



TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO
Rua Otávio Francisco Caruso da Rocha, 300 - Bairro Praia de Belas - CEP 90010-395 - Porto Alegre - RS - www.trf4.jus.br

RELATÓRIO

PESQUISA NACIONAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL E DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO TRF4

Agosto/2025

Conforme previsto no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal 2021-2026, em junho de 2025 foi realizada a segunda edição da "Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho da Justiça Federal". Essa iniciativa, coordenada pelo Conselho da Justiça Federal, teve como objetivo avaliar a percepção e satisfação dos servidores em relação ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa integra as ações institucionais voltadas para a escuta qualificada do corpo funcional, o fortalecimento da cultura organizacional e o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas. Ela está alinhada ao acompanhamento dos indicadores "Taxa de Clima Organizacional" e "Taxa de Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho".

A metodologia empregada foi a mesma da edição de 2023, garantindo a comparabilidade dos dados e a continuidade da série histórica. O instrumento de coleta foi elaborado com base em fatores ligados à experiência institucional dos respondentes, contemplando aspectos como inovação, reconhecimento, liderança, motivação e condições de trabalho.

Os resultados obtidos nesta edição constituem uma base estratégica para a elaboração de um plano de ação voltado à melhoria dos indicadores institucionais e à definição das metas para o próximo biênio. Além disso, contribuem significativamente para o aperfeiçoamento das práticas de gestão e para o planejamento de iniciativas que promovam o fortalecimento do clima organizacional e a valorização da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região contava com um total de 1.095 servidores em junho de 2025. Desses, 194 participaram da pesquisa e concluíram o questionário com êxito, resultando em 194 respostas válidas. A taxa de participação foi de 17,71%, o que representa um leve aumento em relação ao índice registrado em 2023. Entretanto, é importante destacar que se trata de uma amostra ainda restrita, o que pode limitar a representatividade dos dados obtidos.

RESULTADOS

Após as apuração dos dados, chegou-se ao seguinte resultado:

Órgão	Clima Organizacional (ICO) % de satisfação	Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) % de satisfação
TRF	83,5	89,5

Em 2023, a Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho aplicada no Tribunal Regional Federal da 4ª Região indicou um percentual de satisfação de 76,5% para o Índice de Clima

Organizacional (ICO) e 81,5% para o Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT).

Nesta edição de 2025, ambos os índices se mantiveram em patamares elevados, com 83,5% para o ICO e 89,5% para o IQVT. Observa-se, inclusive, evolução positiva nos índices de satisfação do TRF4: em relação ao Clima Organizacional, houve um aumento de 7 pontos percentuais em relação à última edição; já em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, o aumento foi de 8 pontos percentuais.

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

1) RESULTADOS POR MODALIDADE DE TRABALHO

Clima Organizacional por Modalidade de Trabalho

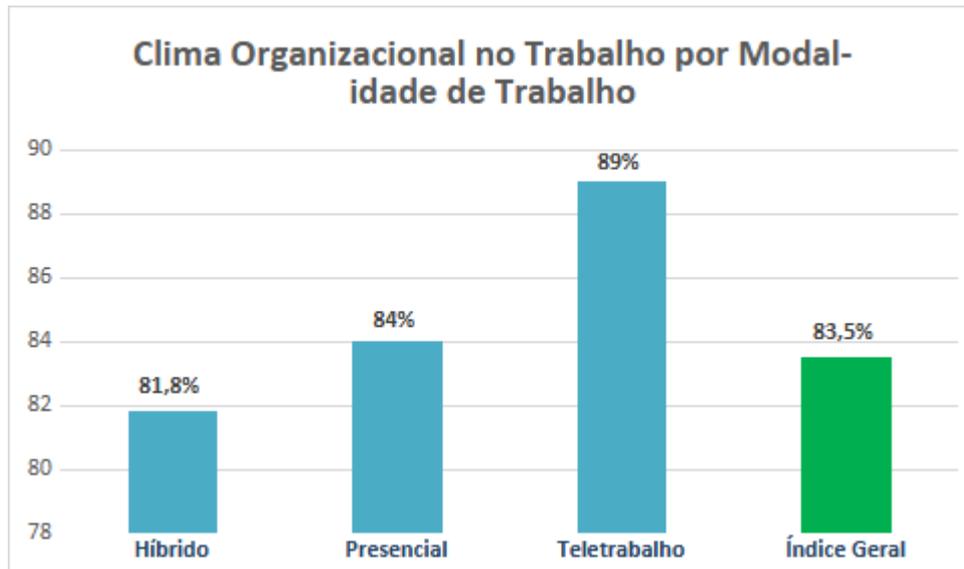


Gráfico 1

Analisando o Gráfico 1, observa-se claramente a diferença de percepção de respondentes a depender da modalidade de trabalho. Os que atuam em teletrabalho apresentaram um percentual maior na avaliação dos itens que favorecem o clima organizacional, seguidos, decrescentemente, pelos que trabalham de forma presencial e, por último, híbrida.

Qualidade de Vida por Modalidade de Trabalho

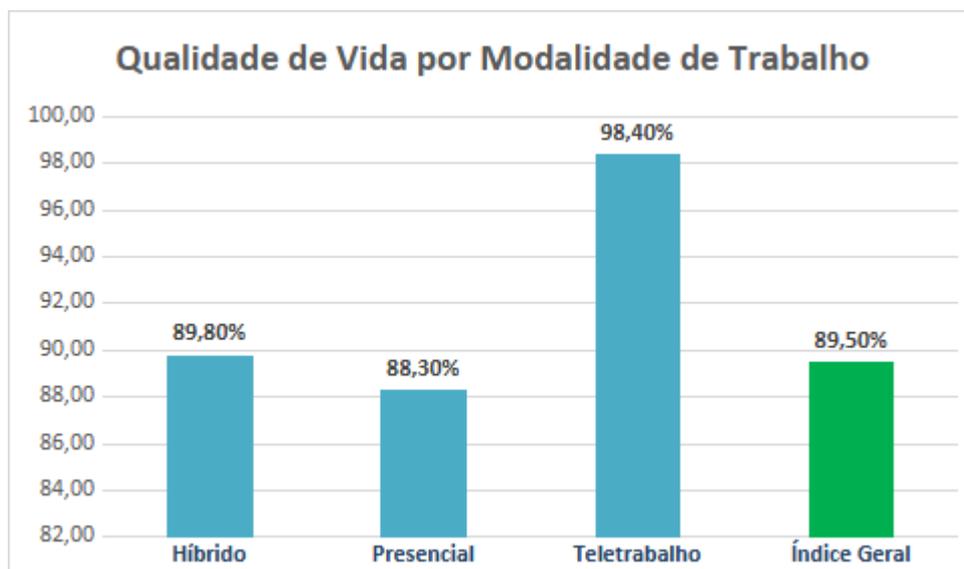


Gráfico 2

A modalidade de trabalho também é um fator que influencia a qualidade de vida da servidora e do servidor, conforme pode ser observado no Gráfico 2. Respondentes que atuam em teletrabalho apresentaram um percentual maior de satisfação e elevaram o total geral em relação aos apurados nas respostas de servidoras e servidores que atuam presencialmente ou de forma híbrida.

2) RESULTADOS POR FATOR

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

A avaliação do clima organizacional é uma importante ferramenta utilizada para identificar as percepções dos servidores. Os resultados auxiliam a administração a traçar estratégias eficazes para melhoria na saúde e no clima organizacional.

A pesquisa avaliou os seguintes aspectos:

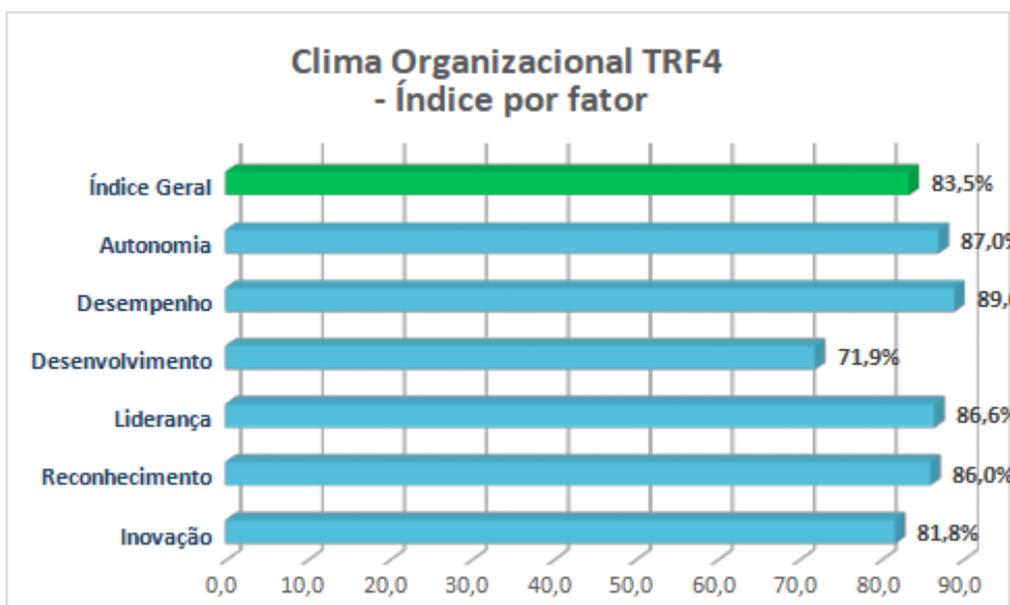


Gráfico 3

Ao analisar os dados apresentados no Gráfico 3, observa-se que os fatores Autonomia, Desempenho, Liderança e Reconhecimento ficaram com percentual acima do total geral (83,5%), contribuindo, portanto, para a elevação do resultado. Por outro lado, Desenvolvimento e Inovação tiveram os menores percentuais e impactaram negativamente o total.

O detalhamento dessa análise encontra-se a seguir:

2.1.1 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 itens:

ÍNDICE GERAL	2023	2025
AUTONOMIA	77,4%	87%

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
aut_p 1	Há liberdade para propor mudanças na realização do trabalho.	86,4
aut_p 2	Existe encorajamento para solucionar os problemas que surgem no dia a dia.	87,7

Quanto ao fator Autonomia (87%) verificou-se uma avaliação acima do índice geral (83,5%), contribuindo favoravelmente para o clima organizacional. De igual forma, houve um incremento de 9,6 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (77,4%).

Esse foi o segundo fator mais bem avaliado no que se refere ao clima organizacional, de forma que os percentuais apurados nos itens contribuíram para elevação do resultado geral.

O valor alcançado demonstra que a autonomia é vista como um aspecto favorável no clima organizacional do TRF4. Em que pese esse fato, alguns servidores mencionaram a falta de preparo dos gestores como fator que impacta negativamente o clima da organização.

2.1.2 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:

ÍNDICE GERAL	2023	2025
DESEMPENHO	79,5%	89%

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
dpn_p 1	Servidoras e servidores estão cientes dos objetivos e das metas que precisam alcançar.	89,4
dpn_p 2	Servidoras e servidores têm ciência do desempenho esperado.	86,9
dpn_p 3	As colegas e os colegas reconhecem que o trabalho realizado contribui para o alcance dos resultados da unidade.	90,5

Quanto ao fator Desempenho (89%), verificou-se uma avaliação acima do índice geral (83,5%), contribuindo favoravelmente para o clima organizacional. De igual forma, houve um incremento de 9,5 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (79,5%).

Além disso, o fator Desempenho foi o que obteve a melhor pontuação dentre os seis fatores avaliados.

Em que pese a grande maioria de referências positivas apresentadas nos comentários, seja em relação ao ambiente de trabalho, possibilidade de realização do teletrabalho e trocas produtivas dentro das equipes, houve referência a metas rígidas, comprometendo o desempenho e a produtividade. Importa referir, também, as manifestações/comentários em relação à desigualdade de remuneração dos servidores, seja em relação aos técnicos e analistas desempenharem a mesma função e receberem valores distintos seja na forma de distribuição de FC/CJs para servidores.

2.1.3 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:

ÍNDICE GERAL	2023	2025
DESENVOLVIMENTO	63%	71,9%

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
dvt_p 1	Há estímulo para o desenvolvimento de competências que visem à melhoria do desempenho profissional.	80,1
dvt_p 2	As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho.	64,6

dvt_p 3	Há oportunidade para aplicar, no trabalho, os conhecimentos adquiridos em ações de capacitação.	72,8
dvt_p 4	Servidoras e servidores recebem feedbacks que contribuem para o seu desenvolvimento.	69,5

Quanto ao fator Desenvolvimento (71,9%) verificou-se uma avaliação abaixo do índice geral (83,5%), impactando negativamente o clima organizacional. Entretanto, houve um incremento de 8,9 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (63%).

O fator Desenvolvimento foi um dos que impactou negativamente o resultado geral, especificamente por causa do item “As oportunidades de capacitação oferecidas pelo órgão são adequadas às necessidades de trabalho”, o qual obteve um percentual de 64,6%, o menor registrado em todos os itens relacionados ao clima organizacional.

Fica evidenciada a necessidade de incremento na oferta de atividades de capacitação e desenvolvimento dos servidores.

2.1.4 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:

ÍNDICE GERAL	2023	2025
INOVAÇÃO	71,8%	81,8%

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
ino_p 1	Há estímulo para buscar novas formas de realizar o trabalho.	75,6
ino_p 2	O ambiente de trabalho é propício para o compartilhamento de ideias.	89,5
ino_p 3	O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação.	78,9

Quanto ao fator Inovação (81,8%) verificou-se uma avaliação abaixo do índice geral (83,5%), impactando negativamente o clima organizacional. Entretanto, houve um incremento de 10 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (71,8%).

Também com um resultado abaixo da média total, o fator Inovação foi o que registrou a menor avaliação, com um total de 73,3%. Apesar de boa parte de servidoras e servidores (89,5%) perceberem que o ambiente de trabalho do TRF4 é propício para o compartilhamento de ideias, um percentual menor respondeu que há estímulo para buscar novas formas de trabalho (75,6%) e que o erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado como fonte de aprendizado no processo de inovação (78,9%).

O percentual desses dois itens impactou negativamente o resultado geral da pesquisa, o que leva à conclusão de que é necessária a implementação de ações que contribuam para novas formas de realizar o trabalho.

2.1.5 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:

ÍNDICE GERAL	2023	2025
--------------	------	------

LIDERANÇA	79,6%	86,6%
-----------	-------	-------

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
lid_p 1	O/A gestor/a comunica-se de forma clara e objetiva.	88,2
lid_p 2	O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão.	78,6
lid_p 3	O/A gestor/a é receptivo/a às sugestões de melhoria apontadas por servidoras e servidores da equipe.	87,9
lid_p 4	A atuação do/a gestor/a contribui para a manutenção de um ambiente harmônico e colaborativo.	90,2

Quanto ao fator Liderança (86,6%) verificou-se uma avaliação acima do índice geral (83,5%), contribuindo favoravelmente para o clima organizacional. De igual forma, houve um incremento de 7 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (79,6%).

Apenas o item “O/A gestor/a estimula a participação de servidoras e servidores na tomada de decisão” obteve um percentual menor que o total, 78,6% e 86,6%, respectivamente. Infere-se, portanto, que trabalhar a importância da gestão participativa com a liderança pode gerar resultado positivo e melhorar ainda mais a percepção dos servidores nesse aspecto.

Considerando o disposto nos comentários, ficou evidente que o ambiente harmônico contribui diretamente para o favorecimento do clima organizacional no TRF4, e, nesse sentido, ressalta-se que o gestor é um dos principais atores.

2.1.6 FATOR RECONHECIMENTO

Indica a percepção das servidoras e dos servidores quanto às formas de reconhecimento adotadas pela organização, composto por:

ÍNDICE GERAL	2023	2025
RECONHECIMENTO	75,5%	86%

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
rec_p 1	O esforço despendido no trabalho é reconhecido pelo/a gestor/a imediato/a.	86,1
rec_p 2	Os resultados atingidos são reconhecidos pela equipe.	86

Quanto ao fator Reconhecimento (86%) verificou-se uma avaliação acima do índice geral (83,5%), contribuindo favoravelmente para o clima organizacional. De igual forma, houve um incremento de 10,5 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (75,5%).

Os comentários citam a inexistência de critérios transparentes para a distribuição de cargos comissionados e de funções de confiança como sendo fatores que influenciam negativamente o clima organizacional.

2.1.7 QUESTÕES QUALITATIVAS - CO

Além dos itens objetivos apresentados, a parte do questionário que versou sobre o clima organizacional contou com duas questões qualitativas, de caráter optativo, quais sejam:

- “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. Após a leitura analítica desses trechos, foi possível sugerir as respectivas categorias.

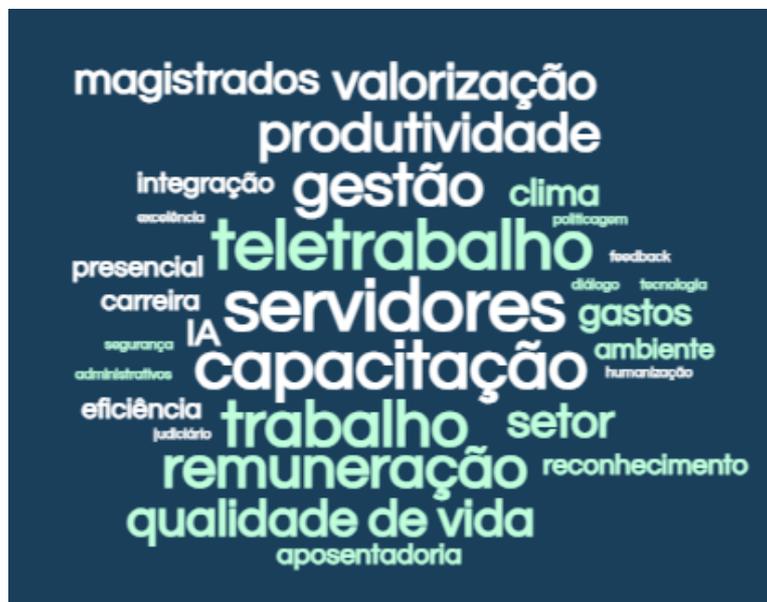
Quanto à percepção de servidoras e servidores sobre os impactos positivos no clima organizacional, as respostas foram agrupadas nas seguintes classificações:

- 1) **Relacionamento Interpessoal e Ambiente de Trabalho:** O fator mais citado, destacando a importância da harmonia, colaboração, união e espírito de equipe entre os colegas.
- 2) **Comunicação:** Aspectos como comunicação clara, diálogo, transparência nas decisões e escuta ativa foram muito mencionados, especialmente em relação à gestão.
- 3) **Liderança e Gestão:** A postura dos gestores foi um ponto crucial. O respeito, a receptividade, a compreensão e a confiança da chefia são vistos como essenciais para um bom clima.
- 4) **Reconhecimento e Valorização:** O reconhecimento do trabalho, o feedback positivo e a valorização do servidor foram citados como motivadores importantes.
- 5) **Flexibilidade e Autonomia:** A possibilidade de teletrabalho e a liberdade para expor ideias ou tomar decisões também foram mencionadas como fatores que melhoram o clima. A sugestão de ampliação do teletrabalho foi recorrente, baseando-se no pressuposto de que notadamente auxilia a produtividade, reduz custos e traz qualidade de vida ao servidor.

Quanto aos impactos negativos, as respostas foram agrupadas nas classificações descritas a seguir:

- 1) **Remuneração e Valorização Salarial:** Este foi, de longe, o ponto mais mencionado. A defasagem salarial, a desvalorização da carreira e a disparidade de salários entre cargos (como técnico e analista) ou entre servidores e magistrados foram citadas como os principais problemas.
- 2) **Excesso de Trabalho:** A sobrecarga de trabalho, o alto volume de processos e as metas excessivas foram frequentemente apontados como fatores de estresse e desmotivação.
- 3) **Liderança e Gestão:** A falta de transparência, a verticalidade excessiva, a arrogância, a falta de inteligência emocional e a má gestão de pessoas foram citadas como grandes problemas. A falta de clareza nos critérios para indicação de chefias também foi mencionada como fator resultante de gestores sem perfil para gerenciar processos de trabalho e pessoas.
- 4) **Falta de Oportunidades de Capacitação:** A escassez de cursos, de programas de capacitação e oportunidades de atualização, bem como a percepção de prioridade de capacitação para magistrados e gestores, em detrimento dos demais servidores, foram vistas como um ponto negativo.
- 5) **Falta de Reconhecimento:** A ausência de feedback positivo, a falta de valorização do trabalho e o sentimento de que o esforço não é recompensado impactam o clima.

Na segunda questão qualitativa da pesquisa sobre o clima organizacional, foram registradas 46 manifestações (dentre sugestões e comentários), as quais versam sobre os seguintes tópicos:



As perspectivas sobre gestão, capacitação e bem-estar no serviço público revelam um desejo de aprimorar a experiência dos servidores. Os respondentes frequentemente pedem mais e melhores oportunidades de capacitação para todos, não apenas para cargos de gestão, com foco em habilidades como gestão de pessoas e uso de inteligência artificial. A remuneração é um ponto crítico, com solicitações de valorização salarial e um novo plano de carreira para combater a perda de talentos e a desmotivação. Há um forte apelo para a expansão e flexibilização do teletrabalho, visto como um meio de aumentar a produtividade e a qualidade de vida, embora alguns apontem para o risco de isolamento. Por fim, as sugestões abordam a melhora do ambiente organizacional por meio da integração entre setores, do reconhecimento do trabalho das áreas técnicas e de uma comunicação mais humana e dialógica por parte da alta administração.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O índice geral de 89,5% de satisfação com a qualidade de vida no trabalho demonstra uma percepção positiva dos servidores do TRF4, principalmente no que diz respeito à cooperação, respeito e ética.

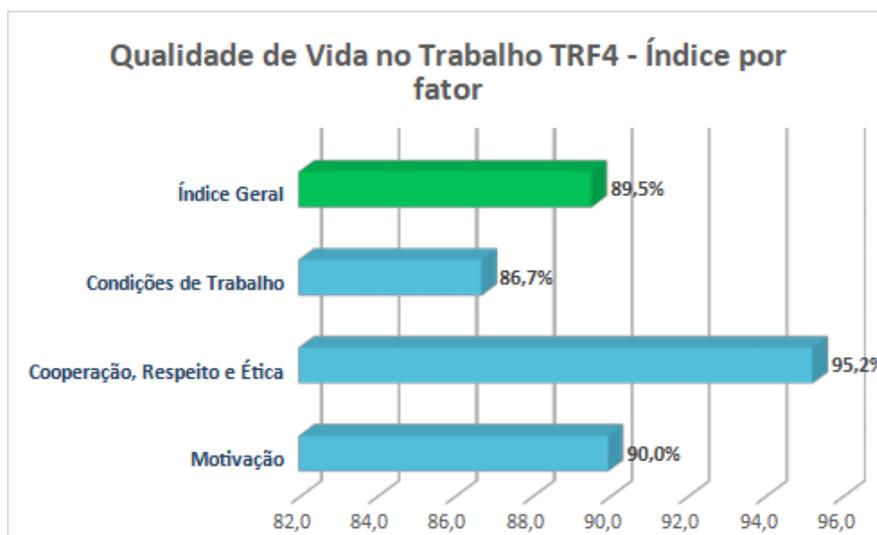


Gráfico 4

Os dados apresentados no Gráfico 4 demonstram que os fatores Cooperação, Respeito e Ética e Motivação tiveram percentuais superiores ao total geral e impactaram positivamente o resultado. Por outro lado, o fator Condições de Trabalho teve um percentual abaixo do total geral, afetando de forma negativa o resultado.

O detalhamento dessa análise encontra-se exposto a seguir.

2.2.1 FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO

ÍNDICE GERAL	2023	2025
CONDIÇÕES DE TRABALHO	79,2%	86,7%

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
qvt_p1	O volume de trabalho permite que eu execute minhas tarefas dentro da jornada de trabalho.	78,6

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
qvt_p2	As condições ambientais (espaço, iluminação, ruídos e temperatura) são adequadas ao desempenho de minhas atividades.	97,2
qvt_p3	Os móveis e equipamentos que utilizo atendem às minhas necessidades de trabalho.	98,8
qvt_p4	Os recursos tecnológicos são adequados à realização de minhas atividades.	98,6
qvt_p5	Realizo pausa(s) durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento.	40,4

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
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.	94,1
qvt_p7	Recebo informações suficientes para exercer as minhas tarefas remotamente.	96,4
qvt_p8	O convívio laboral, a cooperação e a integração com a equipe não foram prejudicados na modalidade de trabalho remoto.	92
qvt_p9	Consigo obter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a profissional.	95,3

Quanto ao fator Condições de Trabalho (86,7%), verificou-se uma avaliação abaixo do índice geral (89,5%), impactando negativamente a qualidade de vida no trabalho. Entretanto, houve um incremento de 7,5 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (79,2%).

Os comentários ratificam esse resultado, pois alguns servidores registraram o descompasso entre a quantidade atual de servidoras e 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.

Outro ponto de atenção diz respeito ao percentual bem abaixo (40,4%) do total geral (89,5%) no tocante às “pausas durante o expediente de trabalho para fazer alguma atividade de alongamento”. Essa ocorrência afetou negativamente no resultado geral e pode ser compreendida como uma oportunidade de melhoria e de prevenção a doenças ocupacionais.

2.2.2 FATOR COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA

ÍNDICE GERAL	2023	2025
--------------	------	------

COOPERAÇÃO, RESPEITO E ÉTICA	87%	95,2%
---------------------------------	-----	-------

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
cre_p 1	Percebo que as unidades do órgão em que trabalho estabelecem relações de cooperação para a realização do trabalho.	90,1
cre_p 2	Em minha equipe, existe cooperação para o alcance dos resultados.	95,6
cre_p 3	Em minha equipe, servidoras e servidores se tratam com respeito e ética.	98,2

Quanto ao fator Cooperação, Respeito e Ética (95,2%) verificou-se uma avaliação acima do índice geral (89,5%), contribuindo favoravelmente para qualidade de vida no trabalho. De igual forma, houve um incremento de 8,2 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (87%).

Destaca-se que foi o fator mais bem pontuado no que se refere à satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Isso significa que a maioria das/dos respondentes está satisfeita com a cooperação das respectivas equipes para o alcance dos resultados e com a forma de tratamento entre suas/seus integrantes, itens que obtiveram resultados bastante relevantes.

O item relacionado à percepção das servidoras ou do servidor quanto à existência de cooperação entre as unidades foi o que registrou menor percentual (90,1%), afetando negativamente o resultado do fator. Mesmo sendo um bom percentual, percebe-se que há margem para implementação de ações de melhoria.

2.2.3 FATOR MOTIVAÇÃO

ÍNDICE GERAL	2023	2025
MOTIVAÇÃO	82,1%	90%

CÓD.	ITENS	PERCENTUAL
mot_p 1	Estou satisfeita/o com as atividades por mim desempenhadas.	90,5
mot_p 2	Sinto-me motivada/o para o trabalho.	86,7
mot_p 3	Tenho orgulho de fazer parte da equipe à qual pertencço.	92,1

Quanto ao fator Motivação (90%) verificou-se uma avaliação levemente acima do índice geral (89,5%), contribuindo favoravelmente para qualidade de vida no trabalho. De igual forma, houve um incremento de 7,9 pontos percentuais em relação à última pesquisa realizada em 2023 (82,1%).

O fator motivação (90%) ficou próximo da média geral (89,5%). A motivação é um fator crucial para a produtividade no ambiente de trabalho e a pesquisa demonstra estar presente em todos os fatores pesquisados, sobretudo no quesito orgulho de pertencimento à equipe (92,1%).

2.2.4 QUESTÕES QUALITATIVAS - QVT

Além dos itens objetivos apresentados, a parte do questionário que versou sobre a qualidade de vida no trabalho contou com duas questões qualitativas, de caráter optativo, conforme transcrito a seguir:

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

repetitivas, a valorização de áreas técnicas e de saúde, e uma gestão mais equitativa e baseada em competências.

CONCLUSÃO

O resultado da “Pesquisa Nacional de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho” é um instrumento de fundamental importância para auxiliar na atuação mais estratégica da área de gestão de pessoas do Tribunal Regional Federal da 4ª Região.

A primeira consideração a ser feita em relação à pesquisa de clima e qualidade de vida no trabalho na Justiça Federal refere-se à baixa adesão de respondentes junto ao TRF4. Apesar do esforço empreendido nesta edição de 2025, ainda faz-se necessário implementar novas estratégias de envolvimento e sensibilização dos integrantes da instituição para elevarmos sobremaneira o índice de adesão na próxima edição.

A segunda consideração diz respeito à melhoria geral em todos os índices em relação ao ano de 2023. Podemos constatar que houve um aumento nos pontos percentuais em todos os índices de todos os fatores avaliados, o que denota um incremento na satisfação dos servidores e servidoras deste Tribunal.

Por outro lado, persiste o descontentamento generalizado no tocante às ações de treinamento. Através das manifestações nas perguntas abertas, verificou-se a demanda por capacitação, em especial, relativa ao tema da Inteligência Artificial e sua utilização para a melhoria das atividades processuais.

Apesar do tamanho reduzido da amostra, diversos aspectos importantes foram destacados, mostrando a relevância da pesquisa para uma gestão de pessoas mais estratégica. Avaliar o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho ajuda a identificar as áreas que precisam ser melhoradas, permitindo intervenções específicas. Isso contribui para a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo, onde os colaboradores se sentem valorizados e têm oportunidades para contribuir ativamente para o sucesso da organização, promovendo melhorias nos processos de trabalho e nas relações interpessoais. Entender as dificuldades e criar estratégias para mudanças de comportamento e de atitudes são fundamentais para uma melhoria nos índices de satisfação de servidores e servidoras.

O diagnóstico apresentado neste relatório servirá de base para a elaboração de um plano de ação e a implementação de medidas voltadas à melhoria do ambiente de trabalho. O objetivo é promover mais qualidade de vida e satisfação para servidoras e servidores, o que tende a refletir positivamente nos resultados organizacionais. O plano de ação deve contemplar propostas a serem executadas nos próximos dois anos, visando a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho. A criação de um ambiente em que os colaboradores se sintam valorizados e satisfeitos tende a impactar positivamente o desempenho individual e institucional, contribuindo para uma justiça mais célere e eficaz.



Documento assinado eletronicamente por **CIBELE VARGAS MACHADO MORO, Diretor(a) da Divisão de Gestão de Pessoas**, em 09/09/2025, às 16:52, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/verifica.php> informando o código verificador **7981651** e o código CRC **4BE040B4**.