

RELATÓRIO

1.INTRODUÇÃO

Durante o período de 29/5/2023 a 21/06/2023 o Conselho da Justiça Federal-CJF realizou a primeira “Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida da Justiça Federal”.

O objetivo da consulta foi medir a percepção dos servidores do Conselho da Justiça Federal (CJF) e da Justiça Federal de 1º e 2º graus sobre o ambiente de trabalho.

A iniciativa está em consonância com o Plano Estratégico do Conselho da Justiça Federal 2021-2026, que tem como uma das metas o alcance de, no mínimo, 70% de satisfação nas pesquisas de clima organizacional e com o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal (PEGP 2021-2026), que prevê o monitoramento das taxas de clima organizacional e de satisfação com a qualidade de vida.

Para a devida aferição, está prevista a aplicação bianual de instrumento de pesquisa, cujos resultados servem como ponto de partida para a definição de estratégias que melhorem a satisfação e a qualidade de vida de servidoras e servidores.

2.METODOLOGIA

Para a elaboração do instrumento de pesquisa, os PERGUNTAS do questionário aplicado no CJF em 2021, validado academicamente pela professora Dra. Katia Elizabeth Puente-Palacios, da Universidade de Brasília (UnB), foram revisados e adaptados para atender, entre outros anseios, à necessidade de se abordar questões relacionadas ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho em um mesmo instrumento.

A versão final do questionário, aprovada pelos dirigentes de gestão de pessoas dos TRFs, contém 29 questões objetivas e 4 de natureza qualitativa relacionadas aos seguintes aspectos:

Clima organizacional

- Fator Inovação: indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao espaço dado para a criação de novas formas de realizar o trabalho e para o compartilhamento de ideias.
- Fator Autonomia: indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e para a proposição de mudanças
- Fator Desempenho: foca na clareza com que o desempenho esperado é divulgado para servidoras e servidores.
- Fator Reconhecimento: indica a percepção dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização.
- Fator Liderança: foca nas relações interpessoais entre o líder designado e os membros da equipe.
- Fator Desenvolvimento: indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e aplicação do conhecimento.

Qualidade de Vida no Trabalho:

- Fator Motivação.
- Fator Condições de Trabalho.
- Fator Cooperação, Respeito e Ética

Os referidos fatores foram mensurados por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de “nunca acontece” a “sempre acontece”, medindo o grau de frequência em que os acontecimentos e as afirmativas se apresentam, conforme tabela a seguir:

1	2	3	4	5
Nunca acontece	Raramente acontece	Às vezes acontece	Frequentemente acontece	Sempre acontece

É importante registrar que todo o trabalho se pautou nos seguintes pressupostos:

- sigilo absoluto de respostas individuais e dados consolidados por órgão (TRF e Seções);
- publicidade do diagnóstico (relatório consolidado);
- compromisso da Administração por empreender esforços para implementação de ações de melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, fundamentadas no resultado da pesquisa.

3-RESULTADOS

Para apuração dos resultados da pesquisa, utilizou-se a seguinte fórmula de cálculo:

$$ICO \text{ e } IQVT = \frac{\sum SCORE * PESO}{\sum PESO}$$

Sendo:

- ICO = Índice de Clima Organizacional
- IQVT = Índice de Qualidade de Vida no Trabalho
- score = obtido a partir das coordenadas das respostas dos participantes na escala
- peso = contribuição de cada resposta na escala

A fórmula para calcular os Índices de Clima Organizacional (ICO) e os Índices de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) foi obtida a partir da análise de correspondência, técnica estatística utilizada para explorar as relações entre variáveis categóricas.

Para cada conjunto de PERGUNTAS relacionadas ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho, realizou-se uma análise de correspondência para identificar as coordenadas das respostas de participantes. Essas coordenadas refletem a relação entre as PERGUNTAS e permitem avaliar o nível de concordância ou discordância de participantes referente a cada item avaliado. Com base nessas coordenadas, calculou-se o score para cada resposta, considerando a escala de resposta utilizada. O score representa o grau de frequência de cada item avaliado, variando de 0 a 100.

Na fórmula de cálculo dos índices, somaram-se os produtos entre o score e o peso correspondente de cada resposta. Dessa forma, considerou-se tanto a concordância de participantes com cada item avaliado (representada pelo score) quanto a importância relativa de cada resposta na formação do índice final (representada pelo peso).

A tabela a seguir apresenta os valores indicativos utilizados na fórmula de cálculo dos índices:

Resposta	Indicador	Score	PESO
Nunca acontece	ICO	0	0.321
Raramente acontece	ICO	31	0.149
Às vezes acontece	ICO	54	0.135
Frequentemente acontece	ICO	80	0.055
Sempre acontece	ICO	100	0.340
Nunca acontece	IQVT	0	0.435
Raramente acontece	IQVT	38	0.166
Às vezes acontece	IQVT	71	0.078
Frequentemente acontece	IQVT	90	0.059
Sempre acontece	IQVT	100	0.262

Essa abordagem permite obter índices que sintetizam as percepções dos participantes em relação ao Clima Organizacional e à Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração a estrutura das respostas e a importância relativa de cada item avaliado.

Participaram 92 respondentes, de um total de 368 servidores (posição em junho de 2023), considerando os efetivos em exercício na JFAL, os requisitados, os sem vínculos e os removidos para esta Seccional, o que representa 25% de participação.

A Seção Judiciária de Alagoas obteve os seguintes resultados:



Órgão	Clima Organizacional (ICO) % de satisfação	Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) % de satisfação
JFAL	66,5%	74,2%

META: GRAU DE SATISFAÇÃO: 70%

3.1. RESULTADO DO ÍNDICE DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO) DA SEÇÃO JUDICIÁRIA DE ALAGOAS

AUTONOMIA	69,5%
DESEMPENHO	75,2%
DESENVOLVIMENTO	55,5%
INOVAÇÃO	62,7%
LIDERANÇA	74,7%
RECONHECIMENTO	58,4%
ÍNDICE DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO)	66,5%

3.2. RESULTADO DO ÍNDICE DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (IQVT) DA SEÇÃO JUDICIÁRIA DE ALAGOAS

CONDIÇÕES DE TRABALHO	72,2%
COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA	81,6%
MOTIVAÇÃO	71,7%
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (IQVT)	74,2%

4. ANÁLISE COMPARATIVA

4.1. PERGUNTAS COM MELHOR AVALIAÇÃO (Corte 70%)		
CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL
cre_p3	Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética?	94,20%
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades?	87,80%
qvt_p3	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho?	86,50%
qvt_p4	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades?	81,70%
lid_p1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva?	81,40%
mot_p3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertenço?	78,20%
dpn_p1	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar?	78,10%
dpn_p2	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado?	77,10%
lid_p4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo?	77%
cre_p2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados?	77%

lid_p3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe?	73%
aut_p2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia?	72,60%
dpn_p	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade?	70,60%
ino_p2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias?	70,40%

4.2. PERGUNTAS COM PIOR AVALIAÇÃO (Corte 30%)		
CÓD?	PERGUNTAS	PERCENTUAL
dvt_p1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional?	62,80%
rec_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a?	59,80%
ino_p3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação?	58,90%
ino_p1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho?	58,60%
rec_p2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe?	56,90%
dvt_p2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho?	56%
dvt_p3	Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação?	54,40%
dvt_p4	Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento?	47,90%
qvt_p5	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento?	39,60%
qvt_p1	O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho?	39,30%

4.3. FATOR COM MELHOR AVALIAÇÃO (Corte 70%)		
INDICADOR	FATOR	PERCENTUAL
CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO)	DESEMPENHO	75,2%
CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO)	LIDERANÇA	74,7%

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (IQVT)	CONDIÇÕES DE TRABALHO	72,2%
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (IQVT)	COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA	81,6%
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (IQVT)	MOTIVAÇÃO	71,7%

4.4. FATOR COM PIOR AVALIAÇÃO (Corte 30%)		
INDICADOR	FATOR	PERCENTUAL
CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO)	AUTONOMIA	69,5%
CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO)	DESENVOLVIMENTO	55,5%
CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO)	INOVAÇÃO	62,7%
CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO)	RECONHECIMENTO	58,4%

5. ANÁLISE DETALHADA DE CADA FATOR QUE COMPÔS O INSTRUMENTO DE PESQUISA.

5.1.-CLIMA ORGANIZACIONAL

5.1.1. FATOR AUTONOMIA - 69,5%




CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(66,5%)
aut_p1	Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho?	66,5%	=
aut_p2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia?	72,6%	↑

Indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e proposição de mudanças.

O percentual relacionado à Autonomia (69,5%) ficou acima do resultado geral (66,5%), mas ainda abaixo da meta estabelecida de 70%.

72,6% responderam que existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia, embora um percentual menor (66,5%) reconheça que há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho.

5.1.2. FATOR DESEMPENHO - 75,2%





CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(66,5%)
dpn_p1	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar?	78,1%	
dpn_p2	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado?	77,1%	
dpn_p	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade?	70,6%	

Indica a percepção de servidoras e servidores quanto à clareza com que o desempenho esperado é divulgado.

No que se refere ao clima organizacional, o fator Desempenho foi o fator mais bem avaliado pelas servidoras e pelos servidores da JFAL, contribuindo para elevação do resultado geral.

Observa-se que o servidor percebe a importância do seu desempenho e tem ciência de que o trabalho realizado contribui para o alcance dos objetivos e metas a serem alcançados pela JFAL.

5.1.3. FATOR DESENVOLVIMENTO - 55,5%




CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(66,5%)
dvt_p1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional?	62,8%	
dvt_p2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho?	56%	
dvt_p3	Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação?	54,4%	
dvt_p4	Servidoras e servidores recebem feedbacks que	47,9%	

	contribuem para o seu desenvolvimento?		
--	--	--	--

Indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e de aplicação do conhecimento.

O fator Desenvolvimento teve o maior índice negativo no resultado geral, tendo o item dvt_p4 **“Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento.”** avaliado com o percentual de **47,9%**, tendo apresentado o menor percentual registrado em todas as PERGUNTAS relacionadas ao clima organizacional.

5.1.4. FATOR INOVAÇÃO - 62,7%


CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(66,5%)
ino_p1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho?	58,6%	
ino_p2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias?	70,4%	
ino_p3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação?	58,9%	




Indica a forma como servidoras e servidores percebem o espaço dado para a criação de novas maneiras de realizar o trabalho e para o compartilhamento de ideias.

O fator Inovação teve também impacto negativo no resultado geral (62,7%), demonstrando que, em relação a meta de 70%, as servidoras e servidores não se sentem estimulados a buscar novas formas de realizar o trabalho (58,6%), apesar do ambiente de trabalho ter sido considerado propício para o compartilhamento de ideias para 70,4% dos participantes da pesquisa.

Importante ressaltar que apenas para 58,9% dos respondentes consideram o erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho como fonte de aprendizado no processo de inovação.

5.1.5. FATOR LIDERANÇA-74,7%

CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(66,5%)
lid_p1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva?	81,4%	



lid_p2	O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão?	66,7%	
lid_p3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe?	73%	
lid_p4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo?	77%	

Indica as relações interpessoais entre o líder designado e os membros da equipe.

O fator Liderança apesar de ter sido bem avaliado, em relação ao índice total (74,7%), importa observar que as servidoras e servidores não se sentem estimulados pelo/a gestor/a a participar da tomada de decisão.

Interessante ressaltar que na percepção dos respondentes o que mais impacta positivamente o clima organizacional é a forma clara e objetiva do gestor se comunicar, que obteve 81,4% de satisfação, um dos itens que mais influenciou positivamente o resultado final da pesquisa no aspecto **CLIMA ORGANIZACIONAL**.

5.1.6. FATOR RECONHECIMENTO-58,4%

CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(66,5%)
rec_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a?	59,8%	
rec_p2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe?	56,9%	






Indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização.

Os percentuais apurados quanto ao fator reconhecimento indicaram que apenas 59,8% tem esforço despendido no trabalho reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a e 56,9% sente que os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe, o que foi reforçado em vários comentários observados por conta das respostas às questões qualitativas.

5.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

5.2.1. FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO - 72,2%





PERGUNTAS RESPONDIDAS POR SERVIDORAS E SERVIDORES EM TRABALHO PRESENCIAL OU NA MODALIDADE HÍBRIDA.

CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(74,2%)
qvt_p1	O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho?	39,3%	
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades?	87,8%	
qvt_p3	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho?	86,5%	
qvt_p4	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades?	81,7%	
qvt_p5	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento?	39,6%	

O fator condições de trabalho foi o que percentualmente, na percepção dos servidores e servidoras, teve a menor contribuição para a qualidade de vida no trabalho.



“O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho” (39,3%), do Fator CONDIÇÕES DE TRABALHO, foi o item que mais impactou negativamente o resultado final da pesquisa no aspecto QUALIDADE DE VIDA, seguido da insuficiência ou, talvez, inexistência de pausas durante a jornada.


PERGUNTAS RESPONDIDAS POR SERVIDORAS E SERVIDORES EM TELETRABALHO OU NA MODALIDADE HÍBRIDA.

CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(74,2%)
qvt_p6	Os sistemas e as ferramentas de comunicação oferecidos pelo órgão permitem a minha interação com o/a gestor/a e com os/as colegas de trabalho?	80,1%	
qvt_p7	Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente?	94,2%	
qvt_p8	O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto?	75,9%	
qvt_p9	Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional?	84,7%	

Observa-se aqui quando se analisa a questão do Teletrabalho, que o nível de satisfação foi altamente positivo para o cômputo geral, ficando o menor item com avaliação de 75,9%. Conclui-se, por inferência, que o trabalho remoto é tido como um fator preponderante para elevação dos índices de qualidade de vida no trabalho.




5.2.2. FATOR COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA - 81,6%

CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL(74,2%)
cre_p1	Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho?	68,3%	
cre_p2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados?	77%	

cre_p3	Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética?	94,2%	
--------	--	-------	---

A alta satisfação de 81,6% apontada neste bloco de perguntas indica, de forma geral, que há companheirismo, ética e cooperação entre os colegas de trabalho.

5.2.3. FATOR MOTIVAÇÃO - 71,7%

CÓD.	PERGUNTAS	PERCENTUAL	RELAÇÃO COM O RESULTADO GERAL (74,2%)
mot_p1	Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas?	72,1%	
mot_p2	Sinto-me motivada/o para o trabalho?	64%	
mot_p3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertença?	78,2%	

O Trabalho exerce uma influência considerável sobre a motivação do servidor e também sobre a sua produtividade.

Apesar do fator Motivação ter atingido o grau de 71,7%, constatamos que ficou abaixo do resultado geral (74,2%) e a motivação para o trabalho atingiu o menor índice no bloco de perguntas.

6. QUESTÕES QUALITATIVAS

Além das PERGUNTAS objetivos apresentados, foram propostas duas questões qualitativas, de caráter optativo, sobre Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho, onde os respondentes aproveitaram para abordar aspectos sensíveis e que não necessariamente estavam previstos nas dimensões da pesquisa, conforme transcrito a seguir:

As respostas às referidas questões foram analisadas e organizadas de tal modo a se obter um retrato dos temas e fatores mais relevantes em virtude de sua alta reincidência na amostra. Dessa forma foram colocados em destaque por ordem

decrecente conforme o número aproximado de alusões aos mesmos nas respostas constantes da citada amostra.

6.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Na sua opinião, o que mais impacta positiva e/ou negativamente o clima da organização? (Questão aberta 1).**
- **“Comentário e sugestões” (Questão aberta 1).**

As respostas mais recorrentes foram agrupadas por similaridade, organizadas e classificadas conforme segue:

- 1- Ter direito a receber o Auxílio-Saúde;
- 2- Ter a carga de trabalho adequada à jornada ordinária, com metas possíveis de serem alcançadas;
- 3- Ter a possibilidade de realizar teletrabalho ou híbrido, favorecendo a vida pessoal e o convívio social fora do âmbito do trabalho;
- 4- Ter remuneração justa;
- 5- Ter um ambiente de trabalho sem cobranças excessivas ou assédio moral, proporcionando qualidade de vida “pessoal”;
- 6- Ter oportunidade de “Treinamento e Qualificação Profissional”;
- 7- Ser reconhecido pelo trabalho que executa;
- 8- Ter um quadro de pessoal adequado às demandas de trabalho;

6.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- **Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho? ” (Questão aberta2);**
- **“Comentário e sugestões” (Questão aberta 2).**

- 1- Ter uma carga horária de trabalho e metas compatíveis com o horário de trabalho;
- 2- Ter a opção de trabalhar remotamente;

- 3- Ter um quadro de pessoal adequado às demandas de trabalho;
- 4- Ter um bom diálogo com a chefia;
- 5- Ser respeitado.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível concluir com a pesquisa que, o resultado foi satisfatório em relação a QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, levando em conta que todos os fatores avaliados obtiveram percentual acima dos 70%.

Em relação ao CLIMA ORGANIZACIONAL, a avaliação apresentou menor índice de satisfação (66,5%), indicando alguns pontos que merecem melhorias, entre eles estão os fatores DESENVOLVIMENTO E RECONHECIMENTO, que foram avaliados com um percentual de satisfação inferior a 60%.

Destacaram-se como pontos fortes os fatores relacionados à cooperação, respeito e ética; à comunicação de forma clara e objetiva da liderança e às adequadas condições ambientais, estruturais e tecnológicas oferecidas aos servidores para o desempenho das atividades.

Como pontos fracos estão identificados: o volume de trabalho que não permite a execução das tarefas dentro da jornada de trabalho para 39,3% dos participantes da pesquisa; a falta de hábito de realizar pausa (s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento e a ausência de feedbacks em relação ao trabalho desenvolvido.

Por fim, o relatório do Conselho da Justiça Federal destaca que a pesquisa de clima organizacional serve como um instrumento de avaliação pontual que deve ser norteador para que cada órgão da Justiça Federal elabore seu plano de ação, visando a melhoria do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, dos percentuais de satisfação dos servidores e servidoras.

Elaboração: NÚCLEO DE GESTÃO DE PESSOAS-JFAL

Fonte: CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL-CJF

