

**QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Relatório de Enquete Virtual no IFRS 2015**

*Elaboração do relatório:*

*Ana Maria Jung de Andrade – Psicóloga*

*Andrew Chaves Feitosa da Silva – Médico*

*Revisão:*

*Equipe SATS*

## Sumário

1. APRESENTAÇÃO .....	2
2. QUESTIONÁRIO .....	4
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	5
3.1. Perfil sociodemográfico .....	5
3.2. Perfil profissional .....	7
3.3. Hábitos e histórico de saúde .....	13
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	18

## 1. APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), criado em 2008, atua em 17 câmpus no estado do Rio Grande do Sul, atendendo mais de 25 mil alunos. Segundo informações do sistema (Suap), em dezembro de 2015 eram 1.673 servidores ativos trabalhando no IFRS. As Tabelas 1 e 2 apresentam um resumo do quadro do IFRS.

Tabela 1. Dados das Unidades.

Unidade	Distância da sede (Km)	Nº servidores (ativo permanente)		% Servidores do IFRS em 2015
		2014	2015	
Reitoria	-	135	135	8,1%
Alvorada	124,0	5	15	0,9%
Bento Gonçalves	1,1	183	183	10,9%
Canoas	107,0	91	94	5,6%
Caxias do Sul	45,9	93	96	5,7%
Erechim	254,0	90	99	5,9%
Farroupilha	23,6	87	93	5,6%
Feliz	51,7	67	78	4,7%
Ibirubá	253,0	102	107	6,4%
Osório	206,0	78	85	5,1%
Porto Alegre	120,0	186	187	11,2%
Restinga	140,0	84	92	5,5%
Rio Grande	431,0	170	174	10,4%
Rolante	151,0	7	10	0,6%
Sertão	204,0	174	181	10,8%
Vacaria	150,0	4	14	0,8%
Veranópolis	40,1	3	5	0,3%
Viamão	146,0	10	25	1,5%

Fonte: GoogleMaps (acesso em 27/11/14), Suap (acesso em 27/11/14 e 02/12/15).

Tabela 2. Caracterização dos servidores IFRS.

Unidade	Sexo (%)		Faixa Etária (quantidade)						Média idade
	Fem.	Mas.	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	66+	
Reitoria	55,56	44,44	10	54	45	23	3	0	36,8
Alvorada	60,00	40,00	0	4	8	2	1	0	40,2
B. Gonçalves	47,00	53,00	2	53	70	40	17	1	41,6
Canoas	45,75	54,25	4	36	39	12	3	0	37,9
Caxias do Sul	43,75	56,25	5	48	28	14	1	0	36,1
Erechim	57,58	42,42	2	54	34	7	2	0	35,4
Farroupilha	44,09	55,91	3	56	22	10	2	0	35,5
Feliz	55,13	44,87	2	30	29	14	3	0	38,4
Ibirubá	45,80	54,20	9	67	21	8	2	0	34,0
Osório	55,30	44,70	1	40	31	10	3	0	37,7
Porto Alegre	58,28	41,72	5	50	68	34	28	2	42,3
Restinga	51,08	48,92	4	43	34	10	1	0	36,4
Rio Grande	45,40	54,60	7	73	57	29	8	0	37,9
Rolante	40,00	60,00	0	2	6	2	0	0	41,1
Sertão	48,62	51,38	5	56	56	50	14	0	41,0

Vacaria	50,00	50,00	1	7	6	0	0	0	33,6
Veranópolis	60,00	40,00	0	3	2	0	0	0	33,4
Viamão	44,00	56,00	0	8	12	5	0	0	39,2
TOTAL (IFRS)	50,2%	49,8%	60	684	568	270	88	3	38,3

Fonte: Suap, acesso em 02/12/15.

Considerando a diversidade e distância dos *campi*, a equipe de saúde optou por realizar, em 2014 e 2015, um levantamento via questionário *online* sobre as condições de saúde e qualidade de vida dos servidores no IFRS. Desta forma, o presente relatório faz uma análise das respostas levantadas em 2015 comparativamente ao questionário aplicado em 2014. Os resultados 2014 de cada unidade foram encaminhados pela SATS à Gestão de Pessoas e à Direção da respectiva unidade pouco antes das visitas da SATS aos campi para discussão dos resultados. Por limitações orçamentárias para diárias em 2014, nem todas as unidades puderam ser visitadas e a SATS encaminhou posteriormente os respectivos resultados da enquete 2014 às CGPs sem poder fazer uma conversa com os servidores.

## 2. QUESTIONÁRIO

O questionário foi revisado a partir do modelo aplicado em 2014, incluindo questões de alcoolismo, retirando algumas perguntas e reagrupando ou subdividindo alguns itens. Foram elaboradas questões fechadas, com respostas de múltiplas escolhas, e questões abertas específicas (peso, altura, idade, tempo de IFRS e espaço para comentários). A decisão de repetir o questionário baseou-se na intenção de colher dados mais estáveis para caracterizar a população do IFRS e de eventualmente observar mudanças para análise dos fatores relacionados.

Igualmente ao ano anterior, o questionário foi construído em formulário de enquete com a ferramenta Google-Docs®. O levantamento foi divulgado via correio eletrônico aos servidores, solicitando a participação anônima e voluntária. A divulgação também utilizou o boletim quinzenal do IFRS (por email), o site da instituição (<http://www.ifrs.edu.br>), contatos com Gestão de Pessoas dos campi solicitando divulgação nas unidades e visitas aos setores.

As perguntas foram divididas em três grandes grupos de questionamento: (1) Perfil Sociodemográfico, (2) Hábitos e Histórico de Saúde e (3) Aspectos de Trabalho. O questionário foi disponibilizado ao público no período de 30 de novembro a 11 de Dezembro de 2015. A data da coleta foi postergada a fim de não coincidir com a avaliação institucional conduzida pela CPA (Comissão Própria de Avaliação). Foram recebidas 817 respostas no período, correspondendo a 48,8% da população de servidores. Um aumento de adesão era esperado, considerando os ‘multiplicadores’ em cada campus (que participaram da pesquisa em 2014 ou participaram de nossas visitas aos campi) auxiliando na divulgação da pesquisa.

A partir das respostas, os resultados foram tabulados e analisados pela equipe da Seção de Atenção ao Servidor. A seguir é apresentado um resumo dos resultados e a comparação, em alguns aspectos, aos dados de 2014.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

#### 3.1. Perfil sociodemográfico

Embora tenha aumentado a participação do público masculino à pesquisa (44,1%), com relação ao ano anterior (39,8%), ainda prevalece a manifestação feminina neste levantamento (55,9%). Observou-se, nas visitas aos campi, que elas também foram maioria nos encontros com a Sats. As mulheres demonstram preocupação e maior envolvimento com aspectos ligados à saúde e qualidade de vida em geral. Quanto à faixa etária, percebemos aumento na participação dos servidores com mais de 35 anos em 2015 (46,7%), comparativamente a 2014 (quando representaram 41,22% da amostra). Ainda assim, os servidores com até 35 anos mostraram-se mais participativos, pois embora representem 44,5% do quadro atual do IFRS, significaram 53,3% da amostra deste levantamento.

Tabela 3. Sexo e faixa etária dos participantes.

Sexo dos participantes		Faixa etária dos participantes (n=799)				
Feminino	Masculino	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65
55,9%	44,1%	6,5%	46,8%	29,0%	14,3%	3,4%

Entre as unidades do IFRS, a maior adesão (78%) foi observada em Vacaria (campus que não teve respondentes em 2014). Similar ao ano anterior, nenhuma unidade teve menos de 33% de adesão, o que é um valor alto para este tipo de levantamento. Embora o percentual de adesão tenha se elevado um pouco, é importante destacar que alguns servidores manifestaram desinteresse em responder o questionário esse ano, por não ter percebido nenhuma ação de saúde no IFRS ou por não ter tido acesso aos resultados da pesquisa de 2014 de sua unidade.

Tabela 4. Participação das unidades do IFRS 2014 e 2015.

Unidade	2014		2015	
	Participantes*	Adesão estimada (%)**	Participantes*	Adesão estimada (%)**
Reitoria	91	67,41%	98	72,6%
Alvorada	2	40,00%	6	40,0%
Bento Gonçalves	69	37,70%	90	49,2%
Canoas	34	37,36%	52	55,3%
Caxias do Sul	33	35,48%	38	39,6%
Erechim	57	63,33%	57	57,6%
Farroupilha	40	45,98%	48	51,6%
Feliz	36	53,73%	45	57,7%
Ibirubá	55	53,92%	58	54,2%
Osório	44	56,41%	37	43,5%
Porto Alegre	80	43,01%	62	33,2%
Restinga	39	46,43%	37	40,2%
Rio Grande	54	31,76%	67	38,5%
Rolante	3	42,86%	6	60,0%
Sertão	63	36,21%	85	47,0%

Vacaria	0	0,00%	11	78,6%
Veranópolis	2	66,67%	3	60,0%
Viamão	6	60,00%	17	68,0%

\* Informado pelo respondente. \*\* Nº participantes / quantidade de servidores na Tabela 1.

Considerando que a família é um suporte social importante para o bem estar do servidor, foram perguntadas questões relativas à situação conjugal e parental. Acrescentamos, este ano, uma lacuna identificada em 2014, quanto aos planos de adoção de uma criança.

Identificamos que a maioria dos servidores considera-se em um relacionamento estável (62%) e que 43,6% têm filhos. Dos participantes que declararam ter filhos, 45,1% (19,7% da amostra total) tem pelo menos um filho com menos de 6 anos de idade, que implica maiores cuidados parentais.

Tabela 5. Composição familiar.

Situação Conjugal	Servidores com filhos			Algum filho(a) com até 6 anos	
	Sem filhos	1 filho	2 ou + filhos	NÃO	SIM
Solteiros (n=265; 32,4%)	239	18	8	256	9
Casados / união estável (n=506; 61,9%)	209	161	136	359	147
Separados / divorciados (n=42; 5,1%)	13	15	14	38	4
Viúvos (n=4; 0,5%)	0	0	4	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>	<b>194</b>	<b>162</b>	<b>656</b>	<b>161</b>

Revisando os dados sobre planos de gravidez, observamos que o percentual se elevou pouco. Cerca de 22,6% (20% em 2014) dos servidores está gestante (ou sua cônjuge), planeja engravidar ou adotar uma criança nos próximos 12 meses. Considerando apenas a intenção de adotar, pergunta adicionada este ano, identificamos 17 servidores planejando esta possibilidade dentro dos próximos 12 meses. Estes dados podem indicar a necessidade de planejamento dos setores que terão servidores em período de licença, da comunidade acadêmica que pode criar grupos e redes de auxílio e orientação, das equipes de saúde que podem mobilizar ações de orientação e preparo, e da estrutura administrativa do campus que pode fazer a interlocução com a rede disponível nos municípios, especialmente considerando o percentual de servidores que está longe de sua família de origem.

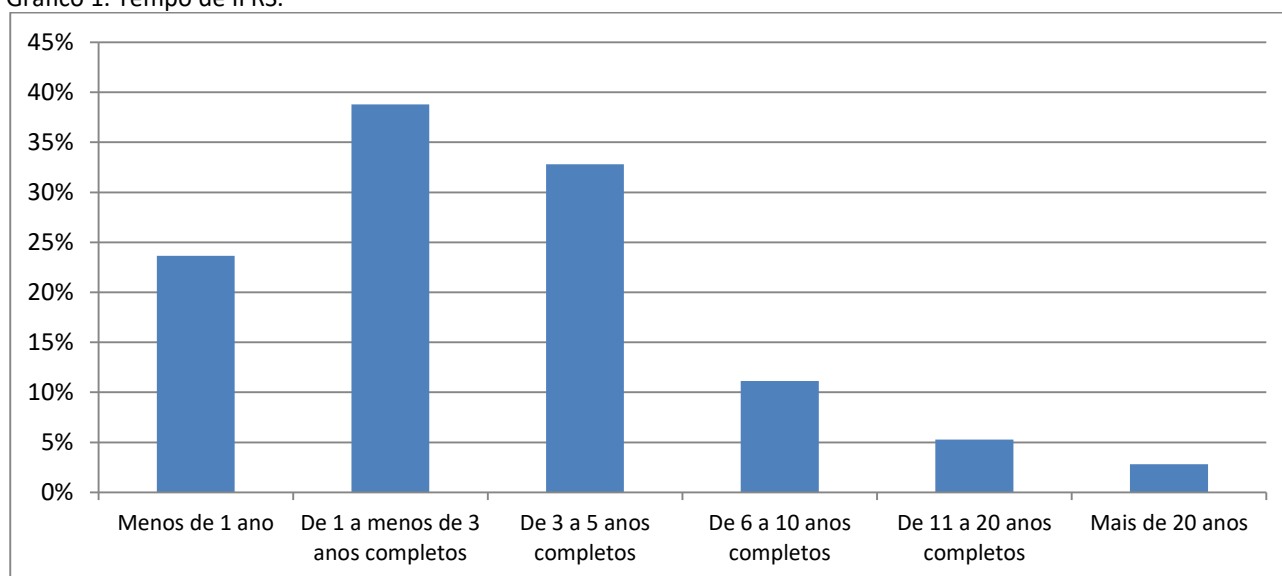
Tabela 6. Planos de aumentar a família.

	Quantidade de respostas
Gestante atualmente	29 servidores (3,5%)
Pensa em engravidar ou adotar uma criança nos próximos 12 meses	156 servidores (19,1%)

### 3.2. Perfil profissional

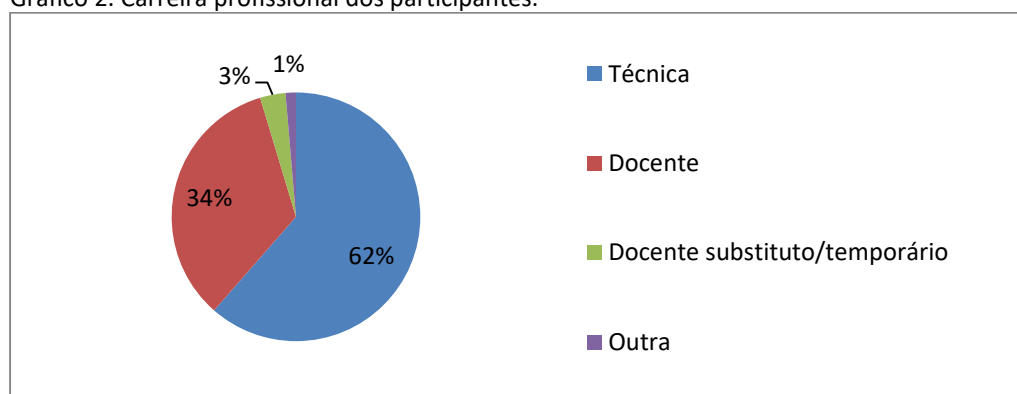
Temos um perfil de respondentes há pouco tempo trabalhando no IFRS (54,3% há menos de 3 anos), maioria da carreira técnica (62%), altamente escolarizada (89,2% com nível superior), exercendo mais de 30 horas semanais no IFRS (72%) e sem outra atividade remunerada (85,8%). Este ano, substituímos a pergunta de “tempo de instituições federais de ensino” por “tempo de IFRS”, buscando identificar características de vinculação e valores com a instituição. Observamos, com isso, o maior grupo há menos de 3 anos no IFRS, oriundos de recentes concursos ou redistribuídos de outras instituições.

Gráfico 1. Tempo de IFRS.



Embora o quantitativo de servidores docentes e técnicos seja similar no IFRS, ainda não conseguimos atingir uma adesão à pesquisa dos servidores docentes equivalente a dos seus colegas da carreira técnica. Isso pode implicar a criação de políticas e programas de saúde que não privilegiam as expectativas e necessidades docentes, por menor manifestação destes nos levantamentos que embasam as ações.

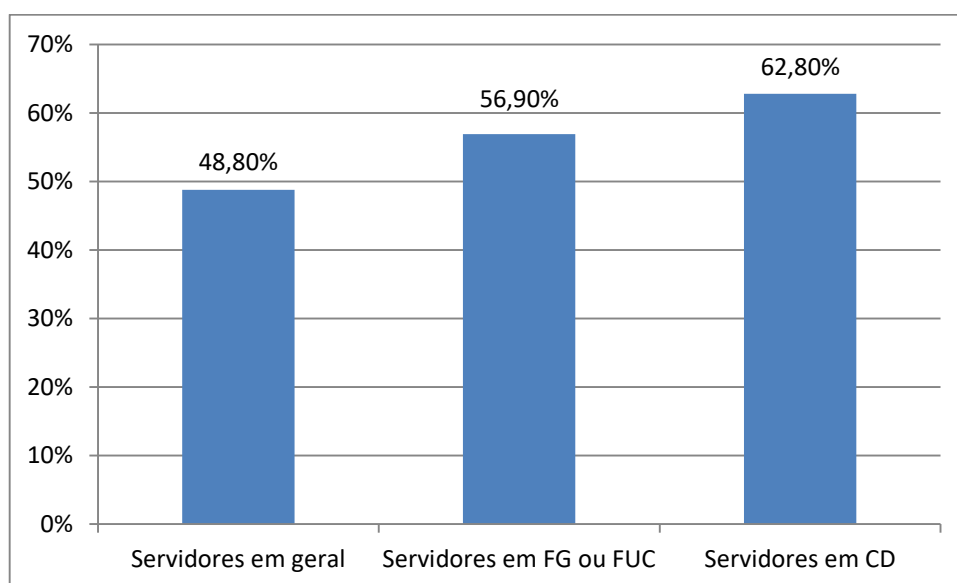
Gráfico 2. Carreira profissional dos participantes.





É fundamental, também, para desenvolver políticas e ações em promoção da saúde, o interesse e compromisso dos gestores. No levantamento deste ano, incluímos perguntas para identificar estes servidores, com duplo propósito: identificar potencial de compromisso dos gestores na área de saúde e identificar características de saúde/adoecimento específicas entre esse grupo. Entre os diretores e comissionados no IFRS, tivemos adesão significativa ao levantamento. Enquanto a amostra geral correspondeu a 48,8% dos servidores do IFRS, tivemos uma representação estimada de 62,8% dos servidores com cargo de direção e 56,9% dos servidores com função gratificada ou comissionada de coordenação. Isto nos indica boa receptividade às futuras ações e políticas de saúde, além de nos orientar na construção de ações voltadas especificamente à saúde do gestor.

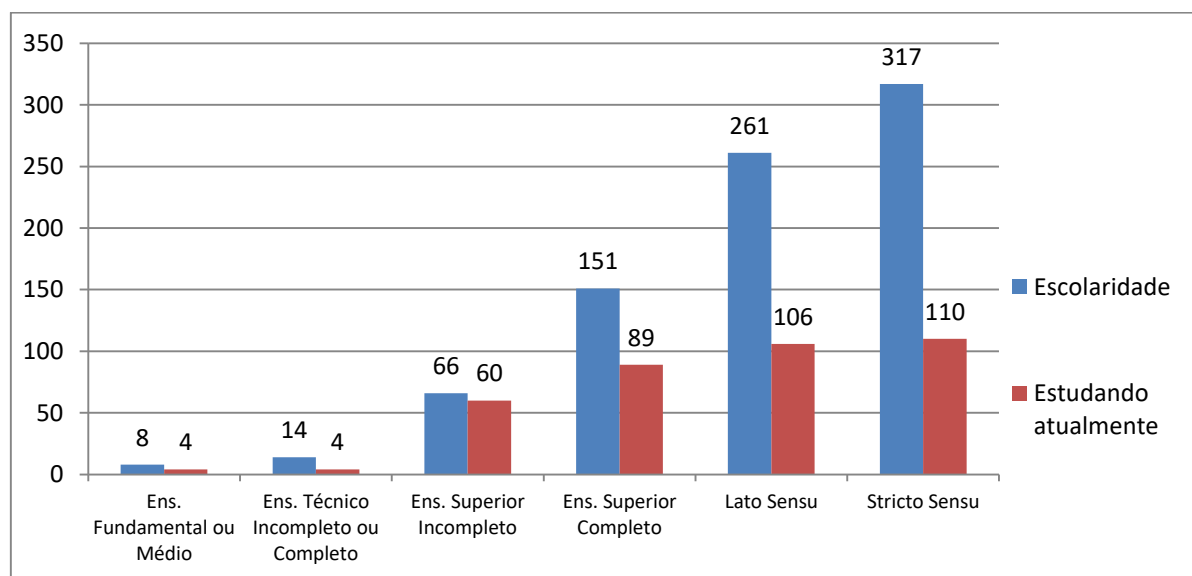
Gráfico 3. Adesão dos servidores ao levantamento saúde 2015\*.



\* Considerado o informado pelo respondente e a quantidade de função/direção no IFRS (Fonte: SUAP, acesso em 15/01/2016).

É alta a escolaridade dos respondentes do questionário, sinalizada por 89,2% dos respondentes com ensino superior completo; e 45,6% ainda continua estudando.

Gráfico 4. Estudos.

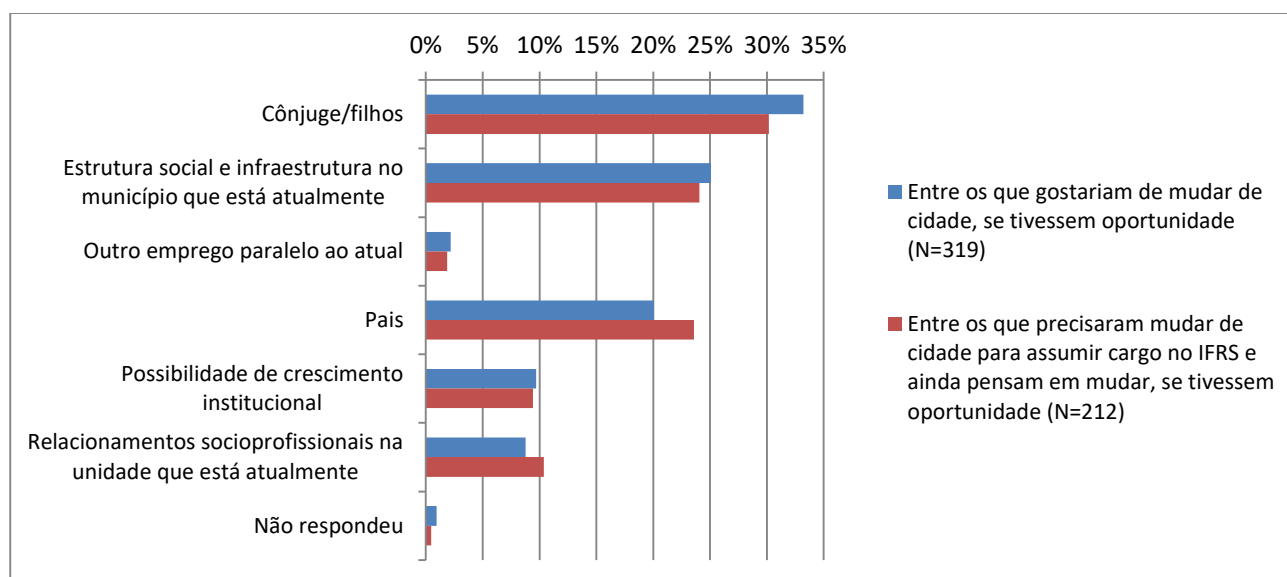


A quantidade de servidores que precisou mudar de cidade para assumir seu cargo no IFRS, com relação a 2014, diminuiu um pouco. Este ano, 50,3% dos respondentes responderam afirmativamente esta pergunta, frente a 53,5% do ano anterior. É possível que seja resultado dos últimos concursos de seleção de servidores unificados e adequados a cada campus de destino, em que o candidato pode indicar o campus de seu interesse e acaba nomeado para este ou algum campus próximo. Ainda assim, este percentual ainda é considerado alto e, destes que precisaram mudar de cidade para assumir o cargo, 51,6% ainda pensam em trabalhar em outro local.

Da amostra total de servidores na pesquisa, 39% gostariam de ser transferidos para outra cidade, se tivessem a oportunidade. Em 2014, esse percentual era 35%. A leitura dos comentários dos participantes nos permitiu identificar que a pergunta, no entanto, poderia ser a intenção de transferência para outra *unidade* em vez de outra *cidade*, considerando que em Bento Gonçalves e em Porto Alegre o IFRS possui 2 unidades distintas.

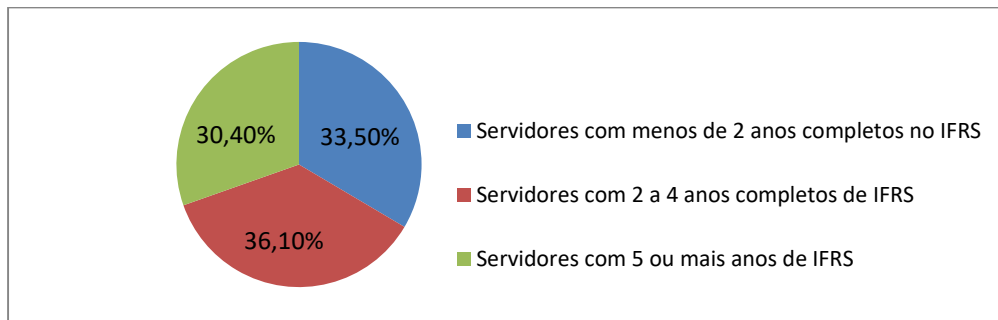
A mudança implica adequações sociais e pessoais de grande magnitude e, por isso, este ano, inserimos uma pergunta para identificar o principal motivo para este pedido de mudança. Para cerca de 30% dos respondentes, o principal motivo para desejar mudar de cidade refere-se à relação com cônjuge/filhos. No entanto, é preciso considerar que todos os fatores são importantes, e apesar de a pergunta aceitar apenas uma resposta (o motivo principal), provavelmente vários fatores se sobrepõem na avaliação dos servidores.

Gráfico 5. Motivos principais para interesse em mudar de unidade



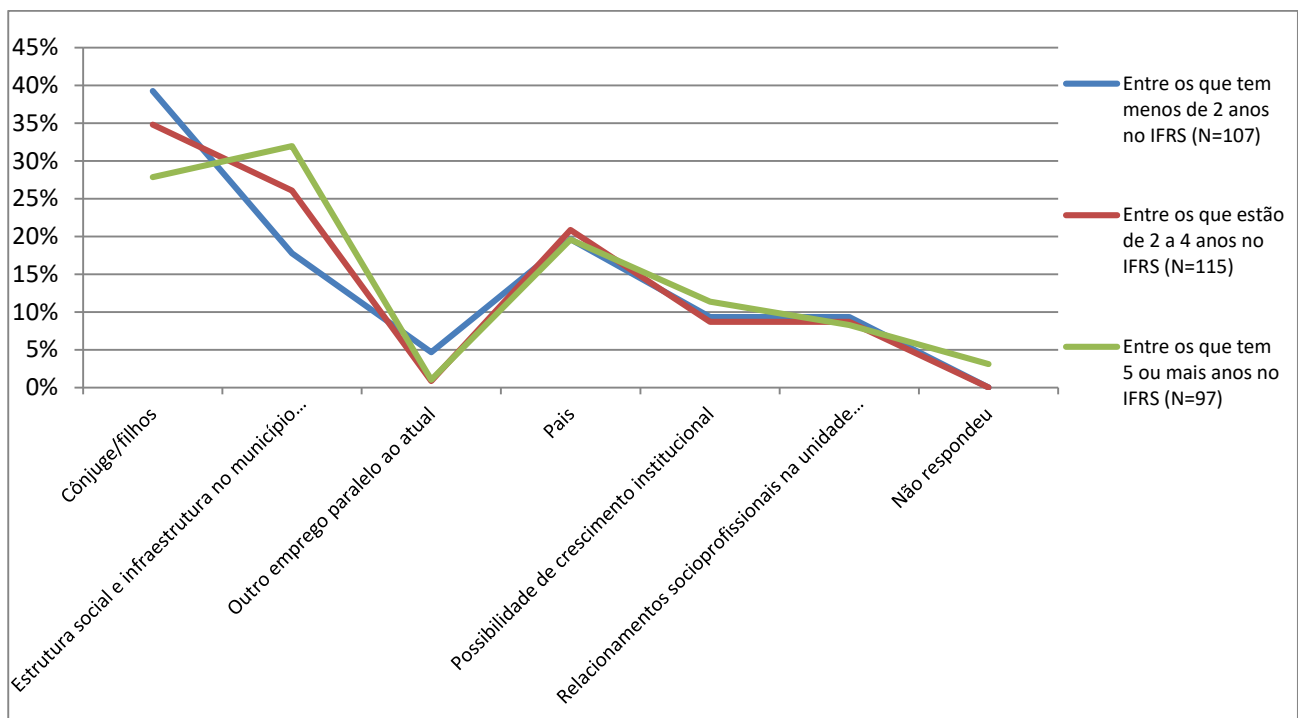
O desejo de mudança poderia estar relacionado também ao tempo de IFRS. No entanto, os dados distribuem-se da seguinte maneira, entre os que desejam transferência:

Gráfico 6. Tempo de serviço dos servidores que gostariam de mudar de unidade



A diferença, no entanto, entre esses três grupos, apareceu no principal motivo para o desejo de mudança. Os mais recentes na instituição apareceram mais fortemente influenciado pelas relações sociais que vive (relação cônjuge/filhos e na unidade) e oportunidades de emprego paralelo, do que seus pares. Enquanto os servidores há mais tempo na instituição são mais motivados por estrutura do município e crescimento institucional.

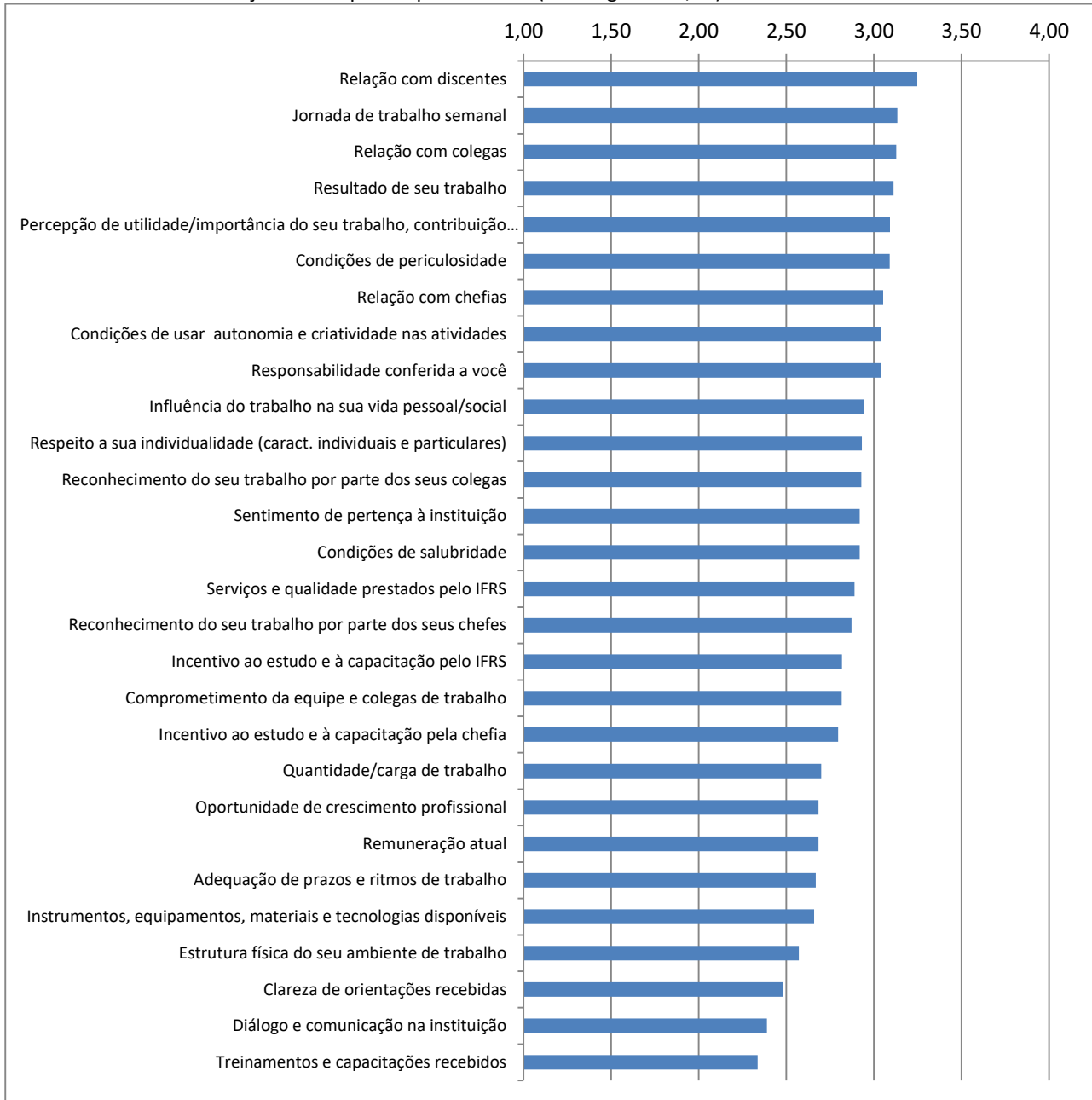
Gráfico 7. Motivos para interesse em mudança, conforme tempo de serviço no IFRS.



Foi questionado o grau de satisfação dos servidores com alguns aspectos profissionais, utilizando a mesma escala do ano anterior, para comparação. A satisfação é uma percepção, e se for positiva, o servidor terá condições de contribuir efetivamente para o desempenho de sua função. Em uma escala de 1 (menos satisfeito) a 4 (mais satisfeito), a média geral de satisfação ficou em 2,85, pouco acima do ponto médio da escala. Esse dado indica necessidade de atenção a todos os aspectos elencados, buscando adequar expectativas e condições de trabalho dos servidores. Observando a tabela deste ano, comparativamente ao

ano anterior, identificamos que pouco mudou na percepção do servidor. Então, é necessário avaliar, em cada unidade, o que ocorreu ao longo do ano e o envolvimento dos servidores na promoção de saúde no ambiente de trabalho. Reforçamos a importância da Portaria Normativa MPOG nº 03/2013, que institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor nos órgãos públicos federais. Esta portaria orienta o envolvimento de todo servidor na promoção da saúde no seu ambiente de trabalho. A Instrução Normativa IFRS nº 10/2015 permite a elaboração de projetos relacionados à promoção da saúde por qualquer servidor do IFRS.

Gráfico 8. Média de satisfação com aspectos profissionais (média geral = 2,85).



Em termos gerais, observou-se leve aumento na média de satisfação geral (em 2014, a média ficou em 2,78). Detalhando os itens, identificamos a relação da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) com os principais temas de satisfação dos servidores do IFRS este ano. Houve aumento significativo de posição em 3 itens, todos relacionados à DGP: satisfação com a jornada de trabalho semanal, incentivo ao estudo e à capacitação pelo IFRS e condições de salubridade.

Em 2014, a média de satisfação com a **jornada de trabalho** foi de 2,77 e o item ficou em 13º mais satisfatório. Em 2015, o item foi o 2º mais satisfatório, com média de 3,13 (aumento 13%). A justificativa provavelmente ampara-se na IN 02/2015, que permitiu a mais servidores desempenhar a jornada de trabalho flexibilizada em seus setores. A flexibilização da jornada permite escala de trabalho em horários alternativos, eventualmente diminuindo tempo de deslocamento em virtude dos horários de trânsito; suprime o horário de intervalo para almoço, permitindo aos servidores que moram distante da unidade ou tem filhos pequenos, maior tempo para estar em casa e/ou com a família; otimiza os recursos de trabalho e promove agilidade no desempenho das tarefas dos setores/áreas, diminuindo a sobrecarga de trabalho individual. São fatores que contribuem significativamente para a qualidade de vida. Relacionado à jornada e ao próximo item, está a IN 06/2015, que permitiu a liberação de parte da carga horária para estudos.

A satisfação com o **incentivo ao estudo e à capacitação pelo IFRS** subiu 5 posições (e 8%), comparativamente a 2014, possivelmente justificado pela continuidade dos editais de bolsas de estudo para qualificação, a IN de liberação para estudos, a estruturação e orientação sobre os fluxos para capacitação e visibilidade e divulgação das ações realizadas e verbas de capacitação utilizadas. A participação em ações de capacitação e qualificação é um estímulo ao servidor, que se considera mais valorizado se puder aplicar seus conhecimentos no cotidiano de trabalho. Paralelo a isto, há um reconhecimento financeiro que permite maior tranquilidade ao servidor e a sua família.

A satisfação com as **condições de salubridade** subiu 4 posições (e 8%), comparativamente a 2014, possivelmente amparada pelo trabalho da área de segurança no trabalho no IFRS, que consolidou-se em 2015 e visitou diversas unidades verificando as condições e orientando os servidores. É possível que também seja decorrente de maior participação dos campi novos, geralmente em melhores condições de estrutura física do que os antigos.

Os demais itens oscilaram pouco ou se mantiveram estáveis, em índice ou posição na tabela. As maiores quedas de satisfação chegaram 3% no índice 2015 comparativo a 2014, o que consideramos baixo e pouco significativo. Por este motivo, optamos por não detalhar as diferenças em termos gerais. Nas análises de cada unidade, no entanto, podem servir de subsídios para ações específicas. Destacamos que estes dados apresentam apenas a comparação com 2014, o que não pode ser analisado independentemente da tabela geral de satisfação (pois pode haver pouca oscilação em um item extremamente insatisfatório) e de uma análise específica em cada unidade para averiguar os fatores associados.

Tabela 7. Índices de satisfação 2014 e 2015.

	2014	2015	Diferença
Jornada de trabalho semanal	2,77	3,13	13% (+)
Incentivo ao estudo e à capacitação pelo IFRS	2,62	2,82	8% (+)
Condições de salubridade	2,71	2,92	8% (+)
Condições de periculosidade	2,92	3,09	6% (+)
Reconhecimento do seu trabalho por parte dos seus colegas*	2,77	2,93	6% (+)
Serviços e qualidade prestados pelo IFRS	2,75	2,89	5% (+)
Responsabilidade conferida a você	2,92	3,04	4% (+)
Influência do trabalho na sua vida pessoal/social	2,82	2,94	4% (+)
Sentimento de pertença à instituição	2,82	2,92	4% (+)
Reconhecimento do seu trabalho por parte dos seus chefes*	2,77	2,87	4% (+)
Respeito a sua individualidade (caract. individuais e particulares)	2,84	2,93	3% (+)
Resultado de seu trabalho	3,02	3,11	3% (+)

Percepção de utilidade/importância do seu trabalho, contribuição para a sociedade	3,01	3,09	3% (+)
Adequação de prazos e ritmos de trabalho	2,61	2,67	2% (+)
Estrutura física do seu ambiente de trabalho	2,53	2,57	2% (+)
Relação com discentes	3,17	3,25	2% (+)
Relação com colegas	3,07	3,13	2% (+)
Condições de usar autonomia e criatividade nas atividades	2,97	3,04	2% (+)
Relação com chefias	3,02	3,05	1% (+)
Incentivo ao estudo e à capacitação pela chefia	2,76	2,80	1% (+)
Clareza de orientações recebidas	2,49	2,48	0%
Quantidade/carga de trabalho	2,69	2,70	0%
Comprometimento da equipe e colegas de trabalho	2,83	2,82	1% (-)
Oportunidade de crescimento profissional	2,71	2,68	1% (-)
Diálogo e comunicação na instituição	2,41	2,39	1% (-)
Treinamentos e capacitações recebidos	2,39	2,34	2% (-)
Instrumentos, equipamentos, materiais e tecnologias disponíveis	2,70	2,66	2% (-)
Remuneração atual	2,77	2,68	3% (-)

\* Os dois itens compunham um critério único, em 2014, que foi transformado em 2 itens, em 2015.

### 3.3. Hábitos e histórico de saúde

Os dados do levantamento indicam boas condições gerais de saúde entre os servidores da amostra. Verificamos pequena diminuição nas avaliações “ruim” ou “muito ruim”, tanto para saúde física quanto mental, comparativamente a 2014.

Gráfico 9. Autoavaliação da saúde física nos últimos 2 meses – 2014 e 2015.

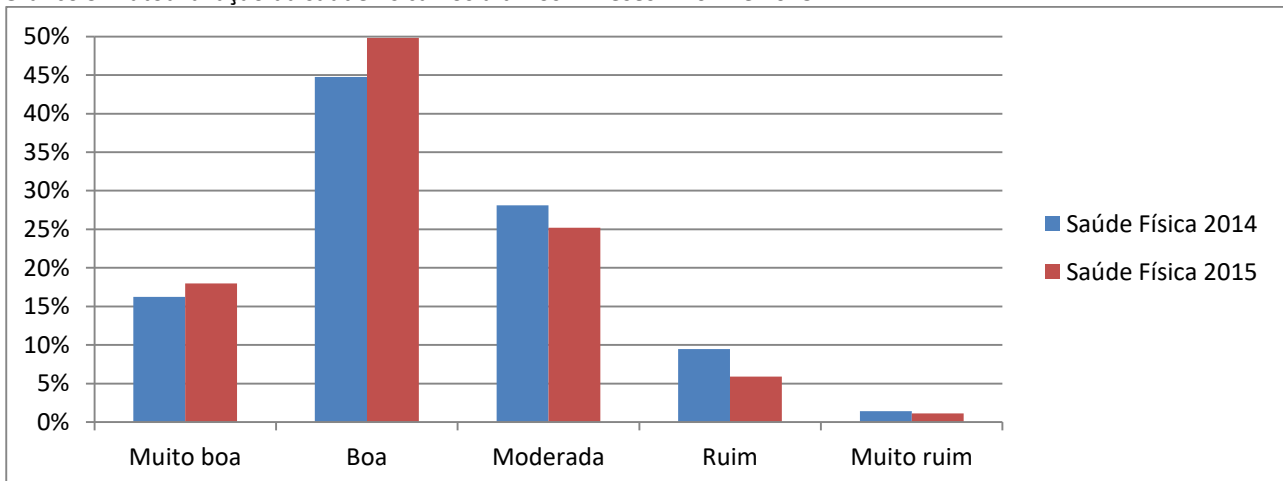
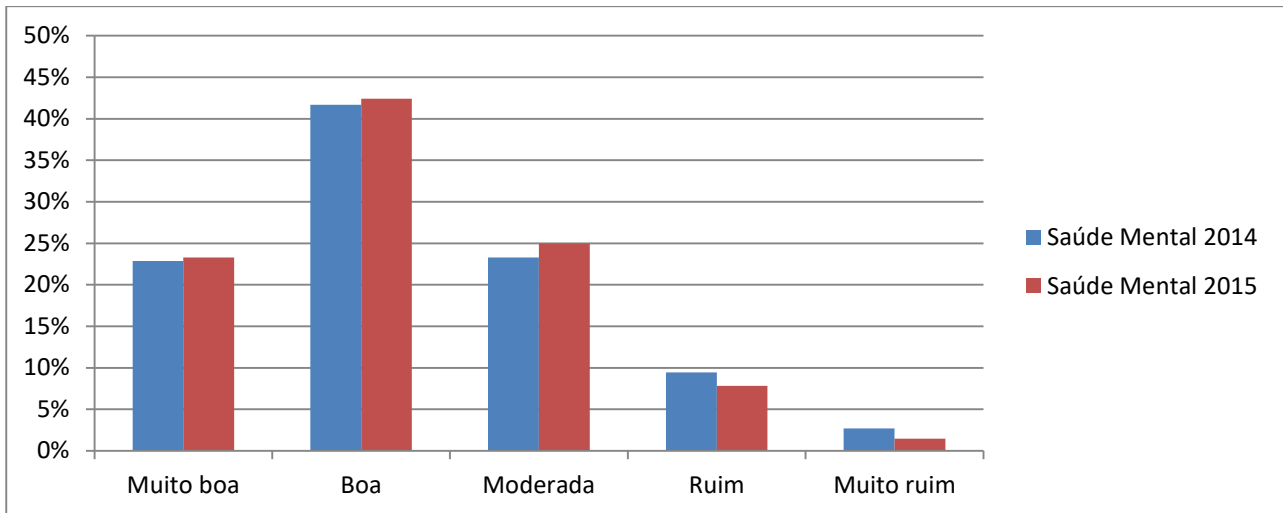


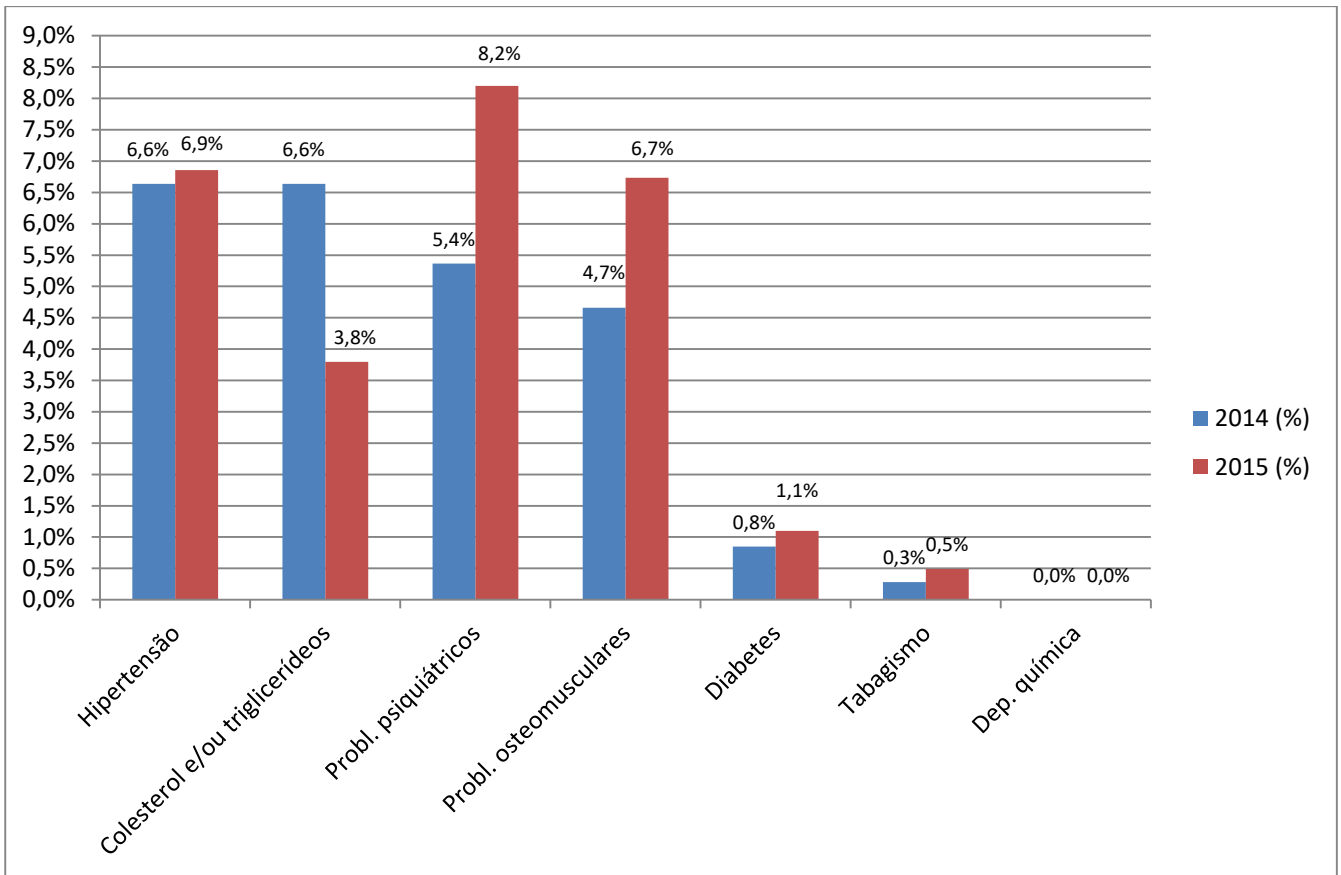
Gráfico 10. Autoavaliação da saúde mental nos últimos 2 meses – 2014 e 2015.



### *Doenças crônicas e tratamentos*

Elencadas algumas doenças crônicas comuns, 76,8% dos participantes relataram não fazer tratamento para alguma delas. Entre os que fazem tratamento, as mais comuns são problemas psiquiátricos, hipertensão arterial sistêmica, problemas osteomusculares, e dislipidemias (colesterol e/ou triglicerídeos elevados). Destacamos, nos resultados deste ano, o aumento na quantidade de servidores fazendo tratamento para problemas psiquiátricos e osteomusculares, o que pode ser porque mais pessoas em tratamento responderam ao levantamento deste ano ou porque mais pessoas buscaram tratamento ao longo do ano. Ambas as possibilidades são positivas para criação de políticas e ações de saúde internas, pois sinalizam preocupação dos servidores com seu estado físico e mental, e dão diretrizes ao IFRS para criação de ações específicas. A preocupação se volta, no entanto, para a hipótese de maior **ocorrência** de adoecimentos ao longo de 2015, o que deve ser investigado em cada unidade. Tanto é possível ter aumentado o número de adoecimentos (o que merece maior atenção e cuidado) ou aumentado apenas a busca por auxílio para um problema antigamente instalado (o que é positivo e deve ser incentivado). Combinando os dados gerais do levantamento, percebemos que aproximadamente 50% dos servidores que julgam sua saúde física ou mental como 'muito ruim' não realizam qualquer tratamento de saúde para as opções elencadas. Não é possível inferir os motivos para a percepção de saúde 'muito ruim', mas considerando que 88% dos servidores do levantamento possui algum plano de saúde particular, é importante incentivar a busca por recursos da rede existente, além de intervir nas fontes de mal-estar relacionadas ao ambiente de trabalho.

Gráfico 11. Doenças elencadas e percentual de servidores em tratamento 2014 e 2015.



### *Substâncias psicoativas*

Embora mereça atenção, é baixo o índice de servidores que fazem uso regular de tabaco (4,6%) ou drogas ilícitas (0,7% em uso habitual, 2,5% em uso ocasional). Entre as substâncias psicoativas, ainda destaca-se o consumo de álcool, entre 62,5% dos servidores. Cada situação deve receber maior detalhamento para identificar possíveis riscos à saúde.

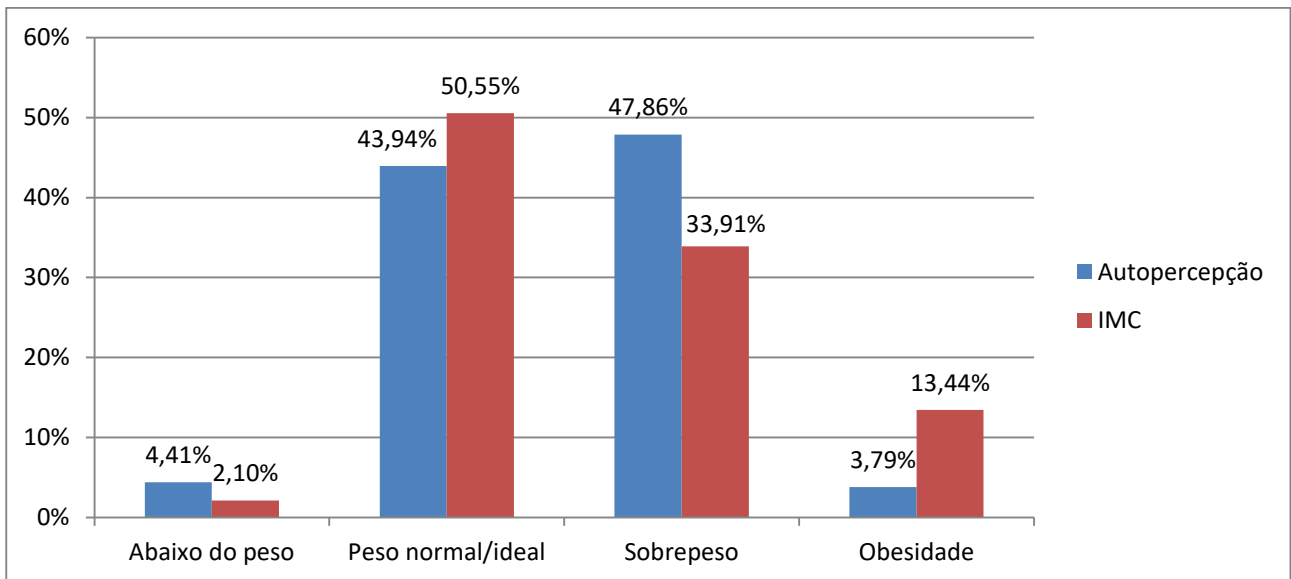
### *Peso e atividades físicas*

Com relação aos hábitos de saúde, o percentual de servidores que pratica atividade física com regularidade, no IFRS, manteve-se estável com relação a 2014. Cerca de 32% da amostra não pratica atividades físicas, e apenas 16% pratica três vezes na semana. São dados preocupantes, tratando-se de um grupo majoritariamente jovem com ritmo de vida e trabalho bastante intensos.

De fato, já agora identificamos, pelo cálculo do Índice de Massa Corporal (IMC), uma grande quantidade de servidores em grau de obesidade (13%) e de sobrepeso (34%), percentual acima do observado em 2014 (42,8% em sobrepeso ou obesidade).



Gráfico 12. Autopercepção de peso e Índice de Massa Corporal (IMC).



#### Acidentes de trabalho e afastamentos por motivo de saúde

Cerca de 36% dos servidores declarou já ter se afastado do trabalho no IFRS por motivo de saúde, e 7,7% afirmou ter sofrido alguma internação nos últimos 12 meses. Com relação aos acidentes de trabalho, 11,7% dos participantes disse já ter sofrido algum acidente na instituição. No entanto, entre os que afirmaram terem sofrido acidente de trabalho, apenas 20% afirmou ter registrado o ocorrido na Gestão de Pessoas de sua unidade. É preciso destacar a importância do registro dos acidentes no IFRS, para que a instituição tenha subsídios de melhoria de seus processos e possa diminuir os riscos de acidentes.

Gráfico 13. Motivo de afastamento por saúde (n=295).

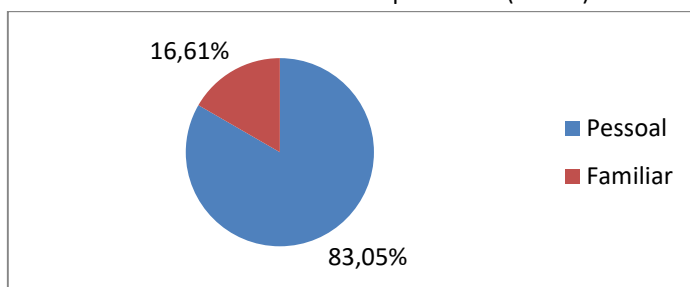


Gráfico 14. Quantidade e registro de acidentes em serviço

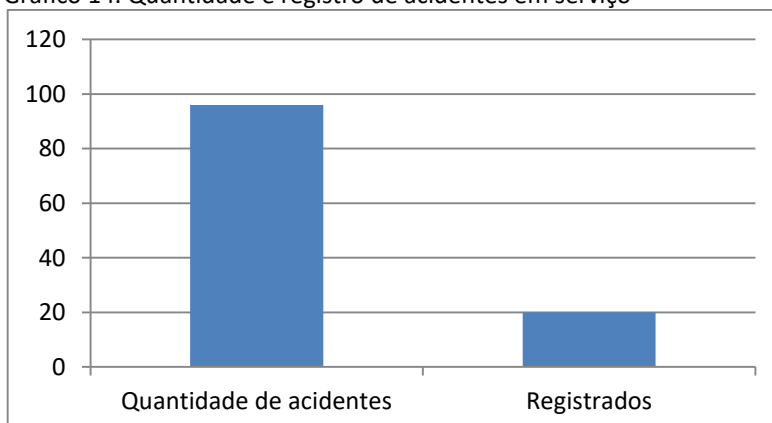
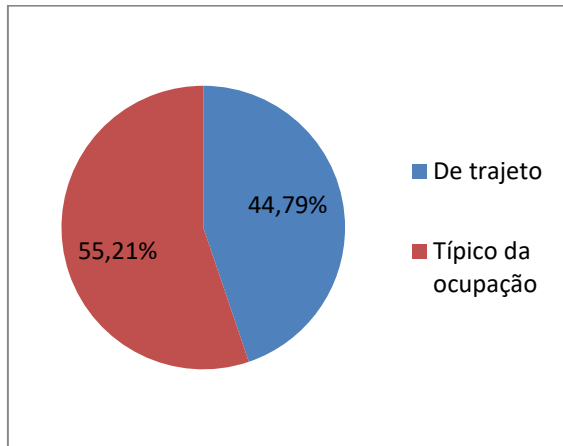
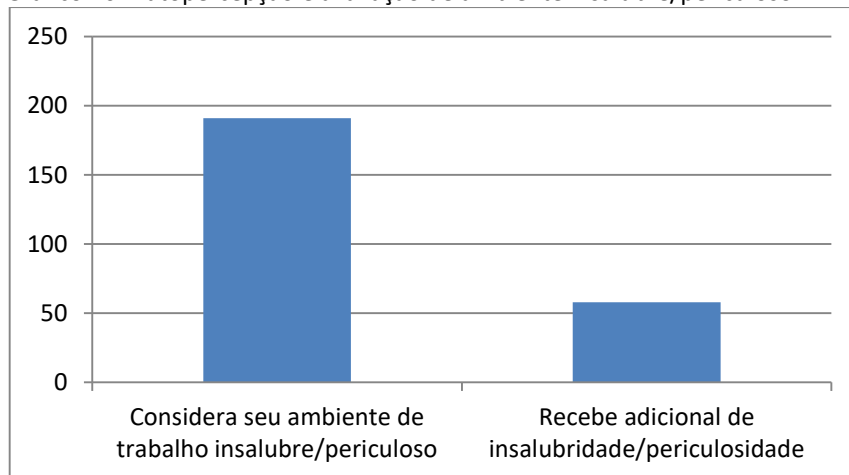


Gráfico 15. Tipos de acidentes de trabalho sofridos no IFRS (n=96).



O adicional de insalubridade é um valor pecuniário, de caráter transitório, enquanto durar a exposição, concedida ao servidor que trabalhe de forma permanente ou habitual e que esteja exposto a agentes físicos, químicos ou biológicos que possam causar danos à saúde. Grande parte dos trabalhadores possuem interesse em receber este pequeno acréscimo em seus proventos, mesmo que isso implique na redução da expectativa de vida. Isso faz com que estes persistam na busca incansável por maneiras de obter o direito de receber o adicional. Desta forma, entendemos que o elevado número de servidores que consideram seu ambiente de trabalho insalubre/ perigoso, conforme observado no gráfico abaixo, é devido à falta de orientação/ conhecimento sobre o assunto.

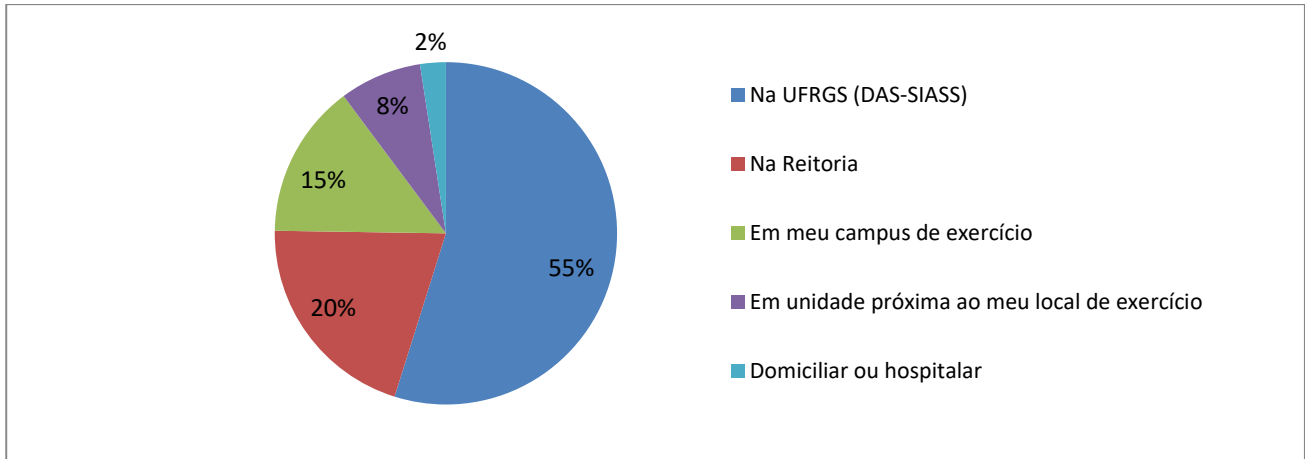
Gráfico 16. Autopercepção e avaliação de ambiente insalubre/perigoso



O cenário atual faz com que se inverta os valores: ao invés do objetivo ser não trabalhar mais em local insalubre, a fim de preservar a saúde e a integridade física e mental, prefere-se receber este valor pecuniário como se fosse um benefício. Boa saúde não tem preço e, por isso, eliminar ou diminuir a exposição aos agentes insalubre/ perigosos devem ser a meta de todos. É indispensável que a adoção de medidas preventivas façam parte das ações de segurança do trabalho de cada setor, com o objetivo de promover a eliminação dos riscos de acidentes e de doenças ocupacionais em todos os ambientes de trabalho.

As perícias oficiais em saúde podem ser realizadas no formato singular ou em junta médica. Foram 206 servidores que relataram ter sido submetido, no IFRS, a perícia oficial, sendo 14,7% em junta médica.

Gráfico 17. Local de realização da perícia.



#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A iniciativa do levantamento manteve significativa adesão da população do IFRS. Os comentários dos participantes, feito no espaço aberto do questionário, nos auxilia a compreender fatores e motivações pessoais, bem como contextos específicos de cada unidade. Muitas manifestações foram expressas nos comentários finais indicando prioridades e preocupações com o trabalho no IFRS.

A equipe responsável pelo questionário analisará as respostas abertas e sugestões, sem compromisso de divulgação, no intuito de melhor diagnosticar a situação atual no IFRS. Os resultados de cada unidade serão separados e enviados às respectivas unidades. Preferencialmente em visita presencial, serão discutidas com os servidores as ações específicas prioritárias e a equipe dará suporte aos projetos do campus para atendimento à IN nº 10/2015. Em 2016, vamos reavaliar o formato e a periodicidade desta enquete. Os resultados destes levantamentos nos anos de 2014 e 2015 estão norteando a equipe de atenção ao servidor na definição de ações e políticas de saúde para o IFRS.

Após revisão do relatório, algumas observações metodológicas e técnicas são feitas pela equipe. Com relação à unidade dos participantes, é possível que o sistema (Suap) da instituição indique um câmpus de lotação diferente do que o servidor esteja em efetivo exercício. Assim, os resultados levaram em consideração o que o participante informou como sua unidade. As correlações estatísticas ainda não foram feitas e é possível que informações aparentemente isoladas estejam relacionadas.

Outra observação da equipe foi quanto ao baixo índice de servidores praticando atividades físicas regularmente. Quase um terço da amostra não pratica atividades físicas, e apenas 16% pratica pelo menos três vezes na semana. São dados preocupantes, tratando-se de um grupo majoritariamente jovem, que

podem implicar surgimento de doenças crônicas a médio prazo, caso mantenham um comportamento sedentário aliado a ritmos de trabalho e familiar intensos e alimentação irregular. Os dados de sobrepeso e obesidade indicam uma tendência de alta (2014 e 2015). Ações simples de promoção da saúde, em cada unidade, podem ser voltadas ao monitoramento dos hábitos saudáveis entre os servidores, como já ocorre informalmente em alguns espaços do IFRS.

Por fim, quanto à satisfação dos servidores nos aspectos profissionais elencados, observamos o papel fundamental da **Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) em 2015** para aumento na satisfação dos servidores do IFRS este ano. Houve aumento significativo de posição em 3 itens, todos relacionados à DGP: satisfação com a jornada de trabalho semanal, incentivo ao estudo e à capacitação pelo IFRS e condições de salubridade. O indicador com menor satisfação refere-se à remuneração; o que pode estar relacionado a ter sido um ano de paralisação nacional por reajuste salarial das carreiras.