PREFEITURA RIO | Fundação João Goulart | Grupos Transversais de Trabalho | Programa Líderes Cariocas

Grupo Transversal de Trabalho

Índice de Felicidade no Trabalho

Relatório Final

SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente relatório tem como objetivo apresentar os resultados do estudo conduzido pelo Grupo Transversal de Trabalho (GTT) para a criação do **Índice de Felicidade no Trabalho (IFT)** da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro (PGM-Rio). O projeto foi desenvolvido no âmbito do Programa Líderes Cariocas, com a participação de servidores de diferentes áreas da Prefeitura do Rio de Janeiro.

O conceito de **felicidade no trabalho** foi avaliado a partir de dimensões como bem-estar físico, emocional e psicológico, além da relação com colegas, chefias e o ambiente organizacional. Utilizando uma abordagem exploratória, o estudo envolveu a aplicação de um questionário a 361 colaboradores, incluindo servidores efetivos, procuradores, residentes jurídicos e estagiários da PGM-Rio, visando identificar os fatores que mais influenciam a satisfação e a motivação dos colaboradores.

O levantamento revelou que o **IFT da PGM-Rio** se encontra em um patamar **alto**, com destaque positivo para aspectos como o bom relacionamento entre colegas de trabalho e o reconhecimento profissional. No entanto, foram identificadas áreas de melhoria, como a necessidade de maior transparência nas decisões da gestão, melhor comunicação interna, aprimoramento da infraestrutura física e a ampliação do regime de trabalho híbrido.

Com base nos resultados, o relatório propõe um **plano de ação** voltado para a implementação de medidas que visem aumentar a felicidade e o bem-estar no ambiente de trabalho.

A implementação das medidas sugeridas, associada ao monitoramento contínuo do IFT, permitirá a construção de um ambiente organizacional mais saudável e engajador, contribuindo para o aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores da PGM-Rio.

Este relatório apresenta não apenas os resultados obtidos, mas também um conjunto de recomendações e ações práticas que visam a melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho. A adesão às sugestões propostas será fundamental para garantir o sucesso das iniciativas e fomentar um ambiente onde a felicidade no trabalho seja promovida de maneira sustentável.

SUMÁRIO

1 Introdução 6

2 Índice de Felicidade no Trabalho 10

3 Metodologia 12

4 Diagnóstico 13

4.1. construção do questionário 13

4.2. participantes 16

5 Resultados 17

5.1 Entregas Realizadas 17

5.2 Medição do Índice 19

5.3 Construção do IFT 22

5.4 Representação Gráfica do IFT 25

5.4.1 Avaliação de Saúde Integral - Satisfação, Performance e Motivação 26

5.4.2 Performance dos Colaboradores 27

5.4.3 Relação com Colegas de Trabalho, Chefias e Percepções sobre a PGM - Rio 29

5.5 Matriz GUT 33

6 Conclusões 42

6.1 Plano de Ação 43

6.1.1 Ampliação do Trabalho Híbrido 43

6.1.2 Combate ao Assédio Moral e Promoção de um Ambiente Respeitoso 44

6.1.3 Melhoria da Infraestrutura e Condições Físicas 45

6.1.4 Capacitação e Desenvolvimento de Soft Skills 46

6.1.5 Revisão dos Processos de Trabalho e Otimização 47

6.1.6 Matriz de Responsabilidades 48

7 Anexos 50

8 Referências Bibliográficas 51

INTRODUÇÃO

De acordo com a Psicologia Positiva, diversos fatores contribuem para alcançar a felicidade no trabalho. Contudo, definir e mensurar esse sentimento ou o que torna as pessoas felizes se mostra desafiador. Neste sentido, a Psicologia Positiva é a vertente da ciência que estuda os efeitos da positividade, se propondo a mudar perspectivas de pensamento e comportamento através do estudo das emoções e das relações positivas a fim de tornar a vida das pessoas mais leve e equilibrada.

O estudo da felicidade remonta aos primórdios da civilização humana. Ao longo da história ocidental, a esperança sempre esteve presente como uma força poderosa, permeando os principais eventos humanos (SNYDER e LOPEZ, 2007). A Eudaimonia – de "eu" (bom) e daimon (deus, espírito, demônio) – desponta como outro elemento precursor da felicidade no mundo antigo, trazendo em si a ideia de fortuna, já que para os antigos ter um bom daimon como guia poderia ser sinal de uma vida florescente e bem-sucedida (McMahon, 2006). Os seres humanos não tinham o controle da própria felicidade, que estava sob a égide dos deuses.

Na Atenas do século IV a.C., iniciou-se a elaboração de um esboço do que poderia ser uma busca pela felicidade, pelo menos entre os homens livres, que começaram, pela inquirição racional e pela deliberação própria da democracia Ateniense, a decidir as coisas por eles mesmos, sem o domínio dos deuses. Sócrates compartilhava a crença de que as pessoas, através de uma conduta racional, poderiam controlar suas vidas. Ou seja, a felicidade estaria ao alcance do ser humano (McMahon, 2006).

No Renascimento, a esperança se consolida como um valor presente no dia a dia das pessoas. O passado é revisitado, e há uma maior valorização do homem e de suas realizações no tempo presente.

Já durante o Iluminismo, os seres humanos foram apresentados à ideia de que não só poderiam, mas deveriam ser felizes. O pensamento da época enfatizava a construção racional do conhecimento, as ações dotadas de sentido e conquista da felicidade no aqui e agora. “A felicidade não era um presente de Deus nem um golpe do destino (...) mas sim um direito natural atingível, em tese, por qualquer homem, mulher ou criança.” (McMahon, 2006, p.28).

Segundo Giannetti (2002), o conceito Iluminista de progresso representou uma clara ruptura com o pensamento até então vigente: a conduta humana passa a ser pautada pela razão, o pensamento religioso dá lugar ao avanço do pensamento científico, da tecnologia e da produtividade, resultando num maior bem-estar para a população – em termos práticos, mais saúde, conforto, renda e melhores condições de trabalho.

O Projeto Iluminista baseava-se em três conceitos fundamentais: o domínio da natureza (pelo avanço da ciência), a perfectibilidade humana (por meio da educação e de um ambiente propício para o seu pleno desenvolvimento) e um governo racional, que pudesse fomentar o bem-estar da população através de políticas públicas e de uma legislação pensada e desenhada para alcançar esse objetivo (Giannetti, 2002). Para os pensadores Iluministas, só assim uma sociedade poderia alcançar a felicidade.

Chegando aos dias atuais, ainda na perspectiva da Psicologia Positiva, tem-se que um emprego gratificante pressupõe uma variedade de tarefas realizadas, um ambiente de trabalho seguro, tanto físico quanto emocional, o respeito às diferenças, o reconhecimento dos talentos pessoais, o propósito derivado do fato de fornecer um produto ou prestar um serviço, um ambiente propício à cocriação, companheirismo e lealdade dos colegas de trabalho, do chefe e da empresa, e o respeito às diversidades culturais e de visões de mundo.

Neste cenário, contudo, observa-se que o significado de felicidade difere do ponto de vista de cada pessoa. No Brasil, por exemplo, utiliza-se usualmente o conceito hedônico de felicidade, aquela que se refere ao prazer imediato, e não apenas ao prazer físico, mas também o mental. Tem-se o sentimento de 'bem-estar' como sinônimo do sentimento de felicidade, embora existam conceituações diferentes em sua essência.

Enquanto Freud considerava felicidade o equilíbrio entre os instintos e o controle dos desejos do ser humano, para Maslow ser feliz significava a autorrealização (Rhoden, 2009). Já Aristóteles tinha a felicidade como a maior motivação para a ação humana (Diener, 1984). De acordo com Dalai Lama, a busca pela felicidade é o propósito da existência humana (Lama & Cutler, 2000).

O interesse por pesquisas no âmbito do lado positivo da vida organizacional, com foco em aspectos como satisfação no trabalho e experiências positivas, se deu a partir da década de 1990, em detrimento dos estudos que tratavam apenas do lado negativo, oportunizando o surgimento de práticas de gestão baseadas na visão positiva (Luthans & Yousself, 2004). Esse novo viés deu origem à chamada Psicologia Positiva, que busca analisar, entre outras questões, as relações existentes entre sentimentos positivos e a felicidade humana.

Assim, a felicidade no trabalho é um tema de estudos recentes, cujo conceito ainda se encontra em construção na literatura. Na esfera organizacional, a Psicologia Positiva reside na investigação de características como: engajamento, qualidade de vida, espiritualidade, emoções, entre outras (Silva & Silva, 2018).

A partir do contexto delineado, o presente estudo tem como objetivo elaborar o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro (PGM-Rio), com o intuito de subsidiar preceitos mínimos para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro para os funcionários, visando, a posteriori, a expansão da metodologia aqui utilizada para as demais Pastas da Municipalidade. O presente relatório se divide em cinco seções, quais sejam: introdução, metodologia, diagnóstico, entregas realizadas e conclusões

A equipe do Grupo Transversal de Trabalho (GTT) foi composta por cinco servidores integrantes do Programa Líderes Cariocas: Allana Ribeiro de Azevedo, da Secretaria Municipal de Governo; Danielle Christine Gomes Messias de Sousa Dias, da Secretaria Municipal de Educação; Genésio Gregório Filho, da Guarda Municipal do Rio de Janeiro; Jana Adriene Gaspar Libman, da Companhia Municipal de Limpeza Urbana; e Luciana de Brito Idalgo, da Empresa Municipal de Informática S.A.

As informações gerais do trabalho constam do Termo de Abertura do Projeto elaborado pelos integrantes do GTT em 29 de fevereiro de 2024, que contou com duas atualizações, de modo que a versão final (Anexo I) apresenta um total de sete entregas intermediárias, além deste relatório. O GTT, que teve início em 01 de março de 2024 e encerramento em 27 de setembro de 2024, foi divulgado através da Portaria "N" FP/SUBPAR/FJG nº 142, de 08 de março de 2024, publicada no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro em 11 de março de 2024 (Anexo II).

O ponto focal, designado no Termo de Abertura do Projeto pelo Procurador Geral do Município do Rio de Janeiro, Daniel Cervasio Bucar, na qualidade de cliente do GTT, responsável por dar suporte ao grupo durante o desenvolvimento dos trabalhos e facilitar a implementação do produto após a entrega final do projeto foi, à época, a Gerente de Recursos Humanos da PGM-Rio, Nathalia Dias Serravalle - atualmente a servidora ocupa o cargo de Coordenadora de Gestão de Pessoas.

Sobre a estrutura deste relatório, além da introdução, apresentamos uma breve discussão sobre o que se depreende por Índice de Felicidade no Trabalho. Depois, expomos a metodologia utilizada no estudo e o diagnóstico a partir dos resultados dos dados coletados. Por fim, detalhamos as entregas parciais realizadas e expomos as conclusões finais.

ÍNDICE DE FELICIDADE NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) envolve diferentes fatores, entre eles, o bem-estar físico, o bem-estar mental, o bem-estar psicológico e o bem-estar emocional. A importância de se pensar na QVT reside no fato de que as pessoas trabalham mais de 8 horas, diariamente, durante, ao menos, 35 anos de suas vidas. É no ambiente laboral que passamos grande parte de nosso tempo. O fato é que funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais (Conte, 2003).

Assim, a felicidade no trabalho é um tema cada vez mais em evidência em todo o mundo. Embora as opiniões sobre o que uma pessoa precisa para ser feliz no ambiente laboral sejam inúmeras, pouco se fala sobre como alcançá-la. Será por meio de bonificações financeiras ou por reconhecimento público de um trabalho bem sucedido? Será dentro de um ambiente de trabalho agradável e com uma infraestrutura adequada? Ou quem sabe a ascensão profissional garantirá o pico de alegria dos/as colaboradores/as no ambiente corporativo?

Segundo Warr (2007), existem dois tipos de felicidade. A felicidade hedônica, que trata dos sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo, dispõe que emoções de prazer, entusiasmo e conforto seriam representações do afeto positivo, ao passo que, ansiedade e depressão representam o afeto negativo. Em paralelo, a felicidade eudaimônica diz respeito a uma autoavaliação e às experiências de satisfação pessoal.

Para Maldonado & Dell'Orco, porém, é preciso considerar que a avaliação da felicidade varia conforme o momento em que é realizada. Sender & Fleck (2017) apontam que a felicidade no trabalho pode ser vista como um estado psicológico positivo do indivíduo, o que influenciaria diretamente seu comportamento, podendo levar a consequências positivas para as organizações.

Sobre o tema, Mello (2021) identifica dois modelos de felicidade no trabalho: o unidimensional e o multidimensional. Enquanto no primeiro a felicidade é considerada uma postura geral em relação ao trabalho (Pieró e Pietro, 1996), no segundo, o trabalhador depende de um agrupamento de variáveis ligadas ao trabalho para se sentir feliz, sendo viável a mensuração de satisfação dos funcionários com relação a cada uma dessas variáveis.

> "Em resumo, em face da considerável variedade de conceitos para a felicidade no trabalho, e apesar de ainda inexistir, entre os diversos autores, um total consenso em relação a este fenômeno, os pesquisadores consideram de especial importância um maior entendimento dos comportamentos dos empregados, que são cruciais para o sucesso das organizações, de forma que um indivíduo satisfeito e feliz mantêm-se estável na organização, sendo a sua performance superior em comparação a um indivíduo insatisfeito." (Mello, 2021)

Diante disso, tem-se que influências externas e internas impactam na relação dos/as colaboradores/as com o trabalho, levando a um estado de êxtase e felicidade quando suas expectativas são atingidas. Questões como o posicionamento do funcionário em relação ao posto de trabalho ocupado, ao ambiente, às formas de organização do trabalho e à relação chefia-subordinado são itens que não podem deixar de ser avaliados.

Tendo como objeto de análise a felicidade no âmbito do ambiente organizacional da PGM-Rio, para mensurar quais características são mais importantes para que os funcionários tenham um local de trabalho feliz, foi realizado um estudo para a criação do Índice de Felicidade no Trabalho da Pasta.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a construção do IFT da PGM-Rio foi a pesquisa exploratória, de natureza qualitativa. No que se refere à coleta de dados, esta se deu através de um questionário estruturado preenchido por funcionários da Pasta, entre Procuradores do Município, servidores do Quadro de Apoio, residentes jurídicos e estagiários.

A pesquisa exploratória tem como principal objetivo permitir ao pesquisador a obtenção de insights e ideias em estudos nos quais é necessário um melhor entendimento do problema para a formulação de hipóteses. O intuito é levantar informações a partir dos dados coletados, e não prover conclusões estatísticas.

Segundo Piovesan & Temporini (1995), uma das características da pesquisa exploratória refere-se à especificidade das perguntas como única maneira de abordagem, o que se evidencia no presente estudo. Para os autores, a pesquisa exploratória constitui o passo inicial para subsidiar o planejamento de programas direcionados à mudança de comportamento dos indivíduos.

DIAGNÓSTICO

4.1 CONSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO

A elaboração do questionário que serviu de base para a criação do IFT da PGM Rio se deu a partir de uma pesquisa qualitativa respondida pelos/as servidores/as e colaboradores/as da Pasta, tendo os integrantes do GTT se embasado em estudos na área específica do tema aqui tratado para consolidar as questões.

Com o fim de propor as perguntas que melhor se adequariam ao ambiente de trabalho objeto deste estudo, literaturas de diferentes áreas de conhecimento serviram de fundamentação para a elaboração das questões, tais como artigos, periódicos, trabalhos de conclusão de curso e livros de autores conceituados.

Diante do cenário encontrado, com a finalidade de cumprir os objetivos anteriormente descritos, ficou decidido que, ao elaborarmos os formulários, era necessário realizar uma pesquisa quantitativa, levando-se em consideração as dimensões física, emocional, mental, e também as relações pessoais. Decidiu-se, então, pela inclusão, além das perguntas fechadas (de resposta única) de perguntas abertas, as quais os/as participantes puderam responder utilizando suas próprias palavras, com maior liberdade para expressar emoções, sugestões e anseios. O resultado obtido a partir das respostas (fechadas e abertas) poderá ser utilizado pela PGM para definir futuras ações que visem aumentar o bem-estar e a felicidade dos/as colaboradores/as.

Para a pesquisa realizada segundo a metodologia descrita acima, é sempre necessário pensar nas formas de coletar a informação e nas muitas dimensões abarcadas, uma vez que o objetivo deste trabalho foi definido a partir da mensuração da felicidade dentro do ambiente laboral.

Dessa forma, o grupo entendeu que o instrumento utilizado - um questionário (Anexo III) - não poderia deixar de citar aspectos físicos e emocionais, mapeando a resposta dos/as colaboradores/as a partir de questões sobre seu desenvolvimento pessoal e profissional, sua relação com as pessoas, sua performance profissional e as condições dos equipamentos de trabalho colocados à disposição, bem como do ambiente físico onde desenvolvem sua atividade laboral.

O questionário foi composto por um conjunto de questões apresentadas por escrito, permitindo que os/as colaboradores/as assinalassem a opção que mais se adequasse às suas percepções a partir dos últimos seis meses de atividade laboral. Foi possível, ainda, expressar-se em campo livre. O intuito era que fosse preenchido por servidores efetivos, estagiários e residentes jurídicos da Procuradoria.

Sobre a definição do tipo de abordagem, podemos listar as vantagens sobre este tipo de técnica de coleta de dados, tais como: a possibilidade de atingir grande número de pessoas, garantia de anonimato das respostas, possibilidade das pessoas responderem no momento que lhes parecesse mais apropriado, além de não ter o risco de expor os questionados à influência do questionador.

A série de perguntas deste projeto teve como foco medir e avaliar o nível de felicidade dos indivíduos dentro da organização e na função por eles desempenhada, analisando também o grau de satisfação e de motivação, bem como a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente físico de trabalho, o que consideramos um “combo” que foi classificado como saúde integral.

O questionário foi composto majoritariamente por perguntas fechadas e foi dividido em 3 partes diferentes.

A primeira parte, constituída pela etapa de contextualização com 7 questões, teve por objetivo caracterizar a amostra no que dizia respeito ao cargo, idade, sexo, tempo na função, setor de atividade na PGM e performance profissional em relação ao ano anterior.

A segunda parte foi constituída por 63 questões, que tinham por objetivo medir a percepção do ambiente de trabalho para os/as colaboradores/as. Todas as questões foram respondidas tendo como parâmetro a escala de Likert (cinco opções), divididas da seguinte forma:

1. questões construídas com a escala de Likert de cinco pontos, que possibilitou a captação da resposta mediante as opções “Discordo totalmente”, “Discordo parcialmente”, “Nem concordo nem discordo”, “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”; e
2. questões que avaliaram os afetos positivos, afetos negativos (conjunto de sentimentos e emoções), a realização e satisfação dos/as colaboradores/as e seu ambiente físico de trabalho. Para a elaboração das perguntas, foram considerados pontos como valorização no trabalho, reconhecimento pessoal, sensação de autonomia, possibilidade de progressão, estrutura e ambiente de trabalho e remuneração financeira. Desenvolvemos o questionário tendo como base uma abordagem holística, para que ele se tornasse mais que um simples instrumento de medição: que ele também pudesse materializar o reflexo do compromisso da PGM com a saúde mental, a felicidade, o bem-estar e o desenvolvimento profissional das suas equipes de trabalho.

Por último, a terceira parte foi constituída por 11 questões abertas que abriram a possibilidade dos pesquisados se colocarem, de forma livre, como colaboradores/as nas melhorias na PGM-Rio, listando as razões pelas quais se sentiam felizes no lugar que ocupam no trabalho.

Importa destacar que focamos na relação bem-estar x trabalho, em que o primeiro se revelou como objetivo primordial da nossa existência: ser feliz; e o segundo, como um dos elementos basilares para a vivência de tal percepção, já que faz parte da experiência de vida humana. O trabalho é inerente à condição humana, se constituindo em uma das três atividades fundamentais da vida ativa, que são: labor, trabalho e ação (ARENDT, 2007). Contextualizamos que "labor", para Arendt, é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano; o "trabalho" corresponde ao artificialismo da existência humana; já a "ação", por sua vez, corresponde à condição humana da pluralidade, ao fato de que homens – coletivo e não indivíduos – vivem na Terra e habitam o mundo.

As modificações impostas pelo trabalho impactam a vida das pessoas e das organizações, influenciando a percepção de bem-estar, definido como o estudo científico da felicidade (DIENER,1984).

4.2 PARTICIPANTES

Do universo dos funcionários atuantes da PGM-Rio, entre Procuradores do Município, servidores do quadro de apoio, residentes jurídicos, estagiários e empregados terceirizados, responderam ao questionário um total de 361 (trezentas e sessenta e uma) pessoas.

O questionário foi disponibilizado para preenchimento pelos funcionários, de maneira anonimizada, entre os dias 5 e 16 de agosto do ano corrente, através de formulário no Google Forms, cujos resultados são analisados e discutidos na próxima seção.

RESULTADOS

5.1 ENTREGAS REALIZADAS

O trabalho desenvolvido pelo GTT contou com 8 etapas, de acordo com as descritas no cronograma do Termo de Abertura do Projeto.

Inicialmente, foi realizado um benchmarking de Índices de Felicidade em organizações nacionais e internacionais. Um dos primeiros indicadores de felicidade de que se tem notícia foi desenvolvido no Butão, um pequeno país do Himalaia, em 1972, pelo rei Jigme Singye Wangchuck. O índice intitulado de Felicidade Interna Bruta (FIB) engloba em seu cálculo 9 dimensões: bem-estar psicológico, saúde, uso do tempo, vitalidade comunitária, educação, cultura, meio ambiente, padrão de vida e governança (FIB, 2015). Assim, a FIB visa medir o progresso e o bem-estar de uma sociedade de maneira mais abrangente do que o Produto Interno Bruto (PIB)1 , considerando aspectos sociais, culturais, ambientais e espirituais em vez de apenas indicadores econômicos.

Foram também feitas consultas em teses e artigos científicos que discorriam, de alguma forma, sobre o tema felicidade no trabalho. Além de material para subsidiar o embasamento teórico, fizeram parte do levantamento estudos de caso em organizações públicas nacionais, como universidades públicas e escolas estaduais do Rio de Janeiro.

Contudo, cumpre observar que a felicidade no trabalho é um assunto ainda pouco discutido no âmbito da administração pública. No caso brasileiro, os estudos neste sentido são escassos quando se fala na esfera pública. No que se refere aos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, ao que o GTT apurou, trata-se de uma pesquisa inédita.

A segunda, terceira e quarta etapas foram dedicadas à elaboração do questionário e revisão das questões a serem utilizadas junto ao cliente, a fim de que a pesquisa retratasse a realidade do ambiente organizacional como um todo. Dessa forma, decidiu-se, em conjunto entre os integrantes do GTT e a PGM-Rio, que as perguntas do questionário seriam divididas entre as que possibilitariam respostas apenas objetivas e as que possibilitariam respostas abertas, estas últimas para que os funcionários colocassem suas percepções sobre os aspectos abordados.

A quinta etapa tratou da realização do preenchimento do questionário pelos funcionários da PGM-Rio, o que ocorreu entre os dias 5 e 16 de agosto de 2024.

A sexta, sétima e oitava etapas foram as etapas finais do estudo, após a medição dos dados do questionário que originaram o IFT da PGM-Rio. Com o Índice apurado, foram feitas análises individuais a partir dos resultados de cada questão, além da análise geral. O GTT também avaliou os pontos mais relevantes das respostas abertas.

Descrição	Data de Início Previsto	Data de Fim Previsto
1. Benchmarking de Índices de Felicidade em organizações	01/03/2024	27/03/2024
2. Elaboração do questionário para aplicação da pesquisa	28/03/2024	10/05/2024
3. Análise da proposta de questionário junto à PGM	21/05/2024	10/07/2024
4. Revisão do questionário após avaliação da PGM	11/07/2024	04/08/2024
5. Realização da pesquisa	05/08/2024	16/08/2024
6. Construção do Índice de Felicidade da PGM	17/08/2024	31/08/2024
7. Análise dos resultados da pesquisa a partir do Índice de Felicidade aferido	01/09/2024	20/09/2024
8. Apresentação do Índice para a PGM	21/09/2024	29/09/2024

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Produto Interno Bruto (PIB) é a soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, estado ou cidade, geralmente em um ano.

5.2 MEDIÇÃO DO ÍNDICE

Medir o IFT foi importante para compreender em que medida é possível proporcionar bem-estar aos/às colaboradores/as e melhorar o ambiente organizacional, a fim de torná-lo um local mais feliz e produtivo para o desempenho das atividades. Comparar os índices de felicidade com os índices de outras organizações poderá auxiliar na identificação dos pontos fortes, bem como das áreas que necessitam de melhoria.

Para tanto, a revisão bibliográfica que serviu de base para a construção do IFT da PGM-Rio contou com a comparação de diferentes metodologias.

Mello (2021) dividiu os índices de bem-estar e felicidade em dois grupos: internacionais e nacionais. No primeiro caso, falou sobre o Gross National Happiness Index, o Human Development Index, o Global Well Being Index, o Happy Planet Index e o Índice de Bem-Estar em Portugal. Sobre índices medidos no Brasil, abordou o Índice Itaú de Bem-Estar Social, o Índice de Bem-Estar Brasil - São Paulo (WBB), Índice de Bem-Estar Urbano - IBEU, o Índice de Bem-Estar Econômico: uma proposta para os estados brasileiros e o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) - Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil.

O cálculo do IFT da PGM-Rio teve como base o IDHM, desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em conjunto com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD Brasil) e com a Fundação João Pinheiro, por meio da estruturação de indicadores socioeconômicos sobre saúde, educação, renda, trabalho, habitação, vulnerabilidade, meio ambiente e desigualdade, entre outros, referentes a 5.565 municípios e 24 regiões metropolitanas nas 27 unidades federativas brasileiras.

Mello (2021) esclarece que o IDHM seria um número variável entre 0,000 e 1,000, sendo maior o desenvolvimento humano de determinada região quanto mais o Índice se aproximar de 1,000.

Visando compreender a reflexão sobre a integralidade da interação com o ambiente de trabalho na PGM-Rio, englobando os aspectos físicos e emocionais, o seu desenvolvimento pessoal e profissional, a relação com as pessoas, a performance profissional, as condições dos equipamentos de trabalho e o ambiente físico onde a atividade laboral é desenvolvida, foi elaborado um formulário eletrônico por meio do qual foi possível extrair dados de forma aberta e fechada.

O resultado do índice terá como base as questões fechadas, construídas segundo a escala Likert de forma original, considerando cinco pontos, marcados pelo grau de concordância com as frases enumeradas abaixo:

Discordo totalmente;

Discordo parcialmente;

Nem concordo, nem discordo;

Concordo parcialmente;

Concordo totalmente.

Dentre os índices mais conhecidos, temos o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), criado em 1990 por Mahbub ul Haq e Amartya Sen, economista indiano vencedor do Prêmio Nobel de Economia em 1998. O IDH é calculado a partir da média geométrica de três índices: expectativa de vida ao nascer, índice de educação e índice de renda. A obtenção do índice é dividida em quatro categorias:

0,350 – 0,554	**0,555 – 0,699**	**0,700 – 0,799**	**0,800 – 1,000**
(baixo)	(médio)	(Alto)	(Muito Alto)

Para calcular o índice de felicidade no trabalho da PGM foi determinado um peso para as respostas a ser multiplicado pelo número de apontamentos emitidos para cada questão. Diante do exposto e visando a aplicação de uma fórmula para obter o índice vamos considerar:

Escala de Likert	Referência	Peso
Discordo totalmente	R1	0,2
Discordo parcialmente	R2	0,4
Nem concordo, nem discordo	R3	0,6
Concordo parcialmente	R4	0,8
Concordo totalmente	R5	1,0

Fonte: elaborado pelos autores

Com os pesos determinados para cada uma das cinco respostas foi aplicada a seguinte fórmula visando a obtenção do índice para cada questão fechada, em que TR é o total de respostas para cada ponto da Escala Likert.

$$\frac{(TR1 \times 0{,}2) + (TR2 \times 0{,}4) + (TR3 \times 0{,}5) + (TR4 \times 0{,}8) + (TR5 \times 1)}{R\text{total do formulário (361)}} =$$

5.3 CONSTRUÇÃO DO IFT

O cálculo, utilizando a equação indicada no subitem anterior, proporcionou a obtenção do índice para cada questão formulada, conforme tabela abaixo.

ÍNDICE DE FELICIDADE NO TRABALHO PGM-RIO POR QUESTÃO	
Questão	**Índice**
12. Em geral, considero que tenho um bom ambiente de trabalho na PGM.	0,83
13. O mobiliário disponível para os colaboradores é confortável.	0,77
14. As instalações físicas são arejadas, limpas e o espaço é seguro.	0,77
15. Os equipamentos disponíveis são compatíveis com o nível de complexidade das minhas tarefas	0,79
16. O espaço onde trabalho é seguro.	0,87
17. Trabalho seguindo normas e procedimentos bem definidos.	0,83
18. No meu trabalho, percebo que consigo realizar o meu potencial.	0,78
19. Nas minhas atividades diárias, consigo identificar que o trabalho está alinhado aos meus talentos e qualidades, permitindo que eu experimente um constante estado de fluxo.	0,75
20. A PGM permite que eu tenha novos desafios na minha função.	0,74
21. Na PGM, atinjo resultados que valorizo.	0,80
22. A PGM permite que eu trabalhe em atividades que me trazem prazer e realização pessoal.	0,70
23. A partir do meu trabalho, consigo avançar nas metas que estabeleci para a minha vida pessoal.	0,81
24. Sinto que no meu trabalho consigo expressar o que há de melhor em mim	0,72
25. A minha função permite o equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional.	0,72
26. O número de pessoas na equipe onde trabalho é suficiente para a realização das tarefas dentro dos prazos estabelecidos.	0,57

27. Os meus colegas têm energia, estão comprometidos com o trabalho que realizam e são bons profissionais.	0,82
28. Existe um bom espírito de equipe no setor onde trabalho.	0,83
29. Percebo que existe um bom espírito de equipe na PGM em geral.	0,70
30. As pessoas com quem eu trabalho são bem-humoradas e agradáveis.	0,84
31. A maior parte do tempo me considero uma pessoa agradável e bem-humorada.	0,89
32. Sou reconhecido (a) pelos meus méritos no desempenho da minha função.	0,77
33. Sou respeitado (a) como indivíduo pelo trabalho que realizo.	0,84
34. Meus colegas e meu chefe demonstram confiança no meu trabalho.	0,89
35. A PGM promove capacitações e permite que eu me desenvolva como pessoa e como profissional.	0,79
36. A PGM permite que eu aprenda continuamente através das tarefas que eu realizo.	0,77
37. Eu tenho autonomia e responsabilidades no desempenho da minha função.	0,84
38. Desempenho a minha função na minha área de formação.	0,80
39. Entendo o valor do meu trabalho e sinto que estou envolvido (a) na estratégia da PGM.	0,81
40. A cultura organizacional da PGM permite que eu seja criativo (a) e empreendedor (a) na função que eu desempenho.	0,67
41. A PGM permite a rotação de funções.	0,62
42. As condições financeiras (salário + benefícios) praticadas pela PGM são satisfatórias.	0,66
43. Os (as) gestores (as) comunicam claramente a todos os colaboradores os objetivos da PGM.	0,70
44. Os líderes da PGM promovem uma rotina de feedbacks sobre meu desempenho.	0,63

45. Sinto-me envolvido (a) com os valores da PGM.	0,77
46. A alta liderança da PGM é inspiradora e transparente em suas decisões.	0,72
47. Tenho o apoio que necessito da minha chefia imediata para propor ideias e mudanças na rotina.	0,81
48. Procuro atingir os meus objetivos para que a PGM possa atingir os seus objetivos globais.	0,90
49. A PGM tem objetivos bem definidos.	0,79
50. Sinto que minha saúde e segurança são prioridades para a organização.	0,56
51. Considero que estou motivado (a) e engajado (a) com o meu trabalho, e procuro atingir os objetivos da minha função.	0,82
52. Trabalho num ambiente saudável e positivo.	0,74
53. A PGM permite que eu cumpra o meu propósito enquanto indivíduo na minha família e na sociedade.	0,72
54. Considero a minha função útil para a PGM.	0,90
55. Sempre que necessário tenho o apoio da minha chefia.	0,84
56. A liderança da minha chefia é inspiradora para o desempenho da minha função.	0,79
57. A PGM valoriza a responsabilidade social e e a sustentabilidade ambiental.	0,71
58. A PGM respeita a diversidade e promove medidas de equidade entre os seus colaboradores.	0,72
59. Trabalho numa equipe diversa e inclusiva.	0,80
60. Existe boa integração entre os vários setores da PGM, que me permite desempenhar com êxito a minha função.	0,68
61. Percebo que a PGM é bem-conceituada na PCRJ e na sociedade em geral.	0,84
62. Os objetivos definidos para a minha função são claros e justos.	0,73
63. Gostaria de mudar de setor na PGM em 2024.	0,23

Fonte: elaborado pelos autores.

Para a obtenção do índice geral aplicamos a média entre o somatório dos índices por questão divididos pelo número de questões fechadas.

$$\frac{40,27}{51} = 0,78$$

Considerando os valores entre 0 e 1, sendo que quanto mais próximo de 1, maior a felicidade, bem como traçando um paralelo como as categorias do IDHM, podemos considerar que o IFT da PGM-Rio é enquadrado como alto.

5.4 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO IFT

Como explicado anteriormente, os dados coletados não têm a intenção de gerar conclusões estatísticas, mas sim de funcionar de forma a oferecer uma visão geral dos resultados obtidos.

As questões avaliaram de forma integral a felicidade no trabalho na PGM-Rio e foram elaboradas com base em estudos da mesma natureza. As perguntas pretendiam saber a opinião dos/das colaboradores/as em relação ao ambiente de trabalho e ao desenvolvimento pessoal e profissional; à valorização, ao reconhecimento, à relação com os seus líderes e ao envolvimento com a organização, à satisfação com a remuneração, entre outras questões.

Nesta seção, faremos a exposição gráfica dos dados obtidos com as respostas da parte 2 do questionário, analisados e interpretados estatisticamente, trabalhando as três variáveis que foram o foco das 51 perguntas – espaço físico, satisfação pessoal dos/as colaboradores/as e visão geral deste em relação aos colegas de trabalho, chefias e sua percepção da PGM-Rio.

Ainda, de forma isolada, a representação de uma questão de caráter informativo, e não agrupada, por apresentar peso diferente na escala.

5.4.1 AVALIAÇÃO DE SAÚDE INTEGRAL - SATISFAÇÃO, PERFORMANCE E MOTIVAÇÃO

Aqui, a intenção foi medir o nível de felicidade do indivíduo na organização mediante a sua satisfação, motivação e performance, fatores que influenciam a felicidade na organização, escolhidos com base em Paz (2004).

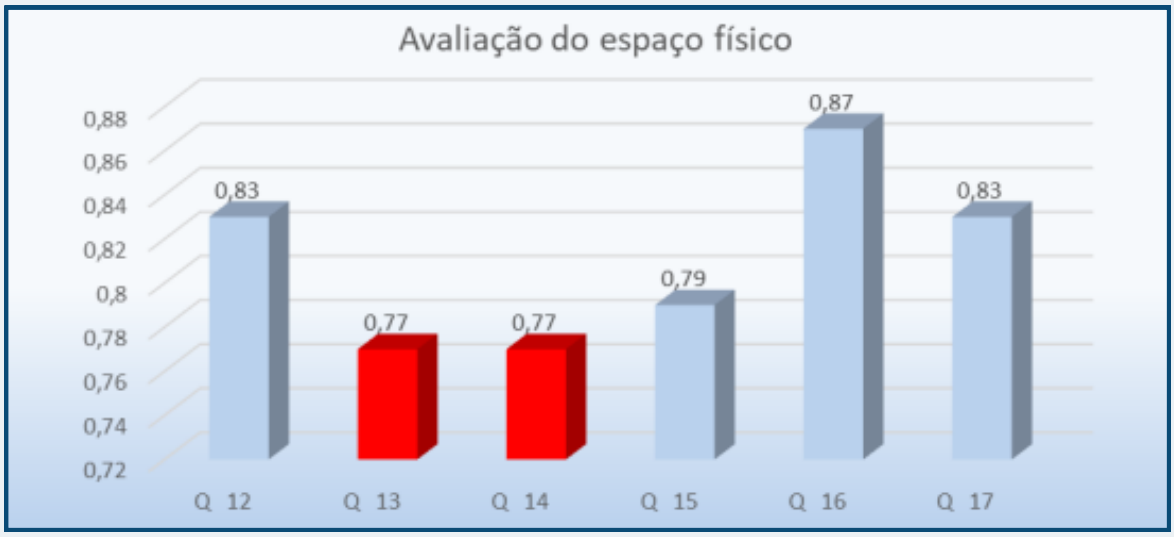
Neste sentido, as questões foram divididas da seguinte forma:

- **Parte 1: avaliação do espaço físico e satisfação;**
- **Parte 2: avaliação da percepção do colaborador sobre sua performance pessoal;**
- **Parte 3: avaliação da motivação do colaborador em relação aos colegas, à chefia e a sua percepção do órgão PGM-Rio.**

A seguir, serão apresentados gráficos com as respostas e respectivos índices por bloco, no sentido de facilitar a exposição dos resultados.

Separamos uma primeira parte, composta pelas questões de número 12 a 17, que avaliaram a satisfação do funcionário com a estrutura de trabalho e com aspectos físicos do ambiente laboral. Os resultados estão representados no gráfico 1.

GRÁFICO 1



Nesse bloco, listamos 6 questionamentos relacionados à ergonomia no Órgão. A preocupação com o bem-estar dos/as colaboradores/as e de que maneira isso afeta os resultados permitirá que a Pasta esteja mais atenta às formas para oferecer boas condições de trabalho. Mesas niveladas, cadeiras que contribuam para uma postura adequada e uma série de outros itens e acessórios são fundamentais para a manutenção da qualidade de vida no trabalho.

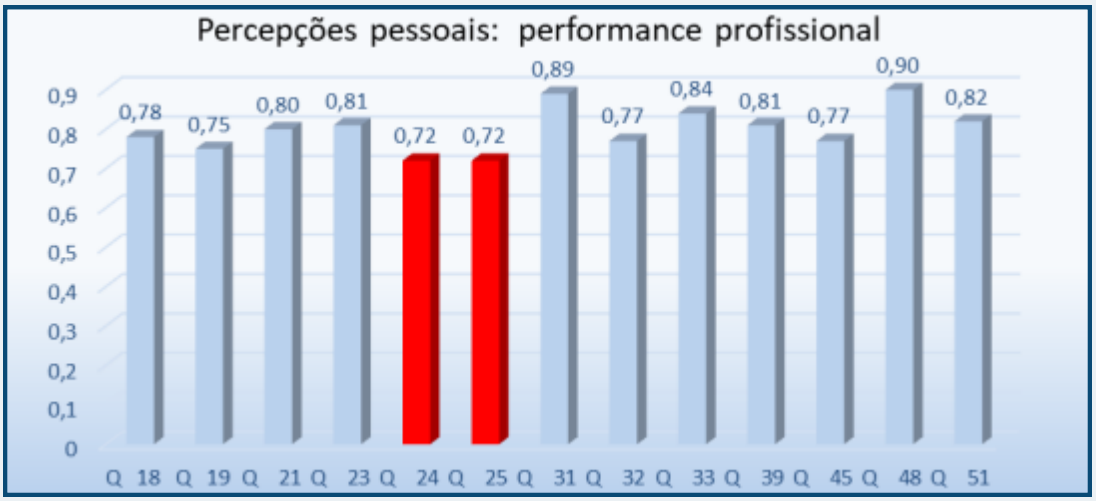
Pensar e colocar em prática, conceitos, ferramentas e acessórios evidenciará uma lógica de preocupação com o bem-estar do funcionário, gerando uma maior satisfação. É importante destacar que as melhorias com a ergonomia no trabalho geram um impacto positivo imediato no bem-estar dos/as colaboradores/as.

No que tange às questões 13 – "O mobiliário disponível para os colaboradores é confortável" – e 14 – "As instalações físicas são arejadas, limpas e o espaço é seguro" – detectamos nas respostas abertas várias sugestões com relação à melhoria do mobiliário e também para tornar os espaços de trabalho mais acolhedores e confortáveis. Mais detalhes na no item 8 da Matriz Gut, apresentada a partir da página 26.

5.4.2 PERFORMANCE DOS COLABORADORES

Sobre a performance dos/as colaboradores/as, 13 questões avaliaram a percepção pessoal daqueles que preencheram o questionário, que puderam transmitir suas opiniões e convicções para questões que abordaram, por exemplo, temas como condição de vida, realização pessoal, conquistas e objetivos. Os resultados estão representados no gráfico 2.

GRÁFICO 2



A partir do que foi exposto, obtivemos os resultados de como os/as colaboradores/as se percebem no ambiente de trabalho, e também de como percebem que as funções exercidas são reconhecidas na PGM-Rio. Uma organização, para ser feliz, necessita de empregados/as felizes, que, ao sentirem-se satisfeitos/as com o trabalho desenvolvido em suas funções, dão origem a uma melhor produção, criando um ciclo virtuoso.

Nesse bloco, as questões que apresentaram 24 – "Sinto que no meu trabalho consigo expressar o que há de melhor em mim" – e 25 – "A minha função permite o equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional" – apontam para a necessidade de se criar uma cultura de maior escuta, melhor comunicação e maior acolhimento mútuo entre gestores e equipes, e também entre as diferentes equipes que compõem a PGM. Outro ponto que vem à tona é a partir de um menor equilíbrio entre vida pessoal e profissional é o excesso de trabalho e os prazos exíguos, temas que também se destacaram nas respostas abertas. Melhorias em hardware, atualização em sistemas de informática e estudo de viabilidade para realização de novo concurso público surgem como possíveis caminhos para minimizar os impactos com relação a satisfação no trabalho nessas duas questões em particular.

5.4.3 RELAÇÃO COM COLEGAS DE TRABALHO, CHEFIAS E PERCEPÇÕES SOBRE A PGM RIO

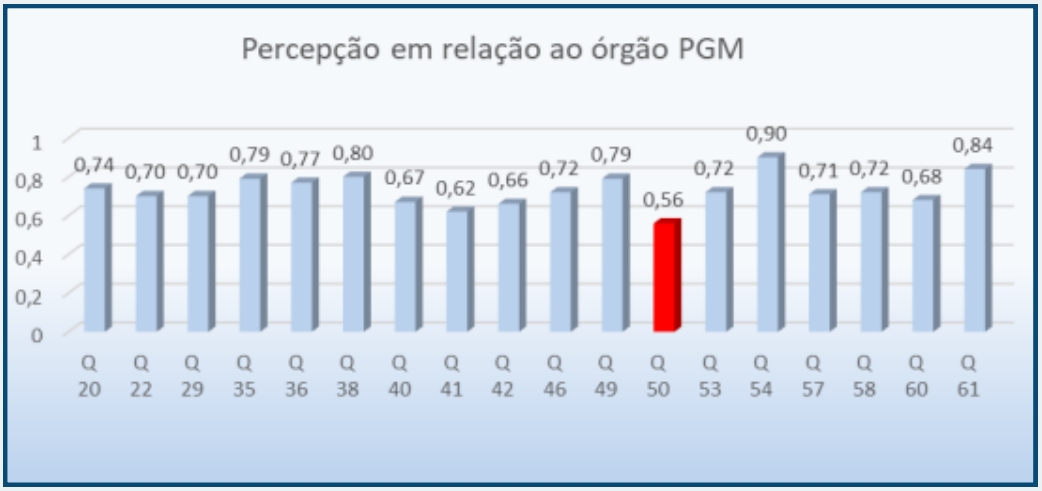
A terceira parte foi constituída por 32 questões, que pretendiam avaliar a felicidade dos indivíduos mediante a motivação externa. Essa etapa tem uma abordagem multidimensional dentro do Órgão, ou seja, pondera que a felicidade também resulta de um agrupamento de variáveis ligadas ao ambiente social.

Alguns pontos abordados nas perguntas trouxeramm fatores que influenciam a felicidade no trabalho, escolhidos com base em Chiumento (2007), a saber: bom ambiente de trabalho entre colegas, identificação com a organização, a chefia adequada, equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, diversidade de tarefas, a importância do seu trabalho, diferença que o trabalho feito proporciona, sentimento de valorização pela chefia, remuneração salarial, aprendizagem contínua, reconhecimento, importância da função, entre outros.

As questões da parte relacionadas neste item foram divididas em 3 blocos: (i) percepção dos/as colaboradores/as em relação ao órgão PGM-Rio (gráfico 3); (ii) percepção em relação à chefia (gráfico 4); e (iii) percepção em relação aos colegas de trabalho (gráfico 5).

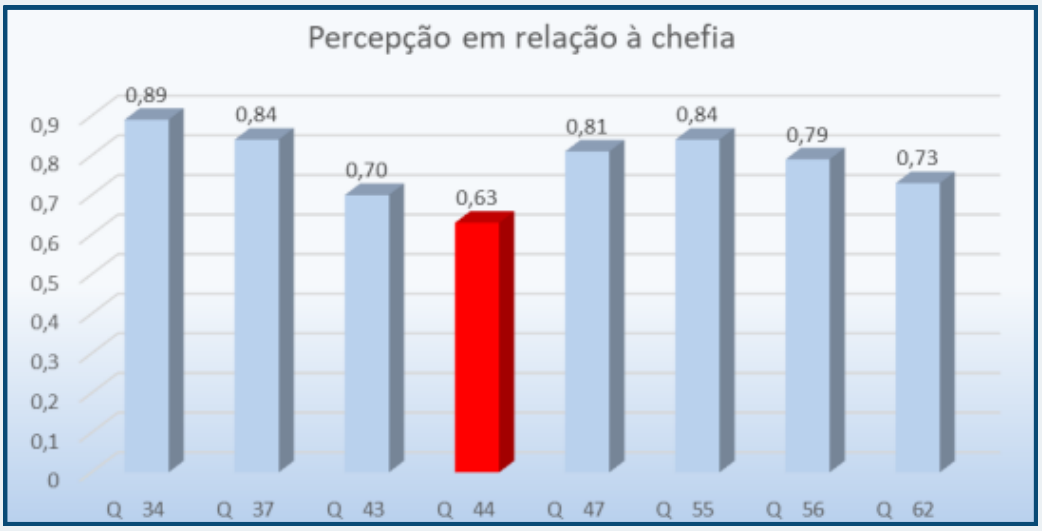
A questão 34 será exposta em dois gráficos distintos por trazer a percepção dos/as colaboradores/as em relação à chefia e em relação aos colegas de trabalho.

GRÁFICO 3



A questão 50 - “Sinto que minha saúde e segurança são prioridades para a organização” - aponta menor índice de satisfação, bem abaixo das outras perguntas. Sobre isso, trazemos o conceito de que a saúde e a segurança no trabalho estão conectadas a uma totalidade de métodos educacionais e técnicos, normas e leis que buscam a conservação da integridade física e mental do trabalhador, protegendo-o dos perigos à saúde pertinentes às funções do cargo e local onde são executadas (EGGERS, 2005).

GRÁFICO 4



Já a questão 43 aponta um baixo índice na resposta, o que permite inferir que os gestores não estariam comunicando claramente a todos os/as colaboradores/as os objetivos da PGM-Rio.

Para Chiavenato, objetivos organizacionais são o fim desejado que a organização pretende atingir e que orientam o seu comportamento em relação ao futuro e ao ambiente interno e externo. Neste sentido, os objetivos organizacionais são a razão de ser das organizações.

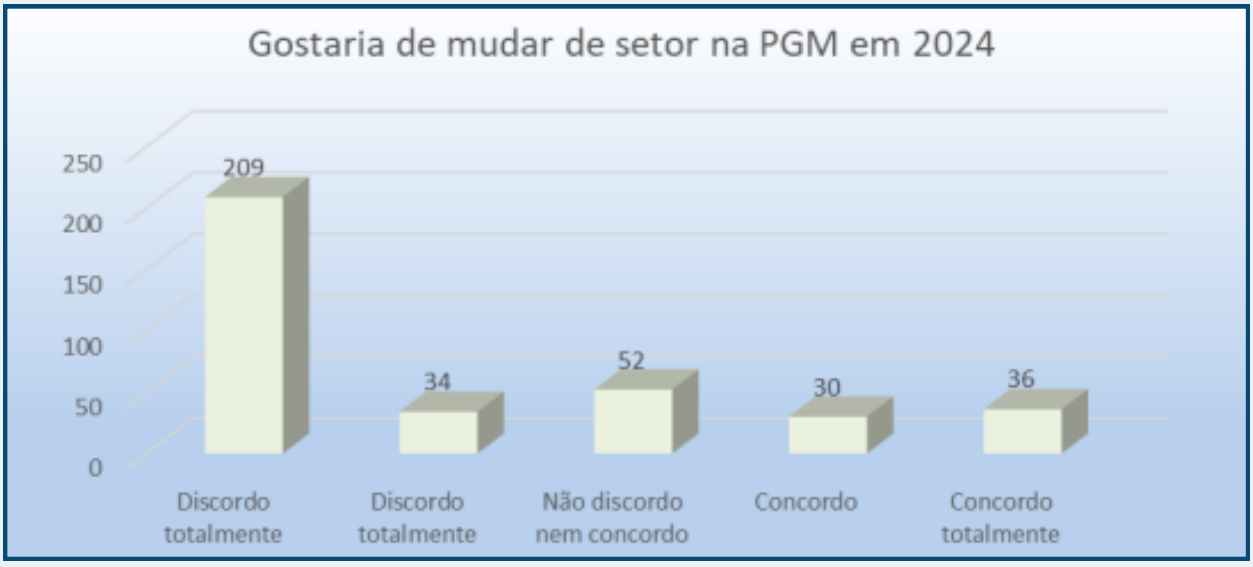
É importante que, além de claros e assertivos, os objetivos organizacionais sejam mensuráveis, de forma que se possa quantificar o seu resultado e, se for o caso, saber o que precisa ser aprimorado. Formar objetivos assegura que os/as colaboradores/as se concentrem em prol de uma finalidade comum a todo o órgão, permitindo à PGM-Rio atingir objetivos, traduzidos, muitas vezes, no aumento de produtividade e eficiência.

GRÁFICO 5

De acordo com Rosenbluth e Peters (1992), as empresas devem buscar ser alegres, pois, de fato, a ideia de felicidade não coaduna com ambientes circunspectos e tristes que se proliferam no mundo laboral. Os autores afirmam que a felicidade no trabalho é de fundamental importância, atuando como um fator-chave para que se alcance um serviço de maior qualidade.

A questão 63 (“Gostaria de mudar de setor na PGM em 2024”) foi analisada de forma isolada das demais por ter um peso diferente do utilizado nas outras 51 questões. De acordo com o gráfico 6, verificamos que a grande maioria dos/as colaboradores/as que responderam ao questionário (67.3%) têm intenção de permanecer nos atuais locais de trabalho; 14.4% dos inquiridos são indiferentes a mudar de local de trabalho; e 18.3% da amostra manifestaram desejo de mudar de setor.

GRÁFICO 6



5.5 MATRIZ GUT

Matriz de Priorização: GRAVIDADE X URGÊNCIA X TENDÊNCIA					
ID	CAUSA	G	U	T	TOTAL
1	Trabalho híbrido - ampliação	5	5	5	125
2	Combate ao assédio	5	5	5	125
3	Excesso de trabalho por falta de pessoal	4	4		80
4	Maior transparência nas decisões	4	4	4	64
5	Melhoria da comunicação entre os setores	4	4	4	
6	Programa de qualidade de vida e saúde mental - ações	3	3	4	36
7	Equiparação de benefícios	3	4	3	36
8	Melhoria na infraestrutura predial, mobiliário e limpeza	4	3	3	36
9	Melhoria em sistemas (PAV) e infraestrutura de informática	3	2	4	24
10	Revisão dos processos de trabalho	3	2	4	24

No contexto geral da avaliação, algumas ações iniciais são relevantes, pois atendem a diferentes itens da Matriz de Priorização:

- Divulgação dos dados da pesquisa, em evento com ampla divulgação para os colaboradores;

- Construção de um plano de trabalho com ações que promovam o aumento do Índice de Felicidade, a partir da análise apurada das informações e sugestões que surgiram nas respostas da pesquisa, especialmente nas respostas abertas, com diferentes frentes de atuação para o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Além disso, elencaremos algumas sugestões por item apresentado na Matriz acima:

1 – Trabalho híbrido – ampliação

Este item se configura hoje como um dos maiores anseios dos/as colaboradores/as da PGM-Rio. Achamos que é de grande urgência a implantação de uma política mais abrangente de concessão de trabalho híbrido para um grupo maior de colaboradores/as – muitos se sentem injustiçados por não poderem trabalhar dessa forma, enquanto alguns já trabalham de forma híbrida há algum tempo.

Recomendamos também a consulta dos representantes de cada grupo de colaboradores/as – Procuradores, Analistas, Terceirizados – para que, numa escuta atenta e ativa, possam ser definidos os padrões de concessão para o trabalho híbrido em escala mais abrangente, alinhando às expectativas de todos.

2 – Combate ao assédio

Nas respostas abertas, surgiram sugestões, angústias e dores com relação a atitudes assediadoras que, segundo relatos, ainda acontecem na organização. É urgente a necessidade de maior compreensão da gravidade e da recorrência dessas atitudes, para que sejam combatidas com a firmeza que a situação requer.

Sugerimos uma divulgação mais ostensiva dos canais de denúncia, uma vez que, nas respostas abertas, os/as colaboradores/as relataram o desconhecimento desses canais na organização.

Recomendamos fortemente um planejamento de capacitações relacionadas ao desenvolvimento de soft skills (empatia, compaixão, otimismo, criatividade, apreciação, etc, a exemplo do que é proposto nas Metas de Desenvolvimento Interno ou Inner Development Goals*), no intuito de tornar as relações no trabalho mais respeitosas, estimulando a cooperação, a cocriação e o fortalecimento das equipes.

Outra recomendação é a oferta de capacitações relacionadas aos conceitos da Psicologia Positiva** (otimismo, resiliência, esperança, talentos, virtudes e forças de caráter, propósito, Capital Psicológico Positivo, florescimento etc.), que dialogam intimamente com as Metas de Desenvolvimento Interno.

Outro caminho possível é a capacitação em Comunicação não Violenta (CNV), para minimizar conflitos e ruídos na comunicação, bem como a promoção de ações/debates/discussões sobre Diversidade e Inclusão, com profissionais experientes no tema, cuja fala possa sensibilizar os/as colaboradores/as, tendo os gestores como público prioritário.

Recomendamos também um projeto que trate das questões relacionadas a vieses inconscientes, que possam estar minando as relações pessoais, impossibilitando o fortalecimento de um ambiente organizacional com mais harmonia e confiança. Neste sentido, é importante destacar a tratativa do viés de gênero, com apontamentos sobre a desigualdade de gênero nos espaços de tomada decisão, abrindo a possibilidade para futuras reavaliações do quantitativo de mulheres em cargo de liderança dentro da PGM Rio

3 – Excesso de trabalho por falta de pessoal

Com relação a este item, observamos várias respostas que apontavam a necessidade de realização de concurso público. Dada a complexidade do tema – autorização, orçamento, realização do concurso em si – recomendamos a criação de um grupo de trabalho que possa investigar e apontar possíveis caminhos para atender a essa necessidade, ou propor alternativas que, a curto e médio prazo, possam mitigar os efeitos da falta de pessoal na PGM-Rio.

Ao mesmo tempo, o investimento em sistemas de informática e computadores mais modernos, a possibilidade de uso da inteligência artificial, a revisão dos processos de trabalho, bem como a ampla divulgação dos resultados da pesquisa, mostram a predisposição e acolhimento da alta gestão às demandas os/as colaboradores/as, o que impacta positivamente no bem-estar de toda a equipe e melhora o engajamento, importante para as situações cuja solução não necessariamente é rápida ou de simples execução, como a realização de um concurso público.

4 – Maior transparência nas decisões

A pesquisa trouxe à tona um anseio coletivo por maior transparência nas decisões tomadas pela alta gestão e chefias imediatas. Acreditamos que esse é um pré requisito fundamental para a criação de um ambiente de confiança, propício para que os/as colaboradores/as se expressem de forma autêntica e genuína, e se expressem livremente e de forma criativa.

Um ambiente organizacional com maior transparência minimiza a sensação de injustiça, sensação essa que impõe uma barreira para o crescimento de bem-estar e para um maior engajamento das equipes.

5 – Melhoria da comunicação entre os setores

Tema também recorrente nas respostas abertas, ter um melhor fluxo de comunicação, seja da alta gestão para toda a organização, seja entre equipes, pode representar um antídoto eficaz para minimizar a sensação de injustiça e sensação de que a concessão de vantagens são baseadas em preferências pessoais. Isso permite que a PGM-Rio possa investir ainda mais num clima organizacional pautado na transparência, no respeito por todos os colaboradores, o que impactará positivamente nas entregas para a população da Cidade do Rio de Janeiro.

6 – Programa de Qualidade de Vida e Saúde Mental – Ações

Nas respostas abertas, ficou evidente a satisfação dos/s colaboradores/as com ações empreendidas pela PGM-Rio para o aumento do bem-estar e da qualidade de vida. Tal como remédio de uso contínuo, essas ações podem e devem ser implementadas de forma sistemática, pois demonstram uma clara preocupação da alta gestão com a qualidade de vida dos/as colaboradores/as. Sugerimos a criação de um cronograma de ações, com um calendário bem definido e uma ampla divulgação, para gerar o máximo de adesão de todas as equipes.

7 – Equiparação de benefícios

Outro anseio que veio à tona de forma ostensiva nas respostas abertas, o pedido de equiparação de benefícios traz em si o desejo de justiça, coerência e o de se sentir efetivamente parte de um coletivo, não em posição de subalternidade ou de menor importância, mas igual, ainda que realizando tarefas e atividades diferentes. Acreditamos que esse pode ser um caminho que contribuirá muito para a maior integração de todos os/as colaboradores/as, e aumentará efetivamente o Índice de Felicidade do grupo.

8 – Melhoria na infraestrutura predial, mobiliário e limpeza

Trabalhar em instalações arejadas e limpas, poder utilizar um mobiliário ergonômico, ter um café gostoso e quentinho à disposição ao longo do dia, estar num ambiente organizado, colorido e cheio de vida, com fotos bonitas e plantas dispostas estrategicamente nos espaços físicos, todos esses são elementos que contribuem para um ambiente mais acolhedor e agradável. Isso gera maior adesão ao trabalho, maior engajamento dos/as colaboradores/as, e maior satisfação, o que, mais uma vez, impacta positivamente na produtividade e entregas.

9 – Melhoria em sistemas (PAV) e infraestrutura de informática

Outro anseio coletivo importante, a atualização do sistema PAV (Processo Administrativo Virtual) poderá impactar significativamente na redução dos prazos, na melhoria dos processos de trabalho e diminuição da sensação de excesso de trabalho. Caso a PGM-Rio tenha demandas relacionadas à melhoria ou criação de sistemas junto à IPLAN, recomendamos solicitar priorização na atualização do PAV.

Outro ponto destacado foi a obsolescência dos computadores. Cabe aqui a sugestão de estudo para a substituição dos mesmos a médio prazo.

10 – Revisão dos processos de trabalho

A revisão dos processos dialoga diretamente com os todos os itens anteriores. Rever processos, posturas e práticas anacrônicas, com atenção aos pontos que podem impactar na construção de boas relações de trabalho, na velocidade de entrega dos serviços e na satisfação dos/as colaboradores/as requer um olhar atento, compassivo e humanizado para os temas que a presente pesquisa trouxe à tona. A predisposição para a escuta atenta, o retorno quanto às possibilidades de atendimento das demandas em curto, médio e longo prazo, a divulgação dos dados da pesquisa e implementação de ações relacionadas a esses dados mostra a predisposição da alta gestão em construir uma PGM-Rio onde os/as colaboradores/as se sintam felizes e satisfeitos em trabalhar.

Aqui, fica o nosso desejo sincero que esses dados possam ajudar a PGM-Rio a construir um ambiente de trabalho e uma cultura organizacional que proporcione um contínuo florescimento dos/as colaboradores/as e onde todos se sintam felizes e satisfeitos com o seu trabalho.

*Os Inner Developmente Goals (ou Metas de Desenvolvimento Interno) representam um esforço coletivo, proposto por cientistas, professores, CEOs e pensadores de todo o mundo, para identificarem as competências que podem alavancar os seres humanos para alcançarem as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos em 2015 pela Organização das Nações Unidas (ONU), como parte da Agenda 2030, inserida no Pacto Global para o desenvolvimento sustentável, que apresentou um plano abrangente para se tornar realidade até 2030.

Embora os seres humanos tenham acumulado muito conhecimento sobre a crise climática, a pobreza, a saúde pública e outros males sociais comunicados nos ODS, parece que ainda não desenvolveram a capacidade interior de lidar com nosso ambiente e desafios cada vez mais complexos, desafios estes em grande parte criados pelos próprios seres humanos.

O que falta nas estratégias atuais é uma visão mais acurada de quais habilidades ou qualidades precisamos desenvolver entre indivíduos, grupos e organizações que desempenham papéis cruciais no trabalho para cumprir os ODS. Habilidades estas que podem ser desenvolvidas, treinadas e fortalecidas, tanto no contexto individual quanto no coletivo – equipes, organizações, governos.

Os Objetivos de Desenvolvimento Interno foram divididos em cinco grandes temas:

Ser – Relação consigo mesmo – este tema propõe o desenvolvimento das competências de bússola interna, integridade e autenticidade, autoconsciência e presença.

Pensamento – Habilidades cognitivas – engloba o pensamento crítico, a conscientização da complexidade, a habilidade de perspectiva, dar sentido, orientação e visão de longo prazo.

Relacionamento – Cuidando dos outros e do mundo – apreciação, conectividade, humildade, empatia e compaixão.

Colaboração – Habilidades sociais – habilidades de comunicação, habilidades de co-criação, mentalidade inclusiva e competência intercultural, confiança e habilidades de mobilização.
Atuação – Impulsionando a mudança – coragem, criatividade, otimismo e perseverança.

Atuação – Impulsionando a mudança – coragem, criatividade, otimismo e perseverança.

Para mais informações, recomendamos as seguintes fontes de consulta:

https://innerdevelopmentgoals.org/

https://www.youtube.com/watch?v=kpcbCEVm2qM&ab_channel=NEOLIDERA N%C3%87A

**A Psicologia Positiva se configura como um conjunto de estudos e proposições teóricas que tem um ponto em comum: a curiosidade em responder à pergunta: “o que que torna as pessoas mais felizes?” Segundo Snyder e Lopez, no livro “Psicologia Positiva – uma abordagem científica e prática das qualidades humanas” (Artmed, 2009), a “ciência e a prática da psicologia positiva estão direcionadas para a identificação e a compreensão das qualidades e virtudes humanas, bem como para o auxílio no sentido de que as pessoas tenham vidas mais felizes e produtivas.”

CONCLUSÕES

O projeto desenvolvido pelo Grupo Transversal de Trabalho (GTT) sobre o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) na Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro (PGM-Rio) proporcionou uma análise abrangente das condições que impactam o bem estar e a satisfação dos/as colaboradores/as.

Os resultados demonstraram que, embora haja um nível elevado de felicidade no ambiente organizacional, com destaque para aspectos como o reconhecimento profissional e a relação com colegas, algumas áreas demandam atenção e melhorias, como a comunicação interna, as condições físicas do ambiente de trabalho e a necessidade de maior transparência nas decisões.

A mensuração do IFT oferece uma ferramenta valiosa para o aprimoramento contínuo das políticas de gestão de pessoas, permitindo à PGM-Rio implementar ações estratégicas focadas na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e inclusivo. A priorização de ações, como a ampliação do trabalho híbrido e o combate ao assédio moral, se mostra essencial para garantir que o Índice de Felicidade continue a crescer, impactando positivamente tanto o clima organizacional quanto os resultados da instituição.

Por fim, o sucesso deste projeto reforça a importância de uma gestão comprometida com o bem-estar dos/as colaboradores. A continuidade do monitoramento do IFT, associada à implementação das ações recomendadas, será crucial para garantir que a PGM-Rio se mantenha como uma organização que fomenta a felicidade e o desenvolvimento de seus funcionários, promovendo, assim, um impacto positivo na sociedade.

6.1 PLANO DE AÇÃO

Um plano de ação eficiente para dar continuidade ao projeto e implementar as melhorias sugeridas no Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) da PGM-Rio pode seguir as seguintes etapas:

6.1.1. AMPLIAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO

Objetivo: expandir a política de trabalho híbrido para mais colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho mais flexível e motivador.

Responsável: Gabinete do Procurador.

Ações:

- realizar uma pesquisa interna para identificar os cargos e setores adequados para o regime híbrido;
- definir critérios e políticas claras para a concessão do trabalho híbrido;
- comunicar amplamente os novos procedimentos aos colaboradores.

Prazo: 6 meses.

Indicador: medir a produtividade por setor a cada 6 meses e avaliar a manutenção do trabalho híbrido a partir da comparação dos resultados com a produtividade do trabalho presencial.

6.1.2. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE RESPEITOSO

Objetivo: reduzir comportamentos assediadores e melhorar a convivência entre colaboradores.

Responsável: Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

Ações:

- criar e divulgar canais anônimos de denúncia de assédio moral;
- oferecer treinamentos de Comunicação Não-Violenta e empatia para líderes e equipes; implementar um código de conduta atualizado, com medidas de punição para casos de assédio;
- realizar campanhas de conscientização.

Prazo: 6 meses.

Indicador: realizar pesquisa de clima a cada 6 meses para avaliar a melhoria do ambiente organizacional quanto à questão de assédio moral.

6.1.3. MELHORIA DA INFRAESTRUTURA E CONDIÇÕES FÍSICAS

Objetivo: proporcionar um ambiente de trabalho mais confortável e seguro.

Responsável: Coordenadoria Administrativa.

Ações:

- realizar uma avaliação geral do mobiliário e instalações da PGM-Rio;
- substituir mobiliário antigo por itens mais ergonômicos e adequados;
- melhorar a climatização e a limpeza das áreas de trabalho.

Prazo: 12 meses.

Indicador: realizar pesquisa de satisfação dos usuários sobre as condições dos espaços físicos e da infraestrutura anualmente.

Sugestão: elaborar um dashboard para monitorar todo o mobiliário da PGM a partir do levantamento que é realizado anualmente.

6.1.4. CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS

Objetivo: promover o desenvolvimento de habilidades interpessoais e emocionais para fortalecer a cultura organizacional.

Responsável: Coordenadoria de Gestão de Pessoas e Centro de Estudos.

Ações:

- Oferecer cursos sobre empatia, resiliência, liderança positiva e outros temas ligados à Psicologia Positiva;
- Incluir práticas de bem-estar e saúde mental nos treinamentos de liderança.

Prazo: 6 meses.

Indicador: proporção de pessoas que completaram programas de capacitação no total da equipe ou grupo-alvo. A partir disso, será possível analisar se o clima organizacional de um setor específico, em que mais servidores participaram de ações de capacitação, de fato melhorou.

6.1.5. REVISÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E OTIMIZAÇÃO

Objetivo: melhorar a eficiência e reduzir a sobrecarga de trabalho.

Responsável: Coordenadoria Administrativa, Coordenadoria de Tecnologia.

Ações:

- realizar um levantamento dos processos de trabalho que apresentam gargalos;
- implementar melhorias tecnológicas e automação em processos críticos (ex.: atualização do sistema PAV);
- revisar a distribuição de tarefas para equilibrar a carga de trabalho entre as equipes.

Prazo: 6 meses.

Indicador: medir o percentual de processos concluídos no prazo estabelecido, útil para avaliar a previsibilidade e estabilidade após as revisões.

6.1.6 MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

Ação	Responsável principal	Colaboradores	Prazo
Ampliação do Trabalho Híbrido	Gabinete do Procurador	Alta Gestão, líderes de Equipes, TI	6 Meses
Combate ao Assédio Moral	Coordenadoria de Gestão de Pessoas	Alta Gestão, Jurídico	6 Meses
Melhoria da Infraestrutura	Coordenadoria Administrativa	Patrimônio, Engenharia	12 Meses
Capacitação de Soft Skills	Coordenadoria de Gestão de pessoas e Centro de Estudos	Consultores Externos, Líderes	6 Meses
Revisão dos Processos	Coordenadoria Administrativa, Coordenadoria de Tecnologia	RH, Chefias de Setores, Todos	6 Meses

Este plano de ação fornece um caminho claro para melhorar o bem-estar e a felicidade no trabalho, focando em áreas críticas identificadas no diagnóstico. A implementação gradual e o acompanhamento contínuo das atividades tendem a garantir que as mudanças tragam resultados positivos e sustentáveis, além de contribuírem para a melhoria do clima organizacional na PGM-Rio em seus diferentes setores.

6.2 RECOMENDAÇÕES

Foi disponibilizado um mapeamento de gênero do grupo estudado (servidores, estagiários e residentes jurídicos), elaborado pela Gerência de Recursos Humanos da PGM-Rio, em que é possível ter um quadro geral do quantitativo de pessoas do sexo feminino e do sexo masculino que atuam no Órgão.

Neste aspecto, sugere-se a análise dos resultados da pesquisa também a partir das informações coletadas por gênero, visando a implementação de ações estratégicas que busquem a equidade de gênero no exercício de cargos de direção.

Como sugestão final, e com o propósito de aferir, a partir das ações propostas, se houve um aumento no Índice de Felicidade da PGM-Rio, sugerimos a realização de nova pesquisa daqui a um ano (agosto de 2025). O indicador máximo de sucesso das ações é o aumento em pelo menos 0,2 pontos percentuais, quando o índice, no patamar de 8,0, apontará para um caminho de maior felicidade no trabalho.

ANEXOS

7. ANEXOS

Anexo I - Termo de Abertura do Projeto (Versão Final);

Anexo II - Portaria"N" FP/SUBPAR/FJG nº 142, de 08 de março de 2024;

Anexo III - Questionário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDT. A condição humana. 10. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária, 2007.

BARBOSA, Marieli Abrão. Bem-estar e fadiga no trabalho: um estudo com servidores da Universidade de Brasília. Monografia - Faculdade de economia, administração, contabilidade e gestão de políticas públicas – FACE. Departamento de Administração, Universidade de Brasília (UnB), 2019.

CHIUMENTO. (2007). Happiness at Work Index – Research Report

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. Revista FAE business, v. 7, p. 32-34, 2003.

DIENER, E. Subjective Well Being. Psychological Bulletin, v. 95, n. 3, p. 542- 575, 1984.

EGGERS, Carla; GOEBEL Márcio Alberto. Princípios de Higiene e Segurança no Trabalho, 2006. 16f. Revista Expectativa. v. 5, n. 5. Unioeste, Paraná, 2006. Disponível em: < https://e revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/87/297 >. Acesso em: 20set.2024.

ESTRAMIANA, J. L. A. (1992). Desempleo y bienestar psicológico. Madrid: Siglo XXI de España Editores

FERREIRA, M. C.. (2015). Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Revista Brasileira De Saúde Ocupacional, 40(131), 18–29.

HOMRICH, Augusto Meira. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida. Monografia de Especialização - Escola Nacional de Administração Pública – ENAP). Brasília, DF, 2014.

HUTZ, Claudio Simon (Org). Avaliação em Psicologia Positiva. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MELO, Ricardo José Lourenço. Felicidade no trabalho: validação de escalas de medição, organizacional e funcional, no Brasil. Dissertação - Mestrado em Gestão de Empresas. Departamento de Ciências Econômicas e Empresariais, Universidade Autônoma de Lisboa. Lisboa, 2021.

PIOVESAN, A., & Temporini, E. R.. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. Revista de Saúde Pública, 29(4), 318–325. https://doi.org/10.1590/S0034-89101995000400010.

PASCHOAL T, Torres CV, Porto JB. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. Rev adm contemp [Internet]. Dez 2010; 14(6):1054–72.

PAZ, M. das G.T. (2004). Poder e saúde organizacional. in: Tamayo, A (ed). Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, pp. 127-154

PEIRÓ, J. M., & Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Madri: Editorial Síntesis.

REAL, Alexandre. Objetivos organizacionais. Jornal de Negócios, Portugal, 27 de Janeiro de 2014. Disponível em: https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/alexandre real/detalhe/objetivos_organizacionais. Acesso em 20 de setembro de 2024.

ROSENBLUTH, H. F., & PETERS, D. M. Customer comes second and other secrets of exceptional service. New York: Quill Willian Morrow, 1992.

SENDER, G., & Fleck, D.. (2017). As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. Revista De Administração Contemporânea, 21(6), 764–787.

SIQUEIRA, Marlene Maria Matias (Org); TAMAYO, Álvaro et al. Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

THEODORSON, G. A. & THEODORSON, A. G. A modern dictionary of sociology. London, Methuen, 1970.

WARR, P. B. (2007). Work, happiness and unhappiness New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

ANEXO I - TERMO DE ABERTURA DO PROJETO (VERSÃO FINAL)

Rio PREFEITURA | FUNDAÇÃO João Goulart | Grupos Transversais de Trabalho | PROGRAMA LÍDERES cariocas

TERMO DE ABERTURA DO PROJETO

FUNÇÃO: Definir de forma clara os limites do projeto, criar um registro de sua existência e, o mais importante, gerar o comprometimento e a formalização de sua aceitação pela alta administração da organização.

QUANDO DEVE SER FEITO: Sempre que se começa um novo projeto na fase de planejamento.

1. INFORMAÇÕES GERAIS DO PROJETO

NOME DO GTT	Índice de Felicidade no Trabalho
CLIENTE DO PROJETO	Daniel Bucar Cerveira, Procurador-Geral do Município
ÓRGÃO QUE EXECUTARÁ O PROJETO	Procuradoria Geral do Município
ÓRGÃOS ENVOLVIDOS	PGM-Rio, FJG
SERVIDORES PONTOS FOCAIS DESIGNADOS PELO ÓRGÃO CLIENTE	Nathalia Dias Serravalle (Coordenadoria de Gestão de Pessoas da PGM-Rio)

2. CONTROLE DE VERSÕES DESTE DOCUMENTO

VERSÃO	DATA	AUTOR	DESCRIÇÃO
1.0	26/02/2024	Integrantes do GTT	Elaboração do Documento
2.0	25/05/2024	Integrantes do GTT	Atualização do TAP
3.0	18/07/2024	Integrantes do GTT	Atualização do cronograma

3. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

A PGM-Rio deseja promover ações de comunicação interna no decorrer da elaboração do projeto de forma a envolver os funcionários no tema. Assim sendo, será necessário que o GTT mantenha o diálogo constante com a comissão a ser instituída para esse fim. Ademais é necessário que as políticas estejam de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto Rio nº 50.021, de 15 de dezembro de 2021, que dispõe sobre o Código de Integridade do Agente Público do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, e dá outras providências. As ações propostas estão alinhadas com as diretrizes estabelecidas no Plano Estratégico da PGM-Rio 2023-2030, que prevê, entre outros, aprimorar as medidas de compliance, com a elaboração de código de ética para Procuradores e Quadro de Apoio, e fomentar o conforto no trabalho e o vínculo entre as pessoas. Esta iniciativa tem correlação com o ODS 16 de Paz, Justiça e InstituçõesEficazes. Além disso, no Planejamento Estratégico 2021 - 2024, a Iniciativa Estratégica Rio Sem Desvios possui alinhamento com as seguintes metasestratégicas: MI03 | Estar entre as três capitais brasileiras mais bem avaliadas na pesquisa de transparência nacional, realizada pela Controladoria Geral da União (CGU), até 2024; MI04 | Implementar os Programas de Integridade em 100% dos órgãos e entidades até 2024, contemplando avaliação dos fornecedores e agentes públicos, fomento da cultura e implantação da gestão de riscos para combate à corrupção.

4. JUSTIFICATIVA PARA O PROJETO

Inexistência de instrumento para medir a satisfação dos funcionários da PGM-Rio com sua vida profissional e ambiente organizacional.

5. DESCRIÇÃO DO PROJETO

O GTT Índice de Felicidade no Trabalho tem como objetivo a elaboração de critérios que permitam aferir o nível de satisfação dos funcionários da PGM-Rio no desempenho de suas funções laborais, visando melhorar a qualidade de vida, o ambiente organizacional e, consequentemente, os resultados do trabalho. Neste sentido, o projeto será dividido em 5 entregas, indicadas no item 10 deste TAP, de modo que atendam as necessidades do cliente.

6. OBJETIVOS DO PROJETO

Criação e aplicação do Índice de Felicidade no Trabalho da PGM-Rio;
Subsidiar a disseminação de preceitos mínimos para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e feliz;
Recomendar medidas de fomento ao bem-estar dos funcionários.

7. CLIENTES FINAIS DO PROJETO

Funcionários, estagiários e residentes jurídicos da PGM-Rio.

8. BENEFÍCIOS AOS CLIENTES FINAIS DO PROJETO

Benefícios racionais: Identificadas as falhas e definidas as diretrizes, a PGM-Rio irá instituir medidas permanentes de fomento ao bem-estar dos funcionários, bem como realizar ações educativas de combate ao assédio.
Benefícios emocionais: melhoria da qualidade de vida no trabalho e do clima organizacional.

9. PRINCIPAIS RISCOS

Desconhecimento dos funcionários quanto a práticas que interfiram na qualidade de vida no trabalho;
Desmobilização dos agentes envolvidos na aplicação do projeto.
Mudanças na alta gestão da Pasta.

10. CRONOGRAMA DE MARCOS E PRINCIPAIS ATIVIDADES

Duração Estimada do Projeto:	01/03/2024 a 29/09/2024

Descrição	Data de Início Previsto	Data de Fim Previsto
1. Benchmarking de Índices de Felicidade em organizações	01/03/2024	27/03/2024
2. Elaboração do questionário para aplicação da pesquisa	28/03/2024	10/05/2024
3. Análise da proposta de questionário junto à PGM	11/05/2024	10/07/2024
4. Revisão do questionário após avaliação da PGM	11/07/2024	06/08/2024
5. Realização da pesquisa	05/08/2024	16/08/2024
6. Construção do Índice de Felicidade da PGM	17/08/2024	31/08/2024
7. Análise dos resultados da pesquisa a partir do Índice de Felicidade aferido	01/09/2024	20/09/2024
8. Apresentação do Índice para a PGM	21/09/2024	29/09/2024

11. ESTIMATIVA DE CUSTOS

R$ 0,00

12. EQUIPE DO PROJETO

Nomes	Órgão	Assinatura

Allana Ribeiro de Azevedo	Secretaria Municipal de Governo - SMG	
Danielle Christine Gomes Messias de Sousa Dias	Secretaria Municipal de Educação - SME	
Genésio Gregório Filho	Guarda Municipal do Rio de Janeiro - GM-Rio	
Jana Adriene Gaspar Libman	Companhia Municipal de Limpeza Urbana - Comlurb	
Luciana de Brito Idalgo	Empresa Municipal de Informática S.A. - IPLANRIO	

13. Sobre os direitos autorais dos documentos do projeto

Declaro para os devidos fins a ciência de que os conteúdos e materiais produzidos por este Grupo Transversal de Trabalho são de propriedade dos servidores integrantes do grupo, aqui já discriminados, e do Instituto Fundação João Goulart. A utilização ou apresentação destas informações está condicionada à devida citação ao grupo e à FJG.

Aprovação do Projeto:

Data: 18/07/2024

Assinatura do Cliente

Assinatura do Instituto Fundação João Goulart

ANEXO II - PORTARIA"N" FP/SUBPAR/FJG Nº 142, DE 08 DE MARÇO DE 2024

Protocolo: 966047
Data: 11/03/2024
Título: Portaria N 142 - GTT Índice de Felicidade no Trabalho
Página(s): a

INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART
ATO DA PRESIDÊNCIA
PORTARIA "N" FP/SUBPAR/FJG n.º 142, DE 08 DE MARÇO DE 2024

Dispõe sobre o Grupo Transversal de Trabalho Índice de Felicidade no Trabalho.

A PRESIDENTE DO INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART - FJG, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO a Portaria "N" FP/SUBPAR/FJG nº 97, de 10 de maio de 2021, que dispõe sobre a regulamentação dos Grupos Transversais de Trabalho - GTTs e dá outras providências,

RESOLVE:
Art. 1º Divulgar o Grupo Transversal de Trabalho - GTT Índice de Felicidade no Trabalho, com o objetivo de criar e aplicar do Índice de Felicidade no Trabalho da PGM-Rio; subsidiar a disseminação de preceitos mínimos para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e feliz; recomendar medidas de fomento ao bem-estar dos funcionários.

Art. 2º A Equipe do projeto especial referido no artigo anterior é composta pelos seguintes Líderes Cariocas:
? Allana Ribeiro de Azevedo - Matrícula: 283.665-8- Órgão: SMG;
? Danielle Christine Gomes Messias de Sousa Dias - Matrícula: 300.118-7 - Órgão: SME;
? Genésio Gregório Filho - Matrícula: 851.399-6 - Órgão: GM-RIO;
? Jana Adriene Gaspar Libman - Matrícula: 34.436-1 - Órgão: COMLURB;
? Luciana de Brito Idalgo - Matrícula: 193.374-6 - Órgão: IPLANRIO.

Art. 3º O ponto focal, designado no Termo de Abertura do Projeto pelo Procurador Geral do Município do Rio de Janeiro, Daniel Bucar, na qualidade de cliente do GTT, responsável por dar suporte ao grupo durante o desenvolvimento dos trabalhos e facilitar a implementação do produto após a entrega final do projeto será:
? Nathalia Dias Serravalle - Gerente de Recursos Humanos da Procuradoria Geral do Município do Rio de Janeiro.

Art. 4º O GTT Índice de Felicidade no Trabalho iniciou sua execução em 01/03/2024 e tem conclusão prevista para 30/08/2024.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 08 de março de 2024.

RAFAELA BASTOS

Presidente do Instituto Fundação João Goulart

ANEXO III - QUESTIONÁRIO

Índice de Felicidade no Trabalho

Este questionário pretende aferir o nível de bem-estar e felicidade dos colaboradores que trabalham na PGM. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas. Não é necessário se identificar. As perguntas devem ser respondidas tendo como base as suas experiências nos últimos seis meses de trabalho.

Para uma melhor experiência no preenchimento deste questionário, sugerimos que você procure um local tranquilo para preenchê-lo, sem interrupções ou distrações. Dedique esse tempo para refletir sobre como é a sua experiência de trabalho na PGM.

* Indica uma pergunta obrigatória

CONTEXTUALIZAÇÃO

Esta seção tem por objetivo identificar informações gerais relativas ao grupo de colaboradores da PGM. Não serão considerados dados pessoais ou que permitam a sua identificação.

1. 1. Em qual setor de atividade em que você trabalha? *

Marque todas que se aplicam.

- [ ] Gabinete do Procurador
- [ ] Procuradoria de Dívida Ativa
- [ ] Procuradoria Tributária
- [ ] Procuradoria de Atenção à Saúde
- [ ] Procuradoria de Urbanismo e Meio Ambiente
- [ ] Procuradoria de Serviços Públicos
- [ ] Procuradoria de Pessoal
- [ ] Procuradoria Trabalhista
- [ ] Procuradoria Administrativa
- [ ] Coordenadoria Técnica
- [ ] Coordenadoria de Atuação Estratégica
- [ ] Coordenadoria de Tecnologia
- [ ] Coordenadoria Administrativa
- [ ] Coordenadoria de Gestão de Pessoas
- [ ] Outro: _____

2. 2. O cargo que você ocupa está inserido em qual das opções abaixo? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Procurador do Município
- ◯ Quadro de Apoio
- ◯ Terceirizado
- ◯ Residente Jurídico
- ◯ Estagiário
- ◯ Outro: _____

3. 3. Qual a faixa etária? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Menos de 20 anos
- ◯ Entre 21 - 30 anos
- ◯ Entre 31 - 40 anos
- ◯ Entre 41 - 50 anos
- ◯ Entre 51 - 60 anos
- ◯ Entre 61 - 70 anos
- ◯ Mais de 70 anos
- ◯ Outro: _____

4. 4. Qual sua raça/cor? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Branca
- ◯ Preta
- ◯ Parda
- ◯ Amarela
- ◯ Indígena
- ◯ Outro: _____

5. 5. Possui alguma deficiência? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não

6. 5.1. Em caso afirmativo, qual é a deficiência?

_____

7. 6. Autodeclare sua identidade de gênero. *

Cisgênero: é a pessoa que se identifica com o sexo biológico designado no momento de seu nascimento.

Transgênero: é quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento.

Não-binário: é alguém que não se identifica completamente com o "gênero de nascença" nem com outro gênero. Esta pessoa pode não se ver em nenhum dos papéis comuns associados aos homens e as mulheres, bem como pode vivenciar uma mistura de ambos.

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Mulher cisgênero
- ◯ Homem cisgênero
- ◯ Mulher Transgênero
- ◯ Homem Transgênero
- ◯ Não-binário
- ◯ Outro: _____

8. 7. Qual o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Nível Médio
- ◯ Superior Incompleto
- ◯ Superior Completo
- ◯ Pós-Graduação (Especialização, MBA, Mestrado, Doutorado)
- ◯ Outro: _____

9. 8. Você ocupa algum cargo de direção? (Ex.: Procurador (a) Chefe, Diretor (a) Administrativo (a), Coordenador (a), etc...) *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não

10. 9. Há quanto tempo desempenha a função atual? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Há menos de 1 ano
- ◯ Entre um e dois anos
- ◯ Entre três e cinco anos
- ◯ Entre seis e dez anos
- ◯ Mais de dez anos
- ◯ Outro: _____

11. 10- Há quantos anos trabalha na PGM? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Há menos de um ano
- ◯ Entre um e dois anos
- ◯ Entre três anos e cinco anos
- ◯ Entre seis e dez anos
- ◯ Mais de dez anos
- ◯ Outro: _____

12. 11. Como você acha que foi a sua produtividade profissional em 2023? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Muito baixa
- ◯ Baixa
- ◯ Razoável
- ◯ Boa
- ◯ Muito boa
- ◯ Outro: _____

13. 11.1 Justifique sua resposta :

_____

SAÚDE INTEGRAL

Nesta seção, convidamos você a refletir sobre a integralidade da sua interação com o seu ambiente de trabalho na PGM, considerando aspectos físicos e emocionais, o seu desenvolvimento pessoal e profissional, a sua relação com as pessoas, a sua performance profissional e as condições dos equipamentos de trabalho à sua disposição, bem como do ambiente físico onde você desenvolve sua atividade laboral. Ao responder as afirmativas propostas, considere a seguinte escala:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem concordo nem discordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

14. 12. Em geral, considero que tenho um bom ambiente de trabalho na PGM. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

15. *

13. O mobiliário disponível para os colaboradores é confortável.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

16. 14. As instalações físicas são arejadas, limpas e o espaço é seguro. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

17. 15. Os equipamentos disponíveis são compatíveis com o nível de complexidade das minhas tarefas. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

18. 16. O espaço onde trabalho é seguro. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

19. 17. Trabalho seguindo normas e procedimentos bem definidos. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

20. 18. No meu trabalho, percebo que consigo realizar o meu potencial *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

21. 19. Nas minhas atividades diárias, consigo identificar que o trabalho está alinhado aos meus talentos e qualidades, permitindo que eu experimente um constante estado de fluxo. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

22. 20. A PGM permite que eu tenha novos desafios na minha função. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

23. 21. Na PGM, atinjo resultados que valorizo. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

24. 22. A PGM permite que eu trabalhe em atividades que me trazem prazer e realização pessoal. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

25. 23. A partir do meu trabalho, consigo avançar nas metas que estabeleci para a minha vida pessoal. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

26. 24. Sinto que no meu trabalho consigo expressar o que há de melhor em mim. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

27. 25. A minha função permite o equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

28. 26. O número de pessoas na equipe onde trabalho é suficiente para a realização das tarefas dentro dos prazos estabelecidos. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

29. 27. Os meus colegas têm energia, estão comprometidos com o trabalho que realizam e são bons profissionais. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

30. 28. Existe um bom espírito de equipe no setor onde trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

31. 29. Percebo que existe um bom espírito de equipe na PGM em geral. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

32. 30. As pessoas com quem eu trabalho são bem-humoradas e agradáveis. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

33. 31. A maior parte do tempo me considero uma pessoa agradável e bem-humorada. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

34. 32. Sou reconhecido (a) pelos meus méritos no desempenho da minha função. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

35. 33. Sou respeitado (a) como indivíduo pelo trabalho que realizo. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

36. 34. Meus colegas e meu chefe demonstram confiança no meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

37. 35. A PGM promove capacitações e permite que eu me desenvolva como pessoa e como profissional. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

38. 36. A PGM permite que eu aprenda continuamente através das tarefas que eu realizo. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

39. 37. Eu tenho autonomia e responsabilidades no desempenho da minha função. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

40. 38. Desempenho a minha função na minha área de formação. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

41. 39. Entendo o valor do meu trabalho e sinto que estou envolvido (a) na estratégia da PGM. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

42. 40. A cultura organizacional da PGM permite que eu seja criativo (a) e empreendedor (a) na função que eu desempenho. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

43. 41. A PGM permite a rotação de funções. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

44. 42. As condições financeiras (salário + benefícios) praticadas pela PGM são satisfatórias. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

45. 43. Os (as) gestores (as) comunicam claramente a todos os colaboradores os objetivos da PGM. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

46. 44. Os líderes da PGM promovem uma rotina de feedbacks sobre meu desempenho. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

47. 45. Sinto-me envolvido (a) com os valores da PGM. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

48. 46. A alta liderança da PGM é inspiradora e transparente em suas decisões. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

49. 47. Tenho o apoio que necessito da minha chefia imediata para propor ideias e mudanças na rotina. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

50. 48. Procuro atingir os meus objetivos para que a PGM possa atingir os seus objetivos globais. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

51. 49. A PGM tem objetivos bem definidos. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

52. 50. Sinto que minha saúde e segurança são prioridades para a organização. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

53. 51. Considero que estou motivado (a) e engajado (a) com o meu trabalho, e procuro atingir os objetivos da minha função. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

54. 52. Trabalho num ambiente saudável e positivo. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

55. 53. A PGM permite que eu cumpra o meu propósito enquanto indivíduo na minha família e na sociedade. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

56. 54. Considero a minha função útil para a PGM. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

57. 55. Sempre que necessário tenho o apoio da minha chefia.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

58. 56. A liderança da minha chefia é inspiradora para o desempenho da minha função. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

59. 57. A PGM valoriza a responsabilidade social e a sustentabilidade ambiental. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

60. 58. A PGM respeita a diversidade e promove medidas de equidade entre os seus colaboradores. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

61. 59. Trabalho numa equipe diversa e inclusiva. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

62. 60. Existe boa integração entre os vários setores da PGM, que me permite desempenhar com êxito a minha função. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

63. 61. Percebo que a PGM é bem conceituada na PCRJ e na sociedade em geral. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

64. 62. Os objetivos definidos para a minha função são claros e justos. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

65. 63. Gostaria de mudar de setor na PGM em 2024. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
◯	◯	◯	◯	◯

CONSIDERAÇÕES SOBRE A FELICIDADE NO TRABALHO

Nesta seção, convidamos você a compartilhar, através de um texto livre, sugestões de melhorias com relação ao seu trabalho, bem como as razões que, para você, trazem felicidade e bem-estar às suas rotinas, atividades e projetos desenvolvidos na PGM.

66. 64. Gostaria de compartilhar alguma sugestão ou deixar algum comentário que possa contribuir para a melhoria e felicidade do ambiente de trabalho na PGM? *

67. 65. O que você mais valoriza com relação ao seu trabalho na PGM? *

68. 66. Quais os maiores desafios que você enfrenta ao trabalhar na PGM? *

69. 67. Que razões você pode destacar que fazem com que você se sinta feliz em trabalhar na PGM? *

70. 68. Você já recebeu informações sobre ações de bem-estar e saúde no trabalho desenvolvidas pelo Órgão? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não

71. Se sim, quais informações?

72. 69. Você conhece o Plano Estratégico Institucional 2022 – 2030 da PGM? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não

73. 70. Você acha que a PGM se empenha para ser um órgão que permita ao funcionário apontar uma irregularidade ou inadequação de ação cometida por outro colega de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não

74. Justifique a resposta.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

PREFEITURA RIO | Fundação João Goulart | Grupos Transversais de Trabalho | PROGRAMA LÍDERES cariocas