



# Saúde do trabalhador da Caixa

## Objetivo

Mapear percepções sobre o atual estado de saúde física e mental do trabalhador ativo da Caixa e os impactos da atividade no dia a dia dos profissionais.

## Metodologia e amostra

Entrevistas realizadas por telefone com 2.000 funcionários da Caixa, em amostra aleatória e com controle de cotas por Unidade da Federação. A margem de erro é de 2pp, com intervalo de confiança de 95%. Importante ressaltar que as entrevistas foram realizadas por meio dos telefones pessoais dos entrevistados.

## Coleta de dados

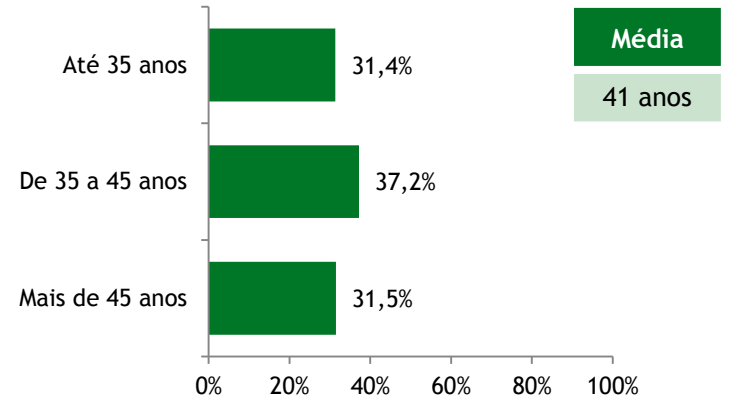
Os dados foram coletados entre os dias 2 e 30 de maio de 2018.

# Perfil dos Entrevistados

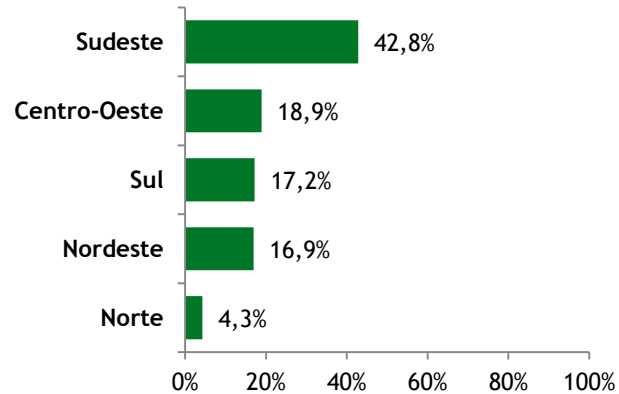
## Sexo



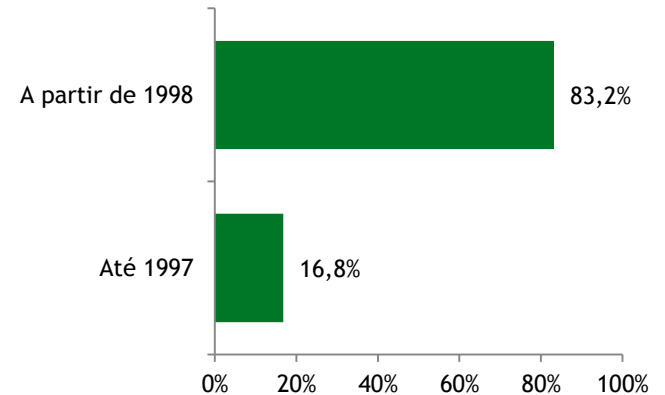
## Idade



## Região



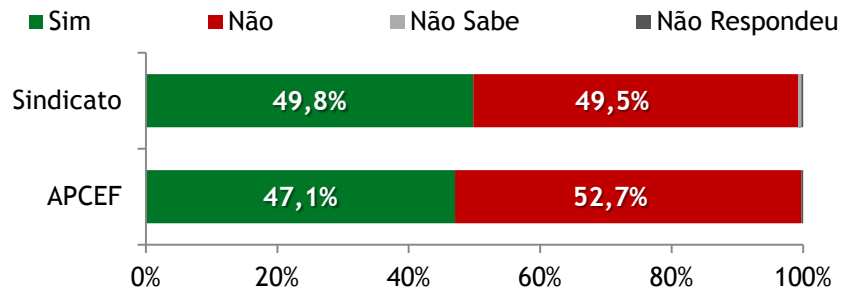
## Ano de entrada da Caixa



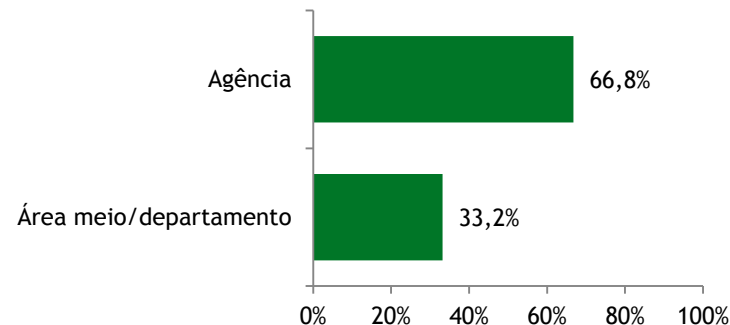
# Perfil dos Entrevistados



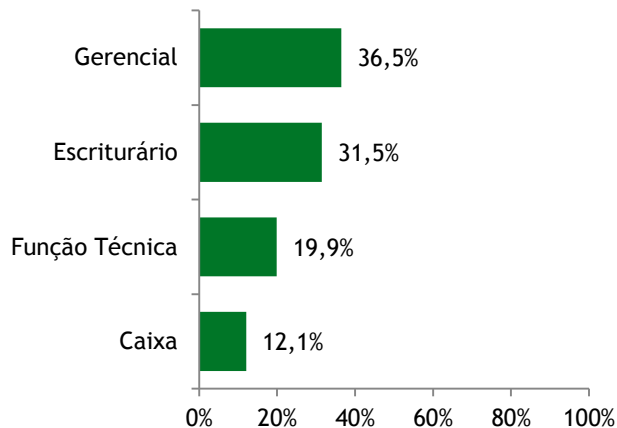
## Associativismo



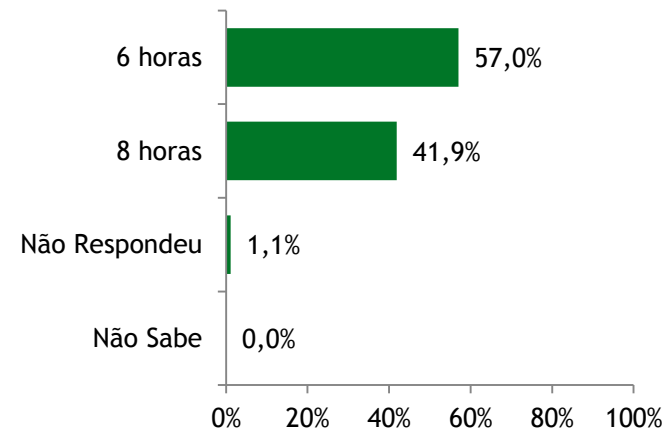
## Vínculo



## Função

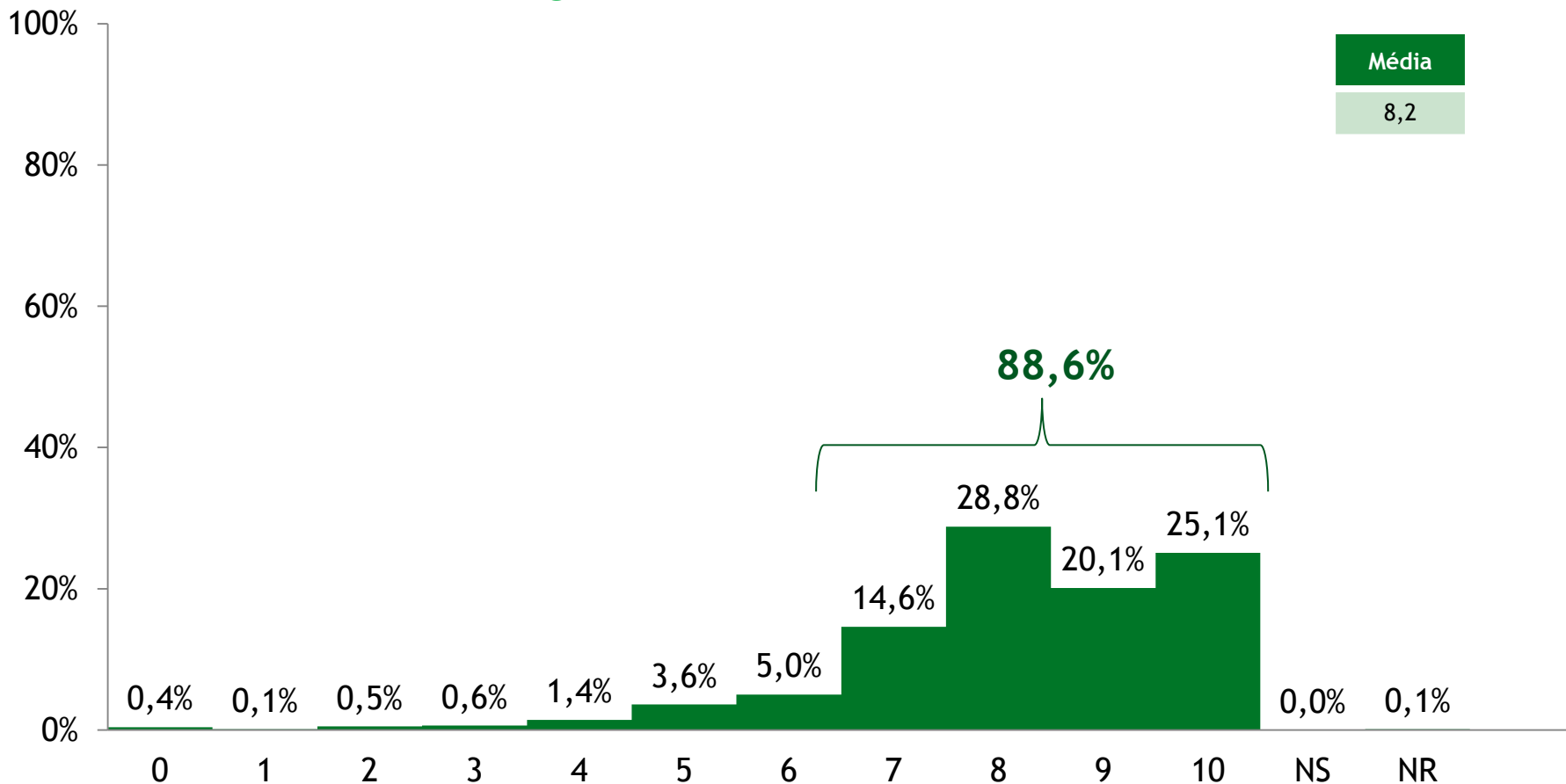


## Jornada de Trabalho



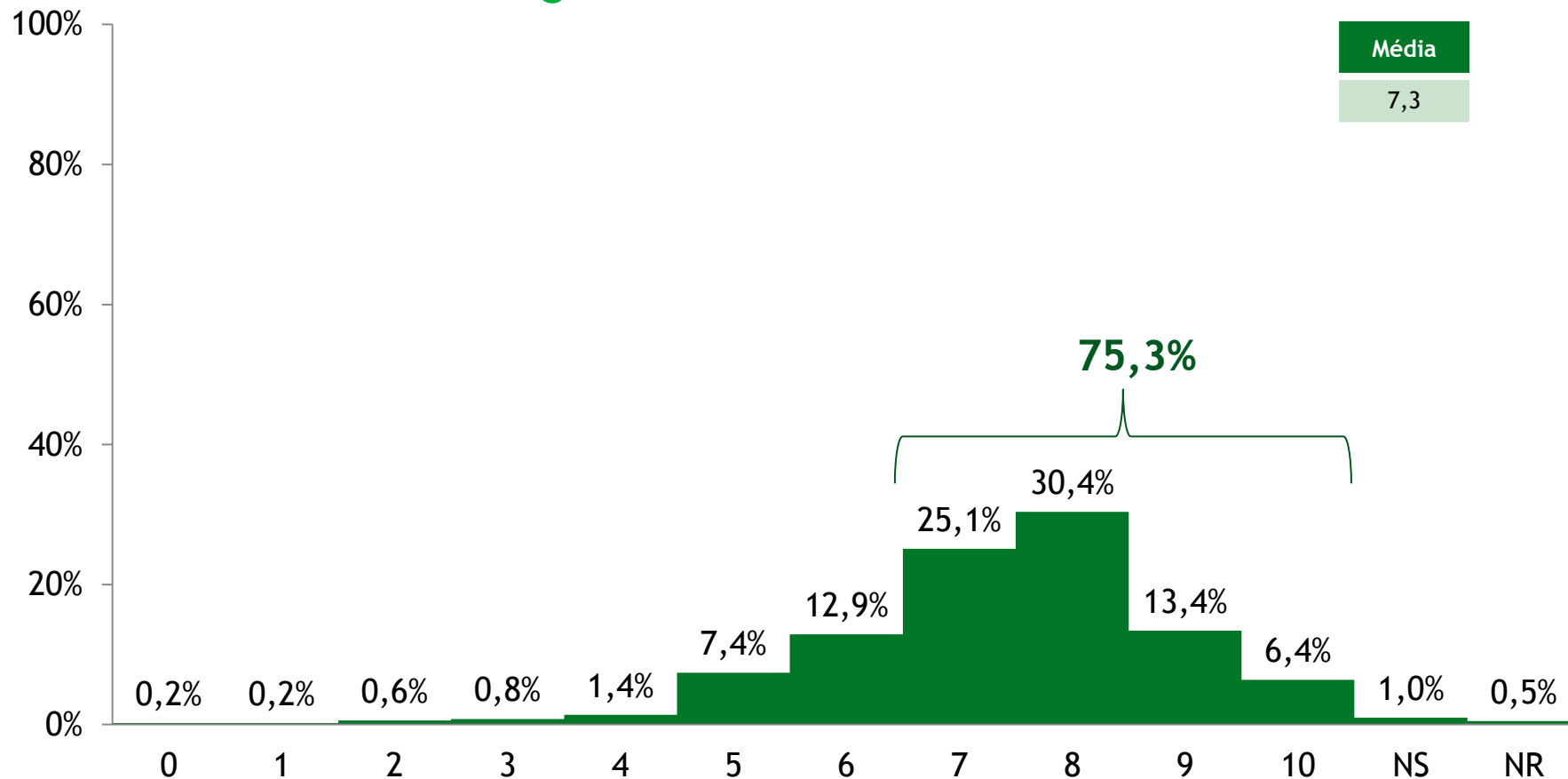
# Satisfação e cotidiano do trabalhador da Caixa

# Funcionários apresentam elevada satisfação em trabalhar na Caixa



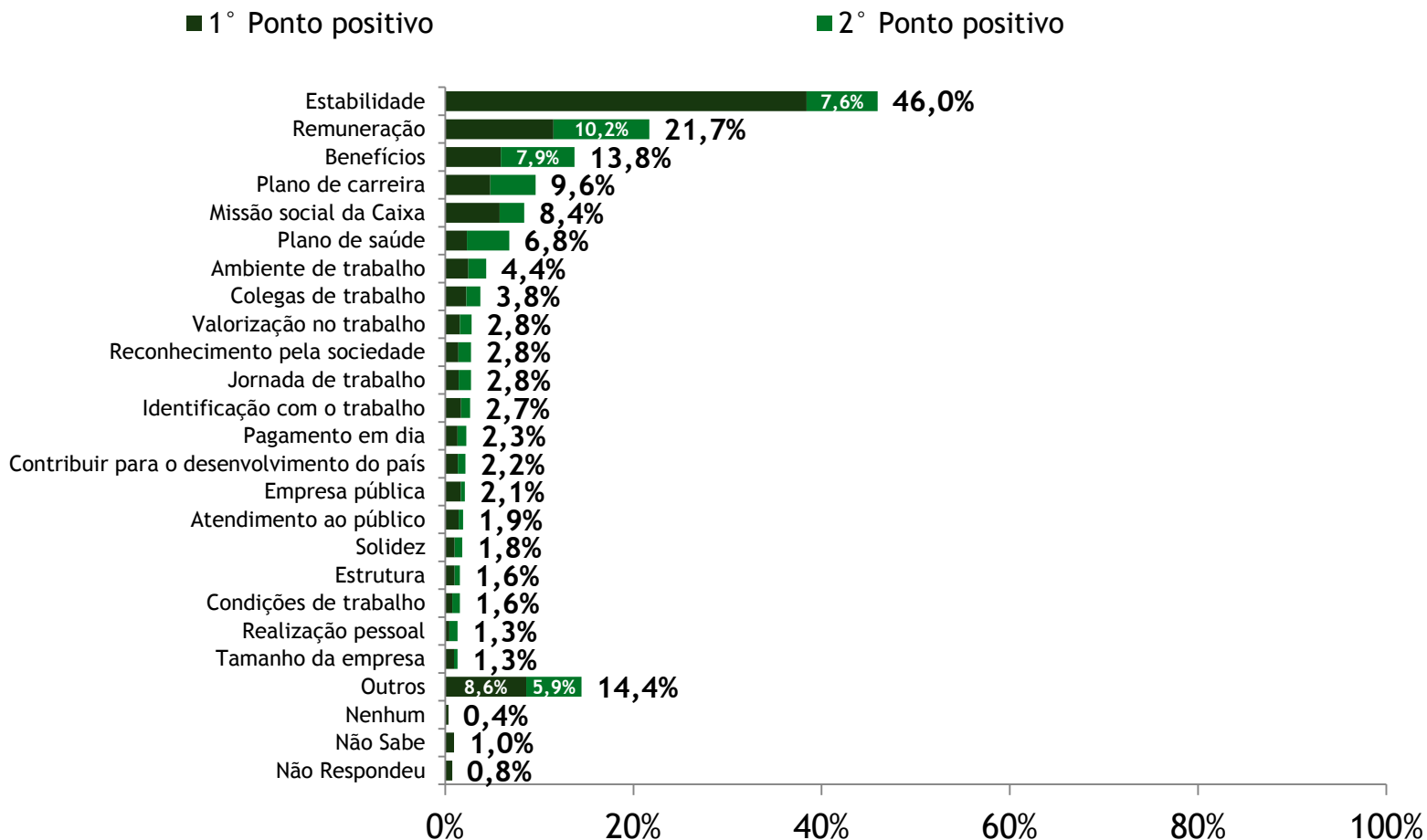
Pergunta: Pensando em uma escala de 0 a 10, em que 0 é nenhuma e 10 é muita, qual o seu grau de satisfação em trabalhar na Caixa?

## Ainda alta, percepção de satisfação com o trabalho dos colegas é menor



Pergunta: E ainda pensando na mesma escala de 0 a 10, e considerando seus colegas de trabalho mais próximos, o quanto eles se dizem satisfeitos em trabalhar na Caixa? (Estimulada e única)

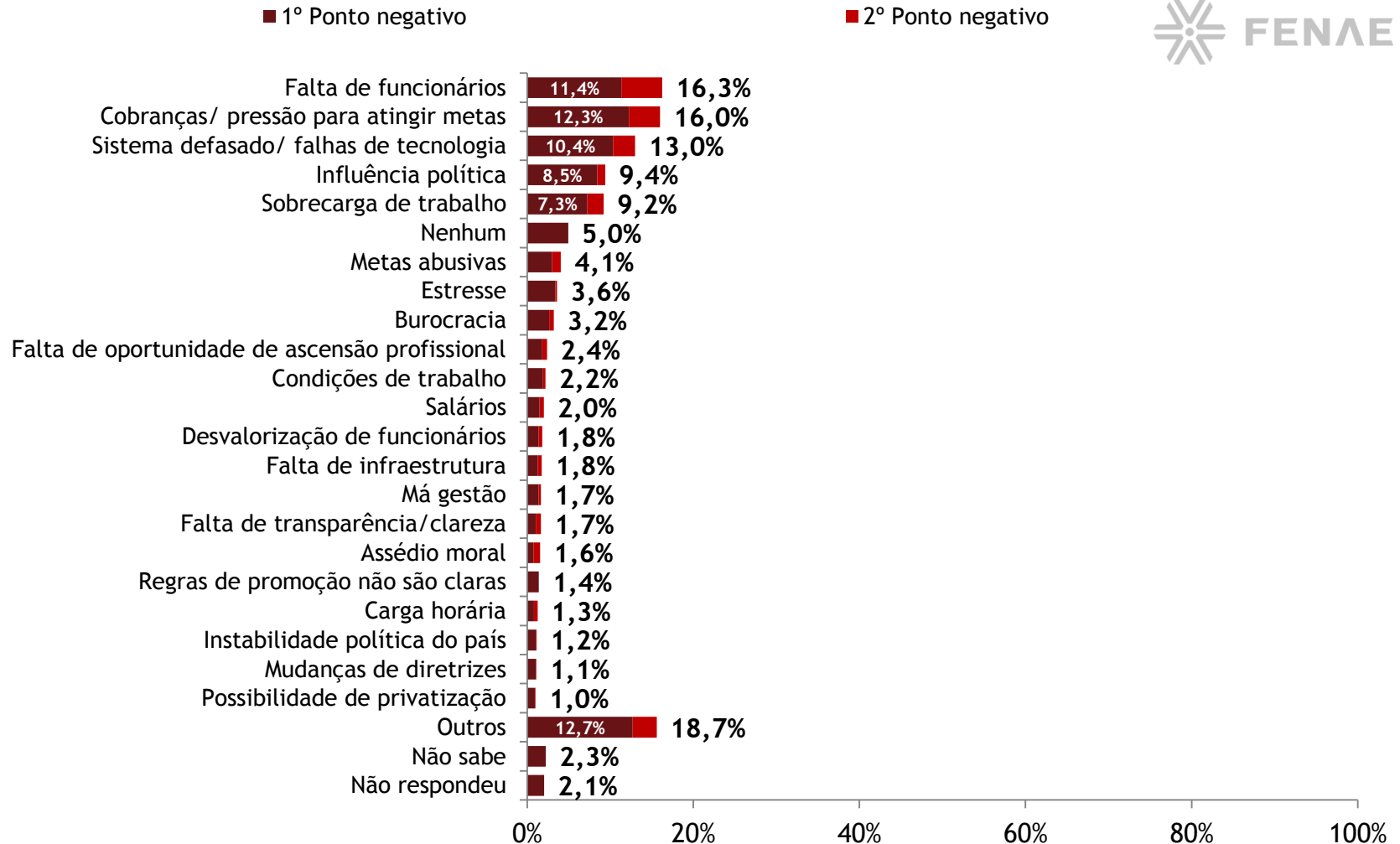
# Estabilidade é o principal ponto positivo de se trabalhar na Caixa



Pergunta: Na sua opinião, qual o principal ponto positivo de se trabalhar na Caixa? E o segundo? (Espontânea, até duas citações)



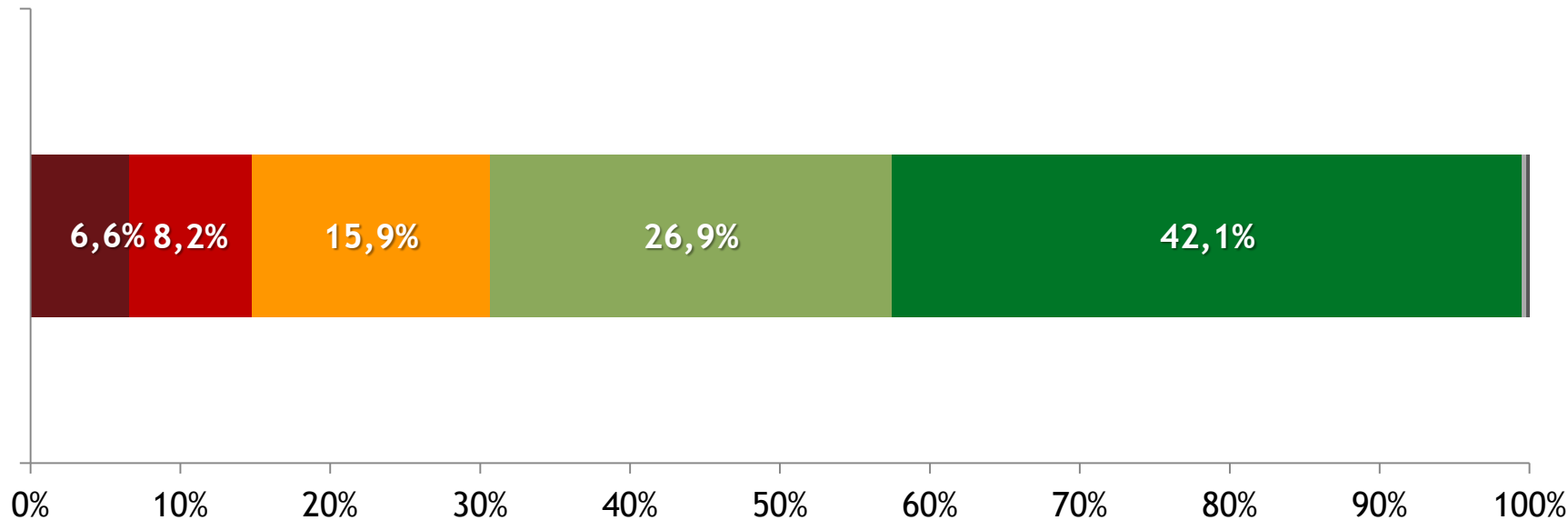
# Falta de pessoal, cobrança excessiva e sistema de TI ruim são os negativos



Pergunta: Na sua opinião, qual o principal ponto negativo de se trabalhar na Caixa? E o segundo? (Espontânea, até duas citações)

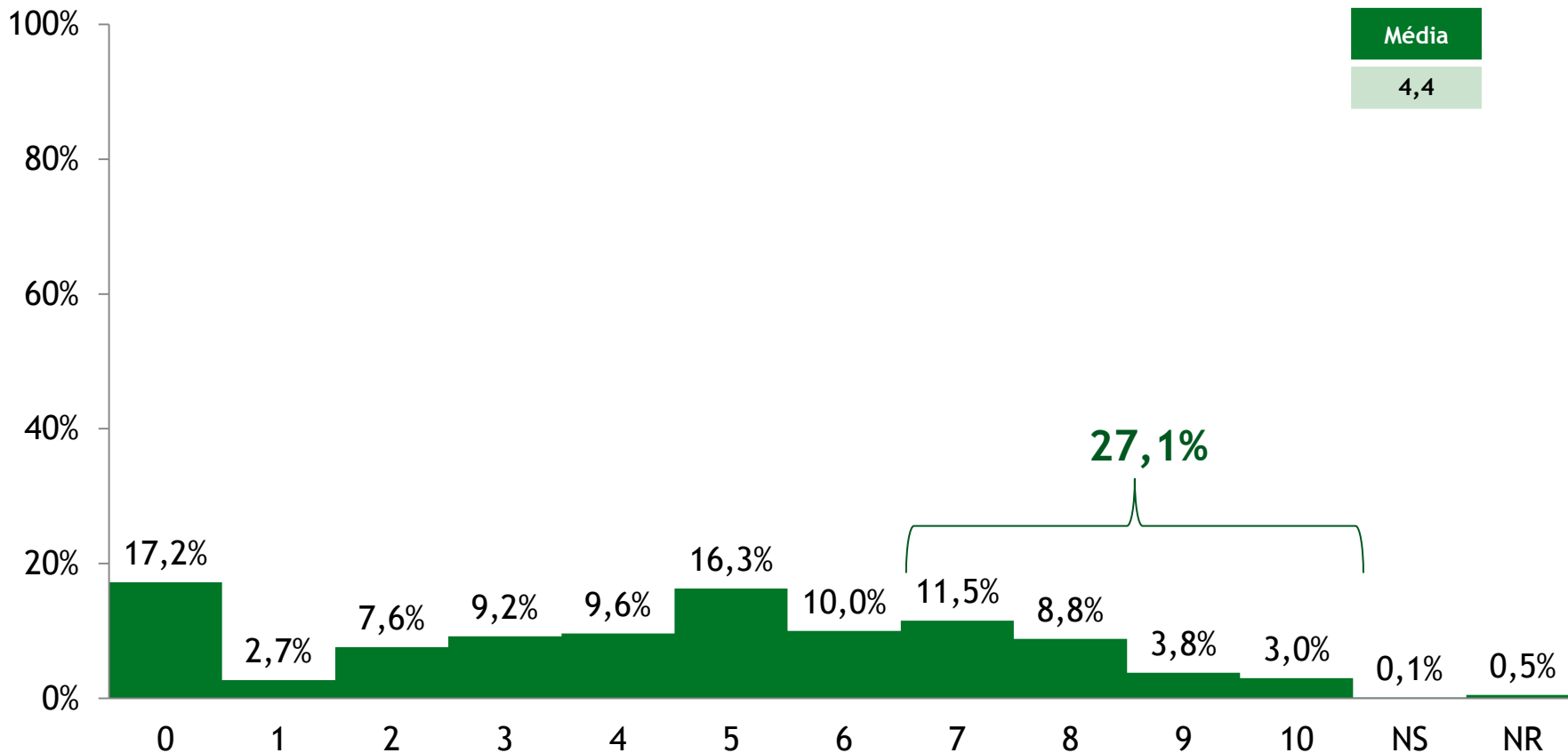
## Aproximadamente 15% dos funcionários costumam fazer horas-extras com frequência

■ Sempre ■ Frequentemente ■ Às vezes ■ Raramente ■ Nunca ■ Não Sabe ■ Não Respondeu



Pergunta: Você costuma fazer horas-extras sempre, frequentemente, às vezes, raramente ou nunca? (Estimulada e única)

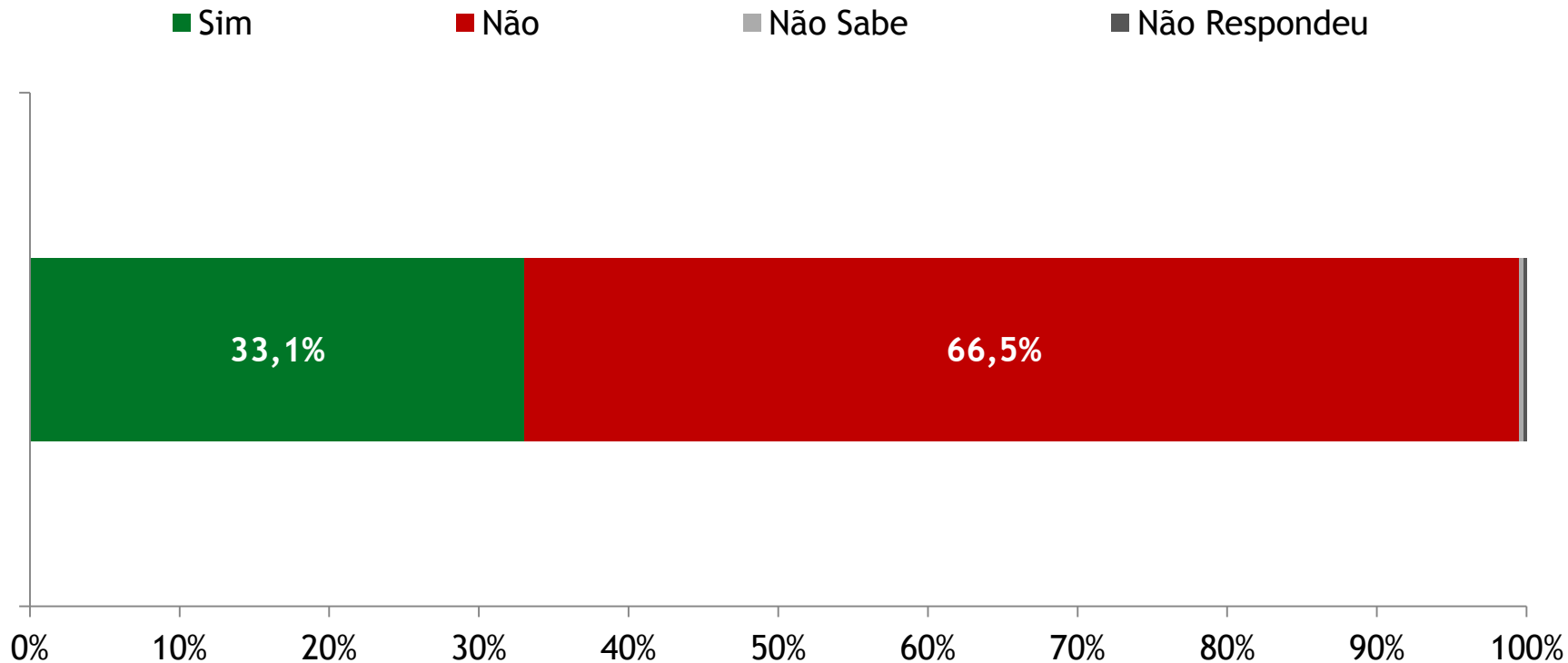
# Grau de interferência negativa do trabalho na vida do funcionário é médio



Pergunta: Agora, utilizando uma escala de 0 a 10, em que 0 é NADA e 10 é MUITO, o quanto você avalia que seu trabalho interfere NEGATIVAMENTE em sua vida pessoal/familiar/social? (Estimulada e única)

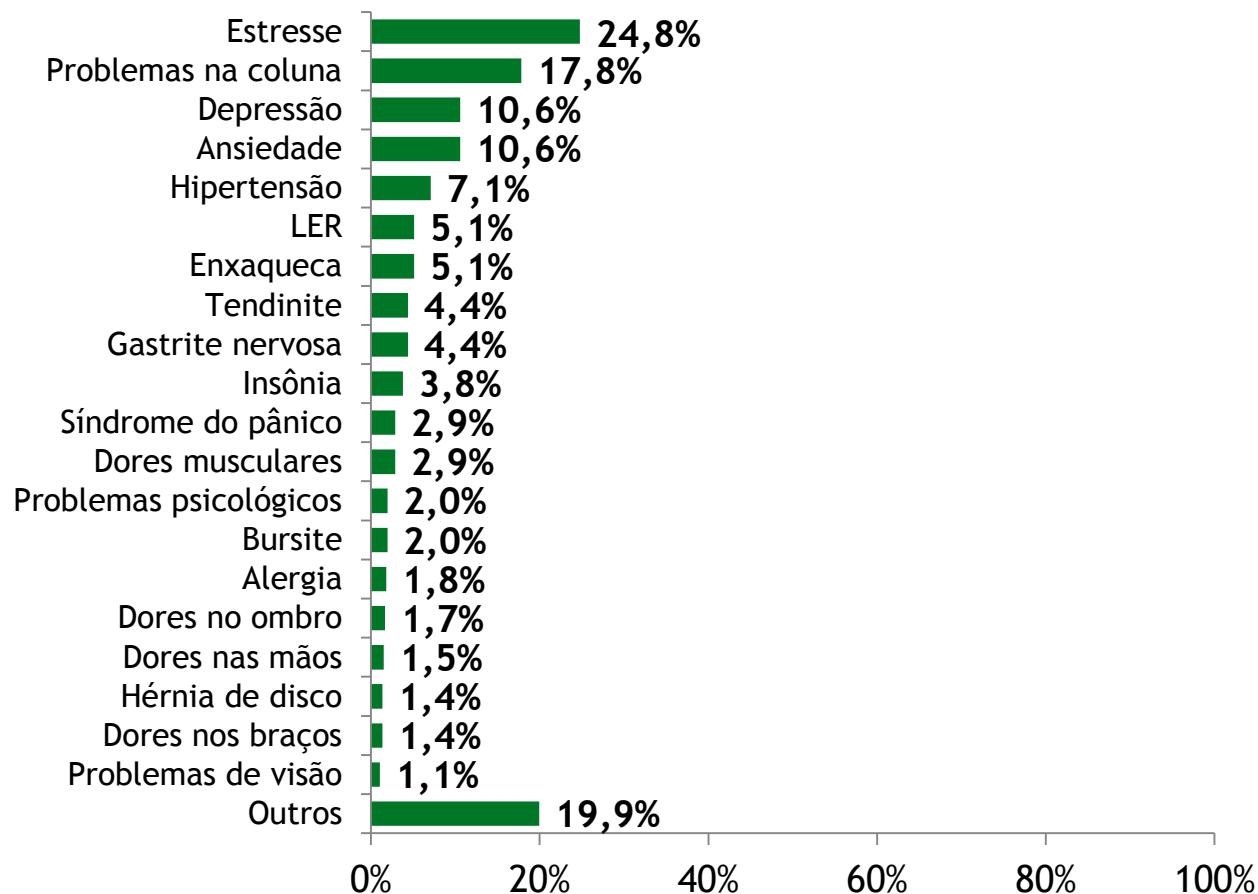
# Saúde do trabalhador da Caixa

# 1 em cada 3 funcionários diz já ter apresentado algum problema de saúde em decorrência do trabalho



Pergunta: Nos últimos 12 meses, você teve algum problema de saúde relacionado com a atividade que você exerce em seu trabalho na Caixa, sim ou não? (Estimulada e única)

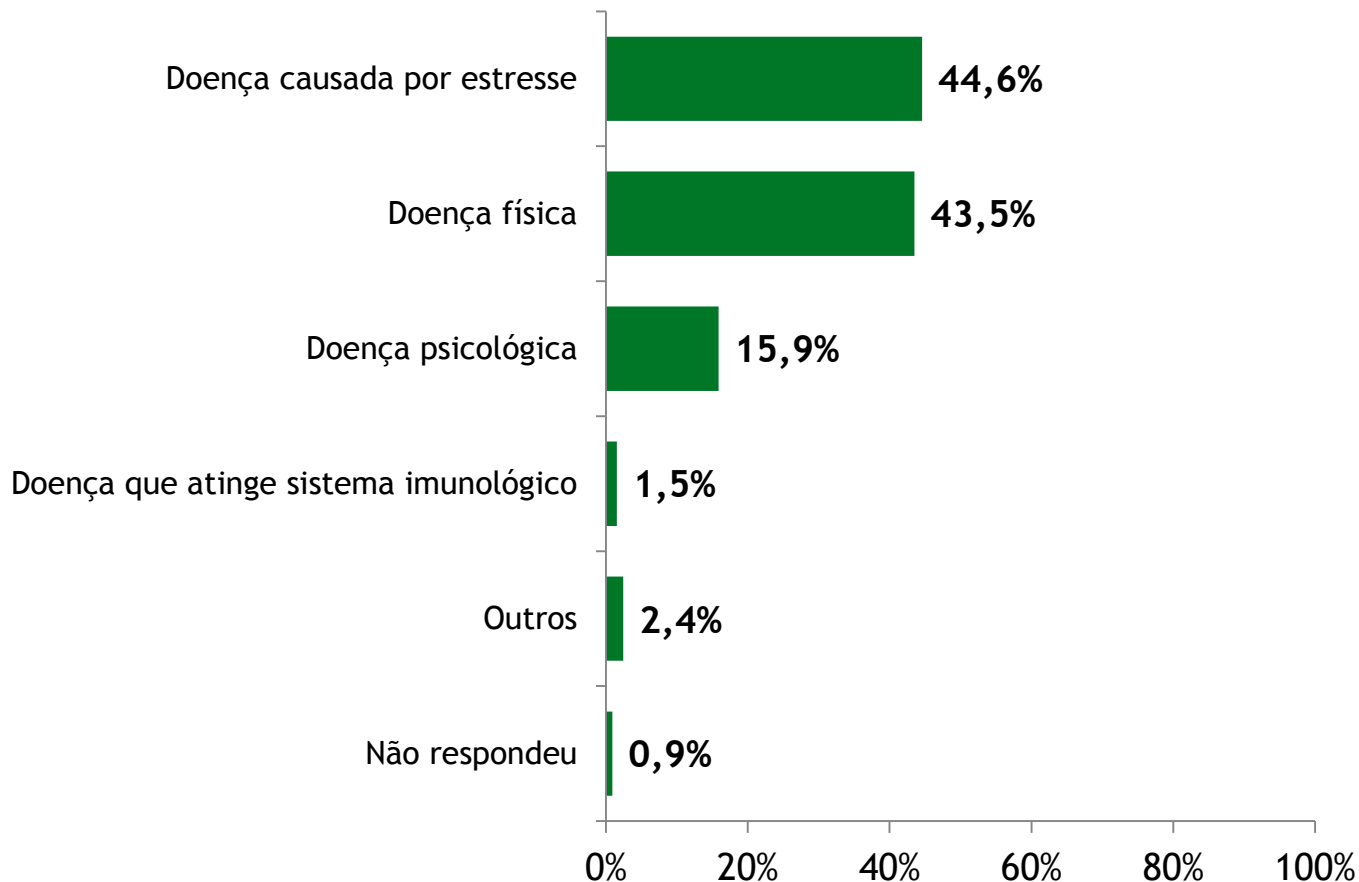
## Estresse e problemas ergonômicos são os mais frequentes



Pergunta: (APENAS PARA QUEM TEVE ALGUM PROBLEMA DE SAÚDE)

Qual problema de saúde em decorrência do trabalho você teve? Mais algum? Algum outro? (ESPONTÂNEA, N=662)

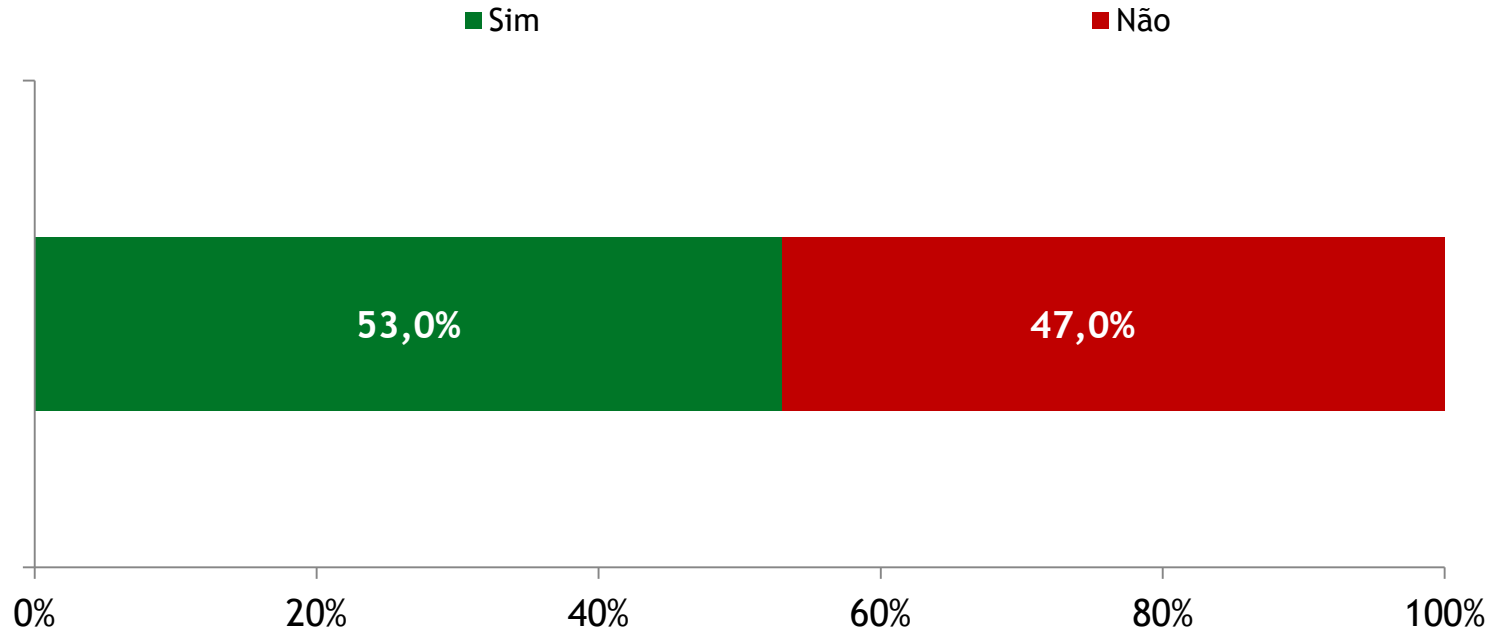
## Macrocategorias: estresse é pontado como causa de quase metade das doenças



Pergunta: (APENAS PARA QUEM TEVE ALGUM PROBLEMA DE SAÚDE)

Qual problema de saúde em decorrência do trabalho você teve? Mais algum? Algum outro? (ESPONTÂNEA, N=662)

## Dentre quem teve problema, metade tomou remédio



Pergunta: Você faz uso de algum medicamento em decorrência desse(s) problema(s)? (Estimulada; N=662)

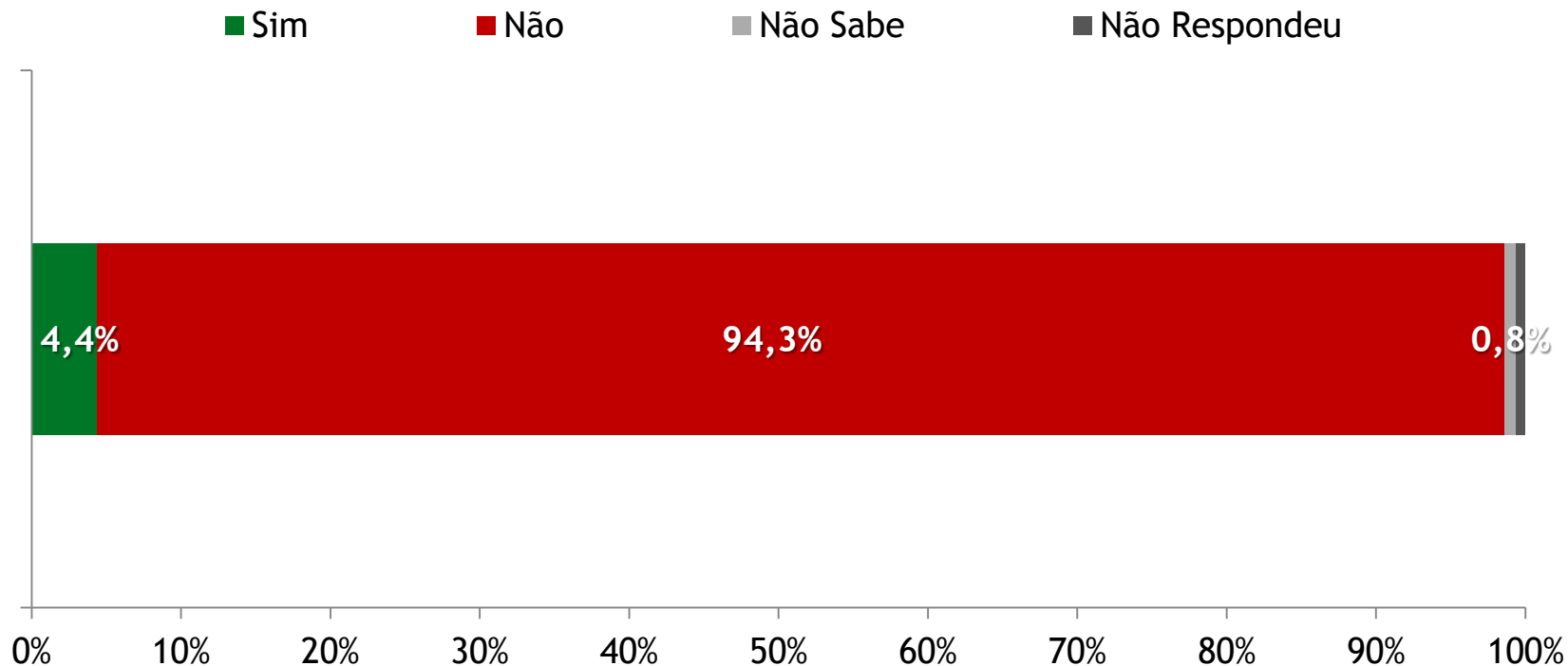


## Antidepressivos são os remédios mais comuns



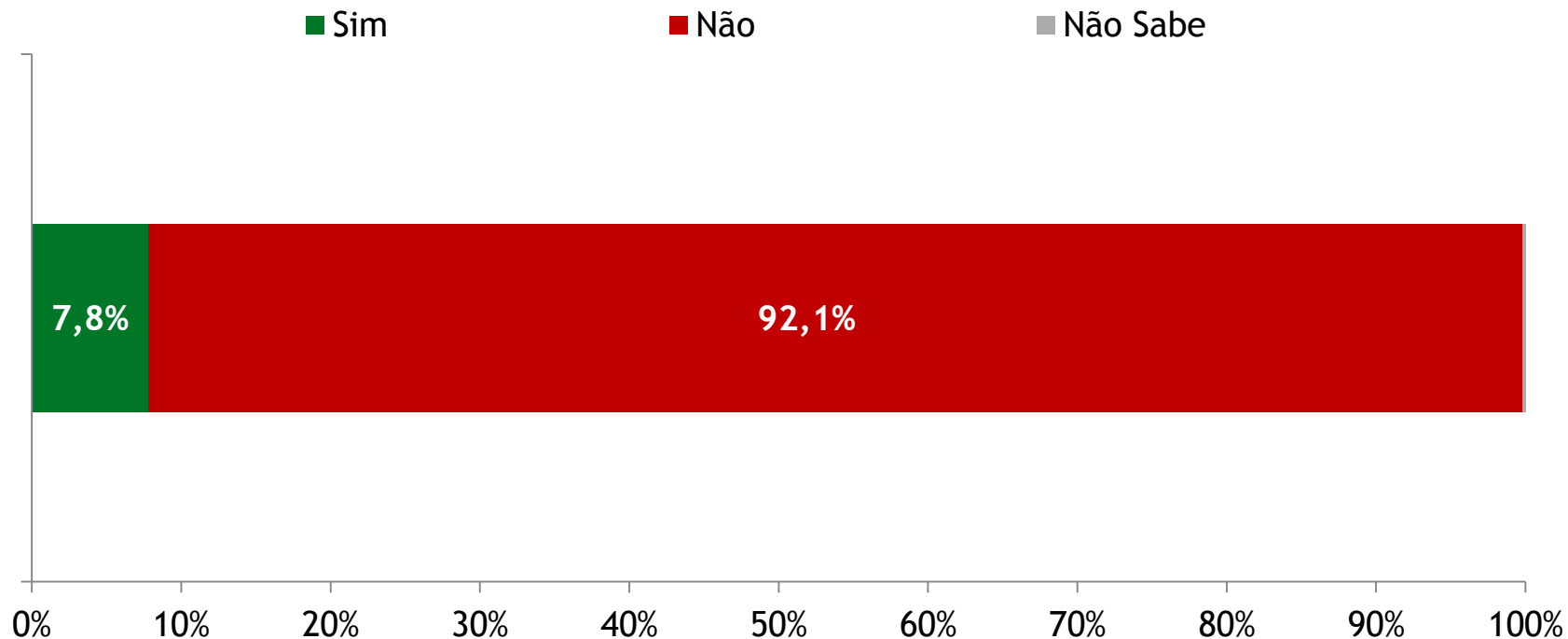
Pergunta: Qual(is)? (Espontânea; N=351)

## Quantidade de casos com emissão de CAT é muito pequena



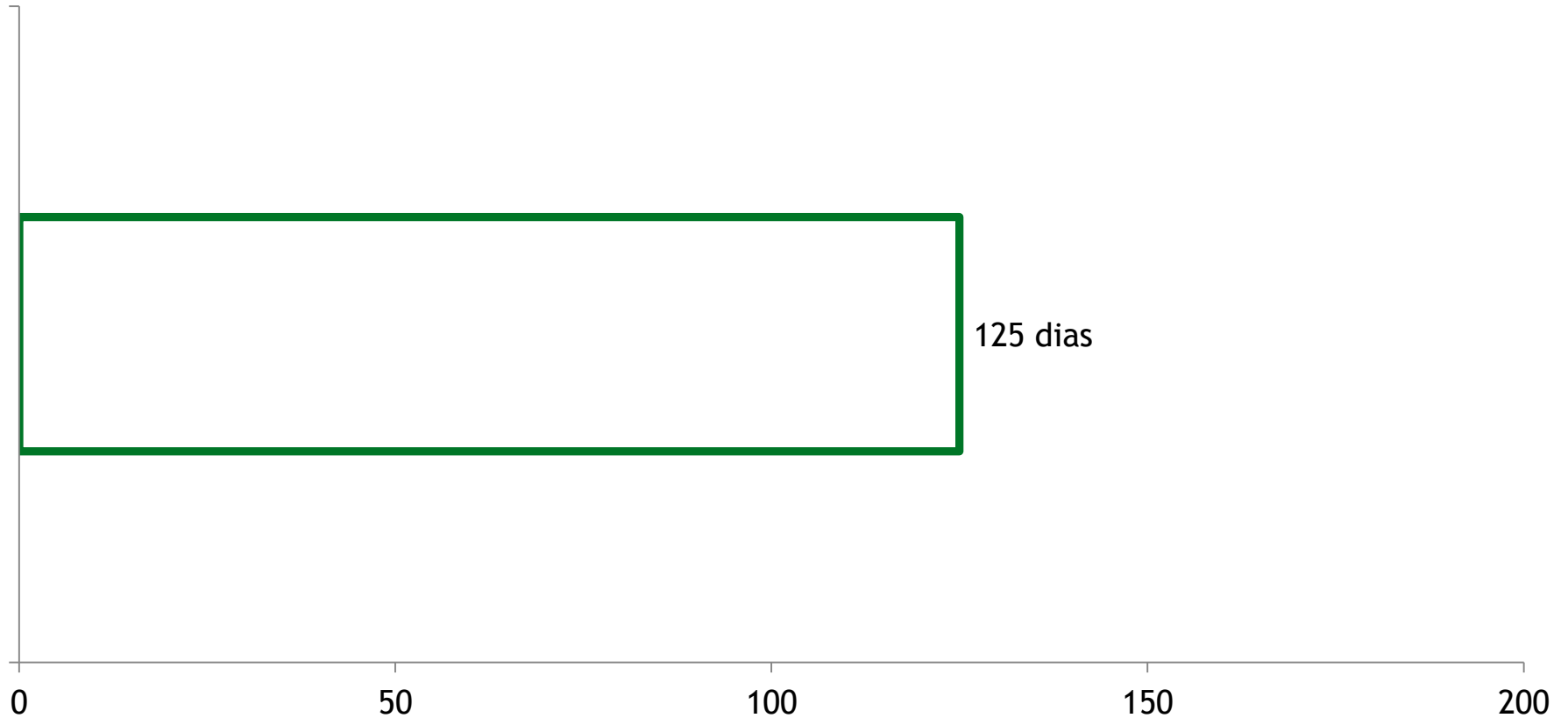
Pergunta: (APENAS PARA QUEM TEVE ALGUM PROBLEMA DE SAÚDE) E, nesse caso, houve emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela Caixa, sim ou não? (Estimulada e única; N=662)

# Aproximadamente 8% dos funcionários já entraram em licença média por problemas de saúde mental



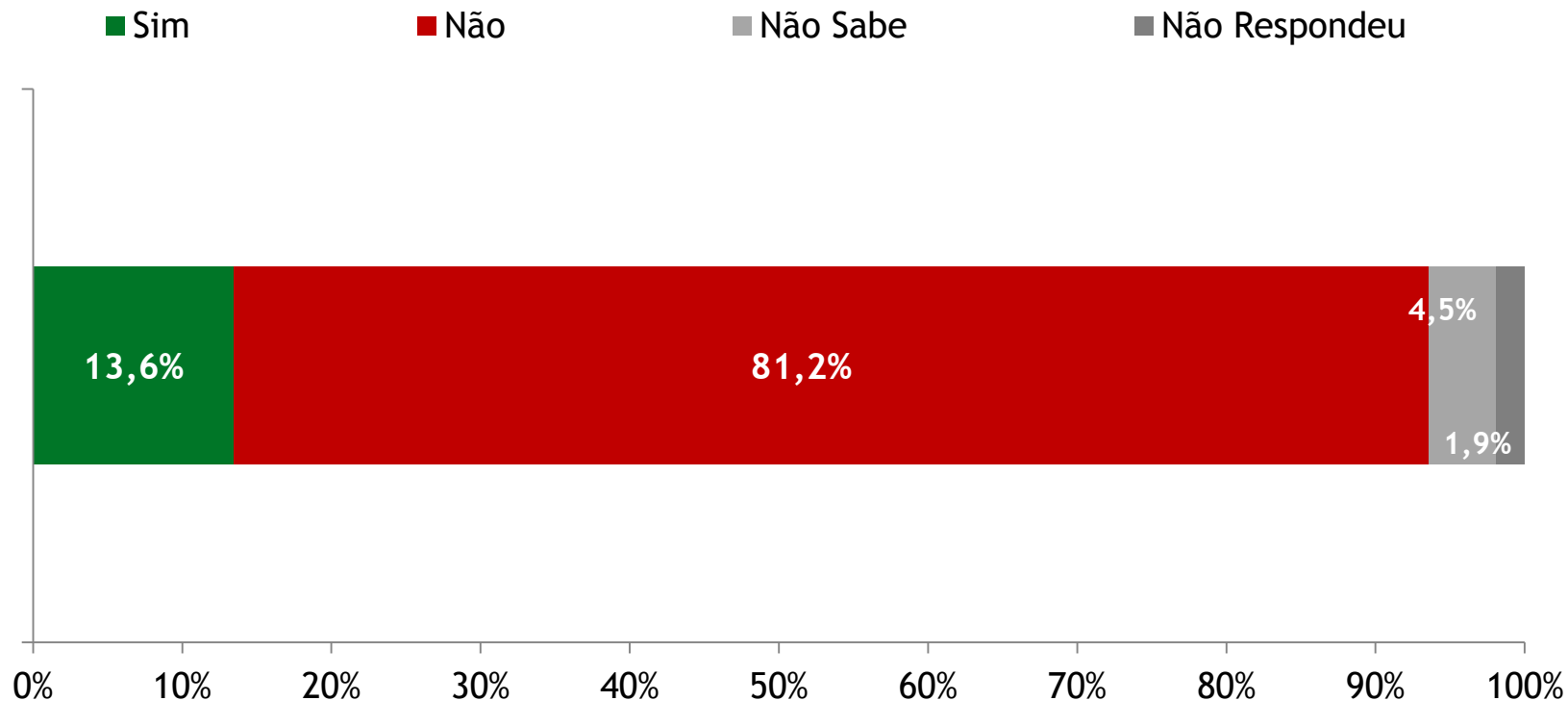
Pergunta: Você já esteve em licença médica em decorrência de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, sim ou não?  
(Estimulada e única)

# Em média, funcionários com problemas de saúde mental ficam 125 dias de licença



Pergunta: (APENAS PARA QUEM ENTROU EM LICENÇA POR PROBLEMAS MENTAIS)  
Por quanto tempo? (N=156)

## Caixa emitiu CAT para licenças causadas por problemas mentais em apenas 13,6% dos casos

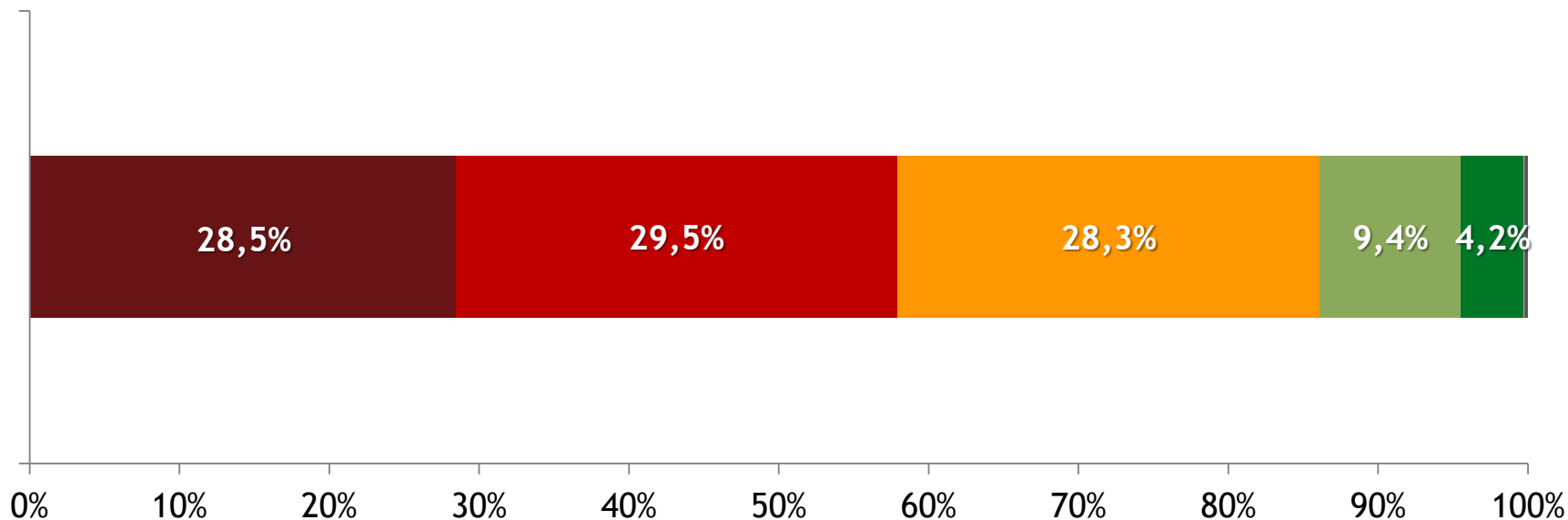


Pergunta: (APENAS PARA QUEM ENTROU EM LICENÇA POR PROBLEMAS MENTAIS)  
Nesse caso, houve emissão de CAT pela Caixa, sim ou não? (N=156)

# Estresse e depressão ocupacional

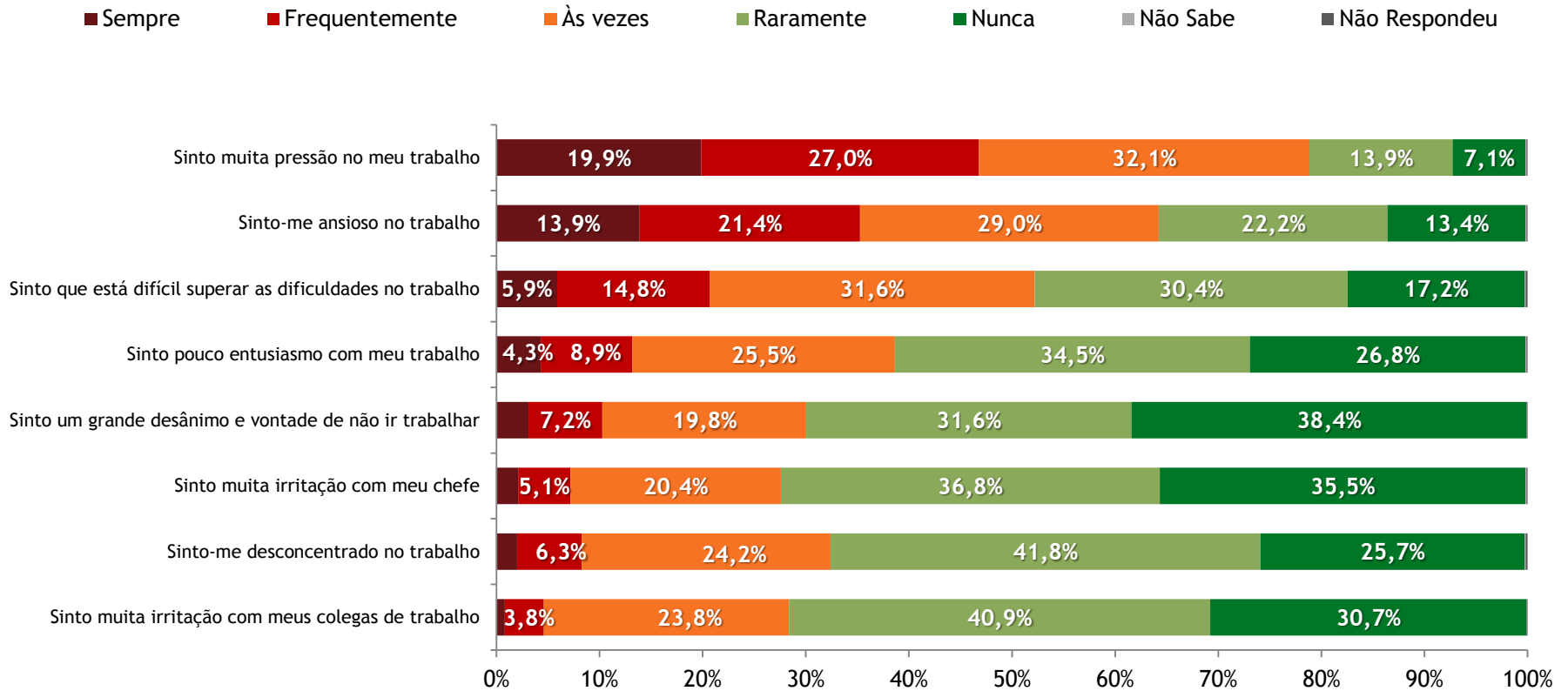
# Quase 60% dos funcionários da Caixa se dizem sobrecarregados em seu trabalho

■ Sempre ■ Frequentemente ■ Às vezes ■ Raramente ■ Nunca ■ Não Sabe ■ Não Respondeu



Pergunta: De maneira geral, em seu trabalho na Caixa, você se sente sobrecarregado sempre, frequentemente, às vezes, raramente ou nunca?  
(Estimulada e única)

# Situações de estresse laboral: pressão e ansiedade são as mais comuns

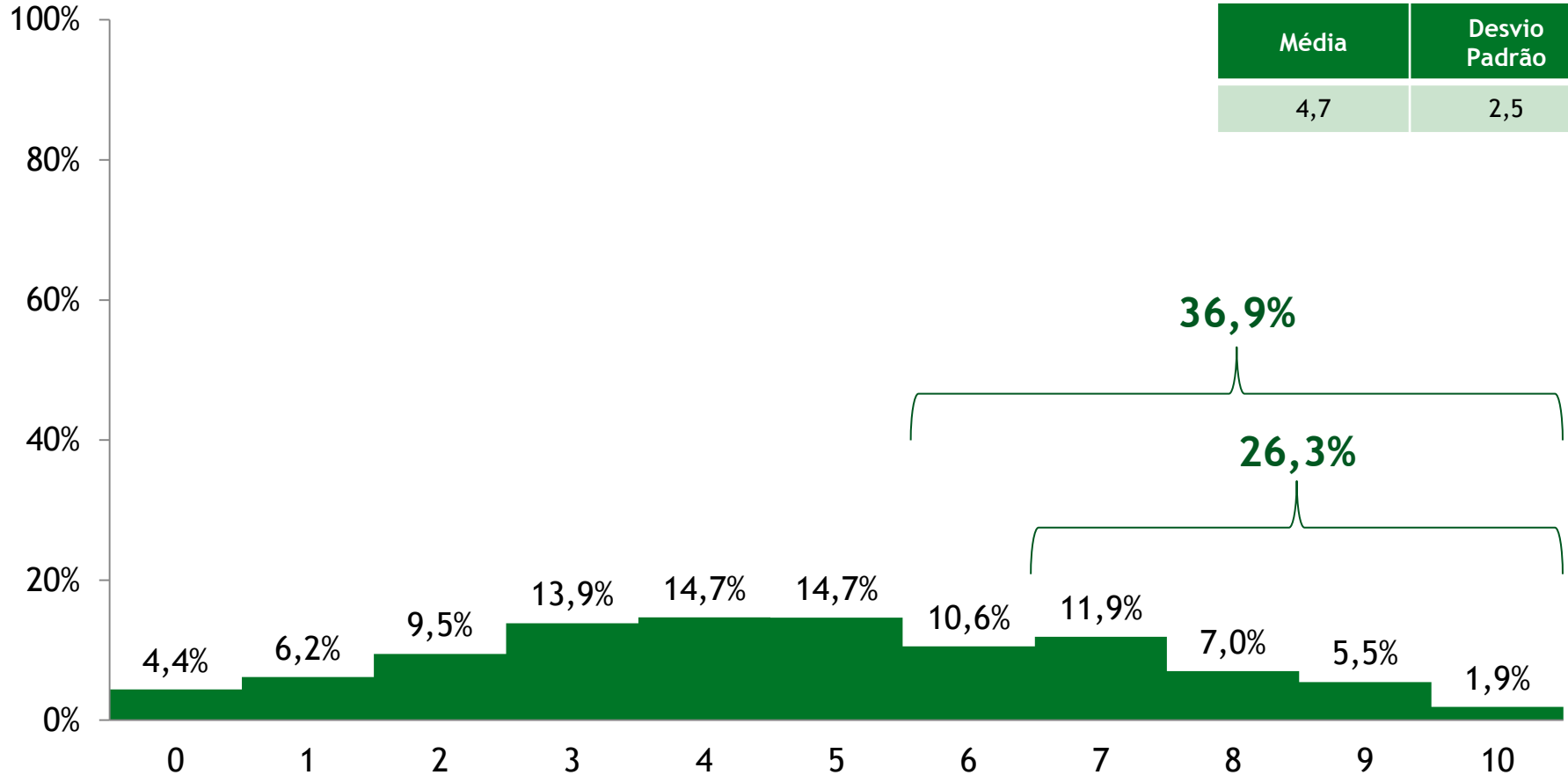


Pergunta: Vou ler algumas frases e gostaria de saber se elas se aplicam sempre, frequentemente, às vezes, raramente ou nunca ao seu dia a dia de trabalho. (Estimulada e única)

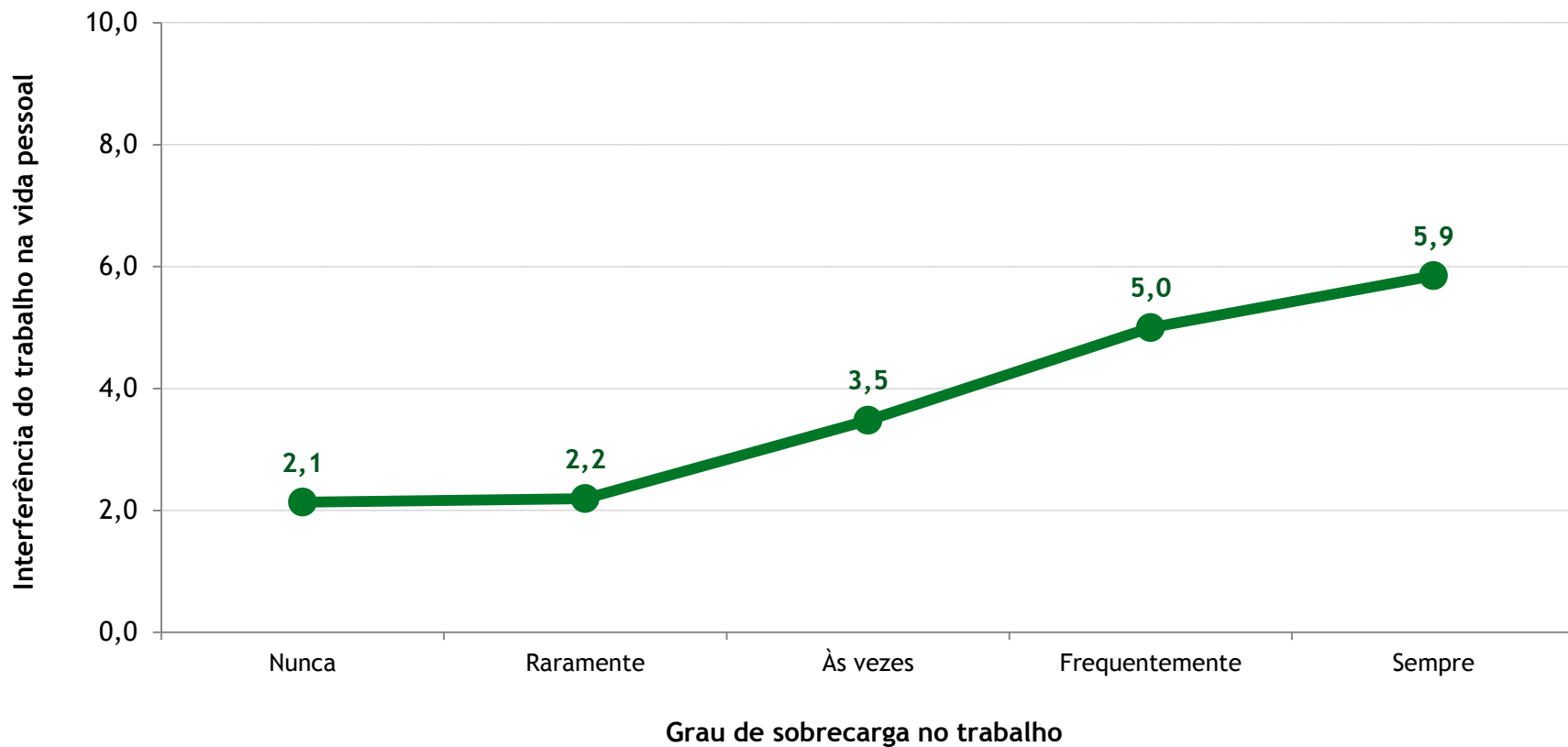


- > O Índice de Estresse Laboral é composto pelos oito itens da bateria anterior + a resposta à pergunta sobre sobrecarga de trabalho + frequência de horas extras
- > Ele foi calculado levando em consideração todos os entrevistados que responderam “sempre”, “frequentemente” ou “às vezes” para cada uma das perguntas.
- > Ao final, o índice representa a soma das respostas consideradas em cada item.
- > Quanto mais próximo de 0, menor o estresse do trabalhador. Quanto mais próximo de 10, maior o estresse do trabalhador.

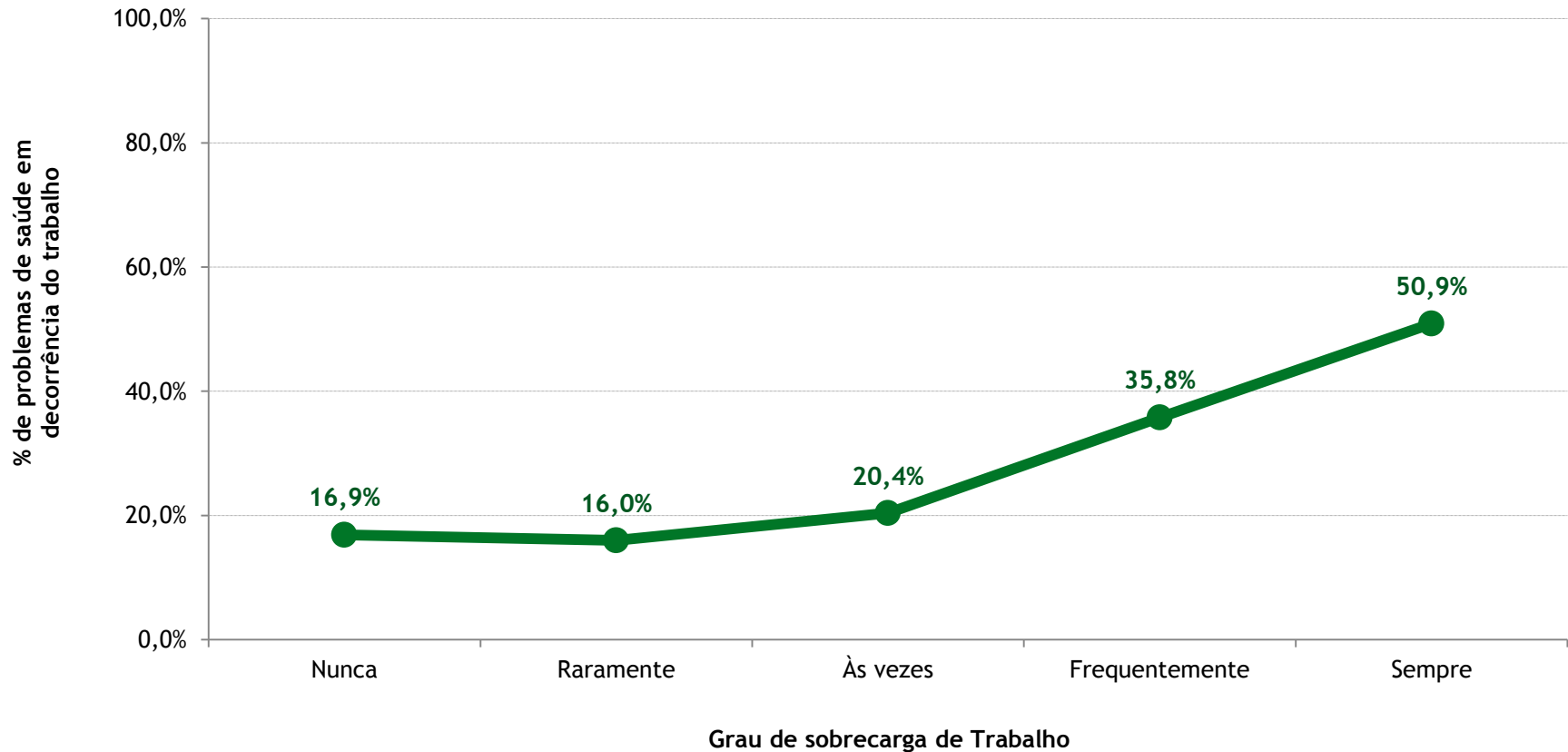
# ÍNDICE DE ESTRESSE LABORAL



# Cruzamento Interferência na vida vs. Sobrecarga no trabalho: Sobrecarga de trabalho atrapalha a vida pessoal do funcionário...

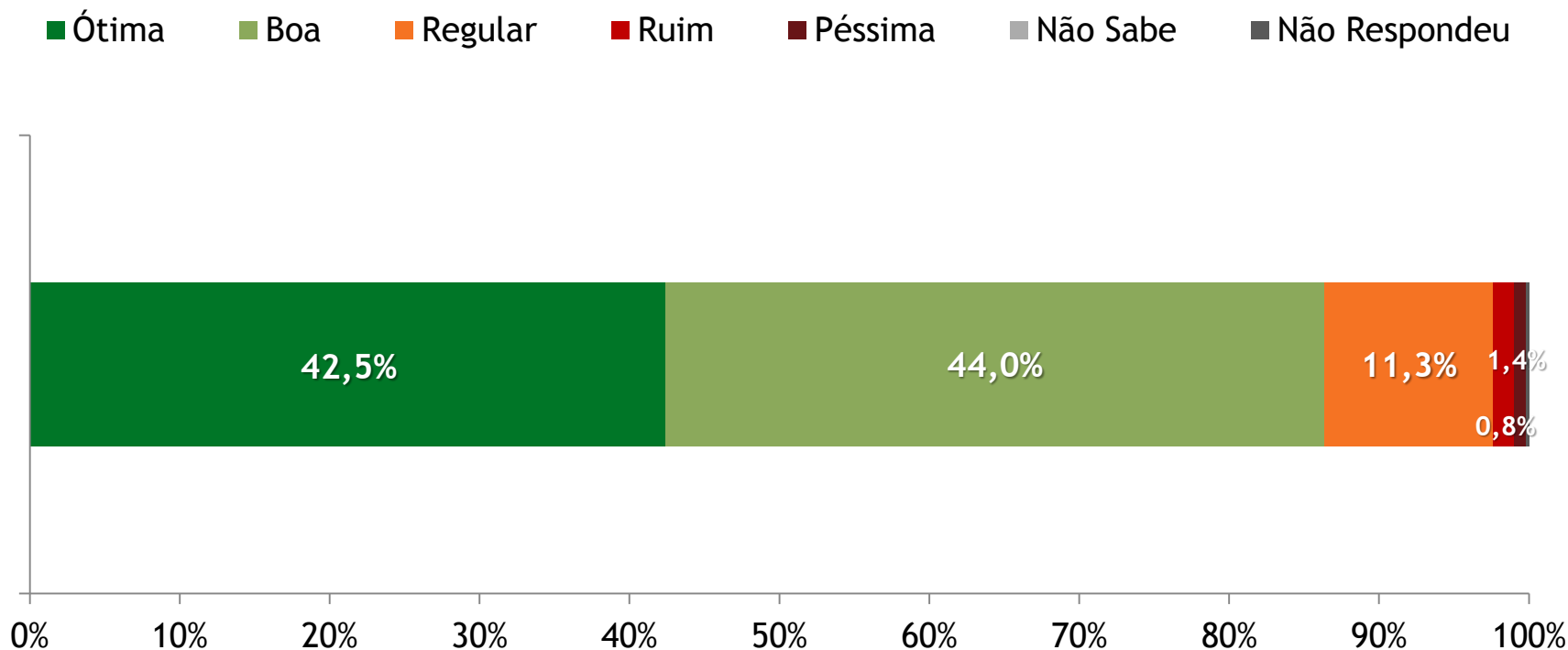


# Cruzamento Problemas de saúde vs. Sobrecarga no trabalho: E também gera maiores problemas de saúde em decorrência do trabalho



# Assédio moral

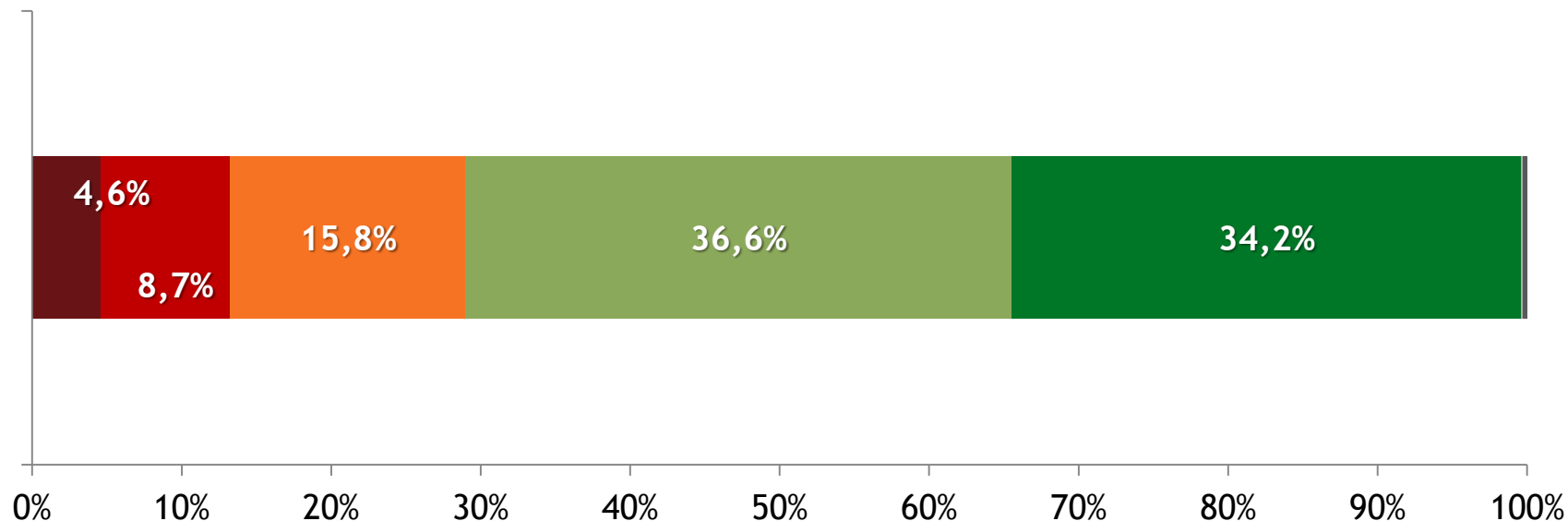
## 86,5% dos funcionários avaliam positivamente a relação com seus chefes imediatos



Pergunta: Como você avalia a sua relação com o seu chefe direto? Você diria que a relação é ótima, boa, regular, ruim ou péssima? (Estimulada e única)

## 13,3% dos funcionários dizem que são procurados com maior frequência por seus chefes fora da jornada de trabalho

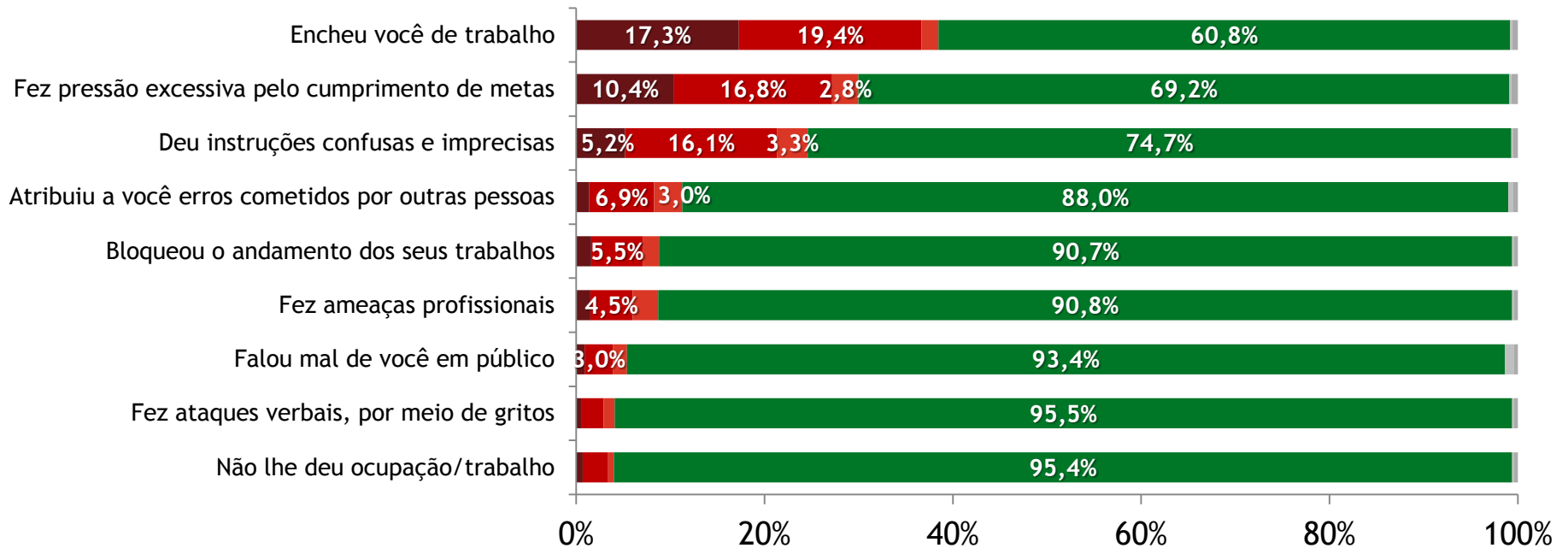
■ Sempre ■ Frequentemente ■ Às vezes ■ Raramente ■ Nunca ■ Não Sabe ■ Não Respondeu



Pergunta: Com que frequência, seu chefe costuma entrar em contato com você fora de sua jornada normal para falar de trabalho, seja por e-mail, whatsapp ou outro meio? Você diria que isso ocorre sempre, frequentemente, às vezes, raramente ou nunca? (Estimulada e única)

# Ocorrências de situações de assédio moral

■ Sim, várias vezes   ■ Sim, algumas vezes   ■ Sim, uma vez   ■ Não   ■ Não Sabe   ■ Não Respondeu

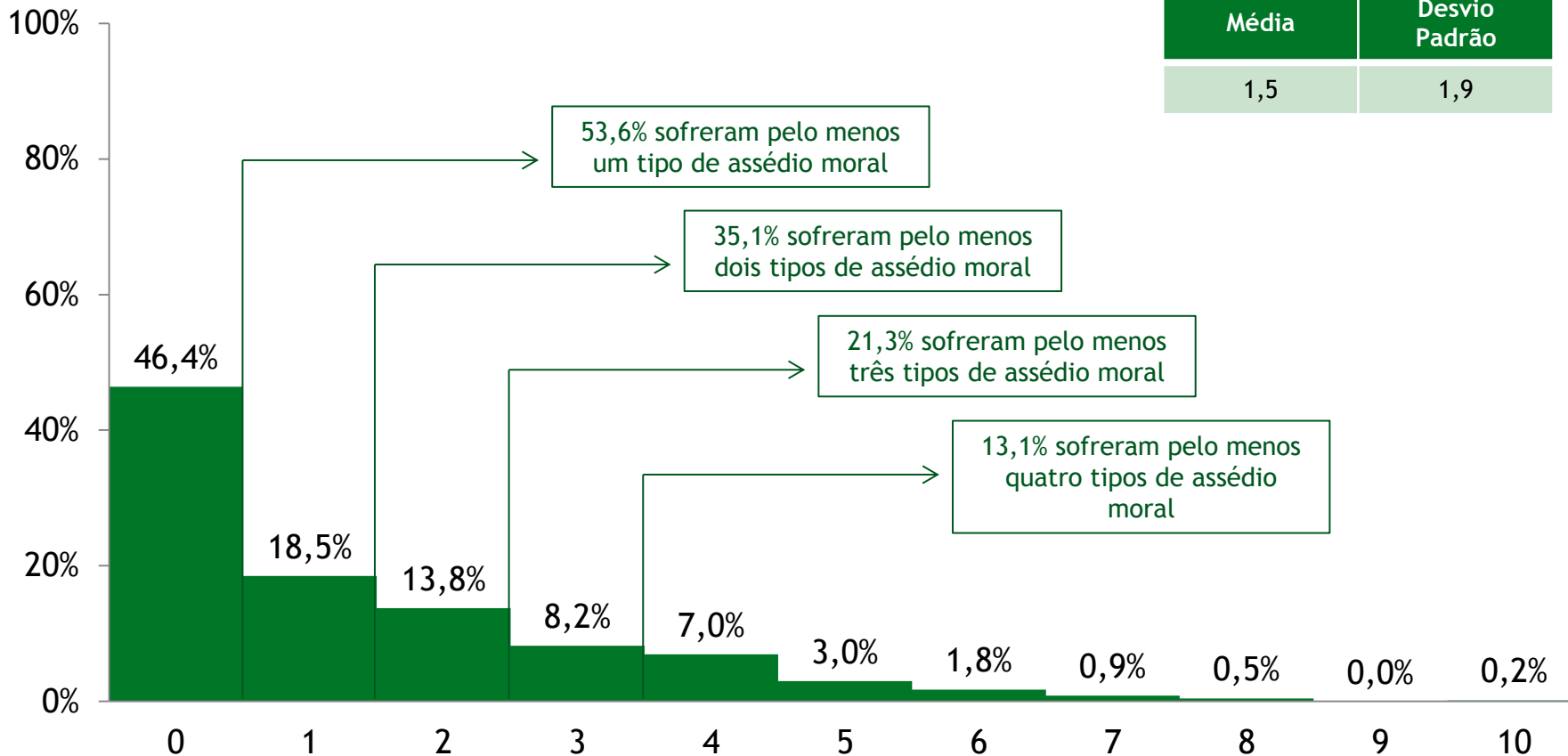


Pergunta: Falando especificamente na sua relação com seu chefe direto, gostaria que você me dissesse se cada uma das seguintes situações ocorreu com você nos últimos 12 meses. Nesse período, seu chefe ... (Estimulada e única)

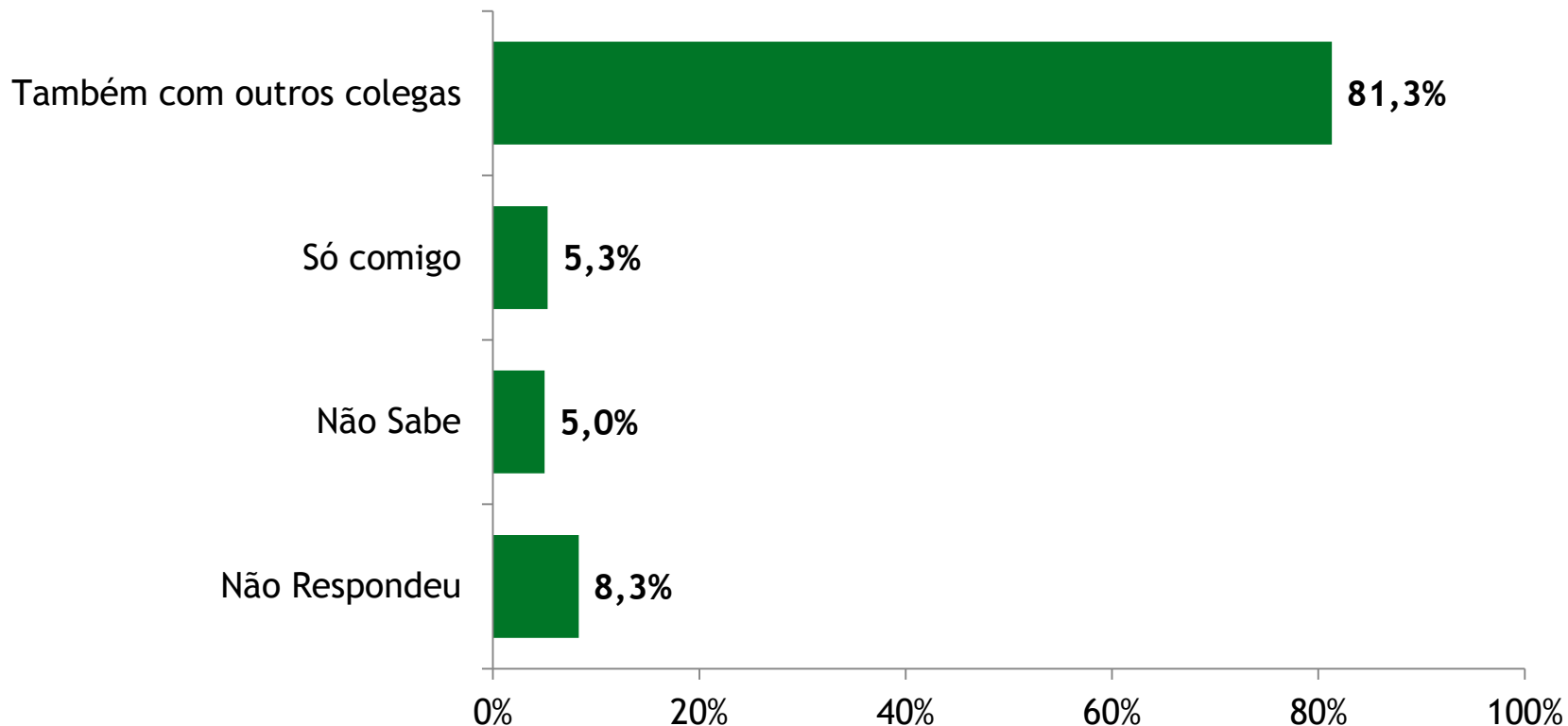


- > O Índice de Assédio Moral no Trabalho é composto pelos nove itens da resposta anterior.
- > Ele foi calculado levando em consideração todos os entrevistados que responderam “SIM” a pelo menos um dos itens da bateria de perguntas.
- > Ao final, o índice foi normalizado para apresentar variações de 0 a 10.
- > Quanto mais próximo de 0, menos vezes o funcionário sofreu situações de assédio moral. Quanto mais próximo de 10, mais vezes o funcionário foi exposto a esse tipo de situação.

# ÍNDICE DE ASSÉDIO MORAL

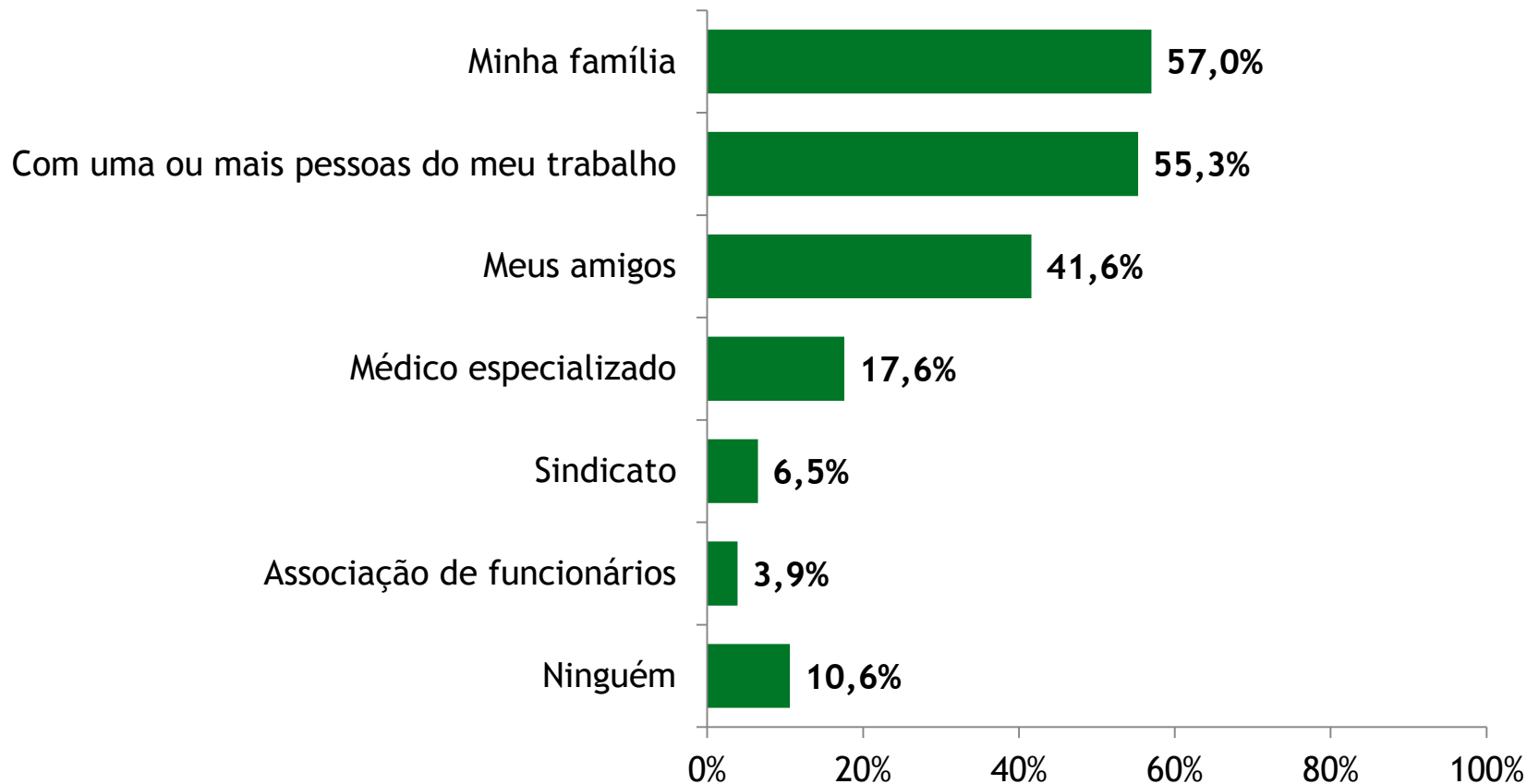


## Funcionários avaliam que situações de assédio moral ocorrem também com outros colegas do banco



Pergunta: (APENAS PARA QUEM RESPONDEU “SIM “ EM PELO MENOS UM ITEM) E, na sua percepção, essas situações ocorrem só com você ou ocorrem também com outros colegas da sua equipe? (Estimulada e única; N=1093)

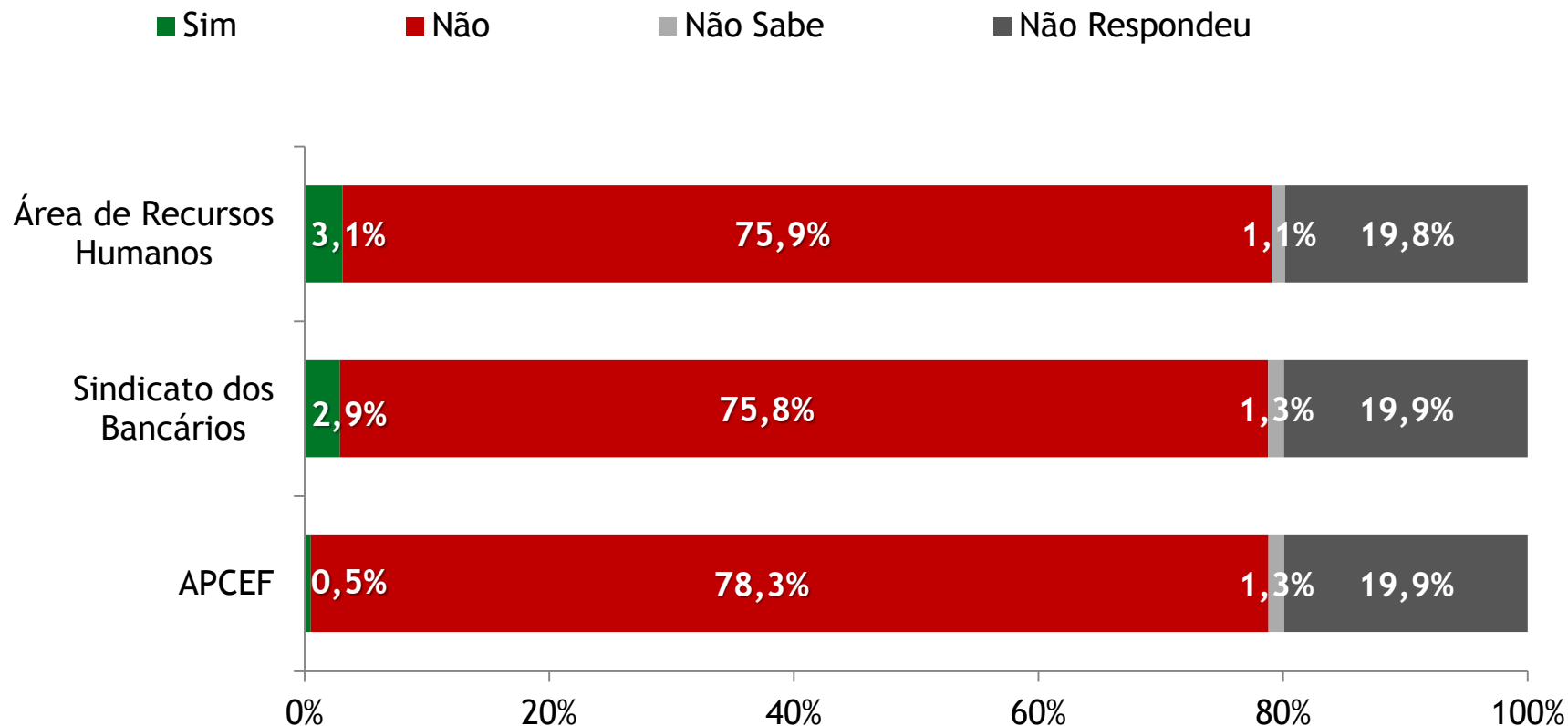
# Sindicatos e associações de funcionários não são percebidas como atores que canalizam denúncias de assédio moral (% de sim)



Pergunta: (APENAS PARA QUEM RESPONDEU “SIM “ EM PELO MENOS UM ITEM)

Agora, gostaria de saber se você já conversou sobre alguma destas situações com...? (ESTIMULADA E ÚNICA; n=1093)

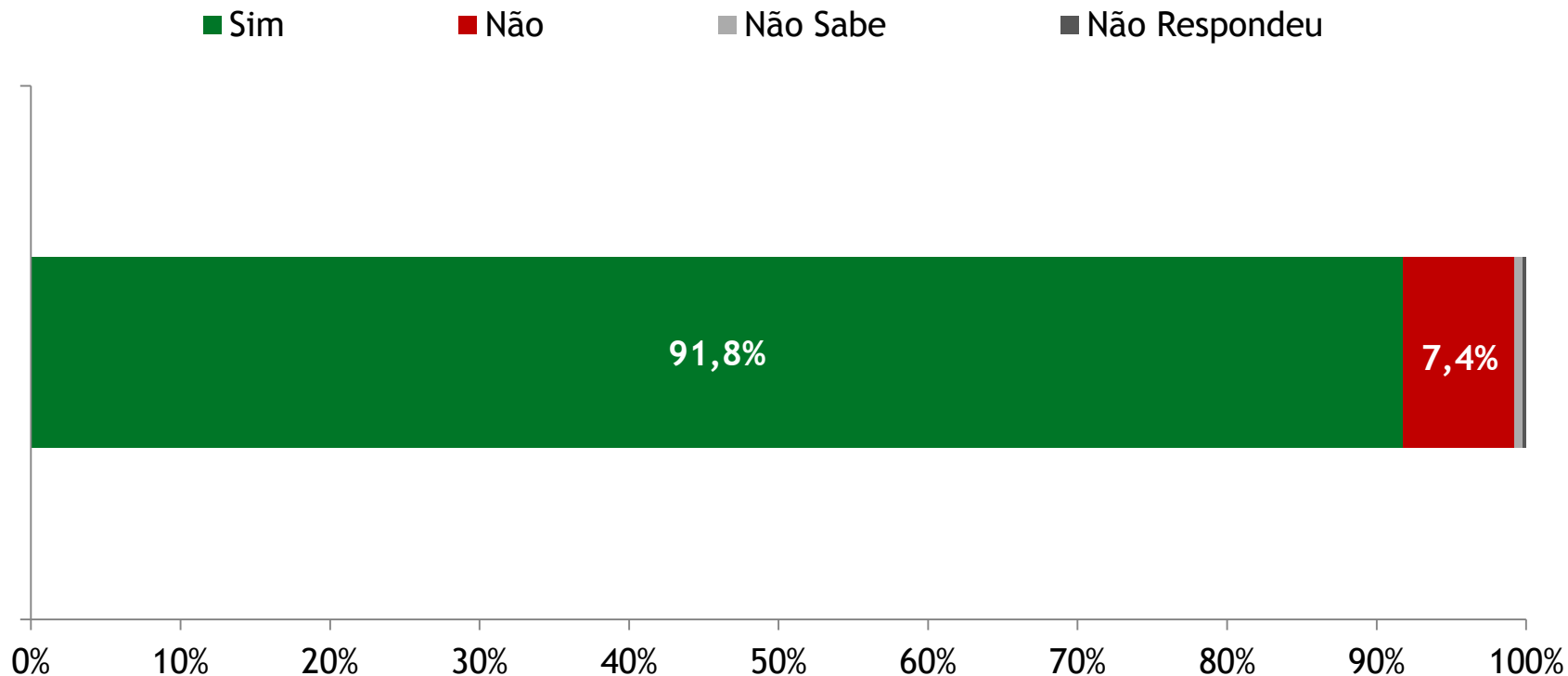
## Quase ninguém costuma registrar casos de assédio moral no RH



Pergunta: APENAS PARA QUEM RESPONDEU “SIM “ EM PELO MENOS UM ITEM)  
E você já formalizou alguma reclamação sobre essas situações perante (Estimulada e única; N=1093)

# Política de gestão de desempenho

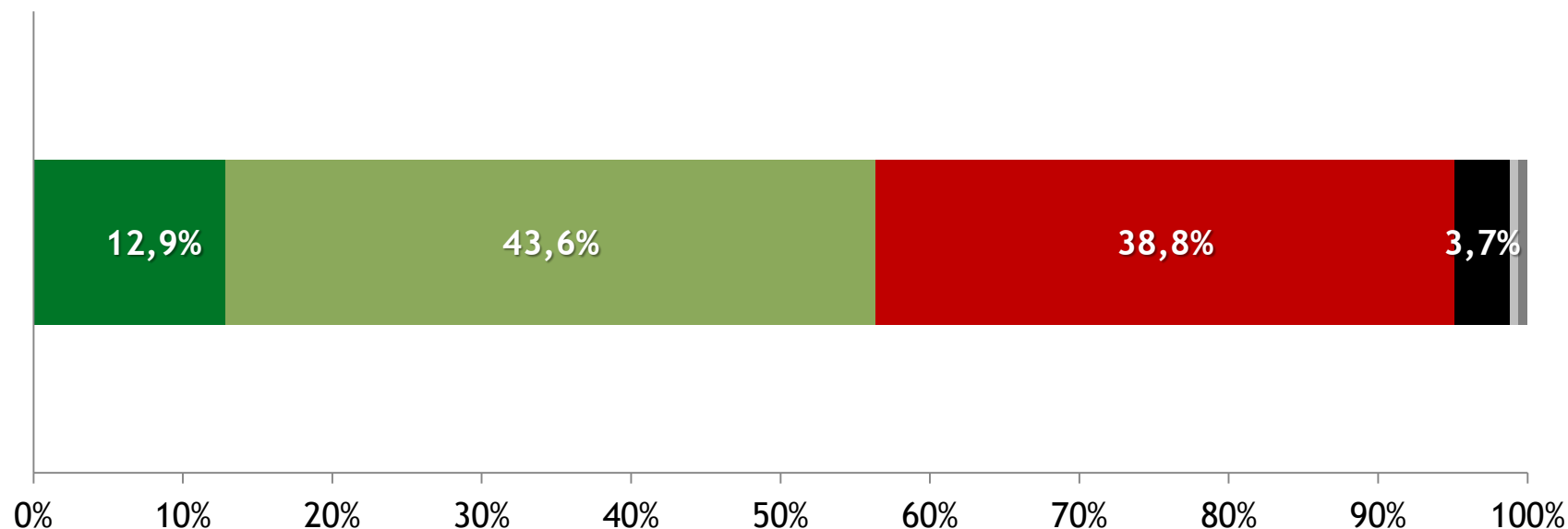
# Conhecimento sobre nova política de gestão de desempenho é quase universal



Pergunta: Em 2014, a Caixa lançou uma cartilha sobre a nova política de gestão de desempenho de pessoas na empresa, que lançou as diretrizes de avaliação dos empregados da empresa com base em seus desempenhos individuais. Você tomou conhecimento sobre essa política de gestão de desempenho, sim ou não? (Estimulada e única)

## Aproximadamente 4 em cada 10 funcionários se dizem pouco ou nada informados sobre o plano

■ Muito informado ■ Informado ■ Pouco informado ■ Nada informado ■ Não Sabe ■ Não Respondeu

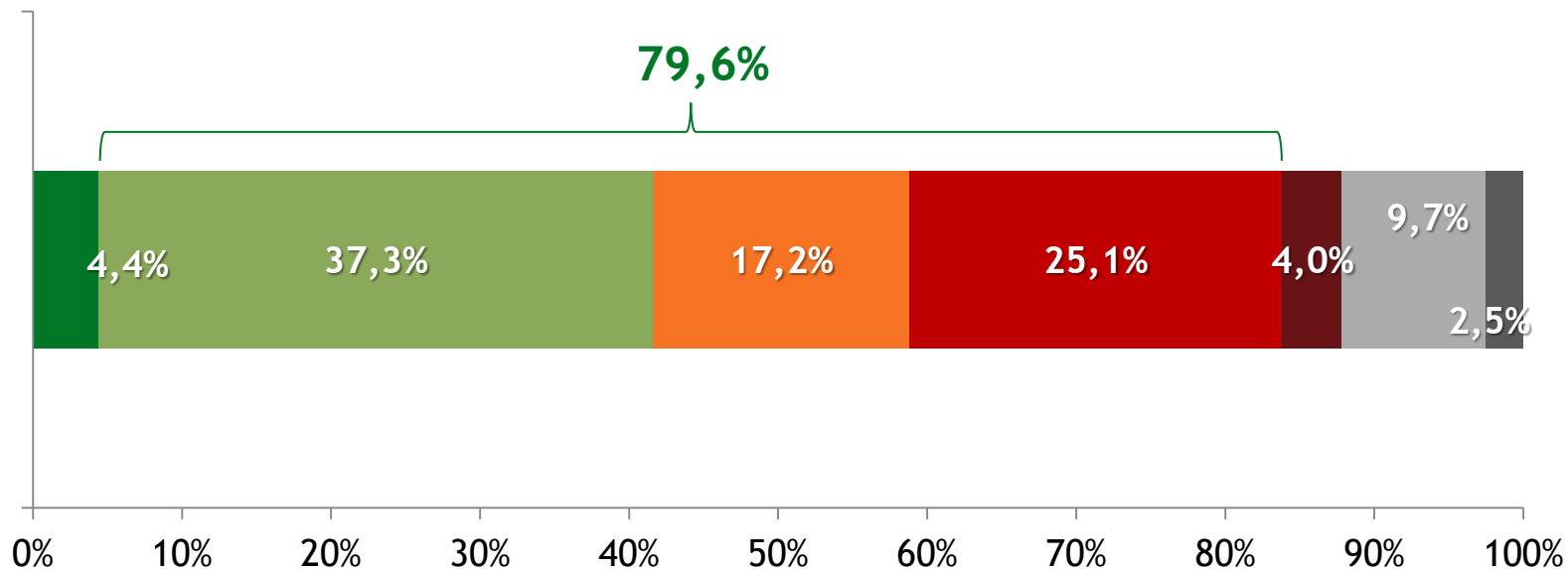


Pergunta: E em relação a essa política de gestão de desempenho, você se considera muito informado, informado, pouco informado ou nada informado? (Estimulada e única)



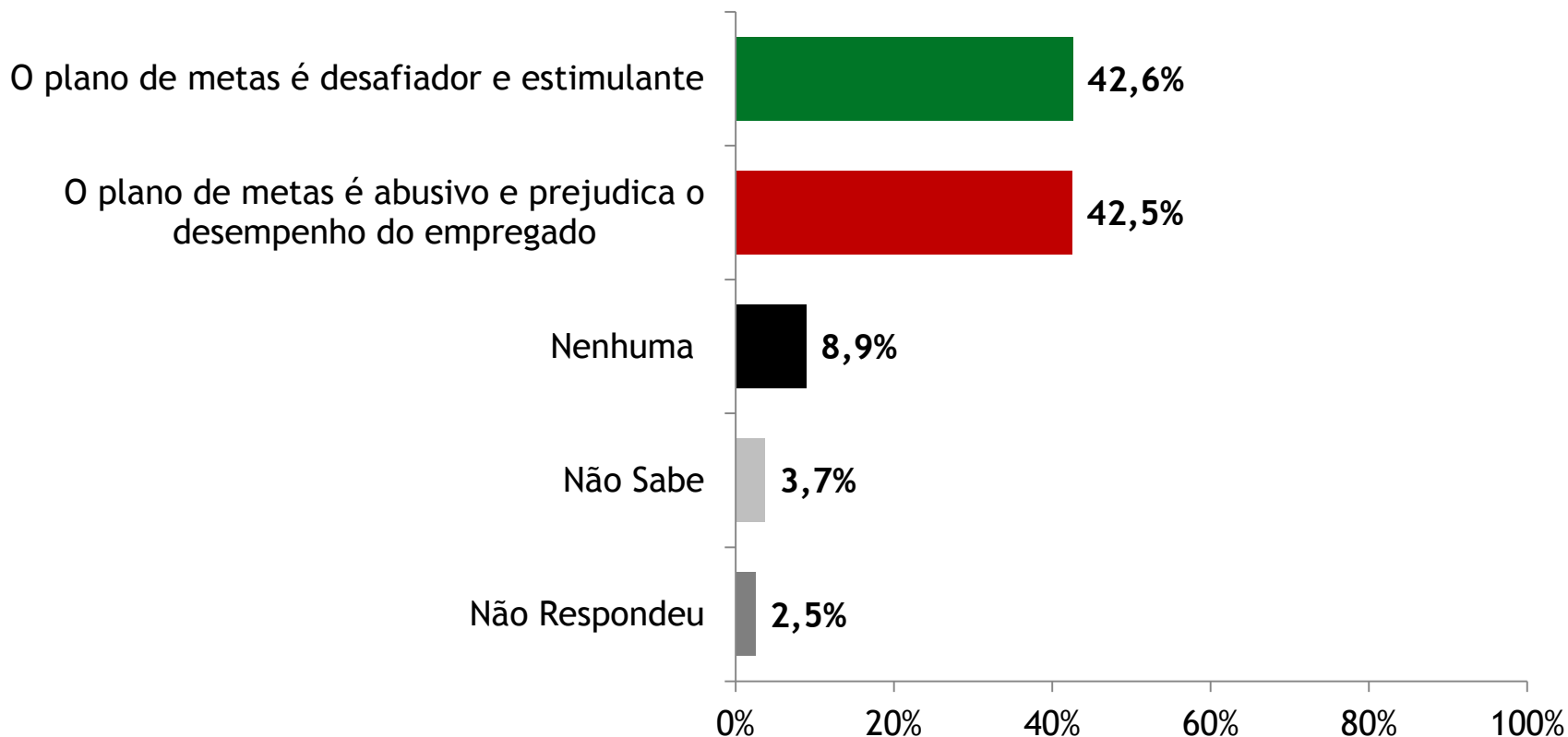
# Ampla maioria vê benefícios e prejuízos gerados pelo plano, com leve viés positivo

- Só benefícios
- Mais benefícios que prejuízos
- Nem benefícios, nem prejuízos
- Mais prejuízos que benefícios
- Somente prejuízos
- Não Sabe
- Não Respondeu



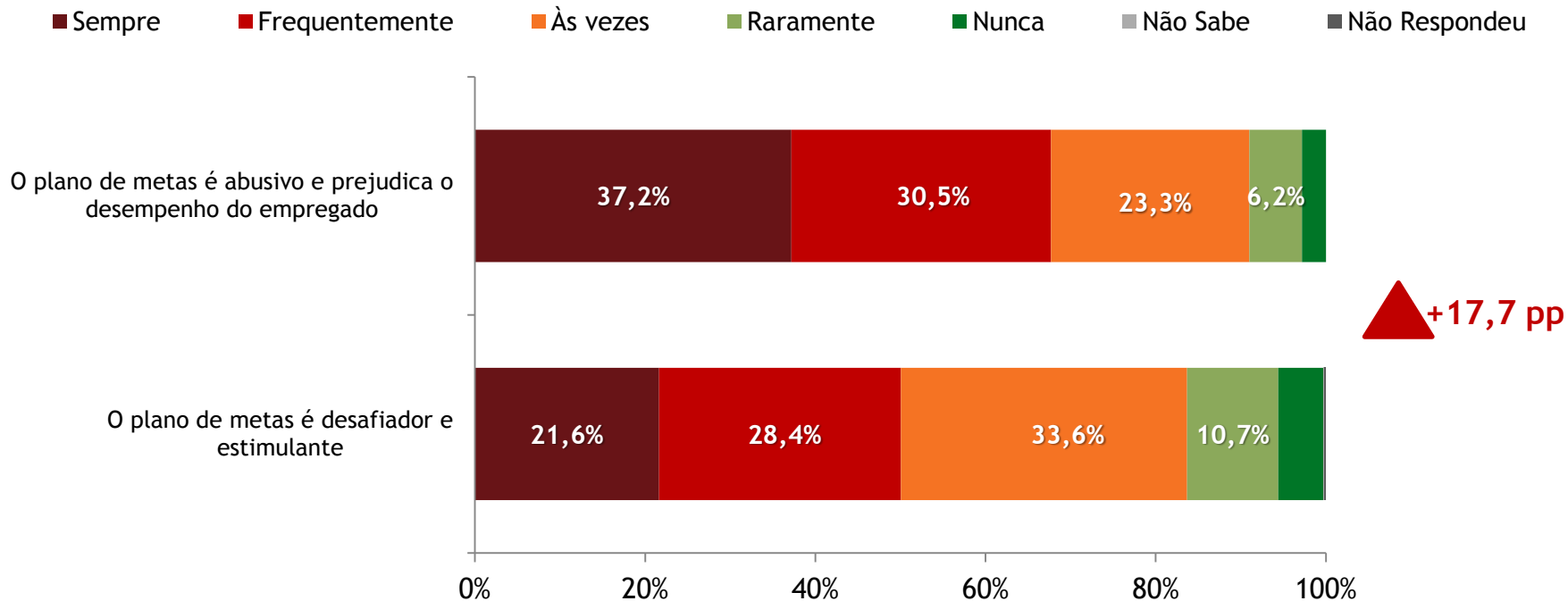
Pergunta: Na sua opinião, a nova política de gestão de desempenho trouxe só benefícios, mais benefícios que prejuízos, mais prejuízos que benefícios, só prejuízos para o dia a dia do seu trabalho? (Estimulada e única)

## Visões sobre funcionamento do plano individual de metas divide funcionários



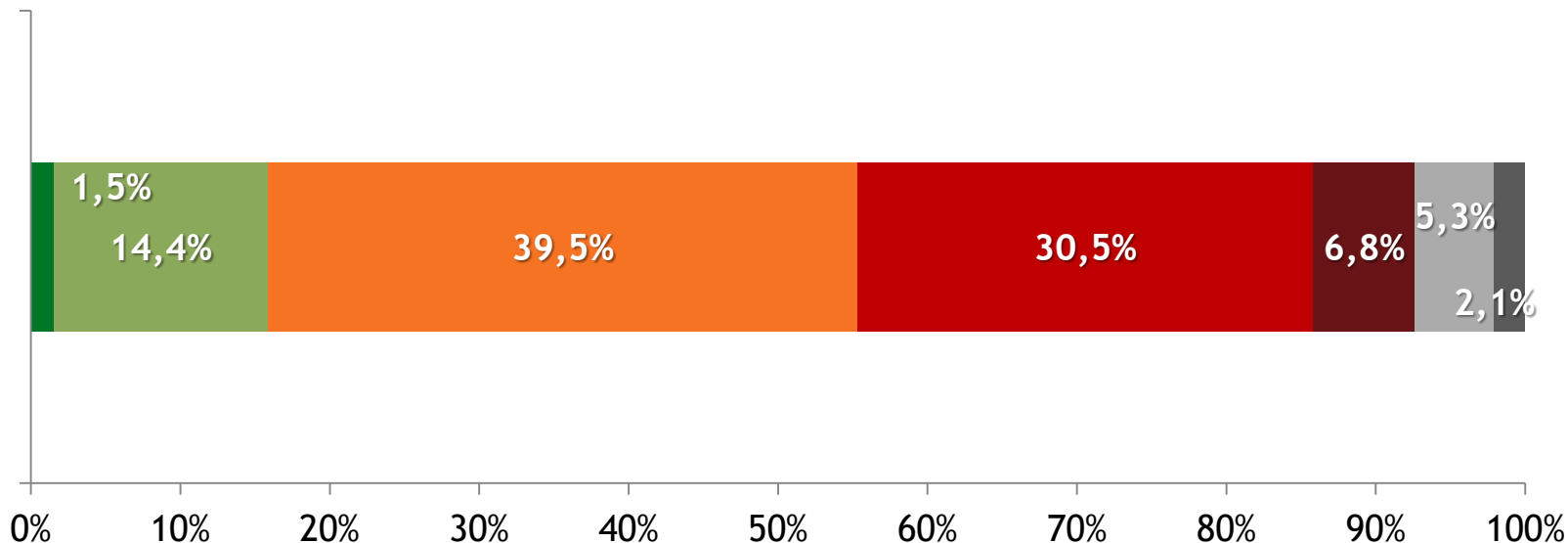
Pergunta: Entre os empregados da Caixa, há algumas pessoas que defendem que o plano individual de metas é desafiador, ou seja, estimulante. Já outras pessoas defendem que o plano individual de metas é abusivo e prejudica o desempenho. Com qual das duas visões você concorda mais? (Estimulada e única)

## Cruzamento Percepção sobre plano vs. Carga de trabalho: Percepções sobre o funcionamento do plano de metas são influenciadas pelo grau de sobrecarga de trabalho do funcionário



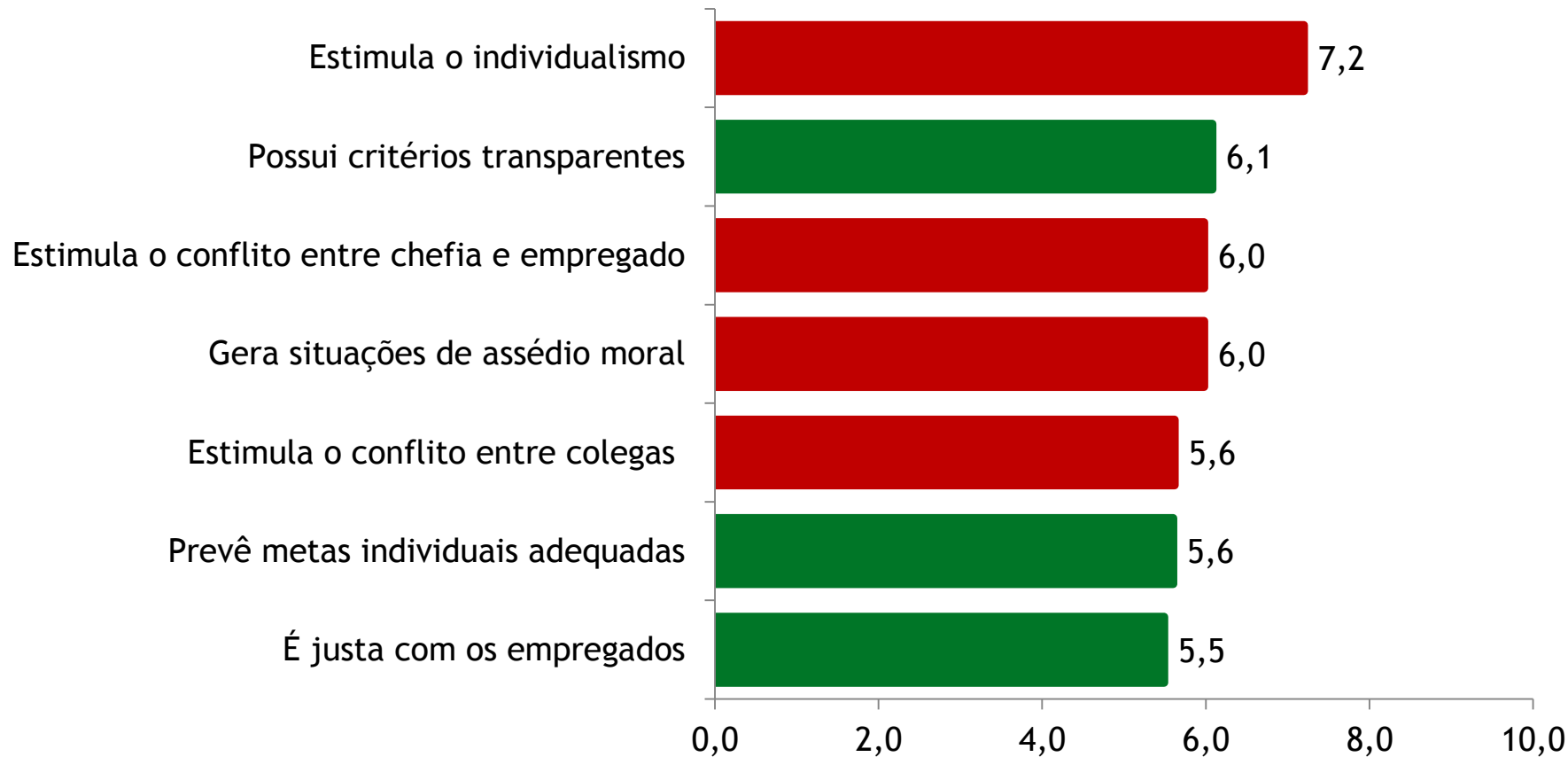
# Percepção que o ambiente de trabalho piorou com o plano de metas é significativamente maior que a percepção de melhora

■ Melhorou muito ■ Melhorou ■ Ficou igual ■ Piorou ■ Piorou muito ■ Não Sabe ■ Não Respondeu



Pergunta: E, de um modo geral, você diria que o ambiente de trabalho na Caixa melhorou muito, melhorou, ficou igual, piorou ou piorou muito após a implementação da política de gestão de desempenho? (Estimulada e única)

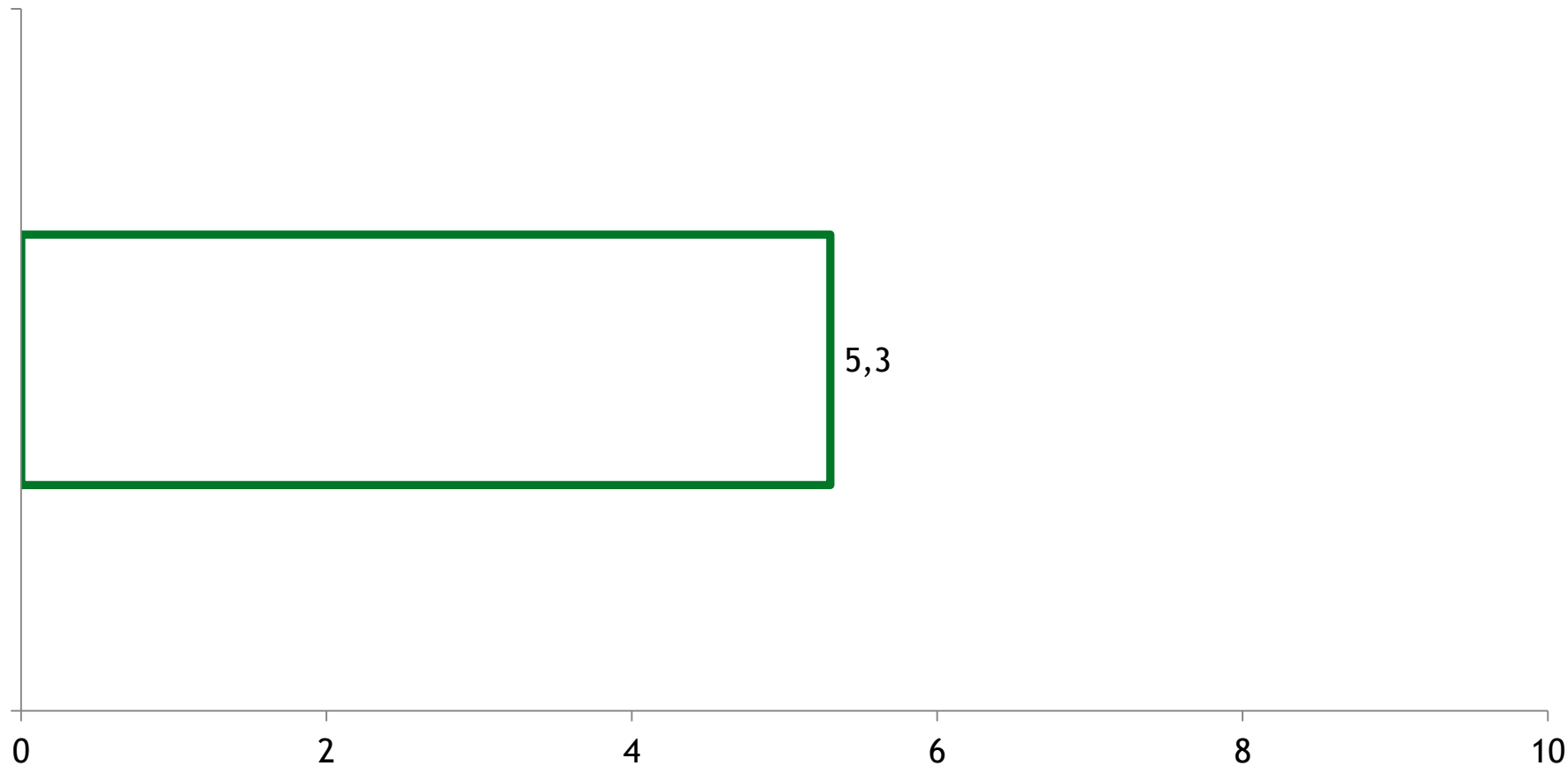
## Percepções relacionadas à nova política de gestão de desempenho



Pergunta: Agora, gostaria que você avaliasse alguns dos seguintes aspectos da política de gestão de desempenho da Caixa. Vamos usar uma escala de 0 a 10, em que 0 é nada e 10 é muito. Na sua opinião, a política de gestão de desempenho da Caixa... (Estimulada e única)

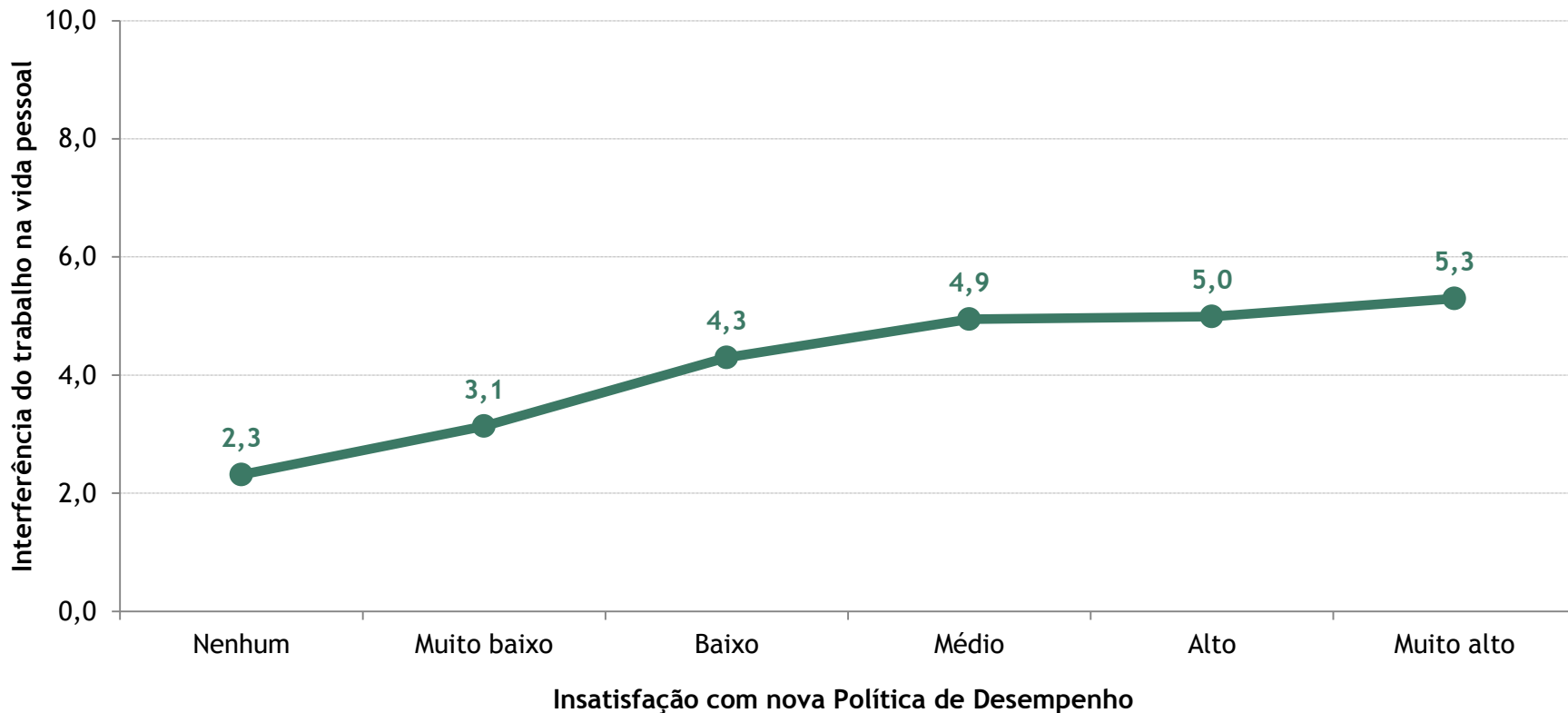
- > O Índice de Satisfação com o Plano de Desempenho é composto pelos sete itens da resposta anterior.
- > Ele foi calculado levando em consideração a média da nota dada à cada item da bateria anterior.
- > Os itens “transparência”, “adequação das metas” e “justiça” foram recodificados para adquirirem o mesmo sentido dos demais itens.
- > Quanto mais próximo de 0 menor o descontentamento do funcionário com o plano de metas. Quanto mais próximo de 10, maior a insatisfação do funcionário com o plano de metas.

# ÍNDICE SATISFAÇÃO COM O PLANO DE DESEMPENHO



# Cruzamento Interferência na vida pessoal vs. Insatisfação com a política:

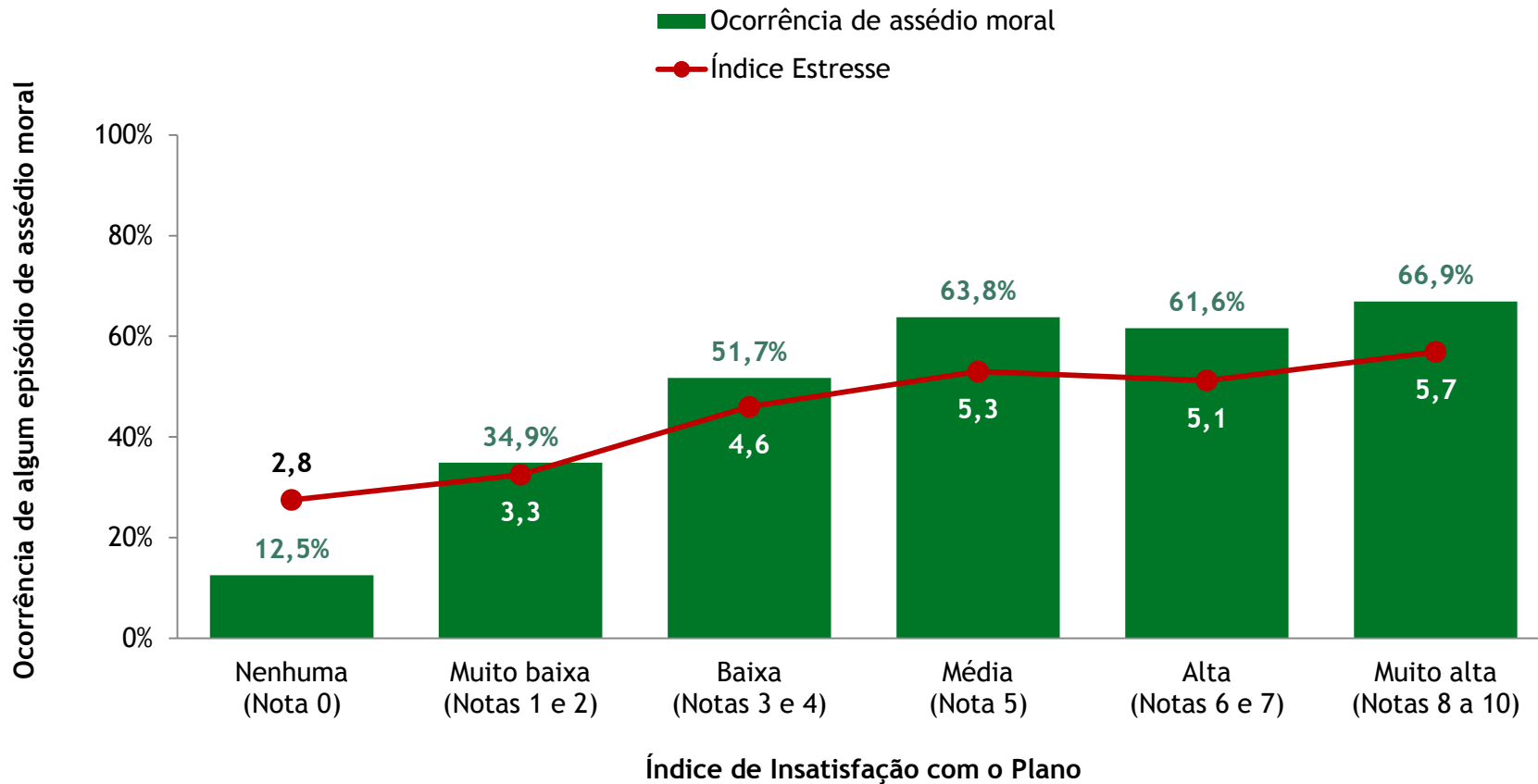
## Insatisfação com a política de desempenho afeta vida pessoal





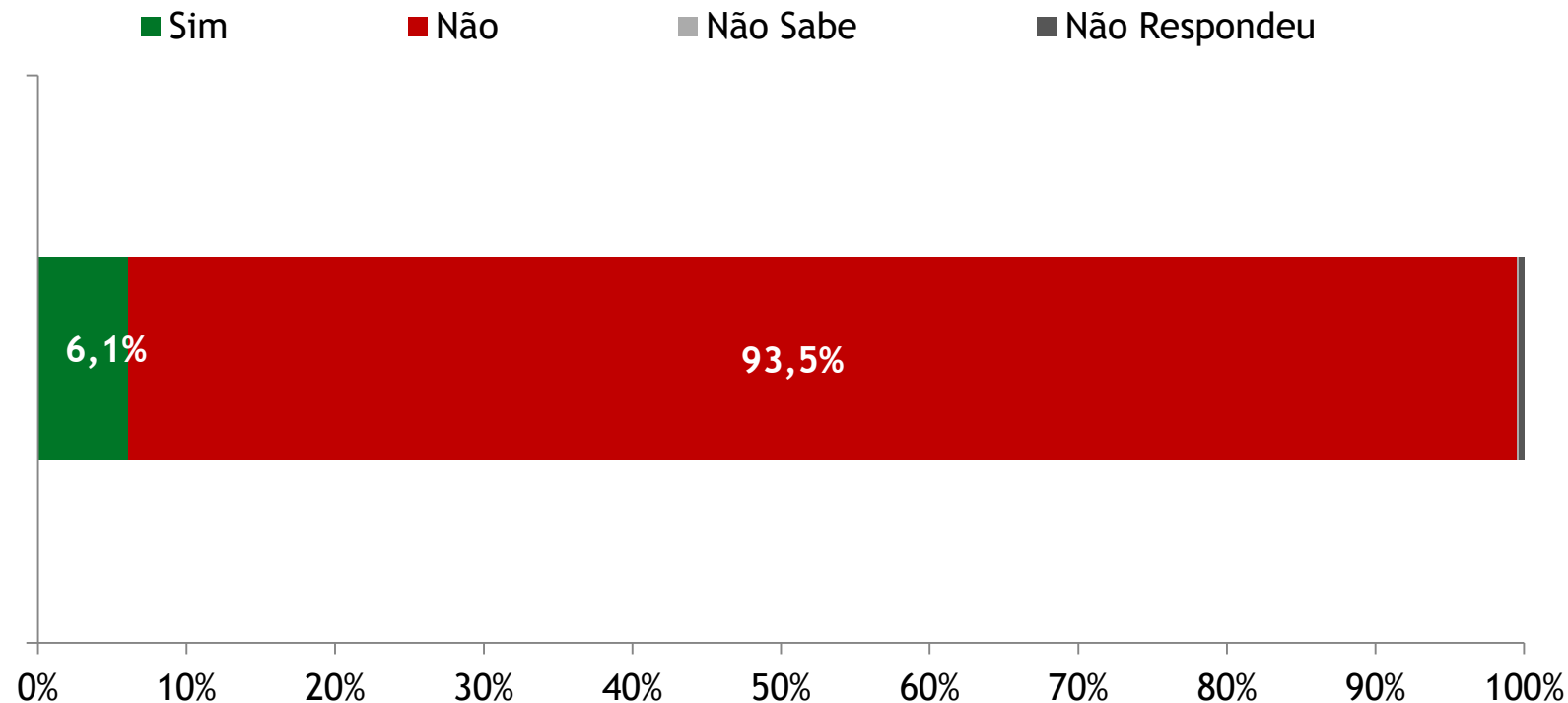
## Cruzamento

# Índice de Insatisfação com o Plano vs. Índice Estresse vs. Ocorrência de Ass. Moral



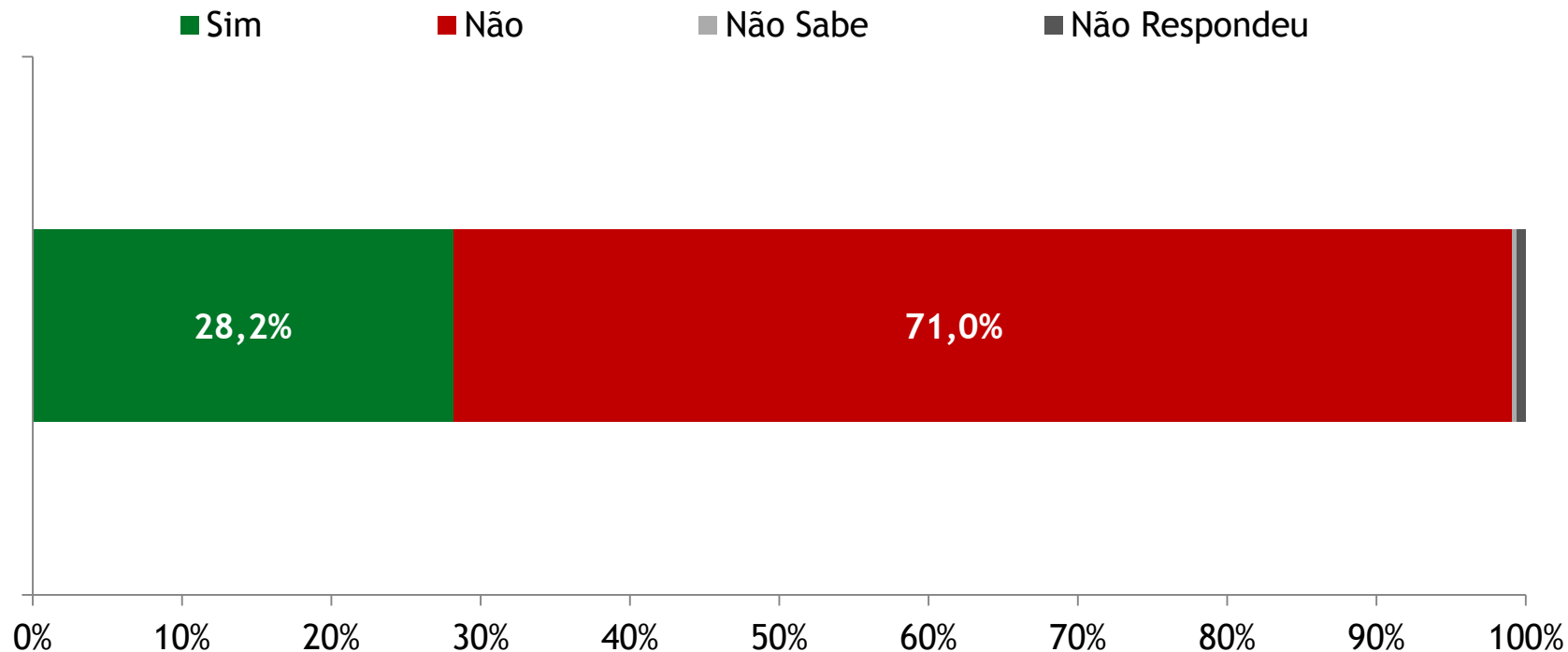
# Assédios moral e sexual

# Aproximadamente 6% dos funcionários tiveram conhecimento de situações de assédio sexual



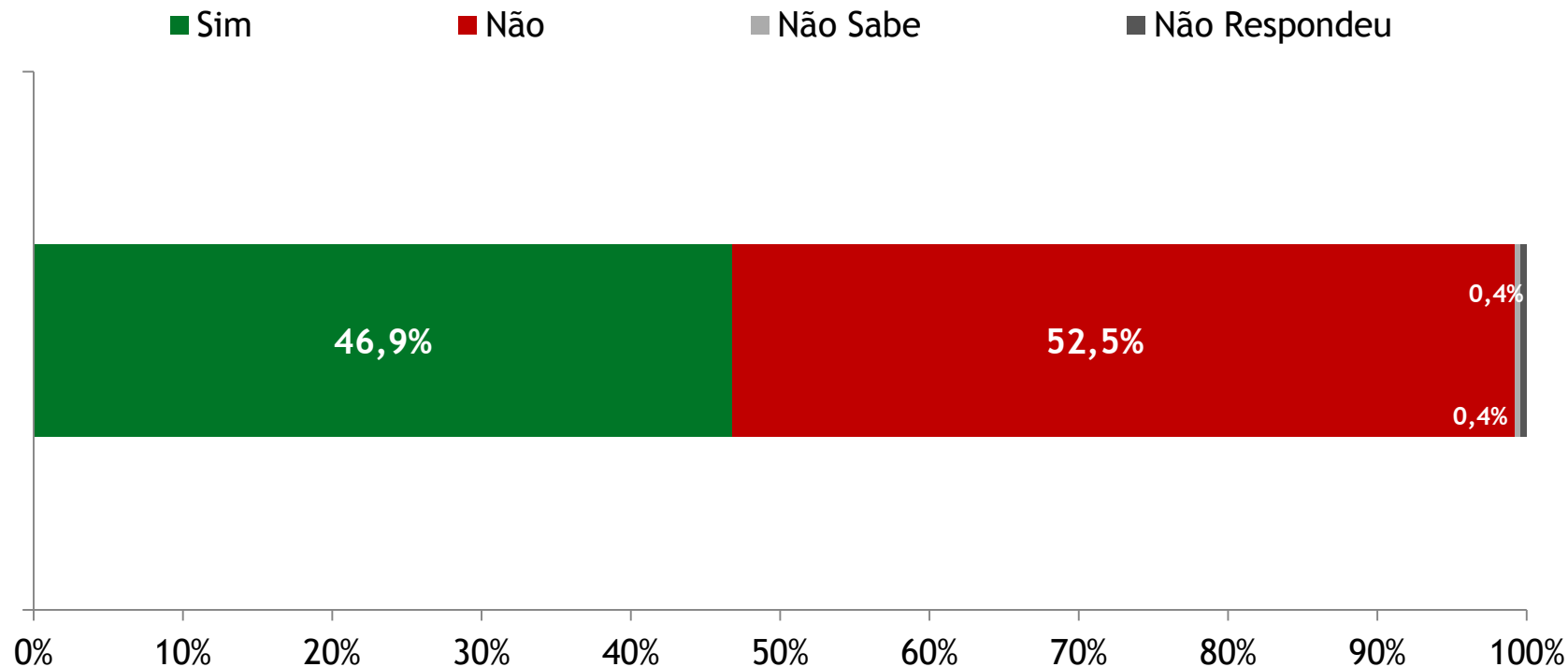
Pergunta: Você tomou conhecimento de alguma situação de assédio sexual no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses, sim ou não? (Estimulada e única)

# Aproximadamente 3 em cada 10 funcionários tiveram conhecimento de situações de assédio moral



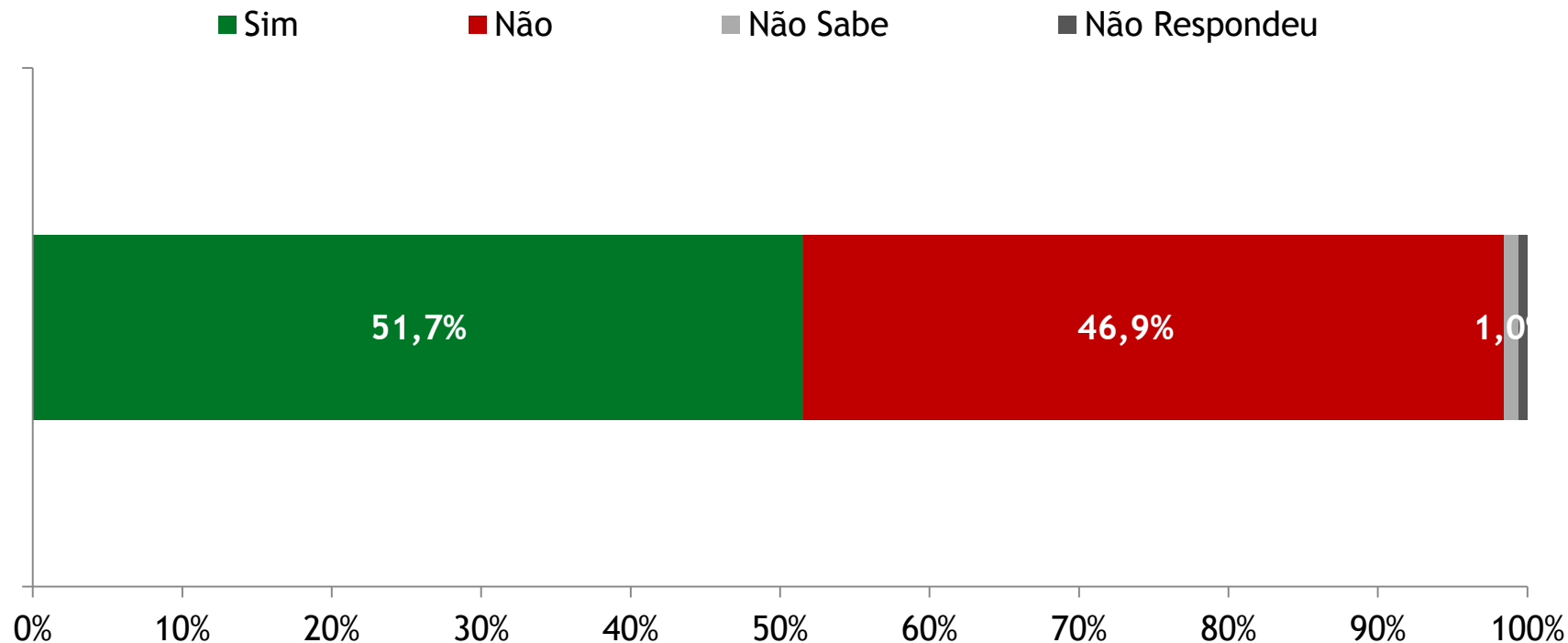
Pergunta: Você tomou conhecimento de alguma situação de assédio moral no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses, sim ou não?  
(Estimulada e única)

# Quase metade dos funcionários teve conhecimento de episódio de suicídio de funcionário da Caixa



Pergunta: Você tomou conhecimento de algum episódio de suicídio de empregados da Caixa dentro ou fora das unidades da empresa, sim ou não? (Estimulada e única)

# Mais da metade dos funcionários conhece colegas que passaram por sofrimento contínuo em virtude do trabalho



Pergunta: Você tem conhecimento de algum colega que esteja passando por alguma situação de sofrimento contínuo, tal como depressão, angústia, pânico, causado pelo ambiente de trabalho, sim ou não? (Estimulada e única)



[www.fenae.org.br](http://www.fenae.org.br)