
Microdiagnóstico de QVT: o que pensam os servidores da UFRN?

Resultados Gerais, 2020.

Viver em Harmonia - Programa de QVT da UFRN



PROGRAMA
QUALIDADE DE VIDA
VIVER EM HARMONIA

Diagnósticos de QVT na UFRN

1º DIAGNÓSTICO

Em 2012

BPSO

Lançamento do
VH

2º DIAGNOSTICO

Em 2014

EAAQVT

Reestruturação VH,
Política e Programa

3º DIAGNÓSTICO

Em 2018 e 2019

Relatórios

Devolutivas

Resultados Globais



1. Regulamentação

→ **Plano de Desenvolvimento
Institucional - PDI/UFRN
(2020/2029)**

Em cuja Política de Gestão possui a seguinte linha de ação: ***Promoção da qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho, contribuindo para o favorecimento e manutenção dos mais elevados níveis de bem-estar físico, mental e social dos servidores;***



→ **Plano de Gestão da UFRN
(2019/2023)**

Que em seu Mapa Estratégico, no fator Desenvolvimento Institucional, possui o objetivo estratégico de “***Desenvolver Competências e Qualidade de Vida das Pessoas***”



→ **Plano de Gestão de Logística Sustentável -PLS/UFRN**

Instituído por meio da Resolução de nº040/2017, cujo teor estabelece implementação de um Plano de Gestão de Logística Sustentável. Sendo constituído por práticas de sustentabilidade e racionalização do uso de materiais e serviços, responsabilidades, água e esgoto, arborização, ações de divulgação, conscientização, capacitação e qualidade de vida no trabalho.



→ **Política de QVT da UFRN**

Instituída pela Resolução nº 011/2017-CONSAD/UFRN, cuja pretensão é adoção de ações e práticas que promovam o bem-estar no trabalho de maneira sustentável e duradoura.



→ **Abordagem
Teórico-Conceitual**

A abordagem teórico-conceitual que embasa a política de QVT da UFRN é a da Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT, proposta por Ferreira (2013).



2. O que veremos...

- **Conceito de Bem-Estar no Trabalho**
- **Conceito de Mal-Estar no Trabalho**
- **Abordagem teórica**
- **Conceito de QVT**
- **Metodologia**
- **Delineamento**
- **Resultados**

—

Mas, afinal, o que é bem-estar no trabalho e mal-estar no trabalho?

Quadro 1 – Elementos Constitutivos do Constructo “Bem-Estar no Trabalho”

O que é?	Origem	Manifestação	Característica	Modalidades mais Comuns (n=18)	
Sentimen- to Agradá- vel	Situações de Trabalho	Individual ou Coletiva	Presença de Sentimentos Isolados ou Asso- ciados de...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alegria ▪ Amizade ▪ Ânimo ▪ Confiança ▪ Conforto ▪ Disposição ▪ Equidade ▪ Equilíbrio ▪ Estima 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Felicidade ▪ Harmonia ▪ Justiça ▪ Liberdade ▪ Prazer ▪ Respeito ▪ Satisfação ▪ Segurança ▪ Simpatia

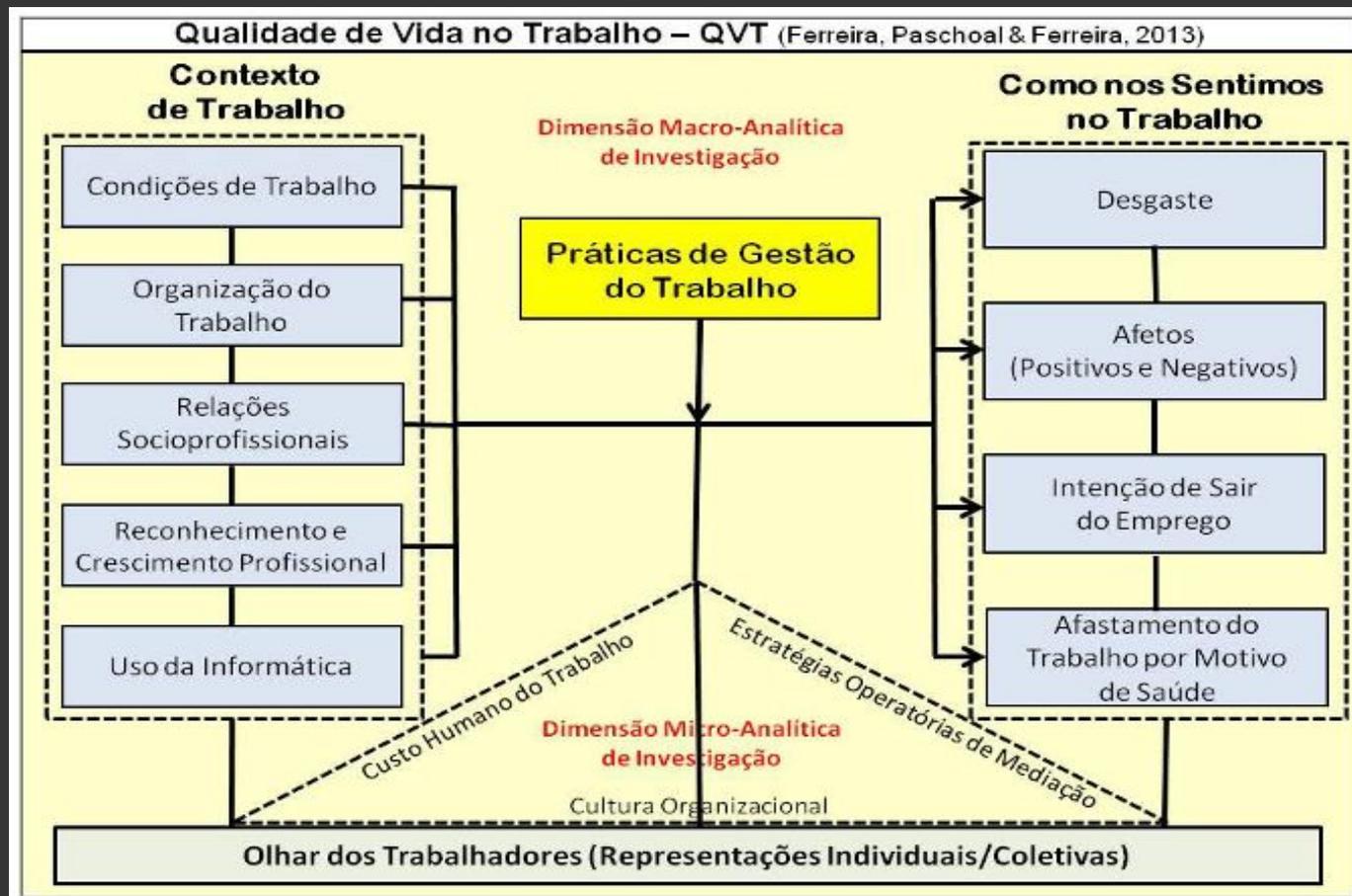
Fonte: Ferreira (2012)

Quadro 2 – Elementos Constitutivos do Constructo “Mal-Estar no Trabalho”

O que é?	Origem	Manifestação	Característica	Modalidades mais Comuns (n=18)	
Sentimento Desagradável	Situações de Trabalho	Individual ou Coletiva	Presença de Sentimentos Isolados ou Associados de...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aborrecimento ▪ Antipatia ▪ Aversão ▪ Constrangimento ▪ Contrariedade ▪ Decepção ▪ Desânimo ▪ Desconforto ▪ Descontentamento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desrespeito ▪ Embaraço ▪ Incômodo ▪ Indisposição ▪ Menosprezo ▪ Ofensa ▪ Perturbação ▪ Repulsa ▪ Tédio

Fonte: Ferreira (2012)

Abordagem da EAAQVT



“Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. “

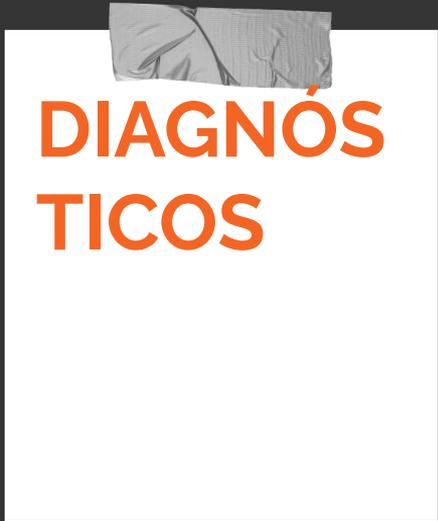


CONCEITO DE QVT

Sob a ótica dos trabalhadores

Fonte: Ferreira (2012, p. 173)

-
1. Quando direcionado ao ambiente organizacional, é um importante instrumento de planejamento e análise do clima organizacional;
 2. A eficácia da metodologia no formato in loco, haja vista a riqueza dos detalhes colhidos na unidade analisada;
 3. É uma ação promotora do bem-estar no trabalho, pois o servidor se sente parte do processo.



DIAGNÓSTICOS

Na Realização (formato micro)

Divisão em 2 grupos: Servidores sob Gestão (SG) e Servidores Gestores (SG)

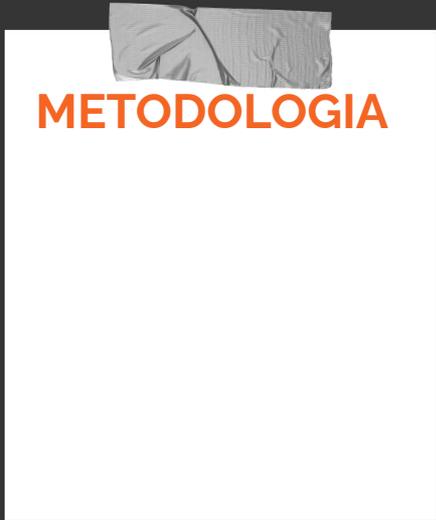
Local de realização: *in loco*, ou seja, nos ambientes laborais dos servidores

1º momento/Representações Individuais:

preenchimento de um questionário individual e anônimo (semiestruturado)

2º momento/ Representações Coletivas:

grupo focal



METODOLOGIA

Análise dos Resultados Globais (formato macro)

- Análise Multimétodos (quantitativa e qualitativa);
- Quantitativa: escala likert de 5 pontos/google forms, excel e criação de uma planilha dashboard;
- Qualitativa: análise de conteúdo (Bardin, 2011)



METODOLOGIA

Tratamento dos dados - Análise Quantitativa dos Resultados

A nota dos itens foi calculada a partir da Média Ponderada da quantidade de respostas

Para a média de cada item foi calculada a Média Aritmética de todas as notas dos itens.

Para o cálculo do Índice Geral foi feita a média aritmética das notas de todos os fatores

Composição dos Índices Gerais

Para analisar os itens da escala, utilizou-se o cálculo da nota média. Neste modelo atribui-se um valor de 1 a 5 para cada resposta; a partir daí foi calculada a média ponderada para cada item, baseando-se na frequência das respostas. Aplicou-se uma transformação monotônica dessa nota, multiplicando-a por 2, para que sejam apresentados em valores de 0 a 10.



METODOLOGIA

Tratamento dos dados - Análise Qualitativa dos Resultados

Análise de
Conteúdo

Técnica
utilizada:
categorização

Iramuteq

Iramuteq

Os dados textuais foram analisados pelo IRAMUTEQ por meio de nuvem de palavras e análise de similitude. Nuvem de palavras organiza de forma aleatória as palavras com maior frequência, as análises de similitude apresentam a proximidade de termos semelhantes ou idéias próximas e possibilita identificar as co-ocorrências entre as palavras, conectando-as.



METODOLOGIA



4. Resultados Servidores Gestores - SG

**Índice de QVT SG:
8,06**

Desvio Padrão: 0,545

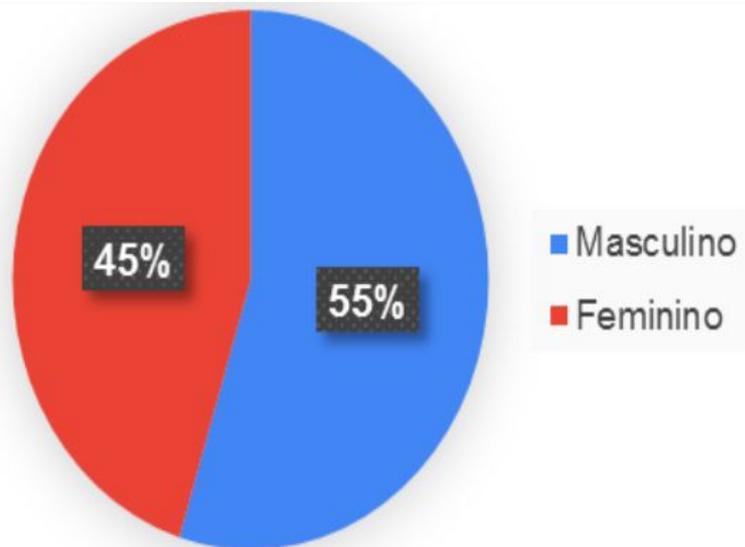
Nível de Confiança: 95%

Margem de erro: 3,26%

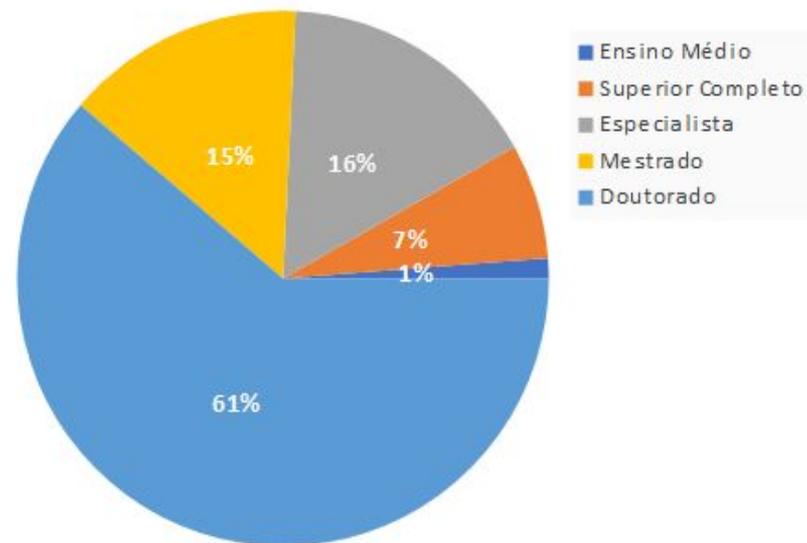
População: 520 SG

Tamanho da Amostra: 330 SG

Gênero-SG

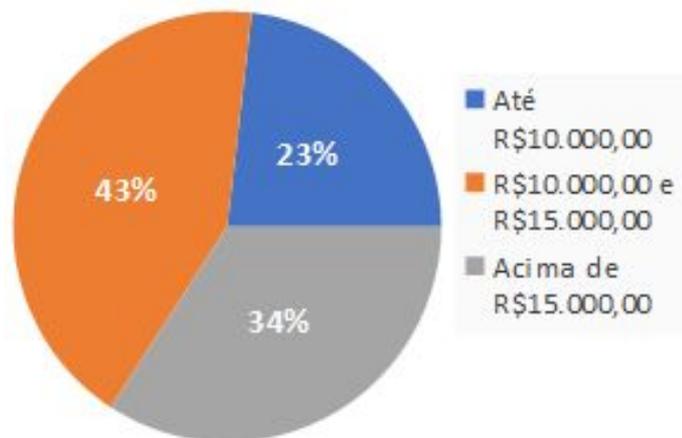


Escolaridade-SG

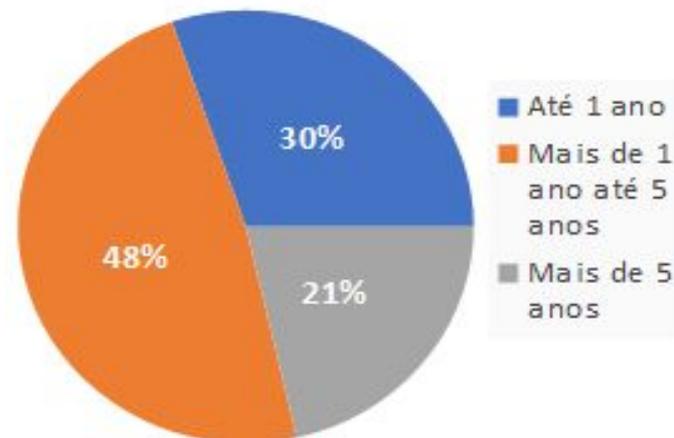


Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Renda-SG

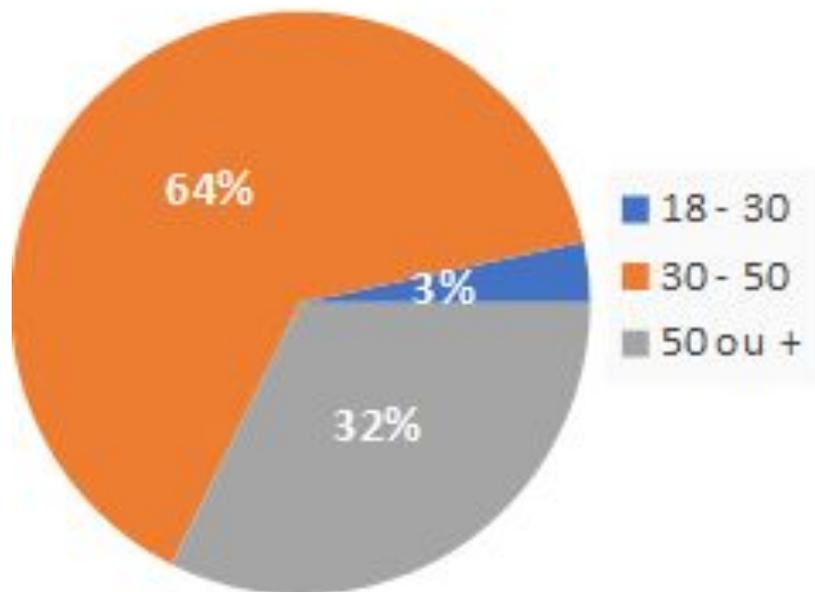


Tempo função-SG



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Faixa de idade - SG



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Condições de Trabalho e Suporte Organizacional

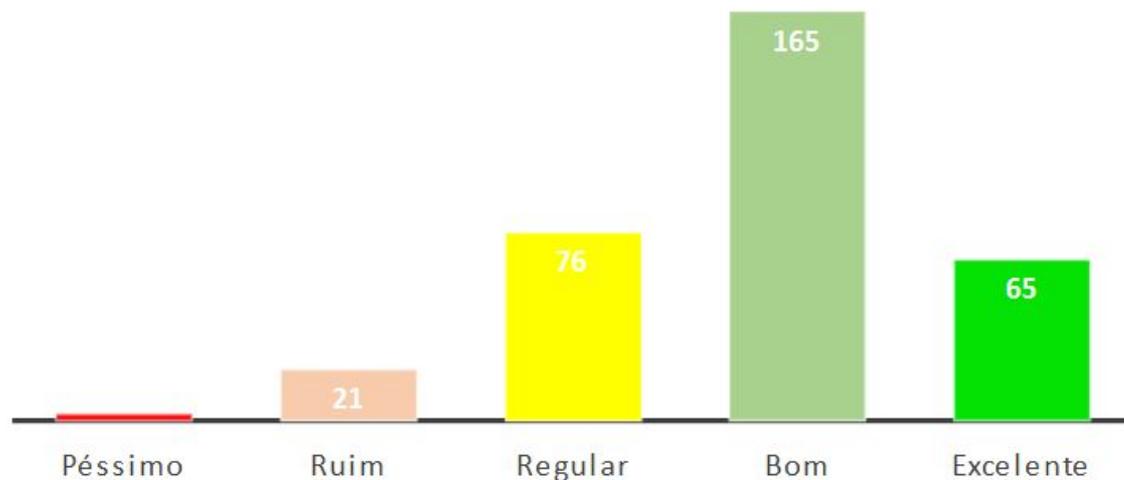
Os elementos que integram esse fator são múltiplos:

- **Equipamentos Arquitetônicos:** piso; paredes; teto; portas; janelas; decoração; arranjos físicos; layouts.
- **Ambiente Físico:** espaços de trabalho; iluminação; temperatura; ventilação; acústica.
- **Instrumental:** ferramentas; máquinas; aparelhos; dispositivos informacionais; documentação; postos de trabalho; mobiliário complementar (ex. armários).
- **Matéria-Prima:** materiais, bases informacionais.
- **Suporte Organizacional:** informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios.

**CONDIÇÕES
DE
TRABALHO
= 7,62**

Como você avalia as condições físicas de trabalho na unidade sob sua gestão?

TAB7. Condições de Trabalho			
1	3	1%	Péssimo
2	21	6%	Ruim
3	76	23%	Regular
4	165	50%	Bom
5	65	20%	Excelente
Média	3,812121		7,62



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Organização do Trabalho

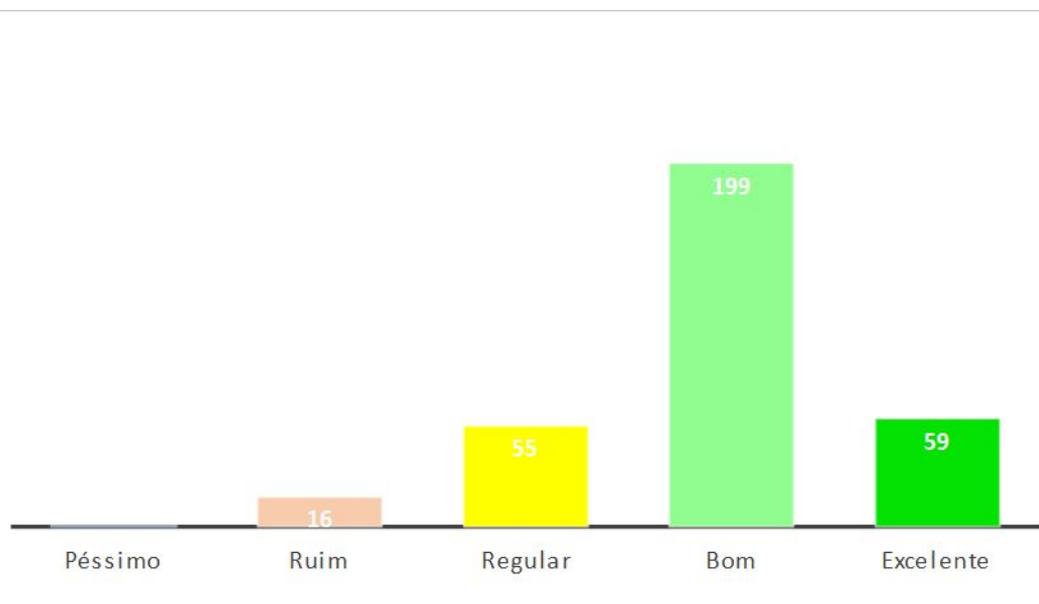
Os elementos que integram esse fator são os seguintes:

- **Divisão do Trabalho:** hierárquica; técnica; social.
- **Missão, Objetivos e Metas Organizacionais:** qualidade e quantidade; parametragens.
- **Trabalho Prescrito:** planejamento; tarefas; natureza e conteúdos das tarefas; regras formais e informais; procedimentos técnicos; prazos.
- **Tempo de Trabalho:** jornada (duração, turnos); pausas; férias; flexibilidade.
- **Processo de Trabalho:** ciclos; etapas; ritmos previstos; tipos de pressão.
- **Gestão do Trabalho:** controles; supervisão; fiscalização; disciplina.
- **Padrão de Conduta:** conhecimento; atitudes; habilidades previstas; higiene; trajes/vestimentas.

**ORGANIZA
ÇÃO DO
TRABALHO
= 7,81**

Como você avalia a distribuição das tarefas na unidade sob sua gestão?

TAB8. ORGANIZACAO			
1	1	0%	Péssimo
2	16	5%	Ruim
3	55	17%	Regular
4	199	60%	Bom
5	59	18%	Excelente
Média	3,906061		7,81



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Relações Socioprofissionais de Trabalho

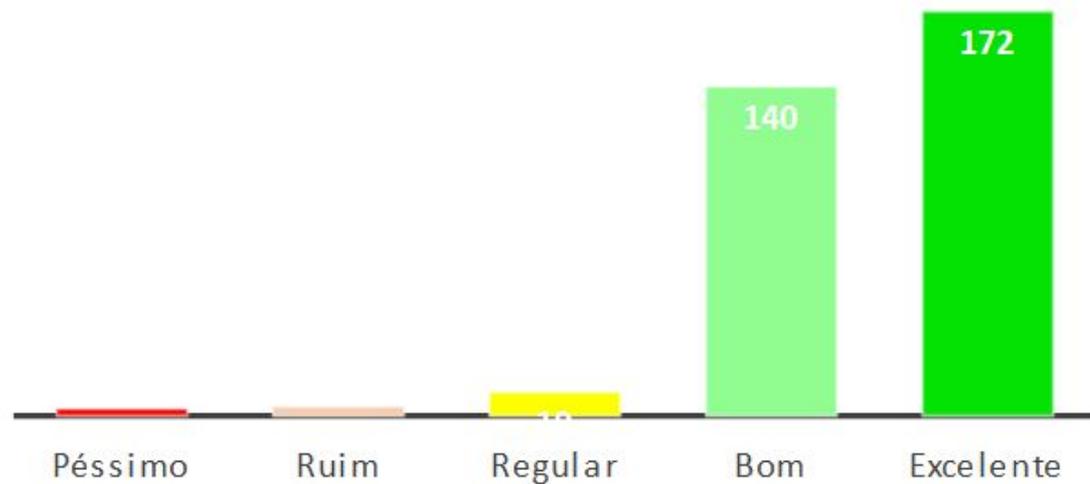
Os elementos que integram esse fator são os seguintes:

- **Relações Hierárquicas:** chefia imediata; chefias superiores.
- **Relações com os Pares:** colegas de trabalho; membros de equipes.
- **Relações Externas:** cidadãos-usuários dos serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados.

**RELAÇÕES
SOCIOPROFIS
SIONAIS = 8,79**

Como você avalia a relação com sua equipe?

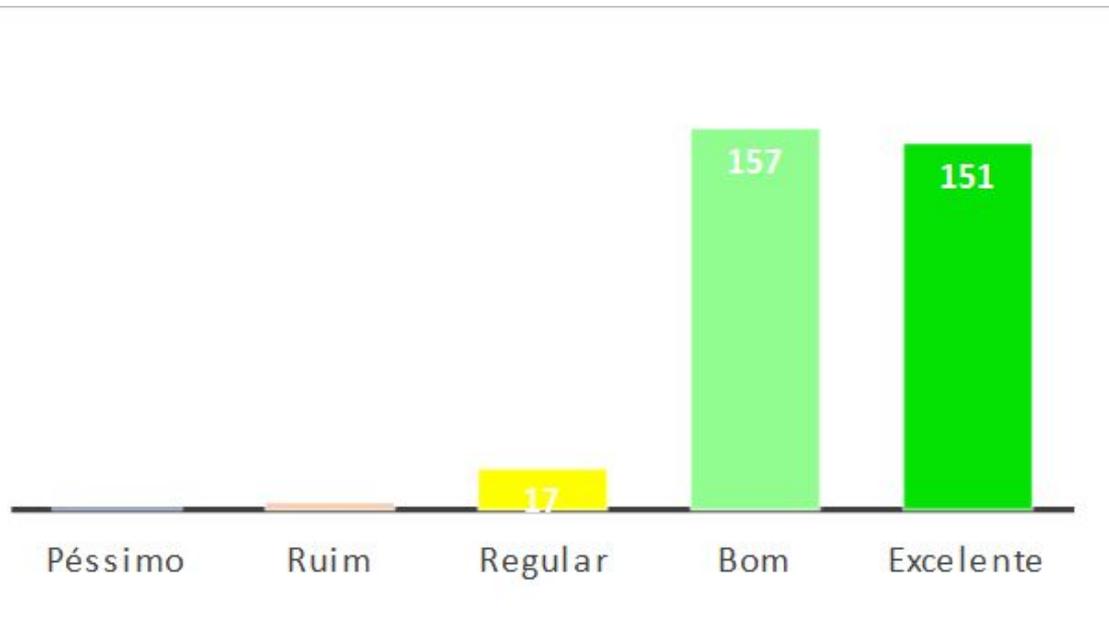
1	3	1%	Péssimo
2	4	1%	Ruim
3	10	3%	Regular
4	140	42%	Bom
5	172	52%	Excelente
Média	4,427273		8,85



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Como você avalia a sua relação com os demais colegas de trabalho?

1	1	0%	Péssimo
2	3	1%	Ruim
3	17	5%	Regular
4	157	48%	Bom
5	151	46%	Excelente
Média	4,366667		8,73



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Reconhecimento e Crescimento Profissional

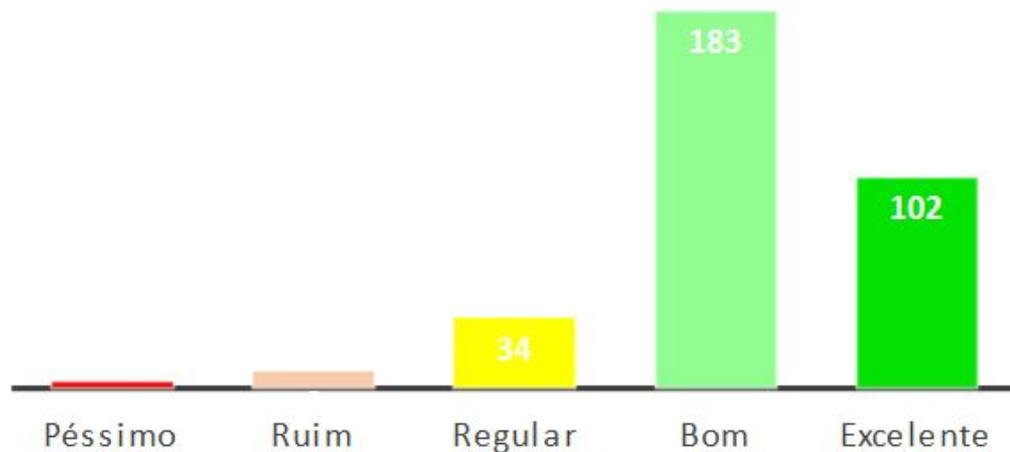
Os elementos que integram esse fator são os seguintes:

- **Reconhecimento:** do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superiores); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e consumidores; da sociedade.
- **Crescimento Profissional:** uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras.

**RECONHECIMENTO
E CRESCIMENTO
PROFISSIONAL = 7,75**

Qual a sua avaliação em relação ao desempenho da sua equipe de trabalho?

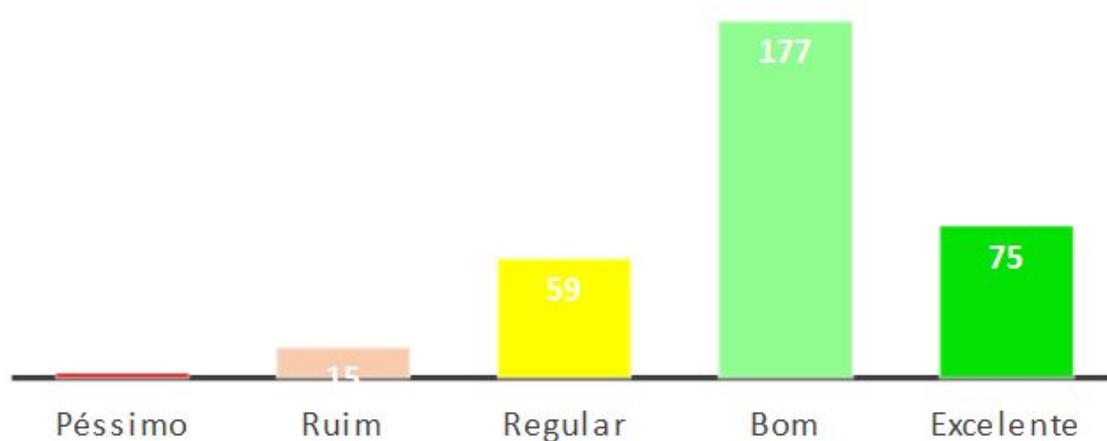
1	3	1%	Péssimo
2	8	2%	Ruim
3	34	10%	Regular
4	183	55%	Bom
5	102	31%	Excelente
Média	4,130303		8,26



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Você sente que é reconhecido pelo seu desempenho no trabalho?

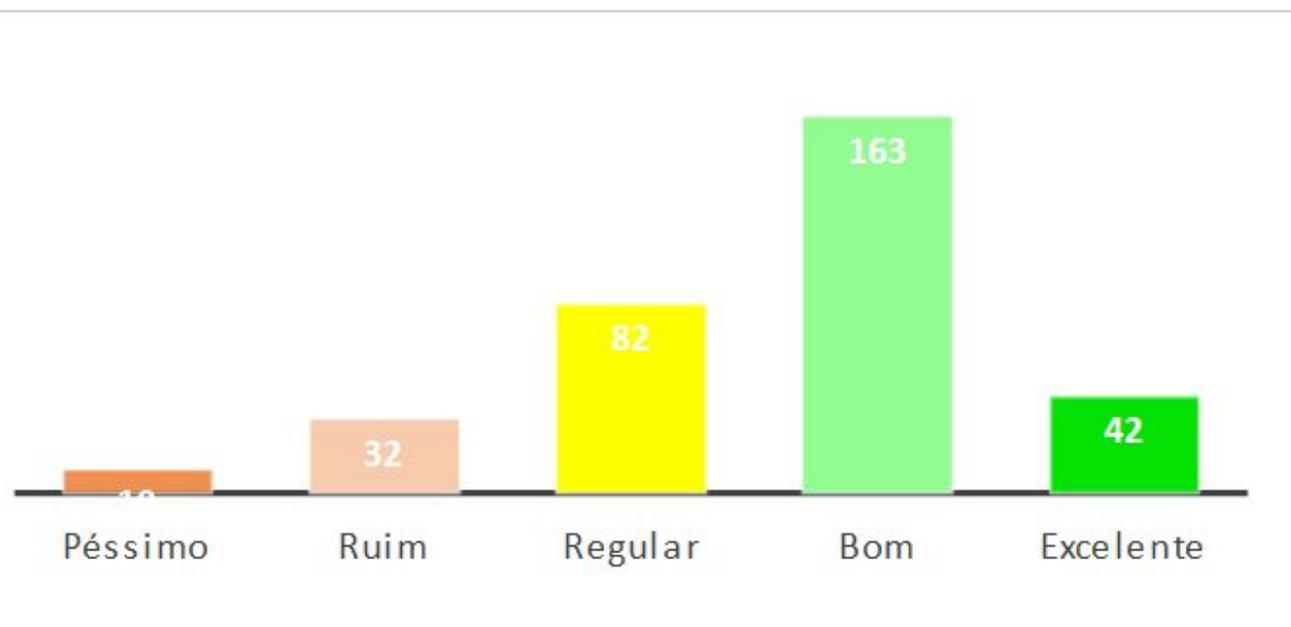
1	2	1%	Péssimo
2	15	5%	Ruim
3	59	18%	Regular
4	177	54%	Bom
5	75	23%	Excelente
Média	3,915152		7,83



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Como você avalia as condições de ascensão profissional para os membros da sua equipe?

TAB10C. RECONHECIMENTO C			
1	10	3%	Péssimo
2	32	10%	Ruim
3	82	25%	Regular
4	163	49%	Bom
5	42	13%	Excelente
Média	3,58		7,16



Fonte: Relatório Global Microbiológico de Qv 1, 2020.

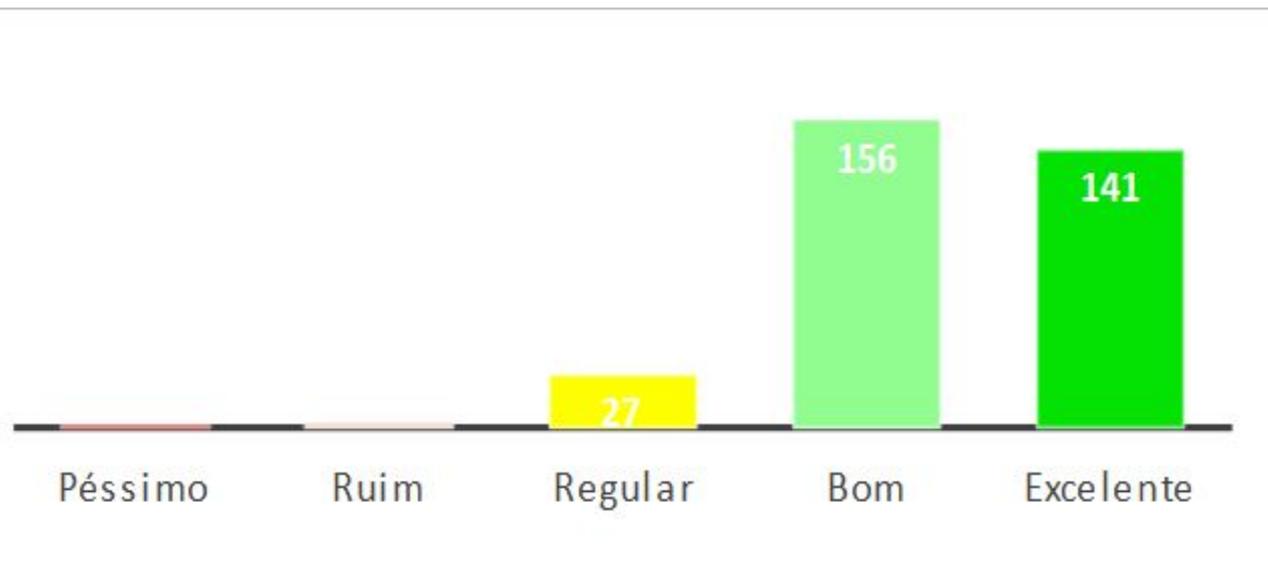
- ✓ Expressa as representações relativas ao modo de gestão habitual existente no contexto organizacional.



**PRÁTICAS DA
GESTÃO DO
TRABALHO =
8,31**

Como você avalia a transparência nas práticas/decisões na sua gestão?

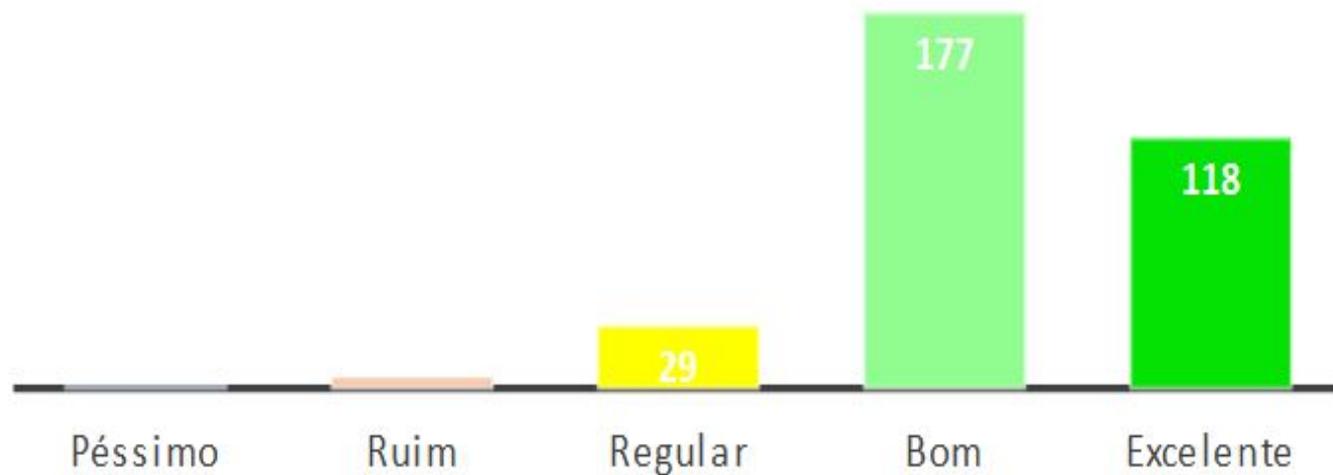
1	2	1%	Péssimo
2	3	1%	Ruim
3	27	8%	Regular
4	156	47%	Bom
5	141	43%	Excelente
Média	4,30		8,59



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Como você avalia os espaços concedidos à sua equipe, dentro da sua gestão, para participação e tomada de decisões?

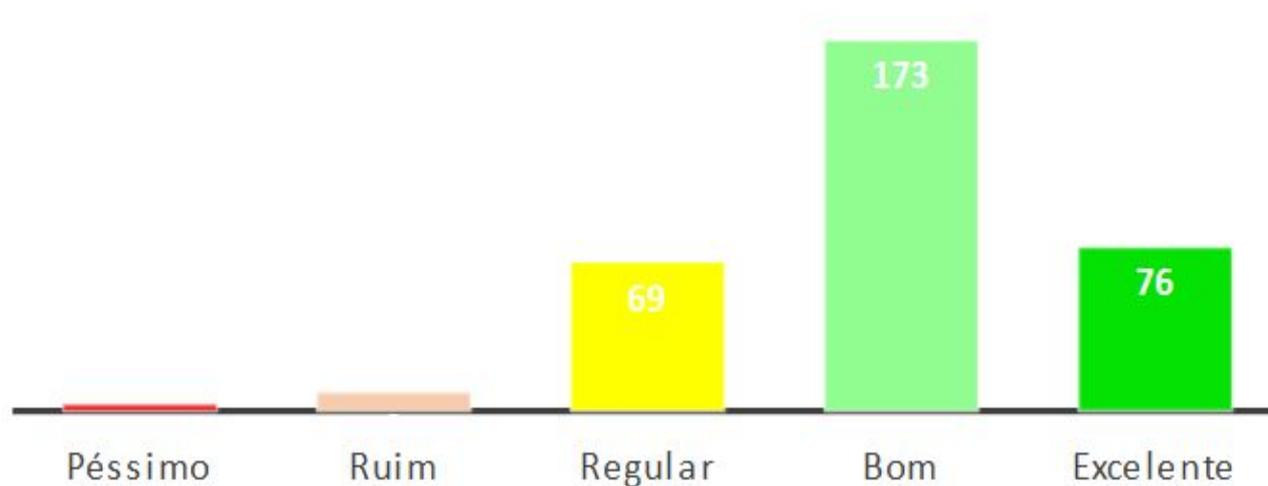
1	1	0%	Péssimo
2	5	2%	Ruim
3	29	9%	Regular
4	177	54%	Bom
5	118	36%	Excelente
Média	4,23		8,46



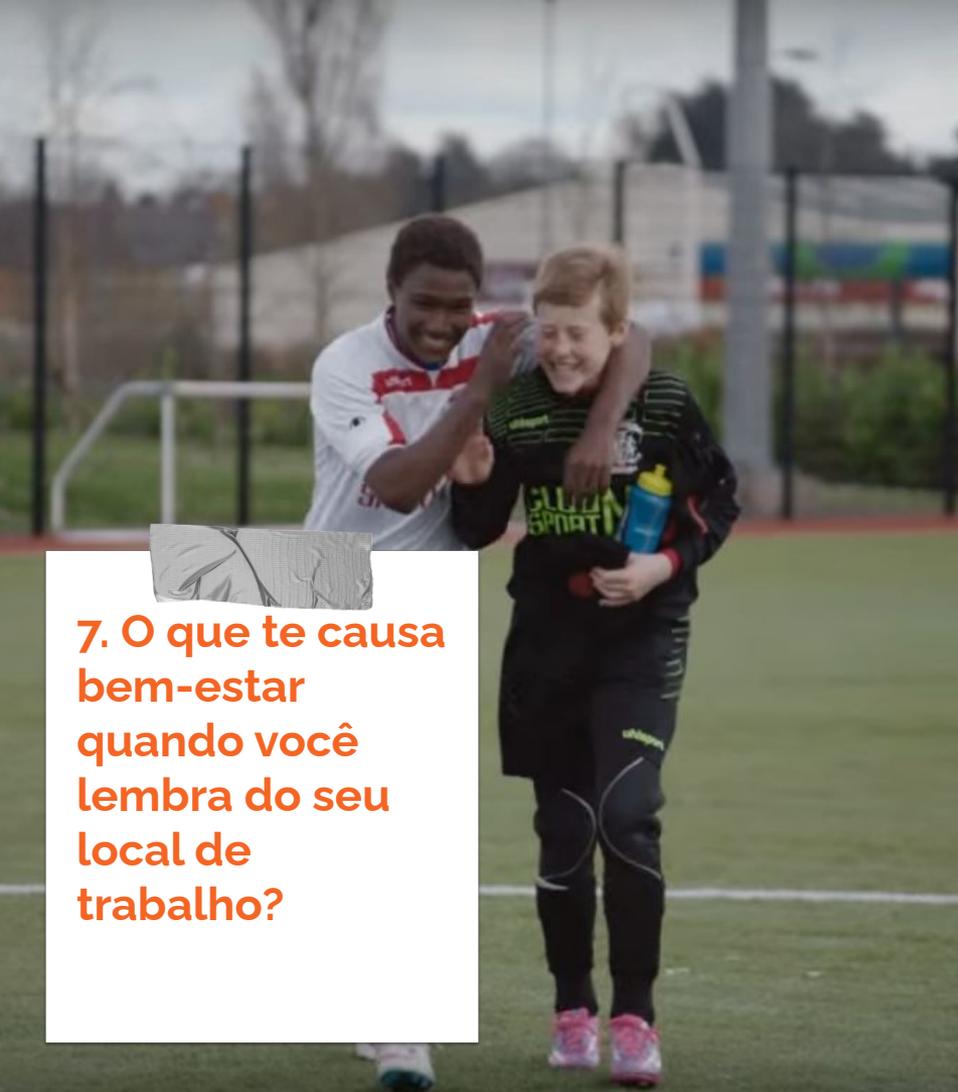
Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Como você avalia os momentos de feedbacks (positivos e/ou negativos) fornecidos à sua equipe?

TAB11C. PRATICA GESTAO TRAB			
1	3	1%	Péssimo
2	9	3%	Ruim
3	69	21%	Regular
4	173	52%	Bom
5	76	23%	Excelente
Média	3,94		7,88



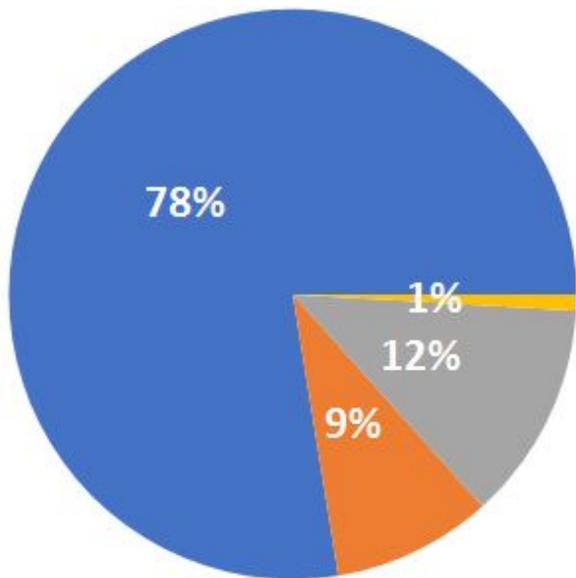
Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.



7. O que te causa bem-estar quando você lembra do seu local de trabalho?



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.



- Sim
- Não
- Mais ou menos
- Não responderam/outros

Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.



9. Você diria que tem Qualidade de Vida no Trabalho?



5. Resultados Servidores Sob Gestão - SSG

Índice de QVT SSG: 7,63

Desvio Padrão: 0,7424

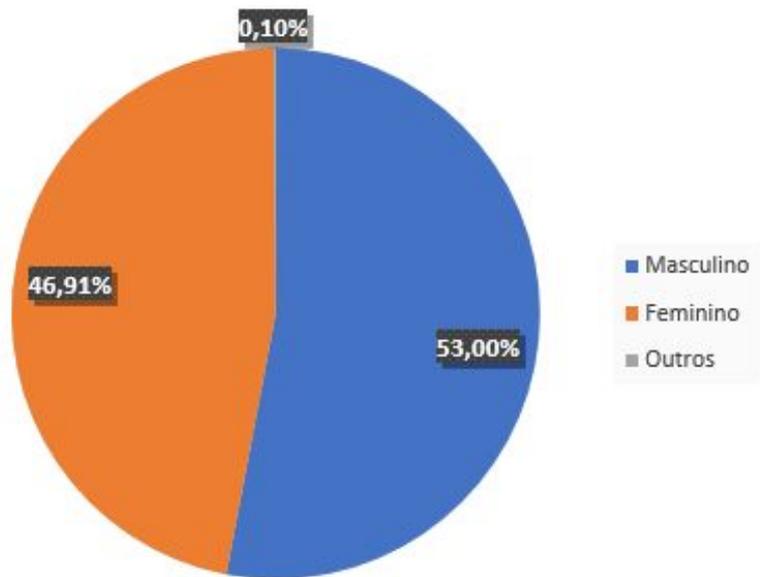
Nível de Confiança: 95%

Margem de erro: 2,74%

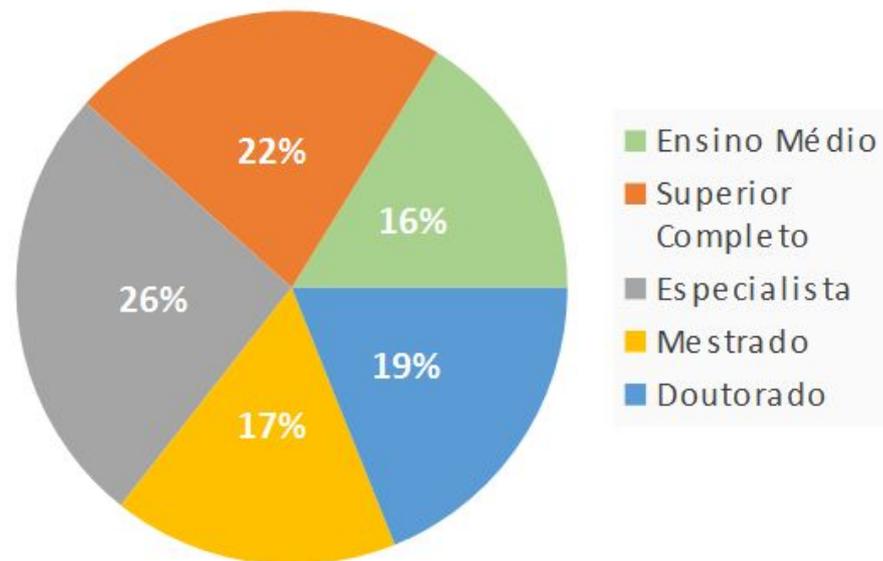
População: 5372 SSG

Tamanho da Amostra: 1034 SSG

Gênero-SSG

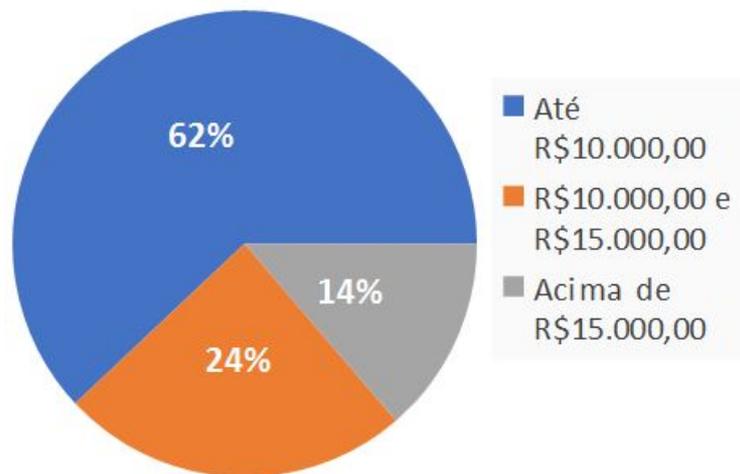


Escolaridade-SSG

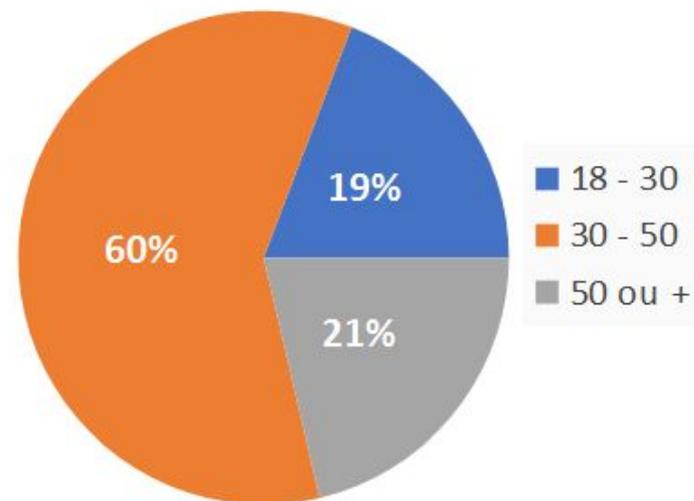


Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Faixa de Renda-SSG

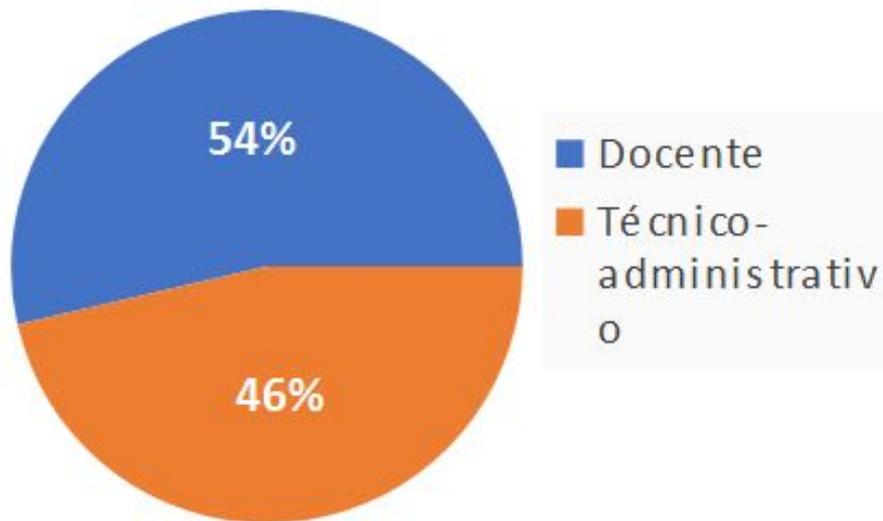


Faixa de Idade-SSG



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Categoria do Gestor-SSG



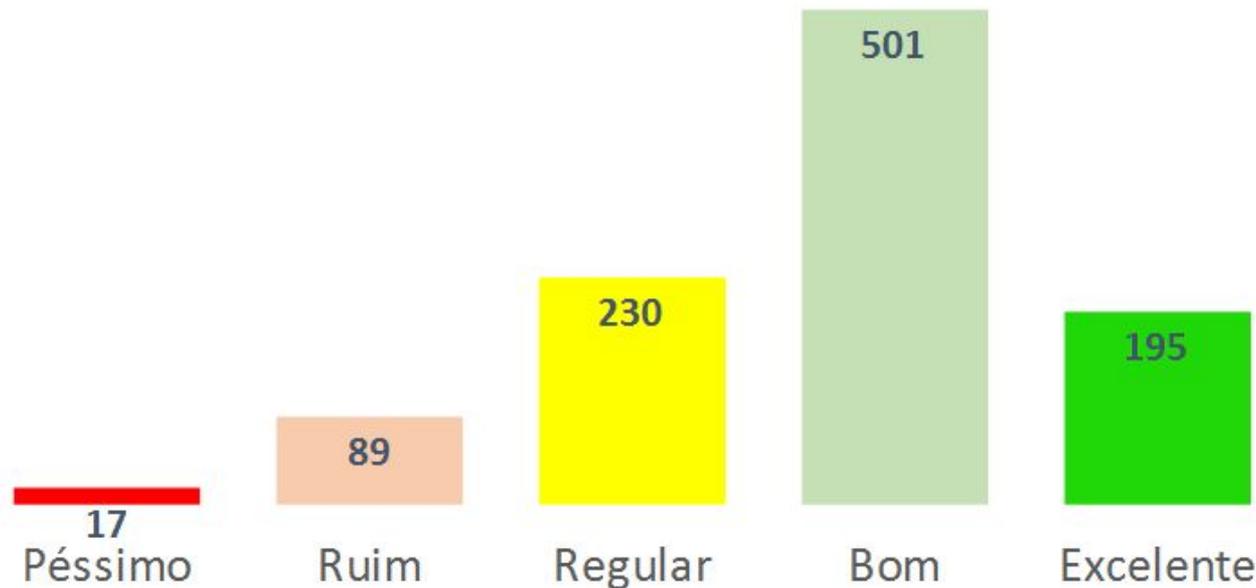
Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.



**CONDIÇÕES
DE
TRABALHO
SSG =**

7,47

Como você avalia as suas condições físicas de trabalho?



TAB7. Condições de Trabalho

1	17	2%	Péssimo
2	89	9%	Ruim
3	230	22%	Regular
4	501	48%	Bom
5	195	19%	Excelente
Média	3,74	7,47	

Fonte: relatório global
microdiagnóstico de QVT,
2020.

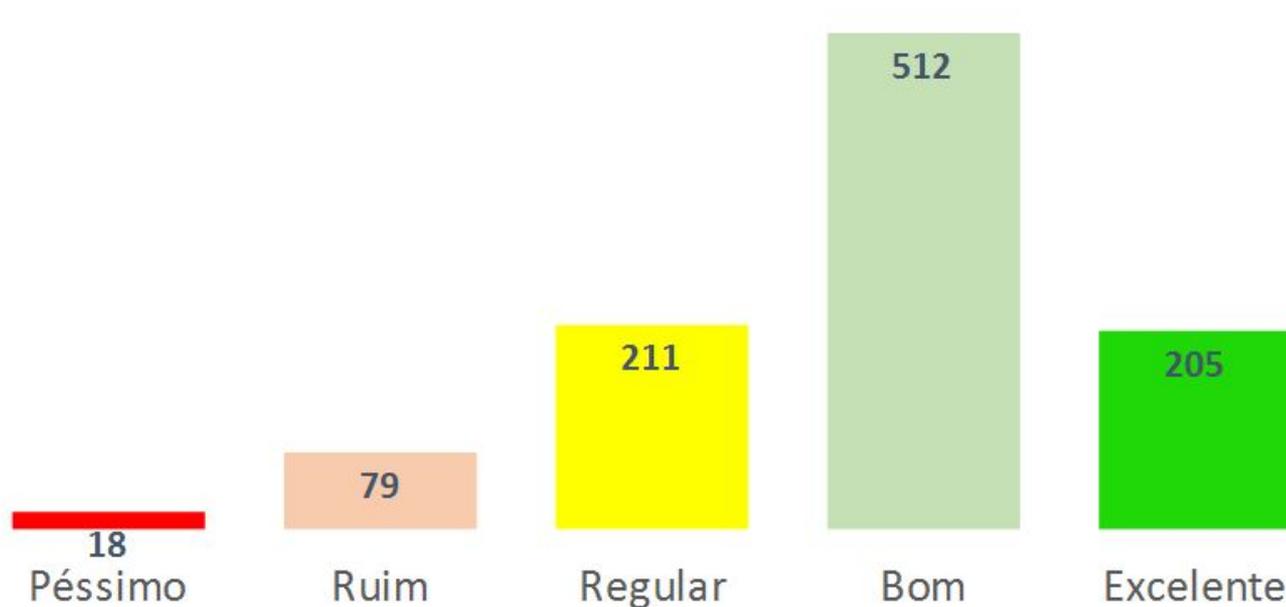


**ORGANIZA
ÇÃO DO
TRABALHO
SSG =**

7,51

Como você avalia a distribuição das tarefas no seu ambiente de trabalho?

TAB8. ORGANIZACAO			
1	18	2%	Péssimo
2	79	8%	Ruim
3	211	20%	Regular
4	512	50%	Bom
5	205	20%	Excelente
Média	3,754352	7,51	



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

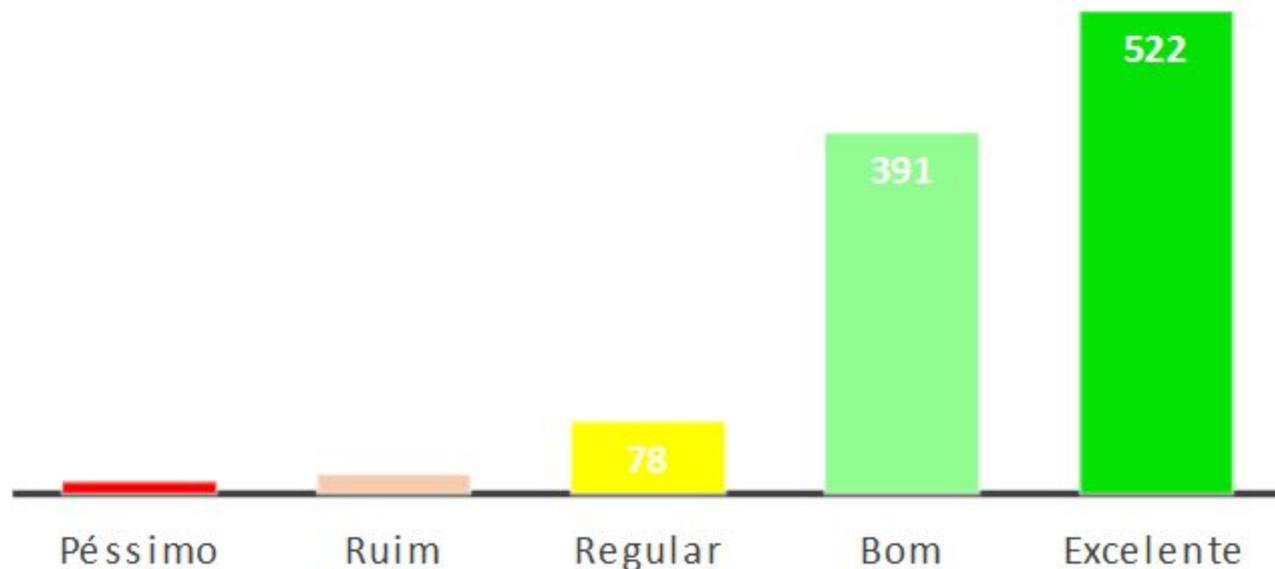


**RELAÇÕES
SOCIOPRO
FISSIONAIS
SSG =**

8,7

Como você avalia a sua relação com o gestor?

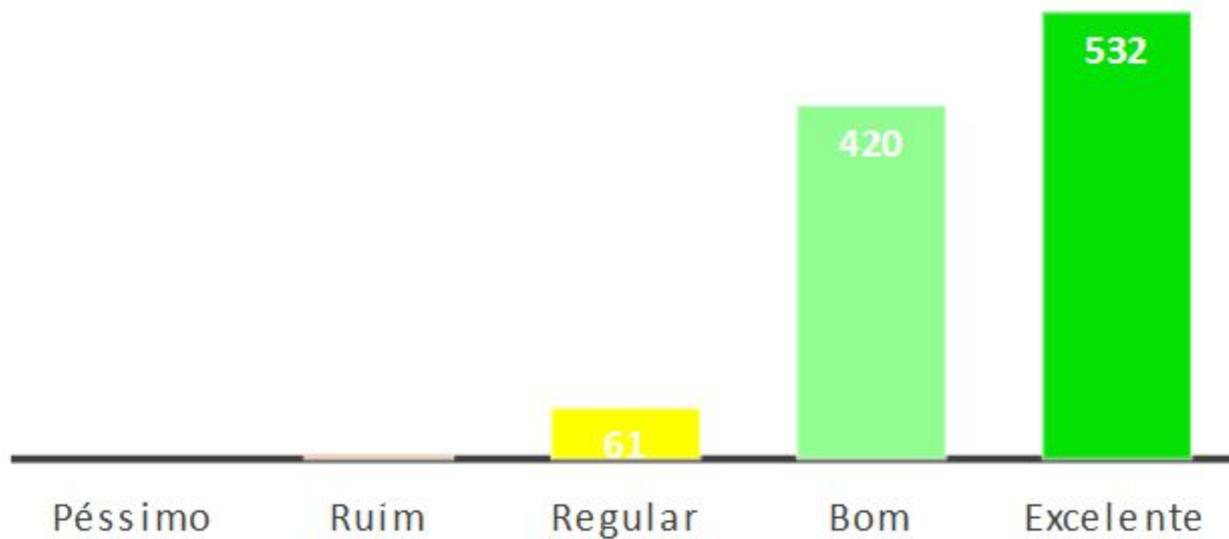
1	13	1%	Péssimo
2	20	2%	Ruim
3	78	8%	Regular
4	391	38%	Bom
5	522	51%	Excelente
Média	4,314313	8,628627	



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Como você avalia a sua relação com os demais colegas de trabalho?

1	0	0%	Péssimo
2	6	1%	Ruim
3	61	6%	Regular
4	420	41%	Bom
5	532	52%	Excelente
Média	4,38588	8,77176	



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

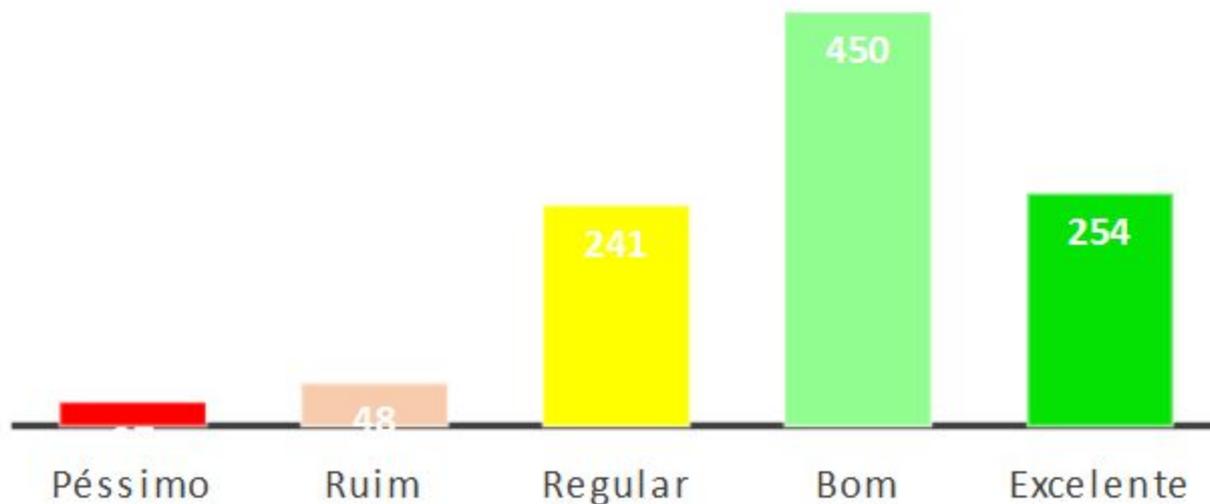


**RECONHECIMENTO E
CRESCIMENTO
PROFISSIONAL
SSG=**

6,96

Como você avalia o reconhecimento pelo seu desempenho no trabalho?

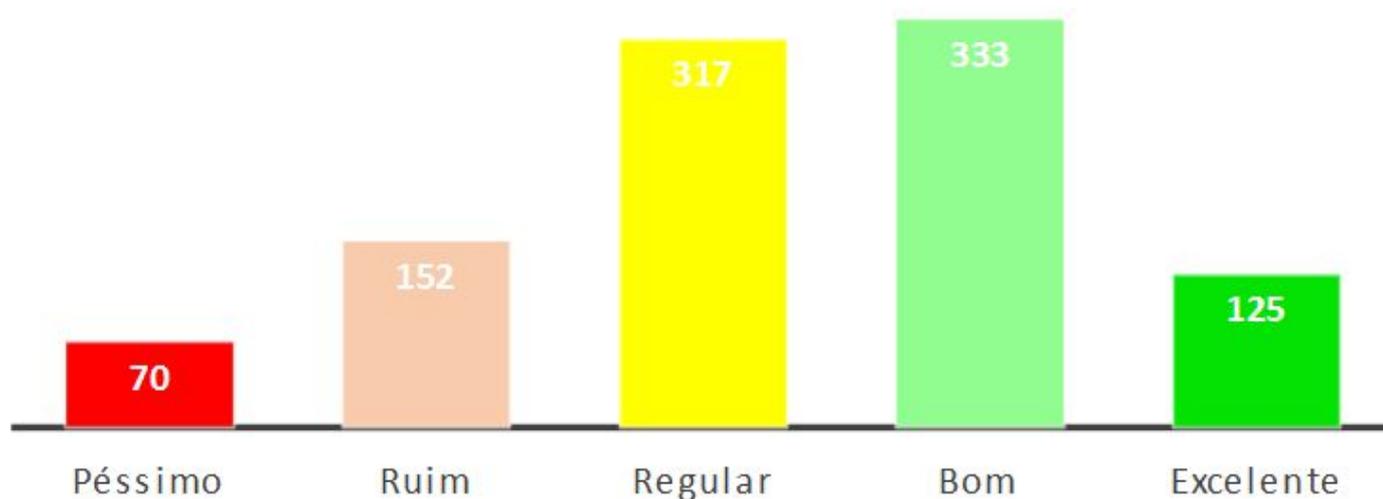
1	27	3%	Péssimo
2	48	5%	Ruim
3	241	23%	Regular
4	450	44%	Bom
5	254	25%	Excelente
Média	3,787234	7,574468	



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

Como você avalia as condições para ascensão profissional?

1	70	7%	Péssimo
2	152	15%	Ruim
3	317	31%	Regular
4	333	32%	Bom
5	125	12%	Excelente
Média	3,174081	6,348162	



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

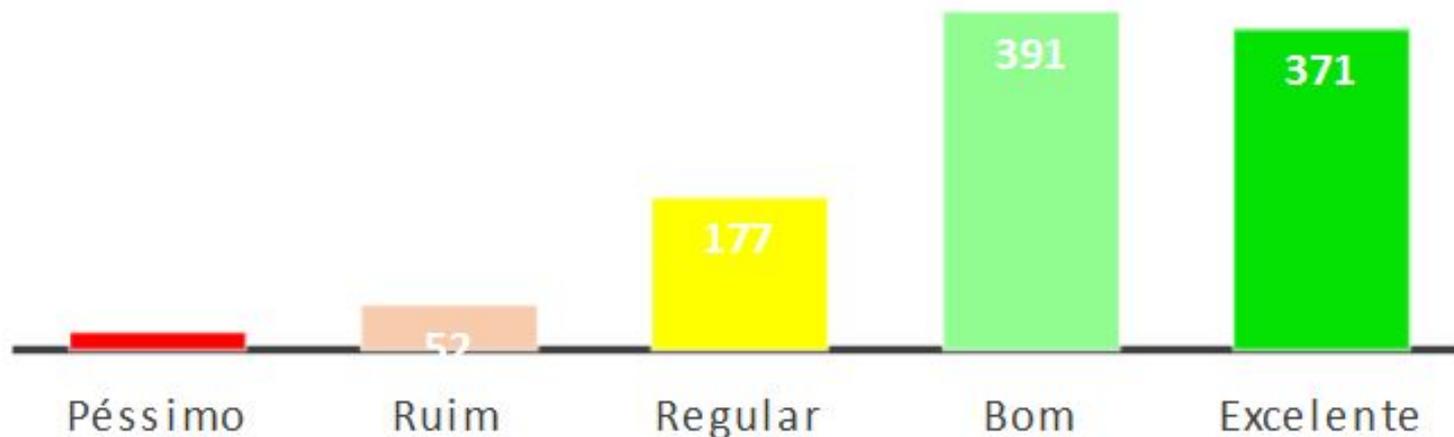
Source: travel.trade.gov



**PRÁTICAS DA
GESTÃO DO
TRABALHO
SSG= 7,45**

Como você avalia a transparência nas práticas e decisões do seu gestor?

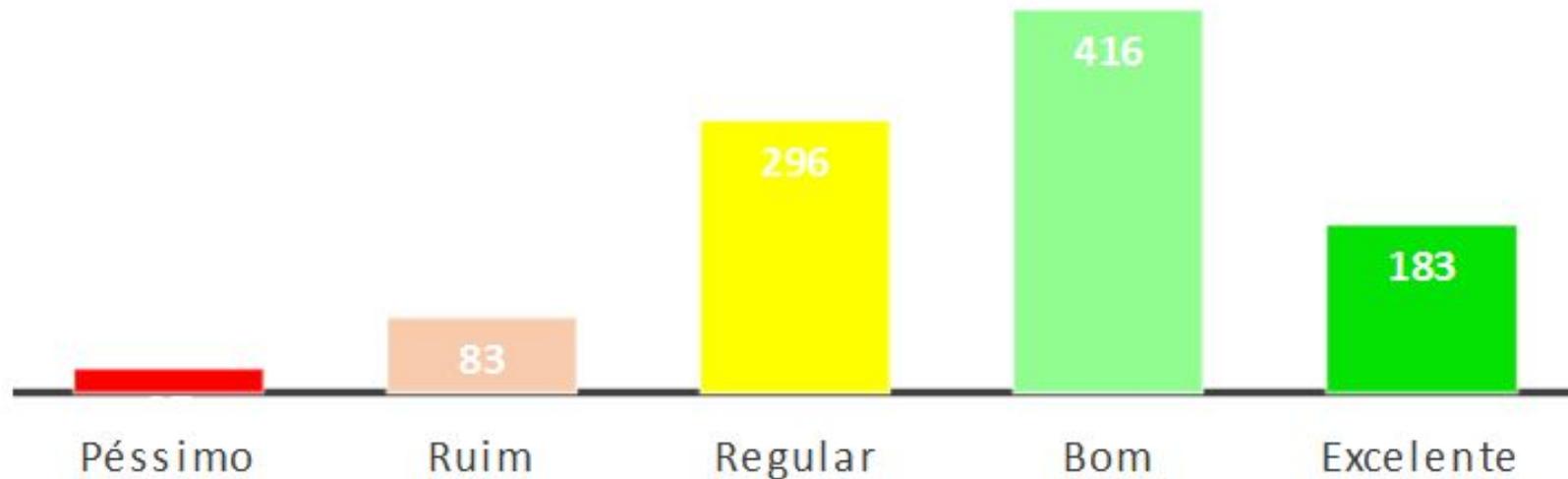
TAB11A. Pratica Gestao trab			
1	21	2%	Péssimo
2	52	5%	Ruim
3	177	17%	Regular
4	391	38%	Bom
5	371	36%	Excelente
Média	3,94	7,882012	



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.

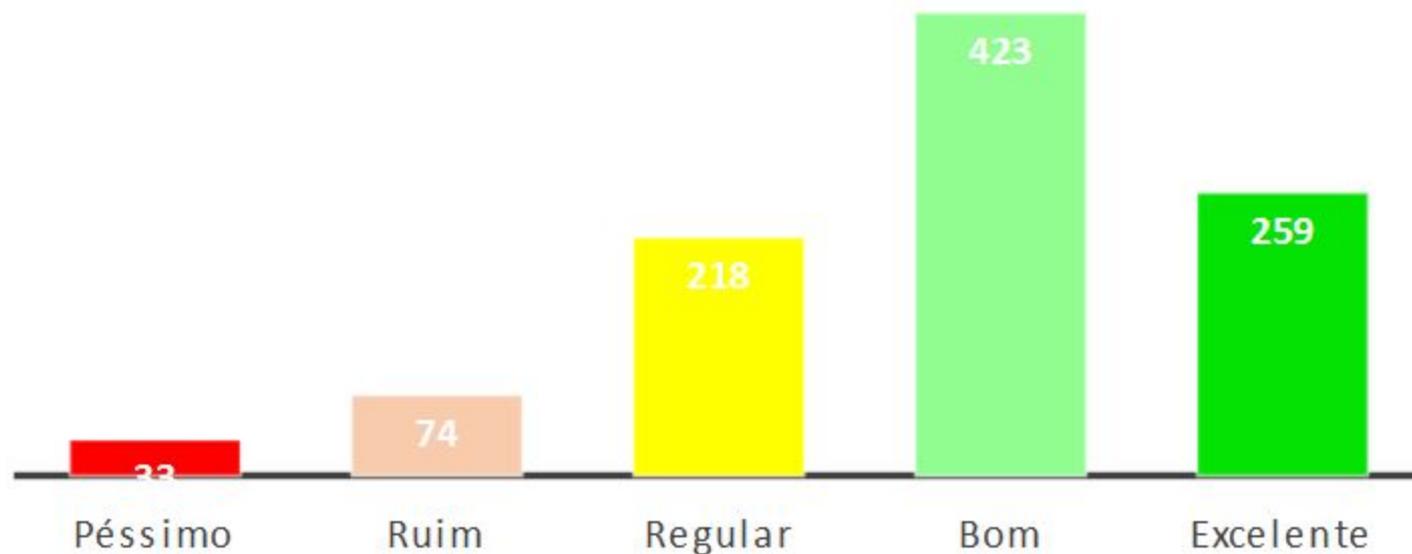
Como você avalia a sua participação no processo da tomada de decisões no seu ambiente de trabalho?

1	27	3%	Péssimo
2	83	8%	Ruim
3	296	29%	Regular
4	416	40%	Bom
5	183	18%	Excelente
Média	3,54	7,079304	

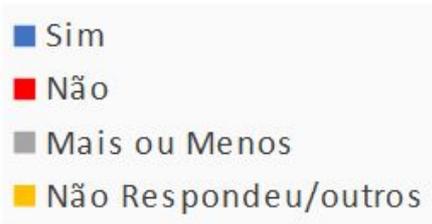
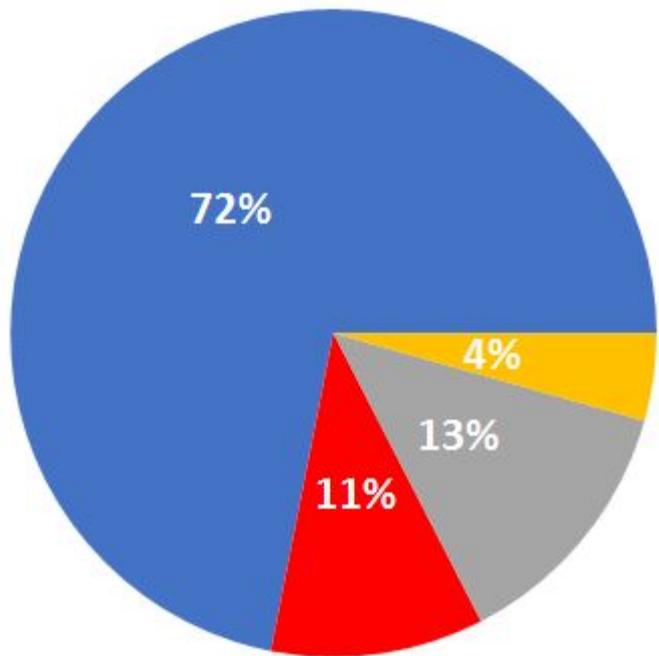


Como você avalia os momentos de feedbacks (positivos e/ou negativos) fornecidos pelo seu gestor?

1	33	3%	Péssimo
2	74	7%	Ruim
3	218	21%	Regular
4	423	41%	Bom
5	259	25%	Excelente
Média	3,70	7,39265	



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.



Fonte: relatório global microdiagnóstico de QVT, 2020.



9. Você diria que tem Qualidade de Vida no Trabalho?



9. Por que
você tem
Qualidade de
Vida no
Trabalho?

3º diagnóstico - 2020 / Índice Geral de QVT

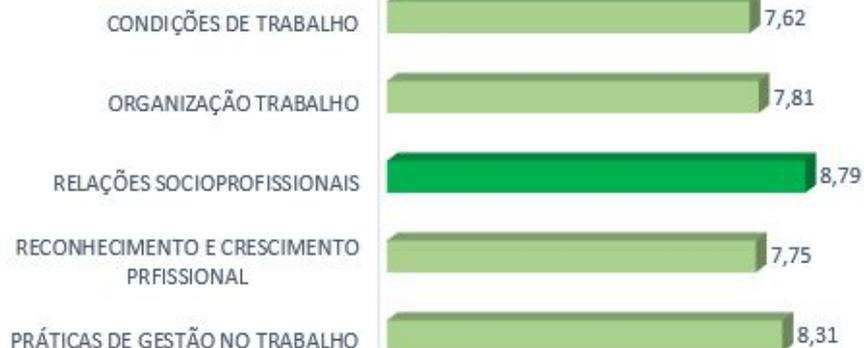


Média
7,73

0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	+ 6-6,9	++ 7-7,9	+++ 8-8,9	++++ 9-10
Contexto Péssimo		Contexto Ruim		Contexto Mediano Zona de Transição		Contexto Bom		Contexto Ótimo	
Mal-Estar Dominante				Bem-Estar Dominante					
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. Risco de Adoecimento				Resultado mediano. Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Promoção de Saúde			

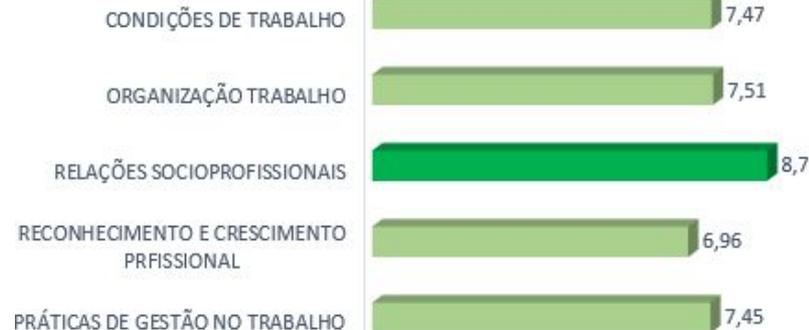
SERVIDOR GESTOR

8,06



SERVIDOR SOB GESTÃO

7,63



- ❑ Preservação da ideia original/estado da arte;
- ❑ Para os SSG respondentes, a maioria de seus gestores são docentes;
- ❑ Similaridade entre representações individuais e coletivas (com algumas exceções);

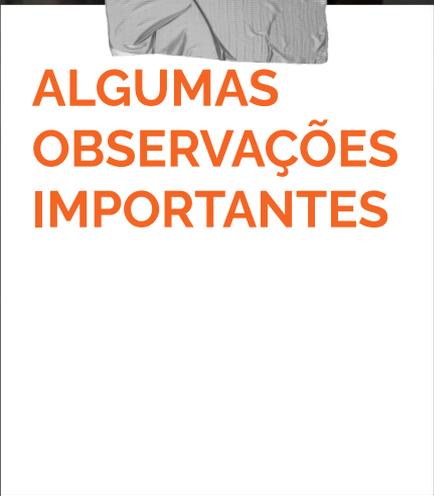
**ALGUMAS
OBSERVA-
ÇÕES
IMPORTANTES**

- ❑ O valor agregado, pois além desta ação ter sido promotora de bem-estar nos ambientes laborais, a partir dela pudemos disseminar fortemente as demais ações do Viver em Harmonia, bem como, também, da PROGESP ;
- ❑ As relações sócioprofissionais são o “forte” da UFRN;

**ALGUMAS
OBSERVAÇÕES
IMPORTANTES**

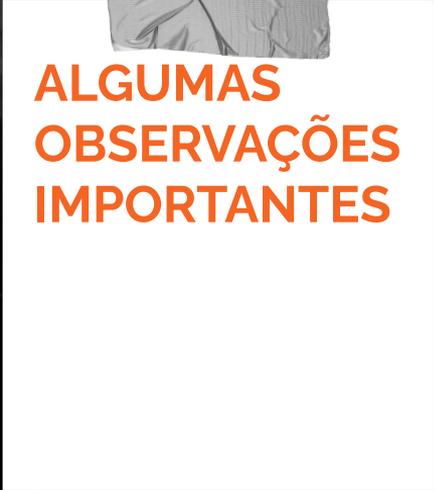
□ As figuras de nuvens de palavras e análise de similitudes, somente, podem ser melhores compreendidas à luz da teoria que embasa esse estudo, além do detalhamento estratificado;

□ No fator “*Reconhecimento e Crescimento Profissional*”, apenas o item Crescimento Profissional puxa a média para baixo; pois, de maneira geral, os servidores respondentes se sentem reconhecidos e valorizados por trabalharem na UFRN;



**ALGUMAS
OBSERVAÇÕES
IMPORTANTES**

❑ As oficinas de realização do diagnóstico como promotoras do bem-estar no trabalho, haja vista o fato de estarem sendo concedidos espaços para escuta e participação coletiva, ou seja, o trabalhador participa junto com o programa de QVT das soluções para sanar aquilo que for promotor do mal-estar no trabalho; comprovando a tese do autor da EAAQVT e, também, da nossa política de QVT.



**ALGUMAS
OBSERVAÇÕES
IMPORTANTES**

A partir da realização desse 3º diagnóstico de QVT e de seus resultados, pudemos propor os seguintes encaminhamentos:

- ❑ Criação de Planos de ação para os planejamentos anuais (2019, 2020 e 2021);
- ❑ Criação de um Grupo de Trabalho Multiprofissional (GT Microdiagnóstico), constituído por profissionais da PROGESP, para que esse GT analisasse os resultados e propusesse ações direcionadas para sanar o que fosse diagnosticado como promotor de mal-estar nos ambientes laborais;



ENCAMINHAMENTOS A PARTIR DESSE DIAGNÓSTICO

- ❑ Implementação das ações, nos setores de trabalho. sugeridas pelo GT Microdiagnóstico;
- ❑ Em 2019 e 2020, criação da Oficina “Dividindo Experiências, Multiplicando Competências”, em formato contínuo, direcionada aos gestores em formato terapêutico; para que possamos ouvi-los quanto às dificuldades e percepções em relação à gestão das equipes;



ENCAMINHAMENTOS A PARTIR DESSE DIAGNÓSTICO

- ❑ Criação da Oficina “Repensando nosso fazer” (em 2019 e 2020), direcionada aos Servidores sob gestão, percebidos no grupo focal do microdiagnóstico e/ou apontados pelos gestores;
- ❑ Em 2021, criação da ação “Visitas de Qualidade de Vida no Trabalho”, no intuito de visitar as unidades tidas como críticas ou promotoras de mal-estar no trabalho e identificar como está hoje a unidade a partir das implantações das ações propositivas sugeridas pelo GT.



ENCAMINHAMENTOS A PARTIR DESSE DIAGNÓSTICO

- Em 2021, criada a ação “Mensuração do Índice de QVT”, que terá por objetivo conhecer, pela 4ª vez, o que pensam os servidores da UFRN em relação ao seu ambiente laboral, nos moldes da política de QVT da UFRN.



ENCAMINHAMENTOS A PARTIR DESSE DIAGNÓSTICO

“Saber que estarei aqui diariamente.”

“As pessoas.”

“Os avanços científicos.”

“Mesmo tendo muitos afazeres e metas a serem cumpridas por nossa equipe, me sinto muito bem quando estou no meu local de trabalho e a cada meta finalizada, vem a satisfação de dever cumprido.”

O que te causa bem-estar quando você lembra do local de trabalho?

"(...) há que se discutir o conceito de "qualidade de vida". O que é "qualidade de vida"? Dentro da Bioética, do conceito de autonomia, entende-se que "qualidade de vida" seja algo intrínseco, só possível de ser avaliado pelo próprio sujeito. Prioriza-se a subjetividade, uma vez que, de acordo inclusive com o conceito de Bion2 (1967), a realidade é a de cada um (...).

" (...)não se poderá dizer que saúde é um estado de razoável harmonia entre o sujeito e a sua própria realidade?"

Segre (1997)



Referências

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo, 2012.

FERREIRA, M.C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R.R. Qualidade de Vida no Trabalho: Política e Programa para uma empresa de tecnologia da informação. Relatório Técnico. Brasília DF, 2013.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo , v. 31, n. 5, p. 538-542, Oct. 1997 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101997000600016&lng=en&nrm=iso>. access on 13 Apr. 2021.
<https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>



Obrigada!