

Ação	Quem (responsável)	Quando	Quanto	A quem se destina (público)
1. Sensibilização sobre saúde (pílulas conteúdos) - Cardiovascular, Diabetes	QVT/CGG P	continuada	Sem custo Financeiro	servidores e colaboradores
2. Planejamento para realização dos Exames Periódicos de 2023	QVT/CGG P	2022	Sem custo Financeiro	servidores

O custo para 2022 ficou de R\$ 186.686,64 e para 2023 de R\$ 353.444,36, totalizando para os dois anos **R\$ 540.131,00**.

O PRESIDENTE DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE - ICMBio, no uso das competências atribuídas pelo artigo 24 do Decreto nº. 10.234, de 11 de fevereiro de 2020, designado pela Portaria Casa Civil nº 1.280, de 09 de novembro de 2021, publicada no Diário Oficial da União de 10 de novembro de 2021, Seção 2, pág. 01;
 Considerando a Portaria ICMBio nº 252, de 14 de abril de 2022, que institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio. RESOLVE:

Nº 719 DE 31.08.2022 - Art. 1º Fica instituído o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do ICMBio – PQVT/ICMBio, conforme Anexo I.

Art. 2º Fica estabelecido o Diagnóstico de Bem-estar no trabalho e Contexto de Trabalho para o quadriênio 2022 a 2025 que servirá de base para a elaboração dos Planos de Ação Anuais Nacionais (PAAN) de 2022 e dos três anos seguintes - 2023 a 2025, conforme Anexo II.

Art 3º Fica revogada a Portaria ICMBio nº 131, de 12 de abril de 2013.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor no primeiro dia útil do mês subsequente.

MARCOS DE CASTRO SIMANOVIC

ANEXO I

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do ICMBio



Setembro de 2022

1. INTRODUÇÃO

O enfoque preventivo da QVT surge como uma alternativa efetiva e importante de combate às mazelas organizacionais causadas pelas constantes e profundas mudanças no mundo do trabalho.

A QVT adotada pelo ICMBio difere do olhar hegemônico de uma qualidade de vida assistencialista. Ela é construída, segundo Ferreira (2011) sob dois olhares interdependentes e complementares: o da organização e o do (a) servidor (a). Por um lado, a instituição compreende a QVT como sendo um conjunto de normas, diretrizes e práticas de gestão envolvendo as condições e a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o desenvolvimento do corpo funcional e o cumprimento da missão, das metas e objetivos estratégicos. Pelo lado do indivíduo, a QVT se expressa por meio das representações que os servidores e colaboradores constroem no contexto de trabalho, as histórias de vida, a experiência adquirida ao longo dos anos naquele ambiente corporativo, as vivências de bem-estar no trabalho e de mal-estar, o respeito às diferenças e às características de cada um e de cada uma, o reconhecimento, a possibilidade de desenvolvimento e o comprometimento organizacional afetivo para com a Instituição.

Diante disso o conceito de QVT adotado pelo ICMBio e que está presente na Política de QVT (Portaria ICMBio nº 252 de 07 de abril de 2022) é o de Ferreira (2012, p.172), que elucida a QVT como sendo “um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.”

A abordagem adotada neste Programa leva em consideração variáveis interrelacionadas em quatro dimensões da vida no ambiente de trabalho: Bem-estar no Trabalho, Condições de Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho e Organização do Trabalho. Neste contexto, o principal desafio para as dimensões de QVT nas organizações é conciliar bem-estar no trabalho, eficiência e eficácia, transformando o contexto de trabalho do indivíduo como forma de consolidar e avivar os indicadores positivos de produtividade.

Importante trazer o conceito de Bem-Estar no Trabalho (BET) proposto em 2004, por duas autoras brasileiras, Siqueira e Padovam e que reúne três outros conceitos com conotações positivas no contexto de trabalho, sendo eles: (a) satisfação no trabalho: “[...] um estado

emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho.” (LOCKE, 1976, *apud* MARTINS; SANTOS, 2006, p. 196); (b) envolvimento com o trabalho: sensação de conformidade entre o que trabalhador executa e suas competências profissionais; e (c) comprometimento organizacional afetivo: sentimento positivo, no qual o trabalhador se identifica com a organização em que trabalha e com seus objetivos.

Para fazer cumprir a grandiosa missão de “formular e implementar políticas públicas ambientais, visando proteger o meio ambiente e promover o desenvolvimento socioeconômico sustentável”, aproximadamente 5000 agentes públicos, sendo cerca de 1680 servidores¹, 460 colaboradores e 2900 agentes temporários ambientais do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio, enfrentam desafios e conflitos no desempenho das atividades em seu dia a dia. Este labor, gera consequências ao Bem-estar no Trabalho – BET, à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos servidores e colaboradores, por vezes, gerando conflitos interpessoais, sendo que estas consequências se dão em formas e intensidades distintas e que podem mudar ao longo do tempo, a depender dos cenários interno e externo que afetam a organização.

Face a tais circunstâncias, torna-se premente a adoção de estratégias que privilegiem o olhar mais cuidadoso para as pessoas e de medidas que possibilitem respostas mais expeditas aos efeitos negativos gerados nos servidores/colaboradores e nas organizações.

As ações e projetos relacionados ao Bem-estar e à Qualidade de Vida no Trabalho apresentam-se, pois, como um caminho possível para promover a saúde do servidor/colaborador, melhorar as condições e relações de trabalho e, conseqüentemente, influenciar positivamente nos resultados institucionais.

Tanto a condição das relações socioprofissionais quanto a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores são variáveis que impactam, direta ou indiretamente, os processos de gestão organizacional, os resultados e a dinâmica da organização.

Bom Sucesso (2002, p. 7) reforça esse entendimento, quando afirma que “As variáveis que determinam o desempenho são de natureza complexa e inúmeros fatores, além do trabalho em si, do salário e das condições físicas da empresa, são responsáveis pela produtividade, compromisso, engajamento, satisfação e qualidade de vida.”

¹ Segundo dados atualizados pelo (powerbi ICMBio) em Julho de 2022.

Pacheco (2016, *apud* Araujo, 2021) destaca a importância de se investir em práticas para melhorar a organização do trabalho como alternativa importante para alcançar a qualidade de vida, levando-se em consideração que existe uma complexa relação entre a organização e as condições de trabalho, o mal-estar no trabalho e o adoecimento.

Adicionalmente, cabe ênfase à percepção de Wright e Kim (2004, *apud* COELHO Jr., 2009, p. 53) que compreende que a variável satisfação influencia substancialmente na redução de cenários negativos relacionados a desempenho no trabalho, tais como: rotatividade, absenteísmo e estresse. Por outro lado, a falta de qualidade de vida no trabalho, naturalmente, gera impactos negativos nas organizações: baixa produtividade, alto índice de absenteísmo e rotatividade, aumento no número de licenças e afastamentos oriundos de problema de saúde, dentre outros.

Ferreira (2011, p. 72-73) cita um rol de indicadores críticos relacionados às consequências produzidas sobre os trabalhadores e em sua prestação de serviços que impactam, fundamentalmente, em suas “performances nos ambientes de trabalho, suas atitudes/valores e, principalmente, no estado de saúde.”.

Tabela 2 – Indicadores que impactam o trabalho.

Indicadores que impactam a execução das atividades	Indicadores que impactam os servidores/colaboradores
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erros frequentes na execução de tarefas; ▪ Retrabalho; ▪ Perda e desperdício de material. ▪ Danos a máquinas e equipamentos; ▪ Queda e redução na produtividade e na qualidade de produtos e serviços. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absenteísmo; ▪ Doenças do trabalho, como Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC), Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), suicídios no trabalho etc.; ▪ Acidentes; ▪ Licenças-saúde; ▪ Aposentadorias precoces; ▪ Rotatividade; e ▪ Conflitos interpessoais.

Fonte: a autora, com base em Ferreira (2011).

A visão sistêmica desses impactos faz surgirem efeitos imediatos no ambiente interno e externo da organização, manifestados por queixas, reclamações, denúncias e ações judiciais.

Diante do contexto tão complexo e caracterizado pela contínua elevação no número de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e do surgimentos de conflitos interpessoais, cujos impactos têm sido bastante desfavoráveis, tanto para os servidores/colaboradores quanto para as organizações, torna-se premente a realização de diagnósticos de bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, o investimento em programas de QVT com vistas a reduzir os fatores de risco, fomentar a efetividade da estratégia institucional e buscar um ambiente organizacional saudável.

Iniciativas relacionadas à QVT visam, pois, promover a saúde integral do servidor, enquadrando-se no domínio das práticas de gestão que se desenvolvem e aperfeiçoam-se ao longo do tempo de forma empírica. Dentro desse pensar, o Programa de Qualidade de Vida do ICMBio, expresso como PQVT ou PQVT/ICMBio, integra um conjunto de ações e projetos, que buscam promover assim, de forma sistemática, a melhoria do clima organizacional, a valorização do trabalho, o incentivo a hábitos benéficos à saúde, a integração por meio do convívio social, familiar e demais aspectos da vida humana.

Vale ressaltar, que o PQVT/ICMBio possui suas bases alicerçadas na perspectiva de valorização das pessoas em sua totalidade, em um pensar humanista, a partir de uma abordagem biopsicossocial. O modelo biopsicossocial, defendido fortemente pelo psiquiatra norte-americano George Libman Engel, considera as dimensões biológica, psicológica e social da pessoa, permitindo um olhar multifacetado para a compreensão dos fenômenos relacionados à saúde.

O PQVT está planejado e deverá ser executado de acordo com os princípios, diretrizes e objetivos constantes na Política de Qualidade de Vida no Trabalho.

Diante destas palavras iniciais que contextualizam e situam a QVT no contexto da significação e de sua importância para as organizações, cabe na sequência explorar a justificativa de se implementar projetos, iniciativas e ações de QVT no ICMBio.

2. JUSTIFICATIVA

Cada vez mais as instituições públicas e privadas estão com foco na melhoria das condições de trabalho dos servidores/colaboradores por perceberem que isso afeta sobremaneira na melhoria do desempenho organizacional. É fundamental a mudança de paradigma, onde predomine o olhar mais atento ao indivíduo considerando-o como um ser integral,

multidimensional (biopsicossocial) e que sejam valorizados aspectos que causem bem-estar no trabalho: autoconhecimento, sociabilização, atividade física, relacionamento interpessoal salutar, execução do trabalho com planejamento e metas, respeito pelo outro, empatia, ética, reconhecimento, amizade, felicidade, saúde do corpo e da mente, além de questões de ordem financeira.

É papel, pois, do ICMBio (indivíduos, coletivos, chefias e alta gestão) fomentar um ambiente de trabalho harmonioso e saudável para que os servidores/colaboradores tenham o sentimento de pertencimento e possam construir laços afetivos para com a instituição (comprometimento organizacional afetivo).

Considerando que estes profissionais são os principais responsáveis por sua própria saúde, cabe ao ICMBio o papel de facilitador e mediador do processo de sensibilização para ajudar em sua conscientização e posterior adoção de um estilo de vida mais saudável, resultando em atividade laboral profícua.

O ICMBio por ser um órgão com altas complexidade e capilaridade, acaba por apresentar um número significativo de lotações difíceis (em termos de logística de deslocamento, infraestrutura local, interiorização, complexidade de gestão, entre outros fatores) que impactam diretamente na fixação do servidor. Neste aspecto, o Instituto possui algumas unidades organizacionais cuja sede administrativa localiza-se em município com o índice FIRJAN de Desenvolvimento Municipal (IFDM²) de moderado e baixo nível de desenvolvimento o que acarreta menos acesso à educação, saúde, emprego e renda às sociedades locais. Quando se observa, por exemplo, o IFDM 2018 Educação, infere-se que há grande disparidade entre as regiões do País e que este fator influencia na fixação e na qualidade de vida dos servidores, da mesma forma acontece com os demais índices, como saúde e emprego e renda, conforme trecho retirado do relatório do IFDM do ano de 2018, referente à 2016.

As regiões Norte e Nordeste são responsáveis por 98,7% dos municípios do país com níveis mais baixos de desenvolvimento. No IFDM Saúde o resultado é semelhante, as regiões Norte e Nordeste respondem por 83% dos municípios com desenvolvimento baixo ou moderado. De fato, essas regiões seguem dis-

² O IFDM – Índice **Firjan** de Desenvolvimento Municipal – é um estudo que acompanha anualmente o desenvolvimento socioeconômico de todos os mais de 5 mil municípios brasileiros em três áreas de atuação: Emprego & Renda, Educação e Saúde.

tantes do nível de desenvolvimento observado no Sul e no Sudeste e estão ainda mais longes das metas de desenvolvimento estipuladas para os municípios. (Fonte: IFDM 2018 - Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal).

É importante salientar, pois, que de acordo com a localidade em que estão situadas as unidades organizacionais de exercício (unidade de conservação ou Núcleo de Gestão Integrada, Gerência Regional, Centros de Pesquisa ou Bases Avançadas), o servidor, muitas vezes, encontra-se em situação de isolamento por residir em área de difícil acesso, com baixo índice de desenvolvimento, acesso restrito à cultura e lazer e distante da família, podendo assim gerar efeitos negativos em sua saúde física e mental potencializando, inclusive, conflitos interpessoais no ambiente laboral.

Torna-se, com efeito, de importância singular o olhar individualizado e cuidadoso da Instituição para com este (a) servidor (a). Nesta lacuna, dentre outras, que devem estar localizadas as ações prioritárias de QVT, que a partir de um diagnóstico organizacional que identifique, periodicamente, tais lacunas possam ser implementadas práticas preventivas e corretivas de melhoria do bem-estar no trabalho (satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo) e do ambiente de trabalho, nas condições e organização de trabalho e nas relações socioprofissionais do Instituto Chico Mendes.

3. OBJETIVO GERAL E O SISTEMA DE QVT

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT visa contribuir para o bem-estar integral dos servidores e colaboradores do ICMBio distribuídos nas UCs e NGIs, Sede, GRs, DIAGs e Centros de Pesquisas promovendo saúde física, emocional, social, profissional, financeira e intelectual, por meio de ações que geram um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

O PQVT deve explicitar as Dimensões, Eixos e Indicadores, norteando os Planos de Ação Anuais Nacionais (PAAN), com seus Projetos e Iniciativas, assim como também outros instrumentos de planejamento e iniciativas organizacionais que dialoguem com o PQVT.

Os projetos e iniciativas diretas em QVT que serão executadas, devem estar em sintonia com a Política de QVT, com o PQVT, dialogando de forma constante e dinâmica com os resultados obtidos em diagnósticos periódicos e estarão expressas no PAAN.

Para o 1º ciclo do PQVT (2022-2025), que resultará nos PAAN do próximo quadriênio, serão utilizados como itens do diagnóstico os resultados do questionário de BET e Contexto de

Trabalho aplicado em razão da pesquisa de servidora da CGGP no período de novembro de 2020 a janeiro de 2021, conforme descrito no PQVT, Seção 1.

Pode-se, didaticamente, estabelecer que a Qualidade de Vida se encontra estruturada segundo um sistema que apresenta instâncias de planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações e processos relacionados à temática. O PQVT/ICMBio compõe um dos instrumentos da Política de QVT, e é implementado com e para todo o corpo de servidores e colaboradores do ICMBio. Além do PQVT também são instrumentos da Política, o PAAN e seus Relatórios Anuais de Execução e o Núcleo Mediare, juntamente com seu planejamento estratégico, desempenhando papel relevante na efetividade da Política e no próprio planejamento e execução do Programa. Destacam-se, ainda, o papel fundamental que a Rede QVT como instância permanente, consultiva, propositiva e avaliativa da Política. O Sistema de QVT do ICMBio pode ser entendido como a figura a seguir:

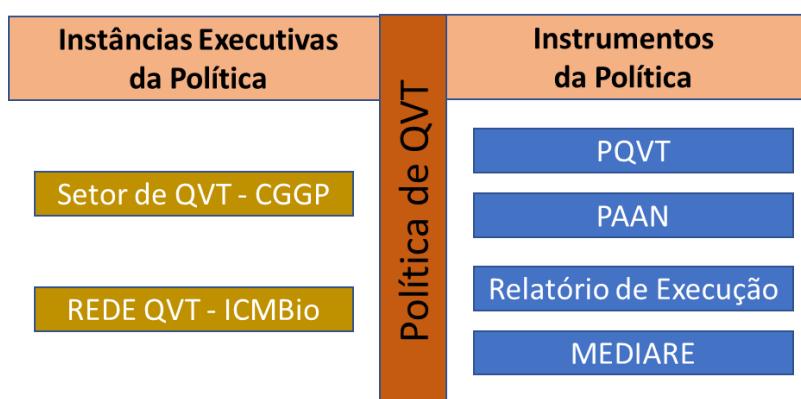


Figura: Sistema QVT - ICMBio

A implementação da Política de QVT se dá em ciclos virtuosos de seus instrumentos - O PQVT e o PAAN, com seus Relatório de Execução anuais. Deve-se considerar a aplicação do Diagnóstico de QVT no início de cada quadriênio, subsidiando a elaboração do Programa de QVT com vigência de quatro anos, e este servirá de base para a construção dos Planos Anuais e respectivos Relatórios Anuais, conforme exemplificado na figura a seguir:

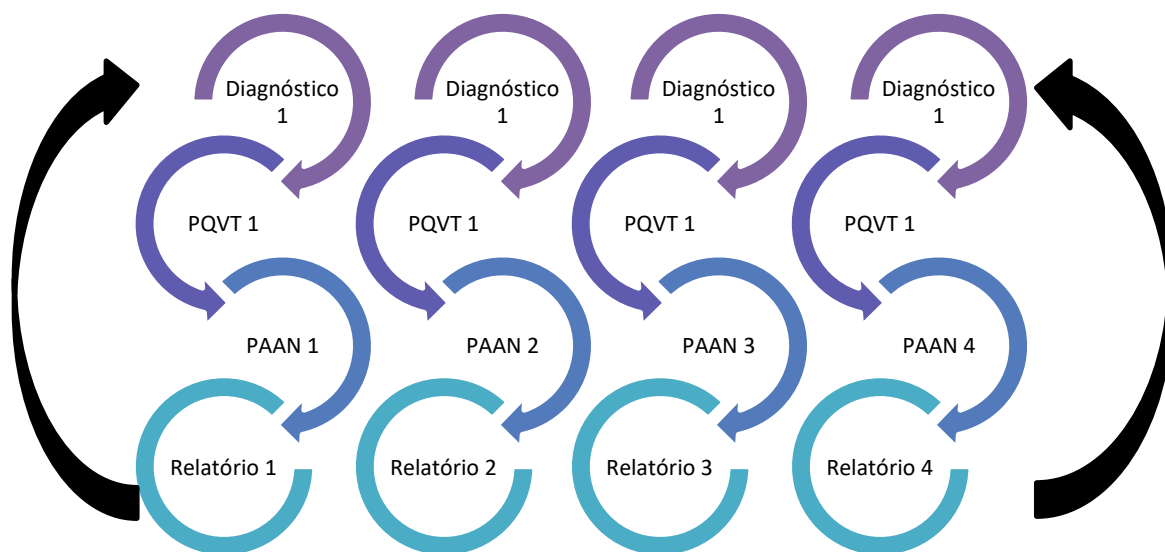


Figura: Sistema da QVT em ciclos anuais e quadriênais

O diagnóstico do ciclo 2022-2025 está descrito no Anexo I.

4. DIMENSÕES E EIXOS TEMÁTICOS DO PQVT

São estabelecidas três dimensões (Estrutura e Funcionamento, Psicossocial, e Saúde e Segurança no Trabalho), com seus eixos temáticos específicos, conforme figura abaixo, que serão desdobrados em projetos e ações, compondo os PAAN.

Dimensão Estrutura e Funcionamento	
EIXOS	Organização do Trabalho
	Condições de Trabalho
Dimensão Psicossocial	
EIXOS	Relações socioprofissionais
	Acolhimento e Ambientação (novos servidores, novas chefias)
	Acolhimento e Apoio psicossocial
	Aposentadoria
Dimensão Saúde e Segurança no Trabalho	
EIXOS	Promoção da Saúde
	Segurança no Trabalho
	Prevenção e Controle de Doenças / distúrbios graves

Figura: Dimensões e Eixos do PQVT

5. INDICADORES DE QVT

Segundo Ferreira et. al (2019, pg. 36) os indicadores de QVT “expressam um conjunto de informações empíricas (de natureza quantitativa e qualitativa) que engloba aspectos epidemiológicos, comportamentais e perceptivos e permitem avaliar e monitorar a Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito organizacional.”

A definição de indicadores de QVT configura-se importante ao passo que permite monitorar e avaliar o comportamento das variáveis e a evolução dos fatores que influenciam na qualidade de vida dos servidores. Fornecem, também, subsídios para a gestão (planejamento, execução e avaliação) do Programa de QVT. E, por último, permite identificar os fatores que influenciam no custo despendido pelo servidor/colaborador nos campos físico, emocional e cognitivo a fim de cumprir as metas no dia a dia do trabalho.

5.1 Indicadores de Monitoramento da QVT

Os indicadores de QVT são de natureza quantitativa (exemplo, quantidade de licenças dos servidores em um ano por motivo de estresse, mal-estar, fadiga e esgotamento) e qualitativa (exemplo, ocorrência de um acidente no local de trabalho ou de um conflito com o usuário dos serviços prestados pelo órgão).

Quanto à tipologia, Ferreira (2011) separa os indicadores em Epidemiológicos, Comportamentais e Apreciativos:

a) **Epidemiológicos:** englobam os fatores relativos à saúde dos servidores/colaboradores e se expressam por meio de queixas e agravos (problemas de saúde) e que podem gerar afastamentos e licenças médicas.

b) **Comportamentais:** englobam as condutas dos servidores/colaboradores em relação ao trabalho e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Se expressam por meio do desempenho, modos de agir e atitudes.

c) **Apreciativos:** englobam as avaliações que os servidores/colaboradores fazem da Qualidade de Vida no Trabalho por meio da avaliação de seus fatores.

Serão adotados no ICMBio os seguintes indicadores mínimos para medir os fatores de QVT:

- 1) Quantidade de licenças dos servidores em um ano por motivo de estresse ou CID F (epidemiológico – relativo a transtornos mentais e comportamentais)

- 2) Quantidade de acidentes de trabalho por ano (registrados no Comunicado de Acidente em Serviço - CAT)
- 3) Comunicação de ocorrência de situações de conflito
- 4) Índice de Absenteísmo
- 5) Índice de Rotatividade
- 6) Nº de atendimentos psicológicos
- 7) Índice de Bem-estar no Trabalho (IBET).

Nessa diretriz, Chitakornkijasil (2010, p. 221) acredita que as organizações devem estabelecer e avaliar o impacto das políticas de QVT, medindo rotatividade, absenteísmo, satisfação no trabalho, condições de trabalho, acidentes de trabalho, entre outros. Aos indicadores mínimos acima indicados, podem se somar novos indicadores a serem propostos pela organização e validados pela Rede QVT.

6. PLANO DE AÇÃO ANUAL – PAAN

Elaboração de Projetos e Ações – Baseando-se nos resultados dos diagnósticos quadrienais, incluindo a análise de cumprimento dos indicadores vigentes na PQVT, serão propostos projetos e ações, contemplando cada uma das dimensões e respectivos eixos temáticos do Programa, compondo o Plano de Ação Anual - PAAN. A matriz do PAAN contempla a seguinte estrutura de organização das informações:

O que fazer (Ação / Projeto)	Quem irá fazer	Quando fazer	Quanto custa	Fatores de Priorização
---------------------------------	-------------------	-----------------	-----------------	---------------------------

A cada ano o PAAN será elaborado pela Rede QVT e sistematizado pelo Setor de QVT da CGGP. Posteriormente, será publicado em Boletim de Serviço, sempre no início de cada exercício (ou assim que aprovado, no caso do PAAN 2022).

Execução – A partir da publicação do PAAN, os pontos focais da Rede de QVT e os responsáveis designados deverão coordenar e executar as ações no seu âmbito.

Monitoramento – Os pontos focais da Rede de QVT e os responsáveis pelos projetos e ações constantes no PAAN deverão acompanhar a execução das ações e projetos.

Avaliação– Os pontos focais da Rede de QVT e os responsáveis pelos projetos e ações constantes no PAAN deverão elaborar relatórios quanti e qualitativos das ações presentes no PAAN e encaminhar para a CGGP, que irá compor os relatórios anuais do Programa.

7. RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PAAN

O relatório de execução do PAAN deverá conter um panorama sobre o cumprimento dos objetivos propostos nos projetos e ações, os valores investidos e gastos com a execução das ações de QVT nos territórios e a avaliação dos indicadores do PQVT.

O relatório anual deverá ser disponibilizado na Intranet do ICMBio, além de encaminhado ao Comitê Gestor para reorientações do próximo PAAN.

8. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Helena Machado Cabral Coimbra. Relações Humanas e Conflitos Interpessoais: Bem-estar no ambiente de trabalho no Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio. Dissertação de mestrado de Administração Pública apresentada e aprovada. IDP, Brasília, 2021.

BRASIL. Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Experiência Comparada 2010, 2015, 2019 / Organização Mário César Ferreira ... [et al.]. -- 1. ed. -- Brasília, DF: CNPQ, 2021.

FERREIRA, Mário César; **FERREIRA**, Rodrigo R.; **BERGAMASCHI**, Virgínia e **ANTLOGA**, Carla. Qualidade de Vida no Trabalho no Tribunal de Contas do DF: Diagnóstico, Concepção de Programa e Desafios. Coleção Estudos e Documentos v. 4, Brasília, 2009.

FERREIRA, Mário César et al. (org.). Diagnóstico, política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): experiência comparada no Ministério Público do Trabalho (2015 a 2018), Curitiba: Brazil Publishing, 2019

ANEXO II

Diagnóstico - 1º Ciclo 2022-2025

Conforme prevê a Política de QVT, o PQVT representa o conjunto de Dimensões, Eixos, Projetos e Indicadores voltados à melhoria das condições e da qualidade do ambiente organizacional, que contribuam para o bem-estar no trabalho dos servidores e colaboradores, assim como voltados ao aprimoramento das relações socioprofissionais.

Diante disto, é fundamental que se tenha a percepção dos servidores quanto ao bem-estar no trabalho e ao contexto de trabalho nas unidades organizacionais. A cada quatro anos será aplicado questionário com intuito de retratar o diagnóstico.

Para o primeiro ciclo do PQVT (2022 a 2025) decidiu-se utilizar os resultados obtidos com a aplicação do Questionário de Bem-Estar no Trabalho, Contexto de Trabalho e Conflitos Intragrupais no ICMBio aplicado em dezembro 2020 e janeiro de 2021.

Para Ferreira (2011), as ações de QVT devem ser parte integrante de uma abordagem que integre uma política de gestão organizacional, articulando as esferas da vigilância, perícia, assistência e promoção da saúde no contexto organizacional.

Pesquisas em QVT, conduzidas pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB), apontam cinco principais fatores que geram mal-estar no ambiente de trabalho: condições de trabalho; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissionais e elo trabalho-vida social.

Os resultados dessas pesquisas convergem para um novo olhar sobre a QVT, de natureza contra-hegemônica e que deve contribuir para se alcançar, concomitantemente, a vigilância em saúde e segurança; a assistência psicossocial aos trabalhadores e a promoção do bem-estar trabalho, estas todas as frentes interdependentes da política de gestão de pessoas.

Nesta perspectiva, a QVT deve ser orientada para os principais fatores que impactam nas vivências de bem-estar no trabalho: as condições, a organização, as relações socioprofissionais de trabalho, o reconhecimento no trabalho e crescimento profissional.

As ações previstas no PAAN servirão para atender aos apontamentos levantados na etapa do Diagnóstico, promovendo a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o bem-estar no trabalho nas unidades organizacionais e na Instituição com o um todo.

1.1 Perfil dos participantes da pesquisa de Bem-Estar no Trabalho, Contexto de Trabalho e Conflitos Intragrupais no ICMBio que gerou dados para o diagnóstico de QVT no ICMBio

Para fins da pesquisa, incluiu-se na população do Questionário de Bem-estar, Contexto de Trabalho e Conflitos Intragrupais, o número total de agentes públicos que desempenham suas atividades nas dependências do ICMBio, de diferentes situações funcionais e vínculos: servidor de cargo efetivo da carreira de especialista em meio ambiente; servidor sem vínculo apenas com DAS ou FG; anistiado; empregado público; requisitado; exercício descentralizado de carreira, exercício provisório (brigadistas), estagiários, bolsistas e colaboradores terceirizados. Assim a **População** contemplou **3.580** pessoas e os respondentes ao Questionário, por outro lado, constituíram a Amostra.

Das 3.580 pessoas que receberam o questionário, 620 o responderam, das quais **523** responderam ao questionário até o fim e esse é o quantitativo tratado na pesquisa – o valor corresponde a 15% do total e representa a **Amostra**, conforme Tabela abaixo.

Tabela - Resumo do perfil da Amostra do Questionário

Ano referência da pesquisa	Período da coleta	Quantitativo de servidores e colaboradores do ICMBio	Nº de respondentes (N válido)	% de respondentes (N válido)
2020	De 20 de novembro de 2020 a 31 janeiro de 2021	3.580	523	15%

1.2 Respostas ao Questionário

O Questionário era composto de três partes: (1) IBET (Inventário de Bem-estar no Trabalho); (2) EACT (Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho) e (3) ECI (Escala de Conflitos Intragrupais).

1.2.1 IBET

Conforme Siqueira, Orengo e Peiró (2014), a interpretação de cada um dos escores médios produzidos pela aplicação do **IBET** deve ser feita levando-se em consideração as dimensões divididas em duas partes: (1) Compromisso e Satisfação e (2) Envolvimento com o trabalho. Os autores acrescentam ainda que a interpretação dos dados deve se basear em parâmetros pré-estabelecidos, conforme exposto na Tabela a seguir, ou seja, quanto maior o escore encontrado, mais alto será o nível de bem-estar no trabalho em cada uma das três dimensões.

Tabela - Parâmetros para análise do IBET.

1 – 2,9	3 - 3,9	4 - 5
E score Baixo	E score Médio	E score Alto

Fonte: a autora, a partir de Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

O fator que obteve maior média na dimensão “Compromisso e Satisfação” foi: “*Estou interessado na instituição onde trabalho*”, apresentando o valor de 4,2 e um desvio padrão de 0,8. O fator que obteve menor valor médio foi: “*Estou satisfeito com as oportunidades de progredir na carreira nesta instituição.*”, com de média 2,6 e de desvio padrão 1,1. Os nove fatores que integram a dimensão “Compromisso e Satisfação” apresentaram valores **medianos**, com média de **3,3**.

Para a dimensão “Envolvimento com o trabalho”, os valores foram: maior média: 2,8 “*As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.*”, com desvio padrão de 0,9. A menor média foi 2,4 “*Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.*”, com desvio padrão de 1,1. Os quatro fatores que integram a dimensão “Envolvimento com o Trabalho” apresentaram escore médio de **2,6**, indicando **baixo** índice para esse fator.

Os escores médios obtidos para as duas dimensões do Bem-Estar no Trabalho (BET) podem ser verificados na Tabela na sequência.

Tabela - Escore médio para as dimensões do BET.

BET – Dimensão	Escore Médio	DP	Interpretação
Compromisso e Satisfação	3,3	1,1	Mediano
Envolvimento com o Trabalho	2,6	1,0	Baixo

A partir dos resultados obtidos, infere-se que, de forma geral, os servidores /colaboradores nutrem sentimentos e afetos moderados, nem positivos, nem negativos diante do ICMBio e, portanto, o grau de **compromisso afetivo é mediano**. Os servidores/colaboradores se apresentam, também, **medianamente satisfeitos** e com sentimentos moderadamente prazerosos e gratificantes com as tarefas que executam, com o entendimento com a chefia e com o salário, comparado aos esforços despendidos.

Cabe um destaque para os valores encontrados para o item “Estou interessado na instituição onde trabalho”. Os dados mostraram que os servidores/colaboradores estão dispostos e interessados pelo ICMBio, apresentando alto escore $4,2 \pm 0,8$. Pode-se depreender também, a partir dos dados da pesquisa e da literatura, que os sentimentos de orgulho, entusiasmo, animação, interesse e contentamento têm relação com os valores institucionais, com a identificação com as metas e objetivos estratégicos e as atividades desempenhadas para o alcance da missão do ICMBio. Nessa linha, as respostas sugerem uma indecisão quanto ao vínculo afetivo do servidor/colaborador para com o Instituto. Observa-se também que o item relacionado à progressão na carreira apresentou baixo escore médio, 2,6. Registra-se nesse ponto que as ações a serem implementadas para melhoria na progressão na carreira de especialista em meio ambiente dependem de anuência e articulação com os Ministérios do Meio Ambiente e da Economia, pois o nível de autonomia do ICMBio é menor.

Em se tratando do **Envolvimento com o trabalho**, terceiro componente psicossocial do BET, os dados apresentaram-se inferiores. Todos os quatro itens mostraram-se com escore baixo, de onde se pode inferir que o trabalho realizado pelo servidor/colaborador não está conseguindo absorvê-lo completamente, enquanto realiza as atividades laborais, tampouco está sendo importante para sua vida, na visão dos respondentes.

Os itens do IBET cujos dados estão no limite entre os escores baixo e médio: “Estou entusiasmado com a instituição onde trabalho.”; “Estou animado com a instituição onde trabalho.”; e “Estou satisfeito com o meu salário, comparado com os meus esforços no trabalho.” devem ser avaliados como um ponto de atenção e merecem ser considerados no momento quando proposições de melhorias na qualidade de vida e no bem-estar no trabalho no ICMBio forem sugeridas.

O Índice Geral de BET foi calculado e obteve-se o valor de **3,0** e desvio padrão de 1,0, indicando **bem-estar no trabalho** no limiar **entre baixo e médio**, revelando que o servidor/colaborador, nesse retrato atual, está vivenciando medianamente sentimentos positivos providos pela vivência no ambiente corporativo; medianamente comprometidos afetivamente com a organização; e medianamente satisfeitos e não está percebendo com frequência sensações prazerosas ao realizar seu trabalho, o que resulta em baixo envolvimento com o que faz.

Pode-se inferir que os servidores e colaboradores se sentem mais ou menos satisfeitos com os relacionamentos entre eles e com os demais membros da equipe e chefia, com as políticas de gestão de pessoas em especial, remuneração e capacitação e com as tarefas que lhes são atribuídas. E, de modo geral, os respondentes não vislumbram o trabalho no ICMBio como uma

atividade que complete sua vida. Essa percepção, no entanto, é diferente entre os servidores/colaboradores, dado o tamanho do desvio-padrão, 1,1, ou seja, alguns se sentiram muito satisfeitos, comprometidos e envolvidos com o trabalho, e outros, nem tanto.

Conforme Ferreira et. al. (2007, p. 7), as pessoas quando desenvolvem “[...] reações emocionais negativas em relação a seu trabalho (caracterizadas, por exemplo, por sentimentos de tristeza, angústia e descontentamento com ele), mostram-se, também, mais vulneráveis a sentir que estão desgastadas física e emocionalmente.” e esse fato pode ser um gatilho para o surgimento de conflitos interpessoais. Importante ressaltar que envolvimento, satisfação e compromisso com o trabalho não são características estáveis do trabalhador.

1.2.2. EACT

A EACT é baseada em itens negativos e sua análise deve ser feita por cada fator individualmente, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio, de acordo com o que propõem Ferreira e Mendes (2008). Os resultados devem ser analisados conforme parâmetros pré-estabelecidos pelos autores e representados na Tabela abaixo, a seguir, ou seja, quanto mais alto o escore obtido, pior será a situação do contexto de trabalho em cada uma das três dimensões:

Tabela - Parâmetros para análise das respostas à EACT.

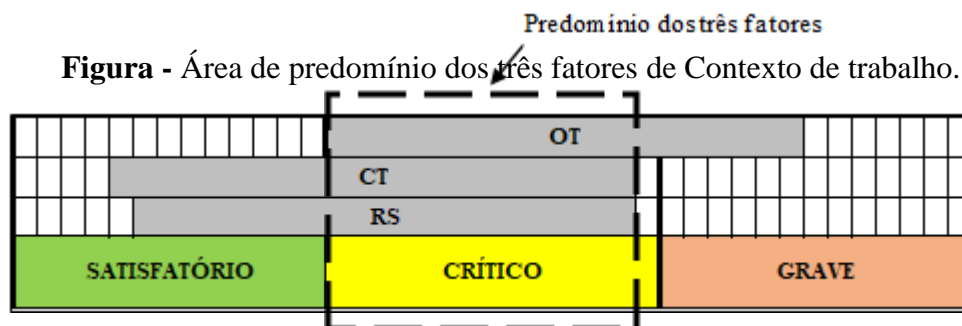
1	2,3	3,7
5		
Satisfatório	Crítico	Grave
Resultado do positivo e produtor de bem-estar no trabalho	Resultado do mediano, sinaliza estado de alerta	Resultado do negativo e produtor de mal-estar no trabalho

As médias dos fatores da EACT obtidas com as respostas ao questionário são as constantes na Tabela a seguir apresentada.

Tabela - Médias dos fatores da Avaliação do Contexto de Trabalho.

EACT - Fatores	Média	Desvio Padrão
Organização do Trabalho (OT)	3,3	1,0
Condições de Trabalho (CT)	2,5	1,1
Relações Socioprofissionais (RS)	2,5	1,0

Ao se sobrepor os resultados médios com os respectivos desvios padrão na régua de parâmetros, obtém-se o retrato da EACT constante na Figura a seguir apresentada, destacando-se que os três fatores se encontram, na maior parte, na faixa de situação **crítica do contexto de trabalho**.



Fonte: a autora, tendo como base as médias e os desvios padrão dos fatores OT, CT e RS, obtidos com base em Ferreira e Mendes (2008).

Dentre os três fatores analisados, o que apresentou dados com maior peso de gravidade, sob a óptica dos respondentes, foi a OT, com resultados na faixa de crítico a grave, sinalizando tendência à produção de mal-estar no trabalho, risco de adoecimento e requerendo providências imediatas a curto e médio prazos nas causas, visando atenuá-las ou até mesmo, eliminá-las, segundo a concepção de Ferreira e Mendes (2008, p. 118).

Da mesma forma como se percebeu para os fatores de BET, as médias da Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações Socioprofissionais indicaram que os participantes avaliam o contexto de trabalho como sendo crítico. Essa percepção, no entanto, mostra-se diferente entre os servidores/colaboradores, dado o tamanho do desvio-padrão, 1,1, ou seja, alguns entendem o contexto de trabalho grave, e outros, satisfatório ou crítico.

No fator OT, os itens que apresentaram a percepção de situação mais problemática foram “*O ritmo de trabalho é acelerado.*” com média de 3,7 e desvio padrão de 0,8, e “*O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.*”, com média de 3,7 e desvio padrão de 1,1, sinalizando que a situação é grave com tendência ao adoecimento do servidor/colaborador e mal-estar no trabalho. Situação preocupante foi encontrada também nos itens “*As tarefas são cumpridas com pressão temporal.*” média de 3,4 e desvio padrão de 0,9; “*A cobrança por resultados é presente.*”, média 3,5 e desvio padrão 0,9; e “*Existe monitoramento e avaliação do desempenho*”; média 3,4 e desvio padrão 1,1. Esses dados sinalizam situação no limite entre os parâmetros crítico e grave. Cabe destaque que o parâmetro “3”, conforme legenda, significa “às vezes”, e o “4” significa frequentemente, ou seja, os itens avaliados pelos respondentes estão entre 3 e 4 e demonstram que, às vezes ou frequentemente, são presenciadas àquelas situações identificadas.

Para o fator OT, infere-se que existe frequentemente monitoramento e controle, com recorrente pressão temporal, quanto à produtividade de servidores/colaboradores e quanto à entrega de resultados; que o ritmo de trabalho é acelerado, incluindo prazos a serem cumpridos e formas pouco adequadas de pressão por parte dos superiores; e, por último, que número de pessoas para realizar as tarefas nas unidades organizacionais do ICMBio é, frequentemente, insuficiente. Observa-se, também, que existe, às vezes, separação das funções de planejamento e execução. Um exercício de cenário possível para a Organização do Trabalho no ICMBio seria: existe controle, existe pressão temporal, há muito trabalho, ocorrem pausas para descanso durante a jornada de trabalho, porém com pouca gente para realizar as atividades. Em Seção posterior, será verificada a correlação e a regressão com conflitos intragrupais.

Tabela - Subdivisão didática do fator EACT – RS – proposta pela autora.

EACT - RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS (RS)		Média
As tarefas não estão claramente definidas.	Tarefa Md do subgrupo = 2,8	2,8
A autonomia é limitada ou inexistente.		2,7
A distribuição das tarefas é injusta ou desequilibrada/desbalanceada dentro da equipe.		2,9
Os servidores e colaboradores são excluídos das decisões.	Comunicação Md do subgrupo = 2,5	2,6
Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado.		2,4
A comunicação entre os servidores ou colaboradores é insatisfatória.		2,5
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.		2,3
Existe individualismo no ambiente de trabalho.	Relacionamento Interpessoal Md do subgrupo = 2,4	2,7
Existem conflitos no ambiente de trabalho.		2,7
Existem disputas profissionais no local de trabalho.		2,3
Falta apoio da chefia para o meu desenvolvimento profissional.		2,0

Fonte: a autora, a partir das respostas colhidas.

Diante dessa proposta, pode-se inferir que o cenário possível para o Fator Relações Socioprofissionais no ICMBio seria: frequentemente, não há igualdade na distribuição das atividades dentro da equipe de trabalho, percebendo-se poucas ou medianas autonomia e clareza na definição das tarefas. Há problemas de comunicação dentro das unidades organizacionais, em especial, entre servidores e colaboradores e às vezes parece haver pouca transparência no intercâmbio de informações necessárias para o desenvolvimento das atividades.

Um ponto a ser destacado é o satisfatório apoio da chefia para a capacitação dos membros da equipe. Por fim, existem às vezes, frequentemente ou sempre situações conflituosas e de disputas dentro da unidade. Isto explicado, supostamente, pela existência de problemas que foram detectados por meio das respostas dos servidores e colaboradores ao questionário, o fato corrobora o encontrado na literatura específica.

Para tal situação, evidencia-se a visão de Cunha e Leitão (2016, p. 25) que enumera alguns fatores que podem estar na gênese do conflito e que apresentam relação com esse Fator: “[...] existência de processos incorretos de compartilhamento de informações, gerando ruídos e ocultação; ambiguidade e indefinição relativas a responsabilidades e papéis de cada trabalhador para o desempenho das tarefas, gerando graus de diferenciação intraorganizacionais”. Em Seção posterior, será apresentado o teste de correlação, a fim de verificar se há relação significativa entre os itens da EACT RS e o teste de regressão, para comprovar se os altos valores obtidos em alguns itens (situação crítica ou grave) estão explicando a existência de conflitos.

Por último o fator CT, onde a situação ainda é preocupante, com os dados semelhantes ao fator RS, porém com apenas um item dentro da faixa de grave, o item que apresentou maior média e, portanto, aquele que apresenta situação mais crítica, foi “Os instrumentos de trabalho

Tabela - Frequência das duas dimensões de conflitos.

F Relacionamento	Escala		
103	0	20%	apontaram que não percebem nenhum conflito de relacionamento na equipe de trabalho.
323	1		
86	2		
11	3	80%	apontaram que percebem pouco, muito ou muitíssimo conflito de relacionamento na equipe de trabalho.
F Tarefa	Escala		
23	0	4%	responderam que não percebem nenhum conflito de tarefa na equipe de trabalho
345	1		
140	2		
15	3	96%	responderam que percebem pouco, muito ou muitíssimo conflito de tarefa na equipe de trabalho.

Fonte: a autora, a partir das respostas colhidas.

A Tabela, em seguida, traz as médias fatoriais e os desvios padrão para as duas dimensões de conflitos intragrupoais, de relacionamento (1,0) e de tarefa (1,2), obtidos por meio das respostas da amostra da pesquisa. Significa dizer que, a partir dos dados obtidos, existem nas unidades um pouco mais de desacordos sobre o trabalho e a forma de executá-lo do que animosidades entre os membros da equipe. A média dos fatores encontrada demonstra que foi percebido conflito pelos servidores/colaboradores do ICMBio, mas em níveis baixos, segundo escala proposta pelos autores.

Tabela - Médias e Desvios padrão das respostas dos servidores e colaboradores para a ECI.

ECI - Dimensões	Média	Desvio Padrão
De Relacionamento	1,0	0,7
De Tarefa	1,2	0,6

Fonte: a autora, a partir dos questionários dos respondentes.

A média individual mais alta na dimensão “Conflito de Relacionamento” ($1,3 \pm 0,8$) corresponde ao item que trata sobre o choque de personalidade entre os membros do grupo ou equipe de trabalho. Tal fato pode apontar para um possível choque de personalidade e sentimentos negativos entre os indivíduos, produzindo uma série de divergências no ambiente corporativo, embora seja considerada uma baixa percepção de conflitos, segundo os parâmetros estabelecidos por MARTINS; GUIMARÃES; OLIVEIRA, 2006.

Com relação à dimensão Conflito de Tarefa, observa-se que as médias são maiores que 1,2 e as duas situações com maiores médias e frequências são: “*Quanta diferença de ideias sobre*

a realização das tarefas existe entre membros do seu grupo ou equipe de trabalho? (1,3)” e “Quanta diferença de opinião em relação às tarefas e atividades há em seu grupo ou equipe de trabalho? (1,3)”.

A variável com menor valor da dimensão do Conflito de Relacionamento foi “Quanta hostilidade (raiva, desrespeito, irritação) há entre os membros do seu grupo ou equipe de trabalho?”, com 0,8.

Quanto à dimensão “de Tarefa”, os itens que apresentaram menores médias foram “Quanta discordância de opinião sobre as tarefas há entre membros do seu grupo ou equipe de trabalho?” e “Quanta diferença de ideias sobre as decisões de trabalho seu grupo ou equipe enfrenta?”, com média 1,2 cada, mais os desvios padrão.

Desse modo, os dados demonstram que os servidores/colaboradores percebem que **existem conflitos intragrupais no ambiente de trabalho**, de relacionamento e de tarefa, no entanto com **intensidade baixa**.

Apesar do baixo nível de conflito, não se pode negligenciar e deve-se implementar ações para identificar os problemas e atuar na gestão dos conflitos existentes. A presença de conflito pressupõe um problema e Cunha e Leitão (2016, p. 23) citam que “[...] todos os *conflitos* têm, na sua origem, um ou mais problemas.” e, dessa forma, tendo acesso aos dados da pesquisa, o ICMBio pode estrategiar ações que venham a fazer a gestão do embate.

Um provável cenário dos conflitos intragrupais nas unidades organizacionais pode ser descrito da seguinte forma: constatação de choque de personalidade entre os membros da equipe que pode estar ocasionando conflitos emocionais, atritos e tensão no dia a dia da unidade e, em especial, nos momentos das reuniões e deliberações. Em complementação, existe uma quantidade considerável de divergências de opiniões e ideias sobre como realizar as tarefas e acerca das decisões tomadas.

DIRETORIA DE CRIAÇÃO E MANEJO DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO - DIMAN ORDEM DE SERVIÇO

O DIRETOR DE CRIAÇÃO E MANEJO DE UNIDADES DE CONSERVAÇÃO DO INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE, usando das competências atribuídas pelo Decreto n.º 10.234, de 11 de fevereiro de 2020, e pela Portaria n.º 1.374, de 09 de dezembro de 2021, publicada no Diário Oficial da União de 10 de dezembro de 2021, e considerando a revisão do plano de manejo do Parque Nacional da Serra da Bodoquena, **RESOLVE:**

Nº 40 DE 25.08.2022 - Art. 1º. Designar os servidores Desireé Cristiane Barbosa da Silva, matrícula 1587894; Flavio Zanchetti, matrícula 1364908; Luciana Nars, matrícula 1513328; e Sandro Roberto da Silva Pereira, matrícula 1364729; para comporem a equipe de planejamento para revisão do plano de manejo do Parque Nacional da Serra da Bodoquena.