



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

(Aprovada pela Resolução nº xx/2023-xxx, de xxxxxx)

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO - Ifes, no uso de suas atribuições legais que conferem os art. 6º ao 8º do Regimento Geral do Ifes;

CONSIDERANDO o Art. 7º Constituição Federal de 1988 que descreve os direitos sociais dos trabalhadores e traz disposições que especificam a aplicação de princípios como a igualdade, o reconhecimento profissional e o suporte e a prevenção de riscos à saúde do trabalhador;

CONSIDERANDO a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece os direitos e deveres dos servidores públicos, mecanismos para o seu desenvolvimento e motivação no trabalho, assim como previsões legais de prevenção, proteção e indenização com relação às atividades exercidas em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos;

CONSIDERANDO a Portaria nº 03, de 07 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) do servidor público federal;

CONSIDERANDO a Portaria nº 1261, de 05 de maio de 2010, Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental para o servidor público federal;

CONSIDERANDO o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, que estabelece a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), com o objetivo de promover a saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e de prevenir acidentes e danos à



saúde relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

CONSIDERANDO a Portaria Normativa nº 03, de 25 de março de 2013, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal;

CONSIDERANDO o Plano de Desenvolvimento Institucional do Ifes (PDI) 2019-2024, que descreve como objetivo estratégico ações voltadas à saúde e melhoria da qualidade de vida do servidor, contribuindo para o desenvolvimento do ser humano de forma integral.

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes).

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

DA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (PQVT)

Art. 3º A Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no âmbito do Ifes é um preceito institucional de gestão organizacional que traz um conjunto de parâmetros e diretrizes para orientar a elaboração de projetos e atividades de qualidade de vida no trabalho direcionados aos colaboradores (servidores, estagiários e demais trabalhadores) do Ifes, a fim de promover o bem-estar, a satisfação, a segurança no trabalho e contribuir para a efetividade da função social da instituição.

Art. 4º São objetivos desta Política:

I - Objetivo geral:

a) Nortear ações e projetos de qualidade de vida no trabalho direcionados aos colaboradores do Ifes com fins de promover o bem-estar, a satisfação, a segurança no trabalho e contribuir para a qualidade dos serviços ofertados pelo instituto à sociedade.



II - Objetivos Específicos:

- a) Estimular o estilo de vida saudável e a qualidade de vida dos colaboradores no trabalho e fora dele;
- b) Criar ambientes de trabalho mais harmoniosos, reduzindo as desigualdades, promovendo a autonomia, valorização das competências e habilidades dos colaboradores;
- c) Aumentar a produtividade, eficiência e segurança no ambiente de trabalho;
- d) Aumentar a satisfação, motivação e bem-estar dos colaboradores do Ifes;
- e) Proporcionar melhorias de infraestrutura, equipamentos, materiais e posto de trabalho no ambiente laboral;
- f) Promover gestão participativa e ações para integração dos diversos setores.

Art. 5º O público-alvo dos projetos e ações que farão parte desta política abrange todos os colaboradores ou conforme definir o programa específico de cada unidade.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Dos Conceitos

Art. 6º Para fins desta Política, consideram-se os seguintes conceitos:

I - Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): é um preceito organizacional que visa promover o bem-estar físico, psicológico e social, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da Instituição, visando facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização através de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional. É o exercício da atividade profissional com satisfação, de forma efetiva, participativa e reconhecida; num ambiente com condições adequadas e através de uma organização que possibilite a divisão justa de responsabilidades e boas relações com os pares e chefia; contribuindo para a manutenção da saúde e bem-estar do servidor;



II - Humanização do trabalho: é a aplicação da noção de justiça, respeito, ética, valorização do capital humano, condições de trabalho adequadas e bem coletivo que contribuem para a produtividade e melhorias do convívio social no ambiente de trabalho. A empresa/instituição é humanizada quando prioriza cuidados com o bem-estar de seus colaboradores e do ambiente. Não maximiza apenas resultados, mas sim visa à construção de relações justas, democráticas e que oportuniza maior desenvolvimento aos profissionais;

III - Saúde: é um conceito positivo determinado por múltiplas dimensões que envolvem recursos pessoais, sociais, institucionais, capacidades físicas, psicológicas e emocionais que, de modo global, constitui fator essencial para a vida e para o desenvolvimento das potencialidades do sujeito. Assim, a saúde deve ser vista como um recurso para a vida, e não como objetivo de viver;

IV - Promoção da Saúde: é o processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. Em se tratando de ambiente laboral, pode-se dizer também que é o conjunto de ações dirigidas ao trabalhador, por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a melhoria, manutenção e proteção da saúde no âmbito individual e coletivo;

V - Segurança do Trabalho: é o conjunto de ciências e tecnologias que tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais;

VI - Ergonomia: é a ciência que estuda as adaptações do trabalho para que os funcionários possam desenvolver as atividades de maneira segura e eficiente. Para isso, são considerados fatores como características físicas, fisiológicas e psicossociais dos trabalhadores e do ambiente de trabalho;

VII - Ecologia: percebe a pessoa como parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema, dos insumos da natureza e ator do desenvolvimento sustentável;

VIII - Políticas Organizacionais: são guias que orientam e direcionam as ações para o atingimento das metas e objetivos estabelecidos pela organização. São orientações formais



que facilitam e servem de base para a tomada de decisões em qualquer nível organizacional da Instituição. No âmbito do Ifes, suas políticas estão expressas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Política de Capacitação e a Política de Atenção à Saúde do Servidor e Segurança do Trabalho;

IX - Justiça Organizacional: refere-se à justiça percebida nas trocas que ocorrem dentro da organização, sejam elas econômicas ou sociais, e que envolvem a pessoa em suas relações com seus superiores, subordinados, pares e a organização como um todo. Também refere-se às regras e normas sociais que governam, nas organizações, o modo pelo qual são distribuídos os resultados, os procedimentos que devem ser usados para tomar as decisões e o modo pelo qual as pessoas devem ser tratadas;

X - Bem-estar no Trabalho: embora seja um conceito subjetivo, pode ser compreendido como a prevalência de emoções positivas no trabalho e na percepção da pessoa de que ele expressa e desenvolve suas habilidades e potenciais, avançando no alcance de suas metas de vida a partir do seu trabalho. É um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização. Corresponde à percepção individual de satisfação com a vida e o balanço entre experiências emocionais positivas e negativas, integrado por três componentes:

- a) satisfação no trabalho;
- b) envolvimento com o trabalho;
- c) comprometimento organizacional efetivo.

XI - Corresponsabilidade: é a participação social do servidor nas decisões e ações que interferem direta e indiretamente na sua qualidade de vida no trabalho.

Seção II

Das Diretrizes

Art 7º A PQVT do Ifes baseia-se nas seguintes diretrizes:

- I – Cultura humanizada e participativa;



II – Alinhamento entre o bem-estar dos colaboradores, desempenho funcional e missão institucional;

III – Transversalidade de ações integradas e contínuas;

IV – Utilização de dados estatísticos, avaliação de necessidades e indicadores institucionais para direcionar as ações de qualidade de vida no trabalho;

V – Compromisso institucional na busca de estratégias e ações que promovam qualidade de vida e bem-estar, tendo os colaboradores como protagonistas nesse processo.

Seção III

Dos Princípios

Art. 8º A PQVT no Ifes orienta-se pelos seguintes princípios:

I - Integralidade das ações institucionais, articuladas para potencializar as ações de promoção e prevenção da saúde dos colaboradores;

II - Valorização do sujeito institucional como protagonista do processo laboral, conduzindo a um ambiente de bem-estar, alinhado com a missão, visão e valores da Instituição;

III - Fornecimento de informações para os colaboradores, sobretudo aquelas que ampliem seus conhecimentos sobre medidas de promoção e prevenção para evitar o surgimento de doenças e de situações de risco à saúde, assim aumentando a autonomia para decisão quanto ao seu estilo de vida;

IV - Orientação a gestores e colaboradores quanto à importância de notificar e informar riscos e agravos que possam comprometer a saúde e segurança nos ambientes de trabalho, bem como colaborar com a implementação de medidas de proteção e prevenção;

V - Valorização e reconhecimento dos colaboradores, adotando-se estratégias de desenvolvimento e crescimento profissional, pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com os princípios da Instituição;



VI - Transparência das informações, utilizando-se de efetiva comunicação à comunidade institucional;

VII - Abordagem biopsicossocial da pessoa por meio de ações interdisciplinares considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde dos trabalhadores;

VIII - Desenvolvimento e crescimento profissional pautados por critérios transparentes, justos e alinhados com a função social da Instituição;

IX - Ambiente seguro e com boas condições, que não coloque riscos à saúde e segurança dos colaboradores;

X - Aprimoramento permanente das relações interpessoais e profissionais proporcionando participação, respeito e cooperação;

XI - QVT como responsabilidade institucional contínua e tarefa de todos os colaboradores.

Seção IV

Das responsabilidades no âmbito da PQVT

Art. 9 São responsáveis pela implementação e execução PQVT-Ifes, a Reitoria através da Diretoria de Gestão de Pessoas (DRGP) e Coordenadoria Geral de Governança de Pessoas (CGOV), as Diretorias Gerais das Unidades do Ifes e as Unidades de Gestão de Pessoas, sem prejuízo da participação de outras instituições que atuem na área de qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, são responsáveis em âmbito institucional:

I – O Dirigente Máximo da Instituição, o Reitor, e os Dirigentes Máximos das Unidades do Ifes:

a) Apoiar e promover a PQVT, bem como as ações destinadas à melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores;

b) Viabilizar os meios e recursos necessários para o cumprimento desta política;

c) Estimular a participação de “novos talentos” nas atividades e ações associadas à qualidade de vida no trabalho dos colaboradores;



d) Determinar carga horária semanal aos colaboradores participantes das ações e atividades específicas inerentes à política nas unidades do Ifes;

e) Mediante disponibilidade de orçamento, viabilizar recursos para a implementação de medidas que promovam qualidade de vida no trabalho;

f) Buscar cooperação técnica que assegure a implantação e a implementação das ações de qualidade de vida no trabalho.

II – A Diretoria de Gestão de Pessoas (DRGP) e Coordenadoria Geral de Governança de Pessoas (CGOV):

a) Viabilizar capacitação aos colaboradores integrantes das comissões locais e comissão central desta política;

b) Incentivar a participação dos colaboradores nos programas e projetos de qualidade de vida no trabalho.

Seção V

Da operacionalização da PQVT

Art. 10 Das Comissões de Qualidade de Vida no Trabalho:

I- As comissões exercerão importante papel na construção de diferentes saberes com foco na abordagem interdisciplinar, tendo em vista os múltiplos fatores que influenciam na qualidade de vida dos colaboradores em suas relações com o trabalho e na busca de soluções que visem ao desenvolvimento de uma cultura organizacional de bem-estar coletivo, ancorada na prevenção de riscos para a saúde e segurança do trabalho.

II- Compete ao Dirigente Máximo da Instituição, o Reitor, e aos Dirigentes Máximos das Unidades que compõe o Ifes instituir e manter em funcionamento a Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT) e a Comissão Local de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT), respectivamente.

III- A Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT) será composta por servidores sendo, no mínimo, cinco membros titulares e três suplentes, representantes



docentes e técnico-administrativos efetivos, que serão indicados pelo Reitor, sendo obrigatória a participação de, pelo menos, um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas (DRGP) e seu respectivo suplente.

Art. 11 A Comissão Local de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT) será composta por servidores sendo, no mínimo, três titulares, representantes docentes e técnicos administrativos efetivos, que serão indicados pelo Dirigente Máximo da Unidade, sendo obrigatória a participação de pelo menos um representante da Unidade de Gestão de Pessoas e seu respectivo suplente.

§ 1º Na Reitoria a CLQVT poderá ser composta apenas por Técnicos Administrativos.

Art. 12 A designação dos servidores a integrarem as comissões dar-se-á por portarias emitidas pelo Reitor, no caso da comissão central e comissão local da Reitoria; e pelos Dirigentes Máximos das Unidades, no caso das comissões locais, no prazo limite de trinta dias, a contar da data da aprovação desta Política.

Art. 13 O mandato dos membros da comissão terá duração de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 14 São atribuições da Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT):

I – Estimular e gerenciar a pesquisa institucional, com o objetivo de se obter um diagnóstico de necessidades de ações de promoção de QVT;

II – Viabilizar a elaboração do PRQVT em conjunto com as comissões locais;

III – Estimular a identificação de potenciais talentos institucionais para contribuir como promotores das ações de QVT;

IV – Acompanhar e garantir a execução do PRQVT;

V - Articular os setores para a promoção de atividades com a finalidade de estimular o interesse dos colaboradores em assuntos relacionados à qualidade de vida no trabalho;

VI - Colaborar no desenvolvimento e implementação de projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho a partir dos diagnósticos e/ou projetos institucionais.

Art. 15 São atribuições da Comissão Local de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT):



I - Realizar pesquisa institucional local, com o objetivo de se obter um diagnóstico de necessidades de ações de promoção de QVT do seu Campus/Reitoria;

II - Elaborar e implementar o PRQVT;

III - Identificar potenciais talentos institucionais para contribuir como promotores das ações de QVT;

IV - Identificar as condições organizacionais de trabalho que possam comprometer a saúde e segurança do colaborador;

V - Colaborar no desenvolvimento e promover implementação de projetos relacionados à qualidade de vida no trabalho a partir dos diagnósticos locais e/ou projetos institucionais;

VI - Promover a divulgação de orientações para melhorias da qualidade de vida e saúde dos colaboradores;

VII - Articular os setores para a promoção de atividades com a finalidade de estimular o interesse dos colaboradores em assuntos relacionados à qualidade de vida no trabalho;

VIII - Promover e participar de eventos de promoção da saúde e prevenção de doenças;

IX - Fornecer os dados de execução do PRQVT e pesquisa de diagnóstico para a comissão central, além de outras informações eventualmente solicitadas.

Seção VI

Do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PRQVT)

Art. 16 O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PRQVT) será elaborado pela Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT) em parceria com as Comissões Locais de Qualidade de Vida no Trabalho (CLQVT).

Art. 17 O Programa deve ser estabelecido para períodos bi-anuais e deve ser planejado e executado de acordo com as premissas desta Política de Qualidade de Vida no Trabalho.

§ 1º O Programa poderá ser atualizado ao longo do período de execução, conforme critérios de necessidade, conveniência e oportunidade.



§ 2º Os colaboradores podem sugerir a inclusão de ações de QVT, preferencialmente sendo incluídas no Programa, assim como podem colaborar na execução das mesmas.

§ 3º Ações de QVT que não estejam contempladas no planejamento devem ser comunicadas à comissão central e comissões locais para avaliação e inserção no Programa seguinte, ou no Programa em andamento, considerando a necessidade da administração.

§ 4º O PRQVT deverá ser avaliado pelas comissões quanto ao cumprimento das ações e/ou projetos propostos, ao final do período estabelecido.

Art. 18 O PRQVT será composto de ações e projetos elaborados a partir do diagnóstico de necessidades obtido através de uma pesquisa institucional e/ou local sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho dos colaboradores do Ifes.

§ 1º As ações de QVT fundamentam-se nas premissas de responsabilidade institucional, responsabilidade social, de comprometimento dos dirigentes em todos os níveis hierárquicos, de parcerias intersetoriais e da participação efetiva dos colaboradores do Ifes.

§ 2º O PRQVT representa o conjunto de ações e projetos que aperfeiçoam progressivamente a qualidade do ambiente organizacional e que contribuam para o desenvolvimento integral dos colaboradores do Ifes.

Art. 19 As ações e projetos do PRQVT poderão ser integrados a outros projetos (de ensino, de pesquisa, de extensão ou de desenvolvimento institucional), desde que validados pelas comissões locais.

Seção VII

Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Art. 20 Para garantir a efetiva implementação de ações de QVT no âmbito do Ifes, os setores responsáveis por sua gestão deverão utilizar instrumentos de medição do bem-estar e satisfação no trabalho dos colaboradores e demais públicos-alvo, por meio de indicadores de QVT.

§ 1º As comissões locais poderão definir seus próprios indicadores, a partir dos programas por elas definidos, porém, alguns indicadores básicos deverão ser adotados de forma



padronizada no âmbito de toda instituição, possibilitando a gestão ampla e comparativa das ações de QVT. Dentre esses indicadores básicos, ficam previamente definidos:

I - Banco de talentos local, para realização de atividades voltadas à promoção da QVT. Esse indicador deverá medir o total de colaboradores integrantes do banco por total de colaboradores da unidade e o total de colaboradores por área de conhecimento. Para este último, considerar as áreas de conhecimento adotadas pela Comissão Central de Qualidade de Vida no Trabalho (CCQVT) em programa específico;

II - Plano de sugestões, para coleta de proposições de ações voltadas à implementação do QVT em âmbito local. Esse indicador deverá medir o total de ações sugeridas por unidade, o total de ações executadas por unidade, o total de ações sugeridas por ano e o total de ações executadas por ano. As unidades deverão utilizar o modelo de formulário adotado pela CCQVT em programa específico;

III - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PRQVT). Esse indicador deverá medir o total de ações concluídas por total de ações estabelecidas no PRQVT, a cada ano de exercício, total e por unidade, considerando também o status de ações “em andamento”;

IV - Pesquisa de qualidade de vida no trabalho: Esse indicador poderá sinalizar a adoção de ações de QVT direcionadas às necessidades econômicas, políticas, sociológicas e psicológicas dos colaboradores. Desta forma, o indicador deverá medir o grau de conformidade em cada item aferido em uma escala likert de 5 pontos, para posterior composição da média de satisfação por total de colaboradores da unidade, a cada ano, utilizando modelo de formulário adotado pela CCQVT em programa específico.

§ 2º Os indicadores deverão ser registrados em planilha eletrônica e compartilhados com a comissão central ao final de cada exercício. O modelo de planilha para registro dos dados e indicadores deverá seguir aquele adotado pela CCQVT.

§ 3º As unidades do Ifes poderão utilizar de outros instrumentos de diagnóstico, respeitando os indicadores previamente estabelecidos para toda a instituição.



DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21 A Política de Qualidade de Vida no Trabalho poderá ser revisada a cada dois anos, ou em prazo inferior caso haja demanda institucional.

Art. 22 Os casos omissos deverão ser tratados pelas comissões locais em conjunto com a comissão central.



ANEXO I

MODELO DE FORMULÁRIO DE PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Olá!

Este questionário é uma pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Ifes. O objetivo principal da pesquisa é levantar informações sobre a percepção dos servidores a respeito de sua relação com o ambiente físico e social do IFES. Esperamos que, com os resultados obtidos por meio do questionário, programas, projetos e ações sejam promovidos para aumentar a satisfação e o bom clima organizacional entre os servidores.

Nessa primeira parte, você registrará alguns dados funcionais e informações a respeito da sua lotação no Ifes. Os dados serão registrados e analisados sem identificação pessoal.

Os seus dados não aparecerão em qualquer relatório a ser divulgado posteriormente, exceto na composição de indicadores.

Queremos saber a sua opinião.

Bom preenchimento!

SEÇÃO 1

1.Cargo:

- Professor EBTT
- Professor substituto
- Técnico-administrativo em educação
- Outros

2. Exerce função gratificada, comissionada ou cargo de direção?

- Sim
- Não



3. Unidade de Lotação

- Alegre
- Aracruz
- Barra de São Francisco
- Cachoeiro de Itapemirim
- Cariacica
- Cefor
- Centro-Serrano
- Colatina
- Guarapari
- Ibatiba
- Itapina
- Laranja da Terra
- Linhares
- Montanha
- Nova Venécia
- Pedro Canário
- Piúma
- Presidente Kennedy
- Reitoria
- Santa Teresa
- São Mateus
- Serra
- Venda Nova do Imigrante
- Viana
- Vila Velha
- Vitória



4. Tempo de instituição:

- 0 - 3 anos
- 3 - 10 anos
- 10 - 20 anos
- + 20 anos

5. Gênero

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não dizer

6. Idade:

- 18 a 29 anos
- 30 a 39 anos
- 40 a 49 anos
- 50 a 59 anos
- 60 anos ou mais

7. Estado Civil

- Solteiro (a)
- União Estável
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- Viúvo (a)
- Prefiro não dizer



SEÇÃO 2

Chegou o momento de realizar a sua avaliação sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Ifes. Siga as orientações abaixo para o preenchimento do questionário:

-Escolha um lugar tranquilo e um momento no qual você possa se dedicar 100% a essa atividade.

- Você deverá responder o questionário com o máximo de concentração e sinceridade.

- O teste é composto por uma lista de frases afirmativas.

- Leia cada item pausadamente e responda a nota que melhor qualifica sua identificação com a frase, sendo: 1- discordo totalmente, 2 - discordo parcialmente, 3 - indiferente, 4 - concordo parcialmente e 5 - concordo totalmente. Marque a opção "indiferente" apenas quando o item não corresponder à sua realidade de trabalho.

- Não existe resposta certa, apenas aquela que melhor descreve sua experiência pessoal em relação ao ambiente de trabalho do Ifes.

8. Estou satisfeito com a minha atuação profissional no Ifes

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

9. Considero que tenho um bom plano de carreira

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente



10. Considero que as chefias, de forma geral, fazem jus à posição que ocupam.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

11. Considero a estrutura hierárquica e modelos de gestão do Ifes eficientes e favoráveis ao meu trabalho.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

12. As decisões da alta gestão do campus são pautadas na comunicação aberta com os servidores envolvidos

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

13. Meu chefe comunica aos subordinados o que ocorre no local de trabalho

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente



2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

14. Eu confio plenamente no meu chefe imediato

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

15. O meu chefe imediato é um líder

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

16. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado no Ifes.

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

17. Quando olho para o futuro, considero as possibilidades profissionais oferecidas no Ifes satisfatórias.

5 - concordo totalmente



- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

18. Estou satisfeito com a remuneração que recebo no Ifes.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

19. O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito neste Instituto.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

20. O ambiente de trabalho físico (estrutura e recursos materiais) favorece a execução das minhas atividades.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente



21. Os relacionamentos com meus colegas de trabalho do Ifes favorecem a execução das minhas atividades.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

22. Estou satisfeito com o meu nível de responsabilidade e autonomia.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

23. O ambiente de trabalho do Ifes me dá liberdade para expressar minhas opiniões e críticas.

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente
- 2 - discordo parcialmente
- 1 - discordo totalmente

24. As minhas competências são aproveitadas no trabalho que executo

- 5 - concordo totalmente
- 4 - concordo parcialmente
- 3 - indiferente



2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

25. Sinto orgulho de trabalhar neste campus.

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

26. Indicaria este campus como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente

27. Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.

5 - concordo totalmente

4 - concordo parcialmente

3 - indiferente

2 - discordo parcialmente

1 - discordo totalmente



ANEXO II

PLANO DE SUGESTÃO

FORMULÁRIO DE SUGESTÃO DO SERVIDOR

Nome do Colaborador:

Data: ____/____/____

Cargo/Função: _____

Campus/Setor: _____

Siape: _____

Sugestão:

Apresente neste espaço a sua sugestão de forma resumida.

Motivo:

Indique a natureza da sua sugestão, incluindo como ela pode melhorar o seu trabalho, ou o trabalho dos outros, valor para o usuário externo e a preocupação a ser tratada (retrabalho, uso de materiais, perda orçamentária, ineficiência, qualidade do serviço prestado, ética etc.).



Recursos necessários:

Explique como a instituição pode ajudar a viabilizar sua sugestão. Por favor, inclua estimativas de trabalho, materiais, orçamento, equipamentos e outros recursos:

Benefício desejado:

Especifique o benefício total que isso traria à instituição:

Planejamento:

Descreva as medidas necessárias e as pessoas/departamentos que devem ser envolvidos para atender à sugestão:
