

CAROLINA DE ARAUJO PINHO COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO SOBRE SERVIÇO DE SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO DO SENADO FEDERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração Pública da Escola de Administração de Brasília – EAB/IDP, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Administração Pública.

Orientador: MSc. Paulo Sérgio Maia do Lago Silva

BRASÍLIA – DF

2019

CAROLINA DE ARAUJO PINHO COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO SOBRE SERVIÇO DE SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO DO SENADO FEDERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração Pública da Escola de Administração de Brasília – EAB/IDP, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Administração Pública.

Brasília, 24 de junho de 2019.

Professor MSc. Paulo Sérgio Maia do Lago Silva
Professor Orientador

Professor MSc. Claudiomar Matias Rolim Filho
Membro da Banca Examinadora

Professor Dr. José Roberto P. Ferreti da Costa
Membro da Banca Examinadora

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

**ESTUDO DE CASO SOBRE SERVIÇO DE SAÚDE OCUPACIONAL E
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SENADO FEDERAL**

QUALITY OF LIFE AT WORK:

**CASE-STUDY ON OCCUPATIONAL HEALTH AND QUALITY OF LIFE
AT WORK IN THE BRAZILIAN FEDERATE SENATE**

CAROLINA DE ARAÚJO PINHO COSTA

Sumário: Introdução; 1 A importância de Qualidade de Vida no Trabalho; 1.1 Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho; 2 Programas e ações do SESOQVT; 2.1 Metodologia; 3 Estudo de Caso na Secretaria de Administração de Contratações; 3.1 Análise dos dados; Conclusão.

Resumo: A Qualidade de Vida no Trabalho constitui objeto de grande relevância social. Com o desenvolvimento das novas tecnologias, a globalização e a disputa de mercado, a qualidade de vida no trabalho é um aspecto fundamental a ser observado pelas organizações que desejam propiciar um ambiente saudável e de bem-estar aos seus funcionários e que buscam mais produtividade. O objetivo deste objeto de estudo é conhecer os programas de qualidade de vida no trabalho instituídos pelo Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho do Senado Federal, analisar a percepção dos funcionários da Secretaria de Administração de Contratações do Senado Federal quanto às ações e aos programas promovidos pelo Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho e, por fim, avaliar a importância da qualidade de vida no trabalho na Administração Pública. Este artigo constitui-se de estudo de caso com base em pesquisa qualitativa para elucidação desse conceito, a partir da qual foi possível identificar que, quanto maior o investimento em qualidade de vida, maior é a produtividade gerada pelos funcionários.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Bem-estar. Produtividade. Administração Pública. Senado Federal.

Abstract: Quality of life at work is been widely discussed nowadays. The development of new technologies and globalization made quality of life at work a key aspect to be observed by the organizations that are seeking to provide a healthy environment to it's employees and increase their productivity. A mixed methods approach was used to analyze the employee-perception on a quality of life program at the Brazilian Federal Senate. In particular, the study focus on the administration and procurement secretariat employees and their perception of the occupational health and quality of life programs. The research results suggests that investing in employee quality of life programs can generate productivity gains to the organization. This study aims to demonstrate the importance of quality of life programs and it's benefits to the field of public administration.

Keywords: Quality of life at work. Healthy environment. Productivity. Public administration. Brazilian Federal Senate.

INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, empresas e organizações públicas sistematizavam suas atividades de forma a aumentar a sua produtividade e o seu crescimento econômico, focando no que seria entregue para os seus diversos clientes, negligenciando, nesse processo, o bem-estar dos seus funcionários, o que resultou em colaboradores desmotivados, estressados, ansiosos, e muitas vezes, doentes.

Com a democratização nas relações de trabalho, essas organizações começaram a compreender as necessidades dos seus funcionários, investindo em métodos e processos que estimulem o bem-estar e a satisfação no ambiente de trabalho, pois quanto mais qualidade os funcionários têm para trabalhar, mais produtivos e dispostos se tornam para entregar melhores resultados.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem ganhado grande expressividade nos ambientes organizacionais, que, impulsionados pela necessidade de se adequarem às mudanças, passaram a buscar formas de proporcionarem melhores condições a seus colaboradores, embora ainda exista uma grande lacuna entre os objetivos desejados e as transformações efetivas nas situações de trabalho.

Este estudo de caso constitui-se de pesquisa quali-quantitativa que pretende responder às seguintes perguntas: Qual a percepção dos funcionários da Secretaria de Administração de Contratações (Sadcon) do Senado Federal em relação aos programas e às ações realizados pelo Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho (SESOQVT)? E qual a importância da qualidade de vida no trabalho para Administração Pública?

Como resposta ao problema formulado, foi levantada a seguinte hipótese: quanto maior for a vontade política de implementação de ações e investimento público nesse setor e quanto maior a participação dos funcionários nessas ações de qualidade de vida no trabalho, maior será a produtividade e o nível de satisfação dos colaboradores.

Partindo dessa hipótese, escolheu-se utilizar a metodologia de estudo de caso com abordagem quali-quantitativa. Para a coleta de dados, foram feitas pesquisas em documentos institucionais do Senado Federal e do SEOQVT, pesquisas bibliográficas, entrevista, e aplicado um questionário com o objetivo de aferir a percepção dos funcionários da Sadcon.

O presente estudo é dividido em três capítulos que ajudam a compreender a temática de qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a Administração Pública. O primeiro capítulo aborda a importância da QVT, delineando seu conceito, e apresenta como se deu a criação do SEOQVT no Senado Federal.

O segundo capítulo trata das ações e dos programas realizados pelo Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho, apresenta o Programa Ser Saudável e suas ações, bem como o questionário de clima organizacional e, por fim, a metodologia utilizada neste estudo de caso.

O terceiro capítulo traz os resultados da pesquisa realizada com o questionário aplicado na Secretaria de Administração de Contratações, analisando a percepção dos funcionários a respeito da positividade do programa e das ações do setor de qualidade de vida no trabalho e sua importância para a Administração Pública.

A finalidade deste estudo de caso é compreender a satisfação pessoal e profissional dos funcionários quanto à aplicação dos programas e ações de QVT. O capítulo seguinte detalha a relevância do tema acima citado.

1 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A QVT tem o propósito de trazer melhorias para os trabalhadores, fazendo com que eles se sintam motivados, satisfeitos e felizes na realização de suas tarefas. O ambiente de trabalho deve ser um lugar agradável e saudável para os funcionários. A busca pelo conforto, disposição e segurança no trabalho faz com que as organizações estejam cada vez mais atentas às necessidades de seus colaboradores.

De acordo com Rodrigues:

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. (RODRIGUES, 1994, p. 76)

O conceito de qualidade vida no trabalho surgiu em meados de 1950, na Inglaterra, quando Eric Trist¹e seus colaboradores realizaram estudos que pudessem compreender a relação entre indivíduo, trabalho e organização. Uma das questões fundamentais observada por eles é a realização do indivíduo em seu trabalho.

Na década de 1960 houve um impulso referente ao movimento da QVT. Nessa época, passou-se a entender a relevância de se buscar novas formas de organização do trabalho e redução dos efeitos negativos que eram gerados tanto no bem-estar quanto na saúde dos empregados.

O tema se tornou público, essencialmente, na década de 1970, com a criação dos centros de estudo nos EUA – Centro Nacional de Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho –, que buscavam compreender os grandes modelos e técnicas gerencias da produtividade japonesa devido à competitividade internacional que lhes era característica.

Nos anos 1990, a temática de QVT foi ganhando espaço e passou a integrar as literaturas relacionadas ao comportamento das organizações, os discursos acadêmicos, além de obter espaço na mídia como um todo, destacando sua relevância social e científica.

No Brasil, o termo qualidade de vida ganhou força e está cada vez mais difundido nas organizações, com a compreensão de que, para que os funcionários sejam mais efetivos e eficazes em suas tarefas, é necessário satisfazer as suas necessidades psicossociais, de forma que o nível de satisfação seja elevado.

Bowditch (2002, p. 206) afirma que “a experiência das pessoas no trabalho influencia seu próprio bem-estar psicológico e a produtividade geral das organizações que as empregam.”. Assim, é necessário que sejam disponibilizadas aos trabalhadores condições que favoreçam o seu bem-estar, estimulando o prazer em desempenhar suas funções, aumentando, dessa forma a

¹ Eric Lansdown Trist foi um cientista britânico e figura de liderança no campo do desenvolvimento organizacional. Foi um dos fundadores do Instituto Tavistock de Pesquisa Social em Londres. (Wikipedia) Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Eric_Trisk. Acesso em: 20 jun. 2019.

produtividade.

De acordo com Oliveira e Medeiros (2011, p. 33) o setor público no Brasil tem modificado seu foco “da burocracia, estruturas e sistemas organizacionais, para uma mudança de práticas, de padrões de ações.”. Nesse sentido, vemos que há uma vontade pública e política de melhorar o sistema qualitativo de trabalho, beneficiando tanto os funcionários quanto os cidadãos, que, no caso, são os clientes.

O serviço público não fica indiferente à implementação dos programas de qualidade de vida no trabalho. Ainda que exista certa dificuldade em se adotar algumas práticas em alguns órgãos, o setor público tem dado maior destaque à redução dos impactos causados pela insatisfação dos trabalhadores com a rotina diária. A importância de QVT para a Administração Pública é a redução do absenteísmo² e do presenteísmo³ que são comuns no serviço público, muitas vezes relacionado à falta de comprometimento, à má vontade e à burocracia.

Para a criação de setores, programas e ações de qualidade de vida no trabalho é necessário que a vontade política de implementação e investimentos nessas áreas seja realizada. A implementação de programas na Administração Pública ainda encontra certos obstáculos, pois é preciso entender que há uma diferença entre compreender a importância de QVT e efetivar as ações nas organizações.

Segundo Chiavenato (2002, p. 391) “a QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e produtividade”. Um setor de QVT é relevante na medida em que oferece condições que proporcionam ao trabalhador produzir mais e com maior satisfação. O mesmo autor (2006, p. 367) afirma que a QVT “afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade a mudanças no ambiente de

² “Absenteísmo ou absentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente”. (CHIAVENATO, 2008, p. 88).

³ Ação de estar presente no local de trabalho, exercendo suas funções habituais, geralmente mais horas do que o suposto e de maneira improdutiva; presentismo. (DICIONARIO ON-LINE DE PORTUGUES) Disponível em: <https://www.dicio.com.br/presenteismo/>. Acesso em: 20 jun. 2019.

trabalho.”.

O setor público, passou compreender que os funcionários são peças fundamentais para o desenvolvimento da organização, o que ocasionou a necessidade de propiciar um ambiente mais equilibrado e prazeroso para o desempenho das funções. Diante disso, é crescente a criação de setores voltados para ações de QVT, para redução de doenças como estresse, depressão, ansiedade, bem como para a diminuição do absenteísmo e do presenteísmo causadas pelo ambiente de trabalho ou pelo ambiente social em que o funcionário está inserido.

Atento às transformações ocorridas no mundo do trabalho, o Senado Federal instituiu, em 2003, o Programa de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional, que futuramente se tornou o Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho, o qual será descrito de forma mais detalhada na seção a seguir.

1.1 Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho

A partir de 2003, a alta administração do Senado Federal, por intermédio do Senador Romeu Tuma, lançou oficialmente, por Ato Institucional, o Programa de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional (PQVR), o qual buscava conduzir o processo de readaptação funcional para atendimento aos requisitos da Lei nº 8.112/1990.

O Programa de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional ganhou maior expressividade nas atividades desenvolvidas, evoluindo de uma abordagem unicamente curativa para preventiva; da avaliação pericial, reabilitação e readaptação para o enfoque mais amplo que engloba o conceito de QVT. Em 2005, esse programa foi transformado em Serviço de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional (SEQVR), sob a direção da Secretaria de Recursos Humanos (SERH).

Em 2016, o SEQVR ganhou uma nova nomenclatura, passando a se chamar Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho (SESOQVT). Atualmente o SESOQVT está subordinado à Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor e à Secretaria de Gestão de Pessoas. Para criação do Serviço, foram compreendidas algumas variáveis: necessidade de ações e programas de saúde, necessidade de ações de valorização dos funcionários e necessidade de atuar no clima organizacional.

Segundo o Regulamento Administrativo do Senado Federal (RAS⁴) as atribuições do SESOQVT são:

Promover o bem estar biopsicossocial; elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) com base no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA); desenvolver, elaborar e emitir laudos de inspeção, avaliação e orientação técnica para riscos ambientais e condições de trabalho; desenvolver e implementar políticas de promoção de saúde e prevenção de doenças; intervir no processo de adoecimento do servidor [...]; planejar, executar e avaliar ações e programas de qualidade de vida e valorização do trabalhador, com foco nas condições, organização e relações sociais de trabalho; executar ações de reabilitação funcional; e executar outras tarefas correlatas.

Atualmente, o Serviço conta com uma equipe composta por quatro psicólogos, dois médicos do trabalho, um médico psiquiatra, um médico ginecologista, uma nutricionista, uma assistente social, um educador físico, quatro estagiários de educação física, um técnico legislativo responsável pela recepção do Serviço e três jovens aprendizes.

Diversas são as ações que o SESOQVT realiza para a promoção de qualidade de vida no trabalho no Senado Federal. Essas ações e programas são objetos do estudo de caso e tema abordado no próximo capítulo.

⁴ SENADO FEDERAL. **Regulamento Administrativo do Senado Federal**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/estrutura/orgaosenado?codorgao=9803>. Acesso em: 19 jun. 2019

2 PROGRAMAS E AÇÕES DO SESOQVT

De acordo com as atribuições do SESOQVT, a adoção de políticas de qualidade de vida no trabalho tem o objetivo de propiciar a satisfação nas tarefas realizadas e gerar um ambiente de trabalho prazeroso, visto que é no trabalho que as pessoas passam a maior parte do seu tempo.

Para o estudo em questão, foram selecionados dois programas – Ser Saudável e Pesquisa de Clima Organizacional – a fim de avaliar o impacto destes sobre os funcionários da Sadcon. O Programa Ser Saudável foi criado em 2016, e os seus objetivos estão de acordo com a Carta de Compromisso do Senado Federal⁵, a qual estabelece:

“[...] O cuidado com a saúde deve ser prioridade e deve haver estímulo a atividades físicas e hábitos de vida saudáveis. [...]”. A ações propostas estão em conformidade com a Política de Qualidade de Vida no Trabalho estabelecida pelo Ato da Diretoria-Geral nº 19 de 2014, que possui como uma de suas diretrizes: “[...] incentivar hábitos e atitudes saudáveis com vistas à promoção da saúde integral. [...]”.

O Programa Ser Saudável é realizado em quatro ações distintas: Ginástica Laboral, Consultoria Ergonômica, Sala de Apoio à Amamentação e a ação Superando Limites.

A Ginástica Laboral ocorre duas vezes na semana, e tem duração máxima de 15 minutos. É realizada por estagiários de educação física, os quais visitam o setor e fazem exercícios de alongamento, relaxamento e fortalecimento muscular com o objetivo de diminuir as dores e as tensões que são geradas pelo trabalho.

Silva (2003) corrobora que a

ginástica laboral é a prática de exercícios físicos específicos, durante o trabalho, onde exercícios de relaxamento e alongamento muscular terão a finalidade de prevenir doenças ocupacionais, como distúrbios osteomusculares em desenvolvimento (encurtamento e estiramentos musculares, tendinites, lombalgias, L.E.R, D.O.R.T.s, entre outras), e manutenção do bem-estar físico e mental por meio de suas atividades variadas. A ginástica laboral consiste em

⁵ CARTA de Compromisso do Senado Federal. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/transparencia/gestgov/copy_of_planejamento-estrategico-1/PDF/CartadeCompromissos.pdf. Acesso em: 19 jun. 2019.

exercícios específicos realizados no próprio local de trabalho, atuando de forma preventiva e terapêutica. (SILVA, 2003, p. 2)

Mendes e Leite (2004, p. 2) discorrem sobre os benefícios da prática da ginástica laboral:

É uma ginástica total que trabalha o cérebro, a mente, o corpo e estimula o auto-conhecimento, visto que amplia a consciência e auto-estima e proporciona um melhor relacionamento consistente consigo mesmo, com os outros e com o meio, levando a uma verdadeira mudança interna e externa das pessoas. (MENDES; LEITE, 2004, p. 2)

Entende-se que a ginástica laboral traz diversos benefícios fisiológicos, como melhoria de postura, redução de inflamações e de tensões musculares, maior flexibilidade, mobilidade e aumento da circulação sanguínea. Os benefícios psicológicos são favorecimento da mudança de rotina, melhora da autoestima e capacidade de concentração no trabalho. Traz, também, benefícios sociais, como o favorecimento do contato pessoal, o sentimento de integração e a melhora do relacionamento social.

A Consultoria Ergonômica é outra ação do Programa Ser Saudável para a qual foi criada uma cartilha de orientações ergonômicas para melhoria do ambiente de trabalho contendo informações sobre a organização de equipamentos e mobiliários com o intuito de prevenir as dores e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e as lesões por esforço repetitivo. As medidas de ergonomia propostas na cartilha pretendem prevenir doenças e lesões corporais.

Ergonomia é o desenvolvimento de técnicas de interação do homem ao ambiente de trabalho. Na Administração Pública a maioria dos funcionários passa grande parte do tempo sentados; assim faz-se necessário adequar o mobiliário – cadeiras com regulagem, apoio para os pés e equipamentos que facilitem a execução das atividades sem comprometer a saúde.

Além desses equipamentos, a questão da luz, sonoridade e temperatura também são componentes avaliados para gerar melhora na QVT. Chiavenato (2004, p. 448) define QVT como “preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.”. Por isso, nas atividades de ginástica laboral é importante buscar ações que melhorem a ergonomia, trazendo mais qualidade de vida no trabalho para os colaboradores.

Acompanhando as orientações da Associação Internacional de Ergonomia, o Senado Federal vem adotando métodos de prevenção de lesões a fim de reduzir os desconfortos do trabalhador durante seu expediente, bem como os transtornos que os afastamentos dos colaboradores podem trazer à organização.

Dando continuidade às ações do Programa Ser Saudável, a Sala de Apoio à Amamentação tem como objetivo auxiliar as funcionárias do Senado Federal ao retorno ao trabalho, trazendo conforto e bem-estar na hora da amamentação. O horário de funcionamento da sala é das 9h às 17h, no entanto fica trancada e a solicitação da chave deve ser feita ao SESOQVT. A sala dispõe de utensílios de coleta e equipamentos de refrigeração.

A Sala de Apoio à Amamentação é uma ação facilitadora para as mulheres que acabaram de retornar da sua licença-maternidade, permitindo que elas continuem amamentando seus bebês sem causar um rompimento doloroso para mãe e filho, em um ambiente exclusivo, tranquilo e apropriado.

A ação Superando Limites consiste em uma avaliação inicial de aptidão física e acompanhamento nutricional, que tem como objetivo a prática de atividades físicas e a promoção de hábitos saudáveis, gerando uma melhoria no estado geral da saúde dos funcionários. A duração da ação é de seis semanas, com dois treinos semanais de musculação acompanhado por *personal trainer* na academia da Secretaria de Polícia Legislativa do Senado Federal, além do acompanhamento em grupo com treino funcional.

A ação Superando Limites é extremamente relevante, porque visa ajudar os funcionários que, muitas vezes, estão em estado de sedentarismo a praticar exercícios e a desenvolver um estilo de vida mais saudável. Para Chiavenato (2004) existem três componentes que toda empresa deve oferecer para seus funcionários:

Ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde. Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse. Encorajar os funcionários a mudar seus estilos de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde. (CHIAVENATO, 2004, p. 451-452)

Outra ação realizada pelo SESOQVT é a Pesquisa de Clima Organizacional, que ocorre a cada dois anos e está respaldada explicitamente pelos Atos da Diretoria-Geral do Senado Federal 19/2014⁶ e 05/2015⁷. O Ato 19/2014 diz que “A Secretaria de Recursos Humanos deve desenvolver e manter indicadores que mensurem resultados auferidos pela Pesquisa de Clima Organizacional, que deve ocorrer, no mínimo, a cada biênio” (art. 7º, inc. I). O Ato 05/2015 determina o índice de clima organizacional como um dos indicadores de desempenho gerencial a serem mensurados pela área de Gestão de Pessoas.

O questionário da Pesquisa de Clima Organizacional foi classificado em oito dimensões, a saber: Imagem; Comunicação; Liderança; Estrutura Física e Ergonomia; Política de Gestão de Pessoas; Relacionamento Interpessoal; Conteúdo do Cargo e Natureza do Trabalho; e Ética e Cidadania Organizacional.

As questões que se referem à dimensão Imagem têm o objetivo de avaliar as questões do reconhecimento e da valorização sob as vertentes de quanto os colaboradores valorizam o Senado Federal e se orgulham do trabalho na instituição, bem como a mensuração da percepção dos colaboradores quanto à valorização do Senado pela sociedade.

As questões relacionadas à Comunicação avaliam se as informações e o processo de trabalho e de tomada de decisão são acessíveis e compartilhados, tanto intra quanto intersetorialmente, bem como se os colaboradores são capazes de identificar o Planejamento Estratégico do Senado Federal e o trabalho realizado pelas outras unidades além da sua própria.

Quanto à dimensão Liderança, as questões investigam tanto comportamentos do líder no relacionamento direto com seus colaboradores, *feedback*, orientação às tarefas e às pessoas, justiça, acessibilidade e reconhecimento, quanto aspectos da organização do trabalho que, para existirem, dependem diretamente da atuação da figura do líder – planejamento das tarefas, participação do colaborador no processo decisório, divisão de tarefas e autonomia.

⁶ SENADO FEDERAL. **Normas Administrativas do Senado Federal – NADM-ATC**. Ato da comissão diretora. Disponível em: <https://adm.senado.leg.br/normas/ui/pub/normaConsultada;jsessionid=51690C517B224F6C90AE4678CCB39E02?0&idNorma=13606053>. Acesso em: 22 jun. 2019.

⁷ *Id., ibid.*

A vertente de Estrutura Física e Ergonomia traz questões que avaliam a adequação do ambiente físico de trabalho – iluminação, temperatura, ruídos, equipamentos, mobiliários –, para a preservação da saúde e a produtividade dos colaboradores. Diz respeito, ainda, à segurança no trabalho, aos serviços de transporte e de alimentação, bem como à acessibilidade para as pessoas com necessidades especiais de locomoção.

Com relação às questões de Políticas de Gestão de Pessoas, estas investigam as práticas que dependem menos da atuação de gestores individuais em seus respectivos “departamentos” e mais de uma diretriz geral do Senado Federal que seja disseminada de “cima para baixo”, tais como política de treinamento; integração dos colaboradores; horário de trabalho; meritocracia; e perspectivas de crescimento profissional.

As questões relativas a Relacionamento Interpessoal têm como objetivo avaliar a qualidade do relacionamento entre os pares e o impacto desse relacionamento para a produtividade e o trabalho em equipe. Já as que se referem a Conteúdo do Cargo e Natureza das Tarefas têm o objetivo de investigar se os fatores motivacionais se encontram presentes nos diversos trabalhos desenvolvidos.

Por último, as questões sobre Ética e Cidadania Organizacional têm o objetivo de conhecer a percepção dos trabalhadores quanto aos seus próprios comportamentos e quanto ao comportamento da instituição em relação a questões éticas – denúncia de comportamentos ilícitos, existência de assédio moral ou sexual, ações de solidariedade e respeito à diversidade – e de responsabilidade socioambiental – preocupação com o meio ambiente e desperdício de material.

Acerca da importância de se ter um bom clima organizacional para os trabalhadores, Alencar (1996, p. 45):

[...] É fundamental que haja uma cultura de confiança e respeito mútuo dentro da empresa. Se existe respeito mútuo, é possível aprender com as opiniões diferentes das outras pessoas. A confiança é necessária porque assenta as bases de um ambiente no qual todos se consideram vencedores. (ALENCAR, 1996, p. 45)

Gil (2001, p. 46) reforça a ideia de que “para que os esforços dos empregados sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que executam é adequado as suas habilidades e que estão sendo tratados como pessoas”. Os funcionários precisam se sentir parte do que fazem e

compreender sua importância na organização, pois quanto mais estes estão satisfeitos, mais ganho em produtividade e mais qualidade para a organização.

2.1 Metodologia aplicada

Com base nos programas e ações realizados pelo SESOQVT, o estudo de caso mostrou-se a metodologia mais indicada para explorar o tema de QVT no âmbito da Sadcon. O estudo de caso é caracterizado por um problema a ser pesquisado e o levantamento de uma hipótese para a resposta da questão que se propõe. Yin (2001) destaca que:

Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. A investigação de um estudo de caso baseia-se em várias fontes e evidências e beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados. (YIN, 2001, p. 32)

O presente estudo de caso tem abordagem de caráter quali-quantitativo. Espera-se, por meio do questionário aplicado, avaliar a percepção dos funcionários da Sadcon a respeito das ações e dos programas realizados pelo SESOQVT. O método de pesquisa foi o questionário, que segundo Gil (1999, p.128) pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

Para realizar um questionário, é preciso definir sua natureza, bem como determinar se este é transversal (em que há um período específico para a coleta de dados) ou longitudinal (em que se faz a coleta de dados em um período de tempo maior). Para a pesquisa realizada, o tipo de questionário utilizado foi de natureza transversal, com perguntas estruturadas em abordagem quali-quantitativa com interpretação dos dados levantados.

Quanto aos procedimentos adotados na coleta de dados, foram realizadas pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Essas pesquisas foram feitas por meio de sites na internet,

livros e artigos em bibliotecas. A pesquisa documental foi realizada em arquivos da organização, em documentos internos disponíveis em sites e em materiais físicos.

3 ESTUDO DE CASO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DE CONTRATAÇÕES

O questionário foi aplicado para os funcionários da Secretaria de Administração de Contratações do Senado Federal. Atualmente, o quadro de colaboradores é dividido da seguinte forma: trinta servidores efetivos, dezessete comissionados, quinze terceirizados e vinte estagiários, totalizando oitenta e duas pessoas.

As perguntas foram elaboradas a fim de se obter os dados referentes ao perfil do entrevistado (perguntas 1, 2 e 3 do questionário); o nível de satisfação do entrevistado em relação a sua Secretaria (perguntas 4.1 a 4.10); e, por fim, compreender o nível de concordância sobre os programas e ações de qualidade de vida no trabalho do SESOQVT e mensurar aspectos de qualidade de vida no trabalho no âmbito da Administração Pública como um todo (perguntas 5 a 16).

Utilizou-se o Google *docs* para elaboração das perguntas do questionário, as quais foram enviadas por e-mail institucional aos oitenta e dois funcionários, obtendo-se um total de trinta e sete respostas ao questionário da pesquisa.

3.1 Análise dos dados

Com relação ao perfil dos entrevistados, a maioria dos respondentes do questionário são do sexo feminino, representando 57,9%,; os outros 42,1% da população amostral são do sexo masculino. Quanto à faixa etária, as pessoas de 29 a 39 anos representam a maior parcela, com 44,7%; as pessoas de 18 a 28 anos representam 26,3%; as de 40 a 50 anos representam 21,1%; e, por fim, as pessoas com idade de 51 a 61 anos representam 7,9%. Em relação ao cargo, foi observado que os servidores efetivos correspondem a 28,9%; os comissionados e terceirizados, ambos equivalem a 26,3%; e os estagiários representam a menor parcela, com 18,4%. Os dados estão sistematizados na tabela 1.

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados

Perfil dos entrevistados			
Pergunta	Resposta	Quantidade	Porcentagem
Sexo	Masculino	22	57,9%
	Feminino	16	42,1%
Idade	De 18 a 28 anos	10	26,3%
	De 29 a 39 anos	17	44,7%
	De 40 a 50 anos	8	21,1%
	De 51 a 61 anos	3	7,9%
	Acima de 61 anos	0	0%
Cargo	Efetivo	11	28,9%
	Comissionado	10	26,3%
	Terceirizado	10	26,3%
	Estagiário	7	18,4%

Fonte: Elaboração própria, 2019.

A tabela 2 apresenta o nível de satisfação dos funcionários de acordo com a seguinte escala:
1- Muito insatisfeito; 2- Insatisfeito; 3- Indiferente; 4- Satisfeito; e 5- Muito satisfeito.

Tabela 2 – Tabela de satisfação

Nível de satisfação	Tabela de Satisfação				
	1 Muito insatisfeito	2 Insatisfeito	3 Indiferente	4 Satisfeito	5 Muito satisfeito
Remuneração	0%	5,3%	2,6%	39,5%	52,6%
Natureza do seu trabalho	0%	0%	5,3%	39,5%	55,3%
Relacionamento com os colegas de trabalho	0%	2,6%	2,6%	31,6%	63,2%
Autonomia para o trabalho e possibilidade de implementar novas ideias	0%	0%	10,5%	57,9%	31,6%
Treinamento e cursos oferecidos	0%	7,9%	26,3%	42,1%	23,7%
Conduta de liderança (chefia imediata, coordenadores, outros)	0%	0%	5,3%	36,8%	57,9%
Condições de trabalho: espaço físico (espaço, luz,som,limpeza)	5,3%	7,9%	10,5%	39,5%	36,8%
Suporte organizacional (tenologias,informações, outros)	0%	0%	7,9%	26,3%	65,8%
Mobiliário (cadeiras,mesas,computadores,outros)	0%	0%	10,5%	23,7%	65,8%
Organização	0%	0%	10,5%	36,8%	52,6%

Fonte: Elaboração própria, 2019.

Pode-se observar, a partir dos dados mostrados na tabela 2, que o único quesito que obteve o nível 1- Muito insatisfeito foi em relação ao ambiente físico da Sadcon – duas pessoas (5,3%) se sentem muito insatisfeitas. Para a mesma pergunta, o nível 4- Satisfeito obteve quinze respondentes (39,5%), e o nível 5- Muito satisfeito obteve onze (36,8%). Também há insatisfação em relação à remuneração, ao relacionamento com os colegas e trabalho e ao treinamento e cursos oferecidos, mas de uma minoria. O nível de satisfação das pessoas é maior que o nível de insatisfação.

No gráfico 1 pode-se observar que a percepção dos funcionários da Sadcon em relação à Pesquisa de Clima Organizacional, é positiva. Estes acreditam que a pesquisa é importante e gera qualidade de vida no trabalho.

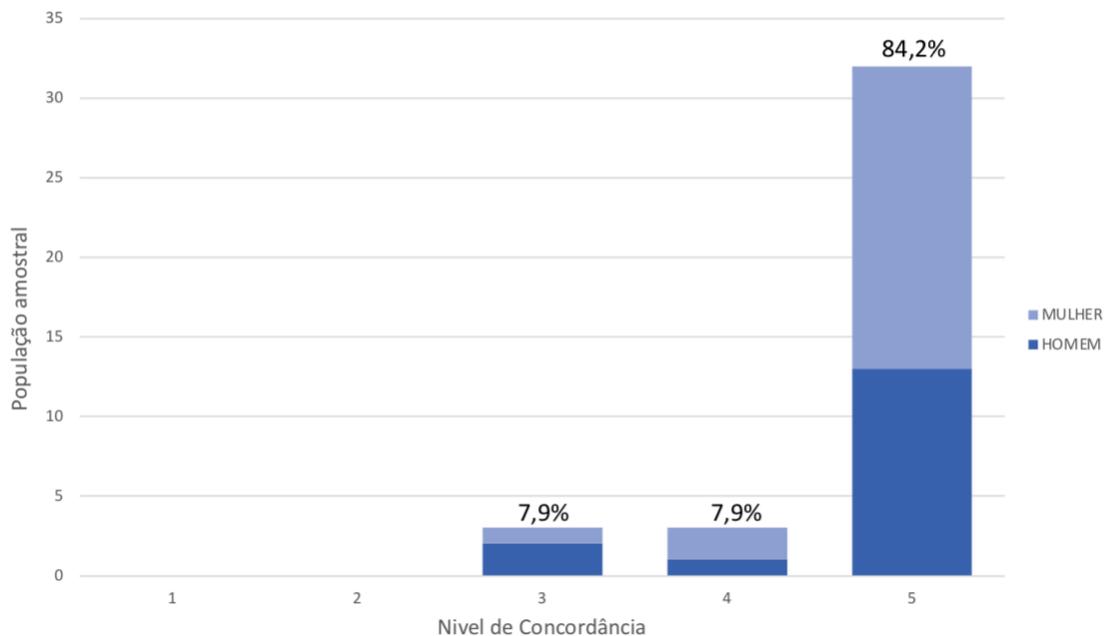


Gráfico 1 – Nível de concordância “Pesquisa de Clima Organizacional é importante e gera qualidade de vida no trabalho”

Fonte: Elaboração própria, 2019.

Com relação à questão “Pesquisa de Clima Organizacional é importante e gera qualidade de vida no trabalho?”, 84,2% concordam plenamente. Desse percentual, mulheres são a maioria, e destas, cinco são servidoras efetivas, cinco estagiárias, quatro comissionadas e quatro terceirizadas, totalizando dezoito respondentes.

É importante destacar que três pessoas – duas do sexo masculino e uma do sexo feminino – que ocupam cargos efetivos se mostraram indiferentes quanto à Pesquisa de Clima Organizacional ser importante e gerar qualidade de vida no trabalho.

No gráfico 2, observa-se que o nível 2 obteve menor concordância – os respondentes (2,6%) discordam que o Programa Ser Saudável seja importante e gere qualidade de vida no trabalho. Uma porcentagem maior de pessoas, correspondente a 89,5%, concorda plenamente que esse programa é importante e gera QVT.

Nesse caso, as mulheres foram novamente maioria, pois acham importante a ação da Sala de Apoio à Amamentação, correspondendo ao seguinte número: quatro comissionadas, seis servidoras efetivas, seis estagiárias e cinco terceirizadas, totalizando vinte mulheres.

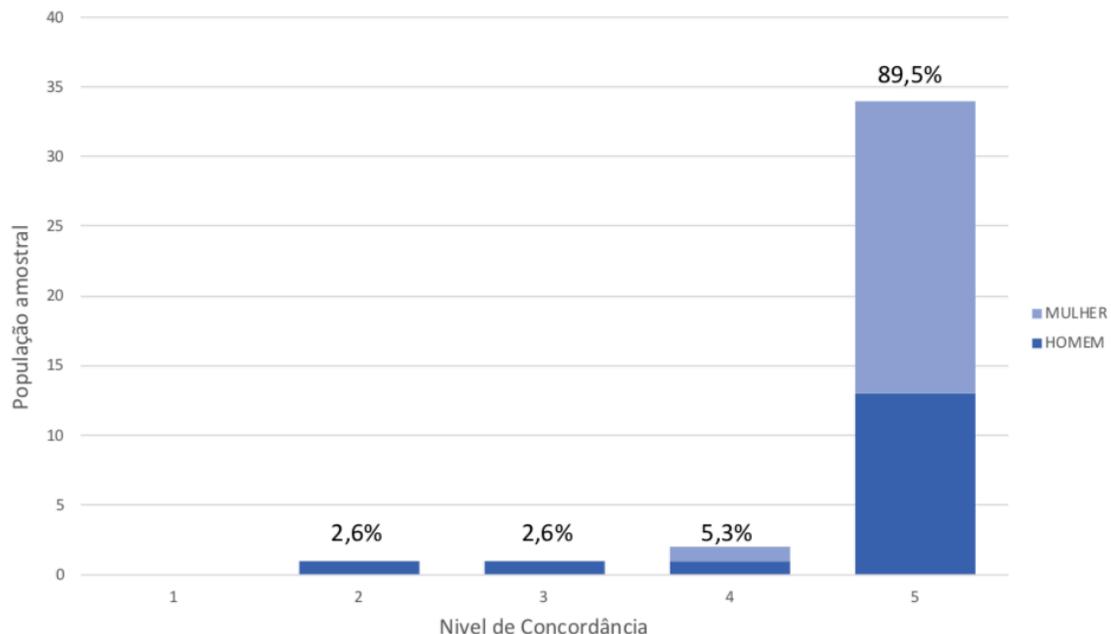


Gráfico 2 – Nível de concordância “Programa Ser Saudável é importante e gera qualidade de vida no trabalho
Fonte: Elaboração própria, 2019.

Quanto ao nível de importância de programas e ações de QVT na Administração Pública, há um total de trinta e três pessoas (97,1%) que concordam plenamente que os programas e ações são importantes para a Administração Pública, como pode ser observado no gráfico 3.

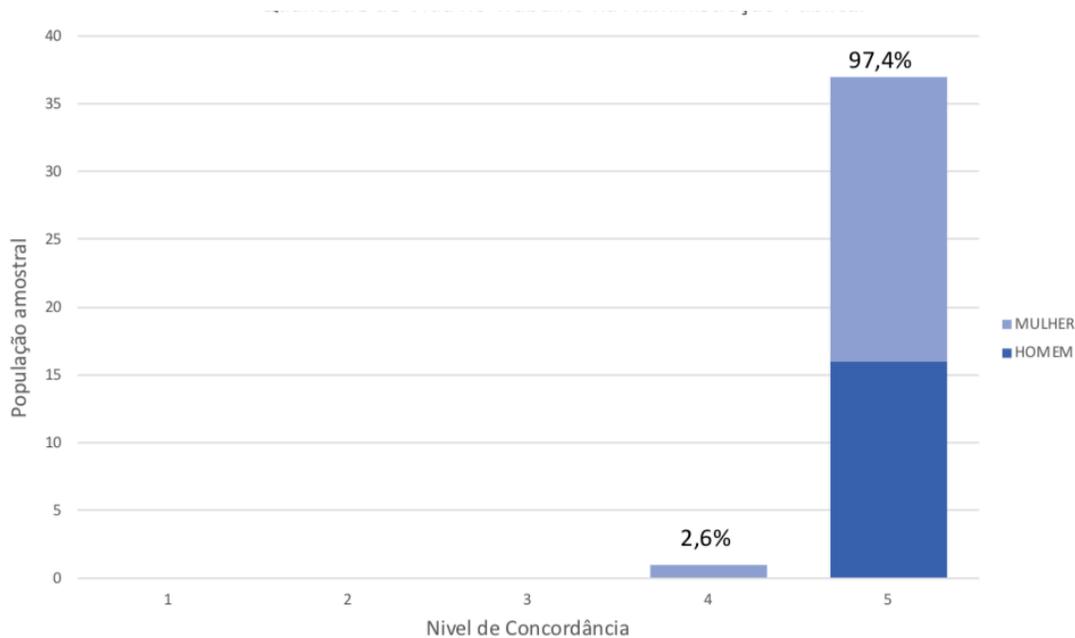


Gráfico 3 – Nível de concordância quanto à importância de programas e ações de qualidade de vida no trabalho na Administração Pública

Fonte: Elaboração própria, 2019.

Em relação à questão que inquiria se todo o órgão público possui ações e programas de qualidade de vida no trabalho, os respondentes foram unânimes – 100% dos votos foram sim. Eles acreditam que o órgão público deve promover ações que gerem QVT aos funcionários.

Quanto aos funcionários que conhecem os programas e ações promovidos pelo SESOQVT, obteve-se um resultado de cinco homens (13,2%) que não conheciam e trinta e três (86,8%) conheciam.

A pergunta número dez buscava saber quantos funcionários já haviam participado dos programas e ações do SESOQVT. Para essa questão, cinco pessoas responderam que não haviam participado e vinte e nove já haviam participado, conforme mostra o gráfico 4.

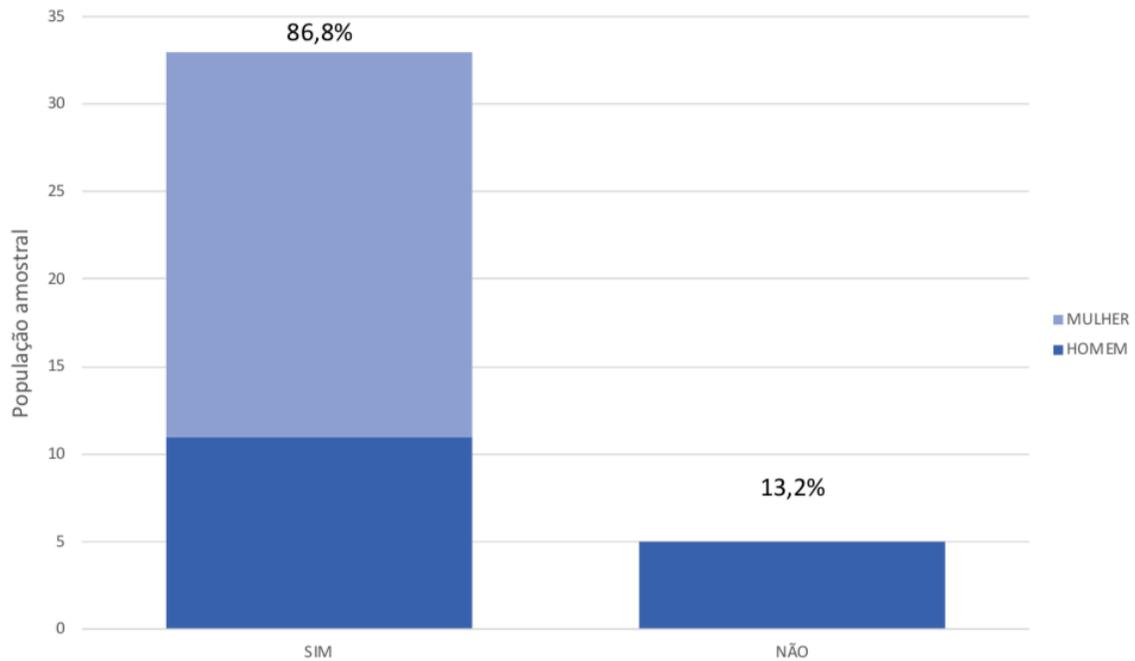


Gráfico 4 – Participação em alguma das ações ou programas de qualidade de vida no trabalho realizadas pelo SESOQVT

Fonte: Elaboração própria, 2019.

A pergunta número onze tinha como propósito saber se os funcionários percebiam melhorias no seu ambiente de trabalho após a participação nas ações e nos programas do SESOQVT. Vinte e nove respondentes (76,3%) conseguem perceber melhorias, e, destes, dezanove são mulheres e dez são homens, como se pode observar no gráfico 5.

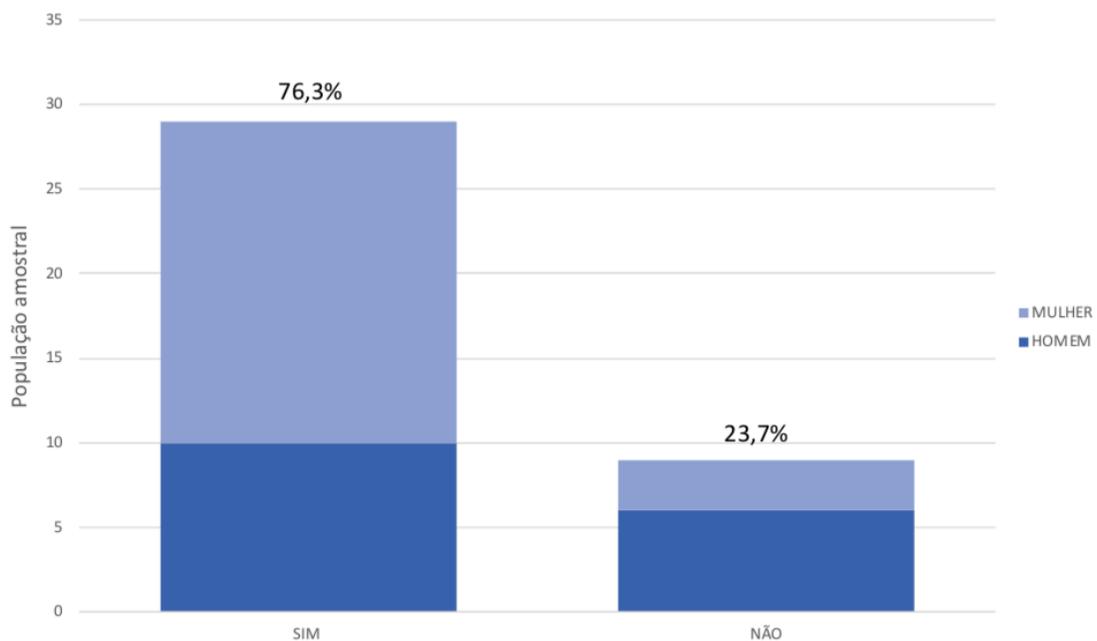


Gráfico 5 – Melhorias no seu ambiente de trabalho após a participação nas ações e nos programas do SESOQVT

Fonte: Elaboração própria, 2019.

A pergunta número doze questionava se as ações e os programas de QVT geravam produtividade para o funcionário, ao que trinta e três pessoas responderam sim e uma pessoa respondeu que não.

Quanto se sentirem atingidos pelos programas e pelas ações promovidos pelo SESOQVT, cinco pessoas responderam não se sentir atingidas e outras vinte e nove se sentem atingidas. Já quanto à redução do absenteísmo, trinta e duas pessoas responderam que acreditam que as ações e os programas de QVT têm relação na redução; e duas pessoas acreditam que os programas e ações de QVT não interferem na redução (gráfico 6) .

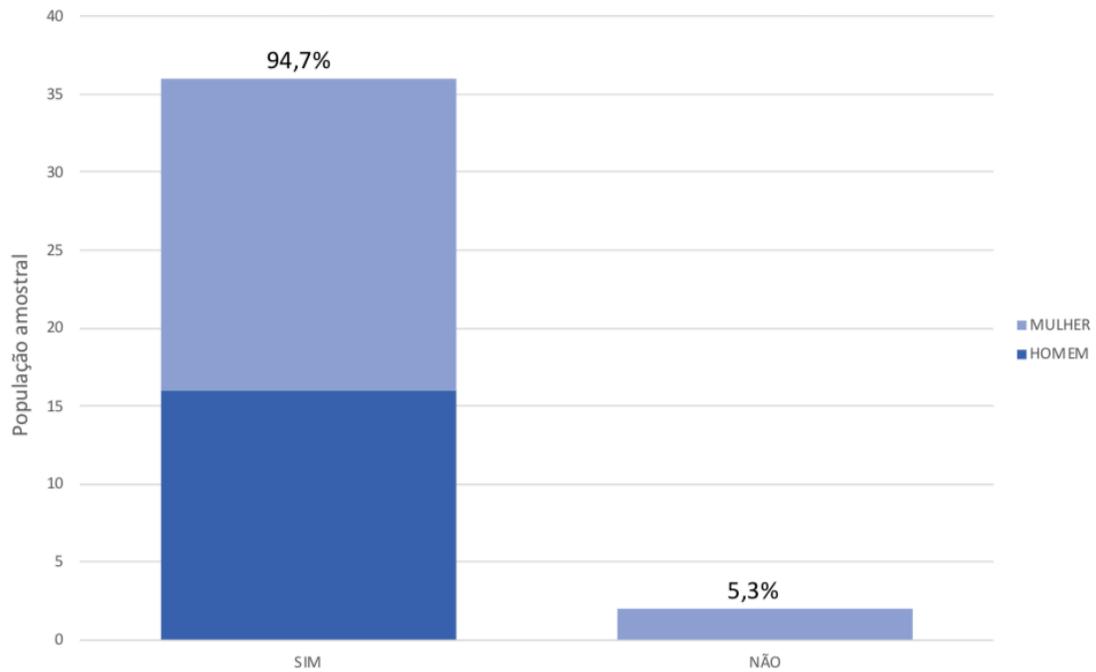


Gráfico 6 – Redução do absenteísmo

Fonte: Elaboração própria, 2019.

Quando questionados se as ações e os programas de QVT diminuem os casos de presenteísmo, vinte e quatro pessoas responderam acreditar que sim; já outras dez acreditam que não, conforme se observa no gráfico 7.

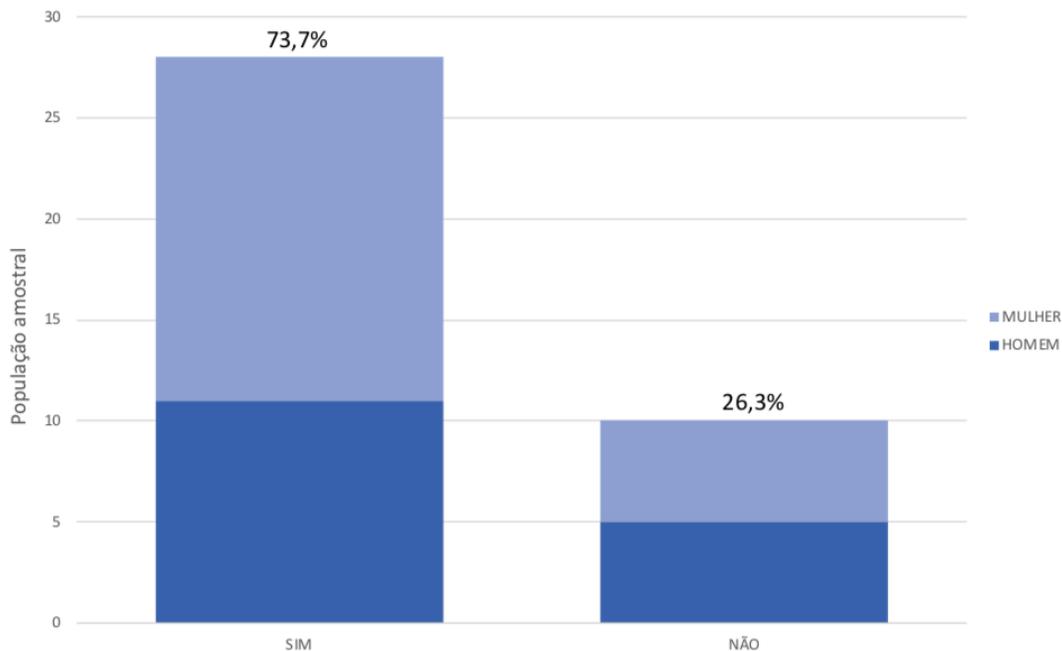


Gráfico 7 – Redução do presenteísmo
Fonte: Elaboração própria, 2019.

Por fim, os colaboradores relataram algumas sugestões que poderiam ser implementadas pelo SESOQVT, como “poderia ser criado um grupo de corrida e uma feira de troca de livros”; “acredito que as ações atualmente empreendidas pelo SESOQVT ainda dependam de maior divulgação”; “o SESOQVT poderia implementar programas de natureza preventiva, que removessem ou atenuassem as fontes permanentes de desgaste e mal-estar dos servidores no trabalho”; e “o SESOQVT poderia realizar com maior frequência as ações.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo de caso teve como objetivo compreender a percepção dos funcionários da Sadcon em relação aos programas e às ações realizados pelo SESOQVT. É possível notar que quanto mais a organização se preocupa com a qualidade de vida dos seus empregados, maior é o nível de satisfação destes, apresentando percepções positivas em relação ao que lhes é oferecido.

Por meio da revisão bibliográfica e do questionário aplicado, foi possível concluir que a

ações e os programas de qualidade de vida no trabalho geram mais produtividade para os empregados – trinta e sete destes (97,4%) responderam que acreditam que as ações e os programas de QVT geram mais produtividade.

Foi possível também confirmar a hipótese levantada de que, quanto maior for a vontade política de implementação de ações e investimento público nesse setor e quanto maior a participação dos funcionários nessas ações de qualidade de vida no trabalho, maior será a percepção positiva dos funcionários, gerando mais produtividade e aumentando o nível de satisfação destes.

Conforme os resultados levantados no questionário, podemos afirmar que o nível de satisfação dos funcionários da Sadcon é elevado – a maioria se sente satisfeita com a remuneração do seu cargo. Da mesma forma, quanto à natureza do seu trabalho e ao relacionamento com os colegas; quanto à autonomia para o trabalho e à possibilidade de implementar novas ideias; quanto aos treinamentos e cursos oferecidos; quanto à relação com a conduta de liderança, quanto às condições do ambiente físico do trabalho; quanto ao suporte organizacional; quanto ao mobiliário e, por fim, quanto à organização, os colaboradores demonstraram elevado índice de satisfação.

A partir do questionário aplicado, também foi possível compreender que ainda existe uma minoria que não se sente atingida pelos programas realizados pelo SESOQVT – sete pessoas, o que corresponde a 20,6% do total de respondentes. Uma sugestão de melhoria seria maior divulgação dos programas e ações realizados, bem como disposição dos funcionários em participar. De nada vale disponibilizar ações e programas se os colaboradores não participarem do que é proporcionado a eles.

Para que o SESOQVT alcance ainda mais funcionários da Sadcon e até mesmo do Senado Federal, é necessária maior divulgação das ações e dos programas, seja por meio do *site* ou do *e-mail* institucional, da visita dos próprios servidores do SESOQVT aos outros setores, da entrega de cartilhas, de viabilização de eventos para a promoção dos programas.

Com relação à importância das ações e dos programas de QVT para a Administração Pública, foi possível perceber com o questionário que os funcionários acreditam que estes diminuem o absenteísmo – trinta e seis pessoas responderam que sim, o que equivale a 94,7% das pessoas pesquisadas; vinte e oito (73,7%) acreditam que, com as ações e os programas de QVT é possível reduzir o presenteísmo.

Todo o investimento que o Senado Federal tem feito no SESOQVT reflete positivamente na vida dos trabalhadores da Sadcon. Por meio deste estudo de caso, foi possível perceber que os programas e ações de qualidade de vida realizados pelo SESOQVT têm alcançado os seus objetivos.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, Eunice M. L. Soriano de. **A gerência da criatividade**. São Paulo: Makron Books, 1996.
- BOWDITCH, James L. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. **Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 9. Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 8. ed., 3. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2006.
- _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- _____. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GUIMARÃES, Giovanna Maria da Silva. **LER / DORT: A Atividade Física Como Estratégia de Prevenção**. 2003. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Universidade de Campinas, Campinas, 2003.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri: Manole, 2004.
- OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, M. P. M. **Gestão de pessoas no setor público**. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2015. v. 1. Disponível em: <https://pt.scribd.com/doc/294919300/Oliveira-e-Medeiros-Gestao-de-Pessoas-No-Setor-Publico-Vol-1>. Acesso em: 18 jun. 2019.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SENADO FEDERAL. **Regulamento Administrativo do Senado Federal**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/estrutura/orgaosenado?codorgao=9803>. Acesso em: 19 jun. 2019.

_____. **Carta de Compromisso**. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/transparencia/gestgov/copy_of_planejamento-estrategico-1/PDF/CartadeCompromissos.pdf. Acesso em: 15 jun. 2019.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXOS

Pesquisa sobre a importância de Qualidade de Vida no Trabalho

Prezado(a),

Sou a Carolina Costa, e estou concluindo meu curso de Administração Pública no Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP), e esse questionário faz parte da minha pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso. Sua participação é voluntária e dar-se-á por meio do preenchimento deste questionário. Os resultados da pesquisa serão analisados e divulgados, mas sua identificação não será divulgada, sendo guardada em sigilo.

* Required

1- Qual o seu sexo: *

() Masculino () Feminino

2- Qual a sua idade? *

- () De 18 a 28 anos
- () De 29 a 39 anos
- () De 40 a 50 anos
- () De 51 a 61 anos
- () Acima de 61 anos

3- Qual o seu cargo? *

- () Efetivo
- () Comissionado
- () Terceirizado
- () Estagiário

4- Quanto ao nível de satisfação do entrevistado: *

4.1 Qual é o seu nível de satisfação em relação a remuneração do seu cargo?

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.2 Qual o nível de satisfação em relação a natureza do seu trabalho? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.3 Qual é o seu nível de satisfação quanto ao relacionamento com os colegas de trabalho? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.4 Qual é o seu nível de satisfação em relação a autonomia para o trabalho e possibilidade de implementar novas ideias? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.5 Qual o nível de satisfação em relação aos treinamentos e cursos oferecidos? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.6 Qual o nível de satisfação em relação a conduta de liderança (chefia imediata, coordenadores, outros)? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.7 Qual o nível de satisfação quanto às condições de trabalho: ambiente físico (espaço, luz, som, limpeza)? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.8 Qual é o seu nível de satisfação em relação ao suporte organizacional (tecnologias, informações, outros)? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.9 Qual é o seu nível de satisfação em relação ao mobiliário (cadeiras, mesas, computadores, outros)? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

*4.10 Qual o nível de satisfação em relação à organização? **

Muito insatisfeito

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Muito satisfeito

5 O Serviço de Saúde ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho (SESOQVT) do Senado Federal realiza uma pesquisa de Clima Organizacional a cada dois anos para levantar os problemas enfrentados relacionados ao clima organizacional de cada secretaria e promover a implementação das mudanças cabíveis e necessárias. Você concorda que a Pesquisa de Clima Organizacional é importante e gera Qualidade de Vida no Trabalho? *

Discordo plenamente

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Concordo plenamente

6 O SESOQVT realiza uma ação chamada Programa Ser Saudável (prática de ginástica laboral, consultoria ergonômica, sala de apoio à amamentação, superando limites e outros). Você concorda que o Programa Ser Saudável é importante e gera Qualidade de Vida no Trabalho? *

Discordo plenamente

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Concordo plenamente

7 Quanto aos programas e ações de Qualidade de Vida no Trabalho, você acredita que são importantes para a Administração Pública? *

Discordo plenamente

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

Concordo plenamente

8 Todo órgão público deve ter ações e programas de Qualidade de Vida no Trabalho? *

() Sim

() Não

9 Você conhece as ações e os programas que são realizadas pelo Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho (SESOQVT) do Senado Federal? *

() Sim

() Não

10 Você participa ou já participou de alguma das ações ou programas de qualidade de vida no trabalho realizados pelo SESOQVT? *

() Sim

() Não

11 Você consegue perceber melhorias no seu ambiente de trabalho após a participação nas ações e programas do SESOQVT? *

() Sim

() Não

12 Você acredita que ações e programas de qualidade de vida no trabalho geram mais produtividade para funcionário? *

() Sim

() Não

13 Você se sente atingido pelas ações e programas realizadas pelo SESOQVT? *

() Sim

() Não

14 Você acredita que ações e programas de qualidade de vida no trabalho diminuem o absenteísmo (faltas ou atraso ao trabalho por falta de motivação ou motivos relacionados)? *

- Sim
- Não

15 Você acredita que ações e programas de qualidade de vida no trabalho diminuem o presenteísmo (funcionário presente no trabalho, porém não está envolvido com os seus afazeres)?

- Sim
- Não

16 Você tem alguma sugestão de ação ou programa de qualidade de vida no trabalho que poderia ser implementada pelo SESOQVT?
