# Pesquisa Nacional
# Clima Organizacional e Qualidade de Vida

**RELATÓRIO AGOSTO/2025**

JFAL JUSTIÇA FEDERAL EM ALAGOAS

Juiz Federal Aloysio Cavalcanti Lima
**Diretor do Foro**

Juiz Federal Antônio José de Carvalho Araújo
**Vice-Diretor do Foro**

Gustavo de Melo Silva
**Diretor da Secretaria Administrativa**

Maria Teresa Lima Aragão
**Diretora do Núcleo de Gestão de Pessoas**

**Elaboração**
Maria Teresa Lima Aragão
Carolinne Suzy Lins Rodrigues
Paulo Sérgio da Silva Falcão

**Revisão gramatical e diagramação**
Comunicação Social – Secom JFAL

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....4
2.METODOLOGIA.....4
3.CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....5
4.RESULTADOS.....6
4.1. RESULTADOS POR MODALIDADE DE TRABALHO.....8
4.2. RESULTADOS POR FATOR.....9
4.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....9
4.2.1.1. FATOR AUTONOMIA.....10
4.2.1.2. FATOR DESEMPENHO.....11
4.2.1.3. FATOR DESENVOLVIMENTO.....12
4.2.1.4. FATOR INOVAÇÃO.....13
4.2.1.5. FATOR LIDERANÇA.....15
4.2.1.6. FATOR RECONHECIMENTO.....16
4.2.1.7. QUESTÕES QUALITATIVAS.....17
4.2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....19
4.2.2.1. FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO.....20
4.2.2.2. FATOR COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA.....23
4.2.2.3. FATOR MOTIVAÇÃO.....24
4.2.2.4. QUESTÕES QUALITATIVAS.....25
5. CONCLUSÃO.....27
6.ANEXO.....28

## 1. INTRODUÇÃO

O Conselho da Justiça Federal-CJF realizou no mês de junho de 2025 a segunda edição da “Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho da Justiça Federal”, como parte do ciclo de monitoramento previsto no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal 2021–2026, que tem como uma das metas o alcance de, no mínimo, 70% de satisfação com o clima organizacional e com a qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa contou com a participação de servidores do Conselho da Justiça Federal (CJF), dos Tribunais Regionais Federais (TRFs) e das Seções Judiciárias (SJs) e teve como finalidade atualizar o diagnóstico institucional sobre o ambiente de trabalho, com base em dimensões relevantes para a gestão de pessoas e para a formulação de políticas organizacionais.

A aplicação seguiu a mesma metodologia empregada na edição de 2023, o que assegura a comparabilidade dos dados e a continuidade da série histórica. O instrumento de coleta foi estruturado com base em fatores relacionados à experiência institucional dos respondentes, incluindo aspectos como inovação, reconhecimento, liderança, motivação e condições de trabalho.

O instrumento de coleta foi estruturado com base em fatores relacionados à experiência institucional dos respondentes, incluindo aspectos como inovação, reconhecimento, liderança, motivação e condições de trabalho.

Os dados obtidos nesta edição subsidiam o aprimoramento das práticas de gestão e o planejamento de ações voltadas à melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho. A análise dos resultados permite, ainda, o acompanhamento da evolução dos indicadores aferidos anteriormente e o alinhamento entre as estratégias institucionais e as demandas do corpo funcional.

## 2. METODOLOGIA

Com vistas a assegurar a comparabilidade dos dados e a continuidade metodológica entre os ciclos avaliativos, a edição de 2025 manteve o instrumento de pesquisa utilizado nacionalmente em 2023.

A reutilização do instrumento também contribui para a consolidação de uma série histórica de dados, favorecendo análises evolutivas e a identificação de tendências ao longo do tempo.

O questionário conteve 29 questões objetivas e duas 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.

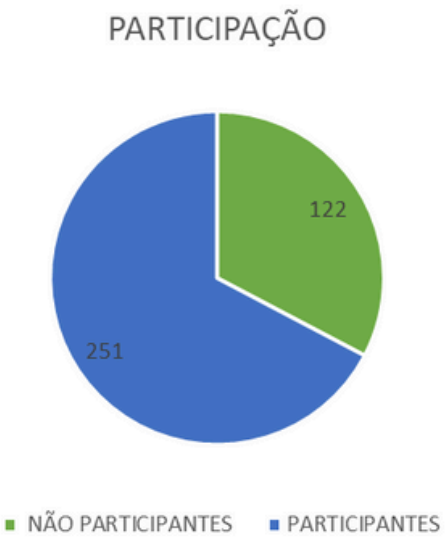
Os referidos fatores foram mensurados por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de "nunca acontece" a "sempre acontece", medindo o grau de frequência em que os acontecimentos e as afirmativas se apresentam, conforme tabela a seguir:

| 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. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Na Seção Judiciária de Alagoas participaram 251 respondentes, de um total de 373 servidores (posição em julho de 2025), considerando os efetivos em exercício na JFAL, os requisitados, os sem vínculos e os removidos para esta Seccional, o que representa 67,29% de participação do público-alvo do órgão, índice considerado adequado para a análise estatística e para a construção de um diagnóstico confiável sobre a percepção do corpo funcional.




Total de convidados: **373**
Participantes: **251 (67,3%)**
Não participantes: **122 (32,7%)**

A taxa de resposta de 67,3% é considerada satisfatória, pois mais de dois terços da equipe contribuíram para a pesquisa. Isso confere boa representatividade e aumenta a confiabilidade dos resultados apresentados a seguir.

## 4. RESULTADOS

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

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

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:

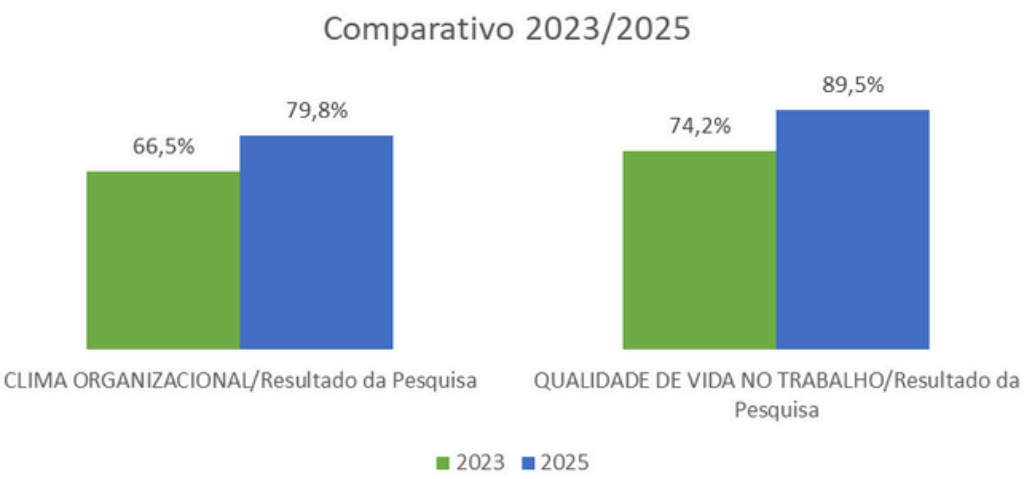
| Resposta | Indicador | *Score* | PESO |
|---|---|---|---|
| Nunca acontece | ICO | 0 | 0.321 |
| Raramente acontece | ICO | 31 | 0.149 |
| Às vezes acontece | ICO | 54 | 0.135 |
| Frequentemente acontece | ICO | 80 | 0.055 |
| Sempre acontece | ICO | 100 | 0.340 |
| Nunca acontece | IQVT | 0 | 0.435 |
| 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.

A Seção Judiciária de Alagoas obteve os seguintes resultados:

| Órgão | Clima Organizacional (ICO) % de satisfação | Qualidade de Vida no Trabalho % de satisfação |
|---|---|---|
| JFAL | 798% | 895% |

Considerando os resultados obtidos na última edição da pesquisa, observa-se evolução positiva nos índices de satisfação da Seção Judiciária de Alagoas ao longo do tempo. Os temas analisados apresentaram crescimento da avaliação positiva por parte dos servidores, em relação à pesquisa realizada em 2023.
A análise comparativa revela crescente e gradativa melhoria na satisfação média dos servidores respondentes em relação ao Clima Organizacional e à Qualidade de Vida no Trabalho.




Entre os anos de 2023 e 2025, os indicadores de satisfação apresentaram avanços expressivos. O Clima Organizacional (ICO) evoluiu de 66,5% em 2023 para 79,8% em 2025, representando um crescimento de 13,3 pontos percentuais, equivalente a aproximadamente 20% de melhora em relação ao índice anterior.

De forma semelhante, a Qualidade de Vida no Trabalho também apresentou progresso significativo, passando de 74,2% em 2023 para 89,5% em 2025, o que corresponde a um aumento de 15,3 pontos percentuais, ou cerca de 21%.

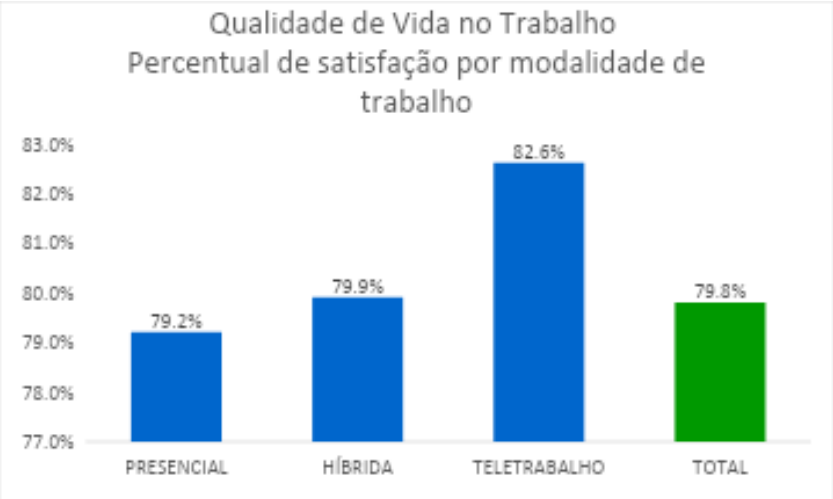
Os resultados demonstram que as ações implementadas nesse período impactaram positivamente a percepção dos colaboradores, fortalecendo tanto o ambiente organizacional quanto as condições de trabalho, o que contribui diretamente para maior engajamento, bem-estar e produtividade.

No decorrer deste relatório, será apresentada análise detalhada de cada fator que compôs o instrumento de pesquisa.

## 4.1 RESULTADOS POR MODALIDADE DE TRABALHO

Ao se considerar a taxa de satisfação à pesquisa dentro de cada grupo, constata-se que a participação foi significativa em todas as modalidades: 89,4% dos servidores em teletrabalho, 87,10% dos que atuam em regime híbrido e 92,8% dos presenciais.

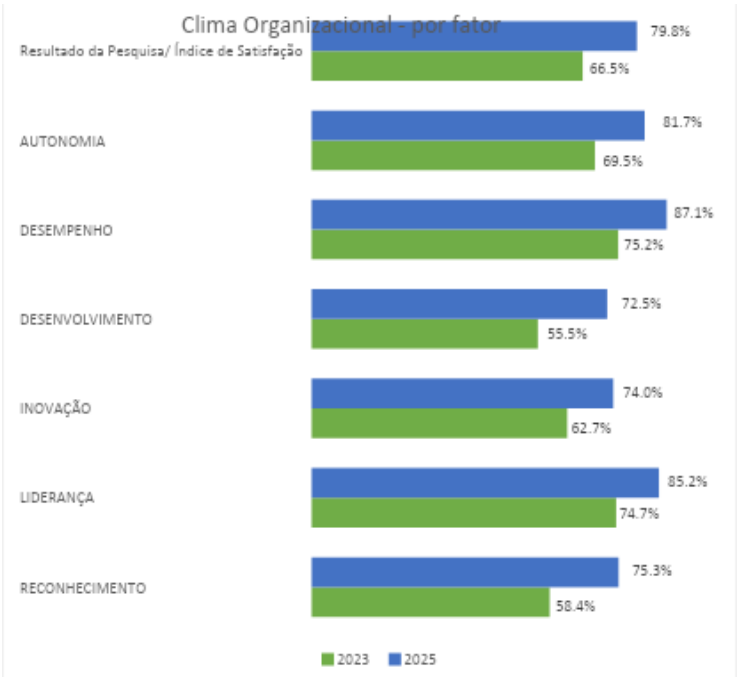
Esses percentuais demonstram o interesse dos servidores em contribuir com a escuta institucional e com o aprimoramento das práticas organizacionais, independentemente do regime de trabalho. Tal cenário reforça a legitimidade dos dados coletados e a representatividade dos diferentes arranjos laborais no diagnóstico institucional de 2025.




No que se refere à qualidade de vida no trabalho, os resultados de 2025 mostraram que servidores em trabalho presencial se encontram com um grau de satisfação menor em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, comparando aqueles que estão trabalhando de forma híbrida ou em teletrabalho.
Esse resultado aponta uma diferença significativa na variação da percepção quando se compara o grupo de servidores em trabalho presencial com os demais e consiste em um ponto crítico a ser analisado.
Conclui-se, por inferência, que o trabalho remoto é tido como um fator preponderante para elevação dos índices de qualidade de vida no trabalho.

## 4.2 RESULTADOS POR FATOR

### 4.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL



Ao analisar os dados por fator, observa-se que os resultados de 2025 apresentaram maior equilíbrio entre os itens avaliados, com destaque para o fator DESEMPENHO, que obteve o maior percentual (87,1%) entre todos os componentes da escala, seguido pelo fator LIDERANÇA que alcançou 85,2%.
O fator AUTONOMIA alcançou 81,7% dos servidores respondentes, demonstrando uma percepção favorável quanto ao nível de liberdade e iniciativa no ambiente de trabalho.
Os fatores INOVAÇÃO e RECONHECIMENTO apresentaram resultados muito próximos entre si, 74% e 75,3%, respectivamente, contribuindo de forma consistente para a composição do índice geral.
O fator DESENVOLVIMENTO, embora tenha registrado o menor percentual (72,5%), apresentou avanço em relação ao resultado obtido na pesquisa de 2023 (55,5%), reduzindo a distância entre os indicadores.
De modo geral, em 2025 os dados apontam para uma percepção positiva e mais homogênea sobre os aspectos que compõem o clima organizacional na SJAL.
O detalhamento dessa análise encontra-se a seguir:

#### 4.2.1.1. FATOR AUTONOMIA 81,7%

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

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **81,7%** | 2023 |
| aut_p1 | Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho? | 66.5% | 78.6% | | |
| aut_p2 | Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia? | 72.6% | 84.7% | | |

O fator Autonomia apresentou, em 2025, um índice de 81,7%, indicando uma evolução em relação à edição anterior da pesquisa que alcançou 69,5% de satisfação.
Principais pontos:

- **Encorajamento para solucionar problemas**: cresceu de 72,6% (2023) para 84,7% (2025), aumento de 12,1 pontos percentuais, indicando mais apoio da liderança para a atuação ativa das equipes.
- **Liberdade para propor mudanças no trabalho**: passou de 66,5% (2023) para 78,6% (2025)**,** crescimento de 12,1 pontos percentuais, reforçando um ambiente mais participativo.

Os resultados evidenciam que houve um avanço consistente na percepção de autonomia. A evolução positiva sugere que as equipes estão mais livres para lidar com desafios e sugerir melhorias, o que tende a impactar diretamente na inovação e na satisfação no trabalho. Apesar do progresso, ainda há espaço para consolidar essa cultura participativa, especialmente no incentivo à proposição de mudanças.

#### 4.2.1.2 FATOR DESEMPENHO 87,1%

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

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **87,1**% | 2023 |
| dpn_p1 | Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar? | 78.1% | 87.2% | | |
| dpn_p2 | Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado? | 77.1% | 86.4% | | |
| dpn_p3 | As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade? | 70.6% | 87.5% | | |

Este fator foi o que obteve melhor avaliação pelos servidores na pesquisa de clima, apresentando o índice de 87,1%. Os respondentes consideraram como item que gera maior satisfação no trabalho a relação entre suas atividades e os resultados da unidade.
Principais pontos:

- **Clareza sobre metas e objetivos:** cresceu de 78,1% (2023) para 87,2% (2025), aumento de 9,1 pontos percentuais, indicando que mais pessoas sabem claramente o que precisam alcançar.
- **Ciência do desempenho esperado:** cresceu de 77,1%% (2023) para 86,4% % (2025), aumento de 9,3 pontos percentuais, indicando que houve avanço na comunicação sobre expectativas de entrega.
- **Reconhecimento da contribuição para os resultados da unidade:** cresceu de 70,6% (2023) para 87,5% (2025), aumento de 16,9 pontos percentuais, indicando fortalecimento da cultura de valorização do trabalho em equipe.

Todas as métricas de desempenho subiram, indicando avanço significativo. Assim como na autonomia, os avanços são consistentes em todas as frentes, mostrando que houve um esforço coordenado de melhoria, não apenas pontual.

#### 4.2.1.3 FATOR DESENVOLVIMENTO 72,5%

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

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **72,5%** | 2023 |
| dvt_p1 | Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional? | 62,8% | 75,9% | | |
| dvt_p2 | As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho? | 56% | 74,1% | | |
| dvt_p3 | Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação? | 54,4% | 74% | | |
| dvt_p4 | Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento? | 47,9% | 65,8% | | |

O fator Desenvolvimento continuou apresentando o MENOR índice no resultado geral, tendo o item dvt_p4 **“Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento”** avaliado com o percentual de 65,8%**,** tendo apresentado o menor percentual registrado em todos os itens relacionadas ao clima organizacional.
Embora tenha havido uma melhora em relação a 2023, esse dado indica que ainda há espaço para fortalecer a cultura de retorno construtivo e de diálogo sobre desempenho.
Este fator pode apresentar grande variabilidade, tanto para positivo como para negativo, inclusive entre setores dispostos na mesma unidade. E isso acontece porque a qualidade das relações chefia-subordinados se dá no dia-a-dia do trabalho. Dessa maneira, o resultado acima pode ser útil para um mapeamento geral e para a construção de políticas de preparação de lideranças, mas não consegue apreender a realidade de cada setor, devendo haver um maior aprofundamento caso se pretenda verificar como essa relação se processa nas áreas.

Principais pontos:

- **Estímulo para desenvolvimento de competências:** passou de 62,8% (2023) para 75,9% (2025), crescimento de 13,1 pontos percentuais.
- **Adequação das oportunidades de capacitação às necessidades de trabalho:** passou de 56,0% (2023) para 74,1% (2025), crescimento de 18,1 pontos percentuais, indicando que houve investimento em capacitação entre 2023 e 2025.
- **Oportunidade de aplicar no trabalho os conhecimentos adquiridos:** passou de 54,4% (2023) para 74,0% (2025), crescimento expressivo de 19,6 pontos percentuais.
- **Feedbacks que contribuem para o desenvolvimento:** passou de 47,9% (2023) para 65,8% (2025), crescimento de 17,9 pontos percentuais. Apesar do avanço, este ainda é o indicador mais baixo de todos (65,8%).

Esse fator teve os maiores saltos de crescimento, no entanto, mesmo com a evolução, ainda há um ponto de atenção: feedbacks continuam sendo o aspecto mais frágil, embora tenha melhorado bastante.
Alguns comentários de respondentes sugerem a necessidade de ampliar as estratégias de desenvolvimento das lideranças, especialmente no que se refere à comunicação interpessoal e ao acompanhamento das equipes.

#### 4.2.1.4 FATOR INOVAÇÃO 74%

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.

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **74%** | 2023 |
| ino_p1 | Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho? | 58,6% | 70,1% | | |
| ino_p2 | O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias? | 70,4% | 81,4% | | |
| ino_p3 | O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação? | 58,9% | 69,5% | | |

O fator Inovação apresentou, em 2025, um índice de 74%**,** indicando uma evolução em relação à edição anterior da pesquisa, que em 2023 alcançou 62,7% de satisfação.
Entre 2023 e 2025 houve melhora significativa em todos os indicadores de inovação. Destaca-se o aumento da percepção de estímulo para novas formas de realizar o trabalho (de 58,6% para 70,1%) e do ambiente de compartilhamento de ideias (de 70,4% para 81,4%). Isso indica maior abertura à experimentação e colaboração, o que reforça o reconhecimento da inovação como um elemento estruturante para a promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Principais pontos:

- **Estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho:** passou de 58,6% (2023) para 70,1% (2025), crescimento de 11,5 pontos percentuais.
- **Ambiente de trabalho propício para compartilhamento de ideias:** passou de 70,4% (2023) para 81,4% (2025),crescimento de 11 pontos percentuais.
- **Erro como fonte de aprendizado no processo de inovação:** passou de 58,9% (2023) para 69,5% (2025), crescimento de 10,6 pontos percentuais.

O fator Inovação também mostra avanços consistentes, todos os indicadores cresceram em 2025, indicando a satisfação com o ambiente para compartilhar ideias como o ponto mais forte (81,4%).

Os pontos mais frágeis ainda são:

- **Estímulo para buscar novas formas de trabalhar (70,1%)**
- **Erro como fonte de aprendizado (69,5%)**

Esses resultados sinalizam um avanço na cultura de inovação, mas ainda pode ser mais fortalecida para que o risco e a experimentação sejam vistos como naturais, para que as equipes possam propor e testar novas soluções no âmbito de suas atribuições.

#### 4.2.1.5 FATOR LIDERANÇA 85,2%

Esse fator tem como foco as relações interpessoais entre o líder designado e os membros da equipe.
Para mensurar a percepção de servidores quanto à liderança, foram considerados os seguintes itens:

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator 85,2% | 2023 |
| lid_p1 | O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva? | 81,4% | 88,8% | | |
| lid_p2 | O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão? | 66,7% | 77% | | |
| lid_p3 | O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe? | 73% | 85% | | |
| lid_p4 | A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo? | 77% | 89,1% | | |

Todos os indicadores de liderança tiveram avanço entre 2023 e 2025. Os maiores avanços foram na receptividade às sugestões e na promoção de ambiente colaborativo (ambos +12 pontos percentuais). Isso demonstra evolução na comunicação e receptividade da gestão, melhorando práticas de liderança participativa e colaborativa.

O ponto mais baixo continua sendo a participação na tomada de decisão (77%), mas mesmo assim teve evolução relevante.

Principais pontos:

- **Comunicação clara e objetiva:** cresceu de 81,4% (2023) para 88,8% (2025), aumento de 7,4 pontos percentuais.
- **Estímulo à participação na tomada de decisão:** cresceu de 66,7% (2023) para 77,0% (2025, aumento de 10,3 pontos percentuais.

- **Receptividade a sugestões de melhoria:** cresceu de 73,0% (2023) para 85,0% (2025), aumento de 12,0 pontos percentuais.
- **Contribuição para ambiente harmônico e colaborativo:** cresceu de 77,0% (2023) para 89,1% (2025), aumento de 12,1 pontos percentuais.

#### 4.2.1.6 FATOR RECONHECIMENTO 75,3%

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

| | | 2023 | 2025 | Fator **75,3%** | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| rec_p1 | O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a? | 59,8% | 75,4% | | |
| rec_p2 | Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe? | 56,9% | 75,2% | | |

O fator Reconhecimento obteve, em 2025, índice de 75,3%, superando o resultado da edição anterior (58,4%), no entanto, situando-se abaixo da média geral do clima organizacional (79,8%).
Os dados indicam que 75,4% dos servidores percebem valorização por parte da gestão imediata, mas o reconhecimento dos resultados atingidos por parte da equipe apresentou percentual ligeiramente inferior ao total do fator, apontando um ponto de atenção para as práticas de valorização no cotidiano do trabalho, o que foi reforçado em vários comentários observados por conta das respostas às questões qualitativas.
Ambos os indicadores estavam abaixo de 60% em 2023, eram pontos frágeis na cultura organizacional. Em 2025, passaram a ficar em torno de 75%, mostrando uma melhora significativa no reconhecimento, tanto vertical (chefia) quanto horizontal (equipe). No entanto, apesar do crescimento, o fator reconhecimento ainda é mais baixo do que os fatores liderança e desempenho, que já ultrapassaram 85% de satisfação.
Nos comentários abertos, alguns respondentes mencionaram a percepção de falta de reconhecimento institucional, sobretudo no que se refere à valorização individual dos servidores, o distanciamento entre a chefia e o servidor para troca de experiências e participação na tomada de decisões.

1. Principais pontos:

- **Esforço reconhecido pela chefia imediata:** cresceu de 59,8% (2023) para 75,4% (2025), aumento de 15,6 pontos percentuais.
- **Resultados reconhecidos pela equipe:** cresceu de 56,9% (2023) para 75,2% (2025), aumento de 18,3 pontos percentuais.

#### 4.2.1.7. QUESTÕES QUALITATIVAS

Além dos itens objetivos apresentados, foram propostas duas questões qualitativas sobre clima organizacional, de caráter optativo, onde os respondentes aproveitaram para abordar aspectos sensíveis e que não necessariamente estavam previstos nas dimensões da pesquisa, conforme transcrito a seguir:

- **“Na sua opinião, o que mais impacta positiva e/ou negativamente o clima da organização? ”(clima_aberta1)**
- **“Comentário e sugestões” ” (clima_aberta2).**

As respostas das referidas questões foram organizadas com base na técnica da análise de conteúdo, mediante categorização a *posteriori*. Em resumo, procedeu-se à leitura geral das respostas e, em seguida, à leitura seletiva das opiniões reincidentes, que apontavam eventuais classificações.
As respostas 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 conforme o número aproximado de alusões aos mesmos nas respostas constantes da citada amostra.
Quanto à percepção de servidoras e servidores sobre os impactos positivos e negativos no clima organizacional, as respostas foram agrupadas nas seguintes classificações:
**Fatores que impactam positivamente o clima organizacional**

1. **Gestão e liderança**
   - Reconhecimento, valorização e inspiração por parte do gestor.
   - Liderança que promove engajamento, confiança e clareza de metas.
2. **Relacionamento interpessoal / Espírito de equipe**
   - União, colaboração, solidariedade, respeito e ambiente harmonioso.
3. **Comunicação e transparência**
   - Comunicação aberta, troca de informações, clareza no desempenho esperado.
4. **Reconhecimento e valorização**
   - Feedback positivo, valorização do esforço, isonomia no tratamento.
5. **Condições de trabalho e inovação**
   - Disponibilização de ferramentas, teletrabalho, conforto e capacitação.

Fatores que impactam negativamente o clima organizacional

- **Gestão deficiente e falta de preparo**

Gestores sem capacitação em gestão de pessoas, liderança distante ou autoritária.
Ausência de feedback.

- **Sobrecarga e falta de pessoal**

Grande volume de trabalho, déficit de servidores, metas excessivas.

- **Problemas estruturais e tecnológicos**

Excesso de sistemas, falhas no PJe 2.X, sistemas desatualizados ou pouco integrados.

- **Falta de reconhecimento e desigualdades**

Ausência de valorização, defasagem salarial, tratamento desigual.

- **Comunicação falha**

Falta de clareza, ausência de retorno sobre desempenho, baixa interação.

As respostas qualitativas evidenciam que os principais fatores percebidos como positivos para o clima organizacional estão fortemente associados à atuação da liderança, à valorização dos servidores, às relações interpessoais no ambiente de trabalho e condições oferecidas para o desempenho das atividades.
Esses foram os temas mais citados de forma espontânea pelos respondentes em sentido favorável, indicando que práticas alinhadas à escuta, ao reconhecimento e ao cuidado institucional contribuem significativamente para uma experiência organizacional satisfatória.
No que se refere aos impactos negativos percebidos no clima organizacional, as respostas demonstram que, embora alguns fatores também tenham sido reconhecidos como positivos por parte dos respondentes, há registros de insatisfação relacionados a esses mesmos temas.
A queixa mais frequente e, portanto, o principal ponto de insatisfação apresentado nos comentários foi a ausência de reconhecimento institucional, que produz um sentimento de desvalorização do trabalho e desmotivação, já que a contraprestação dada pela Administração é considerada insuficiente diante do esforço empreendido diretamente no trabalho.
Outras queixas de insatisfação no trabalho foram: desvalorização da remuneração, falta de participação dos servidores em decisões que os afetam, deficiência na interação com o(a) gestor(a), falta de autonomia no desempenho das tarefas, ausência de reconhecimento dos colegas de trabalho e dos superiores, falta de investimento na política de capacitação, carência no quadro de pessoal, deficiência no fluxo dos processos de trabalho e no uso dos sistemas eletrônicos, incluindo a necessidade de implementação de sistemas informatizados que atendam de forma eficaz às áreas, de modo a tornarem mais ágeis e menos burocráticos alguns procedimentos.
Sobre o tema liderança os respondentes pontuaram: as dificuldades e a falta de preparo apresentadas por alguns ocupantes da função chefia para atuarem como gestores de pessoas, bem como as falhas na comunicação interna que ocorrem entre chefia-subordinados, principalmente entre aqueles que estão em teletrabalho.
A escuta qualificada dessas manifestações permite identificar pontos de aprimoramento e reforça a importância de promover ações integradas que estimulem relações de trabalho mais equilibradas, reconhecidas e colaborativas no âmbito da Seção Judiciária de Alagoas.
Na segunda questão qualitativa da pesquisa sobre Clima Organizacional, foram registrados 8 comentários e 26 sugestões para melhoria do clima organizacional. Abaixo foram elencadas as numericamente as sugestões mais relevantes seguindo a sistemática citada.

1. **Capacitação e desenvolvimento profissional**
   - Promoção de treinamentos contínuos, cursos de qualificação e especialização.
   - Seleção de cargos de gestão por mérito e experiência.

**2. Carga de trabalho e recursos humanos**

- Ampliação do quadro de servidores para atender à crescente demanda.
- Distribuição igualitária de tarefas e acompanhamento de produtividade.
- Reconhecimento público e motivação para quem atinge metas.

**3. Remuneração e valorização**

- Reconhecimento com aumento salarial e valorização da equipe.

**4. Gestão e liderança**

- Realização de treinamento de gestores e diretores para relações interpessoais, inteligência emocional e gestão de equipes.
- Maior clareza da alta gestão quanto aos objetivos.
- Promoção de reuniões frequentes para alinhamento e padronização.

**5. Sistemas e infraestrutura tecnológica**

- Melhoramento dos sistemas existentes (PJe 2.X, integração de sistemas, automação, Ecarta).
- Renovar e ampliar infraestrutura da biblioteca e outros setores esquecidos.

**6. Saúde, bem-estar e clima organizacional**

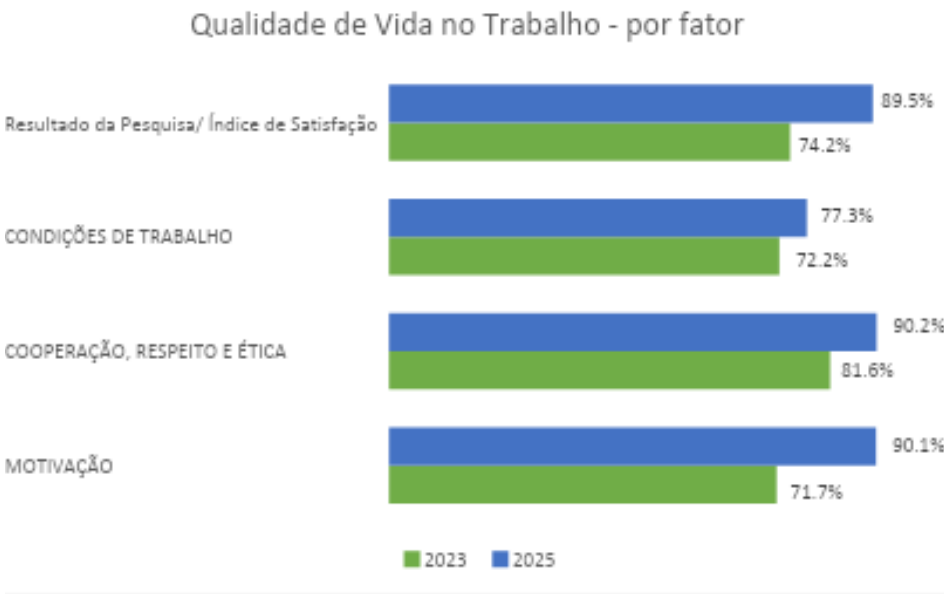
- Reduzir metas impossíveis que afetam a saúde mental.
- Flexibilidade no teletrabalho/híbrido.
- Consideração da dimensão humana na gestão e no trato com os servidores.

Entre os pontos mais mencionados nas sugestões apresentadas pelos servidores estão a ampliação do teletrabalho, a flexibilização da jornada, a capacitação de gestores e servidores e atenção à política de valorização dos servidores.

Também foram registradas contribuições relacionadas à melhoria nos sistemas eletrônicos, promoção da comunicação interna, melhoria na comunicação com o(a) gestor(a) e ampliação do quadro de pessoal.

Essas manifestações espontâneas reforçam a importância de iniciativas que fortaleçam a escuta ativa, a qualificação da liderança, a promoção do reconhecimento do servidor, a adoção de métodos e práticas de trabalhos mais eficientes e melhorias no sistema PJE2.X.

### 4.2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (IQVT)



Os dados apresentados no gráfico demonstram que os fatores Motivação (90,1%), Cooperação, Respeito e Ética (90,2%) e Condições de Trabalho (77,3%) contribuíram positivamente para o resultado total geral da Qualidade de Vida no Trabalho (89,5%).
O detalhamento dessa análise encontra-se exposto a seguir:

#### 4.2.2.1 FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO 77,3%

O fator Condições de Trabalho alcançou, em 2025, índice de 77,3%, situando-se acima da meta estabelecida pelo CNJ em relação à qualidade de vida no trabalho, no entanto foi o menor índice entre os componentes da qualidade de vida no trabalho.
Nesse quesito a percepção de reconhecimento pelo gestor imediato piorou significativamente, o nível de satisfação caiu de 59,8% para 40,5%. O que causou a menor avaliação positiva na pesquisa. Por essa razão, é relevante que este item seja prioridade no momento da discussão das ações de melhoria.

ITEM RESPONDIDO POR SERVIDORES DE TODAS AS MODALIDADES DE ATUAÇÃO.

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **77,3%** | 2023 |
| qvt_p1 | O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a? | 59,8% | 40,5% | ↓ | ↓ |

Esse resultado aponta a necessidade de ampliar estratégias de lideranças, no que se refere ao reconhecimento individual no ambiente de trabalho na Seção Judiciária de Alagoas.

ITENS RESPONDIDOS POR SERVIDORES QUE ATUAM PRESENCIALMENTE OU EM REGIME HÍBRIDO, REFERENTES ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS DEPENDÊNCIAS DA SEÇÃO JUDICIÁRIA DE ALAGOAS.

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Fator **77,3%** | 2023 |
| qvt_p2 | As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades? | 87,8% | 97,9% | | |
| qvt_p3 | Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho? | 86,5% | 97,5% | | |
| qvt_p4 | Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades? | 81,7% | 96,9% | | |
| qvt_p5 | Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento? | 39,6% | 23,4% | | |

Os resultados de 2025 demonstram elevado grau de satisfação com os aspectos físicos e estruturais do ambiente organizacional, como espaço, iluminação, ruídos, temperatura, móveis, equipamentos e recursos tecnológicos.
Os percentuais, superiores a 96% em todos esses quesitos, refletem uma percepção amplamente favorável quanto ao suporte oferecido para o desempenho das atividades presenciais.
Principais pontos:

- **Condições ambientais e recursos tecnológicos**: houve avanço expressivo, cresceu de 87,8% (2023) para 97,9%. (2025, aumento de 10,1 pontos percentuais.
- **Móveis e equipamentos**: cresceu de 86,5%(2023) para 97,5% (2025), aumento de 11 pontos percentuais.
- **Recursos tecnológicos**: cresceu de 81,7% (2023) para 96,9%(2025), aumento de 15,2 pontos percentuais.
- Todos os itens superando 95% de aprovação em 2025. Estes resultados indicam que a organização investiu fortemente em infraestrutura**,** elevando o padrão de suporte ao trabalho.

Destaca-se, porém, a redução expressiva no percentual de respondentes que afirmaram não realizar pausas para alongamento durante o expediente, que passou de 39,6% em 2023 para 23,4% em 2025. O que pode indicar sobrecarga, intensificação do ritmo de trabalho ou ausência de estímulo à saúde ocupacional. Por esta razão há que ser consideradas ações de melhoria que permitam intervir na situação avaliada como crítica nesse fator. Apesar disso, equilíbrio entre vida pessoal e profissional apresentou melhora consistente, subiu de 84,7% para 92,7%, sinalizando avanços em políticas de flexibilidade e bem-estar.

ITENS RESPONDIDOS POR SERVIDORES QUE ATUAM PRESENCIALMENTE OU NA MODALIDADE HÍBRIDA.

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **77,3%** | 2023 |
| 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% | 92,7% | ↑ | ↑ |
| qvt_p7 | Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente? | 94,2% | 89,3% | ↑ | ↓ |
| qvt_p8 | O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto? | 75,9% | 83,4% | ↑ | ↑ |
| qvt_p9 | Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional? | 84,7% | 92,7% | ↑ | ↑ |

Observa-se aqui quando se analisa a questão do trabalho remoto, que o nível de satisfação foi altamente positivo para o cômputo geral, ficando o menor item com avaliação de 83,4%.

Principais pontos:
Os resultados apontam elevados níveis de satisfação entre os servidores, especialmente no que se refere à disponibilidade de sistemas e ferramentas de comunicação e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ambos apresentaram o mesmo percentual (92,7%), superior ao índice do fator Condições de Trabalho (77,3%) e em crescimento em relação à edição de 2023 (72,2%).

- **Equilíbrio vida pessoal e profissional também melhorou:** subiu de 84,7% para 92,7%, sinalizando avanços em políticas de flexibilidade e bem-estar.
- **Convívio e cooperação em alta:** ocorreu evolução de 75,9% para 83,4%, reforçando que a integração da equipe não foi prejudicada pela modalidade de trabalho adotada.

Por outro lado, um item apresentou percentual inferior ao índice do fator em 2025 e registrou queda ou estabilidade em relação à pesquisa anterior: uma ligeira redução de 94,2% para 89,3%, referente à transmissão de informações suficientes para o exercício das tarefas remotamente. Esse dado indica a necessidade de desenvolver melhoria na comunicação entre as chefias e os servidores que estão no trabalho remoto.

#### 4.2.2.2 FATOR COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA – 90,2%

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **90,2%** | 2023 |
| cre_p1 | Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho? | 68,3% | 82,1% | ↓ | ↑ |
| cre_p2 | Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados? | 77% | 87,6% | ↓ | ↑ |
| cre_p3 | Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética? | 94,2% | 98,2% | ↑ | ↑ |

O fator Cooperação, Respeito e Ética obteve, em 2025, o maior índice entre os componentes da qualidade de vida no trabalho, com 90,2%, resultado superior à média geral. Assim como na edição anterior da pesquisa, realizada em 2023, esse fator manteve-se como o mais bem avaliado (81,6%), demonstrando a continuidade de uma percepção positiva sobre as relações interpessoais no ambiente organizacional.

Principais pontos:

- **Respeito mútuo:** manteve-se o alto grau de satisfação, cresceu de 94,2% (2023) para 98,2%. (2025), aumento de 4 pontos percentuais.

- **Cooperação para o alcance dos resultados:** cresceu de 77% (2023) para 87,6%. (2025), aumento de 10,6 pontos percentuais;
- **Cooperação entre unidades:** cresceu de 68,3%(2023) para 82,1%(2025), aumento de 13,8 pontos percentuais, o que indica fortalecimento do ambiente colaborativo.

#### 4.2.2.3 FATOR MOTIVAÇÃO 90,1%

| CÓD. | ITENS | PERCENTUAL | | RELAÇÃO COM | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2023 | 2025 | Fator **90,1%** | 2023 |
| mot_p1 | Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas? | 72,1% | 91,5% | ↑ | ↑ |
| mot_p2 | Sinto-me motivada/o para o trabalho? | 64% | 86% | ↓ | ↑ |
| mot_p3 | Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertenço? | 78,2% | 92,4% | ↑ | ↑ |

- O índice de satisfação do fator Motivação, em 2025, foi de 90,1%, contribuindo de forma significativa para o resultado geral de qualidade de vida no trabalho.

- Principais pontos:
- Os dados refletem uma percepção amplamente favorável dos servidores em relação à satisfação com as atividades desempenhadas, ao engajamento com o trabalho e ao sentimento de pertencimento às equipes. Ocorreu um considerável aumento em relação à edição anterior referente ao item “Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertenço” que passou de 78,2% para 92,4%, aumento de 14,2 pontos percentuais.
- O item “Sinto-me motivado para o trabalho” também apresentou crescimento em relação a 2023 (de 64% para 86%), aumento de 22 pontos percentuais, indicando avanço na percepção dos servidores quanto ao engajamento nas atividades mediante a motivação.

#### 4.2.2.4. QUESTÕES QUALITATIVAS

Seguindo o procedimento adotado na parte relacionada ao clima organizacional, além dos itens apresentados, foram propostas também duas questões qualitativas, de caráter optativo, sobre 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:

- **"Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?" (qvtaberta1);**
- **"Comentário e sugestões" (qvtaberta2).**

Dessa forma foram colocados em destaque conforme o número aproximado de alusões aos mesmos nas respostas constantes da citada amostra.
Referente à questão "Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho? ", as respostas mais recorrentes foram agrupadas por similaridade, organizadas e classificadas conforme segue:

**1. Condições de trabalho e infraestrutura**
- Ter recursos e ferramentas adequadas para realizar o trabalho com eficiência.
- Ambiente limpo, organizado e funcional.
- Possibilidade de teletrabalho/híbrido e flexibilidade de horário.

**2. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional**
- Flexibilidade de horário.
- Conseguir conciliar trabalho e vida pessoal, sem que o trabalho prejudique a saúde ou rotina familiar.
- Carga de trabalho compatível com a jornada.

**3. Ambiente social e relações interpessoais**
- Harmonia, cooperação, amizade e respeito entre colegas.
- Clima sem pressão psicológica ou assédio.

**4. Reconhecimento e valorização**
- Ser reconhecido e valorizado pelo trabalho realizado.
- Ter oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal.
- Aumento salarial.

**5. Motivação e sentido do trabalho**
- Gostar do que faz e sentir-se motivado.
- Trabalhar em um ambiente que inspire confiança e engajamento coletivo.

**6. Gestão e organização**
- Ter metas justas, comunicação clara e coordenação eficiente.
- Gestores capacitados em relações interpessoais.
- Evitar pressões de produtividade excessivas.

A qualidade de vida no trabalho, segundo as respostas, envolve uma combinação de condições adequadas de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais saudáveis, reconhecimento e motivação, e gestão justa e organizada. Também se percebe que o teletrabalho é mencionado repetidamente como um fator que aumenta a qualidade de vida.
As classificações obtidas demonstram que os servidores atribuem valor a uma experiência de trabalho que combine respeito, saúde, flexibilidade de horário e planejamento adequado do trabalho.
Na segunda questão qualitativa da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho, foram registrados 9 comentários e 15 sugestões que apontam temas considerados relevantes pelos servidores para a promoção da qualidade de vida no trabalho na Seção Judiciária de Alagoas, os quais foram organizados nos seguintes temas centrais, conforme detalhado a seguir:

**1. Condições de trabalho e infraestrutura**
- Renovar ferramentas e sistemas de trabalho.
- Melhorar a biblioteca e acervo.
- Reduzir bugs e finalizar funcionalidades do PJe 2X.

**2. Carga de trabalho e recursos humanos**
- Aumentar o quadro de servidores diante do crescimento de processos.
- Equilibrar distribuição de funções e incentivos.
- Evitar sobrecarga que prejudique saúde física e mental.

**3. Remuneração e valorização**
- Revisão e atualização salarial, reconhecimento do esforço extra.
- Distribuição justa de gratificações ou benefícios.

**4. Gestão e liderança**
- Treinar gestores em inteligência emocional e reconhecimento do trabalho.
- Estabelecer e monitorar prazos de atividades.
- Criar canais de negociação para interesses da categoria.

**5. Teletrabalho / trabalho híbrido**
- Manter teletrabalho/híbrido como forma de melhorar qualidade de vida.
- Evitar invasão da vida pessoal e respeito ao horário.

**6. Saúde e bem-estar**
- Investir em estímulos à saúde mental.
- Propostas de massoterapia ou outras ações de bem-estar.

**7. Comentários gerais**
- Nada a declarar ou apenas continuar produzindo.
- Reflexão sobre fatores de felicidade que não dependem do trabalho.
- Valorizar a lealdade e dedicação da equipe.

As sugestões indicam que melhorias na infraestrutura, gestão do trabalho, valorização salarial, equilíbrio de carga e respeito à vida pessoal são pontos centrais para aumentar a qualidade de vida. O teletrabalho/híbrido aparece tanto como solução quanto como ponto a ajustar (evitar excesso de disponibilidade).

## 5. CONCLUSÃO

Os resultados apresentados no resultado apurado na 2ª edição da Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho evidenciam avanços consistentes nos indicadores de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho.

O crescimento observado em ambos os índices demonstra o fortalecimento do ambiente institucional e da promoção do bem-estar dos colaboradores, reforçando o compromisso da organização com a melhoria contínua de suas práticas de gestão de pessoas, consolidando uma cultura organizacional orientada para a valorização, engajamento e satisfação dos seus integrantes, fatores essenciais para a eficiência e a sustentabilidade institucional.

Não obstante os avanços já registrados, identificam-se pontos de atenção que demandam especial enfoque para o próximo ciclo: a sistematização de feedbacks voltados ao desenvolvimento profissional, o estímulo à realização de pausas regulares durante a jornada de trabalho, a personalização dos fluxos de comunicação e a implementação de práticas de reconhecimento estruturado. Tais elementos devem ser considerados como eixos norteadores na formulação do Plano de Ação para o Biênio 2026/2027, cujas propostas de melhoria deverão ser amplamente discutidas com os setores competentes. Essa abordagem tem por finalidade não apenas subsidiar o processo decisório em nível institucional, mas também consolidar ambientes organizacionais mais saudáveis, produtivos e plenamente alinhados às expectativas e necessidades do corpo funcional.

**ANEXO**
**PESQUISA NACIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL E DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO RELATÓRIO TRF5**

**Escala:**

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

## Clima Organizacional

**Fator Inovação:** indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto ao espaço dado para a criação de novas formas de realizar o trabalho e para o compartilhamento de ideias.
1. Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho.
2. O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias.
3. O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação.

**Fator Autonomia:** indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e para a proposição de mudanças.
4. Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho.
5. Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia.

**Fator Desempenho:** foca na clareza com que o desempenho esperado é divulgado.
6. Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar.
7. Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado.
8. Os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade.

**Fator Reconhecimento:** indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização.
9. O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo(a) gestor(a) imediato(a).
10. Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe.

**Fator Liderança:** foca nas relações interpessoais entre o líder designado e os membros da equipe.
11. O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva.
12.O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão.
13. O/A gestor/a é receptivo às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe.
14. A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo.

**Fator Desenvolvimento:** indica a percepção das servidoras e dos servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e de aplicação do conhecimento.
15. Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional.
16. As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho.
17. Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação.
18. Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento.

**Questões qualitativas:** Na sua opinião, o que mais impacta positiva e/ou negativamente o clima da organização? (resposta opcional) Comentário e sugestões: (resposta opcional)

## Qualidade de Vida no Trabalho

**Fator Motivação**
19. Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas.
20. Sinto-me motivada/o para o trabalho.
21. Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertenço.

**Fator Condições de Trabalho**
22. O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.

**Questões para serem respondidas por servidor/a em trabalho presencial**
23. As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades.
24. Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho.
25. Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades.
26. Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento.

**Questões para serem respondidas por servidor em teletrabalho**
27. 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.
28. Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente.
29. O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto.

30. Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.

**Fator Cooperação, Respeito e Ética.**

31. Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho.
32. Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados.
33. Em minha equipe, as servidoras e os servidores se tratam com respeito e ética.

**Questões qualitativas:** Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho? (resposta opcional) Comentário e sugestões: (resposta opcional)

JFAL
JUSTIÇA FEDERAL
EM ALAGOAS