



**ENAP – Escola Nacional de Administração Pública**

**Curso de Especialização em Gestão de Pessoas Inovação e Resultados**

**CELIA MARIA DA SILVA DOS SANTOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA  
COORDENAÇÃO DE GESTÃO, DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CGDI –  
MINISTÉRIO DA SAÚDE**

**Brasília, 2021**

**CELIA MARIA DA SILVA DOS SANTOS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA  
COORDENAÇÃO DE GESTÃO, DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CGDI –  
MINISTÉRIO DA SAÚDE**

Projeto de pesquisa apresentado à ENAP, sob orientação da professora Sonia Maria Goulart Gonçalves, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas Inovação e Resultados.

Brasília, 2021

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>4</b>
<b>1. JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>5</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Tipo da pesquisa.....</b>	<b>8</b>
<b>3.2 Coleta de dados.....</b>	<b>8</b>
<b>3.3 População e amostra.....</b>	<b>9</b>
<b>3.4 Análise dos dados.....</b>	<b>9</b>
<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>9</b>
<b>4.1 Perfil da amostra.....</b>	<b>9</b>
<b>4.2 Ambiente de trabalho.....</b>	<b>12</b>
<b>4.3 Motivação e crescimento profissional.....</b>	<b>14</b>
<b>4.4 Ações de qualidade de vida no trabalho no Ministério da Saúde.....</b>	<b>17</b>
<b>5. DISCUSSÃO.....</b>	<b>21</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>24</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>26</b>

## INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, com o abandono das práticas predominantemente mecanicistas e que visavam apenas aumento da produtividade no cenário industrial, houve aprimoramento dos processos organizacionais buscando melhorar o serviço e os produtos ofertados pelas instituições. No entanto, diante deste desenvolvimento organizacional, a competitividade, o estresse e a sobrecarga no ambiente de trabalho afetaram os indivíduos em diversos aspectos, prejudicando a qualidade de vida dos mesmos (FORNO; FINGER, 2015).

Segundo Limongi-França (2004), a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conjunto de ações de determinada empresa, que visa promover melhorias e inovações gerenciais, estruturais e tecnológicas no ambiente de trabalho, estando condicionada ao layout da empresa e ao perfil de relacionamento interpessoal de seus funcionários. A QVT está relacionada aos aspectos físicos, ambientais, psicológicos e do local de trabalho que objetivam promover um ambiente de agradável e melhorar as relações interpessoais da equipe, impactando diretamente na produtividade de seus servidores (LIMA et.al, 2018).

Atualmente o Ministério da Saúde conta com um Serviço de Promoção da Saúde integrado à estrutura da Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS) – área técnica responsável pela coordenação e desenvolvimento de ações de promoção da saúde e prevenção de agravos aos trabalhadores do Ministério da Saúde. Entende-se como Promoção da Saúde o processo de capacitação do indivíduo e comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. O Serviço de Promoção da Saúde tem como competências: promover e apoiar ações de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores do Ministério da Saúde, em Brasília; e mobilizar os trabalhadores para a importância da adoção de hábitos saudáveis, por meio de atividades lúdicas, artísticas ou desportivas (BRASIL, 2016).

Segundo Lima et.al. (2018), a redução da qualidade de vida nas organizações é a maior causa do declínio da produtividade e do aumento na ocorrência de comportamentos indesejados. Os funcionários se tornam mais satisfeitos quando há melhorias nas condições de trabalho, principalmente quando essas melhorias envolvem suas necessidades individuais, refletindo-se, assim, no seu desempenho.

Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é avaliar a percepção dos servidores da

Coordenação de Gestão, Documentação e Informação – CGDI, do Ministério da Saúde quanto às ações de Qualidade de Vida no Trabalho, analisando a abrangência, efetividade e os resultados alcançados com as ações do Serviço de Promoção à Saúde.

## **JUSTIFICATIVA**

O Ministério da Saúde não possui uma Política de Qualidade de Vida implementada, mas conta com o Serviço de Promoção da Saúde – SEPROS que integra a estrutura da Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor – COASS, que é a área técnica responsável pela coordenação e desenvolvimento de ações de promoção da saúde e prevenção de agravos para os trabalhadores do Ministério da Saúde, conforme estabelecido pelo Regimento Interno do Ministério, por meio do Decreto n° 8.901, de 10 de novembro de 2016.

De acordo com o Art. 41, compete ao Serviço de Promoção da Saúde I – planejar e executar ações de promoção da saúde, em consonância com o perfil epidemiológico dos servidores, no Ministério da Saúde, em Brasília; II – promover e acompanhar os projetos, programas e atividades que visem à prevenção de agravos à saúde e à manutenção de ambientes de trabalho favoráveis à saúde, com vistas à melhoria da qualidade de vida no trabalho; e III – promover a melhor compreensão dos Determinantes Sociais da Saúde e o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação da dimensão humana do trabalho.

As ações de Promoção da Saúde preconizam dentre seus objetivos “propiciar aos servidores ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento destes e dos gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral”.

Neste sentido, a abordagem sobre QVT deve ser reconhecida como uma estratégia fundamental das políticas de gestão de pessoas, como forma de expressão de uma proposta abrangente e que busca incentivar o desempenho do servidor e garantir o equilíbrio entre trabalho e saúde. Assim, faz-se necessário analisar a efetividade do atual Serviço de Promoção da Saúde do Ministério da Saúde sob a ótica dos próprios servidores, buscando identificar a abrangência das ações desenvolvidas e o tipo de abordagem utilizada, para avaliar os resultados que essas ações produzem.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define Qualidade de Vida como “percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas”, não envolvendo somente a saúde física e mental (OMS, 1998).

Já a qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito abrangente das condições de vida no ambiente de trabalho, envolvendo aspectos de bem-estar, segurança física, social, mental, garantia da saúde e capacitação para desempenhar suas atribuições com segurança e bom uso da energia pessoal. A estruturação da QVT se dá a partir da visão integral da empresa e servidores como um todo, proporcionando o bem-estar e segurança dos trabalhadores com intuito de incentivar maior produtividade, qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal (HIPÓLITO, 2017).

Diante do atual cenário mundial de trabalho, os autores Campos (2016) e Ferreira (2016) ressaltam que o desgaste físico e psicológico, a baixa autoestima, a pressão por resultados e a insatisfação são aspectos próprios deste cenário. Sendo assim, a QVT se torna um assunto de destaque e requer propósitos visando buscar solução para esses obstáculos (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

A QVT é um assunto importante na viabilização do comprometimento e da satisfação dos funcionários, visto que facilita o engajamento da gestão estratégica de recursos humanos, maior eficiência de trabalho, o envolvimento no trabalho em equipe, na resolução de problemas e a redução da intenção de rotatividade de funcionários (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). Diante disso, é necessário que os gestores reavaliem as práticas organizacionais e reestruturem a gestão de pessoas visando o bem-estar dos servidores de forma a consolidar a satisfação do indivíduo com a prestação do serviço e a eficácia necessária (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Limongi-França (2004) desenvolveu estudos sobre a QVT com enfoque biopsicossocial, que permitem alinhar saúde, cultura, lazer, benefícios, qualidade e produtividade, entre outros aspectos, possibilitando gerenciar e equilibrar as práticas de bem-estar pessoal e organizacional. Este modelo biopsicossocial engloba os critérios biológico, psicológico, social e

organizacional. O critério biológico diz respeito às características físicas e metabólicas, especialmente aos hábitos saudáveis. O critério psicológico envolve os afetos, emoções, desejos, personalidade, memória e necessidades, relacionados a autoestima e reconhecimento. O critério social aborda as crenças e valores, grupos de convivência, suporte e acesso, afinidades, condições sociais e econômicas, associado aos benefícios, educação, consumo e comunidade. Por fim, o critério organizacional diz respeito a missão e valores da instituição, mercado e demandas de gestão, tecnologias, produtividade saudável, lideranças e comunicação (RIBEIRO, 2016).

A abordagem biopsicossocial torna a política de QVT distinta das abordagens tradicionais, uma vez que a eficácia da execução só é possível por meio da plena participação do trabalhador nos problemas e soluções organizacionais (BUHLER; SILVA, 2010).

Um estudo de Farsen et.al. (2018) sobre a qualidade de vida no trabalho apontou quatro ênfases nesse tema, dentre eles: a preocupação com o bem-estar e satisfação do servidor conciliada ao aumento da produtividade; o envolvimento dos trabalhadores nas decisões e problemas; a humanização do trabalho; e a forma de pensar sobre pessoas, trabalho e organizações.

Já para Walton (1973), existem oito dimensões que afetam a qualidade de vida. A primeira abrange a compensação e a justiça, que se relaciona à equidade salarial interna e externa e aos benefícios oferecidos pela empresa; a segunda envolve as condições de trabalho, que devem ser seguras e saudáveis; a terceira diz respeito às oportunidades de desenvolvimento das capacidades, que envolve a autonomia, a possibilidade de aplicar habilidades variadas e obter informações sobre o processo total do trabalho; a quarta dimensão engloba as oportunidades de crescimento e segurança, de desenvolvimento na carreira e ter estabilidade; a quinta abrange a integração social na organização de trabalho, principalmente a ausência de preconceitos, o apoio dos grupos primários, o senso de comunidade, a abertura interpessoal e o igualitarismo; a sexta traz a importância das normas e regras, respeito à privacidade pessoal e à adesão a padrões de igualdade; a sétima aborda o trabalho e espaço total da vida, onde é necessário ter uma relação equilibrada entre o papel do trabalho e os outros níveis de vida do empregado, com possibilidade de tempo livre para a família, hobbies e atividades cívicas, para ter qualidade de vida; a oitava e última dimensão envolve a relevância social da vida no trabalho, ou seja, a forma como a organização se posiciona frente ao ambiente onde atua e se é socialmente responsável – fator que pode afetar o valor que os trabalhadores dão para o seu trabalho (WALTON, 1973; FARSEN et.al. 2018).

No entanto, além das práticas físicas, a QVT se relaciona e necessita de estratégias de motivação, aprimoramento de habilidades, implementação de feedbacks, além de fazer com que o servidor se sinta parte integrante da instituição (BUHLER; SILVA, 2010). Segundo Limongi e Assis (1995) e Kurogi (2008) a QVT não deve ser restrita a programas internos de saúde ou lazer, mas sim deve ser discutida amplamente, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da instituição.

## **METODOLOGIA**

A metodologia adotada neste projeto de pesquisa se baseia nos pressupostos da pesquisa quantitativa, focada na objetividade, onde os resultados são obtidos constituindo um retrato real da população alvo contemplada na pesquisa. A pesquisa quantitativa enfatiza o raciocínio dedutivo e analisa os dados numéricos através de procedimentos estatísticos (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

### **Tipo de pesquisa**

A pesquisa é do tipo exploratória, uma vez que objetiva tornar o problema mais explícito e construir hipóteses. Quanto à natureza, se trata de uma pesquisa básica, pois tem o intuito de criar conhecimentos novos de utilidade para o crescimento da ciência sem aplicabilidade prática prevista. Quanto aos procedimentos, é uma pesquisa de campo composta por levantamento de referências teóricas e coleta de dados junto a pessoas (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

### **Coleta de dados**

No presente estudo foi utilizado o questionário com roteiro estruturado, incluindo questões abertas e fechadas, por meio de ferramenta online, sem a identificação dos colaboradores de modo a garantir o anonimato, possibilitando assim, analisar o grau de conhecimento e a percepção quanto às ações e resultados apresentados pelos participantes. Entende-se o questionário estruturado quando o pesquisador, diante de uma temática norteadora, e tendo a narrativa como referência principal, realiza perguntas invariáveis para todos os entrevistados (SILVA, et.al. 2006).

O questionário foi composto por 15 perguntas que permitiram avaliar a percepção dos

servidores quanto à QVT e elaborado com base no referencial teórico exposto anteriormente. Adicionalmente, foram elaboradas algumas questões para averiguar o perfil dos participantes.

### **População e amostra**

Os questionários foram enviados aos gestores, servidores e colaboradores no âmbito da Coordenação de Gestão, Documentação e Informação – CGDI, do Ministério da Saúde, localizada em Brasília – Distrito Federal, que constituem uma população total de 91 servidores/colaboradores. As respostas obtidas totalizaram 67% da população total.

### **Análise de dados**

O questionário (Apêndice I) foi aplicado de forma virtual na Coordenação de Gestão, Documentação e Informação – CGDI.

Para análise de dados utilizamos o aplicativo *Numbers* (versão IOS 11.0) para tabulação dos dados. Com os dados tabulados, realizou-se primeiramente a análise descritiva das variáveis de caracterização dos participantes no intuito de obter o perfil da amostra. Posteriormente, realizou-se a congregação dos dados e obtenção de fatores para análise.

## **RESULTADOS**

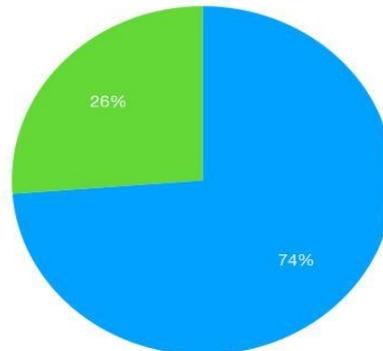
### **Perfil da amostra**

O questionário aplicado apresentou questões visando caracterizar o perfil da amostra quanto ao gênero autodeclarado, idade, tempo de trabalho no Ministério da Saúde, jornada de trabalho semanal e a frequência de realização de atividades físicas e de lazer. Os resultados obtidos mostram que, dentre os participantes, há predomínio do sexo feminino (74%), predominantemente com idade entre 30 e 39 anos (49%), conforme demonstram os Gráficos 1 e 2, apresentados a seguir.

**Gênero**

	Feminino	Masculino	Preferê não declarar
<b>Número de respostas</b>	45	16	0

● Feminino    ● Masculino    ● Preferê não declarar

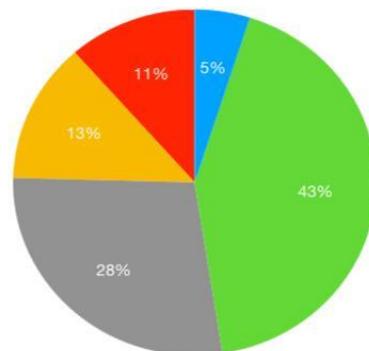


Elaborado pela autora.

**Idade**

	20 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 59 anos	> 60 anos
<b>Número de respostas</b>	3	26	17	8	7

● 20 a 29 anos    ● 30 a 39 anos    ● 40 a 49 anos    ● 50 a 59 anos  
● > 60 anos



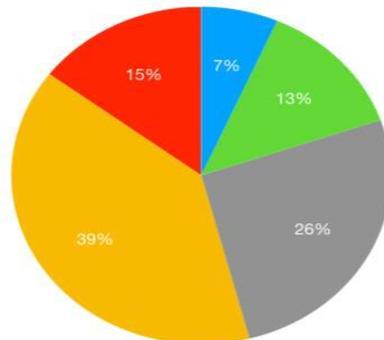
Elaborado pela autora.

Em relação ao tempo transcorrido entre a efetivação do cargo no Ministério da Saúde e o momento atual, 65% relataram trabalhar na instituição por um período entre 5 e 20 anos. A jornada de trabalho semanal total dos servidores apresentou pouca variação, sendo predominantemente de 40 horas semanais (93%).

**Tempo de trabalho no Ministério da Saúde**

	Menos de 2 anos	Entre 2 e 5 anos	Entre 5 e 10 anos	Entre 10 e 20 anos	Acima de 20 anos
Número de respostas	4	8	16	24	9

● Menos de 2 anos    ● Entre 2 e 5 anos    ● Entre 5 e 10 anos  
● Entre 10 e 20 anos    ● Acima de 20 anos

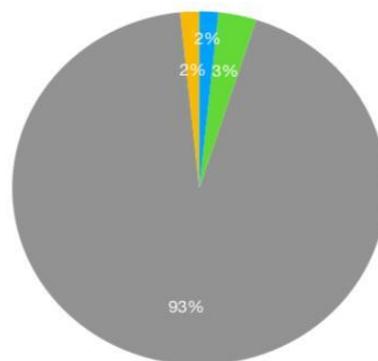


Elaborado pela autora.

**Jornada de trabalho semanal total**

	20 horas	30 horas	40 horas	60 horas
Número de respostas	1	2	57	1

● 20 horas    ● 30 horas    ● 40 horas    ● 60 horas



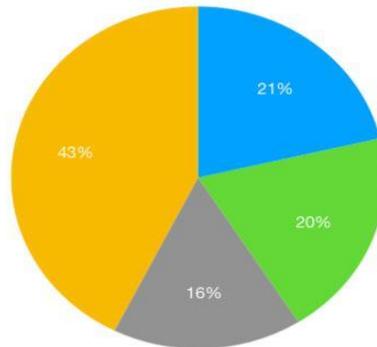
Elaborado pela autora.

No que diz respeito à frequência da prática de atividades físicas e de lazer de forma contínua pelos servidores, o maior quantitativo se refere àqueles que não praticam atividades físicas (43%) e/ou de lazer (36%) no dia a dia. Dos 57% de participantes que praticam atividade física continuamente, 41 % fazem-na 2 a 3 vezes na semana. Quanto à prática de atividades de lazer, 51% realizam-na de 1 a 2 vezes por semana, como demonstram os gráficos a seguir:

**Frequência da prática de atividade física contínua**

	2 vezes na semana	3 vezes na semana	4 vezes na semana	Não pratico atividade física de forma contínua
<b>Número de respostas</b>	13	12	10	26

● 2 vezes na semana    ● 3 vezes na semana  
● 4 vezes na semana    ● Não pratico atividade física de forma contínua

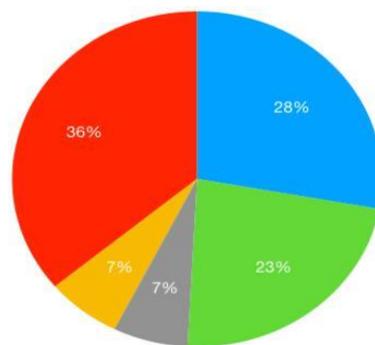


Elaborado pela autora.

**Frequência da prática de atividades de lazer de forma contínua**

	1 vez na semana	2 vezes na semana	3 vezes na semana	4 vezes ou mais na semana	Não pratico atividades de lazer de forma contínua
<b>Número de respostas</b>	17	14	4	4	22

● 1 vez na semana  
● 2 vezes na semana  
● 3 vezes na semana  
● 4 vezes ou mais na semana  
● Não pratico atividades de lazer de forma contínua



Elaborado pela autora.

### **Ambiente de trabalho**

Para avaliar a percepção do servidor acerca do seu ambiente de trabalho, utilizamos uma escala de 1 a 5, onde 1 representa o valor mínimo e 5 o valor máximo.

Ao questionar o quanto o servidor considera seu ambiente de trabalho agradável, do total de 61 respostas obtidas, 78% atribuíram valores 4 e 5, indicando que os servidores, em sua

maioria, consideram agradável o ambiente de trabalho da CGDI. Àqueles participantes que indicaram valores entre 1 e 3 (22%), solicitou-se a justificativa de sua escolha, cuja transcrição está abaixo:

“Está faltando comunicação.”

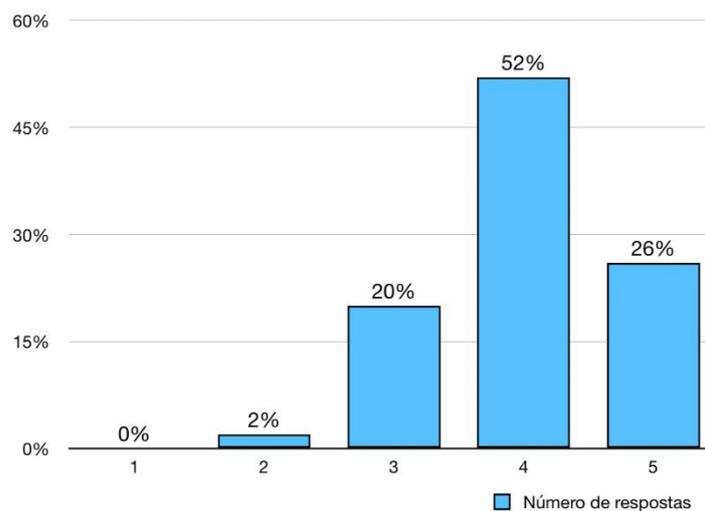
“[Há] Pressão da hierarquia superior.”

“A equipe diversas vezes tem divisão de grupos, muitas vezes conversam somente em grupos, isso acaba excluindo parte da equipe.”

“Percebo algumas animosidades entre as pessoas, também percebo que umas têm mais privilégios que as outras.”

“Considerando o contexto de pandemia, não acho que o distanciamento social esteja sendo respeitado e também acho que não há espaço para participação de todos nos projetos da Coordenação.”

### Questão 5 - Quanto você considera seu ambiente de trabalho agradável?



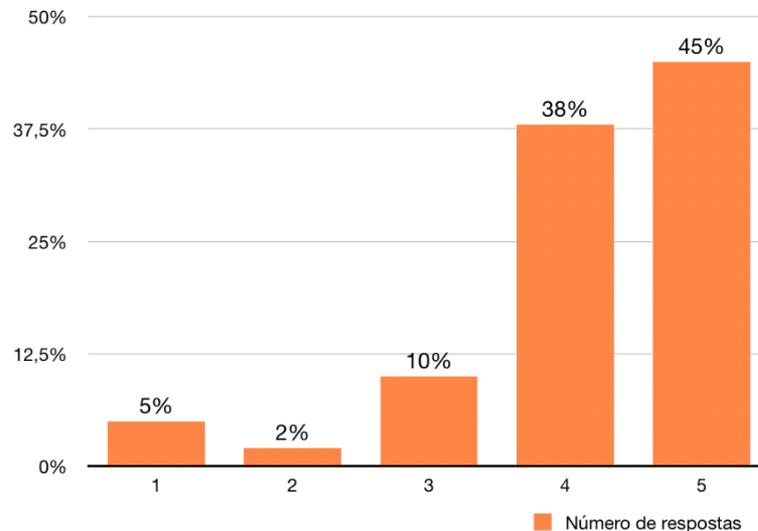
Elaborado pela autora.

Considerando a atuação gerencial como um fator que contribui para a criação de um ambiente harmonioso no trabalho, 83% dos respondentes atribuíram valores 4 e 5. Esta disposição de valores demonstra satisfação de grande parte dos servidores com a atuação da chefia no que diz respeito à atuação para estabelecer um ambiente harmonioso de trabalho. Para aqueles que indicaram valores entre 1 e 3 (17%), solicitou-se a justificativa de sua escolha, resultando em falas como:

“A chefia não faz questão nenhuma e não toma nenhuma atitude para que o ambiente se torne harmonioso. Não faz reuniões e não padroniza as informações.”

“Tem tanta gente desconfortável que fica difícil ter tempo para descontrair.”

**Questão 9 - Quanto você considera que a atuação da sua chefia contribui para a criação de um ambiente harmonioso de trabalho?**



Elaborado pela autora.

### **Motivação e crescimento profissional**

Diante da influência da motivação no desempenho do servidor, buscamos identificar o quanto os servidores se sentem motivados a trabalhar no seu setor. Os maiores quantitativos foram atribuídos aos valores 4 e 5 – 77% dos respondentes. Com estas respostas, consideramos que, majoritariamente, os servidores se sentem motivados a trabalhar na CGDI. Àqueles participantes que indicaram valores entre 1 e 3 (23%), solicitou-se as justificativas de sua escolha, que foram descritas como:

“Não me sinto reconhecida.”

“Sinto falta de melhoria salarial.”

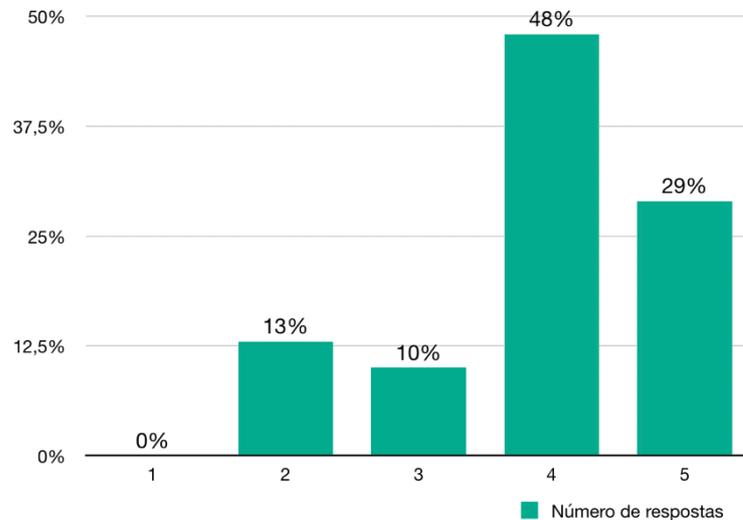
“Atividades [são] monótonas e repetitivas.”

“[Há] Cobranças indevidas.”

“Falta de perspectiva de mudanças.”

“Chefia desmotiva a equipe não levando as propostas de trabalho adiante.”

### Questão 6 - Quanto você se sente motivado/a para trabalhar no seu setor?



Elaborado pela autora.

Seguindo a mesma temática, abordamos o crescimento profissional motivado pela chefia e pela instituição. Em relação à mensuração de quanto os servidores consideram que a chefia motiva o crescimento profissional, 80 % assinalaram os valores 4 e 5. Por outro lado, no que se refere à motivação para crescimento profissional advinda da instituição, chegamos ao quantitativo de 63% na escolha dos valores 4 e 5. Estes quantitativos apontam para a satisfação quanto à motivação advinda da chefia de seu setor, apesar das considerações negativas apresentadas nas justificativas dos 20% que atribuíram valores entre 1 e 3 em suas respostas.

“Não me motiva, sei que não há chances de crescer.”

“Ausência de um plano de carreira pautado em mérito, poucas gratificações que valham a pena, ausência de gratificações por estudo, entre outras razões.”

“Falta mais reconhecimento profissional do servidor no geral.”

“Não há nenhum tipo de incentivo, financeiro ou não, em relação à qualificação e ao crescimento profissional.”

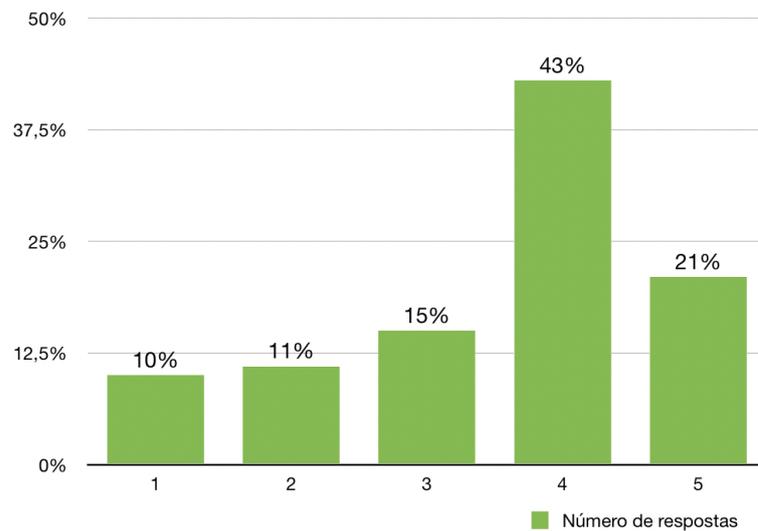
“Aqui, quando falo da instituição, falo do Ministério da Saúde e não da CGDI. A CGDI me motiva a crescer por vários meios e é excelente nisso, pelo menos na atual gestão. Já o ‘MS’ [Ministério da Saúde] me desmotiva, por não me oferecer uma carreira que proporcione evolução profissional e aumento salarial a partir da minha formação, ou de novas formações profissionais ou acadêmicas que eu venha a adquirir.”

“Não vejo um grande empenho das chefias de um modo geral (mediata e imediata) no meu crescimento profissional. Venho me sentindo desmotivada vendo algumas gratificações sendo distribuídas não por mérito, mas por ‘amizade’[...].”

“Não há reconhecimento pelas atividades realizadas, não há nenhum tipo de incentivo para que haja crescimento, o que vejo é que há uma ‘reserva’ de informações

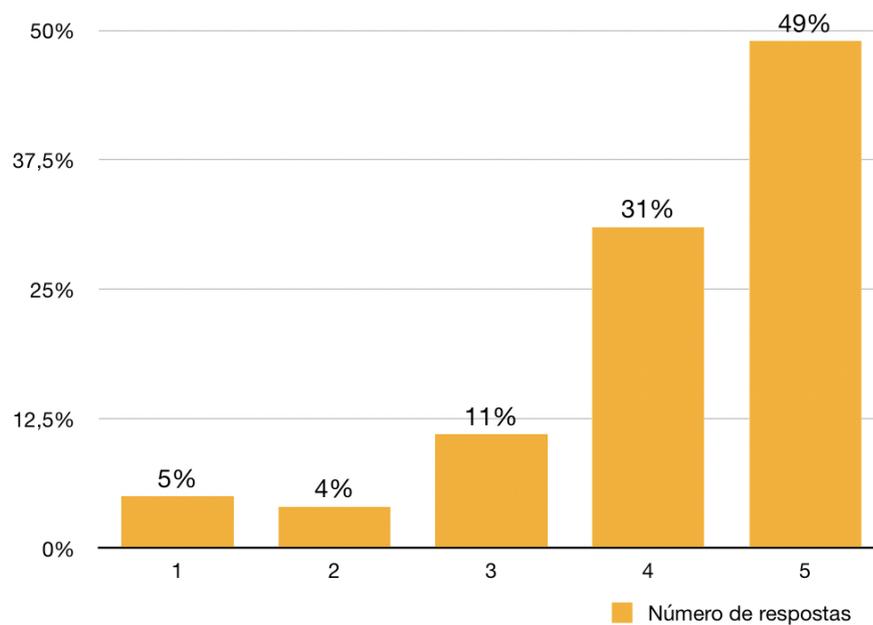
estratégicas e a exclusão de certas pessoas para o desenvolvimento de atividades que poderiam gerar maior protagonismo do servidor.”

**Questão 7 - Quanto você considera que a instituição em que você trabalha te motiva a crescer profissionalmente?**



Elaborado pela autora.

**Questão 7 - Quanto você considera que a sua chefia te motiva a crescer profissionalmente?**



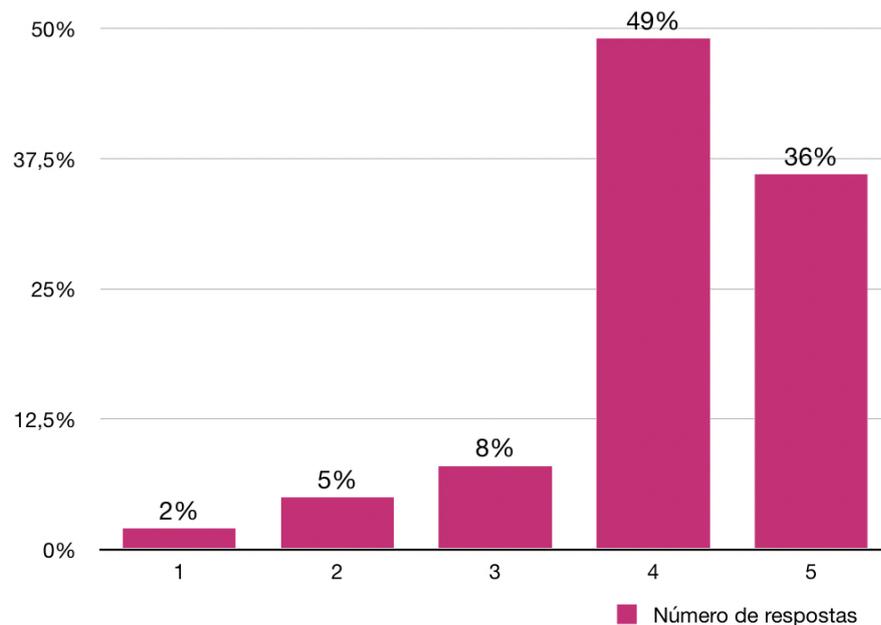
Elaborado pela autora.

Levando em consideração que o atendimento às necessidades pessoais de cada indivíduo influencia na sua motivação e, conseqüentemente na sua qualidade de vida no ambiente de trabalho, julgamos relevante abordar essa temática no questionário. Ao mensurarem o quanto consideram que suas necessidades pessoais e individuais são levadas em consideração no ambiente de trabalho, a grande maioria (85%) considera que suas necessidades pessoais são relevantes no ambiente de trabalho. No entanto, àqueles participantes que responderam valores entre 1 e 3 (15%), justificaram sua escolha por meio de falas como:

“Já me senti preterida por diversas vezes apenas por ter uma carga horária reduzida. Conheço meu potencial e sei que executo muito bem as minhas funções. Mas diversas situações injustas já aconteceram comigo na CGDI.”

“Não existe esta importância com as necessidades pessoais e individuais. Cumpre-se a legislação e ponto.”

#### **Questão 10 - Quanto você considera que suas necessidades pessoais e individuais são levadas em consideração no seu ambiente de trabalho?**



Elaborado pela autora.

#### **Ações de Qualidade de Vida no Trabalho no Ministério da Saúde**

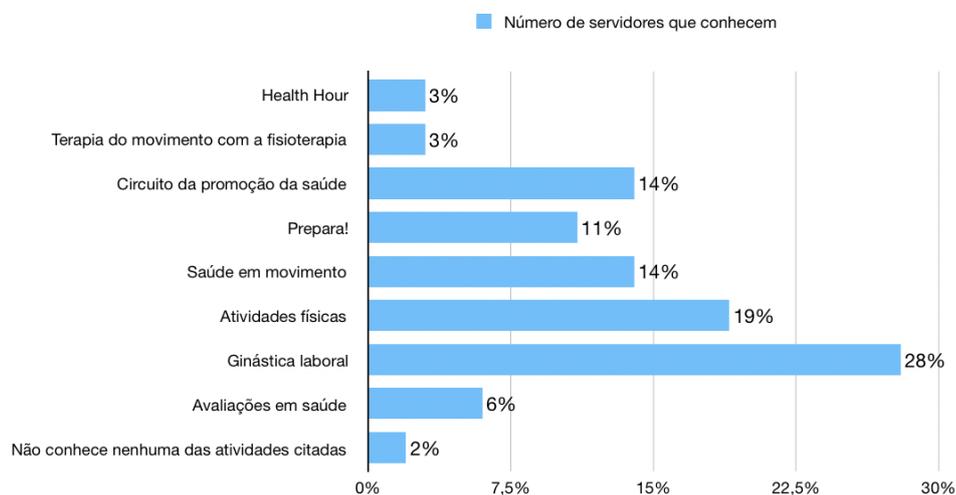
Atualmente o Ministério da Saúde dispõe das seguintes atividades relacionadas à QVT:

- Health Hour – ou “Hora da Saúde”, que consiste em um momento de descontração após a carga horária de trabalho;

- Terapia do movimento com a fisioterapia – realização de exercícios terapêuticos e fisioterapia;
- Circuito da Promoção da Saúde – estímulo à alimentação adequada e saudável, práticas integrativas e complementares em saúde, atividades físicas e práticas corporais;
- Prepara! – Programa de preparação para a aposentadoria;
- Saúde em movimento – prática de ginástica laboral diferenciada, associada à música e a uma abordagem temática específica;
- Atividades físicas – realização de diversas modalidades de atividades físicas realizadas em espaços específicos;
- Ginástica laboral – realização de atividades físicas durante a jornada e no local de trabalho;
- Avaliações em saúde – avaliações físicas e nutricionais.

Em relação ao conhecimento dos servidores sobre a existência e realização dessas atividades, obtivemos o seguinte quantitativo:

**Gráfico 13 - Conhecimento acerca das atividades de QVT realizadas no Ministério da Saúde**



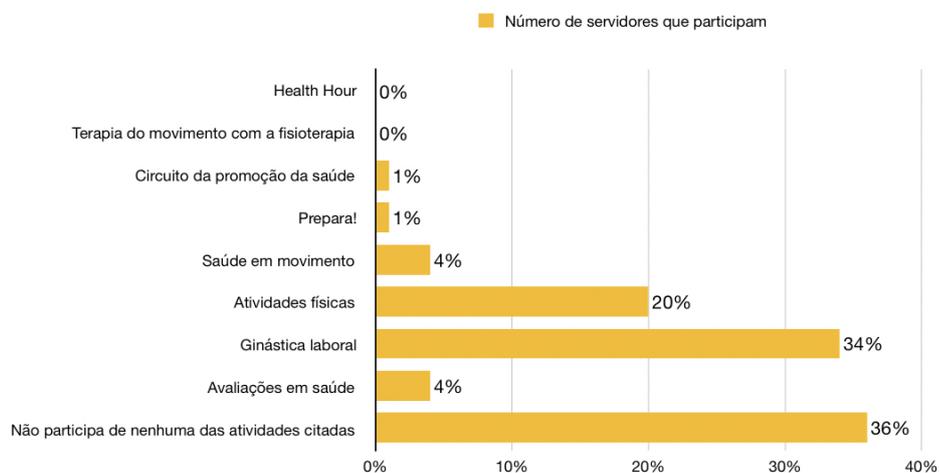
Elaborado pela autora.

Ao analisar o gráfico, constatamos que a ginástica laboral é a atividade mais conhecida entre os servidores (28%), seguida pelas atividades físicas (19%), saúde em movimento e circuito de promoção da saúde (ambos 14%). Por outro lado, as atividades menos conhecidas

incluem as avaliações em saúde (6%), o Health Hour e a Terapia do Movimento com a fisioterapia (ambos 3%).

Já em relação à participação dos servidores nas atividades mencionadas, obtivemos prevalência de servidores que não participam de nenhuma atividade (36%), seguida da participação nas atividades de Ginástica laboral (34%), Atividades físicas (20%), Saúde em movimento (4%) e Avaliações em saúde (4%).

**Gráfico 14 – Participação nas atividades de QVT realizadas no Ministério da Saúde**



Elaborado pela autora.

Analisando o gráfico percebemos que 36% dos servidores participantes da pesquisa não participam de nenhuma atividade relacionada à qualidade de vida no trabalho. Já em relação a quais atividades frequentam, as maiores participações estão na ginástica laboral e atividades físicas.

Solicitamos aos servidores que elencassem os benefícios percebidos com a participação nas atividades voltadas à QVT, e recebemos percepções tanto positivas quanto negativas.

“Maior disposição para o trabalho.”

“Melhorou minha concentração e meu desempenho laboral.”

“Integração com pessoas de outras áreas, bem-estar físico e mental.”

“Coordenação motora, relaxamento, alongamento e flexibilidade, socialização.”

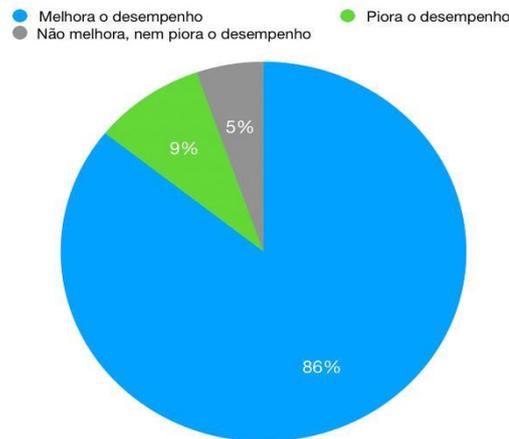
“Não vejo benefícios nas ações.”

“Não participo, mas já participei da ginástica laboral. Os benefícios são muito pequenos em relação ao tempo que temos. A maior parte das atividades nem conhecemos ou não nos despertam o interesse real em participar.”

Seguindo a mesma temática, questionamos os participantes se acreditavam que a Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada com o desempenho dos servidores e as respostas foram predominantemente positivas (88% das respostas). Adicionalmente, solicitamos que informassem como era percebida a relação entre QVT e o desempenho no trabalho e nas atividades profissionais. A maioria – 86% – acredita que a qualidade de vida no trabalho melhora o desempenho. No que diz respeito à eficiência das atividades de promoção da QVT realizadas no setor, sob o ponto de vista do servidor, 53% dos participantes têm uma percepção de ineficiência das atividades ou as desconhecem.

**Relação entre QVT e o Desempenho do servidor**

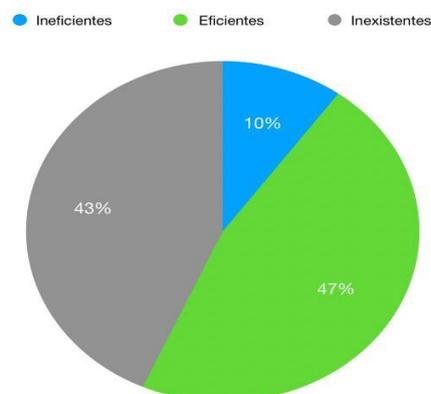
	Melhora o desempenho	Piora o desempenho	Não melhora, nem piora o desempenho
Qualidade de vida no trabalho	48	5	3



Elaborado pela autora.

**Percepção sobre a eficiência das atividades de QVT realizadas**

	Ineficientes	Eficientes	Inexistentes
Atividades de promoção à QVT realizadas no setor	6	28	26



Elaborado pela autora.

## DISCUSSÃO

Podemos observar nos resultados apresentados que a maioria dos servidores da CGDI não praticam nenhum tipo de atividade física e/ou de lazer regularmente. Segundo Limongi-França (2004) é íntima a relação entre melhoria da qualidade de vida e o estilo de vida dentro e fora da instituição, e esta melhoria impacta na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Desta forma, podemos deduzir que o desempenho dos servidores pode ser melhorado diante do incentivo do MS à prática de atividades físicas e de lazer.

Ribeiro (2016) refere que os níveis de estresse são superiores para aqueles trabalhadores que não praticam atividade física regularmente, o que pode ser atribuído ao fato de que a prática do exercício físico desenvolve condicionamento do sistema cardiovascular, provocando redução dos níveis de hormônios e substâncias relacionadas ao estresse na corrente sanguínea. Diante disso, o déficit na prática de atividade física apresentado nos resultados da pesquisa, além de não contribuir para a saúde física e psicológica dos servidores, também não contribui para a criação de uma relação harmônica entre os membros da equipe, em função do nível de stress alto, principalmente em um período pandêmico, como o atual

Outro fato importante sobre a qualidade de vida no trabalho está relacionado ao ambiente físico e social, que deve ser prazeroso, agradável, adequado para exercer as funções, capaz de proporcionar bem-estar, promover a saúde e a satisfação, além de dispor de todos os recursos necessários à execução do trabalho e ser capaz de satisfazer os funcionários (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018). Os resultados mostram que a visão dos servidores é predominantemente positiva a respeito do quanto consideram seu ambiente de trabalho agradável, o que impacta no seu desempenho e na qualidade de vida.

Além disso, é indispensável que as instituições, gestores e chefias prezem por uma relação saudável no ambiente de trabalho por meio de atos de confiança, respeito e valorização pessoal (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018). Deve haver uma ligação entre as ações organizacionais e individuais buscando um equilíbrio para ambas as partes, onde o gestor de pessoas deve promover efetivamente ações e programas de QVT, além de uma cultura que acolha a importância de valorizar e motivar os servidores para a produtividade da instituição (SILVA, et.al. 2018). Dentre os resultados apresentados, a maior parte dos respondentes considera a atuação da chefia do setor em que trabalha, como um fator que contribui para a

criação de um ambiente harmonioso no trabalho, o que aponta para um bom relacionamento e gerenciamento interprofissional que favorece a QVT.

O termo motivação pode ser compreendido como o processo em que um conjunto de razões ou motivos explica, incentiva, induz, provoca ou estimula algum tipo de ação ou comportamento humano (MAXIMIANO, 2000). Os fatores motivacionais abrangem sentimentos de crescimento individual, autorrealização, reconhecimento profissional e dependem das ações que o servidor desempenha em seu trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Quanto à motivação, os resultados obtidos mostram que, prevalentemente, os servidores se sentem motivados a trabalhar na CGDI – o que podemos atribuir à percepção positiva quanto a atuação da chefia e a harmonia no ambiente de trabalho. Segundo Pereira e Vasconcelos (2018), confirmam esta afirmativa quando declaram que a motivação e a disposição para se dedicar no ambiente de trabalho dependem do servidor, mas também são fortemente influenciadas pela instituição. Assim sendo, para cuidar da satisfação dos seus servidores, a instituição pode (e deve) criar um ambiente motivador (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018).

A qualidade de vida no trabalho pressupõe que o comprometimento e a motivação do servidor ocorrem naturalmente em ambientes nos quais eles tenham liberdade de interagir e participar nas decisões da instituição e nas atividades que transmitam prazer e satisfação (RIBEIRO; SANTANA, 2015). O desafio das organizações consiste em detectar o que motiva cada pessoa e proporcionar ações de melhoria na QVT que sane os problemas existentes e torne a equipe apta a desempenhar suas atribuições com excelência (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Assim sendo, as necessidades pessoais e individuais dos servidores devem ser levadas em consideração pela Instituição dentro do ambiente de trabalho e ao planejar ações de promoção à QVT. Os resultados obtidos mostram que os respondentes, em sua maioria, consideram que a Instituição em que trabalham reconhece suas necessidades.

Um dos fatores motivacionais diz respeito ao reconhecimento e crescimento profissional, que se relaciona com a valorização, oportunidade de crescimento profissional e pessoal, além da liberdade em desempenhar as atribuições que devem ser compatíveis com seu cargo, experiência, formação e habilidades do servidor (LOPES; SETA, 2010).

O crescimento profissional resulta do reconhecimento e constitui a realização pessoal mantida e materializada, acrescida de episódios pontuais de reconhecimento ocorridos no ambiente de trabalho (LOPES; SETA, 2010). O reconhecimento representa o mérito, a

dedicação física e cognitiva disposta na atividade, e o empreendimento afetivo empregado (LOPES; SETA, 2010). Analisando os resultados obtidos, percebe-se que os servidores consideram que o crescimento profissional é motivado positivamente tanto pela chefia, quanto pela Instituição. Este resultado impacta na motivação e, conseqüentemente, no desempenho profissional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, concluímos que os resultados, em sua maioria, foram positivos ainda que apresentando posicionamentos negativos em menor percentual, por parte dos servidores/colaboradores. Apesar do menor percentual, os motivos apresentados devem ser analisados pelo SEPROS para melhoria de suas ações.

Ressalta-se, também, que 36% dos respondentes não participam de nenhuma atividade voltada à qualidade de vida no trabalho, disponibilizada pelo Ministério da Saúde, e 53% não conhecem essas atividades ou as considera ineficientes.

Em virtude do exposto, percebe-se a necessidade de maior estruturação das atividades desenvolvidas pelo Serviço de Promoção da Saúde (SEPROS) que integra a estrutura da Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS), com divulgação junto aos servidores/colaboradores e realização de um levantamento de atividades que os servidores percebam como mais relevantes e de maior necessidade, para garantir maior efetividade nas ações realizadas.

Além disso, surge a oportunidade e evidencia-se a necessidade de o Ministério da Saúde instituir uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho, com uma discussão ampla entre as diversas áreas envolvidas sobre a necessidade e os aspectos relevantes a serem abordados nessa política.

## Referências

- PEREIRA, G. F. S.; VASCONCELOS, R. A. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações**. Faculdade Brasileira Multivix. Espírito Santo, 2018.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Regimento Interno** – Decreto nº 8.901, de 10 de novembro de 2016.
- BUHLER, L. V.; SILVA, N. M. B. **Qualidade de vida no trabalho**: contribuições para o desenvolvimento de trabalhadores e sua repercussão nas organizações. Rio Grande do Sul: Universidade Caxias do Sul – VI Semintur. 2010.
- CAMPOS, N. M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense lotados em Pelotas**. Dissertação de mestrado da Universidade Católica de Pelotas. Pelotas - RS, Brasil 2016.
- FARSEN, T. C. et.al. **Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?** Rev. Interação em Psicologia; v.22 n.1. Santa Catarina, 2018.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores** (3a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15. 2016.
- FORNO, C. D.; FINGER, I. R. **Qualidade de vida no trabalho**: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. Rev. Brasileira de Qualidade de Vida; v.7 n.2. Ponta Grossa, 2015.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). Universidade Aberta do Brasil e Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- HIPÓLITO, M. C. V. et.al. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção**. Rev. Bras. Enferm. vol.70 no.1 Brasília Jan./Feb. 2017.
- KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A. D., & LEMOS, R. B. **Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público**. Revista de Administração Mackenzie, 20(3). 2019.
- KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. Revista de Ciências Gerenciais, v. XII, n. 16, p. 49-62, 2008.
- LIMA, V. Z.; MILAN, G. S.; FERNANDES, A. J.; BAGGIO, D. **A importância da gestão de pessoas para a qualidade de vida no trabalho**. Rev. Unifeso – Humanas e Sociais; v.4 n.4. Rio de Janeiro, 2018.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M. P. **Projetos de qualidade de vida no trabalho**: caminhos percorridos e desafios. RAE Light, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr. 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LOPES, E. C. S.; SETA, M. H. **Qualidade de vida no trabalho segundo os servidores públicos de um centro de pesquisas**. Cadernos UniFOA, Volta Redonda, n. 39, p.59-68, abril 2019.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OMS. **Promoción de la salud**. Glossario. Genebra: OMS; 1998.

RIBEIRO, S. N. **A relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de ensino**. Belo Horizonte: Universidade FUMEC – Faculdade de Ciências Empresariais/Mestrado em Administração. 2016.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Rev. De Iniciação Científica – RIC Cairu; v.2 n.2, 2015.

SILVA, G. R. F.; MACÊDO, K. N. F.; REBOUÇAS, C. B. A.; SOUZA, A. M. A. **Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa**. Online Brazilian Journal of Nursing, v.5, n.2, 2006, pp. 246-257 Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro, 2006.

SILVA, A. D. et.al. **Qualidade de vida no trabalho: o papel do gestor de pessoas**. IV Seminário de Extensão e Pesquisa. Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora. Rev. Analecta; v.4 n.4, 2018.

WALTON, R. E. (1973). **Quality of working life: What is it?** Sloan Management, 15(1), 11-21.

## APÊNDICE A

### INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este questionário tem como objetivo mapear lacunas nas ações de Qualidade de Vida no Trabalho e identificar a percepção dos servidores e suas reais necessidades, visando um melhor desenvolvimento pessoal e profissional estabelecendo uma conexão entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a melhoria nas entregas no contexto da Coordenação Geral de Documentação e Informação (CGDI) do Ministério da Saúde.

MBA Pessoas, Inovação e Resultados - ENAP - Questionário de Pesquisa

Este questionário foi elaborado como ferramenta de coleta de dados para fundamentar o Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, Inovação e Resultados -ENAP, da aluna CELIA SANTOS.

O questionário tem por objetivo avaliar a percepção dos servidores da Coordenação de Gestão, Documentação e Informação (CGDI) quanto às AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT), do Ministério da Saúde.

Responda todas as perguntas, por favor. As informações fornecidas serão mantidas em sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo.

Após responder todas as perguntas, por favor, CLIQUE EM "ENVIAR", para que suas respostas fiquem registradas. Muito obrigada por colaborar com esta pesquisa!

Qual a sua idade?

- 20 a 29 anos
- 30 a 39 anos
- 40 a 49 anos
- 50 a 59 anos
- Acima de 60 anos

Gênero

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não declarar

Questão 1 - Há quanto tempo trabalha no Ministério da Saúde?

- Menos de 2 anos
- Entre 2 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 10 e 20 anos
- Acima de 20 anos

Questão 2 - Qual é a sua jornada de trabalho semanal total?

- 20 horas semanais
- 30 horas semanais
- 40 horas semanais
- 60 horas semanais

Questão 3 - Você pratica atividades físicas de forma contínua, com que frequência semanal?

- 2 vezes na semana
- 3 vezes na semana
- 4 vezes ou mais na semana
- Não pratico atividades físicas de forma contínua, semanalmente

Questão 4 - Você pratica atividades de lazer de forma contínua, com que frequência semanal?

- 1 vez na semana
- 2 vezes na semana
- 3 vezes na semana
- 4 vezes ou mais na semana

Não pratico atividades de lazer de forma contínua, semanalmente

Nas questões a seguir será utilizada uma escala de 1 a 5, onde 1 é o valor mínimo e 5 é o valor máximo.

Questão 5 - Quanto você considera o seu ambiente de trabalho agradável?

1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )

Se, na resposta à questão 5, você marcou 1, 2 ou 3, por favor justifique a sua escolha

Questão 6 - Quanto você se sente motivado/a para trabalhar no seu setor?

1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )

Se, na resposta à questão 6, você marcou 1, 2 ou 3, por favor justifique a sua escolha

Questão 7 - Quanto você considera que a instituição em que você trabalha te motiva a crescer profissionalmente?

1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )

Se, na resposta à questão 7, você marcou 1, 2 ou 3, por favor justifique a sua escolha

Questão 8 - Quanto você considera que a sua chefia te motiva a crescer profissionalmente?

1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )

Se, na resposta à questão 8, você marcou 1, 2 ou 3, por favor justifique a sua escolha

Questão 9 - Quanto você considera que a atuação de sua chefia contribui para a criação de um ambiente harmonioso de trabalho?

1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )

Se, na resposta à questão 9, você marcou 1, 2 ou 3, por favor justifique a sua escolha

Questão 10 - Quanto você considera que suas necessidades pessoais e individuais são levadas em consideração no seu ambiente de trabalho?

1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 5( )

Se, na resposta à questão 10, você marcou 1, 2 ou 3, por favor justifique a sua escolha

Questão 11 - Das Ações de Qualidade de Vida no Trabalho, realizadas pelo Ministério da Saúde, indicadas abaixo, quais você conhece? (assinale todas que você conhece)

( ) **Health Hour** - Hora da Saúde - momento de descontração após o trabalho.

( ) **Terapia do Movimento com a Fisioterapia**- fisioterapia e exercícios terapêuticos

- Circuito da Promoção da Saúde** - Alimentação adequada e saudável, Práticas Integrativas e Complementares em Saúde, Atividades Físicas, e Práticas Corporais.
- Prepara!** Programa de Preparação para a Aposentadoria
- Saúde em Movimento** - ginástica laboral diferenciada, associada à música e a uma abordagem temática específica
- Atividades Físicas** - diversas modalidades de atividades físicas realizadas em espaço específico.
- Ginástica Laboral** - atividade física realizada durante a jornada e no local de trabalho
- Avaliações em Saúde** – físicas e nutricionais
- Não conheço nenhuma das ações indicadas

Questão 12 - De quais Ações de Qualidade de Vida no Trabalho, realizadas pelo Ministério da Saúde, indicadas abaixo, você participa? (assinale todas que você participa)

- Health Hour** - Hora da Saúde - momento de descontração após o trabalho.
- Terapia do Movimento com a Fisioterapia**- fisioterapia e exercícios terapêuticos
- Prepara!** Programa de Preparação para a Aposentadoria
- Saúde em Movimento** - ginástica laboral diferenciada, associada à música e a uma abordagem temática específica
- Atividades Físicas** - diversas modalidades de atividades físicas realizadas em espaço específico.
- Ginástica Laboral** - atividade física realizada durante a jornada e no local de trabalho
- Avaliações em Saúde** – físicas e nutricionais
- Não participo de nenhuma das ações indicadas

Questão 13 - Quais são os benefícios que você percebe em participar das Ações de QVT no Ministério da Saúde?

Questão 14 - Você acredita que a Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada com o seu desempenho como servidor(a) ?

- Sim
- Não

Se a resposta à questão 14 foi afirmativa, de que forma você percebe esta relação QVT-Desempenho no Trabalho em suas atividades profissionais?

- Maior QVT - Melhor Desempenho
- Menor QVT - Pior Desempenho
- A QVT não melhora, nem piora o desempenho

Questão 15 - Você considera que as atividades de promoção da qualidade de vida no trabalho, executadas no seu setor são

- Ineficientes
- Eficientes
- Inexistentes

Se você quiser registrar algum aspecto relacionado à Qualidade de Vida no Trabalho em sua unidade ou no Ministério da Saúde, por favor utilize o espaço abaixo. Sua opinião é muito importante para esta pesquisa.