



020

## DOCUMENTO ORIENTADOR DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA *Embrapa Florestas*<sup>1</sup>

Maristela Avila Abrantes<sup>2</sup>  
Cristiano Luiz Göttems<sup>2</sup>

Visando definir ações para promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas que trabalham na *Embrapa Florestas*, estimulando a cooperação e a solidariedade entre os colegas, favorecendo a elevação da motivação e o incremento do desempenho individual e das equipes de trabalho, ampliando, conseqüentemente, o compromisso com a instituição e o desenvolvimento técnico e gerencial, foi elaborado o Documento Orientador do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da *Embrapa Florestas*. Foram realizadas várias ações e estudos preliminares para a elaboração desse documento. Foi definida uma sistemática de reuniões, com uma hora de duração, de outubro de 2002 a outubro de 2003. Ao longo desse período, foram feitas visitas a empresas e instituições para conhecer os seus programas de qualidade de vida, além de se recuperar informações sobre qualidade de vida. Foram feitas também entrevistas com profissionais da área de saúde e segurança e da CIPA da Unidade, para subsidiar a definição de ações que contemplassem todos as dimensões que compõem o conceito de qualidade de vida na Empresa. Em janeiro de 2003, o esboço do documento orientador foi encaminhado para a apreciação dos outros integrantes do Objetivo Estratégico 12 – Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho (OE 12 – MQVT). Em fevereiro de 2003, o esboço com as sugestões dos membros do OE 12 foi disponibilizado a todos os empregados da *Embrapa Florestas* para apreciação e sugestões, bem como para levantamento das ações consideradas prioritárias, sendo, então, redigido o texto final do Documento Orientador do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as dimensões propostas na concepção de qualidade de vida da EMBRAPA e desdobrando aspectos dessas dimensões, para os quais foram estabelecidos objetivos e as respectivas ações a serem implementadas. As ações foram ordenadas, considerando a premência na implantação das mesmas, bem como a disponibilidade orçamentária e financeira. Devido à ausência de verba para esse fim, limitou-se, na fase inicial do programa, a ações que não envolvessem custos para a empresa ou, quando esses se fizeram necessários, contou-se com arrecadação junto aos colegas, salvo em eventos de treinamento que dependia de autorização da Sede e disponibilização de orçamento para sua realização.

<sup>1</sup> Trabalho desenvolvido na *Embrapa Florestas*

<sup>2</sup> Analista da *Embrapa Florestas*, maris@cnpf.embrapa.br, gotttems@cnpf.embrapa.br