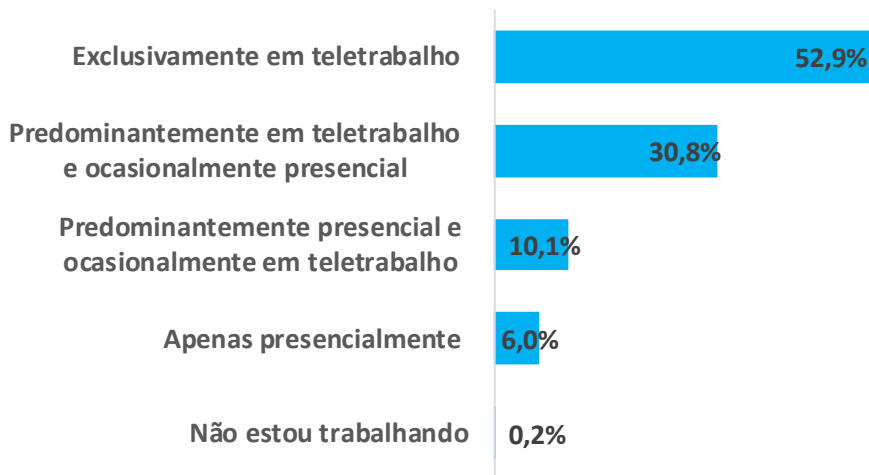


tempo na atual lotação



Dos servidores e servidoras que responderam que desejam mudar de lotação, 10,3% estão no TRT-2 há até 3 anos, 64,2% estão lotados no 1º Grau, 3,6% são Técnicos(as) Judiciário Polícia Judicial e 20% estão na atual lotação – a que desejam mudar, há até 1 ano e 6 meses (sendo 4,8% há apenas até 3 meses).

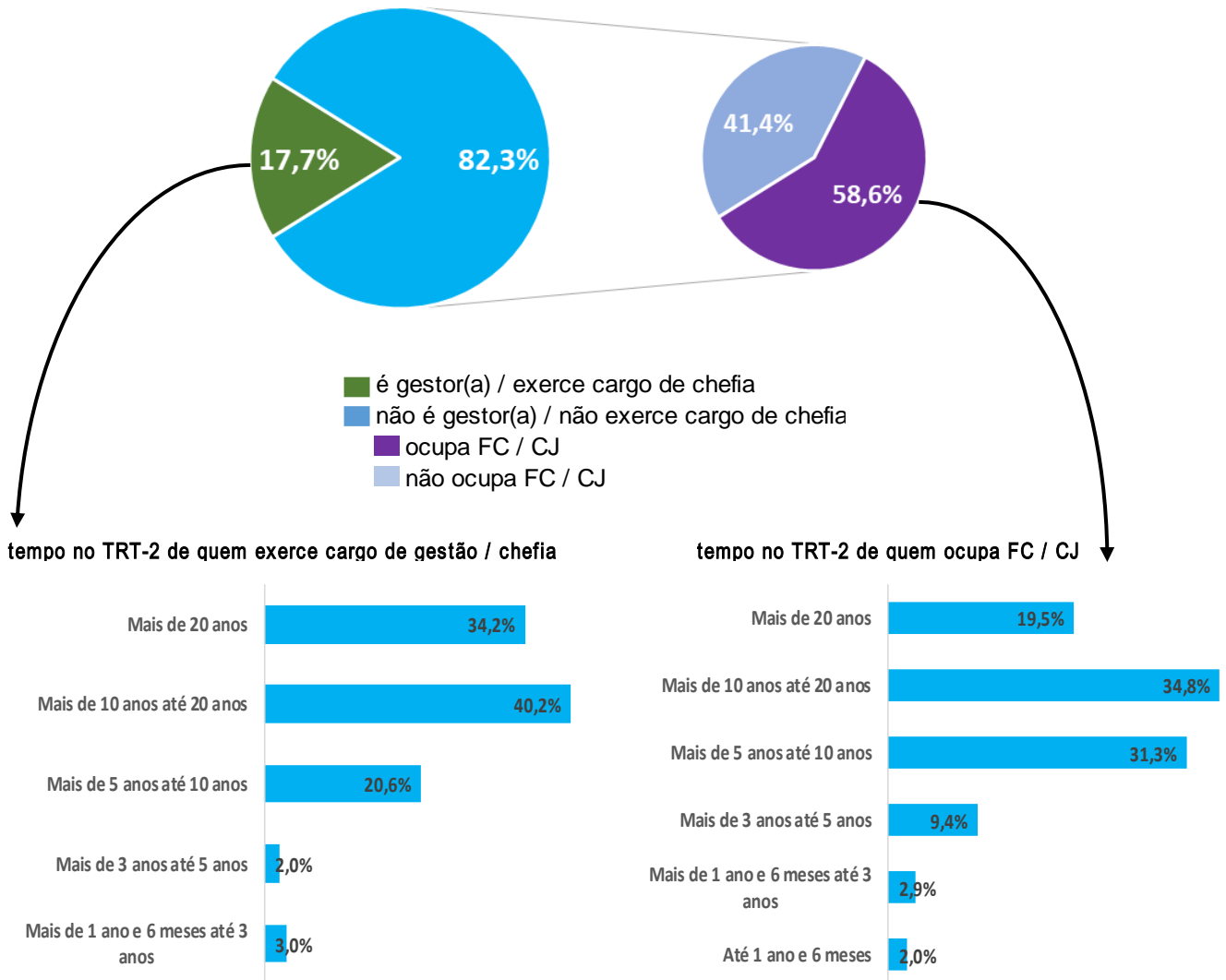
servidores e servidoras - como está exercendo o trabalho



Nota: dados são do momento da pesquisa (novembro e dezembro de 2021).

Quanto a atuação em atividades gerenciais e de gestão (cargos de chefia e direção), 17,7% dos(as) respondentes exercem atualmente e 82,3% não. Desses últimos, 58,6% ocupavam função ou cargo comissionado no momento da pesquisa. Dos(as) que exercem cargo de chefia, 74,4% está no tribunal há mais de 10 anos; já dos(as) que ocupam Função Comissionada ou Cargo em Comissão, 14,4% estão há apenas até 5 anos no tribunal.

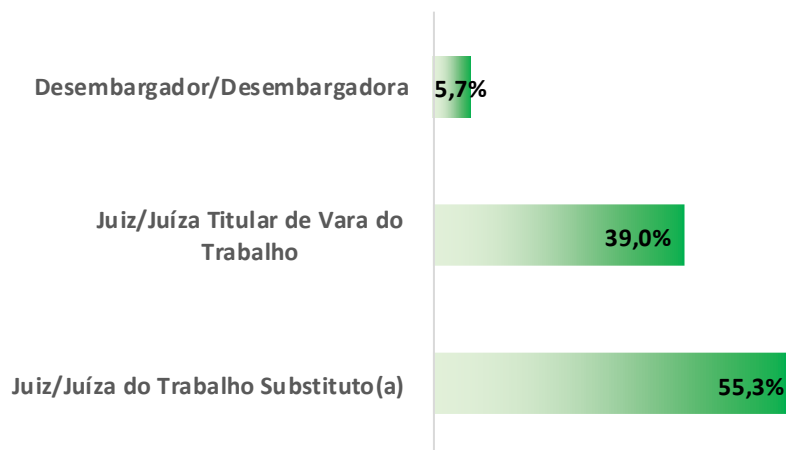
servidores e servidoras - cargo de gestão / FC, CJ



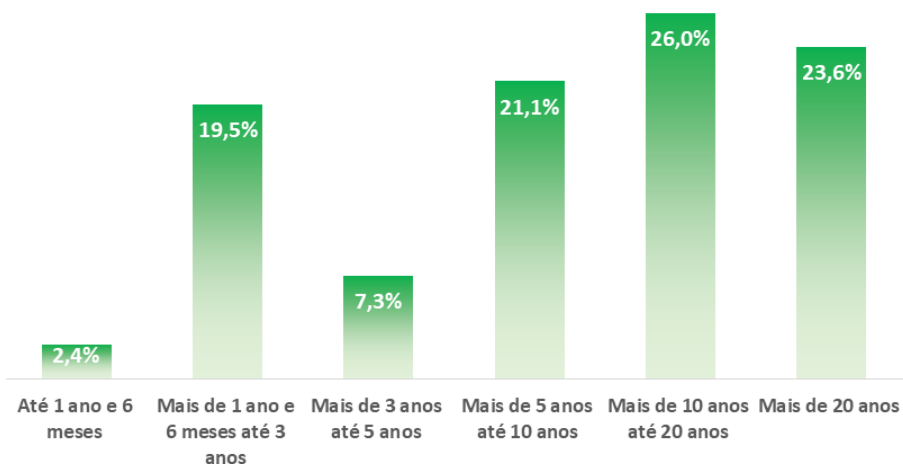
Dentre os magistrados e magistradas, a maior parte que respondeu a pesquisa é Juiz(a) do Trabalho Substituto(a) (55,3%). Quanto ao tempo em que são magistrados(as) no TRT-2, 29,3% estão exercendo a magistratura no regional até 5 anos, 47,2% de 5 até 20 anos e 23,6% mais de 20 anos, sendo que 38,2% dos(as) Juízes(as) do Trabalho Substitutos(as) estão no TRT-2 até 3 anos.

Os(as) juízes de 1º Grau que responderam a pesquisa, na maioria, exercem a jurisdição em varas do trabalho da cidade de São Paulo.

magistrados e magistradas

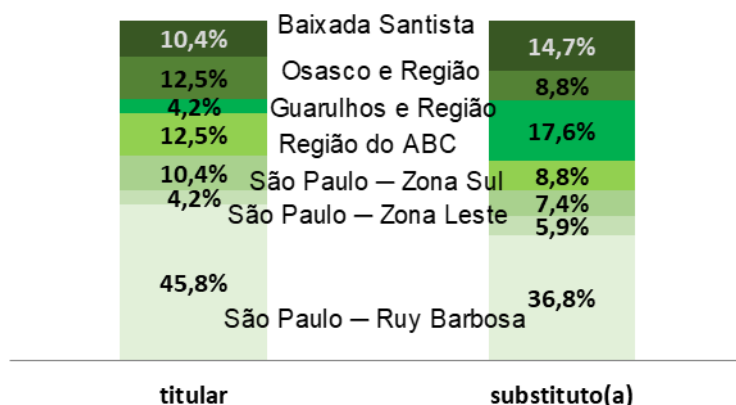


magistrados e magistradas - tempo de atuação no TRT-2



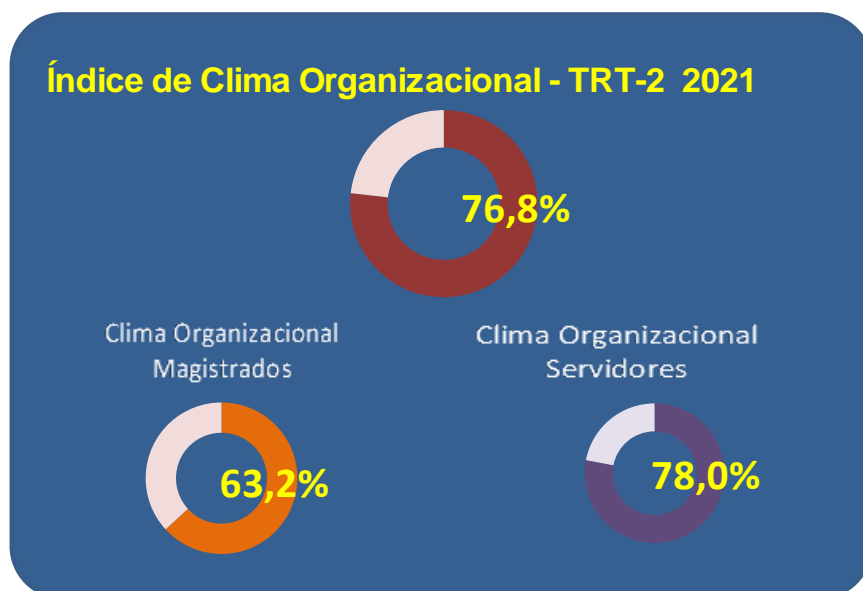
magistrados e magistradas de 1º Grau - localização da Vara do Trabalho

	Juiz(a) Titular	Juiz(a) Substituto(a)
São Paulo – Ruy Barbosa	45,8%	36,8%
São Paulo – Zona Leste	4,2%	5,9%
São Paulo – Zona Sul	10,4%	7,4%
Região do ABC	12,5%	8,8%
Guarulhos e Região	4,2%	17,6%
Osasco e Região	12,5%	8,8%
Baixada Santista	10,4%	14,7%
	100,0%	100,0%



Indicadores

O **Índice de Clima Organizacional** do TRT-2 foi de 76,8%, sendo o de servidores(as) 78% e o de magistrados(as) 63%. Em relação ao índice de 2019 (81%) houve queda, sendo ligeiramente melhor que 2017 (75%).





Índice de Clima Organizacional 77% ICO 2021

	Infraestrutura e ferramentas para o trabalho	77,8%	
	Saúde e Qualidade de vida	76,5%	
	Relacionamento	80,5%	
	Equipe	85,7%	
	Chefia (apenas paraservidores(as))	82,7%	
	Natureza do Trabalho	78,1%	
	Motivação	77,0%	
	Carreira	49,6%	
	Capacitação	83,8%	
	Valorização	55,1%	
	Comprometimento	81,4%	
	Comunicação	70,2%	
	Instituição	82,4%	

Dentre os fatores de influência do clima, destacam-se positivamente, tanto para servidores(as) quanto para magistrados(as) o *Trabalho em equipe* e a *Capacitação*, com percentuais entre 85,5% e 83,3% para servidores(as) e 88% e 90,2% para magistrados(as). No outro extremo, os fatores com as piores avaliações, que podem ser considerados críticos, foram *Carreira* e *Valorização*. Quase 30% dos(as) magistrados(as) responderam de forma positiva sobre a *Carreira* e apenas 16,6% sobre *Valorização*. Já para servidores(as) o aspecto *Valorização* teve avaliação positiva para 58% e *Carreira* para 51,8%.⁵

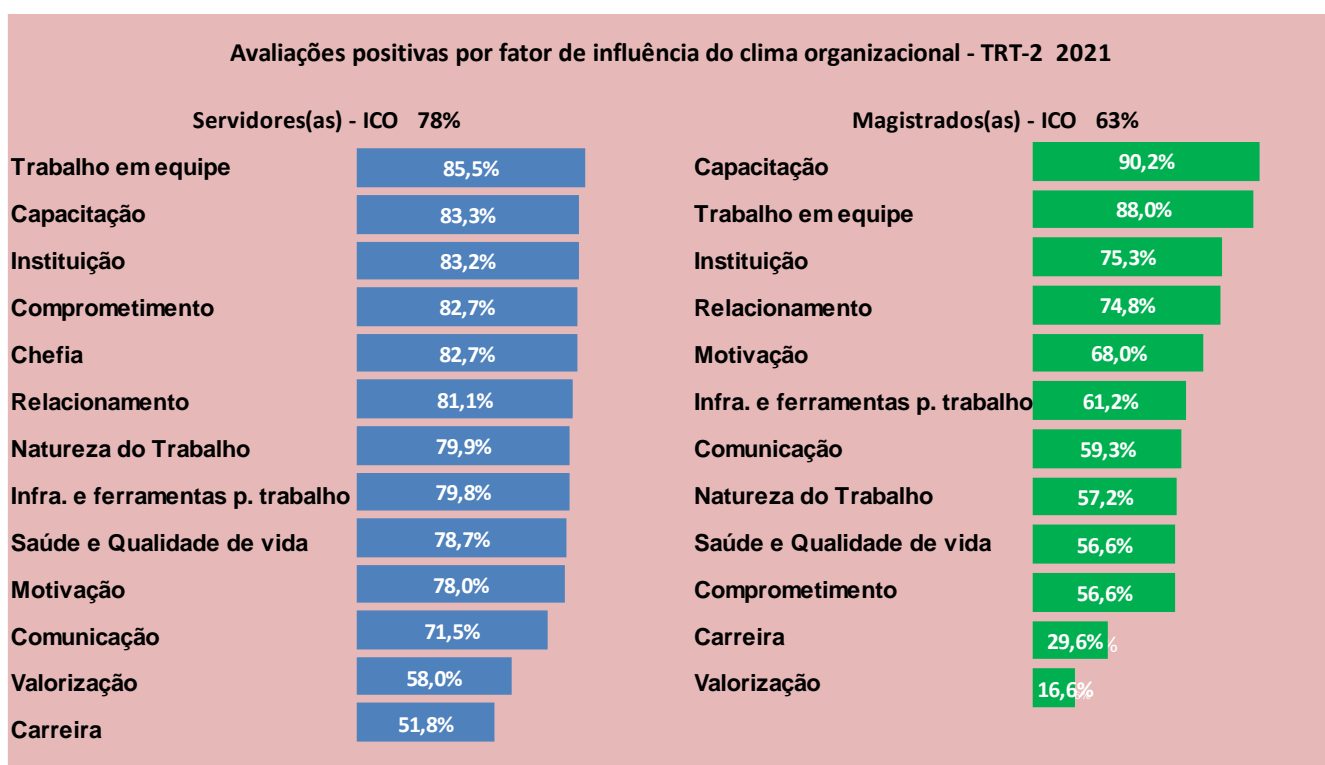
A *Instituição* foi bem avaliada, porém já se nota a diferença entre servidores(as) e magistrados(as): para os primeiros 83,2% de avaliação positiva e 75,3% para magistrados(as). Com percentuais acima dos 80% servidores(as) avaliaram *Comprometimento* (82,7%), *Chefia* (82,7%) e *Relacionamento* (81,1%). Na faixa entre 78% e 80% ficaram *Natureza do Trabalho*, *Infraestrutura e ferramentas*

⁵ Avaliação positiva é obtida pelo percentual de respostas 3 e 4 sobre o total de respostas válidas (exclui a opção Prefiro não opinar).

para o trabalho, Saúde e Qualidade de Vida e Motivação. Completa a avaliação feita por servidores e servidoras a Comunicação da instituição, com 71,5% de avaliação positiva.

Para magistrados e magistradas *Relacionamento* foi bem avaliado por 74,8% dos respondentes, seguido de *Motivação* – 68%. Na faixa dos 50% ficaram *Comunicação* (59,3%), *Natureza do Trabalho* (57,2%) e *Saúde e Qualidade de Vida* e *Comprometimento*, ambos com 56,6%.

No geral, servidores(as) apresentaram uma melhor avaliação do clima organizacional do que magistrados(as). Há que se observar que algumas dimensões apresentam itens de avaliação diferentes para os dois públicos, como já relatado, em função de características da carreira e do trabalho distintas. Na próxima sessão deste relatório será feita a análise dos resultados de forma detalhada e separada.



	Indicadores dos Temas 2021 - 2017					
	servidores			magistrados		
	2021	2019	2017	2021	2019	2017
INFRAESTRUTURA E FERRAMENTAS PARA O TRABALHO ¹	79,8%	84,5%	79,5%	61,2%	78,7%	72,7%
SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA ²	78,7%			56,6%		
RELACIONAMENTO	81,1%	85,1%	83,4%	74,8%	87,6%	77,1%
TRABALHO EM EQUIPE	85,5%	88,7%	89,1%	88,0%		
CHEFIA	82,7%	84,1%	82,8%			
MOTIVAÇÃO	78,0%	81,0%	74,2%	68,0%	87,2%	73,4%
NATUREZA DO TRABALHO	79,9%	81,5%	74,8%	57,2%	71,1%	43,0%
CAPACITAÇÃO	83,3%	84,1%	77,4%	90,2%	88,7%	79,0%
CARREIRA	51,8%	55,2%	49,4%	29,6%	43,4%	32,7%
VALORIZAÇÃO ²	58,0%			16,6%		
COMPROMETIMENTO ²	82,7%			56,6%		
COMUNICAÇÃO	71,5%	75,1%	67,5%	59,3%	74,2%	64,6%
INSTITUIÇÃO	83,2%	80,6%	72,4%	75,3%	83,0%	62,3%

Notas:

1. Fator alterado em 2021.
2. Fator incluído em 2021.

Em que pese no quadro ter sido apresentada a comparação entre os anos (2021 – 2017), a análise comparativa deve ser cuidadosa pois houve modificação dos itens avaliados (assertivas), com exclusão, inclusão e alterações, visando uma melhor caracterização do clima organizacional. Levou-se em consideração a evolução da maneira de trabalho, de necessidades que emergiram e que influenciam o clima, a importância do aspecto saúde e qualidade de vida e também a recomendação do CSJT, via Cesta de Indicadores. Além disso, é importante lembrar novamente que a atual avaliação foi feita tendo como pano de fundo uma pandemia mundial ainda em curso, com todas as incertezas que existem.

Os indicadores de 2021 de servidores(as) tiveram resultados próximos de 2017 e 2019, com variações que os aproximam por vezes de 2017 ou 2019. Chama atenção Instituição, que teve o melhor resultado da série e Relacionamento e Trabalho em equipe que obtiveram o pior. Isso pode indicar dificuldades inerentes a uma nova forma de trabalho que todos(as) tiveram que se adaptar devido a pandemia do corona vírus, quando foi estabelecido o regime de trabalho remoto nas unidades do TRT-2.

Para magistrados e magistradas Capacitação atingiu o melhor índice desde 2017. Infraestrutura e ferramentas para o trabalho, Comunicação e Carreira foram as três dimensões que tiveram queda e apresentaram os piores índices desde 2017.

Detalhamento dos Resultados

As próximas análises irão desdobrar as assertivas que compõem cada tema. Os efeitos do clima organizacional e sua percepção são muitas vezes notados de forma semelhante entre servidores(as) e magistrados(as). Porém, há que se levar em consideração as peculiaridades de cada cargo. Nesse sentido, nota-se que as respostas de magistrados(as) tendem a ser menos positivas e os percentuais de não resposta (“prefiro não opinar”) são menores, ou seja, eles expressam a opinião de maneira mais independente, muito provavelmente devido à natureza do cargo.

A análise se inicia com a apresentação dos pontos fortes e fracos (críticos).

Os aspectos favoráveis em comum para magistrados(as) e servidores (as) foram que o trabalho contribui para o alcance dos resultados do TRT e que sentem-se bem preparados(a) para desempenhar as atividades. Os demais pontos positivos para servidores e servidoras foram com relação ao comprometimento com o trabalho e que a chefia é aberta ao diálogo e trata com respeito e atenção. E para magistrados(as) foram cursos e treinamento para aprimoramento profissional e em relação à equipe de trabalho.

Já os aspectos negativos para os dois públicos foram a falta de valorização, de reconhecimento e quanto à carreira – para magistrados(as) tempo para promoção e para servidores(as) diretrizes para a designação de funções comissionadas e critérios para ocupação de cargos de chefia.

Pontos fortes: itens com os maiores percentuais de avaliações positivas.

servidoras e servidores

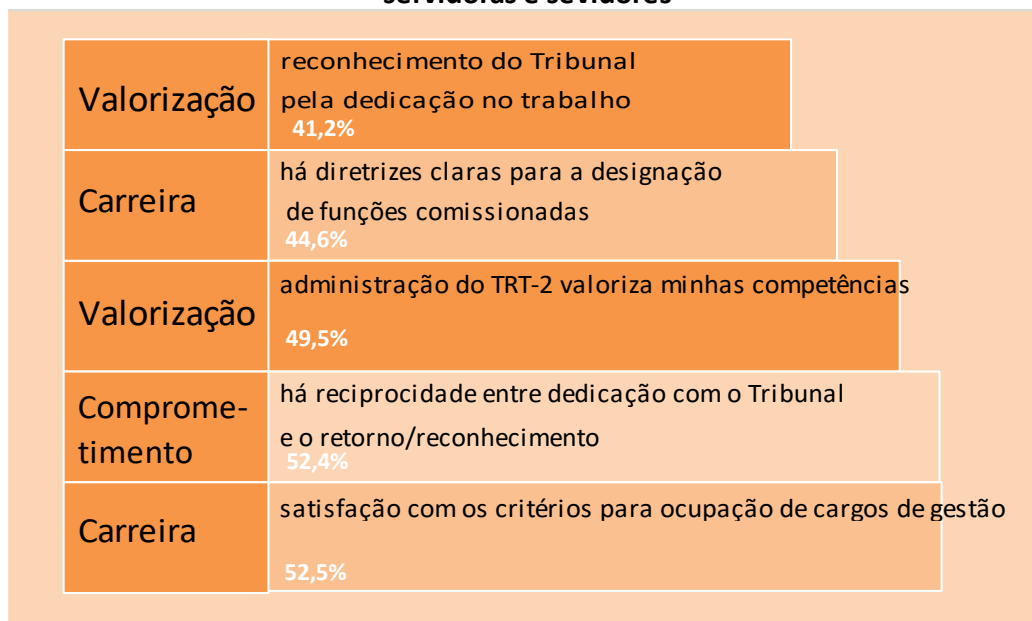
Comprometimento	empenho e envolvimento para realizar atividades 96,8%
Instituição	trabalho contribui para alcance dos resultados do TRT 96,6%
Comprometimento	disposição para o desempenho das atividades e procura realizá-las com dedicação e interesse 96,4%
Capacitação	bem preparado(a) para desempenhar as atividades 93,8%
Chefia	chefia aberta ao diálogo e trata com respeito e atenção 90,9%

magistradas e magistrados

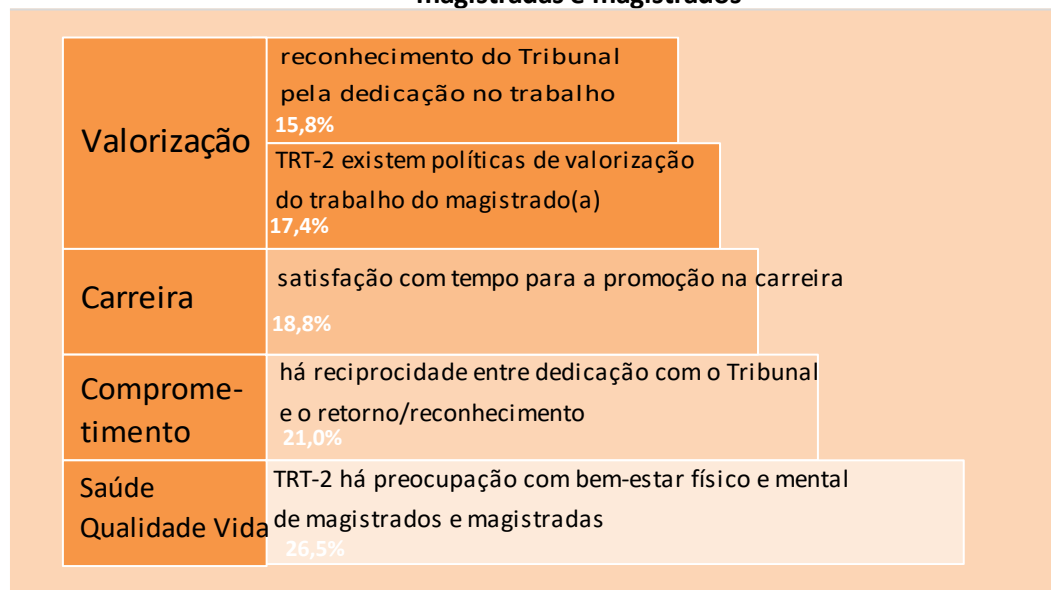
Instituição	trabalho contribui para alcance dos resultados do TRT 97,5%
Capacitação	bem preparado(a) para desempenhar as atividades 96,8%
	TRT-2 oferece oportunidades de cursos e treinamentos para aprimoramento profissional 91,0%
Equipe	confiança no trabalho da equipe 90,2%
	equipe lida de forma adequada com os conflitos, buscando solucioná-los 86,1%

Pontos fracos: itens com os menores percentuais de avaliações positivas

servidoras e servidores



magistradas e magistrados



Indicadores dos itens avaliados

Infraestrutura e ferramentas para o trabalho

Essa dimensão sofreu alterações significativas em seu conteúdo a fim de melhor captar as mudanças trazidas pelo trabalho remoto (cerca de 84% de servidores/as estão exclusivamente ou predominantemente em teletrabalho) e para permitir uma avaliação também dos sistemas utilizados para o trabalho.

Servidores(as) e magistrados(as) avaliaram de forma parecida os itens que compõe esse fator. Apesar das variações nos percentuais, o ambiente de trabalho e os recursos materiais necessários para a realização do trabalho foram os três melhores avaliados.

Em seguida aparecem as três avaliações dos sistemas utilizados para o exercício das atividades. Para servidores(as) o melhor avaliado foi o PJe (Processo Judicial Eletrônico) e para magistrados(as) foram os demais sistemas judiciais. Apesar de o desenvolvimento, manutenção e correções do PJe ser de responsabilidade exclusiva do CSJT, esse sistema foi incluído na pesquisa por ser de utilização da grande maioria das pessoas que trabalham no tribunal.

Por último, as ações desenvolvidas pela instituição para prevenção às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho tiveram avaliação positiva de 67,6% e 44,9% dos servidores(as) e magistrados(as) respectivamente. Nota-se que 50% de servidores(as) e 75% de magistrados(as) responderam desconhecer o projeto Ergonomia em Ação (tabela apresentada após Saúde e Qualidade de Vida). Caso a ação fosse mais divulgada e conhecida a avaliação poderia ter sido melhor.

	servidoras e servidores
INFRAESTRUTURA E FERRAMENTAS PARA O TRABALHO	79,8%
No meu ambiente de trabalho, as condições de segurança do trabalho e proteção a riscos ocupacionais são adequadas.	85,0%
No meu ambiente de trabalho, o espaço físico e o mobiliário são adequados.	84,5%
Tenho os recursos necessários para a realização do meu trabalho (recursos e equipamentos de informática, material de escritório, etc.).	84,1%
O PJe (Processo Judicial Eletrônico) é adequado e de fácil utilização.	81,9%
Os sistemas administrativos disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil utilização.	77,8%
Os demais sistemas judiciais disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil utilização.	77,3%
O TRT-2 desenvolve ações de prevenção às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.	67,6%

	magistradas e magistrados
INFRAESTRUTURA E FERRAMENTAS PARA O TRABALHO	61,2%
No meu ambiente de trabalho, o espaço físico e o mobiliário são adequados.	78,3%
No meu ambiente de trabalho, as condições de segurança do trabalho e proteção a riscos ocupacionais são adequadas.	67,8%
Tenho os recursos necessários para a realização do meu trabalho (recursos e equipamentos de informática, material de escritório, etc.).	65,9%
Os demais sistemas judiciais disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil utilização.	59,8%
O PJe (Processo Judicial Eletrônico) é adequado e de fácil utilização.	56,9%
Os sistemas administrativos disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil utilização.	54,6%
O TRT-2 desenvolve ações de prevenção às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.	44,9%

Saúde e Qualidade de Vida

Esse assunto tem extrema importância, pois as experiências das pessoas e suas vivências de bem-estar, saúde ou adoecimento, seja de natureza física ou mental, afetam também o âmbito profissional. Da mesma maneira, as condições do trabalho têm efeitos (positivos ou negativos) na saúde e bem-estar dos trabalhadores, em um processo contínuo de retroalimentação, relacionando-se com a dimensão anterior. Alia-se a isso as consequências que a pandemia devido

ao corona vírus (que já tem quase dois anos) teve nas pessoas (seja em aspectos psicológicos como físicos).

Relevante destacar que a atividade de servidores(as) e magistrados(as) é predominantemente administrativa, ligada à prestação de serviços à população. Nesse tipo de trabalho tem havido uma tendência de aumento de doenças provocadas por fatores de natureza psicossocial com origem no trabalho, agravadas pelo trabalho ou com ele relacionadas, como o estresse e suas consequências. Assim, esse fator tem extrema importância na análise das condições de trabalho, satisfação e saúde.

Servidores(as) e magistrados(as) avaliaram positivamente a disponibilidade e interesse que têm para atividades de lazer, descanso e socialização fora do trabalho. Com percentuais de 76,9% e 75,8% de concordância servidores(as) apontaram que conseguem manter equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar e que os(as) gestores(as) se preocupam com o bem-estar físico e mental da equipe. As duas últimas frases indicam que para 26,1% dos respondentes o trabalho no TRT-2 frustra e desanima e para 18,5% causa grande insatisfação e sofrimento.

Magistrados e magistradas avaliaram de forma menos positiva. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar teve 50% de concordância. Dos(as) que responderam discordo totalmente e valor 2 para essa assertiva, cerca de 69% são magistradas (pouco acima do percentual de magistradas que respondeu a pesquisa). Para 41% de magistrados e magistradas o trabalho no TRT-2 causa frustração e desânimo, porém para 24,8% causa grande insatisfação e sofrimento. Por fim, apenas 26,5% concordam que no TRT-2 há a preocupação com o bem-estar físico e mental de magistrados(as).

Fez parte da pesquisa uma questão para identificar o grau de conhecimento e participação de servidores(as) e magistrados(as) em programas institucionais e práticas internas de melhoria da saúde e qualidade de vida. A questão visa auxiliar as unidades gestoras na promoção dessas ações, para que alcancem uma maior quantidade de pessoas participantes.

		servidoras e servidores
SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA		78,7%
Fora do trabalho tenho disponibilidade e interesse em atividades de lazer, descanso e socialização.		85,5%
Consigo organizar o trabalho de maneira a manter um equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar.		76,9%
Os(as) gestores(as) da unidade se preocupam com o bem-estar físico e mental das pessoas da equipe.		75,8%
Meu trabalho no TRT-2 me frustra e me desanima.		26,1%
Meu trabalho no TRT-2 me causa grande insatisfação e sofrimento.		18,5%

		magistradas e magistrados
SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA		56,6%
Fora do trabalho tenho disponibilidade e interesse em atividades de lazer, descanso e socialização.		72,1%
Consigo organizar o trabalho de maneira a manter um equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar.		50,0%
Meu trabalho no TRT-2 me frustra e me desanima.		41,0%
No TRT-2 há a preocupação com o bem-estar físico e mental de magistrados e magistradas.		26,5%
Meu trabalho no TRT-2 me causa grande insatisfação e sofrimento.		24,8%

Ações Institucionais

servidores e servidoras

	Participa	Conhece	Não conhece	Não precisa / não tem interesse
Atendimento psicológico com profissionais do TRT-2	6,1%	49,3%	23,8%	20,7%
Atendimento nutricional	6,3%	43,2%	33,8%	16,7%
Ginástica laboral (vídeos e sessões remotas online)	4,3%	55,2%	23,6%	17,0%
Ergonomia em ação (ergonomia remota ou visita técnica ao local de trabalho)	2,8%	35,5%	50,0%	11,6%
Rodas de Conversa / Autoconhecimento e Vivências (ambos online)	2,8%	48,5%	25,5%	23,1%
Serviço Social (assistentes sociais do TRT-2)	1,2%	38,9%	41,2%	18,7%
Parceria com UNINOVE para atendimento em psicologia, nutrição, serviço social e fisioterapia	0,5%	14,5%	70,1%	14,8%

magistrados e magistradas

	Participa	Conhece	Não conhece	Não precisa / não tem interesse
Atendimento psicológico com profissionais do TRT-2	0,0%	33,3%	43,9%	22,8%
Atendimento nutricional	6,5%	25,2%	55,3%	13,0%
Ginástica laboral (vídeos e sessões remotas online)	0,8%	29,3%	56,9%	13,0%
Ergonomia em ação (ergonomia remota ou visita técnica ao local de trabalho)	0,8%	17,9%	74,8%	6,5%
Rodas de Conversa / Autoconhecimento e Vivências (ambos online)	2,4%	39,0%	39,8%	18,7%
Serviço Social (assistentes sociais do TRT-2)	0,8%	26,0%	52,0%	21,1%
Parceria com UNINOVE para atendimento em psicologia, nutrição, serviço social e fisioterapia	0,8%	8,9%	83,7%	6,5%

Equipe e Relacionamento

A dimensão Equipe foi pesquisada pela primeira vez para magistrados e magistradas.

Buscou-se, a partir das questões propostas, avaliar o grau de satisfação dos respondentes com fatores inter-relacionais que sustentam as atividades de grupo, como a cooperação, a confiança e o respeito entre membros da equipe. Conforme o resultado da pesquisa, a maioria dos respondentes avaliou esses quesitos de maneira satisfatória (quase a totalidade atingiu percentuais e avaliações positivas acima dos 70%, sendo que para servidores e servidoras ficou acima de 85%).

Pesquisar essas dimensões é importante porque as pessoas, dentro das organizações, se desenvolvem a partir dos processos de interação, sendo esses relacionamentos ferramentas impulsionadoras do desempenho, favorecendo as atividades desenvolvidas.

Nota-se que, no geral, há uma preocupação com os relacionamentos interpessoais, respeito pelas diferenças pessoais e a forma como os conflitos são tratados no ambiente de trabalho. Para servidores(as) existe harmonia e coleguismo entre a equipe, as diferenças pessoais são tratadas com respeito e sensatez, há liberdade para expressar ideias, opiniões e críticas na unidade onde atua e a equipe consegue lidar de forma adequada com os conflitos que surgem no dia-a-dia. Essas assertivas tiveram avaliações positivas superiores a 85%.

Quando se trata de colaboração e da necessidade de articulação e de envolvimento harmonizado entre outras áreas e unidades (processos transversais) a avaliação positiva tem uma queda entre os dois públicos, principalmente na cooperação entre as unidades, troca de experiências e a circulação de informações, que teve avaliação de 70,7% para magistrados(as) e 73,6% para servidores(as). Isso pode apontar a complexidade e heterogeneidade dos relacionamentos interpessoais e dos processos de cooperação entre diferentes unidades.

Cabe observar que a proximidade e entrosamento entre magistrados(as) e servidores(as) foi o ponto com menor avaliação positiva para servidores(as). Porém, esse item tem uma certa diferença na percepção entre os dois públicos da pesquisa: 79,5% de magistrados(as) o consideram positivo. Já quando se analisa a harmonia e coleguismo entre magistrados e magistradas, a avaliação positiva cai para 67,8%.

	servidoras e servidores
EQUIPE	85,5%
É possível confiar no trabalho das pessoas equipe.	87,0%
A equipe consegue lidar de forma adequada com os conflitos que surgem no dia-a-dia, buscando solucioná-los.	85,3%
Há cooperação entre todas as pessoas da equipe para o bom andamento dos trabalhos da unidade.	84,2%

	servidoras e servidores
RELACIONAMENTO	81,1%
As diferenças pessoais são tratadas com respeito e sensatez no ambiente de trabalho.	85,9%
Existe harmonia e coleguismo entre os integrantes da equipe.	85,6%
Quando preciso de outras áreas, sou atendido(a) com atenção e presteza.	85,4%
Na unidade onde atuo há liberdade para expressar ideias, opiniões e críticas.	85,1%
Existe cooperação entre as unidades, o que favorece a troca de experiências e a circulação adequada de informações.	73,6%
Há proximidade e entrosamento entre magistrados(as) e servidores(as).	69,4%

	magistradas e magistrados
EQUIPE	88,0%
É possível confiar no trabalho das pessoas da equipe.	90,2%
Há cooperação entre todas as pessoas da equipe para o bom andamento dos trabalhos da unidade.	87,7%
A equipe consegue lidar de forma adequada com os conflitos que surgem no dia-a-dia, buscando solucioná-los.	86,1%

	magistradas e magistrados
RELACIONAMENTO	74,8%
Quando preciso de outras áreas, sou atendido(a) com atenção e presteza.	84,4%
Há proximidade e entrosamento entre magistrados(as) e servidores(as).	79,5%
As diferenças pessoais são tratadas com respeito e sensatez no ambiente de trabalho.	71,7%
Existe cooperação entre as unidades, o que favorece a troca de experiências e a circulação adequada de informações.	70,7%
Existe harmonia e coleguismo entre os magistrados(as).	67,8%

Chefia

A chefia foi avaliada apenas por servidoras e servidores e com percentuais acima entre 77,8% e 90,9%.

A orientação e estímulo recebidos para o desenvolvimento das pessoas da equipe e o retorno sobre a qualidade do trabalho (feedback) foram as que obtiveram o percentual positivo mais baixo nas respostas, seguidas da avaliação de habilidades necessárias à gestão da unidade, como a justa distribuição de tarefas e habilidade para resolver problemas.

Percebe-se, na opinião de servidores(as), que os/as superiores desenvolvem bem as habilidades de relações interpessoais (diálogo e respeito), mas que há certa carência nas competências relacionadas à administração e gestão da unidade.

Duas assertivas desse tema tiveram percentuais de não resposta (*prefiro não opinar*) superior a 4 % e são também relacionadas a atividades de gestão da unidade: a chefia estimula e orienta o desenvolvimento das pessoas da equipe e a chefia incentiva o trabalho em equipe e promove uma justa distribuição das tarefas.

	servidoras e servidores
CHEFIA	82,7%
Meu/minha chefe é aberto(a) ao diálogo e me trata com respeito e atenção.	90,9%
Meu/minha chefe possui habilidades para resolver os problemas que surgem.	83,5%
A chefia incentiva o trabalho em equipe e promove uma justa distribuição das tarefas.	81,7%
Meu/minha chefe estimula e orienta o desenvolvimento das pessoas da equipe.	79,5%
Recebo informações da chefia sobre a qualidade do meu trabalho e orientações de como melhorar meu desempenho.	77,8%

Natureza do trabalho

Apesar de esta dimensão ser comum para os dois públicos, as assertivas pesquisadas diferem bastante devido às próprias características e essência do trabalho de cada um.

Para servidores(as) procurou captar a opinião quanto à autonomia ao exercer o trabalho, adequação das atividades ao perfil, interesse ao realizar o trabalho. E para os magistrados(as), itens de gestão da unidade e planejamento. Em comum, foram questionados sobre a carga de trabalho existente e o grau de interesse do trabalho executado.

Servidores e servidoras estão satisfeitos(as) com a autonomia para exercer as atividades e a adequação das atividades ao perfil (percentuais acima de 85%). Enquanto que o envolvimento nas decisões sobre o trabalho na unidade apresentou o segundo pior percentual positivo nessa dimensão: 76,8%.

Magistrados(as) estão satisfeitos(as) com o grau de interesse que o trabalho desperta e em geral se sentem incentivados(as) e preparados(as) a participar da gestão da unidade em que atuam, o que é positivo, pois demonstra a percepção deles acerca de seu papel como condutor de sua unidade. Porém, um ponto negativo é sobre a participação no planejamento institucional e melhorias no trabalho.

A avaliação da carga de trabalho existente foi o pior item avaliado nessa dimensão. Para 28% de magistrados(as) o volume de trabalho é adequado e entre servidores(as) o percentual é de 67,3%.

		servidoras e servidores
NATUREZA DO TRABALHO		79,9%
Estou satisfeito com o grau de autonomia que tenho ao exercer minhas atividades e trabalho.		88,0%
As atividades que desempenho estão adequadas ao meu perfil e minhas competências.		87,5%
Estou satisfeito com o grau de interesse que o trabalho que exerço me desperta.		79,9%
Os servidores e servidoras estão envolvidos(as) nas decisões que se referem ao trabalho da unidade		76,8%
Considero adequada a carga de trabalho existente.		67,3%

		magistradas e magistrados
NATUREZA DO TRABALHO		57,2%
Sinto-me incentivado e preparado para participar da gestão da unidade em que atuo.		76,0%
Estou satisfeito com o grau de interesse que meu trabalho me desperta.		75,4%
Sinto-me incentivado a participar do planejamento institucional e a implantar melhorias no trabalho.		49,6%
Considero adequada a carga de trabalho existente.		27,9%

Motivação

Servidores e servidoras avaliaram o fator Motivação melhor que magistrados e magistradas. A satisfação e realização que o trabalho no TRT-2 traz e a motivação para a realização do trabalho foram avaliados com percentuais de 76,7% e 76,3%. Atente-se para a melhor avaliação nesse fator que ficou com o item “Planejo trabalhar no TRT-2 por muito tempo” – 81,2%, o melhor desde a pesquisa de 2017. Acredita-se que o fato da regulamentação do trabalho remoto e sua total adoção durante a pandemia (para a maioria das unidades) tenham influenciado nesse resultado. No TRT-2 há um quantitativo razoável de servidores(as) que são de localidades diversas da cidade de São Paulo e encontraram no teletrabalho o caminho para retornar para a localidade de origem e ficar próximo da família. Dos servidores(as) que avaliaram

positivamente essa assertiva, 31% estão entre 5 e 10 anos no TRT e 36% entre 10 e 20 anos.

Os itens de motivação para magistrados e magistradas ficaram entre 66% e 69,7% de avaliações positivas, sendo que a satisfação e realização que o trabalho no TRT-2 traz foi o melhor avaliado.

		servidoras e servidores
MOTIVAÇÃO		78,0%
Planejo trabalhar no TRT-2 por muito tempo.		81,2%
Meu trabalho no TRT-2 me traz satisfação e realização.		76,7%
Sinto-me motivado para realizar o meu trabalho.		76,3%

		magistradas e magistrados
MOTIVAÇÃO		68,0%
Meu trabalho no TRT-2 me traz satisfação e realização.		69,7%
Planejo trabalhar no TRT-2 por muito tempo.		67,9%
Sinto-me motivado(a) para realizar o meu trabalho.		66,4%

Capacitação

O tema capacitação foi o melhor avaliado da pesquisa para magistrados(as). Os destaques ficam para o fato de que tanto servidores(as) como os magistrados(as) sentem-se bem preparados para desempenhar as atividades, com avaliação positiva acima de 93% e o incremento (em relação às duas pesquisas anteriores) que a assertiva “Tenho oportunidade de participar dos cursos, palestras e capacitações oferecidos.”, com 83,5% e 82,2% de respostas positivas para servidores(as) e magistrados(as). Nesse aspecto, o trabalho remoto também parece ter sido decisivo, pois ampliou o acesso às capacitações oferecidas na medida em que servidores(as) e magistrados(as) não precisam se deslocar para participar dos cursos e também novos formatos (ensino à distância, por exemplo) favoreceram a maior participação.

Para servidores e servidoras, o estímulo da chefia (apoio) para a participação em cursos e atividades de capacitação foi o pior item avaliado (72,7%), o que

também é relacionado à uma certa falta de competência das chefias na gestão da unidade.

		servidoras e servidores
CAPACITAÇÃO		83,3%
Sinto-me bem preparado (a) para desempenhar as atividades que exerço.		93,8%
Tenho oportunidade de participar dos cursos, palestras e capacitações oferecidos.		83,5%
O TRT-2 oferece oportunidades de cursos e treinamentos que possibilitam o aprimoramento da minha capacitação profissional.		82,5%
A chefia estimula a participação em cursos e atividades de capacitação voltadas à área de atuação.		72,7%

		magistradas e magistrados
CAPACITAÇÃO		90,2%
Sinto-me bem preparado(a) para desempenhar as atividades relacionadas ao trabalho.		96,8%
O TRT-2 oferece oportunidades de cursos e treinamentos que possibilitam o aprimoramento da minha capacitação profissional.		91,0%
Tenho oportunidade de participar dos cursos, palestras e capacitações oferecidos.		82,8%

Carreira

Outro fator de influência no clima organizacional que merece muita atenção são os aspectos relativos à Carreira, que foram os piores avaliados em toda a pesquisa, para servidores(as) e para magistrados(as), o segundo pior.

Para servidores(as), dos três itens, a clareza nas diretrizes para a distribuição de funções comissionadas foi o mais desfavorável com 44,6% de respostas positivas. A satisfação com os critérios usados para a ocupação de cargos de gestão teve 52,5% de avaliações positivas. Para este público é importante a existência de critérios mais igualitários e relacionados às competências, na ocupação de cargos de gestão e também de funções de confiança. A satisfação nesse quesito passa pela percepção de justiça e equidade, pela democratização do acesso às

oportunidades de ocupação de funções comissionadas, pela impessoalidade do processo e pela transparência dos critérios utilizados para a escolha de chefes e gestores.

Importante citar que desde a primeira pesquisa realizada em 2017 o fator Carreira tem apresentado as piores avaliações entre servidores e servidoras. Inclusive os percentuais de respostas positivas em 2021 ficaram muito próximos aos de 2019, indicando que nenhuma ou pouca atenção foi dada ao tema.

Magistrados e magistradas também demonstram insatisfação com os itens avaliados. A forma atual de estruturação da carreira e a pouca mobilidade são fatores que interferem na avaliação e satisfação desse público. O desenvolvimento da carreira na magistratura segue uma progressão rígida e que por vezes são inerentes ao cargo, o que limita em certo grau a atuação da administração.

Quanto à não resposta para essas questões, 13% de magistrados(as) preferiram não opinar no quesito "Estou satisfeito com os critérios utilizados para a promoção por merecimento". Também entre servidores(as) houve um alto índice de não resposta em duas assertivas desse tema: 13% (critérios para ocupação de cargos de chefia/gestão) e 9,5% (diretrizes claras para designação de funções comissionadas).

		servidoras e servidores
CARREIRA		51,8%
Estou satisfeito(a) com as oportunidades e possibilidades de desenvolvimento na carreira no TRT-2.		58,0%
Estou satisfeito(a) com os critérios utilizados para a ocupação de cargos de gestão (diretorias, chefias de seção e outros).		52,5%
Penso que há diretrizes claras para a designação de funções comissionadas.		44,6%

		magistradas e magistrados
CARREIRA		29,6%
Estou satisfeito com as oportunidades e possibilidades de desenvolvimento na carreira no TRT-2.		38,5%
Estou satisfeito com os critérios utilizados para promoção por merecimento.		31,8%
Estou satisfeito com o tempo necessário para a promoção na carreira.		18,8%

Valorização

Valorização foi uma das dimensões inseridas na pesquisa e avaliada pela primeira vez em 2021. São analisados aspectos de reconhecimento e políticas de valorização e quanto as pessoas acreditam que a organização, de uma maneira geral, implementa e difunde práticas de reconhecimento e valorização do trabalho de servidores(as) e magistrados(as). A valorização pode se dar pelo retorno positivo recebido pelo trabalho realizado. Sendo o Tribunal uma instituição pública e com critérios rígidos quanto a remuneração, benefícios e bonificações, a valorização pode ser expressada por elogios, incentivos, enaltecimento, etc., devendo fazer parte de ações institucionais.

Para magistrados(as) o tema foi o pior de toda a pesquisa, com percentuais positivos em torno de apenas 16%.

Interessante notar que para servidores e servidoras a valorização do trabalho ocorre por parte da chefia. Porém, quando parte-se para o campo institucional a avaliação cai drasticamente, indicando que faltam políticas de reconhecimento e valorização institucionais, alinhando-se com o que pensam magistrados(as).

	servidoras e servidores
VALORIZAÇÃO	58,0%
Sinto que meu trabalho é valorizado pela chefia.	81,6%
A administração do TRT-2 valoriza minhas competências.	49,5%
Percebo que há reconhecimento do Tribunal pela minha dedicação e empenho no trabalho.	41,2%

	magistradas e magistrados
VALORIZAÇÃO	16,6%
No TRT-2 existem políticas para a valorização do trabalho do magistrado(a).	17,4%
Percebo que há reconhecimento do Tribunal pela minha dedicação no trabalho.	15,8%

Comprometimento

Assim como valorização, Comprometimento também foi uma das dimensões inseridas na pesquisa em 2021. Buscou-se avaliar o vínculo com a instituição, empenho e compromisso. E, como no fator valorização, no comprometimento também observa-se que, no nível individual, as pessoas são envolvidas, dedicadas e compromissadas com o tribunal e conseqüentemente com o trabalho realizado. Não ocorrendo o mesmo quando a avaliação é sobre a reciprocidade da instituição

De maneira geral, tanto magistrados(as) quanto servidores(as) gostam muito de trabalhar no TRT-2 (72% e 87% de respostas positivas). Para servidores e servidoras também foram avaliados empenho, disposição, dedicação e iniciativa no trabalho, sendo os itens bem avaliados, com percentuais superiores a 82%, mostrando a força do capital humano do tribunal.

Nessa dimensão, igualmente como em valorização, as frases nas quais as considerações caíam sobre o órgão, tiveram um percentual considerável de não respostas.

	magistradas e magistrados
COMPROMETIMENTO	56,6%
As pessoas são compromissadas com o Tribunal, mesmo quando não há a valorização adequada.	76,7%
De uma maneira geral, gosto muito de trabalhar no TRT-2.	72,0%
Sinto que há reciprocidade entre minha dedicação com o Tribunal e o retorno/reconhecimento que recebo.	21,0%

	servidoras e servidores
COMPROMETIMENTO	82,7%
Tenho empenho e envolvimento para realizar minhas atividades.	96,8%
Tenho disposição para o desempenho das minhas atividades e procuro sempre realizá-las com dedicação e interesse.	96,4%
De uma maneira geral, gosto muito de trabalhar no TRT-2.	87,2%
Me sinto encorajado(a) a tomar iniciativa e buscar melhorias no trabalho.	82,6%
As pessoas são compromissadas com o Tribunal, mesmo quando não há a valorização adequada.	79,1%
Sinto que há reciprocidade entre minha dedicação com o Tribunal e o retorno/reconhecimento que recebo.	52,4%

Comunicação

Ao se analisar as assertivas e os resultados obtidos nota-se que servidores(as) e magistrados(as) pensam de forma parecida. Ambos consideram que têm acesso às informações necessárias para o exercício das atividades e trabalho.

Porém ao apurar as respostas dos demais itens percebe-se que a avaliação vai caindo conforme se buscou apurar a opinião de como a informação flui e chega a servidores(as) e magistrados(as). A existência de canais adequados para envio de ideias, sugestões e reclamações recebeu 71,5% de avaliação positiva para servidores(as) e cai para 57,3% entre magistrados(as). Divulgação, transparência e a forma como as mudanças que ocorrem no TR-2 são comunicadas e esclarecidas foram os dois itens piores avaliados dentro da comunicação, para ambos os públicos.

	servidoras e servidores
COMUNICAÇÃO	71,5%
Tenho acesso às informações necessárias para exercer meu trabalho.	80,7%
Há canais de comunicação adequados para o envio de ideias, sugestões e reclamações.	71,5%
A comunicação das informações no TRT-2 ocorre de forma clara e eficaz.	69,7%
Há divulgação e transparência nas ações e procedimentos do TRT-2.	67,7%
As mudanças que ocorrem no TRT-2 são comunicadas e esclarecidas aos(às) servidores(as) e magistrados(as).	67,5%

	magistradas e magistrados
COMUNICAÇÃO	59,3%
Tenho acesso às informações necessárias para executar minhas atividades como magistrado(a).	75,8%
A comunicação das informações no TRT-2 ocorre de forma clara e eficaz.	62,5%
Há canais de comunicação adequados para o envio de ideias, sugestões e reclamações.	57,3%
As mudanças que ocorrem no TRT-2 são comunicadas e esclarecidas aos(às) magistrados(as).	53,3%
Há divulgação e transparência nas ações e procedimentos do TRT-2.	47,5%

Instituição

Os aspectos relacionados à instituição foram melhor avaliados por servidores e servidoras, porém nota-se o alinhamento das opiniões.

A frase “O trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do TRT-2” foi avaliada positivamente por 96,6% de servidores(as) e 97,5% de magistrados(as), sendo que ambos demonstram ter orgulho de fazer parte do tribunal e se identificam com os valores da instituição.

Já o conhecimento da missão, visão, valores e planejamento estratégico do TRT-2 foi o item o que obteve a segunda pior avaliação da dimensão Instituição entre servidores(as) – 75,4%, porém percentual semelhante entre magistrados(as) – 73,5%, o que demonstra certo desconhecimento do planejamento estratégico institucional.

E por fim, tanto para magistrado(as) quanto para servidores(as), a continuidade das ações administrativas foi o item com a menor avaliação positiva: e 44,8% 69,5%.

	magistradas e magistrados
INSTITUIÇÃO	75,3%
O trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do TRT-2.	97,5%
Tenho orgulho de fazer parte do TRT-2.	85,3%
Identifico-me com os valores do TRT-2.	80,2%
Conheço a missão, a visão, os valores e o planejamento estratégico do TRT-2.	73,5%
O TRT-2 atua com responsabilidade e valores socioambientais: sustentabilidade, ética, acessibilidade, inovação, valorização das pessoas e da cidadania e pacificação social no âmbito das relações de trabalho.	67,5%
Existe continuidade das ações administrativas.	44,8%

		servidoras e servidores
INSTITUIÇÃO		83,2%
O trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do TRT-2.		96,6%
Tenho orgulho de fazer parte do TRT-2.		90,0%
Identifico-me com os valores do TRT-2.		87,9%
O TRT-2 atua com responsabilidade e valores socioambientais: sustentabilidade, ética, acessibilidade, inovação, valorização das pessoas e da cidadania e pacificação social no âmbito das relações de trabalho.		77,8%
Conheço a missão, a visão, os valores e o planejamento estratégico do TRT-2.		75,4%
Existe continuidade das ações administrativas.		69,5%

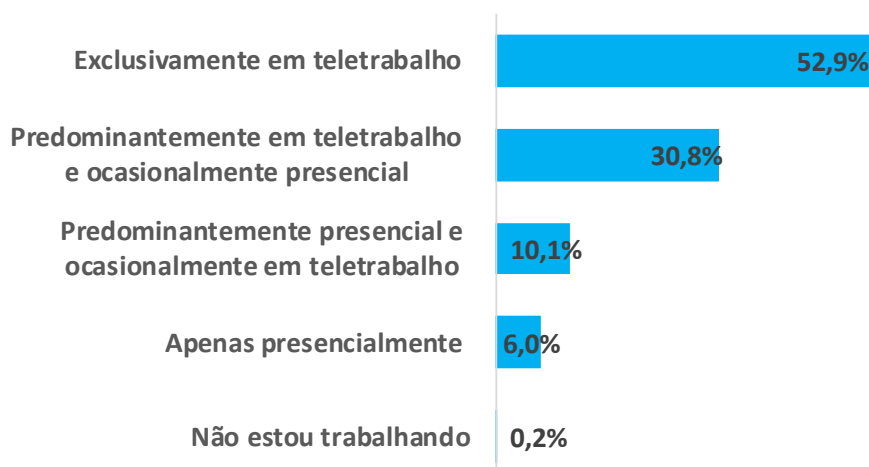
Teletrabalho

Conforme descrito na seção Metodologia, o bloco sobre teletrabalho foi introduzido na pesquisa de clima em 2021 e as duas questões disponibilizadas foram oriundas do amplo levantamento feito pelo regional em 2020⁶. Apesar desse tema não fazer parte do Índice de Clima Organizacional, pela relevância do mesmo e pelo fato que o trabalho remoto ter sido uma demanda dentro do regional, entendeu-se ser necessário pesquisar as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho.

Lembramos que o teletrabalho já havia sido regulamentado pelo TRT-2 antes da pandemia da Covid19. Porém, ante o contexto totalmente inesperado, houve a necessidade de, num primeiro momento, todas as atividades serem exercidas remotamente. No momento de realização da pesquisa (entre novembro e dezembro de 2021), parte de servidores(as) e magistrados(as) haviam retornado trabalhos presenciais.

⁶ Relatório disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/estatisticas/Pesquisas/Relatorio-pesquisa-teletrabalho-pandemia-portal.pdf>

servidores e servidoras - como está exercendo o trabalho



Cerca de 84% de servidores(as) estão exercendo as atividades exclusivamente ou predominantemente em teletrabalho e 10% pelo menos ocasionalmente. Para essas pessoas é que foram questionadas as dificuldades e vantagens.

servidoras e servidores – dificuldades no teletrabalho

Dificuldades no teletrabalho, em percentual - reposta múltipla

Aumento das horas trabalhadas	37,4%	Problemas com os sistemas do TRT-2 que necessito para o desempenho do trabalho (PJe, sistema de Audiências, Proad, SIGEP, demais sistemas judiciários e administrativos)	14,3%
Autocobrança para manter a mesma produtividade / ou aumentar a produtividade	34,1%	Instabilidade emocional, mudança de humor, crises de ansiedade e/ou choro	13,2%
Não ter convivência presencial com colegas de trabalho	30,4%	Problemas de acesso à Internet	13,0%
Conciliar atividades do trabalho com as demandas familiares, cuidados com idosos, crianças, rotina escolar, etc.	27,3%	Cobrança do(a) gestor(a) ou da Administração do Tribunal em relação à produtividade e metas	12,8%
Aumento de custos financeiros	26,2%	Falta de foco e/ou de concentração	12,6%
O direito à desconexão não ser respeitado (manter-se desconectado de ferramentas virtuais como Whatsapp, Zoom, TRTCloud, fora da jornada de trabalho)	26,0%	Gestão do tempo de trabalho, dificuldades em estabelecer uma rotina de trabalho	11,0%
Falta de equipamento e mobiliário adequados	23,3%	Comunicação com gestor/gestora	9,2%
Horários ou dias inadequados de trabalho / respeito à jornada de trabalho	22,7%	Falta de acesso às informações que necessito para realizar o trabalho remotamente	7,3%
Problemas com a VPN ou com o acesso à rede do TRT-2	16,8%	Dificuldades com o(a) gestor(a): relacionamento, organização da rotina de trabalho, etc.	6,8%
Comunicação com colegas de trabalho	15,4%	Nenhuma dificuldade	22,5%

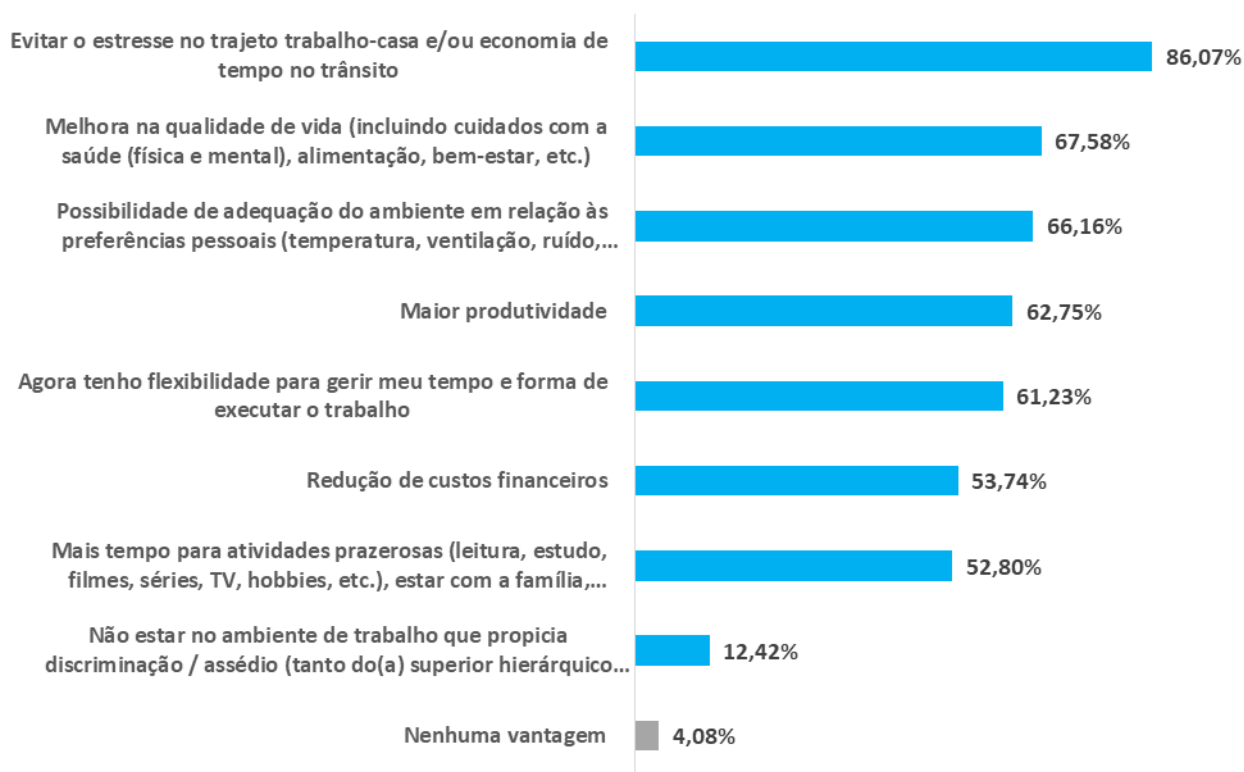


servidoras e servidores – vantagens no teletrabalho

Vantagens no teletrabalho, em percentual - reposta múltipla

Evitar o estresse no trajeto trabalho-casa e/ou economia de tempo no trânsito	86,1%
Melhora na qualidade de vida (incluindo cuidados com a saúde (física e mental), alimentação, bem-estar, etc.)	67,6%
Possibilidade de adequação do ambiente em relação às preferências pessoais (temperatura, ventilação, ruído, música ambiente, etc.)	66,2%
Maior produtividade	62,7%
Agora tenho flexibilidade para gerir meu tempo e forma de executar o trabalho	61,2%
Redução de custos financeiros	53,7%

Mais tempo para atividades prazerosas (leitura, estudo, filmes, séries, TV, hobbies, etc.), estar com a família, animais de estimação, etc.	52,8%
Não estar no ambiente de trabalho que propicia discriminação / assédio (tanto do(a) superior hierárquico contra subordinado(a), vice-versa e entre colegas de mesmo nível)	12,4%
Nenhuma vantagem	4,1%



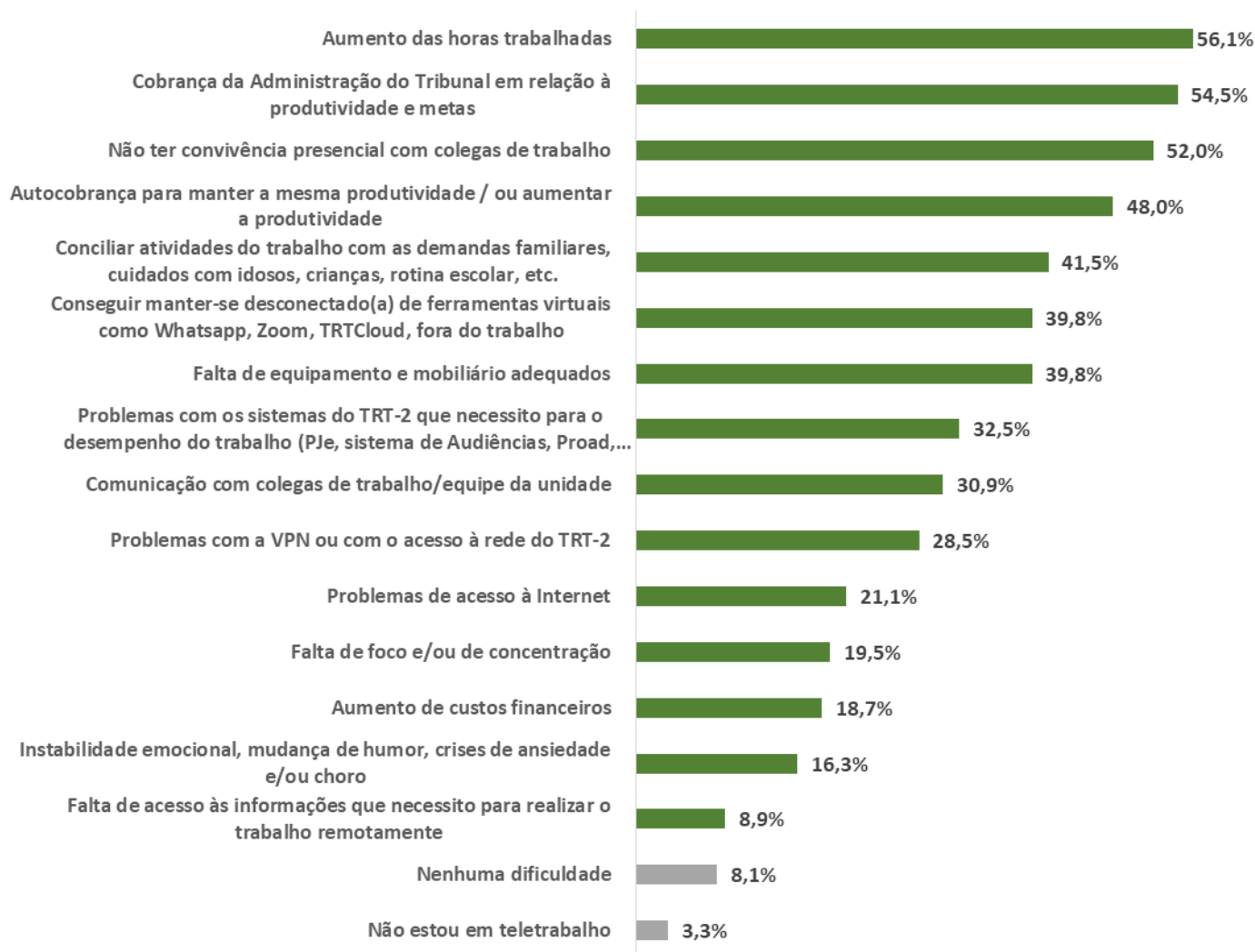
Para servidores e servidoras as três maiores dificuldades no teletrabalho são de aumento das horas trabalhadas, autocobrança por produtividade e a falta de convivência com os colegas. O direito à desconexão e a inadequação/respeito à jornada de trabalho fora respondidos por 26% e 23% das pessoas. A comunicação e relacionamento com o(a) gestor(a) foram apontados como dificuldades para 9% e 7% dos servidores(as) que responderam a pesquisa e 22,5% disseram não ter dificuldades no teletrabalho.

Já a maior vantagem foi evitar o estresse no trajeto casa-trabalho ou economia de tempo no trânsito (86%), seguida de melhora na qualidade de vida, adequação do ambiente de trabalho às preferências pessoais, maior produtividade e flexibilidade na forma de executar o trabalho. Apenas 4% responderam não ter nenhuma vantagem. Nota-se a percepção de ganho na qualidade de vida como um todo, aliada ao aumento da produtividade.

magistradas e magistrados – dificuldades no teletrabalho

Dificuldades no teletrabalho, em percentual - reposta múltipla

Aumento das horas trabalhadas	56,1%	Comunicação com colegas de trabalho/equipe da unidade	30,9%
Cobrança da Administração do Tribunal em relação à produtividade e metas	54,5%	Problemas com a VPN ou com o acesso à rede do TRT-2	28,5%
Não ter convivência presencial com colegas de trabalho	52,0%	Problemas de acesso à Internet	21,1%
Autocobrança para manter a mesma produtividade / ou aumentar a produtividade	48,0%	Falta de foco e/ou de concentração	19,5%
Conciliar atividades do trabalho com as demandas familiares, cuidados com idosos, crianças, rotina escolar, etc.	41,5%	Aumento de custos financeiros	18,7%
Conseguir manter-se desconectado(a) de ferramentas virtuais como Whatsapp, Zoom, TRTCloud, fora do trabalho	39,8%	Instabilidade emocional, mudança de humor, crises de ansiedade e/ou choro	16,3%
Falta de equipamento e mobiliário adequados	39,8%	Falta de acesso às informações que necessito para realizar o trabalho remotamente	8,9%
Problemas com os sistemas do TRT-2 que necessito para o desempenho do trabalho (PJe, sistema de Audiências, Proad, SIGEP, demais sistemas judiciários e administrativos)	32,5%	Nenhuma dificuldade	8,1%
		Não estou em teletrabalho	3,3%



Vantagens no teletrabalho, em percentual - reposta múltipla

Evitar o estresse no trajeto trabalho-casa e/ou economia de tempo no trânsito	78,9%
Possibilidade de adequação do ambiente em relação às preferências pessoais (temperatura, ventilação, ruído, música ambiente, etc.)	49,6%
Maior produtividade	43,1%
Redução de custos financeiros	42,3%
Melhora na qualidade de vida (incluindo cuidados com a saúde (física e mental), alimentação, bem-estar, etc.)	37,4%
Mais tempo para atividades prazerosas (leitura, estudo, filmes, séries, TV, hobbies, etc.), estar com a família, animais de estimação, etc.	30,9%
Nenhuma vantagem	12,2%
Não estou em teletrabalho	3,3%



Também para magistrados e magistradas dentre as três maiores dificuldades no teletrabalho estão o aumento das horas trabalhadas e falta de convivência com os colegas. A cobrança da administração do tribunal foi a segunda maior desvantagem apontada, sendo que a autocobrança por produtividade aparece em quarto, com 48% das respostas. Falta de foco, aumento dos custos financeiros e instabilidade emocional tiveram percentuais entre 19,5% e 16,3% de respostas e 8,1% disseram não ter dificuldades no teletrabalho.

Assim como para servidores(as) para magistrados(as) a maior vantagem é evitar o estresse no trajeto casa-trabalho ou economia de tempo no trânsito (79%). Em seguida vem a possibilidade de adequar o ambiente de trabalho, mas com 49,6%. Ainda na faixa dos 40% estão maior produtividade e redução dos custos financeiros. “Nenhuma vantagem” foi respondida por 12,2%.

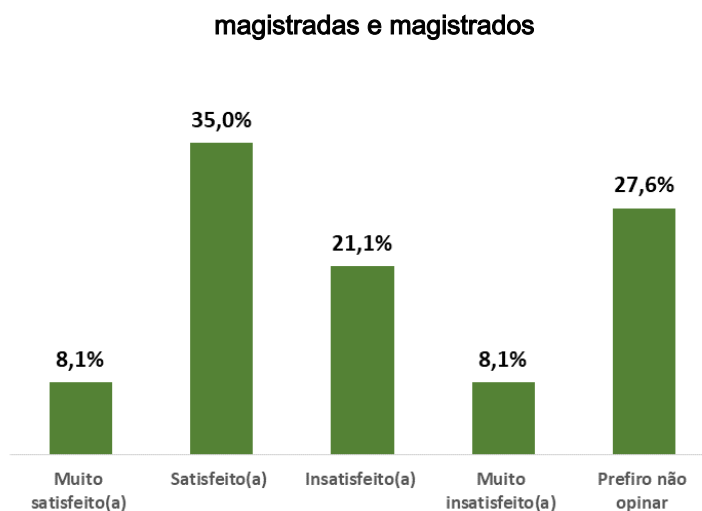
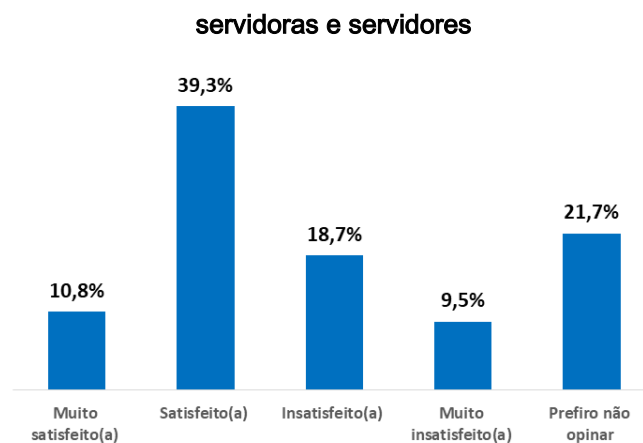
Assédio e discriminação

Esta é a segunda vez que a temática assédio e discriminação faz parte da pesquisa de clima organizacional. Embora não faça parte do cálculo do indicador, sua relevância se dá pelo impacto e consequências negativas que afetam a instituição, sendo importante tema para o planejamento de políticas de gestão de pessoas e de saúde e qualidade de vida.

As respostas refletem a opinião e percepção dos respondentes da pesquisa, apesar de haver um texto introdutório com definições sobre assédio e discriminação.

Inicialmente questionou-se servidores(as) e magistrados(as) como eles avaliam a atuação da administração do tribunal para prevenir e combater práticas de discriminação e assédio.

atuação da administração para prevenir e combater práticas de discriminação e assédio



Em seguida e apenas para servidores e servidoras foram apresentadas assertivas e questionado o grau de concordância.

Assédio e Discriminação					
	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
O ambiente de trabalho no TRT-2 propicia a conduta assediadora por parte dos superiores hierárquicos.	29,4%	20,6%	22,6%	16,7%	10,7%
Frequentemente me sinto constrangido(a) ou sou humilhado(a) pelo meu superior(a).	80,1%	10,4%	4,2%	2,2%	3,1%
No meu ambiente de trabalho sofro com práticas reiteradas e abusivas, que me constrangem e me fazem sentir humilhado(a).	81,3%	8,8%	4,4%	2,6%	2,8%
Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental/emocional.	67,7%	12,4%	8,6%	8,4%	2,9%
Há práticas habituais em meu local de trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas.	69,8%	14,0%	7,1%	6,6%	2,6%
Constantemente sou exposto(a) a situações vexatórias que afetam meu desempenho profissional, prejudicando minha carreira.	85,0%	7,3%	3,4%	1,9%	2,5%

Das assertivas propostas, a que obteve a maior quantidade de respostas 3 e 4 (que indicam maior grau de concordância) foi a de que o ambiente de trabalho no TRT-2 propicia a conduta assediadora por parte dos superiores hierárquicos, com 16,7% de servidores(as) que concordam totalmente.

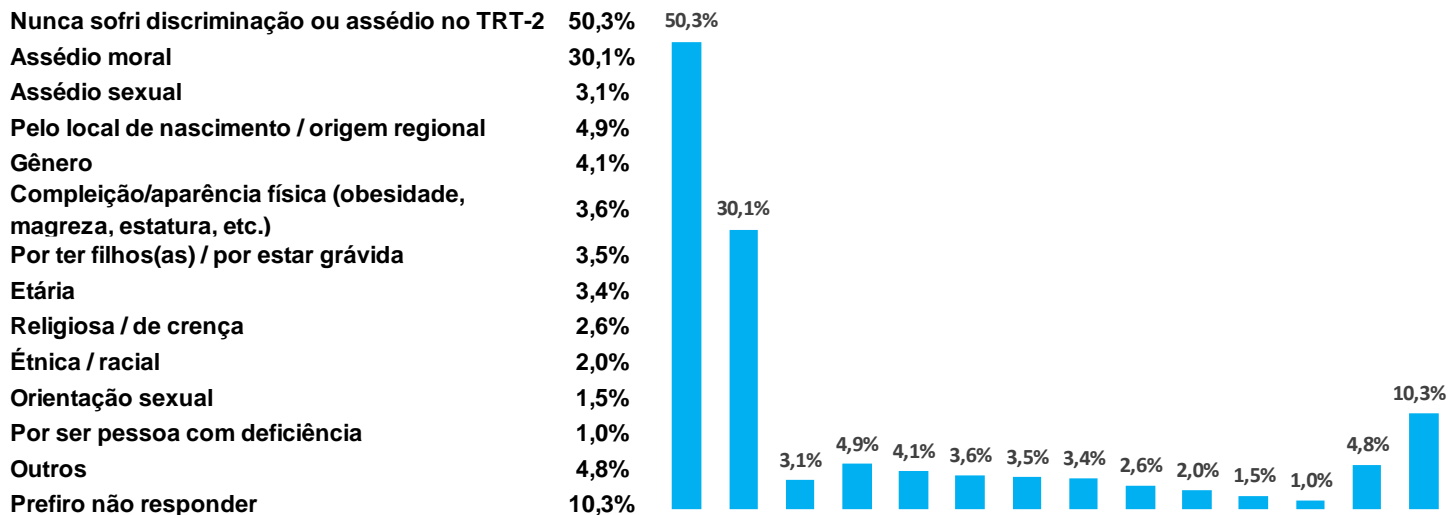
As demais frases, que poderiam identificar na prática as situações de assédio e discriminação, tiveram grau de discordância superior a 80% (respostas 1 e 2).

A análise dessas informações deve ser cuidadosa e não se limitar ao aspecto quantitativo. Nota-se que cerca de 8% de servidores(as) que concordam totalmente que existam práticas no ambiente de trabalho no TRT-2 que são nocivas à saúde mental e à individualidade e 6,6% que há pressão e cobranças desmedidas.

Por fim, foi perguntado para magistrados(as) e servidores(as) se já haviam sofrido assédio e/ou discriminação no TRT-2.

servidoras e servidores

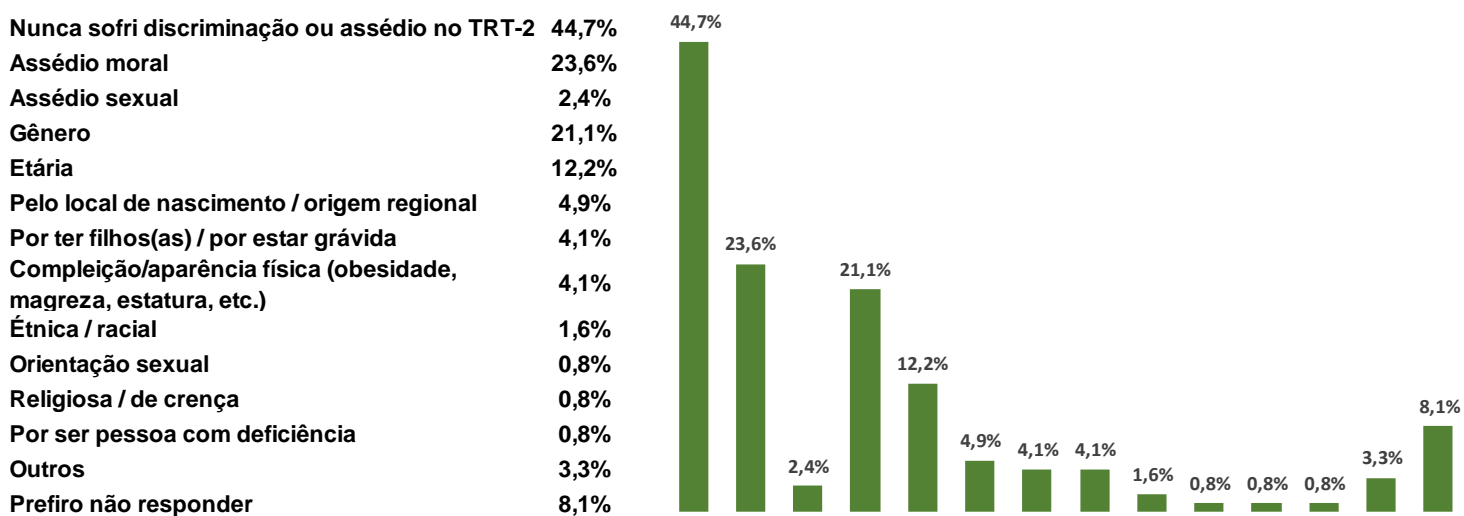
Já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no TRT-2? Considerar tanto da chefia/superior quanto de colegas de trabalho. Resposta múltipla



Cerca de 30% dos respondentes declararam já ter sofrido assédio moral no TRT-2 e 3% assédio sexual. Das formas de discriminação, a de origem regional foi a mais apontada, seguida da de gênero. Nesta questão, 10,3% de servidores(as) preferiram não se manifestar.

magistradas e magistrados

Já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio atuando como magistrado / magistrada no TRT-2? Considerar de qualquer pessoa / agente. Resposta múltipla



De maneira inédita foi questionado para magistradas e magistrados sobre formas de assédio e discriminação sofridos na atuação profissional no TRT-2. Dos respondentes da pesquisa, 23,6% já sofreram assédio moral e 2,4% assédio sexual. Chama atenção os percentuais que responderam terem sido discriminados(as) por causa do gênero (mais de 20%, sendo todas mulheres) e pela idade (12,2%, sendo 80% com idade entre 24 e 40 anos e 33% está no TRT-2 como magistrado/a entre 1 ano e 6 meses até 3 anos e 33% entre mais de 5 anos até 10 anos). Com percentuais variando entre 4,9% e 4,1% ficaram a discriminação por origem regional, por ter filhos(as)/estar grávida e pela aparência física.

Salienta-se que a pesquisa é uma ferramenta de levantamento de dados quantitativos e que a análise nesse relatório é basicamente descritiva, servindo de subsídio para estudos e diagnósticos mais aprofundados e específicos que devem acompanhar a temática.

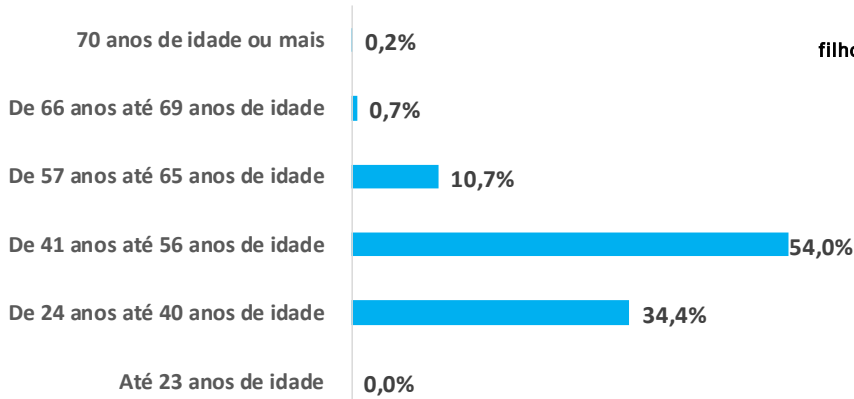
Perfil demográfico e diversidades

Complementando as informações de caracterização de servidores(as) e magistrados(as), a seguir é apresentado o perfil demográfico e de diversidades.

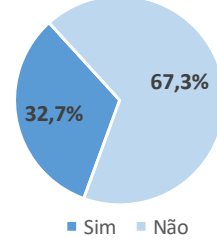
Os dados de são de autodeclaração. Lembrando que, como toda a pesquisa, os resultados foram apurados na totalidade e que não é possível a identificação dos respondentes e nem a individualização de respostas.

servidoras e servidores

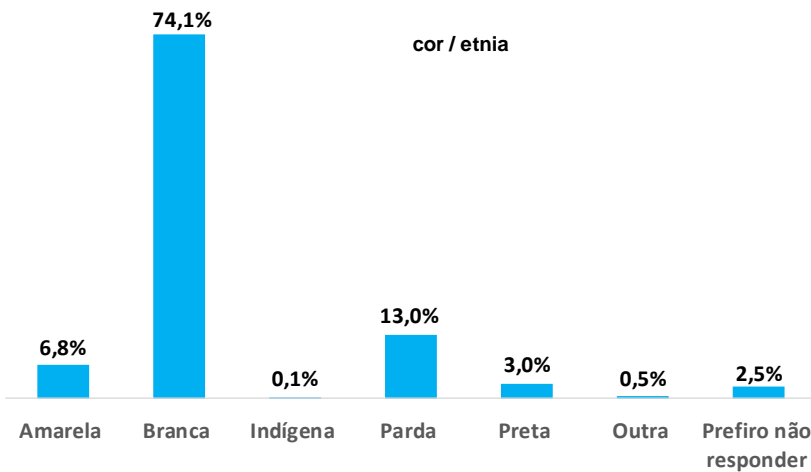
idade



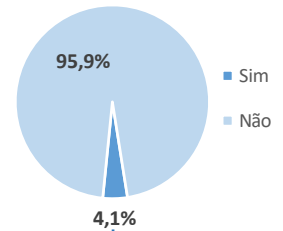
filho(a) até 15 anos sob os cuidados



cor / etnia



pessoa com deficiência



Qual(is) sua(s) deficiência(s)?

Resposta múltipla

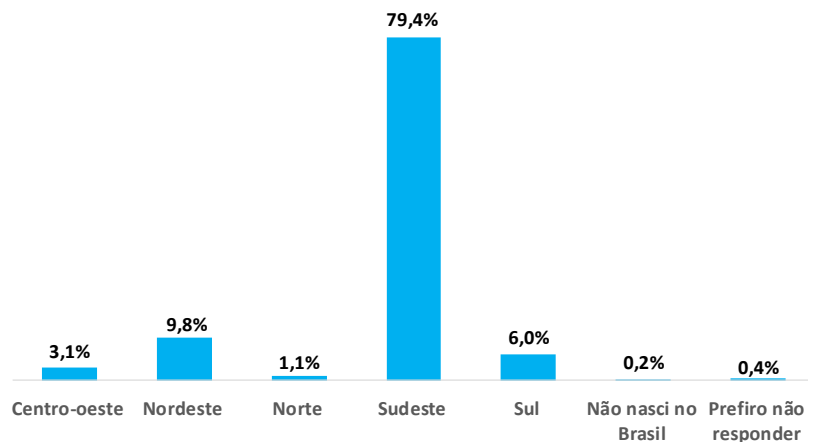
Resposta	%
Auditiva	19,6%
Visual	34,8%
Física	34,8%
Mental	2,2%
Intelectual	2,2%
Prefiro não responder	4,3%
Outras	4,3%

Gênero	
Feminino	52,4%
Masculino	46,9%
Não-binário	0,0%
Outro	0,0%
Prefiro não responder	0,7%

Orientação sexual / afetiva	
Heterossexual	90,7%
Homossexual	5,0%
Bissexual	1,3%
Pansexual	0,2%
Outra	0,2%
Prefiro não responder	2,7%

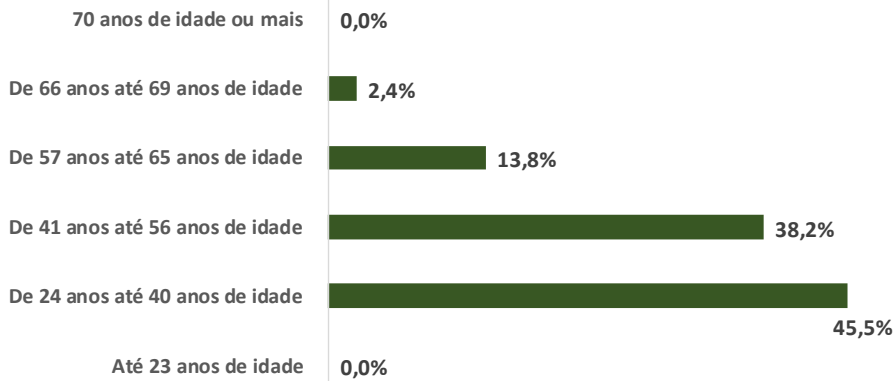
Identidade de gênero	
Cisgênero (se reconhece no mesmo gênero do sexo biológico)	96,3%
Transgênero	0,1%
Transexual	0,0%
Travesti	0,0%
Não-binário	0,3%
Outra	1,0%
Prefiro não responder	2,4%

região de nascimento

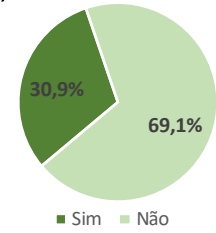


magistradas e magistrados

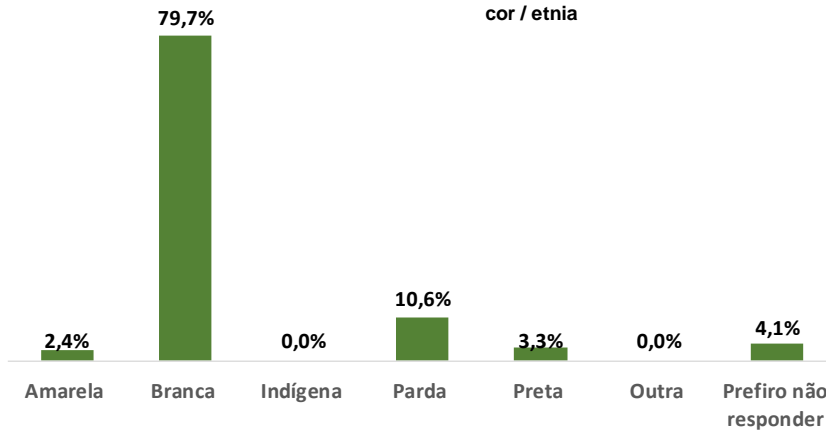
idade



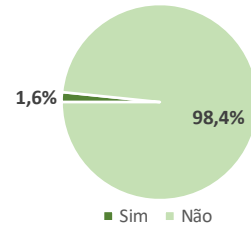
filho(a) até 15 anos sob os cuidados



cor / etnia



peessoa com deficiência

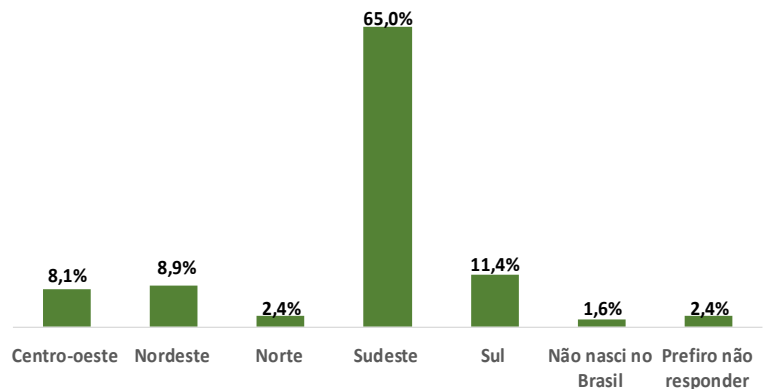


Gênero	
Feminino	65,9%
Masculino	32,5%
Não-binário	0,0%
Outro	0,0%
Prefiro não responder	1,6%

Identidade de gênero	
Cisgênero (se reconhece no mesmo gênero do sexo biológico)	95,9%
Transgênero	0,0%
Transexual	0,0%
Travesti	0,0%
Não-binário	0,0%
Outra	0,0%
Prefiro não responder	4,1%

Orientação sexual / afetiva	
Heterossexual	91,9%
Homossexual	1,6%
Bissexual	0,8%
Pansexual	-
Outra	0,0%
Prefiro não responder	4,9%

região de nascimento



Campo descritivo de Comentários

Ao final do questionário havia um campo opcional para que servidores(as) e magistrados(as) pudessem expressar livremente seus comentários. Essas informações são de características qualitativas.

Normalmente, quando têm a oportunidade de se expressarem, as pessoas comentam sobre mais de um assunto, algumas fazem verdadeiros depoimentos e são eloquentes. Foram 255 servidores(as) e 20 magistrados(as) que utilizaram esse espaço.

A pesquisa garante a confidencialidade e sigilo de quem respondeu. Nesse relatório será apresentado o estudo da análise de conteúdo por meio da metodologia de nuvem de palavras, que são recursos gráficos nos quais o tamanho da palavra indica a frequência de citações da mesma num texto (discurso).

Previamente à construção da representação gráfica foi feito um trabalho de limpeza, descartando conectivos (de, da, do, com, que, etc.) e algumas palavras vazias de significado nesse contexto, pois a nuvem de palavras trabalha com a quantidade de vezes que a palavra foi citada.

Novamente ressalta-se o aspecto qualitativo dos comentários. E mesmo aqueles cuja frequência não tenha sido suficiente para ser representada na nuvem de palavras devem ser apreciados.

Magistrados e magistradas falaram sobre déficit de servidores(as), falta de valorização da 1ª instância, sobrecarga de trabalho, melhor alocação e distribuição de servidores(as) e funções comissionadas entre as instâncias e áreas.

Servidores e servidoras citaram muito o teletrabalho associado à melhoria de qualidade de vida e aumento de produtividade e o desejo de manutenção dessa forma de trabalho, tendo em vista os resultados positivos, mas também ao fato de trabalhar mais e por vezes com aumento dos custos financeiros e a dificuldade de desconexão das ferramentas eletrônicas.

Nos comentários relacionados a assédio nota-se que boa parte das situações (e até mesmo denúncias) referem-se a casos ocorridos em lotações que não são a do respondente (que aconteceram com pessoas próximas, conhecidas), ou são colocados em contextos que ocorreram em unidades que o(a) servidor(a) trabalhou anteriormente. E que a falta de servidores(as) favorece práticas assediadoras por parte de gestores(as)/chefia.

Breves considerações sobre os resultados

De acordo com os resultados apurados, o clima organizacional do TRT-2 pode ser considerado bom, indicando que servidores(as) e magistrados(as) têm uma percepção positiva dos fatores e dimensões do ambiente organizacional e compartilham favoravelmente (no geral) a concordância quanto aos aspectos internos do TRT-2.

Há que se destacar que quando avaliaram-se itens relacionados à equipe, relacionamentos entre as pessoas, ou aqueles relacionados ao indivíduo e suas atitudes pessoais, como empenho, envolvimento, preparo para o trabalho, os resultados foram muito mais favoráveis. Em contrapartida, aqueles que dependem de atuação institucional, como valorização, carreira, comunicação da administração, ações institucionais e reciprocidade, são críticos e menos favoráveis.

Os aspectos positivos apontam que no Tribunal, normalmente, são estabelecidos bons relacionamentos interpessoais, bom um bom ambiente de trabalho, de colaboração e confiança. Alia-se a isso o fato que o TRT-2 pode contar com o capital humano bem qualificado, disposto e comprometido com o trabalho, sendo uma de suas forças.

Atenção deve ser dada à saúde e qualidade de vida, tanto nas ações institucionais como também no fato de que há baixa participação e/ou conhecimento de magistrados(as) e servidores(as) daqueles programas que já existem no âmbito do regional. E por fim, novamente cita-se que a percepção obtida pelos resultados é de que parece faltar uma contrapartida em forma de valorização, reconhecimento e apoio institucional.

Principais achados:

- pouco mais de 20% do público-alvo respondeu a pesquisa;
- em algumas questões houve percentual considerável de não resposta (“prefiro não opinar”);
- mais de 20% de servidores(as) estão na atual lotação há mais de 10 anos;
- cerca de 15% de servidores(as) gostaria de mudar de lotação;
- 83,7% de servidores(as) estão em teletrabalho ou predominantemente em teletrabalho;
- 94,3% de magistrados(as) que respondeu a pesquisa são Juízes(as) do Trabalho de 1º Grau;

- Índice de Clima Organizacional: 76,8% no tribunal; 63,2% entre magistrados(as) e 78% entre servidores(as);
- Equipe foi a dimensão melhor avaliada (85,7%) e Carreira a pior (49,6%);
- ponto forte para servidores(as) “tenho empenho e envolvimento para realizar as atividades” – 96,8%; para magistrados(as) “trabalho contribui para o alcance dos resultados do TRT” – 97,5%;
- ponto fraco para servidores(as) e magistrados(as): “reconhecimento do Tribunal pela dedicação no trabalho” – 41,2% e 15,8%;
- baixa participação e pouco conhecimento das ações institucionais de saúde qualidade de vida;
- para servidores(as) e magistrados(as) houve o aumento de horas trabalhadas em teletrabalho; em contrapartida há a melhora em aspectos ligados à qualidade de vida e da produtividade;
- grande favorabilidade entre servidores(as) à manutenção e acesso ampliado ao teletrabalho;
- magistrados(as) e servidores(as) apontaram a falta de convivência com os colegas de trabalho como adversidade do teletrabalho;
- 30,1% de servidores(as) e 23,6% de magistrados(as) disseram já ter sofrido assédio moral no TRT-2;
- 4,9% de servidores(as) expressaram ter sofrido discriminação por causa da origem regional/local de nascimento;
- 21,1% de magistradas declararam terem sido discriminadas por causa do gênero;
- Perfil e diversidades de servidores(as) respondentes: 54% têm entre 41 e 56 anos de idade, 4,1% é pessoa com deficiência, 74,1% se declarou branco(a), 79,4% nasceu na região sudeste, 52,4% são mulheres e 46,9% são homens, 90,7% de declararam heterossexuais e 96,3% cisgênero;
- Perfil e diversidades de magistrados(as) respondentes: 45,5% tem entre 24 e 40 anos de idade, 1,6% é pessoa com deficiência, 79,7% se declarou branco(a), 65% nasceu na região sudeste, 65,9% são mulheres e 32,5% são homens, 91,9% de declararam heterossexuais e 95,9% cisgênero;
- Campo descritivo – servidores(as): manutenção teletrabalho; assédio moral sofrido em lotações anteriores e também de saber da existência; falta de critérios para funções de confiança e cargos de gestão/chefia, dificuldades em mudar de lotação/remoção;
- Campo descritivo – magistrados(as): sobrecarga de trabalho, valorização da 1ª Instância, notebook fornecido para o trabalho abaixo das expectativas.

Anexo

Anexo I – Questionário

Pesquisa de Clima Organizacional / 2021 – Servidoras e Servidores

Bem-vindo(a) à Pesquisa de Clima Organizacional de 2021 do TRT-2!

Que bom que você está aqui para ajudar o Tribunal a melhorar.

Sabemos o quanto é importante sua privacidade e a adequada utilização dos seus dados pessoais. Deixamos claro que as informações prestadas serão usadas internamente apenas pelas unidades do TRT-2, no âmbito deste projeto, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e serão analisadas em conjunto com as fornecidas por outros(as) servidores(as).

Não é possível a identificação nem a individualização de suas respostas; é importante seguir o formulário até o final para Enviar as respostas.

Em caso de dúvidas ou problemas com o acesso à pesquisa, encaminhe e-mail para estatistica.indicadores@trtsp.jus.br

Caracterização do Perfil Ocupacional

Há quanto tempo você trabalha no TRT-2?

- Até 1 ano e 6 meses
- Mais de 1 ano e 6 meses até 3 anos
- Mais de 3 anos até 5 anos
- Mais de 5 anos até 10 anos
- Mais de 10 anos até 20 anos
- Mais de 20 anos

Qual seu cargo / especialidade?

- Técnico Judiciário (Área Administrativa, Segurança, Tecnologia da Informação e todas Especialidades)
- Analista Judiciário (Áreas Administrativa, Judiciária, Oficial de Justiça, Tecnologia da Informação e todas Especialidades)
- Outro. Descreva:

Sua área de atuação é:

- Área Judiciária – 1º Grau (inclui CEJUSCs, Assistente de Juiz(a) - titular e substituído(a), áreas de apoio judiciário ao 1º grau)
- Área Judiciária – 2º Grau (inclui CEJUSC, áreas de apoio judiciário ao 2º grau)
- Área Administrativa (inclui Presidência, Vices-Presidências, Corregedoria, EJUD2, SETIC)
- Oficial de Justiça
- Especialidade Segurança/Transporte

No 1º Grau, você trabalha em:

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições: respondeu que a Área de atuação é Área Judiciária – 1º Grau

- Vara do Trabalho
- CEJUSC
- Área de Apoio Judiciário ao 1º Grau (inclui UAOs, postos de serviço, centrais de mandados e outras)

No 2º Grau, você trabalha em:

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições: respondeu que a Área de atuação é Área Judiciária – 2º Grau

- Gabinete de Desembargador(a) (inclui as Assessorias aos Gabinete de Desembargador(a) e Turmas)
- Secret. de Turma, de Seção Especializada (SDIs e SDC), do Tribunal Pleno e Órgão Especial
- CEJUSC
- Área de Apoio Judiciário ao 2º Grau (inclui SAJAR, SPRTS e outras)

A unidade na qual você está lotado(a) se localiza em:

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Oficial de Justiça' ou 'Área Judiciária – 1º Grau (inclui CEJUSCs, Assistente de Juiz(a) - titular e substituído(a), áreas de apoio judiciário ao 1º grau)' na questão '4 [P4]' (Sua área de atuação é:)

- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum Ruy Barbosa
- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum da Zona Leste
- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum da Zona Sul
- Região do ABC (Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul)
- Guarulhos e Região (Guarulhos, Arujá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Suzano)
- Osasco e Região (Osasco, Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Franco da Rocha, Itapeverica da Serra, Itapevi, Jandira, Santana de Parnaíba, Taboão da Serra)
- Baixada Santista (Santos, Cubatão, Guarujá, Praia Grande, São Vicente)

Há quanto tempo você está na atual lotação?

- De 0 a 3 meses
- Mais de 3 meses até 6 meses
- Mais de 6 meses até 1 ano e 6 meses
- Mais de 1 ano e 6 meses até 3 anos
- Mais de 3 anos até 5 anos
- Mais de 5 anos até 10 anos
- Mais de 10 anos

Atualmente, você gostaria de mudar de lotação?

- Sim
- Não

No momento atual, no TRT-2 você desempenha atividades gerenciais, exercendo cargo de gestão/chefia (diretor(a), chefe de seção, de gabinete, de divisão, outro)?

- Sim
- Não

Atualmente, no TRT-2, você ocupa Função de Confiança (FC) ou Cargo em Comissão (CJ)?

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Não' na questão '10 [P7]' (No momento atual, no TRT-2 você desempenha atividades gerenciais, exercendo cargo de gestão/chefia (diretor(a), chefe de seção, de gabinete, de divisão, outro)?)

- Sim
- Não

Atualmente, como você está exercendo seu trabalho no TRT-2?

- Exclusivamente em teletrabalho
- Predominantemente em teletrabalho e ocasionalmente presencial
- Predominantemente presencial e ocasionalmente em teletrabalho
- Apenas presencialmente
- Não estou trabalhando (**não** considerar nessa alternativa férias ou licenças de curta duração)

Para cada uma das frases a seguir você deve indicar um valor de 1 a 4, sendo 1 Discordo Totalmente e 4 Concordo Totalmente.

Ao avaliar cada item, pense sobre sua situação e momento atuais no TRT-2.

1. Infraestrutura e ferramentas para o trabalho

	Discordo totalment e 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
No meu ambiente de trabalho, o espaço físico e o mobiliário são adequados					
No meu ambiente de trabalho, as condições de segurança do trabalho e proteção a riscos ocupacionais são adequadas					
O TRT-2 desenvolve ações de prevenção às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho					
Tenho os recursos necessários para a realização do meu trabalho (recursos e equipamentos de informática, material de escritório, etc.)					
O PJe (Processo Judicial Eletrônico) é adequado e de fácil utilização					
Os demais sistemas judiciais disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil utilização					
Os sistemas administrativos disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil					

	Discordo totalment e 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
utilização					

2. Saúde e Qualidade de vida

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Os(as) gestores(as) da unidade se preocupam com o bem-estar físico e mental das pessoas da equipe					
Meu trabalho no TRT-2 me frustra e me desanima					
Meu trabalho no TRT-2 me causa grande insatisfação e sofrimento					
Consigo organizar meu trabalho de maneira a manter um equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar					
Fora do trabalho tenho disponibilidade e interesse em atividades de lazer, descanso e socialização					

2.1. Você conhece ou participa das seguintes práticas e programas existentes no Tribunal:

	Participo	Conheço	Não conheço	Não preciso / não tenho interesse
Atendimento psicológico com profissionais do TRT-2				
Atendimento nutricional				
Ginástica laboral (vídeos e sessões remotas <u>online</u>)				
Ergonomia em ação (<u>ergonomia remota</u> ou visita técnica ao local de trabalho)				
Rodas de Conversa / Autoconhecimento e Vivências (ambos online)				
Serviço Social (assistentes sociais do TRT-2)				
Parceria com UNINOVE para atendimento em psicologia, nutrição, serviço social e fisioterapia				

Para cada uma das frases a seguir você deve indicar um valor de 1 a 4, sendo 1 Discordo Totalmente e 4 Concordo Totalmente.

Ao avaliar cada item, pense sobre sua situação e momento atuais no TRT-2.

3. Relacionamento

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Existe harmonia e coleguismo entre os integrantes da equipe					
As diferenças pessoais são tratadas com respeito e sensatez no ambiente de trabalho					
Na unidade onde atuo há liberdade para expressar ideias, opiniões e críticas					
Há proximidade e entrosamento entre magistrados(as) e servidores(as)					
Quando preciso de outras áreas, sou atendido(a) com atenção e presteza					
Existe cooperação entre as unidades, o que favorece a troca de experiências e a circulação adequada de informações					

4. Trabalho em Equipe

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Há cooperação entre todas as pessoas da equipe para o bom andamento dos trabalhos da unidade					
É possível confiar no trabalho das pessoas da equipe					
A equipe consegue lidar de forma adequada com os conflitos que surgem no dia-a-dia, buscando solucioná-los					

5. Chefia

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Meu/minha chefe é aberto(a) ao diálogo e me trata com respeito e atenção					
A chefia incentiva o trabalho em equipe e promove uma justa distribuição das tarefas					
Meu/minha chefe estimula e orienta o desenvolvimento das pessoas da equipe					
Recebo informações da chefia sobre a qualidade do meu trabalho e orientações de como melhorar meu desempenho					

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Meu/minha chefe possui habilidades para resolver os problemas que surgem					

6. Natureza do Trabalho

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Estou satisfeito(a) com o grau de interesse que o trabalho que exerço me desperta					
Estou satisfeito(a) com o grau de autonomia que tenho ao exercer minhas atividades e trabalho					
As atividades que desempenho estão adequadas ao meu perfil e minhas competências					
Os servidores e servidoras estão envolvidos(as) nas decisões que se referem ao trabalho da unidade					
Considero adequada a carga de trabalho existente					

7. Motivação

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Sinto-me motivado(a) para realizar o meu trabalho					
Meu trabalho no TRT-2 me traz satisfação e realização					
Planejo trabalhar no TRT-2 por muito tempo					

8. Carreira

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Estou satisfeito(a) com as oportunidades e possibilidades de desenvolvimento na carreira no TRT-2					
Penso que há diretrizes claras para a designação de funções comissionadas					
Estou satisfeito(a) com os critérios utilizados para a ocupação de cargos de gestão (diretorias, chefias de seção e outros)					

9. Capacitação

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Sinto-me bem preparado(a) para desempenhar as atividades que exerço					
O TRT-2 oferece oportunidades de cursos e treinamentos que possibilitam o aprimoramento da minha capacitação profissional					
Tenho oportunidade de participar dos cursos, palestras e capacitações oferecidos					
A chefia estimula a participação em cursos e atividades de capacitação voltadas à área de atuação					

Para cada uma das frases a seguir você deve indicar um valor de 1 a 4, sendo 1 Discordo Totalmente e 4 Concordo Totalmente.

Ao avaliar cada item, pense sobre sua situação e momento atuais no TRT-2.

10. Valorização

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Sinto que meu trabalho é valorizado pela chefia					
A administração do TRT-2 valoriza minhas competências					
Percebo que há reconhecimento do Tribunal pela minha dedicação e empenho no trabalho					

11. Comprometimento

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
As pessoas são compromissadas com o Tribunal, mesmo quando não há a valorização adequada					
Sinto que há reciprocidade entre minha dedicação com o Tribunal e o retorno/reconhecimento que recebo					
Tenho empenho e envolvimento para realizar minhas atividades					
Me sinto encorajado(a) a tomar iniciativa e buscar melhorias no trabalho					
Tenho disposição para o desempenho das minhas atividades e procuro					

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
sempre realizá-las com dedicação e interesse					
De uma maneira geral, gosto muito de trabalhar no TRT-2					

12. Comunicação

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
A comunicação das informações no TRT-2 ocorre de forma clara e eficaz					
Tenho acesso às informações necessárias para exercer meu trabalho					
As mudanças que ocorrem no TRT-2 são comunicadas e esclarecidas aos(às) servidores(as) e magistrados(as)					
Há divulgação e transparência nas ações e procedimentos do TRT-2					
Há canais de comunicação adequados para o envio de ideias, sugestões e reclamações					

13. Instituição

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Conheço a missão, a visão, os valores e o planejamento estratégico do TRT-2					
Identifico-me com os valores do TRT-2					
O trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do TRT-2					
Existe continuidade das ações administrativas					
O TRT-2 atua com responsabilidade e valores socioambientais: sustentabilidade, ética, acessibilidade, inovação, valorização das pessoas e da cidadania e pacificação social no âmbito das relações de trabalho					
Tenho orgulho de fazer parte do TRT-2					

14. Teletrabalho

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Exclusivamente em teletrabalho' ou 'Predominantemente em teletrabalho e ocasionalmente presencial' ou 'Predominantemente presencial e ocasionalmente em teletrabalho' na questão '12 [P98]' (Atualmente, como você está exercendo seu trabalho no TRT-2?)

Quais as dificuldades que você encontra atualmente na realização do seu trabalho no TRT-2 em teletrabalho?

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Exclusivamente em teletrabalho' ou 'Predominantemente em teletrabalho e ocasionalmente presencial' ou 'Predominantemente presencial e ocasionalmente em teletrabalho' na questão '12 [P98]' (Atualmente, como você está exercendo seu trabalho no TRT-2?)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Conciliar atividades do trabalho com as demandas familiares, cuidados com idosos, crianças, rotina escolar, etc.
- Instabilidade emocional, mudança de humor, crises de ansiedade e/ou choro
- Falta de foco e/ou de concentração
- Horários ou dias inadequados de trabalho / respeito à jornada de trabalho
- O direito à desconexão não ser respeitado (manter-se desconectado de ferramentas virtuais como Whatsapp, Zoom, TRTCloud, fora da jornada de trabalho)
- Falta de acesso às informações que necessito para realizar meu trabalho remotamente
- Autocobrança para manter a mesma produtividade / ou aumentar a produtividade
- Gestão do tempo de trabalho, dificuldades em estabelecer uma rotina de trabalho
- Não ter convivência presencial com colegas de trabalho
- Comunicação com colegas de trabalho
- Comunicação com gestor/gestora
- Cobrança do(a) gestor(a) ou da Administração do Tribunal em relação à produtividade e metas
- Dificuldades com o(a) gestor(a): relacionamento, organização da rotina de trabalho, etc.
- Falta de equipamento e mobiliário adequados
- Problemas de acesso à Internet
- Problemas com a VPN ou com o acesso à rede do TRT-2
- Problemas com os sistemas do TRT-2 que necessito para desempenhar meu trabalho (PJe, sistema de Audiências, Proad, SIGEP, demais sistemas judiciários e administrativos)
- Aumento de custos financeiros
- Aumento das horas trabalhadas
- Nenhuma dificuldade

Quais as vantagens que você encontra atualmente na realização do seu trabalho no TRT-2 em teletrabalho?

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Exclusivamente em teletrabalho' ou 'Predominantemente em teletrabalho e ocasionalmente presencial' ou 'Predominantemente presencial e ocasionalmente em teletrabalho' na questão '12 [P98]' (Atualmente, como você está exercendo seu trabalho no TRT-2?)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Redução de custos financeiros
- Evitar o estresse no trajeto trabalho-casa e/ou economia de tempo no trânsito
- Agora tenho flexibilidade para gerir meu tempo e forma de executar o trabalho
- Não estar no ambiente de trabalho que propicia discriminação / assédio (tanto do(a) superior hierárquico contra subordinado(a), vice-versa e entre colegas de mesmo nível)
- Maior produtividade
- Possibilidade de adequação do ambiente em relação às preferências pessoais (temperatura, ventilação, ruído, música ambiente, etc.)
- Melhora na qualidade de vida (incluindo cuidados com a saúde (física e mental), alimentação, bem-estar, etc.)

- Mais tempo para atividades prazerosas (leitura, estudo, filmes, séries, TV, hobbies, etc.), estar com a família, animais de estimação, etc.
- Nenhuma vantagem

Assédio e Discriminação

As próximas questões têm o objetivo de subsidiar análises e estudos sobre Diversidade e Igualdade e Assédio e Discriminação no TRT-2.

O estudo e conhecimento do ambiente de trabalho e dos conflitos que possam existir são capazes de indicar pontos de melhoria e de atuação preventiva, visando à promoção de relações de trabalho sadias e respeitadas.

Parte das perguntas têm o intuito de traçar um breve perfil sociodemográfico de servidores, servidoras, magistrados e magistradas do TRT-2.

Lembramos que a pesquisa é confidencial e suas respostas não serão individualizadas, ou seja, os dados serão processados e analisados em conjunto.

Como você avalia a atuação da Administração do Tribunal para prevenir e combater práticas de discriminação e assédio no TRT-2?

- Muito satisfeito(a)
- Satisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Muito insatisfeito(a)
- Prefiro não opinar

Para cada uma das frases a seguir você deve indicar um valor de 1 a 4, sendo 1 Discordo Totalmente e 4 Concordo Totalmente.

Ao avaliar cada item, pense sobre sua situação e momento atuais no TRT-2.

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
O ambiente de trabalho no TRT-2 propicia a conduta assediadora por parte dos superiores hierárquicos					
Frequentemente me sinto constrangido(a) ou sou humilhado(a) pelo meu superior(a)					
No meu ambiente de trabalho sofro com práticas reiteradas e abusivas, que me constroem e me fazem sentir humilhado(a)					
Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental/emocional.					
Há práticas habituais em meu local de					

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas					
Constantemente sou exposto(a) a situações vexatórias que afetam meu desempenho profissional, prejudicando minha carreira					

Você já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no TRT-2? Qual (is)?

Discriminação: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento dentro da organização.

Assédio Moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

Assédio Sexual: ato de constranger alguém (com hierarquia inferior dentro da organização), no contexto laboral, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, bem como sua capacidade laboral e o próprio desenvolvimento profissional dentro da organização.

Você pode marcar mais de uma alternativa. Considerar tanto da chefia/superior quanto de colegas de trabalho.

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Assédio moral
- Assédio sexual
- Etária
- Étnica / racial
- Gênero
- Orientação sexual
- Religiosa / de crença
- Pelo local de nascimento / origem regional
- Por ter filhos(as) / por estar grávida
- Por ser pessoa com deficiência
- Compleição/aparência física (obesidade, magreza, estatura, etc.)
- Nunca sofreu discriminação ou assédio no TRT-2
- Prefiro não responder
- Outro tipo de discriminação. Descreva:

Caracterização do Perfil Sociodemográfico

Qual sua idade?

- Até 23 anos de idade
- De 24 anos até 40 anos de idade
- De 41 anos até 56 anos de idade
- De 57 anos até 65 anos de idade

- De 66 anos até 69 anos de idade
- 70 anos de idade ou mais

Você tem filho(a)s de até 15 anos de idade sob seus cuidados?
Considerar também enteado(a).

- Sim
- Não

Você é pessoa com deficiência?

- Sim
- Não

Qual(is) sua(s) deficiência(s)?

Marque todas que se aplicam.

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições: A resposta foi 'Sim' na questão '41 [P102]' (Você é pessoa com deficiência?)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Auditiva
- Visual
- Física
- Mental
- Intelectual
- Prefiro não responder
- Outra(s). Descreva:

Considerando sua cor / etnia como você se declara?

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Amarela
- Branca
- Indígena
- Parda
- Preta
- Outra
- Prefiro não responder

Em qual região do Brasil você nasceu?

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Centro-oeste
- Nordeste
- Norte
- Sudeste
- Sul
- Não nasci no Brasil
- Prefiro não responder

Qual seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Não-binário

- Outro
- Prefiro não responder

Qual sua identidade de gênero?

- Cisgênero (se reconhece no mesmo gênero do sexo biológico)
- Transgênero
- Transexual
- Travesti
- Não-binário
- Outra
- Prefiro não responder

Qual foi o status de gênero atribuído no seu nascimento?

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Transgênero' ou 'Transexual' ou 'Travesti' ou 'Não-binário' ou 'Outra' ou 'Prefiro não responder' na questão '46 [Identidade]' (Qual sua identidade de gênero?)

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

Qual sua orientação sexual / afetiva?

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexual
- Pansexual
- Outra
- Prefiro não responder

Para finalizar, caso queira, você pode deixar comentários. (opcional)

Suas respostas foram enviadas.

Agradecemos sua participação!!

Pesquisa de Clima Organizacional / 2021 - Magistradas e Magistrados**Bem-vindo(a) à Pesquisa de Clima Organizacional de 2021 do TRT-2!**

Que bom que você está aqui para ajudar o Tribunal a melhorar.

Sabemos o quanto é importante sua privacidade e a adequada utilização dos seus dados pessoais. Deixamos claro que as informações prestadas serão usadas internamente apenas pelas unidades do TRT-2, no âmbito deste projeto, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e serão analisadas em conjunto com as fornecidas por outros(as) magistrados(as).

Não é possível a identificação nem a individualização de suas respostas; é importante seguir o formulário até o final para Enviar as respostas.

Em caso de dúvidas ou problemas com o acesso à pesquisa, encaminhe e-mail para estatistica.indicadores@trtsp.jus.br

Caracterização do Perfil Ocupacional

Você é:

- Desembargador/Desembargadora do Trabalho
- Juiz/Juíza Titular de Vara do Trabalho
- Juiz/Juíza do Trabalho Substituto(a)

Há quanto tempo você é magistrado(a) no TRT-2?

Considere o tempo total que você atua como magistrado(a) neste tribunal. Caso tenha sido Juiz(a) de 1º Grau (Titular e/ou Substituto) no TRT-2, considere também esse tempo.

- Até 1 ano e 6 meses
- Mais de 1 ano e 6 meses até 3 anos
- Mais de 3 anos até 5 anos
- Mais de 5 anos até 10 anos
- Mais de 10 anos até 20 anos
- Mais de 20 anos

A vara na qual você atua está localizada em:

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Juiz/Juíza Titular de Vara do Trabalho' na questão '2 [P3]' (Você é:)

- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum Ruy Barbosa
- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum da Zona Leste
- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum da Zona Sul
- Região do ABC (Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul)
- Guarulhos e Região (Guarulhos, Arujá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Suzano)
- Osasco e Região (Osasco, Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Franco da Rocha, Itapeverica da Serra, Itapevi, Jandira, Santana de Parnaíba, Taboão da Serra)
- Baixada Santista (Santos, Cubatão, Guarujá, Praia Grande, São Vicente)

A vara na qual você atua está localizada em:

Considere a região em que mais exerceu suas atividades no último mês antes da realização desta pesquisa (outubro de 2021). Se não trabalhou nesse período, considere o último mês trabalhado.

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Juiz/Juíza do Trabalho Substituto(a)' na questão '2 [P3]' (Você é:)

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum Ruy Barbosa
- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum da Zona Leste
- São Paulo – Capital, jurisdição do Fórum da Zona Sul
- Região do ABC (Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, São Bernardo do Campo, Santo André, São Caetano do Sul)
- Guarulhos e Região (Guarulhos, Arujá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Suzano)
- Osasco e Região (Osasco, Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Franco da Rocha, Itapeverica da Serra, Itapevi, Jandira, Santana de Parnaíba, Taboão da Serra)
- Baixada Santista (Santos, Cubatão, Guarujá, Praia Grande, São Vicente)

Há quanto tempo você está na atual vara do trabalho?

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Juiz/Juíza Titular de Vara do Trabalho' na questão '2 [P3]' (Você é:)

- De 0 a 3 meses
- Mais de 3 meses até 6 meses
- Mais de 6 meses até 1 ano e 6 meses
- Mais de 1 ano e 6 meses até 3 anos
- Mais de 3 anos até 5 anos
- Mais de 5 anos até 10 anos
- Mais de 10 anos

Avaliação do Clima Organizacional

Para cada uma das frases a seguir você deve indicar um valor de 1 a 4, sendo **1 Discordo Totalmente** e **4 Concordo Totalmente**.

Ao avaliar cada item, pense sobre sua situação e momento atuais no TRT-2.

1. Infraestrutura e ferramentas para o trabalho

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
No meu ambiente de trabalho, o espaço físico e o mobiliário são adequados					
No meu ambiente de trabalho, as condições de segurança do trabalho e proteção a riscos ocupacionais são adequadas					
O TRT-2 desenvolve ações de prevenção às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho					
Tenho os recursos necessários para a realização do meu trabalho (recursos e equipamentos de informática, material de escritório, etc.)					

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
O PJe (Processo Judicial Eletrônico) é adequado e de fácil utilização					
Os demais sistemas judiciais disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil utilização					
Os sistemas administrativos disponibilizados para o trabalho são adequados e de fácil utilização					

2. Saúde e Qualidade de vida

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
No TRT-2 há a preocupação com o bem-estar físico e mental de magistrados e magistradas					
Meu trabalho no TRT-2 me frustra e me desanima					
Meu trabalho no TRT-2 me causa grande insatisfação e sofrimento					
Consigo organizar o trabalho de maneira a manter um equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar					
Fora do trabalho tenho disponibilidade e interesse em atividades de lazer, descanso e socialização					

2.1. Você conhece ou participa das seguintes práticas e programas existentes no Tribunal:

	Participo	Conheço	Não conheço	Não preciso / não tenho interesse
Atendimento psicológico com profissionais do TRT-2				
Atendimento nutricional				
Ginástica laboral (vídeos e sessões remotas <u>online</u>)				
Ergonomia em ação (<u>ergonomia remota</u> ou visita técnica ao local de trabalho)				
Rodas de Conversa / Autoconhecimento e Vivências (ambos <u>online</u>)				
Serviço Social (assistentes sociais do TRT-2)				
Parceria com UNINOVE para atendimento em psicologia, nutrição, serviço social e fisioterapia				

3. Relacionamento

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Existe harmonia e colegismo entre os magistrados(as)					
As diferenças pessoais são tratadas com respeito e sensatez no ambiente de trabalho					
Há proximidade e entrosamento entre magistrados(as) e servidores(as)					
Quando preciso de outras áreas, sou atendido(a) com atenção e presteza					
Existe cooperação entre as unidades, o que favorece a troca de experiências e a circulação adequada de informações					

4. Equipe de trabalho

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Há cooperação entre todas as pessoas da equipe para o bom andamento dos trabalhos da unidade					
É possível confiar no trabalho das pessoas da equipe					
A equipe consegue lidar de forma adequada com os conflitos que surgem no dia-a-dia, buscando solucioná-los					

5. Natureza do Trabalho

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Estou satisfeito(a) com o grau de interesse que meu trabalho me desperta					
Sinto-me incentivado a participar do planejamento institucional e a implantar melhorias no trabalho					
Sinto-me incentivado e preparado para participar da gestão da unidade em que atuo					
Considero adequada a carga de trabalho existente					

6. Motivação

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Sinto-me motivado(a) para realizar o meu trabalho					

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Meu trabalho no TRT-2 me traz satisfação e realização					
Planejo trabalhar no TRT-2 por muito tempo					

7. Carreira

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Estou satisfeito(a) com as oportunidades e possibilidades de desenvolvimento na carreira no TRT-2					
Estou satisfeito com o tempo necessário para a promoção na carreira					
Estou satisfeito com os critérios utilizados para promoção por merecimento					

8. Capacitação

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Sinto-me bem preparado(a) para desempenhar as atividades relacionadas ao trabalho					
O TRT-2 oferece oportunidades de cursos e treinamentos que possibilitam o aprimoramento da minha capacitação profissional					
Tenho oportunidade de participar dos cursos, palestras e capacitações oferecidos					

9. Valorização

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
No TRT-2 existem políticas para a valorização do trabalho do magistrado(a)					
Percebo que há reconhecimento do Tribunal pela minha dedicação no trabalho					

10. Comprometimento

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
As pessoas são compromissadas com					

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
o Tribunal, mesmo quando não há a valorização adequada					
Sinto que há reciprocidade entre minha dedicação com o Tribunal e o retorno/reconhecimento que recebo					
De uma maneira geral, gosto muito de trabalhar no TRT-2					

11. Comunicação

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
A comunicação das informações no TRT-2 ocorre de forma clara e eficaz					
Tenho acesso às informações necessárias para exercer minhas atividades como magistrado(a)					
As mudanças que ocorrem no TRT-2 são comunicadas e esclarecidas aos(às) magistrados(as)					
Há divulgação e transparência nas ações e procedimentos do TRT-2					
Há canais de comunicação adequados para o envio de ideias, sugestões e reclamações					

12. Instituição

	Discordo totalmente 1	2	3	Concordo totalmente 4	Prefiro não opinar
Conheço a missão, a visão, os valores e o planejamento estratégico do TRT-2					
Identifico-me com os valores do TRT-2					
O trabalho que realizo contribui para o alcance dos resultados do TRT-2					
Existe continuidade das ações administrativas					
O TRT-2 atua com responsabilidade e valores socioambientais: sustentabilidade, ética, acessibilidade, inovação, valorização das pessoas e da cidadania e pacificação social no âmbito das relações de trabalho					
Tenho orgulho de fazer parte do TRT-2					

13. Teletrabalho

Quais as dificuldades que você encontra atualmente na realização do seu trabalho no TRT-2 em teletrabalho?

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Conciliar atividades do trabalho com as demandas familiares, cuidados com idosos, crianças, rotina escolar, etc.
- Instabilidade emocional, mudança de humor, crises de ansiedade e/ou choro
- Falta de foco e/ou de concentração
- Conseguir manter-se desconectado(a) de ferramentas virtuais como Whatsapp, Zoom, TRTCloud, fora do trabalho
- Falta de acesso às informações que necessito para realizar o trabalho remotamente
- Autocobrança para manter a mesma produtividade / ou aumentar a produtividade
- Não ter convivência presencial com colegas de trabalho
- Comunicação com colegas de trabalho/equipe da unidade
- Cobrança da Administração do Tribunal em relação à produtividade e metas
- Falta de equipamento e mobiliário adequados
- Problemas de acesso à Internet
- Problemas com a VPN ou com o acesso à rede do TRT-2
- Problemas com os sistemas do TRT-2 que necessito para o desempenho do trabalho (PJe, sistema de Audiências, Proad, SIGEP, demais sistemas judiciários e administrativos)
- Aumento de custos financeiros
- Aumento das horas trabalhadas
- Nenhuma dificuldade
- Não estou em teletrabalho

Quais as vantagens que você encontra atualmente na realização do seu trabalho no TRT-2 em teletrabalho?

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Redução de custos financeiros
- Evitar o estresse no trajeto trabalho-casa e/ou economia de tempo no trânsito
- Maior produtividade
- Possibilidade de adequação do ambiente em relação às preferências pessoais (temperatura, ventilação, ruído, música ambiente, etc.)

- Melhora na qualidade de vida (incluindo cuidados com a saúde (física e mental), alimentação, bem-estar, etc.)
- Mais tempo para atividades prazerosas (leitura, estudo, filmes, séries, TV, hobbies, etc.), estar com a família, animais de estimação, etc.
- Nenhuma vantagem
- Não estou em teletrabalho

14. Assédio e Discriminação

As próximas questões têm o objetivo de subsidiar análises e estudos sobre Diversidade e Igualdade e Assédio e Discriminação no TRT-2.

O estudo e conhecimento do ambiente de trabalho e dos conflitos que possam existir são capazes de indicar pontos de melhoria e de atuação preventiva, visando à promoção de relações de trabalho sadias e respeitadas.

Parte das perguntas têm o intuito de traçar um breve perfil sociodemográfico de servidores, servidoras, magistrados e magistradas do TRT-2.

Lembramos que a pesquisa é confidencial e suas respostas não serão individualizadas, ou seja, os dados serão processados e analisados em conjunto.

Como você avalia a atuação da Administração do Tribunal para prevenir e combater práticas de assédio e discriminação no TRT-2?

- Muito satisfeito(a)
- Satisfeito(a)
- Insatisfeito(a)
- Muito insatisfeito(a)
- Prefiro não opinar

Você já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação atuando como magistrado / magistrada no TRT-2?

Você pode marcar mais de uma alternativa. Considerar de qualquer pessoa / agente.

- Assédio moral
- Assédio sexual
- Etária
- Étnica / racial
- Gênero
- Orientação sexual
- Religiosa / de crença
- Pelo local de nascimento / origem regional
- Por ter filhos(as) / por estar grávida
- Por ser pessoa com deficiência
- Compleição/aparência física (obesidade, magreza, estatura, etc.)
- Nunca sofreu discriminação ou assédio no TRT-2
- Prefiro não responder
- Outro tipo de discriminação. Descreva:

Caracterização do Perfil Sociodemográfico

Qual sua idade?

- Até 23 anos de idade
- De 24 anos até 40 anos de idade
- De 41 anos até 56 anos de idade
- De 57 anos até 65 anos de idade
- De 66 anos até 69 anos de idade
- 70 anos de idade ou mais

Você tem filho(a)s de até 15 anos de idade sob seus cuidados?

Considerar também enteados(as).

- Sim
- Não

Você é pessoa com deficiência?

- Sim
- Não

Qual(is) sua(s) deficiência(s)?

Marque todas que se aplicam.

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Sim' na questão '32 [P102]' (Você é pessoa com deficiência?)

- Auditiva
- Visual
- Física
- Mental
- Intelectual
- Prefiro não responder
- Outra(s). Descreva:

Considerando sua cor / etnia como você se declara?

- Amarela
- Branca
- Indígena
- Parda
- Preta
- Outra
- Prefiro não responder

Em qual região do Brasil você nasceu?

- Centro-oeste
- Nordeste
- Norte
- Sudeste
- Sul
- Não nasci no Brasil
- Prefiro não responder

Qual seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Não-binário
- Outro
- Prefiro não responder

Qual sua identidade de gênero?

- Cisgênero (se reconhece no mesmo gênero do sexo biológico)
- Transgênero
- Transexual
- Travesti
- Não-binário
- Outra
- Prefiro não responder

Qual foi o status de gênero atribuído no seu nascimento?

Só responder essa pergunta sob as seguintes condições:

A resposta foi 'Transgênero' ou 'Transexual' ou 'Travesti' ou 'Não-binário' ou 'Outra' ou 'Prefiro não responder' na questão '37 [Identidade]' (Qual sua identidade de gênero?)

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

Qual sua orientação sexual / afetiva?

- Heterossexual

- Homossexual
- Bissexual
- Pansexual
- Outra
- Prefiro não responder

Para finalizar, caso queira, você pode deixar comentários. *(opcional)*

Suas respostas foram enviadas.

Agradecemos sua participação!!



Poder Judiciário
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
www.trt2.jus.br