

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PNAP/UAB
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Adriana Bulling Magro

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO
DE CASO SOBRE O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DA SECRETARIA
DA FAZENDA DO RIO GRANDE DO SUL- SEFAZ VIDA.**

Porto Alegre – RS

Maiio/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PNAP/UAB
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Adriana Bulling Magro

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO
DE CASO SOBRE O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DA SECRETARIA
DA FAZENDA DO RIO GRANDE DO SUL- SEFAZ VIDA.**

**Trabalho de conclusão de curso de Especialização
apresentado como requisito parcial para a obtenção
do Certificado de Especialista em Gestão Pública.**

Orientadora: Prof^a. Sílvia Generali da Costa

Porto Alegre – RS

Maio/2015

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do Certificado de Especialização
em Gestão Pública, sob apreciação da
seguinte banca examinadora.**

Conceito final:

Aprovado em _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Orientadora: Silvia Generali da Costa - UFRGS

AGRADECIMENTOS

Ao meu esposo Irineu e minhas filhas, Renata e Júlia, que compreenderam meus momentos de ausência e ansiedade;

Aos colegas multiplicadores da 9ª DRE de Santo Ângelo/RS, Cesar Augusto Marques, Marcia Correa Maciel e Pierre Guimarães Tavares, por demonstrarem serem verdadeiros multiplicadores, não só de qualidade de vida, mas de solidariedade e coleguismo, proporcionando condições para a concretização deste trabalho;

Ao mentor da qualidade de vida na 9ª DRE, Cleto Vanderlei Macht Brutes, obrigada por existir em nossas vidas, nosso eterno mestre. Sem palavras.

À Adriana Oliveira que está sempre a nos provar que, podemos sim e temos força para matar os muitos leões diários que habitam esta selva humana, chamada Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul.

A minha amiga, colega de trabalho e multiplicadora do SEFAZ VIDA, Andrea Paganella Pelissari, pelas dicas e troca de ideias no decorrer do curso;

RESUMO

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler.....

Organograma SEFAZ.....

Organograma Receita Estadual.....

Quadro 2 – Logomarca do SEFAZ VIDA.....

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 1.1 OBJETIVOS | 9 |
| 1.1.1 Objetivo geral | 9 |
| 1.1.2 Objetivos específicos | 9 |
| 1.2 JUSTIFICATIVA | 9 |
| 2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | 11 |
| 2.1 HISTÓRICO SOBRE A QVT | 11 |
| 2.2 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE QVT | 13 |
| 2.3 ESCOLAS DE PENSAMENTO QUANTO À QVT | 13 |
| 3 MÉTODO DE PESQUISA | 14 |
| 3.2 POPULAÇÃO OU AMOSTRA | 15 |
| 3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS | 16 |
| 3.4 COLETA DE DADOS | 16 |
| 4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS | 18 |
| 4.1 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO | 18 |
| 4.1.1 Organograma da SEFAZ RS | 18 |
| 4.1.2 Organogramas da Receita Estadual | 19 |
| 4.1.3 Supervisão de Desenvolvimento Organizacional - SUDESQ | 20 |
| 4.1.3.1- Escola Fazendária | 20 |
| 4.2 PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA - SEFAZ VIDA | 21 |
| 4.2.1 Históricos do SEFAZ VIDA | 22 |
| 4.2.2. Portaria nº 059/2006 de 30 de outubro de 2006 | 23 |
| 4.2.3 Eixos do Programa SEFAZ | 26 |
| 4.2.3.1 Saúde e bem-estar | 28 |
| 4.2.3.2 FAZENDARTE | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.3.3 Ginástica Laboral | 28 |
| 4.2.3.4 Massagem Laboral..... | 29 |
| 4.2.3.5 Programa de Preparação para Aposentadoria “Novos Rumos” | 29 |
| 4.2.4.1 Formação de Gestores..... | 30 |
| 4.2.4.2 Formação de Novos Servidores..... | 31 |
| 4.2.4.3 Programa 5S | 31 |
| 4.2.5 Gestão socioambiental..... | 32 |
| 4.2.6 Multiplicadores do SEFAZ VIDA | 32 |
| 4.3 ANÁLISE DE DADOS | 32 |
| 4.3.1 Levantamento do Perfil | 33 |
| 4.3.2 Quanto à satisfação do entrevistado | 33 |
| 4.3.3 Quanto a PQVT | 36 |
| 4.3.3 conclusão | 36 |
| REFERÊNCIAS | 38 |
| ANEXOS..... | 40 |

1 INTRODUÇÃO

No mundo globalizado em que hoje vivemos, busca-se incansavelmente a felicidade, esta pode ser traduzida através da satisfação e bem-estar, tanto pessoal, como profissional. O tema “Qualidade de vida” e “Qualidade de vida no trabalho” passou a ser uma preocupação para todos, para a sociedade em geral, para empresas, organizações e recentemente para a própria Administração Pública. Para o ser humano, envolve várias áreas, como o bem físico, mental, psicológico e emocional, relacionamentos sociais, como família, amigos, saúde, educação e outros parâmetros que afetam a vida humana. No trabalho, funcionários buscam condições adequadas para realizarem suas atividades com segurança, buscando assim produtividade, satisfação e melhor remuneração.

Para Limongi- França (2003), hoje existe uma nova realidade social, devido a vários fatores: maior expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, consciência do direito à saúde, novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e compromisso de desenvolvimento sustentável. Partindo deste preâmbulo, cada vez mais, as organizações veem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), visando uma melhora no bem-estar dos funcionários, na sua capacidade produtiva, e, conseqüentemente, para que os mesmos atinjam melhores resultados.

Para promover e desenvolver a QVT na Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul (SEFAZ RS), foi institucionalizado em 30 de outubro de 2006 através da Portaria nº 059/2006 o Programa SEFAZ VIDA. É um programa realizado pela Seção de Desenvolvimento Humano da Divisão de Qualidade (SUDESQ) e tem como pilar o desenvolvimento integral do ser humano que, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) contempla as seguintes dimensões: física, psicológica, relações sociais, ambiental, espiritual e nível de independência. Para isto o SEFAZ VIDA possui três eixos de atuação: Saúde e Bem-estar, Gestão de Pessoas e Gestão Socioambiental.

Através deste estudo pretende-se levantar a percepção dos servidores públicos fazendários lotados na Delegacia da Receita Estadual de Santo Ângelo/RS (9ª DRE- Santo Ângelo/RS), quanto as ações de Qualidade de Vida no Trabalho e ao desenvolvimento das ações do Programa SEFAZ VIDA.

1.1 OBJETIVOS

Os objetivos constituem a finalidade de um trabalho, a meta que se pretende alcançar com a elaboração da pesquisa. Dividem-se em dois tipos: os objetivos *gerais* e os objetivos *específicos*. Os objetivos gerais são mais amplos, são metas de longo alcance, é a síntese que se pretende alcançar. “Relaciona-se como conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas” (Marconi e Lakatos, 2009, pg.106). Os objetivos específicos caracterizam etapas ou fases do projeto, é um detalhamento do objetivo geral, Marconi e Lakatos, 2009, pg.106 especifica: “tem função intermediária e instrumental, permitindo de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro aplicar este a situações particulares. ”. Para cumprir os objetivos gerais é preciso delimitar metas mais específicas dentro do trabalho, são elas que, somadas, conduzirão ao desfecho do objetivo geral.

1.1.1 Objetivo geral

Levantar a percepção dos servidores da Secretaria da Fazenda da 9ª DRE-Santo Ângelo/RS quanto as ações de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.1.2 Objetivos específicos

1 – Avaliar como as ações desenvolvidas dentro do Programa SEFAZ Vida podem contribuir para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores lotados na 9ª DRE-Santo Ângelo;

2 - Levantar o nível de satisfação dos servidores lotados na 9ª DRE Santo Ângelo, em relação ao Programa SEFAZ VIDA;

3 - Propor ações de melhorias para o desenvolvimento e ou continuidade do Programa SEFAZ VIDA, na 9ª DRE-Santo Ângelo.

1.2 JUSTIFICATIVA

Um dos aspectos que influenciou o avanço das políticas voltadas à QVT, foi a economia globalizada que exerce uma pressão contínua em relação à capacidade de adaptação das pessoas aos novos métodos de trabalho e tecnologias, com isso tornou-se uma exigência a aplicação de algum modelo que tivesse como objetivo facilitar mudanças no estilo de vida, combinando ações e campanhas para a consciência, comportamento e envolvimento, capazes de prevenir doenças, não só as tradicionais, mas também aquelas trazidas com a modernização como: estresse, depressão, assédio, ansiedade etc. De acordo com Pereira (2002, p.14)

“os lucros também são afetados na medida em que os custos se incrementam em absenteísmo, auxílio-doença, reposição de funcionário, transferências, novas contratações e treinamento. Devido a estas e outras consequências, tem crescido a perspectiva de se investigar e se investir na qualidade de vida do trabalhador”.

Segundo Fernandes (1996, p. 39) as organizações não têm alcançado consequências satisfatórias no quesito qualidade de vida, quando colocam a produtividade e eficiência organizacional como metas prioritárias para a organização. A mesma autora destaca que, fatores como pressão contínua no ambiente de trabalho também contribui para a decadência da qualidade de vida do trabalhador além de redução da qualidade do trabalho realizado.

É crescente, no setor privado, o investimento em políticas de saúde no trabalho e programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT), focando o bem-estar dos funcionários. O serviço público permanece estagnado em relação às políticas de saúde para servidores, nota-se desmotivação, insatisfação e descrédito proveniente de autoimagem dos mesmos (CORRÊA, 2011), sempre se pautando em uma prática burocrática mais voltada a servir a população, deixando em segundo plano a própria existência, ou seja, a saúde e o bem-estar de seus próprios servidores. Entretanto nos últimos anos tem-se observado e dado maior relevância ao impacto do labor na saúde física e mental, felizmente, devido a estas consequências tem crescido a perspectiva de se investigar e se investir na qualidade de vida do trabalhador ou servidor público através de implantação de Programas de Qualidade de Vida (PQVT) em organizações privadas e públicas.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesta seção, pretende-se fazer uma breve incursão sobre o tema, principalmente quanto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), seus conceitos, seu histórico, escolas de pensamento e a importância do programa de Qualidade de Vida nas organizações públicas.

2.1 HISTÓRICO SOBRE A QVT

A QVT sempre foi objeto de preocupação da humanidade, obviamente, não da forma como a percebemos na atualidade, mas há indícios de que o objetivo de trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na realização de suas tarefas é uma preocupação bem antiga dos seres humanos (VASCONCELOS, 2001). Há registros dos ensinamentos de Euclides (300 a. C.), de Alexandria, referente ao uso dos estudos de geometria para melhorar o método de trabalho dos agricultores do Nilo. Nesta mesma perspectiva, observa-se o uso da “Lei das Alavancas”, de Arquimedes (287 a. C.), que teve como consequência imediata uma diminuição considerável do esforço físico de muitos trabalhadores. Estes são alguns exemplos de fatos históricos que vieram alterar a forma de execução da tarefa, trazendo intrinsecamente uma melhoria nas condições de trabalho e bem-estar do trabalhador (RODRIGUES 1999, p. 76). Vale salientar que sempre existiu uma preocupação em como executar as tarefas, comprovando-se historicamente que houveram vários métodos ou teorias que ao serem utilizados minimizavam o mal-estar ou o esforço físico do trabalhador (RODRIGUES, 1999). A preocupação com a satisfação do indivíduo no trabalho também pode ser observada através de estudos realizados por diversos pesquisadores a partir do século XX. Destacam-se algumas pesquisas, como as efetuadas no Western Electric Company (Hawthorn, Chicago USA) por Elton Mayo, no início dos anos 20. Tais pesquisas foram importantes para os estudos sobre motivação do comportamento humano e a Qualidade de Vida no Trabalho, sendo a base para o desenvolvimento da Escola de Relações Humanas (VASCONCELOS, 2001; COUTINHO, 2009).

Em termos históricos a expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu no início da década de 1950, na Inglaterra, através dos estudos de Eric Trist e alguns colaboradores, que se basearam no trinômio: indivíduo, trabalho e organização, vindo daí a abordagem sociotécnica da organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador com o trabalho. (Goulart e Sampaio,1999 apud Bitencourt, 2004, pg.396).

Mas foi com a sistematização dos métodos de produção nos séculos XVIII e XIX, que as preocupações com as condições de trabalho e a influência destas na produção e moral do trabalhador, vieram a ser estudadas de forma científica. De acordo com RODRIGUES 2007, p. 78, HUSE e CUMMINGS (1985) explicitam em sua obra os pontos de maiores convergências e preocupações sobre as dimensões que trariam ao indivíduo uma maior QVT. São eles: adequada e satisfatória recompensa; segurança e saúde no trabalho; desenvolvimento da capacidade humana; crescimento e segurança profissional; Integração social; Direito dos trabalhadores; espaço total de vida no trabalho e fora dele e relevância social.

Nos últimos anos a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada para descrever situações e métodos com objetivos diversos. Sua evolução conceitual na visão de Nadler e Lawler (1983) deu-se da seguinte forma:

Quadro 1: Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler

| Período | Foco principal | Definição |
|-----------------|----------------|--|
| 1959/1972 | Variável | A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho. |
| 1969/1975 | Abordagem | A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial. |
| 1972/1975 | Método | A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação. |
| 1975/1980 | Movimento | A QVT como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideais do movimento. |
| 1979/1983 | Tudo | A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade. |
| Previsão futura | Nada | A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes a QVT nada representará |

Fonte: Nadler & Lawler, 1983, p. 22-24

2.2 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE QVT

A QVT refere-se à qualidade de vida em relação ao nosso ambiente diário de trabalho. Pessoas saudáveis física, mental e espiritualmente, que se sentem felizes trabalhando e vivendo com satisfação produzem qualidade e geram riquezas, portanto não existe qualidade total sem qualidade de vida. Na visão de Rosa (1998, apud Limongi-França 2003, p. 40):

“Qualidade de Vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da Empresa”.

Complementado por De Marchi (1998, apud Limongi-França 2003, p.41), que diz:

“Qualidade de Vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional.”

2.3 ESCOLAS DE PENSAMENTO QUANTO À QVT

As definições de QVT são amplas, vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, satisfação, entre outras. Devido a isto, somado a critérios, abordagens, indicadores e outros meios de discussão sobre o tema. Através de seus estudos Limongi-França (2003), propôs uma consolidação de acordo com a abordagem do tema QVT, sugerindo a classificação do tema em escolas de pensamento, as propostas são: socioeconômica, organizacional e condução humana no trabalho:

- Escola Socioeconômica: destaca a análise das relações de trabalho no mundo globalizado e seus paradoxos. O desenvolvimento da cidadania, a responsabilidade e projetos sociais, igualdade com liberdade, preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável passam a fazer parte do contexto da empresa e em sua relação com o trabalho.

- Escola Organizacional: é composta por um extenso conjunto de contribuições sob uma perspectiva organizacional referente à competência, estratégia, cultura e talento. Deste conjunto podem-se destacar as seguintes características: expansão de processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; política de gestão de pessoas – valorização e capacitação; marketing – imagem corporativa; tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento.
- Escola Condição Humana no Trabalho mostra que a pessoa é um ente biopsicossocial, que tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais e que estes fatores “são fundamentais para a explicação da saúde e da doença da sociedade moderna” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 26-27).

3 MÉTODO DE PESQUISA

3.1 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A pesquisa compreende um “procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2002, p. 17). Dessa forma, toda pesquisa compõe-se de momentos relacionados, os quais podem se sobrepor e, segundo Zanella (2009), são classificados em três: **etapa de planejamento**, é a etapa decisória quanto à escolha do tema, a definição e a delimitação do problema de pesquisa, objetivos a atingir, onde e de que maneira será aplicado; **etapa de execução**, que envolve a construção de um plano de pesquisa e a própria execução da pesquisa; e, **etapa de comunicação dos resultados**, a qual diz respeito à análise dos dados e informações provenientes da fase anterior, onde as ideias serão organizadas de forma sistemática, objetivando elaborar um relatório final, trabalho de conclusão do curso de Especialização em Gestão Pública.

O presente estudo apresenta características descritivas, pois, de acordo com Silva (2003), uma pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis.

Quanto ao método e à forma de abordagem, trata-se de uma pesquisa de caráter quantitativo, espera-se por meio de um questionário, mensurar a percepção dos servidores fazendários da Secretaria da Fazenda da 9ª DRE- Santo Ângelo/RS quanto as ações de Qualidade de Vida no Trabalho mais especificamente sobre o SEFAZ VIDA, programa este, desenvolvido na SEFAZ RS.

Quanto aos procedimentos adotados na coleta de dados, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso. A pesquisa bibliográfica e documental foi via fonte de papel e ou, internet, utilizando-se livros, periódicos e artigos científicos que forneceram as bases da fundamentação teórica; para complementar a pesquisa investigativa foi feita pesquisa junto a documentos institucionais da organização e documentais internos da instituição, disponíveis na forma de sites, resoluções, portarias e demais documentos internos e externos relevantes ao tema proposto.

Como a análise em profundidade de um fenômeno constitui o propósito deste trabalho, evidencia-se também uma tipologia de estudo de caso, isto é, um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado (GIL, 2002).

3.2 POPULAÇÃO OU AMOSTRA

O presente trabalho de pesquisa foi realizado com os servidores efetivos, Técnicos Tributários da Receita Estadual (TTRE) e Auditores Fiscais da Receita Estadual (AFRE), lotados na 9ª DRE-Santo Ângelo/RS, à esta DRE, estão vinculadas as Agências da Receita Estadual de Cruz Alta, Ijuí, Santa Rosa, São Luiz Gonzaga e Três Passos. Escolheu-se esta Delegacia por ser a que desde a criação do Programa SEFAZ VIDA tem uma atuação forte dentro da organização, sem deixar esmorecer a filosofia do programa.

O questionário foi elaborado via *Google drive* e enviado através de e-mail corporativo conforme relatado abaixo. Encaminhado para 46 servidores ativos, sendo respondido por 19, o que equivale a xx% da amostra.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para levantar os dados sobre satisfação e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho pelos servidores fazendários lotados na 9ª DRE- Santo Ângelo, o questionário de perguntas abordou 04 (quatro) variáveis: 1- perfil do entrevistado; 2- quanto a satisfação do entrevistado; 3- Programa SEFAZ VIDA; 3- Sugestões de ações para serem implantadas pelo Programa SEFAZ VIDA, visando a melhoria da QVT na unidade de trabalho. O questionário foi elaborado e aplicado através da ferramenta do Google Drive (link, https://docs.google.com/forms/d/1AGNVDSovVev03VeMHj_Ea3v50zVke766WY71v5bbtf0Y/viewform?usp=send_form); que foi enviado via e-mail corporativo aos servidores fazendários com prazo determinado pela pesquisadora para a participação.

Gil (2008) define questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas ao um público-alvo na busca de informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado.

O método escolhido garante atingir um maior número de servidores ativos através de e-mail corporativo, com maior rapidez, proporcionando uma economia de gasto com material, tempo com a distribuição e retorno das respostas. Desta maneira foi permitido aos participantes responderem no momento que julgarem mais conveniente preservando o anonimato dos mesmos.

3.4 COLETA DE DADOS

Para atingir os objetivos propostos, optou-se por utilizar o questionário como método de coleta de dados. Tal instrumento é definido por Marconi e Lakatos (2012, p. 86) como “um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”.

Foram abordadas questões de múltipla escolha e questões abertas, o referido instrumento de pesquisa foi dividido em quatro partes. A primeira parte aborda

perguntas referente ao perfil dos servidores fazendários que exercem suas atividades na 9ª DRE-Santo Ângelo/RS, na segunda parte, questões quanto à satisfação, sendo baseada na teoria de Herzberg; solicitou-se a manifestação do nível de satisfação e importância dos servidores em relação a 10 afirmativas, utilizando, para tanto, uma escala *Likert* com cinco níveis de resposta (1 – Muito insatisfeito; 2 - Insatisfeito; 3 – Indiferente; 4 – Satisfeito; 5 –Muito satisfeito. 1 – Sem importância; 2 – Pouco importante; 3 – Indiferente; 4 – Importante; 5 –Muito importante). A terceira parte foram abordadas 08 questões sobre PQVT e o programa SEFAZ VIDA, tendo uma questão aberta com fins de levantar a percepção do pesquisado sobre como o mesmo sente-se atingido pelo SEFAZ VIDA em seu ambiente de trabalho. Na quarta parte, basicamente foi solicitado sugestões quanto a PQVT, como opção de resposta também uma escala de cinco níveis em relação à importância, e, para finalizar o instrumento, colocou-se uma questão discursiva, objetivando identificar sugestões de como o Programa SEFAZ poderá ser melhorado.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O formulário com as questões, antes de ser direcionado ao público alvo, foi enviado à SUDESQ para apreciação e ratificação da pesquisa. Para o *Google Docs*, programa utilizado para questionários on-line, o que oportunizou o envio do questionário por e-mail, através de um link, no dia 05 de maio do corrente ano, ficando aberto para o recebimento de respostas por 04 dias, até 09 de maio de 2015.

3.5 ANALISE DE DADOS

Tendo como base a técnica da análise quantitativa, procedeu-se a tabulação e análise dos dados obtidos com o auxílio do *Microsoft Office Excel*. Em seguida, realizou-se a interpretação e discussão dos resultados da presente investigação, os quais serão expostos no capítulo seguinte.

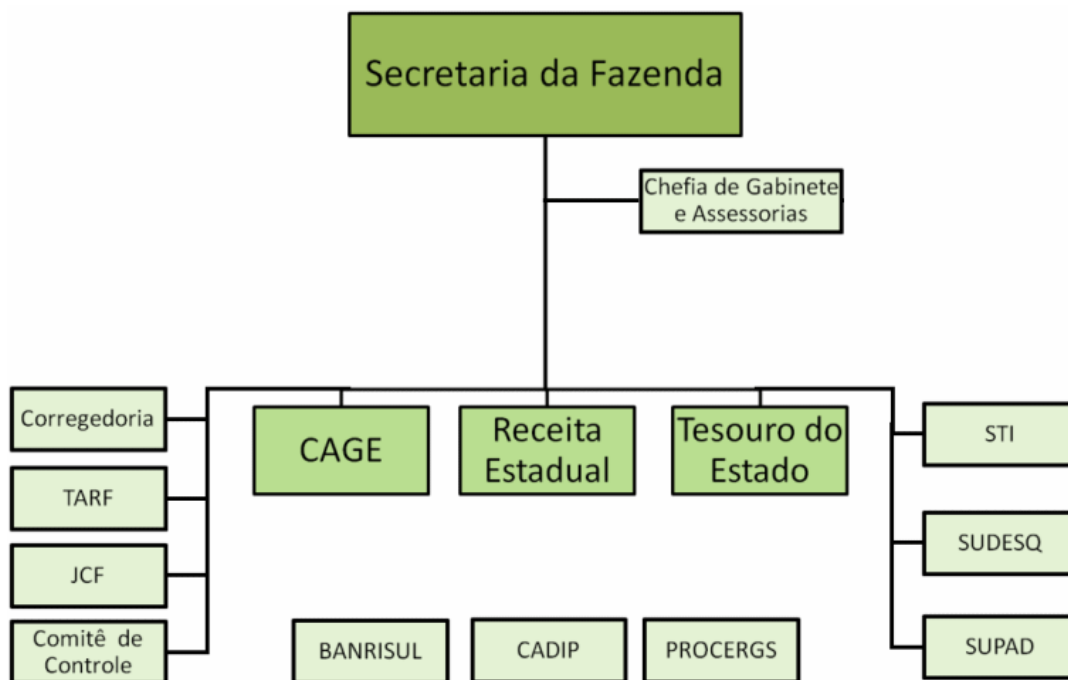
4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Colocar uma apresentação aqui sobre os tópicos que serão apresentados nessa seção.

4.1 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

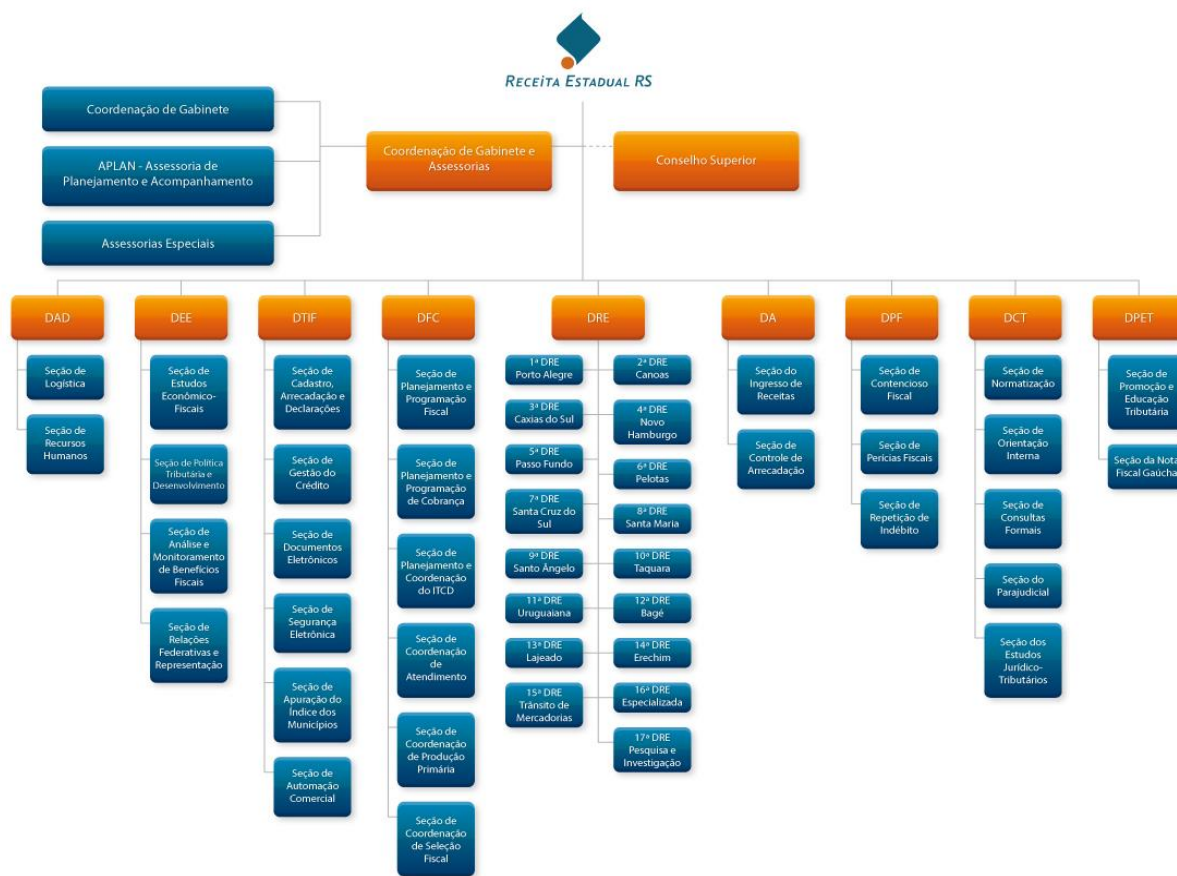
A Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul, fundada em 21 de março de 1890, tem sua sede em Porto Alegre e está presente em todo o Estado do Rio Grande do Sul, com cerca de 3 mil pessoas atuando em suas repartições, que de acordo com seu organograma divide-se em Receita Estadual, CAGE e Tesouro. Sua estrutura básica está disposta no Decreto nº 47.590, de 23 de novembro de 2.010, que também define suas áreas de competência: Administração tributária; administração financeira; administração orçamentária, programação financeira e liberação de recursos orçamentários; administração da dívida pública; contabilidade pública e societária; auditoria da administração pública; política de estímulos fiscais; avaliação dos convênios e ajustes realizados pela Administração com a União, os Estados e os Municípios; identificação da dívida e análise de fontes de recursos; administração financeira da folha de pagamento de pessoal do Estado; definição de limites globais para orçamentação e programação de liberação de recursos orçamentários e financeiros, compatíveis com as estimativas e a arrecadação da receita pública; administração do serviço público de loterias do Estado; tecnologia da informação e certificação digital.

4.1.1 Organograma da SEFAZ RS



Organograma da Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul
Fonte: Site institucional da SEFAZ RS

4.1.2 Organogramas da Receita Estadual



Organograma da Receita Estadual RS

Fonte: Site institucional da SEFAZ RS

4.1.3 Supervisão de Desenvolvimento Organizacional - SUDESQ

Em março de 1997 houve uma mudança na estrutura da Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul. Foi criada a Supervisão de Desenvolvimento Organizacional - SUDESQ, englobando a Escola Fazendária e a Divisão de Qualidade. A SUDESQ está voltada ao desenvolvimento dos servidores e da Organização, sua missão é: “Promover o crescimento e a integração pessoal e profissional dos servidores, através da coordenação de ações educacionais e assessoria, visando às metas das áreas e ao bem-estar das pessoas”.


4.1.3.1- Escola Fazendária

O enfoque da Escola Fazendária está baseado na educação continuada, seguindo a irrefutável tendência da sociedade do conhecimento. Hoje a Escola

Fazendária trabalha com o conceito de desenvolvimento de competências, que são os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para o bom desempenho nas atividades fazendárias, bem como o crescimento das pessoas. Uma das ferramentas criadas para essa proposta foi o Portal Escola na Rede, é um portal de conhecimento voltado aos servidores da Secretaria da Fazenda do RS, onde são encontrados cursos, treinamentos, fóruns, salas de estudo, comunidades de prática, sobre assuntos de interesse dos servidores e relativos à atividade das Secretarias de Fazenda – notadamente, finanças públicas, tributação, arrecadação, fiscalização, controle governamental, gestão pública, direito, economia, administração – bem como variados temas na área humanística. O ambiente Escola na Rede amplia as possibilidades de aprendizagem e troca de conhecimento, utilizando-se da tecnologia de informação. Através deste portal, a comunidade fazendária de aprendizagem poderá interagir em múltiplas formas, compartilhando e construindo conhecimento. A Escola Fazendária segue a filosofia educacional recomendada pela UNESCO para o século XXI, preconizando quatro pilares básicos: Aprender a Conhecer; Aprender a Fazer; Aprender a Interagir; Aprender a Ser.

4.2 PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA - SEFAZ VIDA

Nesta seção será abordado o programa de Qualidade de Vida da SEFAZ RS, o seu histórico, a sua instituição através da Portaria nº 59/2006 e seus eixos de atuação do programa.

| | |
|------------------|--|
| Logomarca |  |
| Missão | Desenvolver ações e apoiar iniciativas que propiciem o bem-estar e a evolução constante dos colaboradores. |
| Visão | Pessoas mais felizes prestando serviços qualificados à sociedade. |
| Valores | <ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento • Confiança • Criatividade • Desprendimento • Ética • Flexibilidade • Pessoas • Respeito • Responsabilidade • Solidariedade |

Quadro 2: Logomarca SEFAZ VIDA
 Fonte: Elaborado pela autora (2015).

4.2.1 Históricos do SEFAZ VIDA

Na Secretaria da Fazenda, no ano de 2000, através da iniciativa pioneira de alguns colegas idealistas da SUDESQ, iniciou-se alguns eventos denominados de Ciclo de Debates Temáticos SEFAZ RS, visando refletir sobre questões ligados ao trabalho, saúde e Qualidade de Vida no Trabalho:

- **CICLO 2001** - No período de 28 de maio a 01 de junho de 2001, o tema abordado foi “*Saúde e Trabalho na Secretaria da Fazenda*”, tendo três objetivos básicos:

- 1) promover a reflexão sobre a saúde do trabalhador fazendário, abordando aspectos físicos, mentais e emocionais;
- 2) refletir sobre fatores que propiciam situações danosas à saúde na Secretaria da Fazenda;
- 3) oportunizar vivências de discussão e integração.

O tema do evento foi motivado, dentre outros fatores, por uma pesquisa realizada pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SARH) para avaliar as condições de saúde do servidor público estadual, no período de 1996 a 1999, a qual identificou as doenças mentais como principal causa de afastamento do trabalho por motivos de saúde. Como resultado dos grupos de discussão, ocorridos nos debates, foram registrados alguns relatos transcritos a seguir:

-Trabalho 12 horas contra as pessoas, cobrando imposto, fiscalizando. Dificuldade de isolar isto quando se vai para casa.

-Tem muitas pessoas insatisfeitas em seu local de trabalho. Eu estou insatisfeita.

-Ser feliz é sentir-se útil, ser respeitado, ter um bom ambiente de trabalho;

-Realização profissional é garantir o sustento, ter autonomia, criatividade e bom relacionamento humano;

-A qualidade das relações melhora nossa saúde;

-Tive problemas de saúde relacionados com o ambiente de trabalho (estavam atacando a mim mesmo);

-Temos que trabalhar as habilidades de comunicação dos servidores fazendários (ela é desastrosa).

-Temos que agir e transformar nosso ambiente de trabalho em um local onde possamos investir tantas horas da nossa vida.

-Temos que ter um trabalho psicológico mais forte, pois precisamos investir nos seres humanos, inclusive os que estão por se aposentar.

- **CICLO 2002** - em novembro de 2002 o tema escolhido foi: *A Qualidade de Vida no Trabalho*. As palestras e grupos de discussões abordaram, dentre outros, os seguintes assuntos: O trabalho como atividade prazerosa; Ser feliz no trabalho, uma utopia? Projeto Profissional – pensando o futuro com mais qualidade de vida. Essas ações motivaram a criação do **Programa SEFAZ VIDA**.

Quadro3- Fatos que marcaram a aprovação do SEFAZ VIDA

| Data | Fato |
|----------------|---|
| 19.07.2004 | Designada uma Comissão, pela Portaria nº 100, publicada no Diário Oficial do Estado para elaborar o projeto do Programa de Qualidade de Vida da Secretaria da Fazenda do Estado do Rio Grande do Sul |
| Maio de 2005 | A Comissão designada apresentou uma proposta ao Secretário da Fazenda; |
| 9.08.2005 | Autorizado para execução o Programa SEFAZ VIDA, sob a coordenação da SUDESQ. Neste mês foi realizado o primeiro evento a nível estadual como uma atividade do SEFAZ VIDA: O Ciclo de Debates Temáticos |
| 09.03.2006 | Realizada a primeira reunião dos multiplicadores de QV em Porto Alegre; |
| Agosto de 2006 | Completado o primeiro ano de resultados consolidados |
| 30.10.2006 | Instituído pelo Secretário da Fazenda, Sr. Ário Zimmermann, o Programa de Qualidade de Vida da Secretaria da Fazenda - SEFAZ VIDA, através da portaria nº 59/2006, publicado no Diário Oficial do Estado no dia |

Fonte: elaborada pela autora (2015)

4.2.2. Portaria nº 059/2006 de 30 de outubro de 2006

O SEFAZ VIDA foi instituído, com objetivos claros e bem definidos, tendo como foco a formação e qualificação dos servidores. Reproduzimos a Portaria que oficializou a criação do PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA - "SEFAZ VIDA. "

O Programa de Qualidade de Vida, denominado "SEFAZ VIDA", insere-se nas práticas de gestão da Secretaria Fazenda do Estado do Rio Grande do Sul e será pautado pelas diretrizes e orientações a seguir definidas:

1. O Programa "SEFAZ VIDA" visa dotar a Secretaria de Estado da Fazenda de pessoas mais felizes prestando serviços qualificados à sociedade.

2. O Programa deve desenvolver ações e apoiar iniciativas que propiciem o bem-estar e a evolução constante dos colaboradores.

2.1. Para efeitos deste item, consideram-se colaboradores todas as pessoas que exercem atividades no âmbito da Secretaria da Fazenda.

3. O Programa tem como referência os seguintes valores: pessoas, ética, solidariedade, comprometimento, criatividade, desprendimento, respeito, responsabilidade, confiança e flexibilidade.

4. O Programa, que tem como foco o ser humano integral, alicerça-se em seis dimensões fundamentais, a saber:

a) física: Aspectos materiais e físicos, tais como: ergonomia, prevenção e tratamento de doenças físicas, salubridade do meio-ambiente e ginástica laboral;

b) intelectual: Aspectos cognitivos, tais como: eventos com conteúdo que permitam adaptação ao mundo em mudanças, facilitem o cotidiano e a adoção de estilo de vida mais saudável;

c) Profissional: Aspectos ocupacionais, tais como: formação continuada, relacionamento com o trabalho, reconhecimento e valorização das pessoas, e adequação do perfil funcional com as atividades desempenhadas;

d) psicológica: Aspectos emocionais, tais como: prevenção e tratamento de distúrbios emocionais, eventos que proporcionem autoconhecimento, maior estado de consciência e harmonia interna do indivíduo;

e) sociológica: Aspectos relacionais, tais como: relações intrapessoais e interpessoais, relações com a sociedade, comunicação e responsabilidade social;

f) espiritual: Aspectos existenciais, tais como: compreensão sobre a razão da própria existência, propósitos de vida e religiosidade.

5. As ações, que deverão atender a pelo menos uma das dimensões, serão avaliadas periodicamente quanto à eficácia e à observância dos pilares e diretrizes deste Programa.

6. As ações a serem implementadas devem:

a) atender aos aspectos pré-existentes, com vistas à reabilitação física, psicológica e social, bem como à manutenção e melhoria contínua do bem-estar dos Colaboradores;

b) alcançar diferentes segmentos culturais, etários e socioeconômicos;

c) ser simples, de fácil execução e continuidade e adequadas à disponibilidade de recursos, permitindo ajustes ou substituições em razão de desgaste natural ou de necessidade de inovação;

d) decorrer da análise de necessidades consubstanciadas em pesquisas, observações e sugestões, independentes de sua natureza ou dimensões a que se refiram;

e) ser precedidas de um planejamento adequado, inclusive quanto à comunicação, como relações públicas, endomarketing e divulgação.

7. As ações podem ser:

a) definidas com base na participação coletiva;

b) extensivas aos familiares dos colaboradores e aos inativos.

8. O Programa será coordenado pela Supervisão de Desenvolvimento Organizacional e Qualidade - SUDESQ.

9. Na execução do Programa a SUDESQ poderá contar com auxílio de uma comissão formada por representantes, titular ou suplente, indicados pelos Departamentos, Supervisões, Corregedoria e GSF.

9.1. A comissão de que trata este item será renovada a cada dois anos na razão de 1/3 e 2/3, alternadamente, sendo que na 1ª renovação a escolha dos membros a serem substituídos será por sorteio.

9.2. A comissão funcionará sob a coordenação da SUDESQ e terá, entre outras, função de auxiliar:

- a) na definição e aplicação de pesquisas e avaliações periódicas com vistas à manutenção, readaptação ou extinção de ações;
- b) no planejamento das ações para o exercício seguinte;
- c) na formatação das ações e eventos especiais;
- d) na implementação das ações;
- e) na elaboração do relatório anual das realizações.

10. A SUDESQ contará também com participações voluntárias, sempre que possível e necessário, devendo para tanto:

- a) estimular a participação espontânea na sugestão e execução das ações como forma de desenvolver atitude proativa e sentimento de solidariedade;
- b) oferecer aos voluntários interessados cursos, treinamentos e atividades especiais pertinentes ao programa, com o objetivo de valorizar e fortalecer as iniciativas.

11. A SUDESQ desenvolverá ações para formação de uma rede de multiplicadores dos conceitos e fundamentos do Programa de Qualidade de Vida, bem como para divulgação das ações em todas as unidades.

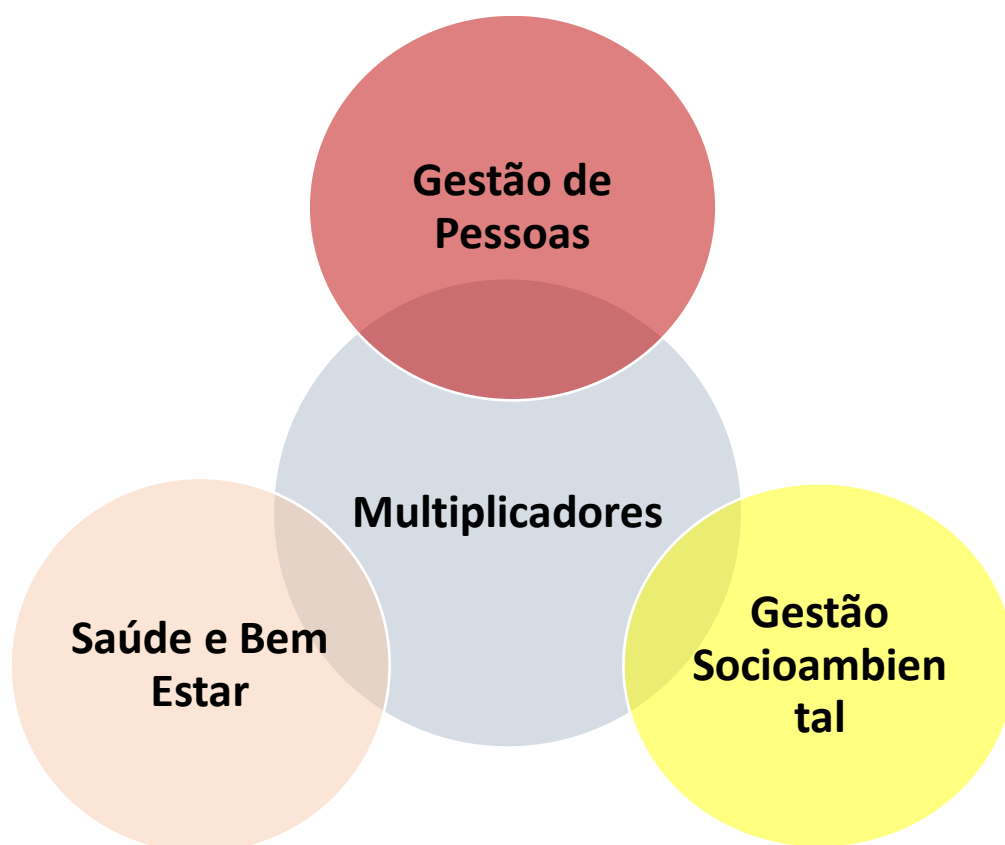
12. O Programa será reavaliado a cada cinco anos, ou, em prazo menor, quando mostrar-se necessário, facultado a participação dos colaboradores.

4.2.3 Eixos do Programa SEFAZ

A busca constante por melhores serviços das organizações públicas exige cada vez mais dos servidores. Diante disso, faz-se necessário a adoção de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho para proporcionar ao servidor, satisfação e prazer nas atividades, visando valores básicos de qualidade de vida. O SEFAZ VIDA, é um programa de qualidade de vida da SEFAZ RS, realizado pela Seção de Desenvolvimento Humano, da Divisão de Qualidade da SUDESQ. Institucionalizado pela PORTARIA nº 059/2006, de 30 de outubro de 2006, tem como pilar o desenvolvimento integral do ser humano que, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), contempla as seguintes dimensões: física, psicológica, relações sociais, ambiental, espiritual e nível de independência.

O Programa SEFAZ VIDA é responsável pelo planejamento, juntamente com as áreas, pela execução dos treinamentos e desenvolvimentos comportamentais dos servidores da SEFAZ RS. Para promover e desenvolver a qualidade de vida dos servidores fazendários, o SEFAZ VIDA possui três eixos de atuação: **Saúde e Bem-Estar, Gestão de Pessoas e Gestão Socioambiental**.

Atualmente, o SEFAZ VIDA conta com a colaboração de mais de 80 servidores que são multiplicadores do Programa, distribuídos em diversas repartições do Estado, dispostos a disseminar a filosofia do programa em seus locais de trabalho. Através de suas ações, a filosofia da qualidade de vida é disseminada, atingindo um número cada vez maior de fazendários.



Eixos de atuação do SEFAZ VIDA

Fonte: Site institucional SUDESQ

4.2.3.1 Saúde e bem-estar

Neste eixo estão incluídas todas as ações voltadas para a prevenção e a promoção da saúde integral. Principais Ações do Eixo Saúde e Bem-Estar:

- ✓ Palestras “Saúde Sempre” (palestras com duração de duas horas e que abordam temas da atualidade ligados à saúde num conceito global);
- ✓ Ciclo de Debates Temáticos (Seminário sobre Cidadania Fiscal; Questões de Gênero);
- ✓ FAZENDARTE (Mostra Cultural; Oficinas de arte e/ou culturais; Apresentações artísticas/culturais);
- ✓ Programa de Saúde Ocupacional (Ginástica Laboral; Massagem Laboral; Avaliação Ergonômica; Dia do Desafio);
- ✓ Grupos de Apoio (Reeducação Postural; Reeducação Alimentar; Antitabagismo);
- ✓ Programa de Preparação para Aposentadoria “Novos Rumos”;
- ✓ Inclusão de Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho;

4.2.3.2 FAZENDARTE

Neste programa são realizadas ações com o objetivo de estimular a expressão artística-cultural dos fazendários, valorizar talentos e integrar as pessoas por meio da participação em atividades como palestras, oficinas, exposições, apresentações, etc. Cabe destacar a Mostra Cultural, exposição de obras dos fazendários, que vem acontecendo todos os anos desde o ano de 2001, com a participação de mais de 100 colaboradores e com aproximadamente 400 obras que já foram expostas pelos corredores do Casarão. Os trabalhos apresentados nas Mostras também fazem parte dos calendários anuais que são distribuídos na SEFAZ.

4.2.3.3 Ginástica Laboral

A Ginástica Laboral ocorre em várias unidades no centro de Porto Alegre. São realizadas 02(duas) sessões presenciais por semana em cada unidade,

sendo que cada sessão tem duração aproximada de 15 minutos. As sessões são orientadas para o alongamento, aquecimento e relaxamento da musculatura mais usada pelos participantes. As práticas são realizadas no próprio local de trabalho, não necessitando de roupas especiais, já que não provoca sudorese e cansaço físico excessivo, por ser de baixa intensidade. São realizadas por profissionais de Educação Física e/ou Fisioterapia. A Ginástica Laboral tem por objetivo melhorar a qualidade de vida dos participantes e visa a estabelecer: aumento da produtividade; diminuição do absenteísmo (faltas ao trabalho) e presenteísmo (servidor presente, mas não envolvido com o trabalho), gerando retornos econômicos para a instituição; redução do estresse; diminuição do sedentarismo; melhoria no ânimo para o trabalho; melhoria no desempenho profissional; prevenção das lesões e doenças causadas por traumas cumulativos (LER/DORT); melhoria na integração social; correção de vícios posturais; melhoria da saúde e do clima psicossocial dos trabalhadores da Secretaria da Fazenda.

4.2.3.4 Massagem Laboral

A Massagem Laboral ocorre nas segundas, quartas e sextas-feiras à tarde no sexto andar do Casarão. As sessões duram 15 minutos e são realizadas numa cadeira de massagem. A massagem, além de aliviar as dores, também previne as patologias osteomusculares, melhora a circulação sanguínea, aliviando o estresse, o cansaço físico e, conseqüentemente, a depressão, ansiedade, insônia, irritabilidade e a cefaleia. São trabalhadas as seguintes partes do corpo: região cervical, torácica e lombar da coluna; cintura escapular; ombros, braços e mãos; cabeça. *Esta atividade é financiada pelos próprios participantes, sendo que atualmente tem o custo de R\$14 para servidores e de R\$7 para estagiários e contratados, para cada 15 minutos. O serviço é executado pela massoterapeuta Ivanilda Almeida da Silva.*

4.2.3.5 Programa de Preparação para Aposentadoria “Novos Rumos”

O Programa de Preparação para Aposentadoria “Novos Rumos” foi implantado no ano de 2008. Desde então tem ocorrido uma vez ao ano, com exceção do ano de 2014. Ao longo do tempo sofreu alguns ajustes e atualmente conta com quatro módulos de dia inteiro onde são trabalhados os seguintes temas:

Qualidade de Vida, Corpo e Consciência, Ócio Construtivo, Trabalho e Identidade e Planejando o Futuro. O programa tem como objetivo minimizar o impacto provocado pela passagem para o pós-carreira; preparar os servidores para as mudanças psicológicas, sociais, econômicas, profissionais e familiares que essa transição acarreta; estimular a criação de um projeto de vida para a nova fase; construir um espaço para reflexão sobre possíveis alternativas de ação; criar mecanismos de autodesenvolvimento. As turmas são de até 25 participantes que são entrevistados antes (para conhecermos melhor o programa e seus resultados).

4.2.4 Gestão de pessoas

A presença deste eixo no âmbito de trabalho do SEFAZ VIDA está vinculada à necessidade de se desenvolver os gestores e suas equipes. A qualidade de vida dos servidores passa, necessariamente, pela percepção do reconhecimento no trabalho, devendo o trabalho fazer sentido para quem o executa. Uma das formas mais eficientes de se alcançar este objetivo é proporcionar um ambiente saudável no âmbito dos gestores e das equipes, através da compreensão e consciência dos diferentes papéis e das relações entre eles na organização fazendária. O bem-estar dos servidores está vinculado, entre outros fatores, a uma chefia justa, que propõe desafios e fornece *feedback* construtivo. Principais Ações do Eixo Gestão de Pessoas:

- ✓ Formação de Gestores (Treinamentos sobre Liderança; Gestão de Pessoas; *Coaching*; Avaliação de Desempenho; etc.);
- ✓ Desenvolvimento de Equipes (Programa 5S; Relações Interpessoais; etc.);
- ✓ Desenvolvimento de Servidores (Formação de novos servidores; Atendimento ao Público; Administração do Tempo; Abordagem a Contribuintes; etc.);
- ✓ Gestão por Competências;
- ✓ Pesquisas Organizacionais (Pesquisa de Clima e Pesquisas de Satisfação);
- ✓ SASP (Serviço de Assessoramento Sócio Profissional);

4.2.4.1 Formação de Gestores

As diferentes áreas da SEFAZ RS demandam o desenvolvimento de seus líderes. Essas capacitações são construídas em conjunto com as áreas para a definição de conteúdo, carga horária e público-alvo e são realizadas por meio de diversos tipos de contratação. Os temas mais trabalhados tem

sido Gestão de Pessoas, Liderança, Comunicação, *Feedback*, Gestão de Conflitos e Coaching.

Coaching é um processo de desenvolvimento de competências geralmente ligadas a aspectos de liderança, comunicação e relacionamento interpessoal. É uma metodologia aplicada por um profissional qualificado em que são realizadas de 8 a 10 sessões para o estabelecimento de metas e acompanhamento das ações. Alguns servidores em cargos de chefia já participaram deste processo, com resultados positivos que se refletiram diretamente na gestão das pessoas de suas áreas.

4.2.4.2 Formação de Novos Servidores

Realização de atividades de integração e formação de novos servidores empossados. Também é realizada a análise individual do perfil através de entrevista e aplicação de teste psicológico.

4.2.4.3 Programa 5S

O SEFAZ VIDA, por meio dos programas de desenvolvimento e capacitação de equipes, vem trabalhando e acompanhando a implantação do Programa 5S, juntamente com a consultoria da FUNDATEC, em algumas divisões da SEFAZ RS.

O 5S é uma ferramenta de gestão da qualidade baseada na melhoria contínua em três aspectos: ambiente físico, processos e relações interpessoais. O trabalho engloba os cinco sentidos do 5S, que seriam: de utilização, ordenação, limpeza, saúde e autodisciplina.

O Programa 5S começou pela Receita Estadual, sendo implantado, no ano de 2011, nas seguintes unidades: DFC, Posto Fiscal de Torres, 2ª DRE Canoas e 13ª DRE Lajeado. Em 2012 ocorreu a implantação do Programa 5S na Divisão de Contratos Administrativos e Finanças (DICAF) da Supervisão de Administração (SUPAD). Em 2013 foram retomadas as reuniões para a continuidade do Programa 5S e para a revisão dos diagnósticos feitos em 2012, com o objetivo de analisar os aspectos comportamentais e desenvolver as competências de gestão na equipe. Em 2013 o Programa 5S foi implantado em três novas unidades da RE: 6ª DRE Pelotas, 7ª DRE Santa Cruz do Sul e 9ª DRE Santo Ângelo; e em 2014 em mais quatro locais: 10ª DRE Taquara, 12ª DRE Bagé, 3ª DRE Caxias do Sul e Gabinete da Receita.

4.2.5 Gestão socioambiental

O Programa Socioambiental Com Viver, criado e implementado em 2007, tem como missão desenvolver nos colaboradores da SEFAZ a consciência ambiental, de modo a fomentar ações sustentáveis, gerando resultados econômico-financeiros e de responsabilidade social. Principais Ações do Eixo Gestão Socioambiental:

- ✓ Campanhas Solidárias (Campanha de Páscoa, Campanha do Agasalho, Campanha Dia das Crianças, Campanha Natal), são arrecadadas doações que são destinadas a alguma entidade beneficente;
- ✓ Gerenciamento de Resíduos (Coleta Seletiva de Resíduos Sólidos; Coleta e destinação correta de lâmpadas fluorescentes; coleta de pilhas e baterias e parceria com Banrisul para destinação correta; parceria com a ATUT para doação e posterior reciclagem de papel, plástico, vidro e metal);
- ✓ Educação Ambiental (Treinamento em Educação Ambiental para equipes da higienização; palestras de Educação Ambiental; Semana do Meio Ambiente).

4.2.6 Multiplicadores do SEFAZ VIDA

O Programa SEFAZ VIDA conta com a colaboração de mais de 80 multiplicadores de Qualidade de Vida espalhado por todo o Estado, dispostos a disseminar a filosofia da qualidade de vida, através de uma atitude proativa e realização de ações específicas e locais em suas unidades de trabalho. Neste sentido, são realizados encontros anuais com todos os multiplicadores para atualização conceitual, fortalecimento do grupo, promoção do bem-estar e melhoria do clima na SEFAZ RS. A máquina pública é extremamente burocrática, sofre com falta de verbas e constante troca de governo. Isto dificulta a continuidade de programas como o SEFAZ VIDA.

4.3 ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo será tratado a análise dos dados, que foram tabulados e organizados através de ferramenta do Excel, que demonstraram com clareza e transparência as informações coletadas para fins de análise.

4.3.1 Levantamento do Perfil

De acordo com o gráfico acima, a maioria dos respondentes são do sexo masculino (63,20%), dos 19 pesquisados 12 são homens. Quanto ao estado civil 73,70% são casados (14 respondentes). Quanto ao cargo 57,90% exercem o cargo de TTRE, ou seja, 11 respondentes, enquanto 8 respondentes são AFRE (42,10%). Em relação ao grau de escolaridade predomina o nível de graduação com 63,20%(12 respondentes), 31,6% tem especialização (6 respondentes), apenas 1 respondente possui o segundo grau. Em relação a idade percebe-se 52,60% possuem mais de 40 anos (10 respondentes), 10,50% possuem mais de 30 anos (2 respondentes) e 7 respondentes já fizeram 50 anos (36,80%). Os dados estão demonstrados na Tabela1.

Tabela 1 - Perfil do Servidor

| Itens | Opções | Nº | % | Total |
|--------------|-----------------|----|------|-------|
| Sexo | Masculino | 12 | 63,2 | 19 |
| | Feminino | 7 | 36,8 | |
| Estado Civil | Solteiro | 2 | 10,5 | 19 |
| | Casado | 14 | 73,7 | |
| | Outros | 3 | 15,8 | |
| Cargo | AFRE | 8 | 42,1 | 19 |
| | TTRE | 11 | 57,9 | |
| Escolaridade | Ensino Médio | 1 | 5,3 | 19 |
| | Graduação | 12 | 63,2 | |
| | Especialização | 6 | 31,6 | |
| | Mestrado | 0 | | |
| | Doutorado | 0 | | |
| Idade | De 31 a 40 anos | 2 | 10,5 | 19 |
| | De 41 a 50 anos | 10 | 52,6 | |
| | De 51 a 60 anos | 7 | 36,8 | |

Fonte: elaborado pela autora (2015).

4.3.2 Quanto à satisfação do entrevistado

Na segunda parte da pesquisa foram abordadas 10 questões afirmativas acerca da satisfação e grau de importância dos entrevistados quanto a fatores

higiênicos, sendo divididos em 10 itens, remuneração de seu cargo, estabilidade, satisfação com a natureza do trabalho e possibilidade de implementar novas ideias, cursos e treinamentos oferecidos, relacionamento com os colegas, liderança, autonomia para o trabalho, condições de ambiente físico, suporte organizacional.

No quadro 3 demonstramos o resultado do questionamento quanto à remuneração, na sua maioria, os respondentes encontram-se satisfeitos (73,7%), ou seja, 14 respondentes, e 4 respondentes encontram-se muito satisfeitos (21,1%), apenas 1 respondente não está satisfeito com sua remuneração (5,3%). Quanto ao grau de importância 68,40% afirmam ser muito importante ter um bom salário (13 respondentes), já 31,6% dos respondentes consideram apenas importante.

Quadro 3- Grau de Satisfação e Importância quanto à remuneração

| Grau de satisfação | Respondente | % | Grau de Importância | Respondente | % |
|--------------------|-------------|------|---------------------|-------------|-------|
| Muito insatisfeito | 1 | 5,3 | Sem importância | 0 | 0 |
| Insatisfeito | 0 | 0 | Pouco importante | 0 | 0 |
| Indiferente | 0 | 0 | Indiferente | 0 | 0 |
| Satisfeito | 14 | 73,7 | Importante | 13 | 68,40 |
| Muito satisfeito | 4 | 21,1 | Muito importante | 6 | 31,60 |

Fonte: elaborada pela autora (2015)

Quanto ao grau de importância atribuído à estabilidade do servidor público, a maior parte acredita ser muito importante, totalizando 68,40% (13 respondentes), e 31,60% pensam ser importante, totalizando 6 respondentes de acordo com a figura 1 abaixo.

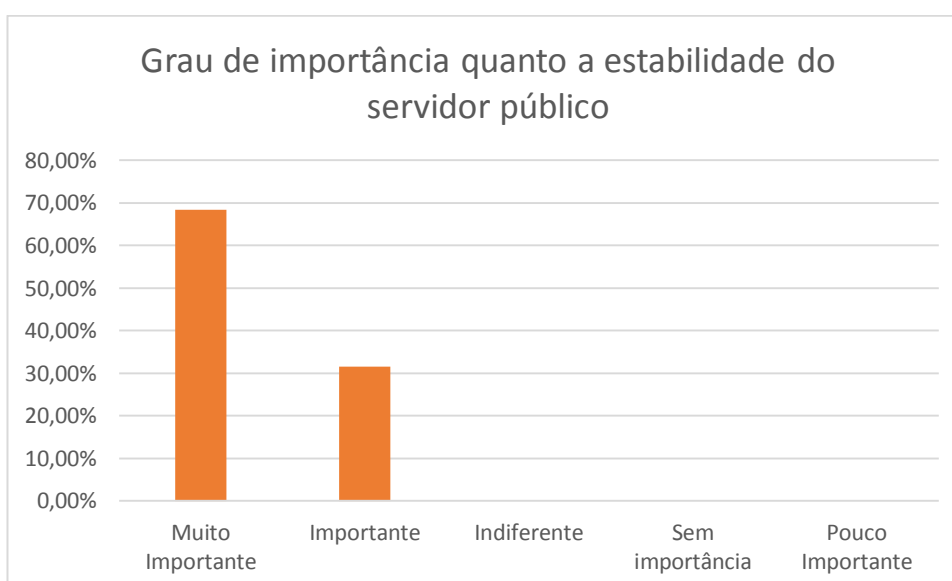


Figura 1- Grau de importância quanto a estabilidade do servidor público
 Fonte: elaborado pela autora (2015)

Em relação à satisfação e grau de importância para com a natureza e autonomia para o trabalho com possibilidade de implementar novas ideias, os servidores da 9ª DRE encontram-se satisfeitos (68,40%, 13 respondentes), estão muito satisfeitos e ou insatisfeitos (3 respondentes) o que equivale a 15,80%. Sendo que a grande maioria considera importante (63,20%, 12 respondentes) e 36,80% muito importante (07 respondentes).

| Grau de satisfação | Respondente | % | Grau de Importância | Respondente | % |
|--------------------|-------------|------|---------------------|-------------|-------|
| Muito insatisfeito | 0 | | Sem importância | | |
| Insatisfeito | 3 | 15,8 | Pouco importante | | |
| Indiferente | 0 | | Indiferente | | |
| Satisfeito | 13 | 68,4 | Importante | 12 | 63,20 |
| Muito satisfeito | 3 | 15,8 | Muito importante | 7 | 36,80 |

Quadro 4 - Grau de Satisfação e Importância quanto natureza e autonomia para o trabalho. Fonte: elaborada pela autora (2015)

Os servidores da 9ªDRE encontram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o relacionamento interpessoal do grupo, quanto ao grau de importância, 10 respondentes pensam ser muito importante (52,60%), 8 respondentes importante e 01 respondente encontra-se indiferente(5,30%). Foram analisados outras variáveis, por não serem relevantes quanto a satisfação ao programa SEFAZ VIDA, não demonstraremos aqui.

| Grau de satisfação | Respondente | % | Grau de Importância | Respondente | % |
|--------------------|-------------|------|---------------------|-------------|------|
| Muito insatisfeito | | | Sem importância | | |
| Insatisfeito | | | Pouco importante | | |
| Indiferente | | | Indiferente | 1 | 5,30 |
| Satisfeito | 14 | 73,7 | Importante | 8 | 42,1 |
| Muito satisfeito | 5 | 26,3 | Muito importante | 10 | 52,6 |

Quadro 5 - Grau de Satisfação e Importância quanto ao relacionamento com os colegas Fonte: elaborada pela autora (2015)

4.3.3 Quanto a PQVT

As opiniões dos respondentes quanto a existir PQVT na administração pública, ser necessários aos servidores públicos e existir em todo o órgão público foram semelhantes de acordo com a visualização do gráfico 2. Apenas 1 respondente ficou indiferente ao assunto (5,30%), os índices quanto a concordarem com a existência e ser necessário ao servidor o PQVT, foram exatamente iguais, 6 respondentes (31,60%) concordando e 12 respondentes concordando plenamente (63,20%). Todos servidores os lotados na 9ª DRE- Santo Ângelo já tem conhecimento sobre o Programa SEFAZ VIDA, já participaram de uma ou mais ações, visualizam o trabalho dos multiplicadores

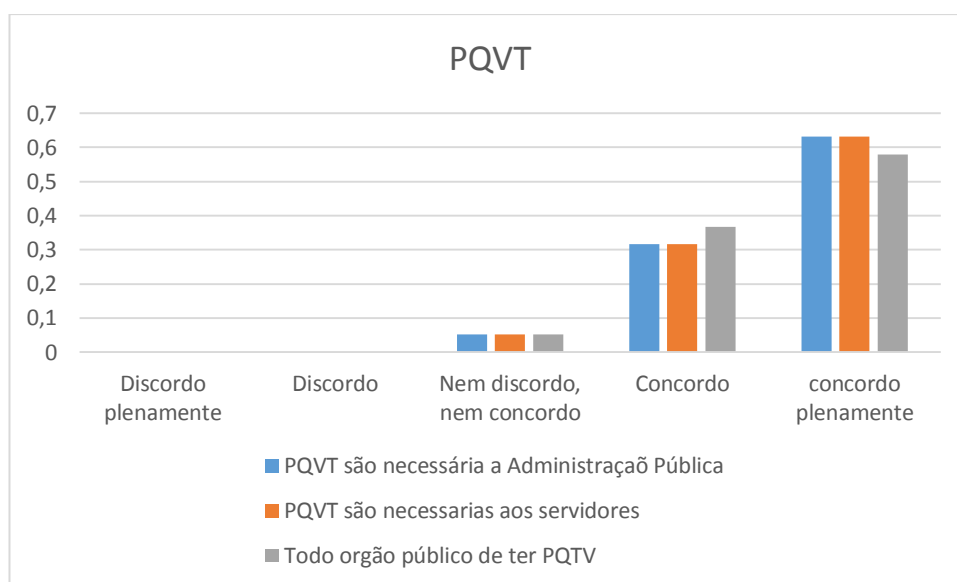


Gráfico 2- PQVT na administração pública, para os servidores, todos os órgãos públicos

Fonte: elaborado pela própria autora.

4.3.3 conclusão

O SEFAZ VIDA é o que liga emocionalmente os colegas que participam das ações desenvolvidas pelo programa, segundo vários relatos criam-se laços de coleguismo, amizade, espírito de equipe, união e cooperação. A maioria dos servidores da 9ª DRE já participou de alguma ação do SEFAZ VIDA, entendem que dentro de um ambiente de trabalho técnico e racional como o da Secretaria da Fazenda cria uma camaradagem, confiança e humanização. O crescimento profissional também é o ponto chave do programa, através de desenvolvimento de palestras e debates sobre a atualização da legislação tributária, com troca de experiências entre agência e elucidações de dúvida a respeito do trabalho. Colegas que participam desde o início do programa sentiram melhoras na qualidade de vida tanto no trabalho quanto fora do mesmo, apropriando-se de diversos conceitos abordados pelo programa durante o período de sua existência. Há um equilíbrio entre as ações propostas pelo SEFAZ VIDA, principalmente na parte de gerenciamento do stress e nos relacionamentos interpessoais. Ficou provado através deste estudo que o programa é uma excelente ferramenta para o desenvolvimento das pessoas. Todo o investimento nas pessoas retorna em benefício para os colegas, chefias e usuários do serviço público. O único porém citado por alguns, está na Equipe Diretiva da Receita Estadual, que dependendo do governo não apoia, criando obstáculos seja na questão de recursos ou do tempo utilizado neste investimento. Para que o programa continue se torna importante, conforme sugerida pelas respondentes ações na área de saúde preventiva no trabalho, ergonomia e treinamento relacionados ao desenvolvimento na formação humana, com relacionamento interpessoais, pois trabalhar em equipe é fundamental.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, CLAUDIA e colaboradores. **Gestão Contemporânea de pessoas: nova práticas, conceitos tradicionais**- Porto Alegre: Bookman,2004;

CAVASSANI, Amarildo Pereira. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006;

CORREA, Fernanda Dutra. **Programa qualidade de vida no trabalho da fundação de proteção do RS e seus efeitos nas atividades de vida diária de seus participantes**. UFRGS, 2011;< disponível em:< <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/39323/000825639.pdf?sequence=1>>Acesso em 14 de abr. de 2015;

GARCIA, Gerson Engrácia. **A qualidade no serviço público: um estudo de caso sobre a implantação e a continuidade de programa de gestão pela qualidade total**. Revista do Centro Universitário Barão do Mauá, v.1, n.2, jul /dez 2001;

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas,2008;

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**- São Paulo: Atlas,2003;

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. Bournout: **Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002;

RAMOS, Carla Renata Santos. **Qualidade de Vida no Trabalho Para o Servidores da UESC**. Disponível em:< http://www.uesc.br/cursos/graduacao/.../monografias/carla_renata.pdf> acesso em: 15 de mar. de 2015;

RODRIGUES, Marcus Vinicius Rodrigues. **Qualidade de vida no trabalho:Evolução e análise no nível gerencial** – 10ª ed.- Petrópolis, RJ Vozes, 2007;

Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Rio Grande do Sul. Disponível em <<http://www.escolanarede.sefaz.rs.gov.br/mod/page/view.php?id=30>> visualizado em 09 de abr. de 2015;

_____ <http://corag.rs.gov.br/dae>;

_____ http://intrasefaz/Institucional/Pages/Sobre_a_SEFAZ.aspx;

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.); Álvaro Tamayo (e tal.). **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. – Porto Alegre: Artmed, 2008;

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; CAPES, 2009.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; Célia Maria Lana da Costa Zannon. **Qualidade de vida é saúde: aspectos conceituais e metodológicos**. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. Cad. Saúde Pública, vol. 20, nº 2. Rio de Janeiro Mar./Abr. 2004

ANEXOS

Formulário eletrônico encaminhado via e-mail corporativo aos servidores lotados na 9ªDRE – Santo Ângelo/RS:

Pesquisa sobre Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho(QVT)

Prezado (a) Funcionário (a),

Convido-lhe a participar da pesquisa sobre Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na 9ª DEFAZ-SANTO ANGELO/RS, sob responsabilidade de Adriana Bulling Magro, aluna do Curso de Especialização em Gestão Pública, e orientação da Profª. Drª. Sílvia Generali da Costa, da Escola de Administração – UFRGS. Sua participação é voluntária e dar-se-á por meio do preenchimento deste questionário. Se depois de consentir em sua participação, o (a) Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, independente do motivo e sem prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e divulgados, mas sua identificação não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Você pode solicitar esclarecimentos, durante e depois da participação na pesquisa através do e-mail: adrianabulling@hotmail.com

*Obrigatório

Fui informado sobre o que a pesquisadora quer fazer e porque precisa de minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. *

- Concordo
- Discordo

1- Quanto ao perfil do entrevistado: *

1.1- Qual o seu gênero?

- Masculino
- Feminino

1.2- Qual seu estado civil? *

- Solteiro
- Casado
- Outro:

1.3- Qual seu grau de escolaridade? *

- Ensino Médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado

- Doutorado

1.4- Qual o seu cargo? *

- AFRE

- TTRE

- Estagiário

1.5- Qual sua idade? *

- De 19 a 30 anos

- De 31 a 40 anos

- De 41 a 50 anos

- De 51 a 60 anos

- Mais de 61 anos

2- Quanto à satisfação do entrevistado:

Marque com um “X” a alternativa que considera próxima da sua realidade, considerando o seu grau de satisfação e grau de importância.

2.1- Remuneração do seu cargo: *

| | Muito Insatisfeito | Insati sfeito | Indife rente | Satisf eito | Muito Satisfeito |
|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Gr au de Satisfação | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

*

| | Sem Importância | Pouc o Importante | Indife rente | Impo rtante | Muito Importante |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Gra u de Importância | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

2.2- Estabilidade dos Servidores Públicos *

| | Sem importância | Pouc o importante | Indife rente | Impo rtante | Muito Importante |
|-------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Gra u de | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

| | Sem importância | Pouco importante | Indiferente | Importante | Muito Importante |
|-------------|-----------------|------------------|-------------|------------|------------------|
| Importância | | | | | |

2.3- Satisfação com a natureza do trabalho *

| | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito Satisfeito |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Grau de Satisfação | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

*

| | Sem importância | Pouco importante | Indiferente | Importante | Muito Importante |
|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Grau de Importância | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

2.4- Autonomia para o trabalho e possibilidade de implementar novas ideias *

| | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito Satisfeito |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Grau de Satisfação | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

*

| | Sem importância | Pouco importante | Indiferente | Importante | Muito Importante |
|---------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Grau de Importância | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

2.5- Cursos e treinamentos oferecidos *

| | Muito Insatisfeito | Insati sfeito | Indife rente | Satisf eito | Muito Satisfeito |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gr au de satisfação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*

| | Sem Importância | Pouc o Importante | Indife rente | Impo rtante | Muito Importante |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gra u de Importância | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2.6 - Quanto ao relacionamento com os colegas: *

| | Muito Insatisfeito | Insati sfeito | Indife rente | Satisf eito | Muito Satisfeito |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gr au de Satisfação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*

| | Sem Importância | Pouc o Importante | Indife rente | Impo rtante | Muito Importante |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gra u de Importância | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2.6.1- Modo de liderança (chefia imediata, delegado, outros): *

| | Muito Insatisfeito | Insati sfeito | Indife rente | Satisf eito | Muito Satisfeito |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gr au de Satisfação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*

| | Sem Importância | Pouco Importante | Indiferente | Importante | Muito Importante |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grau de Importância | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2.7 - Quanto as Condições de Trabalho: Ambiente Físico (espaço, luz, temperatura, som, limpeza)*

| | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito Satisfeito |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grau de Satisfação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*

| | Sem importância | Pouco importante | Indiferente | Importante | Muito Importante |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grau de Importância | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2.7.1 - Suporte Organizacional (informações, suprimentos, tecnologias) *

| | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | Indiferente | Satisfeito | Muito Satisfeito |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grau de satisfação | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

*

| | Sem importância | Pouco importante | Indiferente | Importante | Muito Importante |
|---------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grau de | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Sem Pouc
importância o importante Indife Impo Muito
rente rtante Importante

Importância

2.7.2 - Mobiliário (cadeiras, mesas, computadores) *

Muito Insati Indife Satisf Muito
Insatisfeito sfeito rente eito Satisfeito

Gr

au de

Satisfação



*

Sem Pouc
importância o importante Indife Impo Muito
rente rtante Importante

Gra

u de

Importância



2.8- Deixe a sua opinião sobre a satisfação quanto a organização:



3 - Quanto a Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)? *

3.1 - Ações e Programas de QVT são necessárias na Administração Pública?

- Discordo plenamente
- Discordo
- Nem discordo, nem concordo
- Concordo
- Concordo plenamente

3.2 - Ações e Programas de QVT são necessárias para os servidores? *

- Discordo plenamente
- Discordo
- Nem discordo, nem concordo
- Concordo
- Concordo plenamente

3.3- Todo Orgão Público deve ter Ações e Programas de PQVT? *

- Discordo plenamente

- Discordo
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo
- Concordo plenamente

3.4 - Tens conhecimento sobre o PQVT da Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul (SEFAZ RS) denominando SEFAZ VIDA, que foi instituído através da Portaria nº 59/2006 – DOE de 30.10.2006 , com objetivos claros e bem definidos, tendo como foco a formação e qualificação dos servidores? *

- Sim
- Não

3.4.1- Há quanto tempo?

- Desde o início do programa
- Entre 08 e 06 anos
- Entre 06 e 04 anos
- Entre 04 e 02 anos
- Menos de 02 anos
- Outro:

3.5- Os servidores da SEFAZ RS valorizam as Ações e Programas de QVT? *

- Não
- Pouco
- Indiferente
- Sim
- Muito

3.6 - Na sua unidade de trabalho, tens conhecimento sobre os Multiplicadores de QVT do Programa SEFAZ VIDA desenvolvido pela SEFAZ RS? *

- Sim
- Não
- Talvez

3.6.1 - Sente-se atingido por este programa? De que maneira? *

3.7- Consegues perceber as ações do SEFAZ VIDA para melhoria da satisfação no seu ambiente de trabalho? *

- Sim
- Não
- Às vezes

3.7.1 - Consegues perceber as ações do SEFAZ VIDA para melhoria da produtividade no seu ambiente de trabalho? *

- Sim
- Não

- Às vezes

3.7.2 - Consegues perceber as ações do SEFAZ VIDA para melhoria do relacionamento interpessoal no seu ambiente de trabalho? *

- Sim

- Não

- Às vezes

4- Quais as Ações e Programa de QVT que podem ser implementadas pelo SEFAZ VIDA em sua unidade de trabalho?

Assinale de acordo com o grau de importância para você a partir da pergunta 4.1. Onde na escala de 1 a 5: 1- Sem importância, 2- Pouco Importante, 3- Indiferente, 4- Importante, 5- Muito importante:

4.1 - Saúde preventiva no trabalho. *

4.2- Ergonomia. *

4.3- Ginástica Laboral *

4.4- Preparação para a Aposentadoria. *

4.5- Curso de qualificação para os servidores. *



4.6- Melhoria do clima interno de convivência entre servidores (relacionamento interpessoal). *



4.7- Outro:



5- Deixe sua opinião sobre as ações desenvolvidas pelo programa SEFAZ VIDA:



Nunca envie senhas em Formulários Google.