

JUSTIÇA FEDERAL EM PERNAMBUCO

**2ª PESQUISA NACIONAL DE CLIMA
ORGANIZACIONAL E QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO**

AGOSTO/2025

JUSTIÇA FEDERAL EM PERNAMBUCO

Diretora do Foro

Juíza Federal Amanda Torres de Lucena Diniz Araújo

Vice Diretor do Foro

Juiz Federal Cesar Arthur Cavalcanti de Carvalho

Diretora da Secretaria Administrativa

Anna Izabel Furtado de Miranda Lunardelli

Diretora de Gestão de Pessoas

Anastácia Cristina Ferreira

Elaborado por:

Anastácia Cristina Ferreira

Jorge Luiz de Araujo Fernandes

Priscilla Paulla Cavalcanti da Silva



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. METODOLOGIA.....	4
3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	5
4. RESULTADOS.....	6
4.1. RESULTADO GERAL DA 5ª REGIÃO.....	7
4.2. RESULTADO POR MODALIDADE DE TRABALHO - SJPE.....	9
4.2.1. Quantidade de servidores responderam à pesquisa por modalidade de trabalho.....	9
4.2.2. Clima Organizacional (ICO) e Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) por Modalidade de Trabalho.....	10
4.3. RESULTADO POR FATOR - SJPE.....	11
4.3.1. Resultado do Índice de Clima Organizacional (ICO)	11
4.3.2. Resultado do Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT)	19
5. CONCLUSÃO.....	26
6. ANEXO.....	27



1. INTRODUÇÃO

Pesquisas apontam que a implementação de um programa eficiente de qualidade de vida no trabalho, alinhado ao clima organizacional adequado, permite o desenvolvimento de uma organização mais humanizada e promove a satisfação das pessoas, o que estimula o equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal e aumenta a produtividade.

Nesse sentido, ações direcionadas para medir a satisfação de colaboradoras e colaboradores ganharam evidência em organizações públicas e privadas e os resultados tornaram-se fundamentais para a atuação mais estratégica das áreas de gestão de pessoas.

Na Justiça Federal, o monitoramento das taxas de clima organizacional e de satisfação com a qualidade de vida foi estabelecido no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP 2021-2026). 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.

Com esse objetivo, o Conselho da Justiça Federal (CJF) e os Tribunais Regionais Federais (TRFs) – primeira e segunda instâncias – realizaram, no período de 2 a 30 de junho de 2025, a “Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho da Justiça Federal”, aplicada em cada órgão com a finalidade de avaliar a percepção local de servidoras e servidores.

Os resultados obtidos em 2025 constituem referência para que cada órgão da Justiça Federal elabore seu plano de ação, visando à melhoria do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, dos percentuais de satisfação do corpo funcional. Além disso, serve de linha de base para definir os percentuais das metas para o biênio subsequente.

Nesse sentido, foi elaborado este relatório, contendo o detalhamento do resultado da Seção Judiciária de Pernambuco e um diagnóstico que servirá de guia para a elaboração do respectivo plano de ação.

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.

A versão final do questionário, e aprovada pelos dirigentes de gestão de pessoas dos TRFs, contém 29 questões objetivas e 2 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

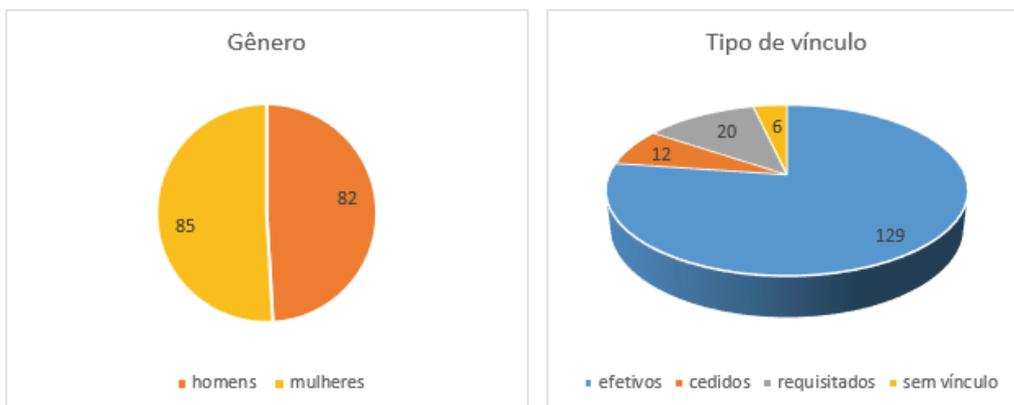
É importante registrar que todo o trabalho se pautou nos seguintes pressupostos:

- 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

A Seção Judiciária de Pernambuco conta, atualmente (posição em julho de 2025), com 888 servidores, considerando os efetivos em exercício, os requisitados, os sem vínculo e os removidos para a JFPE. Desses, 167 responderam ao instrumento de pesquisa e o concluíram com êxito, resultando em número igual de respostas válidas.

Trata-se de uma amostra que representa 18% do público-alvo do Órgão, percentual considerado adequado para fins de análise de dados estatísticos e para a formulação do diagnóstico. Quanto ao gênero a participação de homens e mulheres foi bem equitativa, assegurando representatividade. E em relação ao tipo de vínculo a grande maioria é de servidor do quadro, representando 77% do total de respondentes.



4. RESULTADOS

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

Sendo:

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

- **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	Indicador	Score	Peso
Nunca acontece	ICO	0	0.321	IQVT	0	0.435
Raramente acontece	ICO	31	0.149	IQVT	38	0,166
Às vezes acontece	ICO	54	0.135	IQVT	71	0.078
Frequentemente acontece	ICO	80	0.055	IQVT	90	0.059
Sempre acontece	ICO	100	0.340	IQVT	100	0.262

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

Desse modo, chegou-se ao seguinte resultado geral:

Órgão	Clima Organizacional (ICO) % de satisfação	Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) % de satisfação
SJPE	78,70%	83,40%

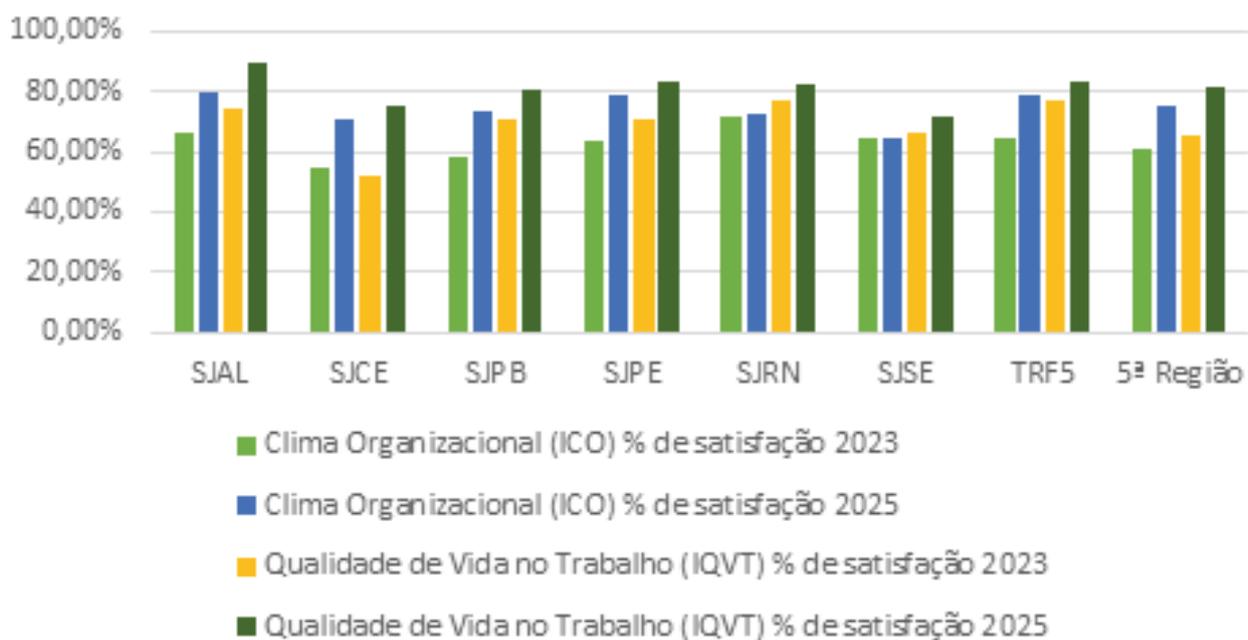
Cabe ressaltar que ambos os resultados obtidos pela SJPE na pesquisa de 2025 – 78,7% (ICO) e 83,4% (IQVT) – alcançaram um percentual satisfatório, ultrapassando, inclusive, a meta estipulada no Plano Estratégico do CJF 2021-2026, qual seja: alcançar, no mínimo, 70% de satisfação nas pesquisas de clima organizacional.

No decorrer deste relatório, será apresentada análise detalhada de cada fator que compôs o instrumento de pesquisa, comparando os resultados das pesquisas realizadas em 2023 e 2025.

4.1. RESULTADO GERAL DA 5ª REGIÃO

Órgão	Clima Organizacional (ICO) % de satisfação		Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) % de satisfação	
	2023	2025	2023	2025
SJAL	66,5%	79,8%	74,2%	89,5%
SJCE	55,0%	70,9%	52,2%	75,2%
SJPB	58,6%	73,8%	71,2%	80,9%
SJPE	63,6%	78,7%	71,0%	83,4%
SJRN	71,5%	72,7%	76,9%	82,4%
SJSE	64,5%	64,3%	66,5%	71,8%
TRF5	64,8%	78,7%	77,0%	83,4%
5ª Região	61,3%	75,6%	65,7%	81,9%

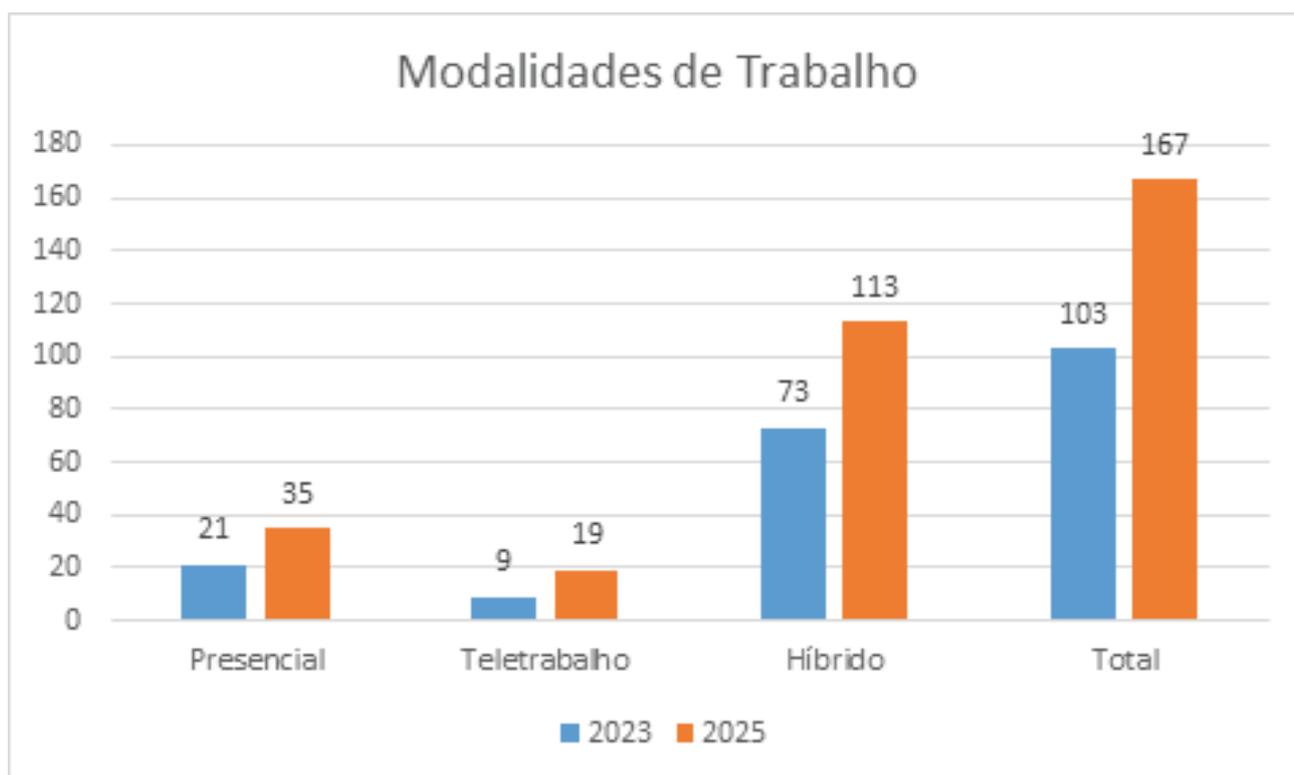
Índice de Satisfação dos Servidores



Os resultados demonstram que não só a SJPE, mas todas as demais Seções Judiciárias que compõem a 5ª Região tiveram uma melhora em seus índices em relação à pesquisa realizada em 2023. E quanto a meta de 70% estipulada no Plano Estratégico do CJF 2021-2026 apenas SJSE não conseguiu alcançar em relação ao índice de Clima Organizacional (ICO), pontuando 64,3%.

4.2. RESULTADO POR MODALIDADE DE TRABALHO

4.2.1. Quantidade de servidores responderam à pesquisa por modalidade de trabalho



Em 2025, 167 servidores responderam à pesquisa, representando um incremento de 38% no número de respondentes em relação aos que se dispuseram a registrar suas impressões no questionário de 2023.

Em ambas as edições, a maioria das respostas são provenientes de servidores que estão na modalidade de trabalho híbrido. Registre-se que, apesar do aumento no total de participações, os 167 respondentes representam 18% da quantidade de servidores que se encontravam aptos a participar da pesquisa.

4.2.2. Clima Organizacional (ICO) e Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) por Modalidade de Trabalho

ICO	2023 - TRF5	2025 - SJPE
Presencial	56,9%	75,2%
Teletrabalho	78,2%	74,7%
Híbrido	61,8%	80,7%
Total	61,3%	78,7%

IQVT	2023 - TRF5	2025 - SJPE
Presencial	59,3%	73,4%
Teletrabalho	90,2%	84,8%
Híbrido	66,3%	92,9%
Total	65,7%	83,4%

A pesquisa de 2025 apresenta índices mais elevados de Clima Organizacional (ICO) e Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) em comparação com os dados de 2023. Ressalte-se, contudo, que os percentuais de 2023 foram divulgados de forma agregada por Tribunal Regional Federal (TRF) e não por Seção Judiciária, o que limita uma análise comparativa direta entre os dois períodos no âmbito da SJPE.

Ainda assim, observa-se que, em 2025, a modalidade de trabalho híbrida apresentou os melhores resultados, alcançando **80,7% no ICO** e **92,9% no IQVT**. Já a modalidade presencial apresentou os índices mais baixos (**75,2% no ICO** e **73,4% no IQVT**), o que sugere que a obrigatoriedade do comparecimento diário pode impactar negativamente a percepção de bem-estar dos servidores.

O teletrabalho, embora tenha apresentado resultados ligeiramente inferiores aos de 2023, mantém-se em patamar elevado (**74,7% no ICO** e **84,8% no IQVT**), reforçando sua contribuição positiva.

Nas respostas discursivas, diversos servidores relataram que o teletrabalho contribui de forma significativa para a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida, especialmente em razão da economia de tempo com deslocamentos e da possibilidade de conciliar melhor as atividades profissionais e pessoais.

Tal percepção também ajuda a explicar o destaque dos índices associados ao trabalho híbrido, que combina a flexibilidade do trabalho remoto com a manutenção da interação presencial. De modo geral, os dados de 2025 evidenciam uma tendência de valorização das modalidades que oferecem maior flexibilidade, com impacto positivo tanto no clima organizacional quanto na qualidade de vida no trabalho, em comparação à modalidade presencial.

4.3. RESULTADO POR FATOR

4.3.1. Resultado do Índice de Clima Organizacional (ICO) – SJPE

Fator Autonomia

Indica a percepção de servidoras e servidores quanto ao nível de autonomia dado para a solução de problemas e proposição de mudanças. Compuseram esse fator os seguintes índices:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 78,7%	2023
aut_p1	Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho.	62,5%	76,6%		
aut_p2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia.	67,2%	76,8%		

Os índices que tratam da percepção que o servidor tem de propor mudanças e sentir-se encorajado para solucionar problemas ficaram 0,1% acima (pergunta 1) e 0,1% abaixo (pergunta 2), do total do índice de Clima Organizacional, o que não representa alterações significativas. No entanto, registramos que houve melhora nos dois fatores em relação a mesma percepção que os servidores tinham em 2023.

Atualmente, portanto, os servidores demonstram que se sentem mais à vontade para propor mudanças e encontrar alternativas para solucionar os problemas da Instituição. Essa tendência positiva se reflete na importância que é dada à autonomia nos comentários das perguntas abertas da pesquisa.

Fator Desempenho

Esse fator tem como foco mensurar a percepção de servidoras e servidores quanto à clareza com que o desempenho esperado é divulgado e contou com a seguinte composição:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 78,7%	2023
dpn_p1	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar.	80,7%	88,3%	↑	↑
dpn_p2	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado.	77,2%	86,1%	↑	↑
dpn_p3	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade.	72,8%	86,8%	↑	↑

Todos os itens do Fator Desempenho apresentaram valores superiores tanto em relação ao total do índice ICO, quanto aos números apresentados em 2023, apresentando ainda a melhor avaliação dentre os fatores que compõem o Índice de Clima Organizacional (87,1%).

Na pesquisa atual, os servidores demonstraram maior clareza quanto às expectativas da Instituição em relação ao seu desempenho, bem como quanto à relevância de suas atividades para o alcance das metas organizacionais. Dentre os respondentes apenas 05 responderam “nunca e raramente acontece” para as questões deste fator. Apesar da evolução em todos os itens do fator, nas perguntas abertas foram registrados comentários acerca da dificuldade de desempenho diante de metas excessivas, de difícil alcance.

Fator Desenvolvimento

Indica a percepção de servidoras e servidores com relação às oportunidades de aprimoramento e de aplicação do conhecimento e sua composição está descrita a seguir:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 78,7%	2023
dvt_p1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional.	57,0%	69,3%		
dvt_p2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho.	66,4%	67,9%		
dvt_p3	Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação.	63,6%	71,3%		
dvt_p4	Servidoras e servidores recebem <i>feedbacks</i> que contribuem para o seu desenvolvimento.	48,1%	64,8%		

Em relação aos percentuais obtidos em 2023, todos os itens avaliados evidenciam evolução, o que denota avanços na área de desenvolvimento e capacitação. Destaca-se, contudo, que três dos quatro itens permaneceram abaixo do Índice de Clima Organizacional (ICO) e da meta estabelecida pelo Conselho da Justiça Federal (70%), o que indica a necessidade de ações adicionais voltadas ao fortalecimento da política de desenvolvimento de pessoas.

O item relativo ao recebimento de *feedbacks* apresentou o menor percentual do grupo (64,8% em 2025), embora tenha registrado um crescimento expressivo de 16,7 pontos percentuais em relação a 2023. A baixa percepção nesse aspecto impactou negativamente o resultado do Fator Desenvolvimento, que obteve 68,3%, o menor índice dentre os fatores que compõem o ICO.

Nas perguntas abertas e comentários há registros relativos a capacitações realizadas apenas por tutoriais, à distância e não favorecendo servidores das Subseções do interior, fatores que influenciaram nas respostas e que devem ser observados pela administração.

Fator Inovação

O fator Inovação 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. Compuseram a análise desse fator os seguintes itens:

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 78,7%	2023
ino_p1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho.	48,0%	68,2%		
ino_p2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias.	60,0%	83,9%		
ino_p3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação.	54,2%	73,7%		

Mais um fator que apresenta melhora em todos os itens em relação à pesquisa de 2023, o que denota que os servidores passaram a se sentir estimulados em apresentar suas ideias e poder compartilhar novas formas de trabalho.

Ressalta-se, no entanto que no tocante à pergunta “há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho” apesar de ter aumentado 20,2 pontos percentuais em relação à pesquisa anterior ainda está abaixo do índice de ICO e da meta proposta pelo CJF. O erro que possa advir de novas ideias é considerado como aprendizado para 73,7% dos respondentes.

Fator Liderança

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

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 78,7%	2023
lid_p1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva.	74,7%	88,1%	↑	↑
lid_p2	O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão.	58,9%	76,0%	↓	↑
lid_p3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe.	66,0%	84,4%	↑	↑
lid_p4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo.	68,2%	85,7%	↑	↑

Em relação a forma de como o líder se relaciona com a equipe registramos apenas um item que ficou abaixo do índice ICO, que diz respeito a falta de estímulo para que os servidores participem da tomada de decisões no ambiente de trabalho. Cabe ressaltar, no entanto, que tal índice está acima do proposto pelo CJF, bem como houve evolução em relação à pesquisa anterior, assim como ocorreu com os demais índices que compõem o fator.

A boa comunicação, a forma como o líder interage com seus comandados foram citados como fatores que afetam positivamente o clima organizacional, sendo importante a atenção da administração para uma gestão participativa, com uma linguagem não violenta, que facilita a comunicação e as relações no ambiente de trabalho.

Fator Reconhecimento

Esse fator indica a percepção dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização.

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 78,7%	2023
rec_p1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a.	55,3%	76,5%		
rec_p2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe.	60,5%	80,2%		

Quanto a percepção de reconhecimento por parte dos servidores houve uma considerável evolução de 2023 para 2025, aumentando em média 20 pontos percentuais nos dois itens que formam o fator. E em relação ao índice que aponta o reconhecimento do trabalho pelo gestor, ficou apenas 2,2% abaixo do índice do ICO. E ambos os itens superaram a meta do CJF, de 70%.

Em vários comentários registrados na pesquisa os servidores enfatizaram a importância do reconhecimento, como fator que promove um bom clima organizacional e sua ausência considerada um prejuízo a este.

Questões Qualitativas

Nas questões abertas relativas ao Clima Organizacional, de caráter optativo, foram apresentadas duas perguntas principais:

1. “Na sua opinião, o que mais impacta positiva e/ou negativamente o clima da organização?”

As respostas mais recorrentes foram organizadas da seguinte forma:

Aspectos Positivos

- Atuação da liderança e da gestão;
- Respeito, tolerância e companheirismo entre as equipes;
- Autonomia e confiança no desempenho das atividades;
- Interação facilitada por ferramentas de comunicação (ex.: Microsoft Teams);
- Reconhecimento do trabalho realizado;
- Possibilidade de realização de atividades em regime de home office.

Aspectos Negativos

- Falta de valorização profissional;
- Defasagem salarial;
- Volume de trabalho excessivo;
- Metas crescentes, desproporcionais ao número de servidores;
- Práticas de liderança autoritária;
- Deficiência na comunicação institucional, pouco clara e objetiva;
- Alterações repentinas em sistemas e fluxos de trabalho, sem treinamento prévio adequado.

2. "Comentários e Sugestões"

As principais propostas apresentadas pelos respondentes foram:

- Ampliação do teletrabalho;
- Tratamento igualitário para terceirizados em situações de suspensão de expediente presencial;
- Redução do número de requisitados e terceirizados;
- Melhoria da política salarial e maior equilíbrio na distribuição de tarefas;
- Expansão da oferta de treinamentos, especialmente em áreas específicas e nas Varas do interior do Estado.

Como recurso de análise complementar, foi elaborada uma nuvem de palavras destacando os termos mais citados pelos participantes, de modo a ilustrar de forma visual as percepções mais recorrentes.



4.3.2. Resultado do Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) - SJPE

Fator Condições de Trabalho

Item respondido pelos servidores que se encontram nas duas modalidades de trabalho presencial e híbrido

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 83,4%	2023
qvt_p1	O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.	46,3%	64,0%		

O índice que indica se o volume de trabalho é condizente com a jornada de trabalho, apesar de ter melhorado em relação à pesquisa de 2023, está abaixo do total do índice de QVT e da meta de 70% determinada pelo CJF.

Os comentários ratificam esse resultado, pois alguns servidores registraram o descompasso entre a quantidade atual de servidores e o volume de trabalho, sendo este último superior e crescente, o que afeta diretamente a qualidade de vida. Esse fato também apareceu nos comentários constantes da parte da pesquisa que trata do clima organizacional. Apesar de uma melhora no índice, ainda há muito o que evoluir nesse aspecto de sobrecarga de trabalho.

Item respondido pelos servidores que se encontram em trabalho presencial ou na modalidade híbrida

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 83,4%	2023
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades.	75,2%	84,1%	↑	↑
qvt_p3	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho.	88,2%	87,6%	↑	↓
qvt_p4	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades.	87,1%	88,8%	↑	↑
qvt_p5	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento.	15,8%	18,6%	↓	↑

Este item demonstra a percepção dos servidores em relação as condições físicas de trabalho, como o ambiente físico, mobiliário e recursos tecnológicos, cujas perguntas relativas a essas questões alcançaram todas a meta do CJF, de 70%, bem como evoluíram em relação à pesquisa anterior, exceto o item relativo a móveis e equipamentos que manteve-se praticamente estável, com uma variação negativa de 0,6 pontos percentuais.

Entretanto, a prática de realizar pausas durante o expediente para atividades de alongamento não é adotada pela maioria dos respondentes, conforme demonstram os índices apresentados nas duas pesquisas, todos significativamente abaixo da meta estabelecida pelo CJF. Tal cenário impactou negativamente o resultado geral e deve ser entendido como uma oportunidade de aprimoramento e de prevenção de doenças ocupacionais.

Embora se observe uma discreta melhora em 2025, trata-se de um aspecto que ainda necessita avançar, de modo a ser efetivamente reconhecido pelos servidores como um fator promotor da qualidade de vida no trabalho.

Item respondido pelos servidores que se encontram em teletrabalho ou na modalidade híbrida

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 83,4%	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.	91,3%	98,2%	↑	↑
qvt_p7	Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente.	89,3%	96,8%	↑	↑
qvt_p8	O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto.	75,6%	88,6%	↑	↑
qvt_p9	Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.	78,6%	92,7%	↑	↑

A percepção dos servidores que trabalham à distância, seja em tempo integral ou de forma híbrida foi muito boa, considerando os índices apresentados, todos acima de 88%. O maior índice foi pontuado no item relativo aos sistemas e ferramentas de comunicação com 98,2%, corroborando com o que foi pontuado positivamente sobre a utilização da ferramenta Microsoft Teams “O que mais impacta positivamente é a interação da Subseção por meio do Teams, entre equipes de todas as Varas, o que não acontecia antes do uso de tal ferramenta”.

Todos os itens alcançaram a meta definida pelo CJF, bem como evoluíram na pesquisa de 2025, destacando a questão relativa a obtenção de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, de suma importância para o aumento da qualidade de vida no trabalho. Afirmam consegue equilibrar vida pessoal e profissional 92,7% dos respondentes.

Fator Cooperação, Respeito e Ética

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 83,4%	2023
cre_p1	Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho	74,9%	79,0%		
cre_p2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados	76,7%	94,6%		
cre_p3	Em minha equipe, as servidoras e os servidores se tratam com respeito e ética	86,5%	96,2%		

Apesar de em 2023 esse fator já apresentar bons índices, observa-se uma melhora de todas as questões relativas a cooperação, respeito e ética, na pesquisa de 2025. Apenas o item que demonstra a percepção de cooperação entre as unidades ficou abaixo do índice total do IVQT, no entanto acima da meta do CJF. A importância da cooperação, respeito e ética foram citados nas perguntas abertas, o que reflete em bons índices do fator.

Fator Motivação

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL		RELAÇÃO COM	
		2023	2025	O total do Índice 83,4%	2023
mot_p1	Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas	77,0%	86,9%	↑	↑
mot_p2	Sinto-me motivada/o para o trabalho	67,7%	79,7%	↓	↑
mot_p3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertença	75,3%	92,3%	↑	↑

Neste fator todos os índices apresentaram melhora em relação a 2023 e estão acima do índice definido pelo CJF, apenas a percepção de sentir-se motivado para o trabalho apresentou 3,7 pontos percentuais abaixo do total do índice de Qualidade de Vida no Trabalho, o que deve estar sempre no radar dos gestores, para que fiquem atentos na busca constante por ações que possam promover de forma contínua a motivação de seus colaboradores.

Destaca-se ainda o sentimento de orgulho demonstrado pelos servidores por fazer parte de sua equipe, que alcançou um índice muito bom de 92,3%.

Questões Qualitativas

Nas questões abertas relativas à Qualidade de Vida no Trabalho, os(as) servidores(as) responderam a duas perguntas optativas:

1. “Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?”

As respostas mais recorrentes, agrupadas por similaridade, destacaram os seguintes aspectos:

- Remuneração adequada;
- Valorização e reconhecimento do servidor;
- Ambiente de trabalho saudável;
- Ausência de sobrecarga de tarefas;
- Manutenção da saúde física e mental;
- Flexibilidade por meio do teletrabalho;
- Poder separar a vida pessoal do trabalho.

2. “Comentários e Sugestões”

As sugestões mais mencionadas pelos respondentes foram:

- Promoção de treinamentos relacionados a novos sistemas, gestão de pessoas, saúde mental e prevenção ao assédio;
- Melhoria da política remuneratória;
- Ampliação do teletrabalho;
- Maior valorização do trabalho desempenhado pelos(as) oficiais de justiça, considerando os riscos inerentes à função.

Cabe ressaltar que as respostas relativas ao significado de qualidade de vida no trabalho guardam forte semelhança com os fatores identificados como impactantes para o clima organizacional, evidenciando convergência na percepção dos servidores.

Por fim, foi elaborada uma nuvem de palavras para ilustrar visualmente os termos mais citados na pesquisa, oferecendo uma síntese gráfica das percepções apresentadas.



5. CONCLUSÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho, cujos resultados puderam ser detalhados neste relatório, visou identificar o clima interno da instituição, apontando os fatores que influenciam no desempenho dos colaboradores. A amostra foi de 18% dos servidores aptos a responder a pesquisa, mas que reflete os anseios e também as dificuldades que são percebidas por todos os servidores.

Na pesquisa atual foi possível comparar os resultados com a pesquisa realizada em 2023, o que nos revelou evolução em praticamente todos os fatores que influenciam na melhoria de um clima dentro da organização, bem como uma percepção mais positiva em relação aos fatores que compõem a análise da qualidade de vida no trabalho.

As questões relacionadas à remuneração e ao volume de trabalho figuraram entre os aspectos mais mencionados pelos respondentes. Também foram destacados, como elementos essenciais para a construção de um ambiente saudável, a valorização do servidor, o respeito às diferenças e a manutenção de uma comunicação efetiva com os gestores.

De uma maneira geral a pesquisa trouxe resultados positivos, mas há que se destacar alguns assuntos que obtiveram os menores percentuais, quais sejam: recebimento de *feedback* (64,8%), volume de trabalho (64,0%) e o mais baixo de todos a existência de pausa no trabalho para realizar alongamento (18,6%), e que está diretamente ligada à saúde física e mental do servidor.

Outro destaque da pesquisa foi a satisfação dos servidores com o trabalho remoto, uma das perguntas que foi respondida apenas por quem está em teletrabalho integral ou híbrido alcançou o maior percentual (98,2%). Tal questão diz respeito as ferramentas de comunicação que o órgão oferece aos colaboradores. Corroborando com essa percepção registramos comentários que tecem elogios a plataforma que integra o Office 365, o Microsoft Teams, como um instrumento de interação entre as equipes.

O desenvolvimento de um instrumento destinado a aferir a percepção dos colaboradores, contemplando diversos aspectos, constitui, por si só, um fator que contribui positivamente para o clima organizacional. Esse impacto torna-se ainda mais relevante quando as percepções e anseios manifestados se convertem em ações concretas, voltadas à melhoria contínua do clima institucional e, conseqüentemente, da qualidade de vida de todos.

Após a pesquisa realizada em 2023, foi elaborado um plano de ação cujas medidas foram implementadas ao longo de 2024 e 2025. O mesmo procedimento será adotado a partir dos resultados da presente pesquisa, sendo possível, inclusive, a continuidade de algumas ações já implementadas no plano anterior.

Diante da evolução observada na comparação entre as pesquisas, a construção de um clima organizacional favorável e a efetiva percepção de melhoria da qualidade de vida no trabalho configuraram um processo contínuo, que requer o engajamento de todos os envolvidos, gestores e servidores.

6. ANEXO

PESQUISA NACIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL E DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO RELATÓRIO SJPE

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)