

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE
ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS**

Rosimar Rübenich Nascimento

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO: UM
ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA**

Santa Maria, RS
2020

Rosimar Rübenich Nascimento

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO EM
UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

Orientador: Gilberto Martins Santos, Dr. (UFSM)

Santa Maria, RS
2020

NASCIMENTO, Rosimar Rubenich
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO: UM
ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA /
Rosimar Rubenich NASCIMENTO.- 2020.
144 p.; 30 cm

Orientador: Gilberto Martins SANTOS
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, RS, 2020

1. Qualidade de Vida no Trabalho 2. Absenteísmo 3.
Serviço Público I. SANTOS, Gilberto Martins II. Título.

Rosimar Rübénich Nascimento

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO EM
UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) como requisito parcial para obtenção do título de grau de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

Aprovado em 4 de março de 2020:

Gilberto Martins Santos, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Grasiela Piuvezam, Dra. (UFRN)

Luciana Flores Battistella, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS
2020

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me proporcionar coragem, determinação, perseverança e serenidade necessárias ao longo da caminhada.

Ao meu orientador Prof. Dr. Gilberto Martins Santos por aceitar o desafio de me acompanhar nessa jornada rumo ao conhecimento ao longo desses dois anos, sendo além de competente professor, um grande amigo, com que sempre foi possível compartilhar minhas angústias e medos enfrentados.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação e Gestão de Organizações Públicas, em especial a Profa. Dra Luciana Flores Battistella que sempre esteve disposta a ajudar quando precisei.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria, representada pela colega e amiga Marcia Helena do Nascimento Lorentz, pela disponibilidade e comprometimento no fornecimento dos dados necessários.

A todos os colegas servidores que se disponibilizaram a abrir mão de parte de seu tempo para responder os instrumentos de pesquisa.

Aos meus pais Arnaldo (in memoriam) e Nelcinda (in memoriam), que me deram além da vida, o exemplo de honestidade e de caráter que me transformou na pessoa que sou hoje.

Aos meus filhos Monique, Vinicius, Melissa e Arthur, razões da minha vida, os quais me apoiaram incessantemente, não permitindo que eu esmorecesse e jamais desistisse, dando todo o amor e carinho necessário para que eu conquistasse esse objetivo.

Ao Zulmar, pai dos meus filhos, amigo presente, e que sempre acreditou em meu potencial para realizar essa conquista.

Aos queridos familiares e aos amigos de coração que mesmo na distância emanaram energias positivas para me fortalecer.

Por fim, e não menos importante, à Universidade Federal de Santa Maria pela oportunidade de mais essa conquista.

E ainda que tivesse o dom de profecia, e conhecesse todos os mistérios e toda a ciência, e ainda que tivesse toda a fé, de maneira tal que transportasse os montes, e não tivesse amor, nada seria.

(Coríntios 13:1-7)

RESUMO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA

AUTORA: Rosimar Rübenich Nascimento
ORIENTADOR: Prof. Dr. Gilberto Martins Santos

A presente pesquisa buscou analisar a QVT e o Absenteísmo em uma instituição pública de ensino superior sob a ótica da Gestão de Pessoas e do servidor. A abordagem metodológica utilizada fundamenta-se no modelo Biopsicossocial BPSO-96 e na Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho EAA-QVT. Para isso revisou-se alguns dos conceitos e modelos de QVT, assim como conceito de Absenteísmo. Os instrumentos de natureza quantitativa utilizados foram a versão adaptada do QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire) e a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL. Os instrumentos de natureza qualitativa foram o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho/IA_QVT e as entrevistas semiestruturadas na modalidade Grupo focal com gestores de QVT do órgão. Participaram da pesquisa 309 servidores e cinco gestores, todos lotados na instituição analisada. As entrevistas com o grupo focal ocorreram no mês de setembro de 2019. Os questionários para os servidores foram elaborados e aplicados presencialmente aos servidores no período de 01 de setembro a 02 de outubro de 2019. A análise quantitativa apontou, de forma global, que a percepção dos servidores em relação a Qualidade de Vida no Trabalho foi considerada satisfatória obtendo uma média de 3,07 e DP 0,238. A pesquisa utilizou também dados secundários fornecidos pela instituição sobre Absenteísmo. Em relação aos fatores condicionantes que levam ao Absenteísmo a percepção dos servidores de forma global, demonstra baixo conhecimento e delimita pouca importância, pois obteve-se a média de 1,55 e DP 0,565. Das análises qualitativas, primeiramente do grupo focal com gestores, emergiram discursos importantes por meio da nuvem de palavras e da árvore de similitude que evidenciaram a preocupação da gestão com o tema, sendo que as palavras de maior destaque da nuvem foram Servidor, Trabalhar e Pessoa. Para as análises das questões abertas sobre as fontes de Bem-Estar e Mal-Estar com os servidores, as duas nuvens de palavras geradas trouxeram as palavras Colega, Trabalho, Estabilidade (Bem-Estar) e as palavras Colega, Trabalho e Docente (Mal-Estar). A pesquisa possibilitou achados que podem auxiliar a área de Gestão de Pessoas a identificar alguns fatores, como a insatisfação de servidores em relação aos preconceitos que ainda são muito fortes nas unidades da instituição, a qualidade das relações entre as chefias e suas equipes, assim como o descontentamento em relação aos critérios utilizados atualmente para a nomeação das chefias no órgão. a criação de núcleos de gestão de pessoas nas unidades com a finalidade de ampliar e estender as ações aproximando o servidor e a gestão de forma a solucionar possíveis problemas ainda nas unidades. Esses fatores podem contribuir para a promoção da QVT e auxiliar na redução do Absenteísmo contribuindo para diminuir a distância entre a Gestão de Pessoas e os servidores e melhorar a comunicação e divulgação das ações desenvolvidas, fomentando ações focadas nas realidades apresentadas pelos servidores.

Palavras chave: **Qualidade de Vida no Trabalho, Absenteísmo, Serviço Público**

ABSTRACT

QUALITY OF WORK LIFE AND ABSENTEEISM: A STUDY IN A PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION

AUTHOR: Rosimar Rübénich Nascimento
ADVISOR: Prof. Dr. Gilberto Martins Santos

This research aimed to analyze the Quality of Life at Work and Absenteeism in a public higher education institution from the perspective of People Management and from the perspective of the server. The methodological approach used was based on the Biopsychosocial Model BPSO- 96 and the Ergonomics of Activity applied to Quality of Life at Work EAA-QVT. To do so, we review some of the concepts and models of QWL, as well as the concept of Absenteeism. The quantitative instruments used were an adapted version of the QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire) and the Labor Absenteeism Factor Scale – EFAL. The qualitative instruments were the Quality of Work Life Assessment Inventory / IA QVT and semi-structured interview in the focus group with QWL managers of the agency. A total of 309 employees and five managers, all staffed at the analyzed institution, participated in the survey. The Interviews with the focus group took place in September 2019. The questionnaires for the servers were prepared and applied in person to the servers from September 1 to October 2, 2019. The quantitative analysis showed, overall, that the perception of the participating servers regarding QWL, was considered satisfactory with an average of 3.07 and DP 0,238. Regarding the conditioning factors that lead to absenteeism, the perception of servers globally, demonstrates low knowledge and delimits little importance, since the average was 1.55 and DP 0,565. From the qualitative analyzes, primarily from the focus group with managers, important speeches emerged through the word cloud and the similarity tree that showed the concern of management with the theme, since the most prominent words in the cloud were Server, Work and Person. For the analysis of open questions about the sources of Well-Being and Malaise with the servers, the two word clouds generated brought the words Colleague, Work, Stability (Well-Being) and the words Colleague, Work and Teacher (Malaise) -Be). The research allowed findings that can help People Management to identify some factors such as the dissatisfaction of servants with the prejudices that are still very recurrent in the institution's units, the quality of the relations between the heads and their teams, as well as the discontent regarding the criteria currently used for the appointment of heads on the agency, the creation of people management centers in the units in order to expand and extend the actions bringing the server and management closer in order to solve possible problems still in the units. These factors can contribute to the promotion of QWL and help to reduce absenteeism by helping to reduce the distance between People Management and servers and improve communication and dissemination of actions developed, fostering actions focused on the realities presented by the servers.

Keywords: *Quality of life at work, Absenteeism, Public Service*

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

BPSO - Modelo Biopsicossocial e Organizacional
CF – Constituição Federal
CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CQVS - Coordenadora de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor
DASP - Departamento Administrativo do Serviço Público
DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EEA-QVT – Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho
EFAL - Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral
GESPÚBLICA - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização
GQVT – Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho
IA-QVT – Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho
IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano
LER - Lesões por Esforço Repetitivo
MPU - Ministério Público da União
NPSAT - Núcleo de Promoção e Saúde do Trabalho
NSAT - Núcleo de Segurança no Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PEOF - Perícia Oficial em Saúde
PNSST - Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PROGEP - Pró-Reitora de Gestão de Pessoas
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho
QWLQ-78 - Quality of Working Life Questionnaire
SEGEP - Secretaria de Gestão Pública
SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SLTI - Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação
SOF - Secretaria do Orçamento Federal
SPI - Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos
SPU - Secretaria do Patrimônio da União
TAE – Técnico Administrativo em Educação
TMC - Transtornos Mentais e Comportamentais
UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –Modelo de Huse e Cummings para QVT.	54
Figura 2 –Modelo teórico-metodológico de avaliação da QVT	72
Figura 3 –Quantitativo de servidores da instituição por categoria, período de 2015 a 2019.	79
Figura 4 –Quantitativo de servidores por unidade	79
Figura 5 –Nuvem de palavras Bem Estar.....	104
Figura 6 –Trabalho, Colega, Estabilidade.....	105
Figura 7 –Instituição, Ambiente de trabalho, Atividade e Reconhecimento.	106
Figura 8 –Nuvem de palavras Mal Estar.....	107
Figura 9 –Verbalizações com ênfase na palavra trabalho:.....	108
Figura 10 –Verbalizações com ênfase nas palavras burocracia e falta de reconhecimento	108
Figura 11 –Verbalizações com ênfase nas palavras falta de compromisso, preconceito, falta de recurso e ponto eletrônico.....	109
Figura 12 – Árvore de Similitude por comunidades gerada pelo corpus.....	111
Figura 13 – Nuvem de palavras gerada pelos discursos dos gestores	112

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Marcos históricos do conceito	27
Quadro 2 - Contribuições da Lei 8.112/1990 para a QVT dos servidores públicos federais brasileiros.....	35
Quadro 3 - Contribuições de instrumentos legais para a QVT dos servidores públicos federais brasileiros.....	36
Quadro 4 - Causas do Absenteísmo	41
Quadro 5 - Categorias do Absenteísmo	41
Quadro 6 - Dimensões e variáveis do modelo de Walton.....	50
Quadro 7 - Dimensões ‘básicas’ do trabalho	51
Quadro 8 - Resultados ‘pessoais’ do trabalho.....	51
Quadro 9 - Desafios e fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho.....	52
Quadro 10 - Aspectos considerados no modelo de Fernandes	55
Quadro 11 - Modelo BPSO-96	57
Quadro 12 - Condicionantes da Qualidade de Vida no Trabalho.....	62
Quadro 13 - Síntese dos modelos de qualidade de vida no trabalho encontrados na literatura.	64
Quadro 14 - Classificação proposta para o QWLQ-78.....	69
Quadro 15 - Questões que compõem o instrumento de coleta (Anexo 1).....	70
Quadro 16 - Escala de respostas	71
Quadro 17 - Questões IA_QVT	71
Quadro 18 - Classificação proposta pela escala EFAL	73
Quadro 19 - Fatores escala EFAL	73
Quadro 20 - Categorias de análise da QVT	74
Quadro 21 - Questões que compõem o Anexo 2	75
Quadro 22 - Estatística descritiva da aplicação final.....	95
Quadro 23 - Codificação das variáveis.....	96
Quadro 24 - Codificação das variáveis do modelo.....	100
Quadro 25 - Dados da entrevista	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Afastamentos na instituição no período de 2014 a 2018.	78
Tabela 2 – Afastamentos por unidade	80
Tabela 3 – Afastamentos por sexo de 2014 a 2018 por unidades analisadas	81
Tabela 4 – Número de dias/ano de afastamento por unidade	82
Tabela 5 – Afastamentos por transtornos mentais e comportamentais e demais doenças	83
Tabela 6 – Transtornos mentais e comportamentais por unidade administrativa.....	84
Tabela 7 – Perfil dos respondentes segundo as variáveis: idade, escolaridade, lotação e categoria do cargo.....	85
Tabela 8 – Média e desvio-padrão das variáveis da pesquisa QVT	87
Tabela 9 – Estatística descritiva da aplicação final	90
Tabela 10 – Média e desvio-padrão das variáveis da pesquisa absenteísmo.....	91
Tabela 11 – Estatística descritiva da aplicação final	92
Tabela 12 – Influência da categoria do cargo na percepção da QVT	94
Tabela 13 – Variáveis Teste T para Absenteísmo	95
Tabela 14 – Influência da idade na QVT.....	96
Tabela 15 – Influência da escolaridade na QVT	98
Tabela 16 – Influência da lotação na QVT.....	99
Tabela 17 – Influência da idade no Absenteísmo.....	101
Tabela 18 – Influência da escolaridade no Absenteísmo	101
Tabela 19 – Influência da lotação no Absenteísmo.....	102

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	PROBLEMA.....	18
1.2	JUSTIFICATIVA	19
1.3	OBJETIVOS	22
1.3.1	Objetivo Geral	22
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	23
2	REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT	25
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO SETOR PÚBLICO	30
2.2.1	Breve histórico sobre a Administração Pública no Brasil	30
2.2.2	Gestão de Pessoas no Setor Público	33
2.2.3	Políticas de QVT para o Setor Público Brasileiro	34
2.2.4	Desafios e perspectivas da QVT no Setor Público	36
2.3	ABSENTEISMO	38
2.3.1	Algumas abordagens sobre o absentéismo	38
2.3.2	Causas do absentéismo	40
2.3.3	Absentéismo no Serviço Público	43
2.4	A IMPORTÂNCIA DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES NA IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS DE QVT	44
2.4.1	Gestão Baseada em Evidências e suas contribuições	46
2.5	MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	48
2.5.1	Modelo de Walton (1973)	49
2.5.2	Modelo de Hackmann e Oldhan (1975)	50
2.5.3	Modelo de Werther e Davis (1983)	52
2.5.4	Modelo de Huse e Cummings (1985)	53
2.5.5	Modelo de Fernandes (1996)	54
2.5.6	Modelo de Limongi-França (2010)	56
2.5.7	Modelo de Oliveira e Medeiros (2011)	59
2.5.8	Modelo de Ferreira (2011)	60
3	METODOLOGIA	65
3.1	DELINEAMENTO DO ESTUDO	65
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	66
3.3	COLETA DE DADOS	68
3.3.1	Coleta de dados para a fase qualitativa	68
3.3.2	Coleta de dados para a fase da pesquisa quantitativa	68
3.3.3	QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire) - Versão adaptada	69
3.3.4	Escala de fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL	73
3.3.5	Grupo Focal	74
3.4	ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	75
3.4.1	Análise quantitativa	75
3.4.2	Análise qualitativa	76
3.4.3	Análise da fase <i>focus group</i> com os gestores de QVT por meio do IRaMuTEQ ... 76	
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	77
4.1	ANÁLISE DOS DADOS SOBRE ABSENTEÍSMO.....	77
4.2	RESULTADO DA PESQUISA COM SERVIDORES - QUESTIONÁRIOS.....	84
4.2.1	Perfil dos Respondentes	85
4.2.2	Análise das médias e desvio padrão por fatores	87
4.3	ANÁLISE DOS INDICADORES ESCALA EFAL.....	90

4.3.1	Análise teste “T” dos instrumentos QWLQ-78 e escala EFAL.....	93
4.3.2	Análise teste ANOVA para os instrumentos QWLQ-78 escala EFAL.....	95
4.3.3	Análise das questões abertas no IRAMUTEQ.....	103
4.4	RESULTADOS DO ESTUDO COM GRUPO FOCAL – (FOCUS GROUP)	109
4.4.1	Resultados do <i>focus group</i> com os gestores de QVT através do IRaMuTEQ.....	110
4.4.2	Análise de alguns fragmentos dos discursos com base nas temáticas abordadas	113
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
5.1	OBSTÁCULOS ENFRENTADOS NA PESQUISA	124
5.2	OPORTUNIDADE PARA NOVAS PESQUISAS NA ÁREA DE QVT	125
	REFERÊNCIAS.....	127
	ANEXO 1 – ORGANOGRAMA DA UFSM.....	135
	ANEXO 2 – CRONOGRAMA DA PESQUISA	136
	ANEXO 3 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QWLQ-78 ADAPTADO	137
	ANEXO 4 – ESCALA DE FATORES DE ABSENTEÍSMO LABORAL - EFAL.....	142
	ANEXO 5 – QUESTIONÁRIO UTILIZADO PARA A COLETA DE DADOS DESTA PESQUISA MEDIANTE ENTREVISTAS SEMI ESTRUTURADAS, FOI VALIDADO PELO ESTUDO DE FERREIRA (2009): PARA AS QUESTÕES ABERTAS	143
	ANEXO 6 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	144

1 INTRODUÇÃO

Estudos sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho tiveram seu início na década de 50 e mostraram que para a conquista dos resultados e do sucesso desejado às organizações, a motivação de seus colaboradores é um fator essencial. O tema tem sido amplamente discutido na literatura e, é de amplo conhecimento de gestores que melhoria da qualidade de vida de colaboradores e suas famílias apresenta reflexos positivos nas organizações, impactando na sua competitividade e produtividade (LIMONGI-FRANÇA E OLIVEIRA 2005).

A QVT é um importante objeto de estudo, o qual vem sendo abordado, por diversos autores como Walton (1973), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975), Nadler (1983) e Lawler (1983), Huse e Cummings (1985). Esses autores são considerados os precursores da abordagem científica de Qualidade de Vida no Trabalho, seus achados trouxeram grandes contribuições nas pesquisas a cerca do tema.

Atualmente, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve tanto aspectos físicos e ambientais como aspectos psicológicos do local de trabalho (SANTOS, 2012). Sampaio (2012) menciona que, “...não há um conceito de qualidade de Vida no Trabalho e sim uma noção, que ele chama de “guarda-chuva”, no qual estão abarcados três conceitos nucleares” o de humanismo e humanização no trabalho; as propostas de cogestão; e a participação nas decisões e Bem-Estar.

Soma-se a essa abordagem o conceito recente para a QVT adotado por Rodrigues (2011) que afirma que ela é:

A resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (RODRIGUES, 2011, p.21).

A promoção da QVT tanto no setor privado, quanto, no serviço público pode ser percebida através de três ângulos que são: o do bem-estar dos próprios servidores, o da satisfação dos usuários cidadãos e o da eficiência e eficácia dos serviços prestados. (ALFENAS, 2013). O serviço público identifica questões comuns de desafios enfrentados por seus servidores: estresse, cansaço, sobrecarga de atividades, dificuldades em ajustar a vida

profissional com a pessoal, ambiente turbulento, falta de motivação. Estes fatores podem estar associados aos índices de absenteísmo registrado nas instituições.

Nesse sentido, o absenteísmo, também denominado “ausentismo” é uma expressão para designar as ausências dos empregados ao trabalho. Segundo Ferreira (2010) a palavra absenteísmo significa, hábito de estar constantemente ausente de um local (trabalho, estudo, etc.) ou ainda o fato de não comparecer a um ato, de abster-se de um dever. O absenteísmo é formado pela soma dos períodos em que os empregados estão ausentes do trabalho, seja por falta ou algum outro motivo de força maior. Por trás do índice de absenteísmo podem estar muitos problemas que interferem diretamente na qualidade de vida do servidor e suas causas estão ligadas a múltiplos fatores relacionados ao ambiente de trabalho, cultura organizacional, falta de diretrizes e políticas efetivas, motivacionais, problemas de saúde, entre outros que o tornam complexo e de difícil gerenciamento.

Com base nesse contexto, delimita-se a necessidade de se desenvolver ações de prevenção e controle do absenteísmo, assim como, de uma análise da sua associação com as políticas de qualidade de Vida no Trabalho adotadas pela instituição, com vistas a um alinhamento que procure melhorar os indicadores de ambos os fatores, tanto a QVT quando o índice de absenteísmo.

Atualmente as ações de promoção à qualidade de vida são pontuais, e ocorrem através da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas que as coloca em prática por meio da Coordenadoria de Qualidade de Vida (CQVS) e seus núcleos o NSAT (Núcleo de Segurança do Trabalho) e o NPSAT (Núcleo de Promoção a Saúde do Trabalhador). Os dados fornecidos pelo Setor Oficial de Perícias da UFSM, mostram que o número de licenças para tratamento da saúde manteve-se superior a duas mil licenças /ano nos últimos cinco anos. Diante disso, o presente estudo buscou analisar as políticas de Qualidade de Vida no Trabalho, adotadas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, e seus impactos nos dados das licenças para tratamento de saúde dos servidores da instituição.

Destaca-se a importância do papel dos gestores de QVT na busca de ações que contribuam com a melhoria dos indicadores tanto de QVT quanto do Absenteísmo na instituição, assim como ferramentas que possam contribuir para a tomada de decisões com foco na realidade institucional .

O gerenciamento baseado em evidências emerge como uma contribuição aos gestores nesse sentido. Originalmente cunhado nos anos 90 no campo da medicina esse princípio atualmente tem sido aplicado a várias áreas como educação, políticas públicas, trabalho social e gerenciamento, podem subsidiar por meio da qualidade das evidências maior confiança a

tomada de decisão pelos gestores. Por meio da gestão baseada em evidências, os gerentes poderiam tomar suas decisões organizacionais assistidas pela ciência social e pesquisa organizacional, na qual eles se afastam da preferência pessoal e da experiência não sistemática para decisões baseadas nas melhores evidências científicas disponíveis (De Angelis, 2005 ; Lemieux-Charles & Champagne, 2004 ; Rousseau, 2005; Walsh e Rundall, 2001).

No que concerne aos aspectos metodológicos, a pesquisa utiliza abordagem de natureza mista, qualitativa e quantitativa, quanto aos objetivos, ela apresenta-se como exploratória e descritiva, sendo que, a análise no aspecto quantitativo pretende apresentar como instrumento de análise o uso de técnicas estatísticas, traduzindo em números, as opiniões e informações obtidas. A parte qualitativa é focada na subjetividade do sujeito onde o pesquisador se destaca como instrumento chave da pesquisa.

Para operacionalizar a presente pesquisa na fase de coleta de dados foi desenvolvido um *focal group* com a realização de entrevista semi-estruturada com os gestores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP . A seguir houve a aplicação dos instrumentos QWLQ-78 adaptado para analisar a percepção dos servidores em relação a QVT e para avaliar os fatores relacionados ao absenteísmo laboral se utilizou a Escala EFAL. Ambos os instrumentos foram aplicados conjuntamente a um grupo de servidores selecionados para análise. A pesquisa também utilizou ainda dados secundários solicitados a Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor para estruturar a base de informações a ser analisada. As informações, referente aos afastamentos de servidores para tratamento de saúde no período de 2014 a 2018. Os dados foram compilados e tabulados sem nenhuma individualização.

A proposição finalística do presente trabalho de dissertação é propor a delimitação diretrizes de ações de QVT que podem ser adotadas pela gestão com base nos achados da pesquisa, para que essas possam contribuir de forma mais efetiva para a redução das licenças para tratamento da saúde. As ações propostas com base nos dados pesquisados podem resultar em melhorias a Qualidade de Vida dos servidores, bem como, servir de subsídios para a elaboração de indicadores de gestão que visem melhorar os níveis de absenteísmo. Dessa maneira, as ações adotadas podem contribuir ainda, com o fornecimento de bases empíricas para as reflexões sobre o papel dos gestores em um cenário de Tomada de decisões dos gestores baseada em evidências.

1.1 PROBLEMA

As Políticas de gestão de pessoas referentes à qualidade de vida no trabalho (QVT) têm sido valorizadas como forma de integrar o indivíduo à organização harmonicamente, mantendo sua integridade física e mental, melhorando o rendimento funcional e a qualidade do processo produtivo, tanto em organizações públicas quanto nas privadas. As organizações estão buscando alternativas e colocando em prática programas de incentivos para aumentar os níveis de satisfação no trabalho e para garantir a manutenção de boas condições de saúde dos colaboradores. A implantação de atividades físico-corporais, suporte psicossocial entre outras, visam garantir o bem estar e uma melhor condição de saúde do trabalhador, em suas atividades laborais.

No entanto, tais atividades não tem sido suficientes, para dar conta de tantos problemas que emergem do ambiente laboral. Dal forno e Finger (2015) destacam que:

“...ao se pensar a QVT, tanto em intervenções pontuais, quanto em sua gestão, de forma ampla e integrada a outros programas, algumas das perguntas a se fazer são: ‘quais são as necessidades destes trabalhadores?’, ‘o que precisam para se sentirem valorizados e reconhecidos?’ e ‘o que pode contribuir para que se sintam melhor no e com seu trabalho neste momento e ao longo do tempo?’

A identificação da evolução do índice de absenteísmo é necessária para a organização, uma vez que, este índice tem impactos diretos na qualidade do serviço prestado. Portanto é fundamental que os gestores utilizem indicadores e que através da análise desses dados possam planejar de forma mais efetiva e intensificar ações de QVT. Cabe ressaltar, que os afastamentos para tratamento de saúde têm crescido ao longo do tempo, tornando-se um problema gerencial e suas causas estão relacionados a diferentes motivos como excesso de trabalho, baixa satisfação com o trabalho realizado, falta de equidade e conflitos gerados no ambiente de trabalho.

O absenteísmo vem preocupando os gestores nas organizações, uma vez que, a ausência dos empregados gera diversos transtornos como sobrecarga de trabalho, demora no atendimento ao usuário do serviço e, demora na resposta as demandas dos processos, refletindo na redução da qualidade e na produtividade da organização (MONDINI, 2013; CHIAVENATO, 2009).

Segundo Parcianello (2015) o órgão de pessoal da instituição, por definição de atribuições “abarca uma série de ações que visam à saúde física, psicológica e social dos servidores, e que buscam o bem estar dos mesmos no seu local de trabalho e no

desenvolvimento das atribuições do cargo ocupado na UFSM”. Já a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS) tem como competência a implementação de programas e benefícios de atenção à saúde e bem-estar físico, social e mental, e também de segurança no trabalho e saúde ocupacional aos servidores, visando à busca de uma melhor qualidade de vida do servidor. Nesta coordenadoria encontramos os núcleos de Promoção de Saúde do Trabalho (NPSat) e de Segurança no Trabalho (NSat).

Em se tratando dos afastamentos em razão da saúde do servidor, o setor de Perícia Oficial em Saúde (PEOF) atua em conjunto com a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS). Segundo dados de 2017 fornecidos pelo setor, os afastamentos de servidores da instituição apontaram um total de 2216 licenças, sendo 20% delas associadas a tratamento de transtornos mentais e comportamentais.

Os dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) 2017, apontam que dentre as doenças de origem mental mais incapacitantes para o trabalho no mundo a depressão é a primeira da lista, afetando mais de 300 milhões de pessoas – um aumento de 18% entre 2005 e 2015. Transtornos causados por álcool e ansiedade aparecem em quinto e sexto lugares no ranking, respectivamente (Revista Arco, 2018). A estimativa da organização é de que para o ano de 2020 a depressão será a maior causa de afastamentos por transtornos mentais no mundo.

Assim, o problema a ser resolvido nessa pesquisa é analisar as políticas e ações de QVT adotadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, com base nos dados das licenças para tratamento de saúde dos servidores da instituição para minimizar seus impactos. A necessidade de conhecer existência dessas ações e de que forma elas podem implicar em melhorias nos indicadores de absenteísmo evidenciam o problema de pesquisa, que consiste em:

Qual o panorama atual da Qualidade de vida no Trabalho e o Absenteísmo na instituição?

1.2 JUSTIFICATIVA

A ampliação dos estudos de Qualidade de Vida no Trabalho busca compreender o trabalho e o espaço produtivo como um todo, e também, o indivíduo que participa deste processo. Assim, a justificativa da pesquisa é possibilitar de forma mais objetiva uma análise

da relação entre as ações QVT e o índice de absenteísmo relacionado a licenças para tratamento da saúde na instituição.

Nesse sentido, compreender essa relação poderá contribuir tanto para a melhoria das ações de QVT quanto, para a discussão a respeito de um ambiente mais saudável para os servidores. Dessa maneira, possibilitando melhorias nas questões relativas ao estresse ocupacional e a gestão inclusiva, entre outros. Destaca-se ainda, estudos que argumentam da necessidade de se criar espaços para a discussão das questões relativas ao assédio moral e sexual, a responsabilidade social, o sofrimento psíquico, as doenças psicossomáticas, as lesões por esforço repetitivo (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho (DORT). Discutir ainda, sobre a automedicação e o uso excessivo de tranquilizantes e calmantes (SELYE, 1978; ILMARINEN, 1991; DEJOURS, 1992/2000; KARAZEK, 1999; CARAYON, 2000; ALDANA, 2001; POT, 2002, GILIOLI *et al.*, 2003; LIMONGI-FRANÇA, 2004, dentre tantos outros).

Nesse sentido, França e Rodrigues (1997) afirmam que os sintomas físicos do estresse mais comuns são: fadiga, dores de cabeça, insônia, dores no corpo, palpitações, alterações intestinais, náusea, tremores e resfriados constantes. Outros sintomas são apresentados através do pensamento que podem ser representados de forma compulsiva e obsessiva, levando em consideração a angústia e a sensibilidade emocional, tornando o sujeito agressivo e violento. No entanto, os fatores que geram os sintomas depressivos podem estar relacionados ao estresse.

Diante disso e das evidências científicas, pode-se afirmar que, por trás do índice de absenteísmo, podem estar muitos problemas que interferem diretamente na qualidade de vida do servidor e suas causas estão ligadas a múltiplos fatores que o tornam complexo e de difícil gerenciamento. Considerando todos os aspectos decorrentes do absenteísmo laboral, não apenas aqueles relacionados com as suas causas como também com os seus efeitos, tem-se que o aprofundamento do seu estudo é importante, tanto nas organizações privadas, como nas públicas. Essas organizações precisam conhecer a sua dimensão, detectar suas causas, definir políticas e investir em soluções que visem à melhoria da produtividade e da qualidade de vida de seus servidores.

Em estudo realizado em uma instituição pública, Oliveira, Granzinolli e Ferreira (2007) comprovam através dos resultados obtidos, que os mesmos não apenas reforçam o que a Organização Mundial da Saúde, a tendência no campo da saúde pública de crescimento dos casos de transtornos mentais potencialmente incapacitantes na população em geral, como também alertam para a necessidade de se reforçarem as concepções de saúde mental e de

trabalho como indissociáveis na conjuntura produtiva atual, as quais perpassam o ambiente do serviço público em suas diversas dimensões. Os autores destacam ainda possíveis medidas para a redução do absenteísmo no órgão analisado como “... a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento dos recursos humanos, além de aprofundamento de estudo sem temas tais como: motivação, stress, relacionamentos interpessoais e éticos, todos com enfoque organizacional.”.

Bastos et al (2018), desenvolveram um estudo em uma instituição pública do Ceará com o objetivo de descrever os afastamentos do trabalho por transtornos mentais entre servidores públicos e os resultados da pesquisa mostram que os afastamentos mais longos para tratamento de saúde também estão associados ao CID “F”, correspondendo a 36% do total de dias de afastamento neste órgão durante o ano da pesquisa. Em segundo lugar estão os afastamentos por doenças musculoesqueléticas e em terceiro os afastamentos por neoplasias. Através dos dados obtidos em sua pesquisa o autor observou que os transtornos mentais e comportamentais foram a principal causa de afastamento por licenças médicas no órgão, sendo que os motivos que mais ausentaram os servidores das atividades são os transtornos do humor, destacando em sua pesquisa que a depressão foi o motivo mais importante naquele grupo.

Com base nos dados da UFSM, referentes ao grande número de afastamentos registrados no período de 2014 a 2108, cabe destacar a importância de se investigar a fundo, quais as causas que provocam o absenteísmo, assim como, as possíveis ferramentas que podem ser usadas no enfrentamento do problema, passando este a representar mais um desafio aos gestores das instituições.

Considerando esse cenário, o cotidiano do trabalho Universidade Federal de Santa Maria, caracterizada pelo quadro de pessoal reduzido e pelo aumento acentuado da demanda de trabalho, possibilitou presenciar o adoecimento e evasão de vários colegas, assim como o grande número de afastamentos para tratamento de saúde, o que agrava o atendimento das demandas de trabalho, podendo impactar na própria qualidade dos serviços prestados pela instituição.

No Plano de Desenvolvimento Institucional da instituição, consta neste que: “Com relação a aspectos de saúde e qualidade de vida, foram registradas, em 2015 2.216 licenças para tratamento de saúde dos servidores da Instituição, das quais 526 (23,3%) estão relacionadas a transtornos mentais e comportamentais” (PDI/UFSM 2016-2026).

As ações de QVT tendem a reduzir e/ou equilibrar o índice de absenteísmo nas organizações. Em face dessa realidade torna-se importante conhecer as ações de QVT e

identificar qual seu o reflexo no índice de absenteísmo de forma a buscar um alinhamento dessas ações aos resultados desejados pela instituição no que tange a redução das licenças para tratamento da saúde.

A preocupação em entender de forma aprofundada essas questões, a fim de que a pesquisa possa contribuir através da proposição de ações que corroborem com a promoção da Qualidade de Vida, assim como, a melhoria dos índices de absenteísmo na instituição.

Faz-se necessário considerar o absenteísmo como um problema complexo que extrapola os limites das organizações. Entender que existe uma necessidade de conhecer sua dimensão, detectar suas causas, definir políticas e investir em soluções que visem à melhoria da produtividade e da QVT de seus servidores.

Diante do exposto, justifica-se a presente pesquisa, pois, as diferentes causas do absenteísmo precisam de adoção de ações específicas, a fim de mitigar ou reduzir o número de servidores afastados, considerando seus impactos na produtividade, o que pode implicar na imagem do órgão, assim como, na satisfação do usuário.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a QVT e o Absenteísmo na UFSM, bem como, os impactos das políticas e ações de QVT adotadas pela instituição, propondo melhoria nas ações atuais, ou sugerindo novas ações, com o objetivo de otimizar seu impacto nos indicadores do Absenteísmo.

Objetivos específicos

- Verificar o número de licenças para tratamento de saúde dos servidores nos últimos cinco anos;
- Diagnosticar a percepção dos gestores em relação à efetividade das políticas e ações utilizadas pela PROGEP que visem a QVT;
- Identificar a percepção dos servidores das unidades analisadas em relação a QVT e Absenteísmo para o período analisado;
- Propor ações ou novas estratégias à gestão da instituição para a melhoria da QVT e a redução dos índices de absenteísmo.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho foi constituído por cinco partes, sendo a primeira constituída de introdução, o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos, justificativa da pesquisa e por fim a estrutura do trabalho.

A segunda parte composta do referencial teórico onde foram abordados alguns dos conceitos mais relevantes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e os modelos de QVT, Absenteísmo e suas causas, ainda na parte dois do trabalho serão discutidos os contextos atuais do tema em questão para a Gestão pública, assim como a evolução das políticas de QVT para o Setor Público e os desafios e perspectivas enfrentados na busca de melhorias.

A parte três descrevendo o método que será utilizado para a coleta e trabalho dos dados da pesquisa.

A quarta parte foi composta pela análise e discussão os resultados.

E por fim a quinta parte trouxe as e considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão desenvolvidos os aspectos teóricos norteadores da pesquisa por meio da revisão bibliográfica pertinente, visando a embasar esta pesquisa com postulados explicitados por pesquisadores de reconhecida relevância. Inicialmente serão abordados a Qualidade de Vida no Trabalho, Qualidade de Vida no serviço público, Absenteísmo, a importância da percepção dos gestores na implantação de políticas de QVT, por fim, uma revisão dos principais modelos de QVT.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

O movimento conhecido com QVT tem suas origens formais vinculadas ao desenvolvimento da abordagem sociotécnica. França *at all* (2005) destacam que (...o movimento conhecido como Relações Humanas, desenvolvido principalmente pelos estudos de Elton Mayo na Western Electric e de Eric Trist no Tavistock Institute of Human Relations de Londres, foi um ponto de partida para os estudos de QVT. (França, Bosquetti & Veloso, 2005, p. 3).

No Brasil a preocupação com a QVT surgiu de forma mais tardia. Porém, diversos pesquisadores e organizações vêm desenvolvendo importantes trabalhos e discussões sobre o tema, principalmente depois de se obter resultados mais eficazes com a implantação de programas de QVT (ODEBRECH; PEDROSO, 2010; SANTOS, 2011).

A Qualidade de Vida no Trabalho apresenta-se como um desafio para a administração contemporânea, pois afeta não somente os indivíduos como também os resultados das organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência RODRIGUES (1994).

Sampaio (2012) realizou uma revisão da literatura sobre a qualidade de vida no trabalho e argumenta que “...em lugar de um conceito tem-se uma noção de qualidade de vida no trabalho, ou seja, “um guarda-chuva teórico” com consequências práticas, associado a outros fenômenos organizacionais e relacionados à saúde mental” SAMPAIO (2012, p. 122).

A QVT nasceu como uma extensão da Qualidade Total e tal como está, tornou-se algo fundamental pelo fato, de hoje, se compreender que o trabalho ocupa uma dimensão de central importância na vida do ser humano. (VACONCELOS, 2001). Para Sampaio (2012) “...ainda existe confusão no meio das organizações entre Qualidade de Vida no Trabalho e

Qualidade de Vida, e no meio acadêmico entre os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho e Qualidade Total”.

Ainda que alguns autores apresentem enfoques diferentes ao conceituar a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, algo que parece comum a todos é que, tal abordagem volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade na empresa (FERNANDES, 1996; FIALHO, MAFRA E DA SILVA, 2017).

Carnoy e Brock-Utne (2000) observam que os mais importantes determinantes da QVT são quando o servidor/funcionário encontra seu trabalho interessante, tem boas relações com gerentes e colegas, tem alta renda, é permitido para trabalhar de forma independente e tem carreira claramente definida oportunidades avançadas.

A Qualidade de Vida no Trabalho apresenta diversas e distintas abordagens, essa conceituação irá variar conforme os elementos considerados mais relevantes dentro de cada perspectiva.

Para Limongi-França (2004):

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. LIMONGI-FRANÇA (2004, p. 80)

A definição de Qualidade de Vida é um conceito bastante abrangente. A Qualidade de Vida de cunho holístico e que considera o indivíduo em todas as suas dimensões (LIMONGI-FRANÇA 2011), e também um conceito multidimensional que visa à produtividade e à humanização no trabalho (FERNANDES, 1996; MEDEIROS, 2007; FERREIRA, et al.2009; LIMONGI-FRANÇA, 2011; SANT’ANNA, et al.2011).

Srivastava e Kanpur (2014) propõem que a QVT está relacionada com um conjunto de condições ou práticas organizacionais que são promovidas por meio de uma gestão democrática, enriquecimento do trabalho, tratamento digno para os empregados e segurança no trabalho. O Quadro 1 traz uma evolução da QVT através da análise dos períodos, marcos históricos e sua concepção.

Quadro 1 - Marcos históricos do conceito

PERÍODO	MARCO HISTÓRICO	CONCEPÇÃO
1959 a 1972	QVT como uma variável	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo.
1969 a 1974	QVT como uma abordagem	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
1972 a 1975	QVT como um método	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas, com integração social e técnica.
1975 a 1980	QVT como um movimento	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como idéias do movimento de QVT.
1979 a 1982	QVT como tudo	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
1982-déc. 90	QVT como nada	No caso de alguns projetos de QVT fracassassem no futuro, não passaria de um “modismo” passageiro.
A partir da década de 90	QVT como modelo ou filosofia de gestão	A capacidade de administrar um conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o Bem-Estar das pessoas da organização.

Fonte: Andrade (2016)

O Quadro 1 demonstra que a QVT foi ao longo do tempo descrita e entendida sob diferentes perspectivas no contexto organizacional, sendo que recentemente ela tem sido entendida como uma filosofia de gestão e demandando ações gerenciais, assim como ações de autogestão dos trabalhadores.

A busca pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a implementação de ações visando melhorias para as pessoas, não pode ser considerada como um custo nas planilhas das organizações, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do

que uma medida preventiva. Nesse contexto torna-se evidente que zelar pelo bem-estar e segurança dos indivíduos é de suma importância para assegurar uma maior produtividade e qualidade no trabalho e maior satisfação na vida familiar e pessoal.

Sá *et al.* (2007) defendem que a QVT é um tema ainda pouco explorado na prática gerencial das organizações do setor público. Embora a temática tenha recebido bastante atenção nos últimos anos, ainda existe alguma incerteza com relação ao âmbito e responsabilidades por sua gestão.

Medeiros e Ferreira (2011), afirmam que, em termos conceituais, a literatura nacional sobre o tema encontra-se em um estágio intermediário de consolidação e que em face da complexidade e importância do mesmo, as pesquisas na área tendem a ser bastante promissoras.

O grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde – OMS a define como “A percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações.” (WHOQOL, 1995, p. 1405). “Essa definição tem sido uma das mais citadas na literatura sobre o assunto, tratando a QV como uma construção subjetiva (percepção do indivíduo), multidimensional e composta por dimensões positivas, como a mobilidade, e negativas, como a dor.” (ALFENAS, 2013, p. 6).

Forno e Finger (2016) enfatizam que por se tratar de um conceito subjetivo e multidimensional, muitos elementos estão envolvidos na QVT, a complexidade da avaliação da QVT bem como da elaboração de intervenções nesta área está diretamente relacionada ao fator eminentemente individual que caracteriza tal construto.

Levando em consideração os vários conceitos e as abordagens referentes à QVT, optou-se pela definição de Fernandes (1996), que segundo Fialho, Mafra e Da Silva (2017) considera a QVT uma variável importante para uma gestão dinâmica. Assim se contempla o bem-estar não só do servidor, como também dos cidadãos ao serem atendidos plenamente em suas demandas requisitadas à instituição pesquisada.

Sendo assim, temos que “a plasticidade do termo QVT se adapta à temporariedade dos diferentes contextos socioculturais e tecnológicos.” (ROCHA, et al.2017). Logo, quando se pesquisa a QVT está se pesquisando as tendências mais frequentes que determinados grupos expressam sobre o tema, pois o mesmo está relacionado a diferentes contextos aos quais irá se adaptar.

Garlet (2017), destaca a “...importância de se preocupar com a QVT não só pensando na saúde física e mental do trabalhador, mas tendo a busca pela melhoria da QVT também como uma forma de obter melhores resultados organizacionais”.

Para Scopinho (2009), conceito de QVT apresenta forte polissemia, ausência de materialidade e grande relatividade, ao refletir jargões vazios e receitas veiculadas na história da corrida gerencial em busca de maior lucro. A autora ainda afirma que a naturalização da precariedade do trabalho, somada à implementação dos programas de QVT, disfarçou a insalubridade, a periculosidade e a penosidade do trabalho, revelando-se como uma forma mais sutil de controle sobre os trabalhadores — um controle que tende a ser mais simbólico do que coercitivo e punitivo.

Logo, o que os programas de QVT de fato buscam é o aumento da resistência física e mental dos trabalhadores para suportarem as adversidades organizacionais. O trabalhador, dessa forma, passa a ser considerada uma variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil (FERREIRA, 2015).

Assim, para Ferreira, Alves e Tostes (2009), as práticas de QVT hegemônicas possuem natureza assistencialista e caráter compensatório e paliativo em relação aos desgastes vivenciados pelos trabalhadores, atuando com uma função essencialmente “curativa”, isto é, sanando os males presentes no cotidiano de trabalho.

Nesse contexto, tanto para Padilha (2009), como para Scopinho (2009) e Araújo (2009), as políticas de promoção de QVT atualmente adotadas pelas empresas podem servir como uma medida paliativa, como uma válvula de escape, um remédio que alivia momentaneamente os sintomas provocados pela intensificação do trabalho, mas não atacam as verdadeiras causas estruturais dos problemas enfrentados pelos trabalhadores.

Os autores realizaram um estudo cujo intuito é contribuir com os estudos críticos da QVT, demonstrando que se trata de uma estratégia de gestão cujo objetivo velado é o aumento da produtividade do trabalhador, por meio de métodos, que manipulam objetiva e subjetivamente os motivos da atividade de trabalho e obscurecem em sua consciência seu sentido alienado.

Os autores afirmam, em conclusão de seu estudo, que “Em nosso ponto de vista, a verdadeira Qualidade de Vida no Trabalho emergirá apenas a partir do momento em que as relações de dominação, exploração e alienação próprias do modo de produção capitalista forem superadas. Os programas de QVT nas organizações, como estratégia patronal disfarçada de humanismo e paternalismo, servem apenas como medida paliativa, assistencial,

superficial e de controle para os problemas relacionados à motivação, ao desempenho e à produtividade do trabalhador PRACIDELLI E ROSSLER (2018).

Padilha (2010), ao se referir aos programas de QVT os compara a válvulas de escape servindo como “analgésicos” para aliviar os trabalhadores dos efeitos ruinosos das situações incômodas do trabalho e suas anomalias. A autora relata que na maioria dos programas de QVT é negado o “conflito, o desequilíbrio e os problemas (percebidos como doenças), não havendo preocupação em conhecer suas causas” (Padilha, 2010, p.555).

Dessa forma, o que se constata é que os críticos desses programas percebem neles uma preconização do bem-estar de modo acessório, como se fossem um “medicamento que cura os males do trabalho” (Ferreira et al., 2009, p.325).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO SETOR PÚBLICO

Considera-se que a Qualidade de Vida no setor público pode ser uma alternativa para a valorização do trabalho, sendo assim Amorim (2010, p. 38) ressalta que: “é capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa a valorização do seu trabalho e preocupação com seu bem-estar e de sua família”. Porém no que tange a prática gerencial ela é pouco compreendida no contexto das organizações públicas.

2.2.1 Breve histórico sobre a Administração Pública no Brasil

Ao longo da história a administração pública brasileira passou por vários processos de reformas na busca de melhorar o desempenho das ações do Estado. Até 1930 a administração Patrimonialista dominava o cenário e se caracterizava pela não distinção entre o público e o privado, de 1930 até o final da década de 80 passa a ser chamada de Burocrática e marcada pelo chamado Estado Nacional-Desenvolvimentista, e a partir da década de 90 surge a reforma Gerencial marcada pelo processo de globalização e privatizações de empresas públicas.

O modelo de administração patrimonialista marcado pela não distinção entre os bens públicos e particulares surge com a vinda da família real para o Brasil sendo baseada nos Modelos de Estados Absolutistas do século XVIII, onde o administrador não diferencia o patrimônio particular do estatal e influenciada pela teoria patrimonialista Weberiana.

ou nada orientada para o atendimento das demandas dos cidadãos, o que demonstra que a burocracia não poderia ser sinônimo de qualidade, tal qual, não proporcionaria a desejada redução do custo e celeridade na prestação de serviços à população.

A Administração Pública Gerencial é introduzida na década de 1990 no governo do presidente Fernando Collor (1990-1991) marcada pela adoção de medidas neoliberais, com vistas ao enxugamento da máquina pública e a redução dos gastos públicos, trazendo como resultados na extinção de cargos. A administração burocrática passa a ser adotada como uma alternativa importante ao patrimonialismo e desde a década de 30 já apresentava traços presentes na administração brasileira. Bresser Pereira (1996) afirma que na verdade, a administração burocrática é lenta, cara, autorreferida, pouco pública, demissão de servidores públicos, e um maior controle sobre as empresas estatais.

A primeira tentativa de romper com o patrimonialismo e reformar a administração pública brasileira irão ocorrer ao final da república velha.

A criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), em 1938 pelo governo de Getúlio Vargas (1930-1945), tinha como objetivo diminuir a ineficiência do funcionalismo público federal e reorganizar a administração pública.

Costa (2008) destaca que o modelo burocrático que surge busca modernizar a máquina pública com base nos paradigmas Taylorista, Fayoliano e Weberiano o qual era pautado na teoria administrativa advinda dos países desenvolvidos.

Para Bresser-Pereira (2009) a reforma em questão, apesar de não concluída, foi uma forma de reduzir problemas como o clientelismo, nepotismo e a corrupção presentes na administração.

Ribeiro Pereira e Benedicto (2013), destacam que em um “contexto de grande desafio, de globalização da economia mundial, do aumento dos desenvolvimentos tecnológicos, das influências dos movimentos internacionais: da Nova Administração Pública e da Nova Gestão Pública emerge-se o gerencialismo no Brasil. Percebe-se um novo posicionamento do Estado que deixa de ser responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social para se fortalecer na função de promotor e regulador. Diversos serviços públicos foram delegados ao Terceiro Setor e à iniciativa privada.” (RIBEIRO PEREIRA E BENEDICTO, 2013).

A Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 37 os princípios norteadores da Administração Pública Brasileira que são:

“A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” CF. 1998.

Mathias-Pereira (2008) destaca que a reforma gerencial no Brasil, inspirada no gerencialismo britânico, foi fortemente influenciada pela *new public management* e *progressive governance*, passando a incorporar um novo padrão de gestão pública, apoiada nos princípios da flexibilidade, ênfase em resultados, foco no cliente, participação, *accountability* e controle social.

Recentemente passou a ser discutido o termo Governança aplicado a Gestão Pública. A governança corporativa pode ser entendida como um sistema que assegura aos socioproprietários o governo estratégico da empresa e a efetiva monitoração da diretoria executiva (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA - IBGC, 2009; SILVEIRA, 2004).

Cabe destacar que muitas organizações públicas já utilizam alguns conceitos oriundos da boa governança corporativa.

Benedicto *et all* destaca que:

À luz desta concepção ampla de reforma do Estado, governabilidade e governança devem ser usados como conceitos complementares. Trata-se de aspectos distintos, porém interligados da ação estatal. Governabilidade refere-se às condições sistêmicas mais gerais sob as quais se dá o exercício do poder numa dada sociedade. Governança, por outro lado, na acepção aqui utilizada, diz respeito à capacidade de ação estatal na implementação das políticas e na consecução das metas coletivas. (BENEDICTO, 2013).

A instituição do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – GESPÚBLICA – por meio do Decreto nº 5.378 de 23 de fevereiro de 2005, marca a busca pela excelência na prestação de serviços públicos. Um dos maiores objetivos do GESPÚBLICA é a mobilização da administração pública brasileira na direção da geração de resultados.

O setor público no Brasil está mudando o foco “da burocracia, estruturas e sistemas organizacionais, para uma mudança de práticas, de padrões de ações” (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2011, p. 33). Todavia pode-se considerar que a transição entre os modelos de gestão utilizados no país não significou uma ruptura total em relação aos modelos antecedentes, pois mesmo com novas características na administração pública, a mesma ainda apresenta algumas características da administração burocrática e patrimonialista.

2.2.2 Gestão de Pessoas no Setor Público

No contexto atual, as pessoas são vistas como o principal diferencial competitivo nas organizações. Garlet (2017) destaca a retomada histórica feita por Oliveira e Medeiros (2011), sobre a gestão de pessoas no serviço público, desde a Administração Científica, que considerava o trabalhador como homem econômico, passando pela Administração Patrimonialista, que não separava o público do privado fazendo com que não existisse a noção de gestão de pessoas no setor público, pois nem mesmo a noção de público era clara, chegando à Escola de Relações Humanas, que passou a tratar do homem social, dando mais atenção à organização informal e a assuntos como motivação, liderança, clima e cultura organizacional. (GARLET, 2017).

A gestão de pessoas no setor público possui algumas particularidades em relação a gestão de pessoas no setor privado, o ingresso se dá via concurso público, e os servidores são amparados por um regime estatutário chamado Regime Jurídico Único, que irá nortear a política de gestão de pessoas voltada aos cargos e funções, assim como a forma de provimento e estrutura da carreira.

A administração pública está ligada ao conceito de Estado e suas múltiplas expressões e significados, com definição fortemente influenciada pela orientação à sociedade e ao interesse público, porém ainda voltada às atividades operacionais, expressa dificuldades e descontinuidade de tentativas à modernização. Por mais que algumas mudanças estejam sendo alcançadas ao longo do tempo, ainda existem muitos desafios a serem enfrentados.

A gestão estratégica de pessoas está ligada a múltiplas condições que ressaltam a forma de pensar da organização e que acabam sendo projetadas no modelo de gestão. Sobre a gestão de pessoas, Trescastro afirma:

A gestão de pessoas na sua expressão estratégica assume relevo também na medida em que contribui para explicar, promover ajustes e, por conseguinte, legitimar o gasto com pessoas no setor público. (TRESCASTRO, 2012, pag. 01)

Para entender melhor a definição de gestão de pessoas no âmbito da administração pública, podemos recorrer novamente a Trescastro:

A articulação de esforços de gestão orientados para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas observados os valores culturais – de natureza social, política, jurídica e econômica – que moldam as condições do contexto em que se inserem as organizações públicas. (TRESCASTRO, 2012, pag. 25)

No setor público existe uma preocupação em propiciar um clima favorável por meio de práticas de planejamento, gerenciamento e avaliação harmonizando os interesses individuais alinhados aos objetivos organizacionais, de forma a facilitar o desenvolvimento das competências individuais, considerando sempre o interesse público.

2.2.3 Políticas de QVT para o Setor Público Brasileiro

Ao abordar políticas de QVT no setor público pode-se analisar a legislação vigente sobre o assunto, nesse sentido destacam-se questões relativas à saúde do servidor. Segundo Antogla et al.(2016) “... a preocupação com a saúde do trabalhador no serviço público brasileiro culminou na instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, por meio do Decreto 6833/2009”.

A legislação do SIASS prevê o desenvolvimento e a articulação de ações de promoção, prevenção, assistência e acompanhamento da saúde do servidor. Dentre essas ações, encontram-se os programas de qualidade de vida no trabalho com foco na participação ativa dos trabalhadores (ANTOGLA, 2016).

Dentre as legislações vigentes temos o Decreto N° 7.602/2011, que dispõe sobre a Política Nacional sobre a Saúde e Segurança do Trabalhador – PNSST e objetiva a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador dentro dos princípios da universalidade, prevenção, assistência, reabilitação e reparação, diálogo social e integralidade, abrangendo todo e qualquer trabalhador, seja privado ou público. (SILVA, LICÓRIO E SIENA, 2014).

A disposição da legislação pertinente à saúde do servidor público nos termos da Portaria normativa nº 3, de 25 de março de 2013, está centrada nos direitos e deveres que integram um conjunto de ações no âmbito da administração pública e subsidia políticas e projetos de promoção à saúde e de qualidade de vida no trabalho, priorizando estratégias para o enfrentamento às doenças como forma de preservar a integridade e o bem-estar dos servidores. (BRASIL, 2013).

Nas últimas décadas foram desenvolvidas e criadas leis e normas regulatórias com vistas a contribuir com a tutela do servidor público e que acabaram impactando positivamente na Qualidade de Vida dos mesmos. Uma delas é a Lei 8.112/1990 (BRASIL, 1990), que instituiu o regime jurídico único dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. No quadro a seguir podem ser observadas as contribuições e respectivos impactos sobre indicadores de QVT.

Silva, Licório e Siena (2014) destacam ainda, que a publicação da Portaria nº 3, de 25 de março de 2013 traz a normatização das diretrizes gerais de promoção à saúde no serviço público federal; é mais um instrumento de gestão a ser adotada como referências nas ações de promoção a saúde dos servidores órgãos e entidades que compõem o Sistema de pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). (SILVA, LICÓRIO E SIENA, 2014).

No Quadro 2 apresenta-se as contribuições da legislação que rege o serviço público federa, Lei 8112/1990, assim como os seus respectivos indicadores.

Quadro 2 - Contribuições da Lei 8.112/1990 para a QVT dos servidores públicos federais brasileiros

CONTRIBUIÇÕES DA LEI 8.112/1990	INDICADORES DE QVT AFETADOS
Regulamenta a estabilidade no serviço público federal	Segurança quanto ao futuro na organização
Estabelece a isonomia da remuneração de cargos semelhantes	Equidade salarial interna
Criação de adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade.	Condições físicas do ambiente de trabalho
Concessões de licenças e afastamentos para questões profissionais e pessoais	Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho
Esclarece os direitos, deveres, proibições e penalidades relacionadas a todos os servidores públicos	Tratamento igualitário
Estabelece licença para capacitação	Incentivo à qualificação

Fonte: Alfenas (2013, p. 42), baseado em Brasil (1990) e Medeiros e Oliveira (2011).

Observamos no Quadro 3 que outros instrumentos legais também contribuem com a QVT, sendo que a sua maioria aborda aspectos relacionados à saúde e bem estar.

Amorin (2010), afirma que mesmo a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho não sendo algo recente, a implementação de programas específicos de QVT será. Isso ocorre devido, principalmente, à percepção de que aspectos relativos à saúde física e mental no ambiente de trabalho têm impacto direto sobre o nível de produtividade dos funcionários e influenciam nos resultados organizacionais. (AMORIN, 2010).

Quadro 3 - Contribuições de instrumentos legais para a QVT dos servidores públicos federais brasileiros

INSTRUMENTOS	CONTRIBUIÇÕES PARA A QVT
Decreto 977/1993	Dispõe sobre assistência pré-escolar destinada aos dependentes
Decreto 5.296/2004	Determina os critérios básicos para a promoção da acessibilidade
Decreto 6.690/2008	Institui a prorrogação da licença maternidade
Decreto 6.833/2009	Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
Decreto 6.856/2009	Regulamenta o exame periódico
Decreto 7.003/2009	Regulamenta a licença para tratamento de saúde
Resolução 87/2009	Normatiza a perícia odontológica
Portaria 1.261/2010	Institui os princípios e diretrizes em saúde mental

Fonte: Alfenas (2013), baseado em Teixeira (2012).

Publicado em 2014 o Modelo de excelência na Gestão Pública foi desenvolvido pela Secretaria de Gestão Pública-SEGEP do ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão-MP, juntamente com a Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação-SLTI, Secretaria do Orçamento Federal-SOF, Secretaria do Patrimônio da União-SPU, e Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos-SPI. O modelo enfatiza que “...são particularmente relevantes os investimentos em adequado dimensionamento de força de trabalho; em gestão de competências institucionais e profissionais; e na estruturação de sistema de remuneração e de gestão de desempenho sintonizados com os paradigmas do gerenciamento por resultado. Além disso, implica a existência de processos de capacitação e desenvolvimento dos servidores e da garantia do ambiente de trabalho humanizado, seguro, saudável e promotor de bem-estar, da satisfação e da motivação dos agentes públicos”. (MODELO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO PÚBLICA, 2014, p, 8 e 9).

2.2.4 Desafios e perspectivas da QVT no Setor Público

O serviço público identifica questões comuns de desafios enfrentados pelos colaboradores: estresse, cansaço, sobrecarga de atividades, dificuldades em ajustar a vida profissional com a pessoal, ambiente turbulento, falta de motivação. Alguns problemas podem estar mais relacionados com o trabalho numa empresa privada; outros com o trabalho no serviço público (GARLET, 2017).

Estudos recentes indicam que tanto as preocupações com bem-estar como a valorização do servidor, no contexto da administração pública, configuram uma lacuna a ser preenchida. Dessa forma, o gestor público tem maior dificuldade em desenvolver seu processo de gestão e decisão, pois se encontra constantemente preso às amarras legais, como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros (AMORIM, 2010).

Segundo Alfenas (2013), é possível verificar que as legislações federais relativas ao tema são mais especificamente voltadas para aspectos da saúde, bem-estar e apenas para alguns outros indicadores/variáveis de QVT, portanto não abrangem a QVT de forma mais completa, como vários modelos teóricos sobre o tema antes apresentados recomendam. Em seu estudo o autor verificou que “... as avaliações das **concepções dos Gestores do órgão público acerca da QVT**, a partir dos fatores críticos, indicaram que, embora eles tenham demonstrado atribuir grande importância e valorizar a realização de ações e programas de QVT, faltam-lhes maiores conhecimentos e formação, ou seja, competências específicas para que possam incorporá-los em sua prática, como gestores da organização – o que pode ser corroborado na análise de cada fator crítico”.

Essa ausência de competências por parte de muitos gestores é um desafio a ser enfrentado pelas instituições que terão que desenvolver políticas de capacitação que auxiliassem os mesmos que por muitas vezes ocupam cargos pela primeira vez e apresentam dificuldades no desempenhar das suas funções de líderes de equipe.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) destacam que “Do ponto de vista institucional, no caso da presente pesquisa nas organizações públicas, as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho produzem impactos nos aparelhos de Estado, colocando na agenda das inovações novos desafios relativos ao papel dos órgãos públicos, suas finalidades, suas estruturas e o seu próprio funcionamento”.

Para Paixão (2011), a implantação de um planejamento estratégico passa a ser ação fundamental para a melhoria de resultados na implementação de programas de QVT. Para ele “...Estes envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, inovações tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.” (PAIXÃO, 2011).

Ainda sobre a temática, Ferreira, Alves e Tostes (2009) destacam que o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência e a eficácia dos serviços

prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT.

2.3 ABSENTEISMO

O absenteísmo tem sua origem no contexto da instituição e do trabalho como agentes de reações psicológicas, fisiológicas e comportamentais de sofrimento individual e coletivo e interfere diretamente na qualidade do serviço prestado e sobrecarrega os demais membros da equipe, exigindo dos gestores ações e práticas que possam minimizar seus resultados.

Também denominado “ausentismo” a expressão foi aplicada aos trabalhadores que faltavam ao serviço no período industrial. Esse termo teve origem da palavra “absentismo” aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. (Quick&Laperlosa, 1982).

Ferreira (2010) descreve a palavra absenteísmo como, hábito de estar constantemente ausente de um local (trabalho, estudo, etc.) ou ainda o fato de não comparecer a um ato, de abster-se de um dever. Em contribuição a definição, Cucchiella, Gastaldi e Ranieri (2014) informam que é ausência intencional ou habitual de um empregado no trabalho. O absenteísmo é um indicador que tem exigido muito das organizações pela sua complexidade e difícil gerenciamento, assim como pelos impactos gerados.

2.3.1 Algumas abordagens sobre o absenteísmo

O absenteísmo é um fenômeno complexo e de etiologia multifatorial, incluindo fatores psicossociais, econômicos e relacionados ao ambiente de trabalho. Para os autores, esse fenômeno pode fornecer informações importantes sobre o estado de saúde de uma população, bem como informações que podem se aproximar de uma visão diagnóstica acerca das condições de trabalho a que estão submetidas (BOF DE ANDRADE et al, 2008).

Para Robbins (2005), Lacombe e Heilborn (2008) e Vecchio (2008), o termo absenteísmo é utilizado para designar a falta do empregado ao trabalho, estendendo também sua compreensão para a soma dos períodos em que os empregados de uma determinada organização encontram-se ausentes do trabalho, não sendo esta ausência motivada pelo desemprego, doença prolongada ou licença legal.

Para Chiavenato (2008, p. 88), “Absentéismo ou absentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absentéismo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente”.

Magalhães *et all.* (1995) definem o absentéismo como ausências ao trabalho motivadas por licenças, férias e faltas; já para Segundo Jorge (1995), absentéismo representa as ausências ao trabalho por faltas e licenças médicas, ou seja, ausências não programadas.

Em uma visão mais abrangente, Gaidzinski destaca que o absentéismo é caracterizado pelas ausências não previstas, devido às faltas, às licenças para tratamento de saúde e às suspensões, excluindo desse conceito as ausências por folgas, férias e demais licenças, por considerá-las programáveis ou previsíveis. Essa definição é compactuada por autores como Mattia (1998), Belém & Gaidzinski (1998), Fecher et al. (1999), Tanos et al (2000) e Pavani (2000).

O absentéismo pode ser dividido em voluntário (por razões particulares), por doença (devido a doenças ou procedimentos médicos, excluindo-se doenças ou acidentes profissionais), por acidentes ou doença profissional legal (para cumprimento de obrigações legais ou no exercício de direitos consagrados, como gestação e parto, licença nojo, doação de sangue, etc.) ou compulsório (por sanções disciplinares ou prisão, e neste caso, sem direito à remuneração ou com o salário reduzido) (Costa; Vieira; Sena, 2009; Fernandes et al., 2011; Martinato et al., 2010; Sancinetti et al., 2011).

Estudos realizados sobre o absentéismo em profissionais de saúde evidenciaram que os gestores têm papel fundamental na criação de condições que assegurem ao trabalhador o seu crescimento profissional, satisfação com o trabalho, gerando menor absentéismo e fortalecendo o seu compromisso com os resultados gerados pelo seu trabalho (FERRO et al, 2018).

Garantir um ambiente de trabalho atraente e capaz de proporcionar a satisfação da maioria das necessidades individuais, segundo Gil (2001), ajuda no alcance da excelência organizacional, pois contribuem para minimizar os problemas gerais, incluindo o absentéismo, presente nas organizações. (Cabe destacar ainda que esse fenômeno pode ocorrer tanto por questões internas na empresa, como problemas de gerências, de ambiente, estrutura física e etc., como por questões externas, ligadas ao empregado, que muitas vezes não consegue desvincular o pessoal do profissional.

A incapacidade laboral é uma das causas do absentéismo e esta conceituada na Resolução DC/INSS nº 10 de 12 de dezembro de 1999 do Instituto Nacional da Seguridade

Social (INSS), como uma impossibilidade no desempenho de funções, atividade ou ocupação em consequência de doença ou acidente.

Com base no crescente número de afastamentos cabe verificar quais as causas que provocam o absenteísmo e quais as possíveis ferramentas que podem ser usadas no enfrentamento do mesmo, sendo assim, apresentam-se como um novo desafio aos gestores das instituições.

2.3.2 Causas do absenteísmo

Contextos de trabalho desfavoráveis à saúde do trabalhador podem levar a adoecimentos, favorecendo seu afastamento e acentuando o absenteísmo. Entender as causas do absenteísmo torna-se uma exigência crescente tanto para as organizações, assim como para seus gestores. Isso se deve a suas causas apresentarem-se muitas vezes relacionadas a vários fatores, que vão desde as questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando assim, este tema complexo e difícil de ser gerenciado.

Seu efeito é negativo, onde a ausência dos trabalhadores tem impacto direto na realização das atividades gerando sobrecarga dos demais membros das equipes e repercute diretamente na qualidade do serviço prestado.

As principais causas do absenteísmo são consideradas: doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização Souto (1980).

O Quadro 4 destaca as principais causas do acentuado desgaste físico e mental dos trabalhadores na visão de Maslach e Leiter (1999).

Cabe ressaltar que os trabalhadores são afetados de formas diferentes, ou seja, os que trabalham em áreas operacionais estão mais sujeitos a ambientes e condições insalubres, enquanto aqueles detentores de cargos de liderança (nível gerencial) convivem mais com níveis elevados de tensão emocional (estresse, por exemplo) que afetam cotidianamente sua saúde (ALVES, CERVINHO e GODOY, 2002).

Quadro 4 - Causas do Absenteísmo

Causas do Absenteísmo	
O excesso de trabalho, que os obriga a se desdobrarem e aumentar significativamente o ritmo de trabalho;	
Políticas organizacionais que reduzem a autonomia e a liberdade do trabalhador;	
O trabalho executado não ser satisfatório e recompensado adequadamente;	
O aumento da competitividade das pessoas dentro das organizações— e decorrente diminuição da solidariedade entre elas —, gerando um a um aumento de conflitos internos e empobrecendo o verdadeiro sentido do trabalho em equipe;	
A falta de equidade, ou seja, as pessoas não são respeitadas e não tem o reconhecimento necessário;	
A presença de conflitos de valores, o qual leva a um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios pessoais e éticos.	

Fonte: Adaptado de Maslach e Leiter (1999)

Alves (1999) se reporta a Quick e Lapertosa (1982) para categorizar o absenteísmo de acordo com suas causas, que consistem em cinco diferentes grupos, conforme descrito no Quadro 5.

Quadro 5 - Categorias do Absenteísmo

Categorias do absenteísmo	
Absenteísmo voluntário	Ausências ao trabalho por razões particulares não justificadas por doenças;
Absenteísmo por doenças	Inclui as ausências por doenças ou procedimentos médicos;
Absenteísmo por patologia profissional	Ausências por acidentes de trabalho ou patologias ocupacionais;
Absenteísmo legal	Faltas amparadas por lei, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e
Absenteísmo compulsório	Impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pelo patrão, por pressão ou outro impedimento que não permita ao trabalhador chegar ao trabalho.

Fonte: Adaptado ALVES 1999

Destaca-se ainda que, atualmente o absenteísmo relacionado às enfermidades/doenças alcança altos índices nas organizações de trabalho, refletindo em altos custos tanto para as organizações, como para a sociedade.

Robbins (2005) e Vecchio (2008) destacam que as causas do absenteísmo são muito variadas, decorrentes de um ou mais fatores e nem sempre estão relacionadas somente ao trabalhador e sim, às próprias organizações. Em outras palavras, relacionam-se também à supervisão deficiente, o empobrecimento das tarefas, a falta de motivação e estímulo, as condições desagradáveis de trabalho, a precária integração do empregado à organização, os impactos psicológicos de uma direção deficiente, dentre outras.

Chiavenato (2000, p. 191) afirma que as principais causas são “doença efetivamente comprovada; doença não comprovada; razões diversas de caráter familiar; atrasos involuntários por motivo de força maior; faltas voluntárias por motivos pessoais; dificuldades e problemas financeiros; problemas de transporte; baixa motivação para trabalhar; supervisão precária da chefia; políticas inadequadas da organização”. Essas causas podem estar na organização: na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis de trabalho, na precária integração do empregado à organização, na falta de um plano de cargos, salários e carreira etc.

Ao pensar no ônus financeiro do absenteísmo, Reid & Smith (1993), realizaram um estudo onde concluíram que o custo gerado às companhias de seguros americanas, causado pelas ausências dos trabalhadores, foi superior a 40 bilhões de dólares anuais. Muitas empresas multinacionais de grande porte tem buscado reduzir o absenteísmo, aumentar a produtividade e alcançar maiores resultados, através do investimento em programas que visam à melhoria da qualidade de vida dos seus funcionários.

No Brasil, as várias as dificuldades encontradas para estudar e quantificar o absenteísmo por doença e a consequência disso dificultam a análise precisa do ônus econômico acarretado pelas ausências ao trabalho (Nogueira & Azevedo, 1982).

A taxa de absenteísmo é um importante indicador utilizado para mensurar as condições e qualidade de vida no trabalho. Os prejuízos econômicos causados às empresas e à previdência social por conta das faltas e afastamentos ao trabalho são muitos. Por isso, o investimento em questões relacionadas à saúde do trabalhador não deve ser tratado como despesa. É preciso fazer parte da rotina das organizações ações que promovam a qualidade de vida e que melhorem as condições de saúde e segurança no trabalho.

As categorias de análise Absenteísmo por doenças e Absenteísmo por Patologia Profissional servirão como norteadores dessa pesquisa, a qual busca realizar o levantamento das ausências relativas a essas categorias na instituição no período dos últimos cinco anos.

Se no passado os impactos eram mais fortemente visíveis no corpo, por meio dos acidentes e doenças ocupacionais, agora além destes clássicos efeitos sobre o corpo entra em

cena, cada vez mais, os transtornos mentais. Os “males da alma” assumem um protagonismo preocupante como território prevalente de agravos à saúde mental dos trabalhadores.

2.3.3 Absenteísmo no Serviço Público

O ambiente e as relações de trabalho se destacam como fontes de adoecimento e no serviço público podem ter relação com fatores como o volume ou acúmulo de atividades, problemas de relacionamento, monotonia ou até a rigidez organizacional, contribuindo para o aparecimento de doenças.

Em estudo realizado pelo MPU em 2011 observou-se que na esfera pública observa-se que, com a falta de uma política organizacional definida, incerteza, dificuldades interpessoais, falta de reconhecimento, abuso de autoridade e uma ineficiente distribuição de tarefas, a organização do trabalho pode provocar desde uma simples insatisfação até o estresse e/ou desencadear uma depressão em seus colaboradores SILVA e BUENO, (2017).

Glina et.al. (2014) pontuam que não é simples estabelecer relações de determinação entre o trabalho e as doenças ou transtornos mentais já que o processo de adoecer é muito específico para cada indivíduo e envolve sua história não só laboral, mas também, de vida.

No serviço público o problema de fundo também consiste na ausência de dados estatísticos gerais sobre do que adoecem e do que morrem os servidores e servidoras, pois muitos são os agravos, principalmente, sobre os problemas relacionados a transtornos mentais e comportamentais. (FERREIRA, 2014).

Capelari (2013) verificou em seu estudo que a prevalência dos transtornos mentais e comportamentais entre as causas de absenteísmo foi representativa, ficando entre os principais agravos e apresentando um índice de 22,1% do total.

Alarcon (2014) constatou que a prevalência de Transtornos Mentais Comuns (TMC) nos servidores da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) foi de 18,4%, valor considerado alto por tratar-se de população ativa, de trabalhadores.

Estudo realizado por Silva e Bueno (2017), em sua pesquisa que teve o objetivo de relatar os principais motivos de afastamento do trabalho por questões relacionadas à saúde mental no serviço público brasileiro, realizada através de estudo qualitativo por meio de revisão bibliográfica e documental confirmou a relevância dos problemas psiquiátricos, principalmente dos Transtornos de Humor e Transtornos de Ansiedade, no afastamento do trabalho de servidores públicos e verificou ainda que as pesquisas sobre afastamentos laborais por doença em servidores públicos ainda são escassas e por isso pouco se sabe sobre o perfil

de morbidade desses trabalhadores. Em sua pesquisa reforçaram a importância em monitorar o absenteísmo e afirmam que “a relação “saúde x espaços de trabalho” carece de maior atenção e estudo objetivando a criação de políticas de prevenção, de melhores condições de saúde e de qualidade de vida, além de melhorar a qualificação e a intervenção profissional de equipes técnicas de saúde no Serviço Público.

Para Flores et al (2016), as políticas e práticas de gestão de pessoas não podem desconsiderar o monitoramento e a compreensão clara das causas do absenteísmo dos trabalhadores. Tal compreensão atuaria como fonte de diagnóstico importante para o planejamento de ações preventivas e também o reconhecimento de fatores ambientais e do trabalho que favorecem o adoecimento do trabalhador e a conseqüente ausência de seu posto de trabalho.

Cabe ressaltar as transformações que estão acontecendo em relação aos cuidados relacionados à limpeza, salubridade e riscos de acidentes podem ser facilmente observados, assim como a melhoras ocorridas nos últimos anos nos contextos laborais. Contudo, atualmente ainda é possível observar novas formas de adoecimento, vinculadas ao funcionamento psíquico dos trabalhadores, que se constituem um novo e complexo desafio para a área de Saúde do Trabalhador.

Pestana, Ribeiro e Villardi (2016), em pesquisa realizada em uma organização pública federal, elencaram alguns desafios da gestão de pessoas em organizações públicas diante do contexto marcado pela “crise” e redução de investimentos em treinamento, desenvolvimento profissional e qualidade de vida no trabalho. Para os autores a capacitação dos líderes para gerir os conflitos internos; a implantação da meritocracia na gestão de carreira, que considere o desempenho individual na concessão de progressões e promoções; a mudança cultural e a ampliação dos programas de qualidade de vida no trabalho – QVT compõem alguns desses desafios. Destacam ainda que diante desses cenários questiona-se a efetividade de ações de QVT em ambientes permeados pelo personalismo, assistencialismo, politicagem, clientelismo e outros traços culturais e políticos, que continuam degradando as relações e contribuindo para o processo de adoecimento dos trabalhadores nas organizações.

2.4 A IMPORTÂNCIA DA PERCEPÇÃO DOS GESTORES NA IMPLANTAÇÃO DE POLÍTICAS DE QVT

Ferreira, Alves e Tostes (2009) reforçam que é “com base nesse macro cenário sociotécnico de mudanças que se inscreve a necessidade de gestores em repensarem as

práticas organizacionais, buscando responder eficientemente às exigências da nova conjuntura. Esse ‘novo fazer’ pressupõe reestruturar o ‘pensar’ e o ‘saber’ que guiam a atuação dos gestores, sobretudo, porque o processo de transformação que ocorre no mundo do trabalho, não é neutro para aqueles que o vivenciam”.

Ferreira, Alves e Tostes, (2009) destacam ainda que existe uma dificuldade por parte dos gestores em conceituar a QVT e que essa realidade também afeta os estudiosos da área. Os autores argumentam que a pergunta central que fica resultante de seu estudo é: como se caracterizam as práticas de QVT em órgãos públicos federais? E a principal resposta verificada determina que: a gestão de QVT no serviço público federal é caracterizada pelo descompasso entre os problemas existentes e as práticas gerenciais.

Ferreira *et all* (2019), mostram uma visão panorâmica dos principais dilemas (desafios, dúvidas e expectativas)de dirigentes e gestores acerca da concepção e da implantação de PQVTs no setor público. Segundo o autor:

Repensar e definir o papel estratégico dos gestores com base nesses dilemas é relevante por estes motivos: é fundamental desvendar as necessidades daqueles que ocupam posição de comando e de liderança nas organizações; como regra geral, os dirigentes e gestores servem como modelo para outros servidores; e a participação de dirigentes e gestores em ações dessa natureza é imprescindível, pois, entre outras funções, eles podem ser facilitadores ou obstáculos à concepção e à implantação de PQVTs.” (FERREIRA, (2019).

Nesse contexto Amorim (2010) destaca que as dificuldades que “o gestor público encontra, ao tentar desenvolver seu processo de gestão e decisão, estão intimamente ligadas a este estar preso às amarras legais, como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros.”

Amorin (2010) ainda destaca que “...As decisões gerenciais devem ser preocupação da cúpula organizacional, a fim de que associem práticas gerenciais que favoreçam o melhor ambiente de trabalho.”

Segundo Silva, Licório e Siena (2014), “no cenário do serviço público precisa-se de um olhar atento, para que no processo de implantação de políticas e programas de promoção à saúde e qualidade de vida seja considerado o pensamento dos servidores e gestores públicos, que deverão agir de forma participativa com iniciativas articuladas para a elaboração de propostas capazes de intervir nos enfrentamentos de problemas existentes no cotidiano das instituições”.

Garlet (2017) e Barzelay (2005) que salientam que o objetivo da atuação das organizações e dos projetos públicos progride continuamente em função do aprendizado

organizacional, da política, da tecnologia e do governo e, segundo o autor, é nesse aspecto que reside a responsabilidade que o gestor público e os representantes da cidadania possuem para inovar e acompanhar as exigências e necessidades dos cidadãos por meio das organizações, dos programas e dos projetos públicos.

2.4.1 Gestão Baseada em Evidências e suas contribuições

O gerenciamento baseado em evidências não é uma ideia nova. Chester Barnard (1938) desenvolveu principalmente uma ciência natural de organização para melhor entender problemas inesperados ou imprevisíveis relacionados à autoridade e ao consentimento (Barnard, 1983). A gestão baseada em evidências fornece um modelo para orientar como colmatar o hiato entre pesquisa e prática no campo da gestão (Rousseau, 2006).

Surgido na década de 90 no campo da medicina, essa estratégia de gestão traz os princípios de evidências de pesquisa e por meio de sua tradução onde é possível obter práticas para resolver seus problemas organizacionais.

O que vários médicos consideram “evidência” é, em geral, uma combinação de estratégias eficazes em pacientes prévios, uma abordagem mais sistemática para identificar a estratégia mais adequada para o paciente individual; essa abordagem é denominada “medicina baseada em evidências” (MBE). A MBE baseia-se em literatura médica relevante e segue uma série distinta de etapas.

O ponto de partida para o gerenciamento baseado em evidências é que as decisões gerenciais devem ser baseadas em uma combinação de pensamento crítico e a melhor evidência disponível.

No que tange aos potenciais e desafios da gestão por evidências Rousseau (2006) destaca:

“com base nessas experiências pessoais e profissionais, nutri minha grande esperança de que, por meio da pesquisa e da educação, possamos promover organizações eficazes, nas quais os gestores tomem decisões bem informadas, menos arbitrárias e mais reflexivas. Minha grande decepção, no entanto, é que os resultados das pesquisas não parecem ter sido transferidos para o local de trabalho. Em vez de uma compreensão científica do comportamento e das organizações humanas, os gestores, inclusive aqueles com MBAs, continuam a depender amplamente da experiência pessoal, excluindo o conhecimento mais sistemático” (Rousseau, 2006).

Arndt & Bigelow 92009) afirmam que os gerentes devem usar os dados disponíveis ao planejar e implementar decisões. Por outro lado, as evidências da pesquisa devem desempenhar um papel em todos os assuntos de execução das organizações.

A gestão baseada em evidências incorpora uma estrutura de apoio à tomada de decisão assente nas evidências resultantes da investigação e através da combinação da experiência e da investigação procura encontrar soluções para os múltiplos problemas diários existentes.

Ochõa e Pinto (2007), desenvolveram um estudo em Portugal inspirado na medicina baseada em evidências e a biblioteconomia baseada em evidências, onde comunicação tem por objectivo analisar algumas estratégias de gestão baseada em evidências aliando investigação e prática. Em sua pesquisa destacaram três perspectivas da investigação sobre o funcionamento da biblioteca e os seus impactes que são: nos utilizadores, na qualidade dos serviços e nos stakeholders, e afirmam que promoção da metodologia EBL em Portugal foi apresentada nalgumas das suas melhores evidências ao nível da investigação em contexto laboral, e ainda que a criação de práticas inovadoras constitui um objetivo urgente para que surjam as necessárias evidências da importância e vitalidade deste grupo profissional.

Quando essas decisões são baseadas na análise e avaliação de dados, elas têm maior probabilidade de produzir os resultados desejados, dessa forma os fatos, evidências, informações documentadas e análise de dados levam a uma maior objetividade e confiança na tomada de decisões. O 6º Princípio da ISO 9001: 2015 - a tomada de decisões baseadas em evidências traz esse objetivo assim como princípios.

Cabe ainda destacar que algumas ações são necessárias para garantir a tomada de decisões baseada em evidências como:

Determinar, medir e monitorar indicadores-chave para demonstrar o desempenho da organização;

- Disponibilizar todos os dados necessários para as pessoas relevantes;
- Garantir que os dados e informações sejam suficientemente precisos, confiáveis e seguros;
- Analisar e avaliar dados e informações usando métodos adequados;
- Garantir que as pessoas sejam competentes para analisar e avaliar os dados conforme necessário.

Quando abordamos a QVT e o Absenteísmo por doença estamos falando de saúde do servidor o que abre a possibilidade de análise das práticas desse gerenciamento baseado em evidências ser adotado como subsídio para os gestores ampliarem seus horizontes na busca de soluções eficazes com base nos dados que emergem das pesquisas na área.

2.5 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesse tópico será feita uma revisão das principais abordagens sobre a qualidade de vida no trabalho desde os clássicos até a atualidade.

Utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos, no final da década de 1960, o termo qualidade de vida no trabalho serviu para enfatizar o predomínio de uma qualidade de vida bastante carente nos locais de trabalho. A partir de então, essa noção tem sido utilizada como parâmetro para a possibilidade de mudança e desenvolvimento desses aspectos (HUSE; CUMMINGS, 1985).

Serão poucos os modelos que QVT que irão apresentar propriedades psicométricas satisfatórias como validação, consistência e confiabilidade. Alguns dos modelos de QVT mais utilizados temos os modelos de Walton (1973), Hackmann e Oldhan (1975), Werther e Davis (1983), (1983) Huse e Cummins (1985), sendo os dois primeiros autores os mais citados internacionalmente em trabalhos pesquisados. No Brasil podemos destacar os modelos de Fernandes (1996), Limongi-França (2010), Medeiros e Oliveira (2011), e Ferreira (2011).

O advento da revolução industrial gerou uma tendência a humanização no trabalho que surgiu das necessidades dos trabalhadores por melhorias nas condições de trabalho, tais como, menores jornadas e remunerações mais justas. A partir de então, a saúde do trabalhador vem ganhando destaque. Contudo, isso não se traduziu em uma melhora significativa na qualidade de vida no trabalho. Surgiam ao longo do tempo, diversos modelos de qualidade de vida no trabalho com a intenção de mensurar essa variável (PEDROSO, 2010).

Para Fernandes (1996) até o início da década de 1980, muitas pesquisas e grupos de pesquisadores se destacaram no panorama internacional, tais como Hackman e Lawler (1971), Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Westley (1979) que se preocuparam em desenvolver e pesquisar, dentro de uma perspectiva funcionalista, variáveis que pudessem significar a melhoria das condições de trabalho. Segundo o autor, os conceitos de QVT evoluíram de acordo com o contexto histórico em que estiveram inseridas a empresa e as pessoas (FERNANDES, 1996). No Brasil, a própria, Eda Conte Fernandes, foi a precursora do movimento de estudos sobre essa área de estudo QVT.

A criação de modelos de avaliação por autores clássicos contribui servindo como base teórica a praticamente todas as pesquisas sobre o tema, dessa forma, contribuindo com o trabalho de pesquisadores que se dedicam a melhorar tanto as condições de trabalho, quanto a vida das pessoas (REIS JUNIOR, 2008).

2.5.1 Modelo de Walton (1973)

O modelo mais popular na literatura sobre o assunto é o definido por Richard Walton. De acordo com Walton (1973), esse modelo possui relação direta com motivação, autoestima e satisfação dos indivíduos, contempla as necessidades e anseios e a responsabilidade social dos trabalhadores. O autor defende que QVT está ligada ao equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida.

Richard Walton criou na década de 70, o que seria considerado o modelo de avaliação de QVT mais completo, pois contemplava o maior número de critérios e era o mais utilizado por estudiosos, principalmente na administração de recursos humanos e na psicologia organizacional. Walton desenvolveu um modelo teórico porém não criou um instrumento de avaliação. A autora Fernandes (1996) é responsável pela tradução mais utilizada do modelo para o idioma português (SILVA, PEDROSO e PILATTI, 2010).

A insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independentemente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização WALTON (1973).

Walton propôs oito dimensões para o estudo da QVT que são: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

O Quadro 6 mostra as dimensões e variáveis que afetam de maneira mais significativa o trabalhador.

Silva *et al* (2010) avaliam, ainda, que o modelo de Walton é o mais completo por contemplar o maior número de critérios entre os modelos clássicos da QVT, embora não explore tanto os aspectos físicos e biológicos do ser humano. Silva; Pedroso e Pilatti compartilham do mesmo pensamento afirmando que “...as dimensões propostas por Walton são bastante heterogêneas e fazem menção a diferentes aspectos de ordem política, econômica, social, psicológica e jurídica. Porém os aspectos fisiológicos/biológicos são pouco explorados, perfazendo com que esse modelo seja incompleto. SILVA; PEDROSO E PILATTI (2010, p. 14).

Quadro 6 - Dimensões e variáveis do modelo de Walton

Dimensões	Variáveis
1 – Compensação justa e adequada	- Remuneração adequada - Equidade interna - Equidade externa
2 – Condições de trabalho	- Ambiente físico - Jornada de trabalho - Respeito ao limite de idade
3 – Oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades do trabalhador	- Autonomia - Significado da tarefa - Variedade de habilidades - Feedback do trabalho
4 – Oportunidades de crescimento	- Crescimento pessoal - Possibilidade de carreira - Estabilidade no emprego
5 – Integração social na organização	- Isonomia - Habilidade social - Valores comunitários
6 – Constitucionalismo	- Direitos trabalhistas - Liberdade de expressão - Privacidade - Normas e rotinas
7 – Trabalho e espaço total de vida	- Papel balanceado do trabalho
8 – Relevância social	- Imagem da empresa - Responsabilidade social da empresa - Responsabilidade social do serviço - Responsabilidade social do empregado

Fonte: Walton apud Vasconcelos (2001, p. 27).

2.5.2 Modelo de Hackmann e Oldham (1975)

Em um estudo subsequente à Hackman e Lawler (1971), Hackman e Oldham (1974) propuseram uma reformulação do modelo anterior. O novo modelo considera que o trabalho apresenta cinco dimensões essenciais ao invés de quatro, como proposto no instrumento precedente. (Pedroso, 2010).

Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1975), os estados psicológicos críticos são criados pela presença de cinco dimensões ‘básicas’ do trabalho, descritas no Quadro 7.

Hackman e Oldham (1975) também afirmam que o modelo não é capaz de captar os ‘resultados pessoais e do trabalho’ segundo a percepção do trabalhador no que se refere à sua própria produtividade e aos índices de absenteísmo e turnover. Os resultados captados dos trabalhadores pelo modelo são expostos no Quadro 8:

Quadro 7 - Dimensões ‘básicas’ do trabalho

Dimensão	Descrição
Variedade de Habilidades	Grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
Identidade da Tarefa	Grau em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis;
Significado da Tarefa	Grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas – na própria organização ou na sociedade;
Autonomia	Grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discricão do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados; e,
Feedback do próprio trabalho (intrínseco)	Grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.
Feedback extrínseco	Grau com que os trabalhadores recebem informações claras a respeito do seu desempenho nas atividades, segundo a opinião de supervisores e companheiros, e
Inter-relacionamento	Grau com que o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das atividades.

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975)

Quadro 8 - Resultados ‘pessoais’ do trabalho

Dimensão	Descrição
Satisfação geral com o trabalho	É uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa;
Motivação interna para o trabalho	Grau com que o trabalhador sente-se feliz ao executar perfeitamente as tarefas (ou infeliz ao executar as tarefas erroneamente);
Satisfação específica	Busca captar a satisfação do trabalhador com: (a) a segurança no emprego; (b) pagamento e outras formas de compensação; (c) companheiros de trabalho; (d) supervisores; e, (e) oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975)

Hackman e Oldham (1975) desenvolveram o Job Diagnostic Survey (JDS) (Levantamento do Diagnóstico do Trabalho). O JDS operacionaliza o modelo teórico que propuseram e que possibilita verificar, a partir das atividades que compõem um determinado trabalho, se este necessita ser reestruturado com vistas à melhora da produtividade e o aumento da motivação do funcionário. Segundo os autores, problemas com a produtividade e o aumento da alienação no trabalho na sociedade americana suscitaram a realização de vários estudos visando ao seu redesenho.

2.5.3 Modelo de Werther e Davis (1983)

De acordo com Werther e Davis (1983, p. 73), “a necessidade mais importante para compreender como o projeto de cargo afeta a qualidade de vida no trabalho seja este ponto óbvio: os cargos são o elo entre as pessoas e a organização” WERTHER E DAVIS (1983).

Segundo os autores, os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente na qualidade de vida no trabalho. Esses fatores são descritos no Quadro 9.

Quadro 9 - Desafios e fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho

Ambientais	Sociais
	Culturais
	Históricos
	Competitivos
	Econômicos
	Governamentais
	Tecnológicos
Organizacionais	Propósito
	Objetivo
	Organização
	Departamento
	Cargos
	Atividades
Comportamentais	Necessidade de recursos humanos
	Motivação
	Satisfação

Fonte: Werther e Davis (1983)

Segundo Rodrigues (1998), o modelo de Davis e Werther (1983) baseia-se em três grupos de elementos:

Elementos organizacionais: referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da

especialização na racionalização da produção. A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.

Elementos Ambientais: São as condições externas a organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.

Elementos comportamentais: São as necessidades de alto nível dos funcionários. Estas necessidades estão relacionadas com a autonomia, variedade de habilidades, feedback, valorização do cargo, etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades, o feedback está relacionado às informações sobre o desempenho, e a identidade da tarefa está relacionado a entender e executar o todo do trabalho.

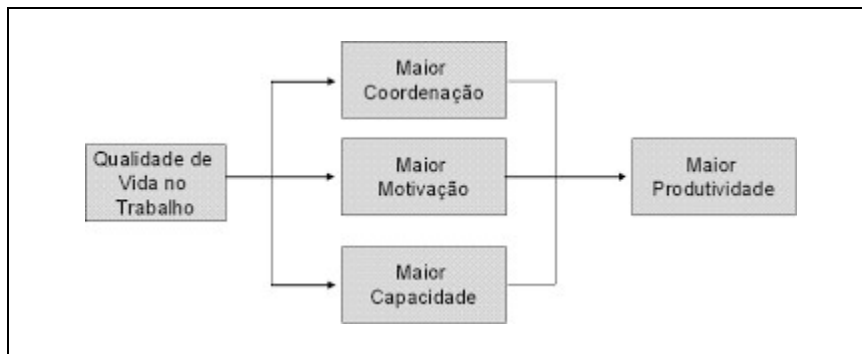
Para Davis e Werther (1983), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. Então, o projeto de cargos por estes autores se dividia em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. O objetivo destes autores era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade (RODRIGUES, 1998).

2.5.4 Modelo de Huse e Cummings (1985)

Na opinião de Rodrigues (2011), para Huse e Cummings, a qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada às pessoas, ao trabalho e à organização e foca "...a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho".

As melhorias no ambiente de trabalho envolvem investimentos no ambiente físico, com o intuito de torná-lo mais adequado à produtividade por intermédio do aumento na satisfação dos trabalhadores HUSE E CUMMINGS(1985). A Figura 1 apresenta o modelo de QVT segundo Huse e Cummings.

Figura 1 – Modelo de Huse e Cummings para QVT.



Fonte: Rodrigues, 1994, p. 91

Esse modelo é bastante semelhante ao proposto por Nadler e Lawler (1983), onde a atenção ao bem estar do trabalhador, a sua participação nas decisões e problemas do trabalho e a eficácia organizacional são, de acordo com estes autores, os principais aspectos a serem considerados pela QVT.

2.5.5 Modelo de Fernandes (1996)

Fernandes (1996) conceitua Qualidade de Vida no Trabalho como uma gestão dinâmica e contingencial. Dinâmica porque as pessoas e as organizações mudam constantemente, e contingencial porque depende da realidade de cada empresa e do meio em que está inserida. FERNANDES (1996).

Destaca ainda que fatores físicos, aspectos psicológicos e sociológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em seu momento de trabalho, esses aspectos em conjunto afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados, deixando a idéia de que pessoas são mais produtivas, quando trabalham satisfeitas com seu ambiente de trabalho, o que pode influenciar as organizações, uma vez que estas buscam cada vez mais produtividade e melhores desempenhos. No Quadro 10 são apresentados os aspectos considerados no modelo de Fernandes (1996).

A autora brasileira analisa a QVT a partir de fatores que tornam os cargos satisfatórios, propondo o modelo conhecido como Auditoria Operacional de Recursos Humanos para melhoria de QVT, fortemente influenciado pelos modelos de Walton e Westley, em uma espécie de sistematização simplificada destes, em quatro grupos de fatores de natureza Econômica, Política, Psicossocial e de Logística.

Quadro 10 - Aspectos considerados no modelo de Fernandes

Condições de trabalho	Limpeza, arrumação, segurança, insalubridade.
Saúde	Assistência aos funcionários, educação, saúde ocupacional.
Moral	Identidade na tarefa, relações interpessoais, orientação para pessoas, garantia de emprego.
Compensação	Salários (equidade), salário variável, benefícios.
Participação	Criatividade, repercussão de idéias.
Comunicação	Conhecimento das metas, fluxo de informações, veículos formais de informação.
Imagem da empresa	Identificação com a empresa, imagem interna e externa da empresa, responsabilidade da empresa com a comunidade, enfoque no cliente.
Relação chefe subordinado	Apoio sócio emocional, orientação técnica, igualdade de tratamento, gerenciamento pelo exemplo.
Organização do trabalho	Inovações/métodos, grupos de trabalho, variedade e ritmo de trabalho.

Fonte: adaptado pela autora de Fernandes (1996).

Fernandes (1996, p. 40) assegura que não existe uma definição consensual para a expressão QVT e que este conceito abarca “[...] além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”.

Observa-se que apesar dos diferentes enfoques, é possível identificar algo em comum entre eles: “[...] a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa” FERNANDES (1996).

Para Fernandes (1996) até o início da década de 1980, muitas pesquisas e grupos de pesquisadores se destacaram no panorama internacional, tais como Hackman e Lawler (1971), Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975) e Westley (1979) que se preocuparam em desenvolver e pesquisar, dentro de uma perspectiva funcionalista, variáveis que pudessem significar a melhoria das condições de trabalho. Tais autores serão novamente mencionados posteriormente ao falar em Modelos de QVT. No Brasil, a própria, Eda Conte Fernandes, foi à precursora do movimento de estudos sobre essa área de estudo QVT.

Segundo Fernandes (1996), no Brasil, em especial, o interesse pela QVT surgiu nessa década, a partir da abertura para a importação de produtos estrangeiros e diante da implementação dos programas de qualidade total, considerando-se sua relação com a produtividade e a competitividade no mercado.

2.5.6 Modelo de Limongi-França (2010)

O modelo BPSO-96 (que também subsidia conceitualmente este trabalho) foi elaborado e validado na década de 1990 por Limongi-França (FRANÇA, 1996; LIMONGI-FRANÇA (2010).

O modelo avalia os fatores intervenientes na QVT das pessoas sob quatro dimensões conforme explicitado no Quadro 11.

Esse modelo permite o alinhamento das especialidades como saúde, benefícios, cultura e lazer, qualidade e produtividade, assim como, alocar os setores que tem competências afins. O modelo de Limongi-França foi desenvolvido e validado na década de 90 e possibilita gerenciar modelos relativos a melhores práticas associadas ao bem estar pessoal e organizacional. O instrumento BPSO96 foi criado originalmente para relacionar a QVT entre o esforço da empresa e a satisfação do empregado, e não do empresário.

O primeiro estudo, conduzido por Oliveira e Limongi-França (2005), tinha como um dos objetivos, investigar a percepção dos administradores sobre a avaliação dos resultados das ações e programas de gestão de pessoas, com ênfase nas questões de QVT. Para tanto, fez uso de um recorte de uma pesquisa exploratória quantitativa realizada alguns anos antes por uma das autoras. Dentre os resultados encontrados, destaca-se que 96,3% dos administradores afirmaram acreditar que toda empresa deveria ter um programa de QVT, quando questionados acerca da importância de tais programas, e 68% afirmaram que os empregadores consideraram necessárias as ações e os programas de QVT. Enfatiza-se, todavia, o achado empírico de que, 93,2% dos administradores pesquisados afirmaram que as ações e os programas de QVT interferem positivamente na produtividade das empresas. A partir disso e com base nos objetivos da pesquisa, as autoras concluem que os problemas referentes à avaliação dos programas de QVT das organizações não estão relacionados com a falta de resultados mensuráveis, mas com o desconhecimento de uma metodologia para se avaliar tais resultados ANDRADE (2016).

O Modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) foi desenvolvido a partir da tese de doutorado da autora Limongi-França (1996) e representa um conjunto de indicadores para analisar a qualidade de vida no trabalho no interior das organizações. O principal objetivo de sua tese, segundo a pesquisadora, foi a investigação das prováveis relações entre os esforços declarados pela empresa para melhorar a qualidade de vida no trabalho e a satisfação dos empregados. Os indicadores de QVT propostos pela autora e que constituem o modelo BPSO-96 têm como base o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e as categorias de Walton.

Quadro 11 - Modelo BPSO-96

Dimensão	Descrição
Dimensão biológica	Refere-se às características constitucionais herdadas e congênitas, incluindo os diferentes órgãos e sistemas que promovem o funcionamento do corpo humano (como sistema glandular, cardiovascular, gastrointestinal, entre outros), inclusive a resistência e a vulnerabilidade do corpo;
Dimensão psicológica	Corresponde aos processos afetivos, emocionais e intelectuais, conscientes ou inconscientes, caracterizando a personalidade, a vida mental, o afeto e o jeito de se relacionar com as pessoas e com o mundo que as rodeia;
Dimensão social	Relativa à incorporação e influências dos valores, das crenças e expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e das diferentes comunidades com as quais o indivíduo entra em contato durante sua vida, desde o nascimento. Inclui o papel na família, no trabalho e em grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e de que participa, o meio ambiente e a localização geográfica e também a influência do ambiente físico e as características ergonômicas dos objetos que utiliza;
Dimensão organizacional	Envolve aspectos específicos do local onde as relações de produção ocorrem como: relações de trabalho, cultura, políticas, práticas e valores, processos de gestão e de controle, tecnologia, tempos e movimentos, produtividade, qualidade, critérios de competência e excelência, relações com o mercado.

Fonte: Elaborado pela autora com base em ALFENAS (2013)

Na abordagem de avaliação da QVT o indivíduo é entendido e visto como parte do todo, isso envolve suas potencialidades, os fatores psicológicos, sociais e biológicos, sendo que esse conjunto fatores contribui para a formação integral do ser humano. Limongi-França, considerando a visão biopsicossocial, afirma que esses três níveis estabelecem uma relação entre si. Sobre esses três níveis a autora destaca que o nível biológico diz respeito as características físicas do ser humano, que seriam as herdadas ao nascer ou adquiridas ao longo da vida, sendo incluídas as relacionadas as resistências e a vulnerabilidades do ser humano. Já o nível psicológico leva em consideração seus aspectos afetivos, emocionais e de raciocínio, fatores esses associados a formação da sua personalidade, impactando no modo de perceber e se posicionar diante dos semelhantes e das circunstâncias da vida. Por último aparece o social que está associado ao papel da pessoa na sociedade e inclui suas crenças e valores, assim como sua relação com a família, no trabalho e no ambiente onde vive.

A interação desses três níveis nas organizações, biológico, psicológico e social irão modelar as relações de trabalho. Nesse contexto, cabe ressaltar a importância da QVT, pois “a compreensão e a aplicação desse conceito e a proporção de um ambiente seguro, harmonioso e saudável pode propiciar maiores condições para o trabalhador desenvolver seus potenciais e

aumentar a eficácia de suas contribuições e êxitos em seus resultados”. (ODEBRECH; PEDROSO, 2010, p. 135-136).

Esses fatores interferem em seu ambiente de trabalho e na forma como ele se comporta. A abordagem Biopsicossocial no ambiente organizacional dá suporte a atitudes éticas no que tange a atitudes éticas com relação a exigências da condição humana:

A visão biopsicossocial integrada no trabalho norteia os padrões de relações de trabalho, carga física e mental requeridos para cada atividade. Do ponto de vista social, ela desperta maior clareza nas questões políticas e ideológicas, nos processos de liderança empresarial e de poder formal ou informal. Enfim, atinge desde o significado do trabalho em si até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia. (LIMONGI-FRANÇA, 2008, P. 5-6)

Limongi-França (2004), descreve que a definição de qualidade de vida é tão abrangente quanto a dimensão do ser humano, a qualidade de vida tem um cunho holístico por considerar o indivíduo em todas as suas dimensões e os estudos sobre Qualidade de vida são desenvolvidos por diversas áreas do conhecimento.

Sendo que, no Brasil, esse movimento teve início com os estudos e propostas de Limongi-França (1999, 2009, 2011), para a qual a qualidade de vida, no âmbito organizacional, interfere em vários fatores de grande relevância, como a competitividade, espaço no mercado, produtividade.

Para Albuquerque e França (1998) a gestão da qualidade de vida no trabalho envolve um conjunto de ações de uma empresa que passa pelo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

Limongi-França, a partir dos anos noventa, desenvolveu modelos em direção à Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT. A principal definição publicada pela autora sobre Qualidade de Vida no Trabalho é “conjunto das escolhas de bem-estar único e individualizado que proporciona autoestima positiva, percepção de equilíbrio, hábitos saudáveis e prontidão para o desempenho no trabalho saudável” (LIMONGI-FRANÇA 2009, p. 275). A autora desenvolveu a metodologia BPSO, para estudar e modelar a Gestão de QVT. Ela contempla as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional, construto originado da Medicina Psicossomática nos anos setenta, que influenciou a Organização Mundial de Saúde, nos anos oitenta, com de definição de que “Saúde é o completo bem-estar biológico, psicológico e social e não apenas ausência de doença”

Um estudo bibliométrico realizado por Andrade (2015) para o período de 2001 a 2014 verificou que o autor mais citado dentre os 35 artigos publicados, nos anais do Enapad, no período de 10 anos, se destaca Limongi França do total de 45 referencias analisadas.

Passos *at all* (2016), realizou uma pesquisa quantitativa com dados qualitativos complementares, com o objetivo de identificar a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores técnico-administrativos em duas instituições federais de ensino, confrontando a percepção dos servidores com as práticas da área de gestão de pessoas. Sendo que a abordagem teórica e o instrumento que norteou esse estudo fazem parte do modelo biopsicossocial e organizacional proposto pela Limongi-França (1996). Os resultados identificaram que os servidores estão moderadamente satisfeitos com sua qualidade de vida no trabalho, com diferenças significativas nos resultados de satisfação entre as instituições. O confronto da percepção acerca da QVT dos servidores com as práticas de gestão apontou um desalinhamento entre as expectativas dos servidores e o que é possível ser ofertado pelas instituições, reforçando a importância de um diálogo.

Já Passos e Rowe (2017), buscaram identificar e confrontar as práticas desenvolvidas pela Gestão de Pessoas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em duas instituições federais de ensino, a partir de uma perspectiva qualitativa usando como abordagem teórica também o modelo biopsicossocial e organizacional (BPSO) da Limongi-França (1996), sendo que os resultados desse estudo apontaram maior interesse na QVT por parte dos setores ligados à saúde, pouco influenciado pela ‘Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal’, ainda em expansão. Verificaram ainda que inexistia um programa de QVT nos órgãos e que o tema, ainda pouco explorado e conhecido pelos gestores, se manifesta timidamente, em práticas pontuais, indicando a importância de a QVT avançar como um tema estratégico na gestão pública.

O conceito de QVT cunhado por Limongi-França (1997), atualmente um dos mais aceitos, explicita que a tônica está no conjunto de ações a ser implantado com vistas à melhoria do ambiente de trabalho.

2.5.7 Modelo de Oliveira e Medeiros (2011)

Em seu estudo os autores elencaram 25 modelos de Qualidade de vida no Trabalho, entre autores nacionais e internacionais, com a finalidade de desenvolver um modelo que fosse aplicável ao serviço público, com o objetivo de verificar o poder de generalização dos modelos existentes.

Medeiros e Oliveira (2011) ressaltam que vários autores têm estudado a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, dando enfoque geralmente aos seguintes dados: grau de satisfação da pessoa com a empresa, condições ambientais e promoção a saúde. Destacam também que a maior parte dos enfoques converge para um ponto em comum: a busca da conciliação entre os interesses individuais e organizacionais.

Embora no setor privado esse tema ainda careça de maior espaço e destaque; no setor público essa necessidade é ainda maior, pois poucos estudos são realizados sobre QVT de funcionários públicos (OLIVEIRA et al. 2007).

No desenvolvimento de seu estudo, os autores utilizaram 25 modelos de estudo da Qualidade de Vida no Trabalho, entre autores nacionais e internacionais, com a finalidade de desenvolver um modelo de QVT aplicado ao serviço público. A verificação do poder de generalização dos modelos existentes nas literaturas seria então o foco desse estudo.

2.5.8 Modelo de Ferreira (2011)

O modelo de Ferreira tem como foco a abordagem à Ergonomia da atividade Aplicada a QVT. Esse estudo foi desenvolvido por meio de projetos financiados no Brasil pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) em duas versões consecutivas (períodos de 2005 a 2008 e 2008 a 2011). As publicações de FERREIRA, (2006); BRUSIQUESE (2009), têm contribuído para a consolidação dessa abordagem, assim como para a sua divulgação tanto à comunidade científica como às organizações públicas e privadas.

Segundo Ferreira (2011), a QVT é analisada com base em dois níveis analíticos de diagnóstico que são o macro ergonômico e o micro ergonômico, onde o primeiro identifica a QVT com base na sucessão de representações que os trabalhadores expressam sobre o contexto organizacional no qual eles estão inseridos, já no segundo a QVT é aprofundada com base nos possíveis achados obtida no nível macro ergonômico.

Percebe-se que, se a nível macro ergonômico produz como resultado uma “fotografia” de como os trabalhadores representam cognitivamente os fatores constitutivos de QVT, o nível micro ergonômico busca investigar os impactos produzidos por esses fatores e a forma com que os trabalhadores reagem às exigências que surgem dos contextos de suas atividades laborais.

Para Ferreira (2011), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho pode ser entendido como:

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócio profissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. FERREIRA(2011. p. 219).

Verifica-se que os fundamentos teóricos e metodológicos para uma Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho têm suas raízes e suas implicações éticas na concepção do indivíduo, trabalho e organização (FERREIRA. 2011).

No Quadro 12 são demonstrados os condicionantes da QVT segundo de Ferreira (2012), os fatores que estariam na gênese das vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho, e suas respectivas definições.

Cabe ressaltar ainda que, como afirmado por alguns dos autores já citados, a QVT não pode então ser definida por um único conceito, e nem sua implantação pode ser dificultada conforme a sua aplicação, devendo ser levado em consideração as características individuais dos atores que sofrerão suas ações, bem como as das organizações.

Segundo o especialista, percebe-se que o trabalhador sente-se bem no trabalho quando lhe é proporcionado um ambiente com vivências sociais prazerosas. Esse novo padrão, estudado por Ferreira, não faz distinção entre o ambiente de trabalho e o de casa, já que o que se busca são condições saudáveis – físicas e mentais –, para a execução do trabalho, preferencialmente, com prazer. Não sendo deixados de lado, o conforto ambiental e a ergonomia, aumentam a possibilidade de promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

É recorrente, na administração pública federal, a preocupação dos gestores voltada apenas ao tratamento das fontes de mal-estar – por exemplo, a cobrança pelo rigoroso cumprimento de prazos, o excesso de trabalho e a falta de servidores –, ou se preocupem excessivamente com a execução de ações com efeitos momentâneos, sem resultados futuros e práticos para a realização das tarefas e a produção de resultados.

Quadro 12 - Condicionantes da Qualidade de Vida no Trabalho

Fator	Características
Condições de trabalho e suporte organizacional	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 informais. Suporte organizacional: informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios.
Organização do trabalho	Divisão do trabalho: hierárquica; técnica; social. Missão, objetivos e metas organizacionais: qualidade e quantidade; parametragens. Trabalho prescrito: planejamento; tarefas; natureza e conteúdo 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; trajas/vestimentas.
Relações socioprofissionais de trabalho	Relações hierárquicas: chefia imediata; chefes superiores. Relações com os pares: colegas de trabalho. Relações externas: cidadãos usuários dos serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados
Reconhecimento e crescimento profissional	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; capacitação; oportunidades; incentivos; equidade; carreira.
Elo entre trabalho e vida social	Sentido do trabalho: prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável. Importância da instituição empregadora: significado pessoal; significado profissional; significado familiar. Significado social. Vida social: relação trabalho-casa; relação trabalho-família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer e relação trabalho-sociedade.

Fonte: FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo 15, 2.ed. 2012.

Para Ferreira (2012), o mal-estar pode ser gerado em uma gestão que se preocupa apenas com a produtividade, como se segue:

Não adianta o servidor entregar um trabalho na data prevista se no outro dia ele entra em licença por doença, exemplifica. Por outro lado, a produtividade na medida certa é fonte de prazer. Ir para casa após seis horas de trabalho com a sensação de não ter feito nada é tão nocivo quanto o excesso de atividades, [...]

Para Ferreira (2012), bem-estar e mal-estar são conceituados da seguinte forma, respectivamente:

- “O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas”.
- “O mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas”.

Destaca-se nesse cenário que a ergonomia age diretamente no desenvolvimento e progresso de melhorias nas circunstâncias de trabalho, fomentando a preocupação com a saúde do trabalhador, bem como a prevenção e, desta forma, colabora na redução dos malefícios laborais e suas consequências, tais como: absentismos, presenteísmo e/ou doenças profissionais.

A Ergonomia passa então a ser uma das formas para se buscar a manutenção ou o crescimento de boas condições de trabalho, com a expansão de ações que valorizem as pessoas e suas relações interpessoais e de trabalho, auxiliando, desta forma, a progressão de QVT com aumento de produtividade e satisfação pessoal e laboral.

Para Ferreira (2012), a Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT é uma visão panorâmica de abordagem com caráter contra hegemônico, intitulada, explicitando seus fundamentos teóricos, metodológicos e suas implicações éticas. O autor desenvolveu um método de aplicação da EAA-QVT que serve como fundamento a grandes estudiosos, o qual foi elaborado sob duas vertentes: o nível macroergonômico e o nível microergonômico FERREIRA 2008, 2012.

Os estudos reforçam a importância da análise da Ergonomia da Atividade e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), assim como sua importância e sua contribuição como recurso instrumental tornam-se imprescindíveis para uma avaliação mais profunda dos fatores que impactam na QVT nas organizações.

Considerando as várias definições ou conceitos de QVT, assim como os vários modelos de análise e intervenção, o Quadro 13 apresenta um resumo dos modelos nacionais e internacionais, os quais foram utilizados por Medeiros e Oliveira (2011), que inclui o modelo dos próprios autores, assim como modelos contemporâneos, a fim de desenvolverem um modelo de QVT para o serviço público.

Não basta só cuidar da Qualidade Total dos produtos e serviços, é “tarefa para ontem” cuidar também da Qualidade de Vida daqueles que geram a riqueza das nações. Um cuidado estratégico também para se alcançar outra meta, igualmente estratégica no caso dos órgãos públicos: cidadania para os usuários dos serviços públicos. A promoção da QVT nas organizações públicas tem forte potencial para configurar, portanto, um cenário em que todos ganham: dirigentes, gestores, servidores, cidadãos-usuários (FERREIRA 2012).

Quadro 13 - Síntese dos modelos de qualidade de vida no trabalho encontrados na literatura.

Autor	Definição	Ênfase
Walton, 1973	Atendimento das necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social com foco no poder da empresa
Hackmann e Oldhan, 1975	Dimensões do trabalho ou da tarefa associados a estados psicológicos que levam a resultados pessoais e do trabalho	Dimensão da tarefa
Werther e Davis 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria do ambiente de trabalho.	Visão humanista do ambiente de trabalho
Huse Cummins, 1985	Preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional	Valorização dos cargos
Fernandes, 1996	Fatores físicos, tecnológicos e sócios psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional.	Bem-estar do trabalhador e na produtividade de empresa
Albuquerque e Limogi-França, 1998 França, 1996; Limogi-França 2009	Conjunto de ações que envolvem diagnósticos e implantação.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios Modelo para gestão da QVT – avalia os fatores (Biológicos; Psicológicos; Sociais; Organizacionais) intervenientes na QVT; Bem-Estar; Competências para GQVT
Medeiros e Oliveira, 2011	Testar o poder de generalização dos modelos existentes na literatura, para o serviço público	Visão holística – análise de indicadores de QVT
Ferreira, 2011	Níveis analíticos: macro ergonômico e o micro ergonômico	Ergonomia da Atividade Aplicada EAA_QVT Bem-estar no trabalho e o mal-estar no trabalho

Fonte: Adaptado ampliado de Medeiros e Oliveira (2011, p. 115-116)

Considerando a importância dos resultados da pesquisa desenvolvida em relação a Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no trabalho Atividade desenvolvido por Ferreira (2011), assim como estudo da abordagem Biopsicossocial e Organizacional proposta por Limongi-França (1996) , optou-se por tomar como base os respectivos modelos para o desenvolvimento da pesquisa na instituição analisada.

3 METODOLOGIA

Esta seção apresenta os aspectos metodológicos e procedimentos adotados na pesquisa, com o propósito de responder o problema e alcançar os objetivos estabelecidos, a saber: delineamento da pesquisa, instrumentos de coleta de dados, locais e participantes da pesquisa e o tratamento e análises dos dados.

3.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO

Com relação aos aspectos metodológicos, cabe aqui ressaltar a abordagem empregada na execução da pesquisa e os meios utilizados para seu desenvolvimento. A pesquisa é de caráter qualitativo e quantitativo. No aspecto qualitativo se caracteriza como um tipo de pesquisa não estruturada, de caráter exploratório, que concede ao pesquisador explorar um problema e constatar variáveis envolvidas no modelo proposto, possibilitando um melhor entendimento do contexto em que o problema da pesquisa está inserido VERGARA (2006). Já, a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação (MATTAR (2001).

Quanto a sua natureza caracteriza-se como pesquisa aplicada a qual tem por objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais. Assim, trata-se de pesquisa exploratória e descritiva que consiste em analisar a relação entre a Qualidade de Vida e o Absenteísmo na UFSM, e que procura identificar, com a maior precisão possível, a frequência, natureza, características, relações e conexões dessas concepções e avaliações com outras variáveis (RAMPAZZO, 2005).

Quanto ao objeto, se constitui em estudo de caso, o qual consiste em um método de investigação utilizado nas Ciências Sociais Aplicadas e que tem por finalidade aprofundar uma unidade individual, servindo para fornecer respostas a questionamentos dos quais o pesquisador não tem muito controle sobre o fenômeno estudado. Para entendermos melhor o estudo de caso, recorreremos a Yin (2001) o qual menciona que “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. (YIN, 2001 p. 33).

Quanto aos métodos, em relação aos aspectos quantitativos a pesquisa visa através do uso de técnicas estatísticas, traduzir em números as opiniões e informações, para posteriormente analisá-las. Sintetizando a abordagem Quali-quantitativa, Knechtel (2014, p.106) menciona que "... estas tem por finalidade interpretar as informações quantitativas por meio de símbolos numéricos e os dados qualitativos mediante a observação, a interação participativa e a interpretação do discurso dos sujeitos (semântica)".

Em relação aos aspectos qualitativos, a pesquisa utiliza-se de entrevistas na modalidade grupo focal. Segundo Malhotra a entrevista se constitui em "... um conjunto formalizado de perguntas para obter informações do entrevistado". (MALHOTRA; et al, 2010, p. 228). Gil (2010) conceitua entrevista como procedimento racional e sistemático, que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A entrevista é seguramente a mais flexível de todas as técnicas de coleta de dados de que dispõem as ciências sociais.

Algumas vantagens segundo Gil (2010, p.118):

- a) possibilita a obtenção de maior número de respostas, posto que é mais fácil deixar de responder a um questionário do que negar-se a ser entrevistado;
- b) oferece flexibilidade muito maior, posto que o entrevistador pode esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente às pessoas e às circunstâncias em que se desenvolve a entrevista;
- c) possibilita captar a expressão corporal do entrevistado, bem como a tonalidade de voz e ênfase nas respostas.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Santa Maria. Da estrutura da Universidade, fazem parte 14 unidades administrativas, onze delas na sede e três fora da sede. As unidades de ensino localizadas no Campus sede são o Centro de Tecnologia, Centro de Artes e Letras, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Ciências Rurais, Centro de Educação, Centro de Educação Física e Desporto e o Centro de Ciências Sociais e Humanas e Reitoria; as unidades universitárias, localizadas fora da sede, encontram-se nas cidades de Cachoeira do Sul, Palmeira das Missões e Frederico Westphalen e os Colégios CTISM e Politécnico.

A composição da amostra a ser analisada na pesquisa foi constituída de cinco gestores da PROGEP, sendo eles a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas e os Coordenadores da Coordenadoria de Qualidade de Vida - CQVS, da Perícia Oficial em Saúde - PEOF e os coordenadores dos núcleos, Núcleo de Promoção e Saúde do Trabalho - NPSat e Núcleo de

Segurança no Trabalho – Nsat, selecionados através de amostra por conveniência; e 309 servidores pertencentes aos oito centros de ensino e da reitoria (unidades da instituição que selecionadas para análise da pesquisa), que foram convidados a preencher os questionários QWLQ-78 versão adaptada e Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral/EFAL.

Em se tratando da unidade foco deste estudo, cabe destacar que a Universidade Federal de Santa Maria possui um grande contingente de servidores, sendo 2063 docentes e 2744 Técnicos Administrativos em Educação, totalizando quase cinco mil servidores (dados de 2019), o que dificulta o impacto das políticas institucionais de QVT adotadas, as quais nem sempre chegam a todos os servidores, tanto por problemas estruturais, quanto por questões orçamentárias.

A Universidade Federal de Santa Maria é uma instituição de ensino superior público, que foi arquitetada e implantada pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, criada em 14 de dezembro de 1960, com a denominação de Universidade de Santa Maria, instalada solenemente em 18 de março de 1961 (UFSM, 2018). Em 20 de julho de 2005, o Conselho Universitário aprovou a criação do Centro de Educação Superior Norte – RS/UFSM - CESNORS, passando a UFSM a contar com nove unidades universitárias. Da estrutura da Universidade, fazem parte também três escolas de ensino médio e tecnológico: Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Agrícola de Frederico Westphalen e o Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. Atualmente, conta com dez unidades universitárias espalhadas pelo Rio Grande do Sul, além de quatro estabelecimentos de educação básica, técnica e tecnológica. Essas unidades contribuem para o desenvolvimento local nas regiões onde são estrategicamente implantadas e recebem alunos de todos os estados do Brasil em busca de aprendizado e qualificação profissional (UFSM, 2018).

Considerando o universo de oito centros de ensino em funcionamento no Campus sede da UFSM e a Reitoria, foi realizado um processo de amostragem aleatória simples sendo que a amostra ficou constituída por servidores das respectivas unidades. Utilizando a técnica de amostragem por conveniência foram escolhidos cinco gestores da PROGEP, sendo a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas e os Coordenadores de área das Coordenadorias de Qualidade de Vida CQVS, do Setor de Perícia Oficial em Saúde PEOF, do Núcleo de Segurança do trabalho NSAT e do Núcleo de Promoção a Saúde do Servidor NPSAT, considerando-se que os mesmos são responsáveis pela implantação e controle das políticas de QVT na instituição. Também serão analisados dados coletados dos dois questionários aplicados a 309 servidores das unidades dentre as analisadas nessa pesquisa.

3.3 COLETA DE DADOS

3.3.1 Coleta de dados para a fase qualitativa

A pesquisa qualitativa foi realizada através de aplicação de entrevista na modalidade grupo focal com gestores de QVT da instituição. A pesquisa apresenta ainda, dados secundários institucionais que foram solicitados aos setores responsáveis da instituição. A coleta de dados obedece ao objetivo de obter informações da realidade e do contexto atual da instituição. Neste tópico, pretende-se buscar os dados necessários para responder o problema e alcançar os objetivos propostos pela pesquisa. Esta fase se constitui de duas etapas. Na fase da pesquisa bibliográfica foi realizada com base na leitura de livros e artigos sobre o devido assunto abordado neste trabalho, como o de Ferreira (2011) e Limogi-França (2009) e Fernandes (1998). A leitura de livros como de França (2004, 2009), Fernandes (1996) e Rodrigues (2007) contribuíram para compreensão do tema e perceber a sua importância para as organizações.

Algumas dissertações e teses colaboraram para a proposta de estudo e também serviram de referência para a pesquisa. Todo esse acervo bibliográfico em destaque e os que estão listados nas referências bibliográficas serviram como suporte para a seleção e proposta de análise dos tópicos mais importante da presente pesquisa.

Para a pesquisa documental, os dados foram coletados a partir das entrevistas realizadas com os gestores da PROGEP, o tratamento dos dados se deu por meio de análise de conteúdo, modalidade categorial temática, e após a transcrição das gravações os dados de verbalização foram tratados com base na técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (1977).

3.3.2 Coleta de dados para a fase da pesquisa quantitativa

Para a coleta de dados da pesquisa de campo, foi utilizado o questionário QWLQ-78 adaptado e a Escala de fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL, o qual foi aplicado aos servidores das unidades selecionadas da instituição.

3.3.3 QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire) - Versão adaptada

O primeiro instrumento utilizado será o QWLQ-78, uma versão adaptada do instrumento QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire), validado por Reis Junior (2008), e será aplicado nas unidades analisadas no período de 2019, período esse que servirá para a análise dos dados da pesquisa. O QWLQ-78 é constituído de 78 questões divididas em cinco domínios, sendo eles domínio Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e o Profissional. O instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, intitulado QWLQ-78, foi validado por Reis Junior (2011) e teve sua metodologia de construção baseada na metodologia da construção do WHOQOL-100, da Organização Mundial da Saúde.

O questionário adaptado do QWLQ-78f foi aplicado ao grupo de servidores selecionados de forma aleatória para compor a amostra de pesquisa. O Quadro 14 apresenta a escala de classificação proposta pelo autor para o instrumento utilizado na presente pesquisa.

Quadro 14 - Classificação proposta para o QWLQ-78

QWLQ – 78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: Reis Junior (2008).

Das questões que compõe o instrumento QWLQ-78 original, foram selecionadas 30 questões para a criação da versão adaptada do instrumento. A composição ficou assim constituída: oito questões do domínio físico/saúde, cinco do domínio psicológico, cinco do domínio pessoal, seis do domínio profissional. Ainda foi acrescentado mais um domínio, denominado Ergonomia, com seis questões constantes no instrumento original e pertencentes aos outros domínios e realocadas nesse domínio. A ordenação das questões do instrumento de coleta segue a sequência cronológica destas no QWLQ-78, sendo excluídas as demais questões na versão adaptada e alterada a numeração sequencial, tendo início em 1. O instrumento se constitui uma alternativa para a avaliação da QVT e apresenta um tempo de aplicação e tabulação encurtado, o que facilita o preenchimento do mesmo e a possibilidade de atingir maior número de respondentes.

A versão adaptada é constituída de trinta questões das setenta e oito que constituem o QWLQ-78. São oito questões do domínio físico/saúde, cinco do domínio psicológico, cinco do domínio pessoal, seis do domínio profissional e seis do domínio ergonomia, conforme Quadro 15.

Quadro 15 - Questões que compõem o instrumento de coleta (Anexo 1)

DOMÍNIO	QWLQ-78	QWLQ-Adaptado	QUESTÃO
Domínio físico	4	1	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?
	5	2	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?
	21	9	Você pratica exercício físico regular?
	26	12	Você tem alguma dificuldade para dormir?
	43	20	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?
	53	24	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?
	61	26	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?
Domínio Psicológico	78	30	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?
	2	4	Em que medida você avalia sua auto-estima?
	17	7	Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?
	22	10	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	27	13	Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?
Domínio Pessoal	32	14	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	3	3	Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?
	23	11	Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?
	33	15	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	35	17	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
Domínio Profissional	38	18	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	15	6	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?
	19	8	Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?
	34	16	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?
	46	22	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
	59	25	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
Ergonomia	63	27	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
	11	5	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?
	39	19	Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?
	44	21	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?
	49	23	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?
	73	28	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?
	77	29	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?

Fonte: Adaptado com base em Reis Junior, Pilatti e Pedroso 2011.

As escalas de respostas, depois de selecionadas as questões que seriam utilizadas, ficaram constituídas da forma descrita no Quadro 16.

Quadro 16 - Escala de respostas

Escala de Frequência				
Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre
Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente

Fonte: Adaptado de Rei Junior (2008)

Ainda ao instrumento QWLQ-78 versão adaptada, foram incluídas duas questões abertas (questões 02 e 03) retiradas do IA-QVT (Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho), conforme consta no Quadro 17.

A Figura 2 trás o modelo teórico-metodológico de avaliação da QVT desenvolvido por Ferreira (2012), o qual apresenta os níveis analíticos em Ergonomia da Atividade, os fatores estruturadores de QVT e os métodos, seguindo o modelo desse autor.

Quadro 17 - Questões IA_QVT

QUESTÕES IA – QVT	
1	Quando penso no meu trabalho na autarquia, o que me causa mais bem-estar é:
2	Quando penso no meu trabalho na autarquia, o que me causa mais mal-estar é:

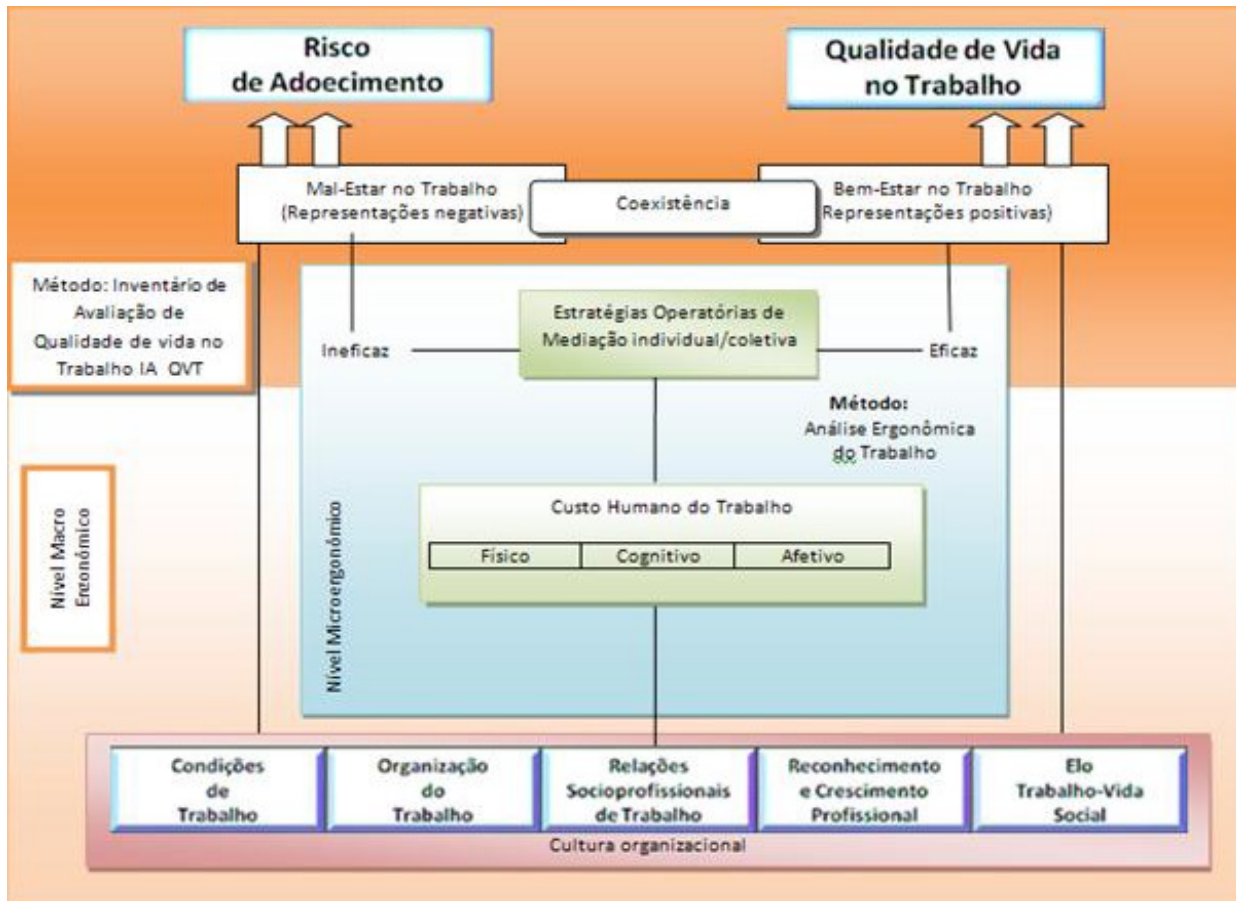
Fonte: Ferreira, 2012

O IA_QVT é um instrumento de pesquisa, de natureza qualitativa (quatro questões abertas) e quantitativa (escala psicométrica do tipo Likert, Alfa=0,94), que permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma dada organização. Trata-se de um instrumento científico validado e que foi desenvolvido com base em diversas pesquisas realizadas (FERREIRA, 2011).*ver apêndice

A justificativa para a utilização de parte do instrumento IA-QVT se dá em função, de o mesmo ser uma ferramenta de pesquisa que, segundo Ferreira (2012), “permite conhecer, com

rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma dada organização”.

Figura 2 – Modelo teórico-metodológico de avaliação da QVT



Fonte: Modelo descritivo teórico-metodológico de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): níveis analíticos, fatores estruturadores e métodos. FERREIRA 2012.

O segundo será constituído de oito questões aplicadas através da realização de entrevistas semiestruturadas (Martins & Bicudo, 1994) adaptado de Ferreira, Alves e Tostes (2009), que foram construídas para avaliar os seguintes tópicos: conceito de QVT, política de QVT adotada pela instituição (caso houvesse), localização do programa ou atividades no organograma do órgão, avaliação das atividades desenvolvidas e fatores prejudiciais à QVT naquela instituição, sendo que foi incluída a uma questão referente a esse tópico. A realização de entrevistas gravadas com o consentimento do entrevistado, mediante assinatura de Termo de Consentimento, que será composta por um conjunto de questões que servirão para permitir a avaliação da percepção dos gestores quanto às práticas existentes e adotadas pelos mesmos junto aos servidores da instituição no que tange a QVT.

3.3.4 Escala de fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL.

O segundo instrumento aplicado é a Escala de fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL. A escala foi desenvolvida por Murcho (2006) e Jesus (2008) com a finalidade de avaliar os fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral. Para a validação deste instrumento, os aplicaram a escala a uma amostra constituída por 194 enfermeiros, de ambos os gêneros, que trabalhavam em hospitais e centros de saúde públicos da região do Algarve, em Portugal, os quais deram suas respostas de acordo com uma escala de 6 pontos, variando entre 1 (pouco) e 6 (muito). A matriz mostrou-se adequada à fatorabilidade (Teste de Kaiser-Meyer-Olkin [KMO] = 0,91). (Murcho e Jesus, 2006; 2008.).

A escala é composta por quatro fatores de análise F1, F2, F3 e F4, que no estudo desenvolvido pelos autores explicaram 63.3% da variância total na pesquisa realizada. No Quadro 18 é possível visualizar a escala de variação para os fatores do absenteísmo laboral.

Quadro 18 - Classificação proposta ela escala EFAL

Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral		
Pouca importância	Média importância	Alta importância
$1 \geq \text{escore} \leq 2$	$2 > \text{escore} \leq 4$	$4 > \text{escore} \leq 6$

Fonte: Adaptado de Murcho (2006) e Jesus (2008)

Destaca-se ainda que, quanto maior for o valor do seu escore médio, maior será a percepção da relevância dada ao fator de mal-estar relacionado com o absenteísmo laboral.

Os fatores ficaram constituídos conforme ilustrado no Quadro 19:

Quadro 19 - Fatores escala de Absenteísmo

Escala EFAL		
EFAL 1	Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho (referente a F1), com seis itens.	8, 11, 13, 14, 17 e 18
EFAL 2	Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (referente a F2), com cinco itens.	3, 5, 9, 12 e 19
EFAL 3	Fatores administrativo-laborais (referente a F3), com quatro itens.	1, 2, 4 e 6
EFAL 4	Fatores de gestão do tempo e da carreira (referente a F4), também com quatro itens.	10, 15 e 16

Fonte: Adaptado de Murcho (2006) e Jesus (2008)

3.3.5 Grupo Focal

Para a operacionalização da pesquisa qualitativa foi desenvolvido um *focal group* com a realização de entrevista semiestruturada com os gestores da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP. O grupo focal é uma técnica de pesquisa que coleta dados por meio das interações grupais na qual o pesquisador que irá sugerir os temas MORGAN (1997).

A fase de entrevistas individuais será realizada com gestores selecionados das unidades administrativas. Serão selecionados por conveniência, cinco gestores da Pró-reitoria de Gestão de pessoas, sendo eles: a Pró-Reitora da PROGEP; Coordenadora de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS), coordenadora do Setor de Perícia Oficial em Saúde (PEOF) e os Coordenadores dos núcleos de Promoção de Saúde do Trabalho (NPSat) e Segurança no Trabalho (Nsat).

O instrumento será construído com base na análise de conteúdo, modalidade categorial temática, sendo constituída pelas categorias: conceito de QVT, política de QVT adotada pela instituição (caso houvesse), localização do programa ou atividades no organograma do órgão, avaliação das atividades desenvolvidas e fatores prejudiciais à QVT naquela instituição utilizados por Ferreira, Alves e Tostes (2009), sendo acrescentada pela autora desse trabalho a categoria melhorias na QVT dos servidores constituída de sugestão de ações e políticas de melhoria da QVT. As categorias de análises estão descritas no Quadro 20.

Quadro 20 - Categorias de análise da QVT

Categoria	Definição
Conceito de QVT	Percepção dos gestores em relação ao conceito de QVT
Políticas de QVT adotada pela instituição	Conhecimento sobre as ações de QVT existentes
Papel dos gestores	Qual o papel dos gestores na promoção de ações de QVT
Avaliação das atividades desenvolvidas	Como avaliam as ações de QVT existentes na instituição
Fatores prejudiciais a QVT	O que poderia estar prejudicando a QVT e quais seriam os problemas apontados pelos servidores
Melhorias na QVT dos servidores	Que ações podem ser sugeridas a gestão da instituição para a melhoria da QVT
O absenteísmo na instituição	Ações adotadas para reduzir o índice de absenteísmo na instituição

Fonte: Elaborada com base em Ferreira, Alves e Tostes (2009).

No Quadro 21 são apresentadas as questões que compõem o roteiro de entrevistas que será seguido na realização do grupo focal com os gestores de QVT da instituição.

Quadro 21 - Questões que compõem o Anexo 2

Roteiro de Entrevistas	
Q1	Do ponto de vista conceitual, o que é Qualidade de Vida no Trabalho?
Q2	Quais fatores podem contribuir para a QVT na instituição?
Q3	Quais as ações se destacam de promoção a QVT?
Q4	Qual o papel dos gestores na promoção a QVT?
Q5	Que problemas relacionados à QVT mais frequentes reportados pelos servidores?
Q6	Que fatores podem ser prejudiciais a QVT na instituição?
Q7	Com base nos dados referentes ao absenteísmo/afastamentos para tratamento da saúde na instituição, quais ações estão sendo desenvolvidas?
Q8	Que estratégias estão sendo traçadas para melhorar os indicadores de QVT na instituição?

Fonte: Adaptado de Ferreira (2009).

O primeiro instrumento de coleta de dados consta no Anexo 3 desse trabalho, já o segundo encontra-se no Anexo 4 e o terceiro no anexo 5 respectivamente..

Com a utilização dos instrumentos de coleta, qualitativo e quantitativo, espera-se obter uma análise com resultados mais sólidos e confiáveis.

3.4 ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS DADOS

3.4.1 Análise quantitativa

A análise dos dados desta fase foi realizada através da tabulação dos dois instrumentos: o QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire), adaptado, que foi constituído de 30 questões fechadas e ainda por duas questões abertas constituintes do instrumento IA_QVT (Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho), e do segundo instrumento que é a versão original da Escala EFAL (Escala de fatores de Absenteísmo Laboral). Ambos os instrumentos validados, e descritos na fase de coleta de dados item 3.3. Faz parte desta análise também, a fase da pesquisa documental pois abrange: dados relativos aos afastamentos para tratamento da saúde, solicitados no período de 2014 a

2018, os quais serão apresentados através de tabelas e gráficos com parâmetros delimitados pela estatística descritiva.

A tabulação dos dados e dos resultados do referido instrumento adaptado foi realizada através de software SPSS (IBMSPSS Statistics 2.0) onde serão calculados através de estatística descritiva da pesquisa: as médias; os desvio padrão; valor mínimo e o valor máximo. E por fim, apresenta o dados relativos a aplicação do teste T e do teste ANOVA.

3.4.2 Análise qualitativa

Para a análise das entrevistas realizadas com os gestores da PROGEP, o tratamento dos dados se deu por meio de análise de conteúdo, modalidade categorial temática, e após a transcrição das gravações os dados de verbalização foram tratados com base na técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (1977). Os dados são apresentados através de Nuvem de Palavras produzidas com auxílio do software IRaMuTEQ e posteriormente os diálogos são analisados com base nas categorias de análise.

3.4.3 Análise da fase *focus group* com os gestores de QVT por meio do IRaMuTEQ

A entrevista na modalidade grupo focal com os gestores foi agendada previamente com a gestão de pessoas da instituição e realizada em setembro de 2019, tendo duração de uma hora e dois minutos onde foi aplicado roteiro de oito questões envolvendo os temas QVT e Absenteísmo. Todos os entrevistados foram convidados a participar da pesquisa e sendo assim concordaram e assinaram o Termo de Consentimento livre e Esclarecido constante no Anexo VI desta dissertação.

As entrevistas foram transcritas e posteriormente preparado o Corpus Textual para ser submetido a análise através no software IRaMuTEQ, o qual foi desenvolvido na linguagem Python e utiliza funcionalidades providas pelo software estatístico R. Esta ferramenta de análise é utilizada para realizar análise textual baseando-se em estatísticas que revelem ligações e outras características textuais, o posicionamento e a estruturação de palavras no texto, de forma que sejam retornados indicadores e visualizações intuitivas sobre a estrutura e ambientes do texto proposto para análise. Algumas das vantagens que emergem no processo de análise dos dados por meio do software são o auxílio na organização e separação de informações, o aumento na eficiência do processo e a facilidade na localização dos segmentos de texto.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A apresentação dos resultados do estudo torna-se o capítulo mais apreciado da pesquisa, pois por meio dele, demonstra-se a capacidade de atender a todos os objetivos propostos. Inicialmente se faz uma pequena apresentação da unidade de análise foco deste estudo para fornecer ao leitor o contexto da pesquisa.

A análise de dados secundários da pesquisa abrange o quantitativo de afastamentos para tratamento da saúde, solicitados pelos servidores da instituição no período de 2014 a 2018, os quais compõem o primeiro tópico abordado neste capítulo; na sequência serão analisados os dados de perfil dos servidores das unidades analisadas na pesquisa, assim como a análise dos fatores de Qualidade de Vida no Trabalho, de acordo com o Modelo adaptado de Limogi-França (2010) e Ferreira (2009) e (2011) através da utilização do instrumento QWLQ-78 adaptado e questões abertas do IA-QVT e; análise dos fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral através da Escala de Absenteísmo Laboral – EFAL adaptada e por fim, expõe-se os aspectos relevantes da QVT na instituição obtidos com base nas entrevistas com os gestores da PROGEP.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS SOBRE ABSENTEÍSMO

O absenteísmo é um fenômeno complexo que extrapola os limites das organizações e suas disfunções impactam na comunidade externa e na prestação de serviços. As condições às quais os trabalhadores se submetem diariamente para a realização de determinado fim, são cruciais para a qualidade dos serviços e da própria saúde física e mental. Segundo dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2017, três das dez doenças mais incapacitantes para o trabalho no mundo são de origem mental, sendo a depressão a primeira da lista, seguida pela síndrome de burnout e síndrome do pânico, respectivamente. A precarização do serviço público e as crises econômicas também fazem parte desse cenário impactando na saúde dos servidores. Esses dados serão apresentados a seguir e mostram o impacto das doenças como transtornos mentais e comportamentais no número de afastamentos do órgão.

A instituição reflete o que acontece no país e no mundo como mostram os dados levantados por essa pesquisa, dados que tiveram como fonte o banco de dados referente as licenças para tratamento da saúde de servidores no período de 2014 a 2018, fornecido pelo setor de Perícia Oficial em Saúde (PEOF) da Universidade. A Tabela 1 mostra o quantitativo

de afastamentos na instituição no período de 2014 a 2018 considerando o quantitativo total de servidores.

Tabela 1 – Afastamentos na instituição no período de 2014 a 2018.

ANO/AFASTAMENTOS UFSM	
2014	2917
2015	2439
2016	2601
2017	2359
2018	2342
Total	12.658

Fonte: Perícia Oficial em Saúde - UFSM

Analisando os dados da Tabela 01, é possível perceber o número de afastamentos para tratamento de saúde na instituição para o período analisado. Os dados apresentam diminuição ao longo do período sendo que 2014 apresentou quase três mil afastamentos já em 2018 esses dados foram de 2342 afastamentos. O grande número de afastamentos no ano de 2014 pode estar associado a ocorrência de Tragédia da Boate Kiss, ocorrida em Santa Maria no ano de 2013, que impactou fortemente a comunidade local e regional pela sua gravidade, e principalmente a instituição, pois muitas das vítimas eram acadêmicos da mesma. Nos anos seguintes percebe-se uma gradual redução no quantitativo de afastamentos sendo que nos dois últimos os dados tendem a de manter muito próximos, apesar de ainda altos.

Essas variações podem ser percebidas quando avaliamos esse percentual de variação referente aos anos analisados, sendo que para o ano de 2014 em relação a 2015, observou-se uma queda na variação de 16,40%, entre os anos de 2015 e 2016 houve um pequeno aumento que correspondeu a 6,64%, do ano de 2016 para 2017 foi registrado uma nova queda no percentual de 9,30%. Já para os anos de 2017 e 2018 a análise mostrou que houve uma leve queda de 0,72%. Considerando o total de afastamentos nos últimos cinco anos, temos um total de 12.658 licenças concedidas para tratamento de saúde, um número consideravelmente expressivo e que acaba tendo impacto na realização das atividades realizadas nesses locais onde eles ocorrem. A Figura 3 demonstra a evolução do quantitativo de servidores da instituição para o período de 2015 a 2019.

Os dados disponibilizados pela instituição mostram a dimensão da mesma em quantitativo de servidores, sendo que, o total das categorias, TAEs e Docentes, somam 4717 servidores em agosto de 2019. Esse grande número de servidores apresenta-se como um

desafio a Pró-reitoria diante das ações de QVT, considerando as especificidades de cada cargo das duas categorias.

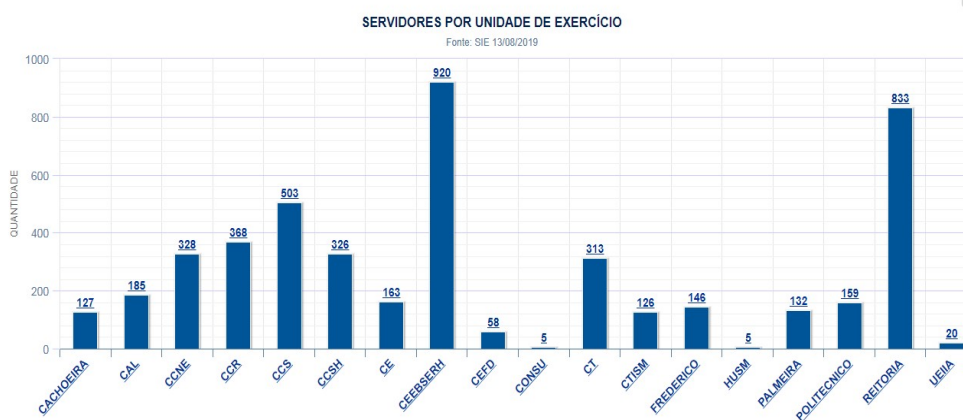
Figura 3 – Quantitativo de servidores da instituição por categoria, período de 2015 a 2019.



Fonte: UFSM em números/Proplan

Na Figura 4 é possível verificar o quantitativo de servidores distribuídos por unidades na instituição.

Figura 4 – Quantitativo de servidores por unidade



Fonte: UFSM em números/Proplan

A Figura 4 apresenta a distribuição dos servidores por unidades administrativas. Das unidades analisadas nessa pesquisa destacam-se com maior número de participantes, a Reitoria com 833 e o Centro de Ciências da Saúde com 503 servidores, sendo que a Reitoria concentra 17,7% do total de servidores da instituição. Todas as unidades analisadas na pesquisa CAL, CCS, CCNE, CT, CEFD, CE, CCSH, CCR, Reitoria, somam um total de é de

3113, sendo que correspondem a 65,99% do total de servidores da instituição que é de 4717. A Tabela 2 mostra o quantitativo de afastamentos no período de 2014 a 2018 por unidades analisadas. Os valores totais por ano da tabela 2 diferem da tabela 1 pois na mesma foram considerados o total por unidades analisadas, já na primeira foram considerados o total de servidores da instituição.

Tabela 2 – Tabela 2 - de servidores da instituição, já na tabela 2 apenas Afastamentos por unidade

AFASTAMENTOS UNIDADES ADMINISTRATIVAS ANALISADAS					
	2014	2015	2016	2017	2018
CAL	28	23	39	42	32
CCS	126	119	153	156	184
CCNE	67	40	74	71	76
CCR	132	86	113	98	83
CT	37	58	60	75	66
CEFD	16	20	20	7	11
CCSH	88	65	51	76	95
CE	29	27	23	24	40
CTISM	34	17	30	44	26
POLITECNICO	23	32	25	24	30
REITORIA	1013	701	668	508	497
C. PALMEIRA DAS MISSÕES	18	13	12	22	40
C. FREDERICO WESTPHALEN	17	17	28	38	39
C. CACHOEIRA DO SUL	3	6	20	19	32
TOTAL	1631	1224	1316	1204	1251

Fonte: Elaborado pela autora com base em banco de dados da Perícia Oficial em Saúde - UFSM

A Tabela 2 mostra uma oscilação no número de afastamentos que pode ser observada através dos percentuais, sendo que de 2014 para 2015 houve uma redução de 24,95%, já a análise do ano de 2016 em relação a 2015 percebe-se um pequeno aumento de 7,51%, em 2017 tem-se uma queda de 8,51% em relação aos dados do ano de 2016, por fim para o ano de 2018 temos um aumento percentual de 3,9 por cento em relação ao ano anterior.

A Reitoria apresentou uma queda no quantitativo que pode ser percebida através dos percentuais de 2014 em relação a 2015 que foi de 30,7%, de 2015 para 2016 o percentual de queda foi de 4,7%, para 2016 em relação a 2017 foi de 3,95% e para 2018 de 2,17%.

O centro que apresentou aumento progressivo em seu quantitativo de afastamentos foi o Centro de Ciências da Saúde no qual a variação de 2014 para 2015 foi de 5,6%, de 2015 para 2016 foi de 28,57%, de 2016 para 2017 foi de 1,96% e por fim os dados de 2017 em relação a 2018 apresentaram um aumento de 17,94%. Cabe destacar que esse aumento pode

estar associado às especificidades das atividades que envolvem a área da saúde onde normalmente profissionais apresentam maior predisposição a desenvolver problemas de saúde.

Na sequência, conforme a Tabela 3, são apresentados os afastamentos por unidade administrativa e sexo na instituição.

Tabela 3 – Afastamentos por sexo de 2014 a 2018 por unidades analisadas

AFASTAMENTOS UNIDADES ADMINISTRATIVAS POR SEXO										
	2014		2015		2016		2017		2018	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
CAL	25	3	25	7	29	10	31	11	30	2
CCS	88	40	93	26	106	48	130	27	145	29
CCNE	45	23	23	19	46	29	47	24	46	31
CCR	70	62	39	49	60	55	52	46	46	47
CT	9	28	19	39	25	45	21	64	16	50
CEFD	5	11	0	6	10	10	5	2	11	5
CCSH	69	19	49	16	47	15	46	20	59	36
CE	21	8	26	1	18	5	15	9	34	6
CTISM	25	9	16	1	22	8	31	13	21	5
COLÉGIO POLITÉCNICO	8	15	14	18	12	13	10	14	14	25
REITORIA	651	306	504	221	437	231	232	182	347	168
C. PALMEIRA DAS MISSÕES	11	7	10	2	7	8	16	3	29	10
C. FREDERICO WESTPHALEN	11	6	7	9	14	14	26	11	29	10
C. CACHOEIRA DO SUL	3	0	14	2	10	11	6	12	5	27
Total	1041	537	839	416	843	502	668	438	832	451

Fonte: Elaborado pela autora com base em banco de dados da Perícia Oficial em Saúde - UFSM

Na Tabela 3 os dados de afastamentos para tratamento de saúde são apresentados por gênero. Nota-se que na maioria das unidades analisadas servidoras do sexo feminino apresentaram maiores números de afastamentos, exceto o caso do CT que apresentou mais afastamentos de servidores do sexo masculino em todos os anos analisados, o Colégio Politécnico também apresentou os dados para afastamento do sexo masculino em maior número. Esses dados podem servir como base para uma análise mais aprofundada de ações voltada as servidoras da instituição, com vistas a melhorar esse indicador. Quando analisado o total por ano o dado também mostra que os afastamentos do sexo feminino decresceram em 2014, 2015, 2017 e 2017, mas que voltaram a aumentar no ano de 2018, quando comparamos os dados para o sexo masculino os dados decrescem nos anos de 2014 para 2015 e para 2017 e voltam a aumentar para o ano de 2016 e 2018. Pelo fato de haver uma predominância feminina entre os servidores da instituição, e que essas profissionais normalmente acumulam

simultaneamente diversos papéis, como o de trabalhadora, estudante, dona de casa e mãe, contribui para um desgaste maior das mesmas em relação aos servidores do sexo masculino.

A Tabela 4 apresenta o número de dias de afastamentos ano por unidades analisadas para o período pesquisado.

Tabela 4 – Número de dias/ano de afastamento por unidade

DIAS DE AFASTAMENTOS/ANO					
	2014	2015	2016	2017	2018
CAL	653	976	745	1047	896
CCS	3136	3006	2879	3884	3645
CCNE	1473	797	1473	1821	2083
CCR	3234	1683	2741	1341	998
CT	1050	791	626	917	725
CEFD	333	137	635	72	238
CCSH	2071	1399	578	1397	1276
CE	647	653	376	325	669
CTISM	462	76	406	652	201
COLÉGIO POLITÉCNICO	222	826	571	434	635
REITORIA	24758	16904	13827	7260	5450
C. PALMEIRA DAS MISSÕES	215	250	472	341	434
C. FREDERICO WESTPHALEN	324	313	396	745	624
C. CACHOEIRA DO SUL	64	72	452	157	180
Total	38642	27883	26177	20393	18054

Fonte: Elaborado pela autora com base em banco de dados da Perícia Oficial em Saúde - UFSM

Em relação ao total de dias por ano em que servidores estiveram afastados de suas atividades laborais, os dados mostram que os percentuais diminuiram tendo uma queda 27,84% no ano de 2015 em relação ao ano de 2014, queda de 6,11% no ano de 2016 em relação a 2015, queda de 22,1% no ano de 2017 em relação ao ano de 2016 e continuaram em queda no ano de 2018 sendo 11,46% menor que no ano de 2017. Destaca-se que para ano de 2015 o quantitativo de dias apresenta-se bem maior que para os anos seguintes, sendo reflexo do alto número de licenças solicitadas para o respectivo ano. Em 2016 houve uma queda expressiva no numero de dias de afastamentos, porém em 2017 o percentual já voltou a crescer, sendo que para 2108 percebemos novamente uma queda no quantitativo de dias de afastamentos, mas destaca-se que ainda são valores muito altos e que precisam ser analisados com atenção pala gestão de pessoas pois impactam de forma significativa no desenvolvimento das atividades institucionais, sendo um problema trabalhado a nível de gestão.

A Tabela 5 traz os dados de afastamentos por doenças relacionadas a Transtornos Mentais e Comportamentais em relação aos afastamentos por as demais doenças.

Tabela 5 – Afastamentos por transtornos mentais e comportamentais e demais doenças

AFASTAMENTOS /ANO		
Ano	Transt. Mentais e Comportamentais	Demais Doenças
2014	388	1243
2015	296	928
2016	252	1064
2017	211	993
2018	223	1028
Total	1370	5166

Fonte: Elaborado pela autora com base em banco de dados da Perícia Oficial em Saúde – UFSM

Com base na análise dos dados da Tabela 5, nota-se que há um índice consideravelmente elevado em relação a desgaste e estresse, que é mostrado no número de licenças para tratamento de transtornos mentais e comportamentais. Em relação ao ano de 2014, os afastamentos para esse tipo de doenças corresponderam a 23,8 %, em 2015 foi de 24,2%, em 2016 foi de 19,2% , em 2017 foi de 17,5% e em 2018 foi de 19,4%; já as licenças referentes a outras doenças registraram um percentual de 76,2% em 2014, 75,8% em 2015, 80,8% em 2016, 82,5% e 80,6% do total de afastamentos registrados.

Nota-se que, ao longo dos últimos cinco anos, o percentual de licenças para tratamento de transtornos mentais e comportamentais diminuiu em relação as licenças para tratamento de outras doenças.

A Tabela 6 mostra os de afastamentos por doenças relacionadas a Transtornos Mentais e Comportamentais por unidades administrativas no período analisado. Nos dados apresentados destaca-se o aumento de licenças para tratamento desses transtornos no Centro de Ciências da Saúde para os anos de 2017 e 2018, sendo esse aumento de 46% (2017) e 20,45%(2018) respectivamente, o que pode estar relacionado as especificidades da profissão como sobrecarga de trabalho, desgaste decorrentes direta ou indiretamente ao sofrimento mental gerando o aumento do adoecimento desses profissionais. Destacam-se também os dados decrescentes para essas licenças na Reitoria, que apresentou um decréscimo para os cinco anos analisados sendo de 26,1% em 2015, 34,1% 3 em 2016, 13,8% em 2017 e 12%.

Tabela 6 – Transtornos mentais e comportamentais por unidade administrativa

TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS/ UNIDADE					
UNIDADE	ANO				
	2014	2015	2016	2017	2018
CAL	16	13	14	8	6
CCS	37	30	30	44	53
CCNE	21	10	14	9	7
CCR	19	20	29	8	19
CT	10	13	8	6	8
CEFD	11	6	13	0	06
CCSH	26	6	6	13	13
CE	3	10	3	2	8
CTISM	3	2	1	8	1
C.POLITÉCNICO	2	9	5	3	3
REITORIA	238	176	116	100	88
C. PALMEIRA DAS MISSÕES	0	0	4	6	4
C. FREDERICO WESTPHALEN	2	0	6	4	4
C. CACHOEIRA DO SUL	0	1	3	0	3
Total	388	296	252	211	223

Fonte: Elaborado pela autora com base em banco de dados da Perícia Oficial em Saúde – UFSM

4.2 RESULTADO DA PESQUISA COM SERVIDORES - QUESTIONÁRIOS

A coleta de dados para a pesquisa de campo foi realizada durante o mês de setembro de 2019 e foram aplicados 340 questionários a docentes e TAEs dos centros de ensino e da reitoria da instituição, onde se obteve um retorno de 309 respondidos, cerca de 10% do total de servidores lotados nessas unidades. O questionário aplicado aos servidores do órgão constituiu-se conjuntamente, por dois instrumentos, QWLQ-78 – Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho na versão adaptada e EFAL – Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral. O primeiro visa avaliar a percepção dos respondentes sobre a Qualidade de Vida e é constituído de 30 questões fechadas e duas questões abertas, sendo as questões fechadas extraídas do instrumento QWLQ-78 (Reis Junior, 2008) e as questões abertas extraídas do instrumento IA-QVT (Ferreira, 2011). O segundo instrumento a escala EFAL (Murcho e Jesus, 2008) busca avaliar a percepção dos trabalhadores sobre os fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral e é constituído de 19 questões fechadas.

4.2.1 Perfil dos Respondentes

Aplicou-se, com êxito, a 309 servidores da instituição, o instrumento de coleta Quality of Working Life Questionnaire - QWLQ-78 constituído de 30 questões fechadas e duas questões abertas extraídas do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho/IA-QVT e questões relativas ao de perfil dos respondentes, tais como idade, escolaridade, lotação e categoria do cargo.

Inicialmente, buscando compreender quais as características dos servidores da instituição pesquisada, investigam-se as variáveis de perfil. A Tabela 7 apresenta o perfil dos respondentes.

Tabela 7 – Perfil dos respondentes segundo as variáveis: idade, escolaridade, lotação e categoria do cargo.

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Idade	De 20 a 29 anos	46	14,9
	De 30 a 39 anos	122	39,5
	De 40 a 49 anos	55	17,8
	De 50 a 59 anos	61	19,7
	Maior de 60 anos	16	5,2
Escolaridade	1º Grau completo	3	1,0
	2º Grau completo	11	3,6
	Superior	83	26,9
	Especialização	79	25,6
	Mestrado	77	25,0
	Doutorado	55	17,9
Lotação	Reitoria	80	26,0
	CCSH	35	11,4
	CCS	45	14,6
	CCR	35	11,4
	CEFD	9	2,9
	CE	19	6,2
	CT	34	11,0
	CCNE	33	10,7
	CAL	18	5,8
Categoria do cargo	TAE	270	87,7
	Docente	38	12,3

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Em relação à idade, a Tabela 7 destaca que a grande parte dos respondentes encontra-se com idades entre 30 a 39 anos sendo um total de 39,9%, na seqüência os respondentes de idades entre 50 e 59 anos com 19,7% 3, os com idades entre 40 a 49 anos 17,8% e os com idades entre 20 e 29 anos somando um percentual de 14,9% respectivamente. Em uma quantidade menos expressiva encontram-se os servidores com idades acima de 60 anos perfazendo 5,2% da amostra analisada.

Quanto a escolaridade a amostra mostrou-se bem distribuída sendo os percentuais apresentaram valores percentuais bem próximos como a Graduação (26,9%), a Especialização (25,6%), Mestrado (25%), já o Doutorado (17,7%) e apenas um percentual pequeno dos entrevistados apresentou escolaridade fundamental e médio que juntos somaram apenas 4,6%.

O número elevado de servidores com especialização e mestrado está associado ao Programa de Qualificação dos Servidores, o PCCTAE, que foi implementado pela lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005, Art. 1º Fica estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 desta Lei. Esse incentivo fez com que a busca por uma melhor qualificação se difundisse entre os TAES nas IFES.

A Tabela 7 mostra que a maioria dos entrevistados apresentava lotação de exercício na Reitoria (26%), seguido pelo Centro de Ciências da Saúde - CCS, (14,6%), Centro de Ciências sociais e Humanas - CCSH (14,4%), Centro de ciências Rurais - CCR(14,4%), Centro de Tecnologia – CT (11%), Centro de ciências Naturais e Exatas – CCNE (10,7%), Centro de Educação – CE (6,2%), Centro de Artes e Letras – CAL (5,8%) e Centro de Educação Física e Desporto – CEFD (2,9%). Com base nos dados de quantitativo de servidores por unidade e lotação, procurou-se manter o calculo da população com percentual de 9,9% do total 3133 de servidores, sendo que obteve-se 309 questionários respondidos.

O mesmo percentual foi mantido para cada unidade, levando em consideração o total de servidores lotados, sendo que os centros com menor percentual na amostra são os mesmos que possuem menores quantitativos, que é o caso do CEFD com 56 servidores lotados, o Centro de Educação com 164 servidores lotados e o Centro de Artes e Letras com 185 servidores. Já a Reitoria apresentou o maior número de servidores lotados, totalizando 829 servidores, em seguida o Centro de Ciências da Saúde foi o centro que apresentou maior número de servidores lotados entre os centros de ensino, totalizando 503 servidores lotados na unidade.

Em relação à categoria do cargo, a maioria dos respondentes pertencem a categoria de Técnicos Administrativos em Educação (87,7%) já a categoria Docente (12,3%). Percebe-se certa resistência dentro da categoria docente em responder questionários e isso pode estar ligada a especificidade do próprio cargo e a rotina de seu trabalho.

4.2.2 Análise das médias e desvio padrão por fatores

Em relação às análises, primeiramente foi realizada análise de médias e desvio-padrão das afirmações por fator de análise, como demonstra a Tabela 8. Em uma segunda etapa foi realizado o teste T de amostras independentes para o cruzamento das variáveis, categoria do cargo para TAE e Docente e Idade com as afirmações das escalas.

4.2.2.1 Análise dos indicadores QWLQ-78

A Tabela 8 apresenta as médias e os desvio padrão para os fatores F30, F26 e F09.

Conforme a Tabela 8 ao Fator físico observa-se que as médias não foram consideradas elevadas, pois a maior média encontra-se na questão 30 (3,47) e a segunda na questão 24 (3,30). As menores médias encontram-se nas questões 02 (1,77) e 24 (1,67). Verifica-se que as médias mais elevadas estão associadas aos menores desvios padrão, o que significa que há uma maior concordância dos respondentes em relação as médias.

Nota-se que, em relação a esse fator, os servidores pesquisados apresentaram uma boa avaliação em relação a Qualidade de Vida, porém também fica evidente que a jornada de trabalho é um fator que para muitos impacta negativamente na qualidade de vida, pois a média para essa questão também apresentou considerável para grande parte dos respondentes, que afirmaram sentir cansaço ao final da jornada de trabalho.

Tabela 8 – Média e desvio-padrão das variáveis da pesquisa QVT

		(continua)	
Variável		Média	Desvio Padrão
F (Fator Físico)			
F30	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?	3,47	0,77
F26	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?	3,30	0,82
F09	Você pratica exercício físico regular?	2,76	1,08
F20	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?	2,32	1,00
F12	Você tem alguma dificuldade para dormir?	2,24	1,06

(conclusão)

Variável		Média	Desvio Padrão
F (Fator Físico)			
F01	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?	2,06	0,58
F02	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?	1,77	0,76
F24	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?	1,67	0,96
P (Fator Psicológico)			
P13	Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?	3,84	0,88
P14	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	3,71	0,83
P10	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	3,52	0,80
P04	Em que medida você avalia sua auto-estima?	3,42	0,78
P07	Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?	2,78	0,94
Pe (Fator Pessoal)			
PE17	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	3,99	0,89
PE18	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	3,88	0,77
PE03	Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?	3,69	0,63
PE15	Você se sente realizado com o trabalho que faz?	3,56	0,90
PE11	Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?	1,56	0,77
Pr (Fator Profissional)			
Pr25	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	3,65	0,85
Pr06	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?	3,65	0,73
Pr08	Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?	3,49	1,01
Pr22	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?	2,96	0,96
Pr27	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	2,89	0,91
Pr16	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?	2,38	1,14
E (Fator Ergonomia)			
Er29	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	3,66	0,72
Er19	Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?	3,36	0,93
Er21	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?	3,28	0,90
Er05	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?	2,89	0,96
Er23	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?	2,55	0,99
Er28	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?	1,78	1,08

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

No que tange ao Fator Psicológico percebe-se que a maior média (3,84) corresponde a questão 13 e a segunda maior média (3,71) refere-se a questão 14 mostrando que os servidores avaliam como boa a relação de espírito de camaradagem e liberdade de expressão no trabalho. Já a menor média foi da questão 7 o que significa que o sentimento de tristeza tem baixa interferência no desenvolvimento das atividades laborais. Em relação as médias e desvio padrão percebe-se que ela indica uma boa concordância entre os respondentes.

No contexto geral as médias do fator não podem ser consideradas altas, pois para nenhuma das questões ela foi superior a 4 considerando uma escala de 5 pontos, sendo que permaneceram em sua grande maioria entre 3 e quatro pontos da escala.

Para o Fator Pessoal também nota-se que as médias em geral não foram superiores a 4 pontos na escala analisada. A maior média (3,99) para a questão 17 a respeito do sentimento de orgulho da organização, seguida da média (3,88) para a questão 18 sendo considerada como média na escala no que tange a qualidade das relações entre os respondentes e seus superiores ou subordinados. Em relação as questões 03 e 15 as médias (3,69) e (3,56) reforçam a avaliação como média quanto a auto avaliação e realização em relação ao trabalho respectivamente. A menor média foi para a questão 11 evidenciando que a maioria dos respondentes afirma sofrer pouco o nenhum tipo de preconceito em seu trabalho.

O Fator Profissional nos trás médias não muito altas onde as maiores, (3,65) para a questão 25 e (3,65) para a questão 06 respectivamente, relativas a satisfação ao grau de responsabilidade e avaliação da carga horária de trabalho respectivamente, significando os respondentes estão em média satisfeitos em relação e esses dois questionamentos. Essa avaliação mediana também aparece na questão 08, que aborda o nível de cooperação entre os níveis hierárquicos na instituição. Já para as questões 22 e 27 as médias (2,96) e (2,89) respectivamente, mostram que em média os respondentes não estão muito insatisfeitos em relação às participações nas decisões e aos treinamentos realizados no órgão. A média mais baixa (2,37) para a questão 16 que mostra que na sua maioria os servidores nunca ou raramente pensam em mudar de emprego.

Quanto ao Fator Ergonomia as médias permaneceram entre 3 e 4 pontos na escala, sendo que as maiores médias (3,66) para a questão 29, (3,36) para a questão 19 e (3,28) para a questão 21 que abordam a questão do conforto no ambiente de trabalho, a segurança dos respondentes em relação a acidentes e a segurança no ambiente de trabalho, sendo que os dados mostram que em relação a essas questões os servidores estão em média satisfeitos. As questões 05 e 23 apresentaram médias baixas sendo (2,89) e (2,55) em relação a dores ou

desconfortos e desconfortos com o barulho respectivamente. A menor média apareceu na questão 28 sendo (1,77) evidenciando a pouca realização de ginástica laboral pelos servidores.

Cabe ressaltar ainda que, mesmo com algumas médias elevadas em alguns dos fatores, nenhuma das variáveis analisadas obteve média igual ou maior que quatro, o que significa que a gestão de pessoas da instituição precisa trabalhar algumas coisas em relação a QVT buscando melhorar a avaliação dos indicadores, contribuindo para uma melhoria efetiva e constante.

Em relação aos resultados da aplicação final, obtiveram-se as médias, o desvio padrão, valor mínimo e valor máximo de cada um dos domínios da QVT como um todo, como demonstra a Tabela 9.

Tabela 9 – Estatística descritiva da aplicação final

Domínio	Média	Desvio padrão	Valor Máximo	Valor mínimo
Psicológico	3,46	0,42	4,60	1,20
Pessoal	3,34	0,41	4,40	2,00
Profissional	3,17	0,46	4,33	1,83
Ergonomia	2,92	0,39	4,33	1,83
Físico	2,45	0,41	3,88	1,38
QVT	3,07	0,24	3,84	2,19

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Com base nas análises da Tabela 9, constata-se que o domínio Psicológico apresentou a média mais alta de 3,458 (DP=0,422), já a menor média foi para o domínio físico sendo de 2,451 (DP=0,408). Com base nos valores máximo e mínimo, tem-se que o domínio Psicológico também obteve o maior valor (4,60) e o menor valor mínimo (1,20) respectivamente, o domínio Físico obteve o menor valor máximo (3,88), e o domínio Pessoal apresentou o maior valor mínimo (2,00). Em relação a média geral da QVT para os domínios analisados, percebe-se que ela é de 3,073 (correspondendo em uma escala centesimal a 61,46), sendo considerada satisfatória na percepção dos servidores.

4.3 ANÁLISE DOS INDICADORES ESCALA EFAL

Aos mesmos 309 servidores entrevistados da UFSM, também foi aplicado o instrumento de coleta EFAL - Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral com a finalidade de avaliar os fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral.

Quanto às análises do instrumento, primeiramente foi realizada análise de médias e desvio-padrão das afirmações como de mostra a Tabela 10. Em uma segunda etapa foi realizado o teste t de amostras independentes para verificar a relação das variáveis por fator.

Tabela 10 – Média e desvio-padrão das variáveis da pesquisa absenteísmo

Variável	Média	Desvio Padrão
Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho		
A18 Desmotivação.	1,63	1,02
A17 Mau ambiente de trabalho	1,37	0,84
A08 Problemas com colegas	1,36	0,82
A11 Problemas com superiores hierárquicos.	1,35	0,77
A14 Instabilidade laboral.	1,30	0,73
A13 Não gostar das funções desempenhadas.	1,26	0,73
Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho		
C03 Estresse e ansiedade	2,01	1,15
C05 Cansaço	1,83	1,08
C09 Sobrecarga de trabalho	1,60	1,05
C19 Deficientes condições físicas de trabalho	1,51	0,92
C12 Trabalho por turnos	1,31	0,77
Fatores administrativo-laborais		
L04 Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha.	1,56	0,95
L02 Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes, etc).	1,50	0,87
L01 Insatisfação com a organização dos serviços.	1,43	0,81
L06 Baixa remuneração	1,33	0,76
Fatores de gestão do tempo e da carreira		
T10 Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc)	2,48	1,09
T07 Necessidade de tempo para formação continuada/pós-graduada	2,03	1,16
T15 Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas.	1,37	0,84
T16 Sentir que esgotou na carreira.	1,31	0,75

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Em relação ao Fator I todas as médias foram baixas para uma escala de respostas de 1 a 6 pontos, sendo a maior média (1,63) para a questão 18, o que significa que a desmotivação seria uma variável que levaria os respondentes a faltar ao trabalho poucas vezes ou nunca. Já para as questões 17, 08, 11 e 14 as médias foram (1,37), (1,36), (1,35) e (1,30) respectivamente. A menor média (1,26) foi da questão 13, o que significa que os respondentes

estão satisfeitos com as funções desempenhadas, sendo assim, esse fator não teria relevância para os mesmos se ausentarem das atividades.

Para o Fator II a média mais alta foi (2,01) para a questão 03 e (1,83) para a questão 05, referente a possibilidade ou a falta pelo motivo de estresse e ansiedade e em relação a e cansaço. As médias para a questão 09 e questão 19 foram de (1,60) e (1,51) respectivamente. A média mais baixa foi (1,31) para a questão 12. Verifica-se que as médias mais elevadas estão associadas aos desvios padrão altos, o que significa que há uma menor concordância dos respondentes em relação as médias.

O fator III apresentou a maior média para a questão 04 (1,56) e para a questão 02 (1,50), sendo que o maior desvio padrão (0,95) encontra-se na questão de maior média. Em relação a questão 01 relativa a organização dos serviços a média foi (1,43). A menor média ficou na questão 06 (1,33) destacando que a variável baixa remuneração não é condição para faltar ao trabalho.

No que concerne ao Fator IV temos a maior média para a questão 10 (2,48) o que evidencia que alguns dos respondentes consideram a variável relativa a resolver assuntos pessoais, burocráticos e familiares uma possibilidade que os levaria a faltar o trabalho pelo menos algumas vezes. A segunda maior média foi para a questão 07 (2,03). As questões 15 (1,39) e 16 (1,31) apresentaram as menores medias, no fator analisado.

Em relação aos resultados da aplicação final, obtiveram-se as médias, o desvio padrão, valor mínimo e valor máximo de cada um dos fatores de Absenteísmo, descritos na Tabela 11.

Tabela 11 – Estatística descritiva da aplicação final

Domínio	Média	Desvio padrão	Valor Máximo	Valor mínimo
fatores de gestão do tempo e da carreira	1,80	0,65	4,75	1,00
fatores psicossomáticos e de condições de trabalho	1,64	0,74	5,00	1,00
fatores administrativo-laborais	1,44	0,68	4,00	1,00
fatores interpessoais e do ambiente de trabalho	1,38	0,64	5,33	1,00
ABSENTEÍSMO	1,55	0,57	3,75	1,00

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019). Legenda dos fatores EFALI (Interpessoais e ambiente de trabalho), EFALII (Psicossomáticos e condições de trabalho), EFALIII (Administrativos laborais) e EFALIV (Gestão do tempo e da carreira).

No que concerne a média dos fatores referentes ao Absenteísmo, a Tabela 11 destaca que obteve-se a maior média para o fator EFALIV (gestão do tempo e da carreira) sendo a mesma de 1,80 (DP=0,647), já a menor média encontra-se no fator EFALI (interpessoais, e ambiente de trabalho), sendo que o mesmo apresentou o maior valor máximo respectivamente. A média de todos os fatores permaneceu menor que 2, assim como a média geral do Absenteísmo que obteve o valor de 1,55 que foi considerada de pouca importância, o que significa que na percepção geral dos servidores em relação ao absenteísmo os fatores analisados tem uma baixa relevância em relação ao que os leva ou pode levar a se ausentar das atividades laborais.

4.3.1 Análise teste “T” dos instrumentos QWLQ-78 e escala EFAL

Segundo Hair Jr. et al. (2009), o teste T pode ser usado para testar uma hipótese que estabelece que as médias para as variáveis associadas com duas amostras ou grupos independentes serão iguais. O teste t é utilizado para avaliar se as diferenças observadas entre as médias de duas amostras, verificando se as mesmas ocorreram por acaso ou se houve diferença estatisticamente significativa. Como critério padrão, o nível de significância adotado neste estudo foi de 5% ($\text{sig} \leq 0,05$) e são apresentadas as variáveis que obtiveram diferenças significativas.

Quanto ao Teste T na Tabela 12 são apresentados os resultados das relações das variáveis do modelo com a categoria do cargo (TAE e docente) do instrumento QWLQ-78 adaptado. Nota-se que onze variáveis apresentaram diferenças estatísticas significativas, sendo elas a F01, PR 06, P10, PE 11, P14, PE 15, PE 18, PR25, F 26, ER 28 e Er 29, o que significa que para essas variáveis docentes e TAEs as avaliam de maneira distinta. A Tabela 12 destaca a influência da categoria do cargo na percepção da QVT para os servidores.

As variáveis em que os TAEs apresentaram médias mais altas foram F01, PE11, ER28 e F29 o que significa que essa categoria em média falta mais ao trabalho por motivos de doença como também destaca sofrer preconceitos no trabalho com mais intensidade que a categoria docente, porém praticam mais a ginástica laboral e se sentem mais seguros quanto a prevenção de acidentes no trabalho.

Já a categoria docente apresentou maior número de variáveis com médias mais altas que a categoria TAE, pois foram sete médias superiores das onze analisadas no teste T. As variáveis que se destacaram com médias superiores a dos TAEs foram F10, PR06, P14, P15, P18, F26 e ER29 significando que os docentes se sentem mais motivados e mais realizados no

trabalho e apresentam uma alta avaliação em relação a liberdade de expressão, se sentem confortáveis no ambiente de trabalho e tem uma boa qualidade nas relações com superiores hierárquicos (F10, P14, P15, P18, ER29,). Já em relação a carga horária de trabalho a categoria docente considera alta e, conseqüentemente, se sentem mais cansados ao final da jornada de trabalho em relação a categoria TAE, como mostram as médias das variáveis PR06 e F26.

Tabela 12 – Influência da categoria do cargo na percepção da QVT

Var.	Afirmção	Categoria	Média	σ	T	Sig.
FF01	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?	TAE	2,09	0,594	2,25	0,025
		Docente	1,86	0,414		
PPR06	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?	TAE	3,60	0,712	-2,93	0,005
		Docente	3,97	0,716		
PP10	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	TAE	3,47	0,788	-3,12	0,000
		Docente	3,89	0,689		
PE11	Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?	TAE	1,60	0,796	3,25	0,000
		Docente	1,28	0,515		
PP14	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	TAE	3,68	0,831	-2,35	0,002
		Docente	3,97	0,677		
PE15	Você se sente realizado com o trabalho que faz?	TAE	3,49	0,896	-5,15	0,000
		Docente	4,10	0,648		
PE18	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	TAE	3,84	0,747	-3,08	0,025
		Docente	4,23	0,714		
RPR25	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	TAE	3,61	0,840	2,26	0,018
		Docente	3,94	0,880		
FF26	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?	TAE	3,26	0,819	-2,44	0,015
		Docente	3,60	0,789		
EER28	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?	TAE	1,85	1,114	7,08	0,000
		Docente	1,15	0,436		
EER29	Em que medida você se sente confortável	TAE	3,62	0,730	-2,68	0,010
		Docente	3,92	0,631		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Para o Teste T da variável categoria do cargo (TAE e docente) referente a Absenteísmo, nota-se que apenas duas variáveis apresentaram diferenças estatísticas significativas: L06 e A14 como mostrado na Tabela 13.

Para a variável L06 a média dos TAEs (1,351) foi superior a dos docentes (1,158), o que significa que uma baixa remuneração tem maior impacto nos técnicos administrativos que para os docentes como possível causa para levar o mesmo a se ausentar das atividades laborais. Já em relação a instabilidade laboral os TAEs também apresentam média maior que

os docentes, sendo de 1,332 e 3 1,105 respectivamente, o que mostra que os técnicos estão mais suscetíveis a impactos da instabilidade no ambiente de trabalho que os docentes.

Tabela 13 – Variáveis Teste T para Absenteísmo

Var.	Afirmação	Categoria	Média	σ	T	Sig.
L06	Baixa remuneração	TAE	1,351	0,799	0,47	,003
		Docente	1,158	0,436	0,24	
A14	Instabilidade laboral.	TAE	1,332	0,767	0,79	,001
		Docente	1,105	0,311	0,29	

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

O Quadro 22 demonstra as médias e desvio padrão tanto para a QVT, quanto para o Absenteísmo para as categorias TAE e docente.

Quadro 22 - Estatística descritiva da aplicação final

Variável	Categoria	Média	Desvio padrão
QVT	TAE	3,06	0,236
	Docente	3,17	0,237
Absenteísmo	TAE	1,55	0,566
	Docente	1,53	0,554

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Em relação as médias gerais para QVT e Absenteísmo, nota-se que os servidores da categoria docente apresentaram média mais alta que a da categoria de TAEs, o que significa que os mesmos estão mais satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, já para a variável Absenteísmo as médias ficaram muito próximas entre as duas categorias analisadas, o que significa que os mesmos atribuíram, de forma geral, pouca importância as fatores que poderiam os levar a se ausentar das suas atividades laborais.

4.3.2 Análise teste ANOVA para os instrumentos QWLQ-78 escala EFAL

A análise de variância (ANOVA) consiste em uma análise bivariada, que compreende cálculos de frequência e de média, além de cruzar as variáveis. Por meio da ANOVA variáveis do perfil dos respondentes (Idade, Escolaridade e Lotação) foram cruzadas com as variáveis no modelo. Por meio desse tipo de análise, é possível obter o teste Z, que é utilizado para avaliar as diferenças entre médias de grupos e para analisar a significância estatística.

Desse modo, quanto maior for a diferença de variância entre os grupos, maior a razão Z, o que implica em diferenças significativas entre os grupo. Na Tabela 14 são apresentados os resultados desses cruzamentos para o instrumento QWLQ-78 adaptado.

Para melhor identificação das variáveis e fator correspondente foi utilizado a codificação descrita no Quadro 23:

Quadro 23 - Codificação das variáveis

Codificação	Fator	Questões
F	Fator Físico	01, 02, 09, 12, 20, 24, 26, 30
P	Fator Psicológico	04, 07, 10, 13, 14
PE	Fator Pessoal	3, 11, 15, 17, 18
PR	Fator Profissional	06, 08, 16,22, 25, 27
ER	Fator Ergonomia	05, 19, 21, 23, 28, 29

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

A seguir será apresentada a Tabela 14 que demonstra a influência da idade na QVT.

Tabela 14 – Influência da idade na QVT

Var.	Afirmção	Idade	Média	σ	Z	Sig.
P04	Em que medida você avalia sua auto-estima?	Mais de 60 anos	4,00	0,632	3,78	0,005
		30 a 39 anos	3,29	0,799		
PR06	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?	50 a 59 anos	3,88	0,613	4,67	0,001
		20 a 29 anos	3,33	0,701		
P10	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	Mais de 60 anos	4,00	0,632	3,98	0,004
		20 a 29 anos	3,28	0,750		
PE15	Você se sente realizado com o trabalho que faz?	Mais de 60 anos	4,19	0,834	8,52	0,000
		20 a 29 anos	3,09	0,890		
PR16	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?	20 a 29 anos	3,09	1,07	11,44	0,000
		Mais de 60 anos	1,44	0,892		
F20	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?	20 a 29 anos	2,57	1,148	2,78	0,027
		Mais de 60 anos	1,81	0,981		
PR25	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	Mais de 60 anos	4,38	0,619	4,65	0,001
		20 a 29 anos	3,39	0,906		
F26	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?	40 a 49 anos	3,60	0,852	9,57	0,000
		Mais de 60 anos	2,63	0,806		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Conforme a Tabela 14, a questão F04 a maior média 4,00, encontra-se nos servidores com mais de 60 anos e a menor média 3,29, nos servidores com idades entre 30 e 39 anos de idade, o que significa que o primeiro grupo está mais satisfeitos com a auto-estima em relação ao segundo.

A questão PR06 mostra que, no que concerne a carga horária de trabalho, os servidores com mais idade consideraram a mesma alta 3,88, já os que obtiveram menor média 3,33, foram os servidores mais novos, com idade entre 20 e 29 anos, o que demonstra que a variável em análise tem um impacto maior nos servidores mais antigos.

A variável P10 os dados demonstram que os servidores com mais idade, 60 anos ou mais, estão mais o motivados para o trabalho, pois apresentaram maior média 4,00, e os servidores mais novos apresentaram a menor média 3,28, o que significa que estão menos motivados para o trabalho.

Para a variável PE15 os servidores com mais idade, 60 anos ou mais, também apresentaram maior média 4,19, significando que eles também se sentem mais realizados em relação ao trabalho que os servidores mais jovens, idade de 20 a 29 anos, que apresentaram a menor média 3,09, dentre as analisadas.

Em relação a variável PR16 os servidores mais jovens com idade entre 20 a 29 anos estão mais propensos a mudar de emprego, pois apresentaram maior média 3,09, em face aos servidores com mais de 60 anos, que apresentaram menor média 1,54, significando que os mesmos não demonstram grande interesse em mudar de emprego.

A variável F20 destaca que os servidores jovens com idade entre 20 e 29 anos estão mais suscetíveis a apresentarem quadros de cefaléias do que os servidores com idade acima de 60 anos, pois apresentaram maior média 2,57, e o segundo grupo apresentou menor 1,81, média entre os servidores pesquisados.

Para a variável PR25 mostra que os servidores com mais de 60 anos estão mais satisfeitos com o nível de responsabilidade no trabalho, pois apresentaram a maior média 4,38, onde os servidores mais jovens com idade entre 20 e 29 anos evidenciaram descontentamento em relação ao seu nível de responsabilidade, pois seu grupo obteve a menor média 3,39, dentre os pesquisados.

Já para a variável analisada a F26 percebe-se que os servidores com idade entre 40 a 49 anos apresentam-se mais cansados ao final de uma jornada de trabalho, pois apresentaram a maior média 3,60, dentre os pesquisados, já os servidores com mais de 60 anos apresentaram a menor média 2,63, para a variável em questão.

A Tabela 15 destaca a influencia da escolaridade na QVT.

Tabela 15 – Influência da escolaridade na QVT

Var.	Afirmção	Categoria	Média	σ	Z	Sig.
F01	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?	Especialização	2,15	0,579	2,63	0,034
		Fund. e Médio	1,79	0,426		
PR06	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?	Doutorado	3,89	0,712	3,15	0,015
		Superior,	3,53	0,631		
P10	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	Doutorado	3,82	0,650	2,80	0,026
		Fund. E Médio	3,50	0,696		
PE15	Você se sente realizado com o trabalho que faz?	Doutorado	3,87	0,975	3,06	0,017
		Superior	3,37	0,904		
PE18	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	Doutorado	4,11	0,762	2,57	0,038
		Mestrado	3,74	0,818		
ER23	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?	Superior	2,67	1,049	2,589	0,037
		Fund. e Médio	1,79	0,699		
F26	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?	Doutorado	3,42	0,896	3,62	0,007
		Fund. e Médio	2,93	0,730		
ER28	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?	Mestrado	2,05	1,157	4,01	0,003
		Fund. e Médio	1,29	0,611		
ER29	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	Fund. e Médio	4,00	0,555	2,68	0,032
		Superior	3,53	0,786		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

A Tabela 15 demonstra que para a variável F01 os servidores que possuem especialização apresentaram a maior média 2,15, já os que possuem ensino fundamental e médio a menor média 1,79, evidenciando que o primeiro grupo está mais propenso a faltar ao trabalho por motivo de doença que o segundo grupo analisado.

Já para a variável PR06 servidores com doutorado apresentaram a maior média 3,89, e os que possuem nível superior a menor média 3,53, o que indica que o primeiro grupo considera a carga horária de trabalho alta, em relação aos servidores com nível superior.

Para a variável P10 percebe-se que servidores com maior nível de escolaridade se sentem mais motivados para o trabalho e apresentaram maior média 3,82, já os que possuem menor grau de escolaridade se sentem menos motivados, apresentando a menor média 3,50, dentre os pesquisados.

Em relação à variável PE15, nota-se que os servidores com maior grau de instrução, no caso doutorado, apresentam a maior média 3,83, no que tange a satisfação no trabalho, ao passo que os servidores com nível superior apresentaram a menor média 3,37, para a respectiva variável.

A variável PE18 trás a maior média 4,11, para os servidores com doutorado e a menor média 3,74, para mestrado em relação a qualidade das relações com superiores hierárquicos, evidenciando que o primeiro grupo considera boa a qualidade dessas relações.

Para a variável ER23, os servidores com nível superior apresentaram a maior média 2,67, em relação ao desconforto com o barulho no ambiente de trabalho, ao passo que os servidores com nível fundamental e médio apresentaram a menor média 1,79, evidenciando que para esse grupo essa variável não tem muito impacto na QVT.

Em relação a variável F26, os servidores com doutorado apresentaram maior média 3,42, em relação aos servidores de nível fundamental e médio com menor média 2,93 quando questionados sobre o quão se sentem cansados ao final da jornada de trabalho.

A variável ER28 destaca a maior média 2,05, para servidores com mestrado e a menor média 1,29, para servidores com nível fundamental e médio, destacando que os servidores do primeiro grupo estão mais dispostos a prática da ginástica laboral no ambiente de trabalho que o segundo grupo de servidores pesquisados.

E por fim, para a variável ER29, os servidores de nível fundamental e médio apresentam a maior média 4,00 e os com nível superior a menor média 3,53, demonstrando que o primeiro grupo sente-se mais confortável no ambiente de trabalho que o segundo grupo.

Para a tabela acima, nota-se que o maior número de questões com diferenças significativas de média pertencem ao Fator Ergonomia, concentrando as questões ER23, ER28 e ER29.

A Tabela 16 traz a influência da lotação na QVT para as variáveis citadas.

Tabela 16 – Influência da lotação na QVT

Var.	Afirmção	Categoria	Média	σ	Z	Sig.
F02	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?	CCNE	2,06	0,704	2,85	0,005
		CCR	1,49	0,742		
Pr22	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?	CAL	3,22	0,878	2,50	0,012
		CCNE	2,39	1,029		
F26	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?	CCSH	3,60	0,775	2,11	0,035
		CCR	3,00	0,874		
Er28	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?	CT	2,29	1,338	5,37	0,000
		CCR	1,14	0,430		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Legenda: CCSH - Centro de Ciências Sociais e Humanas, CCS - CCR- Centro de Ciências Rurais, CT - Centro de Tecnologia, CCNE - Centro de Ciências Naturais e Exatas, CAL - Centro de Artes e Letras.

Em relação a influência da lotação na QVT, mostrada através da Tabela 16 destaca quatro variáveis que apresentaram diferenças significativas, sendo que a primeira variável a F02 destaca que os servidores lotados no CCNE apresentaram maior média 2,06, o que significa que os mesmos estão mais vulneráveis a ficar doentes em função do trabalho que os servidores do CCR, que apresentaram a menor média 1,49, entre os pesquisados.

A variável PR22 mostra que os servidores do Cal estão mais satisfeitos em relação a participação nas decisões de trabalho, pois apresentaram a maior média 3,22, já os servidores do CCNE apresentaram a menor média 2,39 o que demonstra certa insatisfação em relação a variável analisada.

A variável F26 destaca a maior média 3,60 no CCSH e a menor media 3,00 no CCR o que significa que os servidores lotados no primeiro centro reportam sentir-se mais cansados ao final da jornada de trabalho em relação aos servidores lotados no segundo respectivamente.

A variável ER28 destaca o CT com a maior média 2,29, evidenciando que os servidores lotados no centro praticam ginástica laboral com certa frequência, já o CCR obteve a menor média 1,14, o que significa que a pratica não é muito freqüente entre os servidores do centro.

Na sequencia serão analisados os resultados dos mesmos cruzamentos em relação ao Absenteísmo, verificando as variáveis que apresentaram diferenças estatísticas significativas.

Para melhor visualização e entendimento das questões e seus respectivos fatores, foi utilizada como forma de codificação a letra A, correspondendo a Absenteísmo, e os números 1,2,3,e 4, representando os quatro fatores de análise, assim como as questões pertencentes a cada um e sua descrição, como mostra o Quadro 24:

Quadro 24 - Codificação das variáveis do modelo

Fatores Escala EFAL		
Fator	Questões	Descrição
FIA	8, 11, 13, 14, 17, e 18	Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho (referente a F1), com seis itens.
FPC	3, 5, 9, 12 e 19	Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (referente a F2), com cinco itens.
FAL	1, 2, 4, e 6	Fatores administrativo-laborais (referente a F3), com quatro itens.
FGT	7, 10, 15, e 16	Fatores de gestão do tempo e da carreira (referente a F4), também com quatro itens.

Fonte: Descrição e codificação dos fatores analisados. Elaborado pela autora.

Na Tabela 17 são apresentados os resultados dos cruzamentos das variáveis do modelo com a idade dos respondentes, sendo que o teste resultou em 2 combinações que apresentam diferenças estatísticas significativas, sendo elas a questão FGT07 e a FGT10.

Tabela 17 – Influência da idade no Absenteísmo

Var.	Afirmção	Categoria	Média	σ	Z	Sig.
FGT07	Necessidade de tempo para formação continuada/pós-graduada	20 a 29 anos	2,33	1,012	4,61	0,001
		Mais de 60 anos	1,67	0,900		
FGT10	Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/ familiares inadiváveis (finanças, bancos, escola, etc)	30 a 39 anos	2,65	1,188	2,54	0,040
		50 a 59 anos	2,13	0,741		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

É possível perceber que as questões que apresentaram diferenças estatísticas foram a questão FGT07 e FGT10, sendo que na primeira observa-se que os servidores mais jovens, muitos em início de carreira, apresentaram uma média maior em relação aos servidores mais antigos do quadro, esses já em final de carreira. Isso pode significar que os mais jovens estão mais propensos a se ausentar ao trabalho em face a necessidade de busca de qualificação com vistas a busca de um incremento na carreira, fomentado pelo plano de carreira dos servidores das IFES, o PCCTAE.

Em relação a questão FGT10, os servidores com faixa etária de 30 a 39 anos apresentaram uma média maior em relação aos servidores de faixa etária de 50 a 59 anos. Isso demonstra que essa categoria, ou faixa etária, está mais suscetível a se ausentar para resolver problemas pessoais.

A Tabela 18 demonstra a influência da escolaridade no absenteísmo para a variável FGT16.

Tabela 18 – Influência da escolaridade no Absenteísmo

VVar.	Afirmção	Categoria	Média	Σ	Z	Sig.
FGT16	Sentir que esgotou na carreira.	Fund. E médio	1,93	1,64	3,41	0,01
		Doutorado	1,16	0,54		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Em relação a influência da escolaridade no absenteísmo, como destaca a Tabela 18, apenas a variável FGT16 apresentou diferença estatística significativa, sendo que os servidores com menor grau de escolaridade, ensino médio e fundamental, vêm o

esgotamento da carreira como um fator relevante para se ausentarem de suas atividades laborais. Os servidores mais qualificados apresentaram a menor média, o que pode estar associado as remunerações mais elevadas recebidas por esses servidores com grau de escolaridade maior, o que faz com que esse fator, esgotar na carreira, não tenha tanto impacto em ausências ao trabalho.

Em relação a influência da lotação na QVT é demonstrada na Tabela 19.

Tabela 19 – Influência da lotação no Absenteísmo

Var.	Afirmção	Categoria	Média	σ	Z	Sig.
FAL03	Estresse e ansiedade	CCSH	2,69	1,47	1,27	0,02
		CAL	1,67	1,33		
FGT07	Necessidade de tempo para formação continuada/pós- graduada	CCSH	2,66	1,51	2,43	0,02
		CAL	1,61	1,09		
FGT10	Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/ familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola etc)	CE	2,11	1,37	2,92	0,00
		CCR	2,09	1,04		
FPC12	Trabalho por turnos	CE	2,12	1,22	3,84	0,00
		CT	1,15	0,44		
FIA13	Não gostar das funções desempenhadas	CCSH	1,69	1,32	2,29	0,02
		CAL	1,06	0,24		
FGT16	Sentir que esgotou na carreira	CCSH	1,69	1,19	2,072	0,04
		CEFD	2,07	0,04		

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados gerados no do SPSS (2019).

Legenda: CCSH- Centro de Ciências Sociais e Humanas, CCR- Centro de Ciências Rurais, CE- Centro de Educação, CT- Centro de Tecnologia , CAL- Centro de Artes e Letras.

No que tange a relação lotação e Absenteísmo, foram seis variáveis que apresentaram diferenças estatísticas significativas, onde para a variável FAL03 a maior média 2,69, apresentada no Centro de Ciências Sociais e Humanas e a menor média 1,67, no Centro de Artes e Letras, mostrando que os servidores lotados no CCSH apresentam uma propensão maior a afastar-se das atividades de trabalho em função de estresse e ansiedade, já no CAL os servidores estariam menos suscetíveis a afastamentos por esse motivo.

Quando analisamos a variável FGT07, percebemos que o CCSH também apresenta a maior média 2,66, em relação ao CAL com menor média 1,61, isso sugere que no primeiro centro os servidores também podem faltar ao trabalho para realizar atividades de formação continuada e de pós-graduação, no segundo centro esse não seria um fator que levaria os servidores a se ausentarem das suas atividades de trabalho respectivamente.

Para a variável FGT10, o centro com maior média 3,11 é o Centro de Educação, a menor média 2,09 foi no Centro de Ciências Rurais, o que expressa que os servidores lotados

na unidade estão mais propensos a se ausentar das atividades laborais por necessidade de resolver problemas pessoais que os lotados no segundo centro, respectivamente.

Em relação a variável FPC12, o centro com maior média 2,12 foi o Centro de Educação e o com menor média 1,15 foi o Centro de Tecnologia, isso exprime que o primeiro centro apresenta uma maior inclinação a se ausentar do trabalho em função de realização de trabalhos por turnos e para o segundo esse fator não seria tão relevante.

A variável FIA13 nos mostra que a maior média 1,69, foi no Centro de Ciências sociais e Humanas e a menor 1,06 no CAL, evidenciando que os servidores desse centro faltam ou podem faltar as atividades laborais por descontentamento com as funções desempenhadas, estão mais descontentes com o trabalho que realizam do que os servidores do segundo centro.

Para a variável FGT16, novamente a maior média 2,07 encontra-se no CCSH e a menor média 1,69, encontra-se no Centro de Educação física e Desporto, significando que no primeiro centro em questão os servidores poderiam vir a faltar ao trabalho por sentir que esgotaram na carreira, por uma perspectiva de não conseguir avançar e crescer profissionalmente e para o segundo centro esse fator não teria tanto impacto nas faltas ao trabalho. Nota-se que para as seis variáveis que apresentaram diferenças estatísticas significativas, para quatro delas o CCSH apresentou maior média o que sugere um olhar mais cuidadoso em relação ao mesmo, para que sejam pensadas possíveis ações com base nos dados apresentados com vistas a reduzir essa propensão a faltar ao trabalho apresentada pelos servidores lotados na unidade.

4.3.3 Análise das questões abertas no IRAMUTEQ

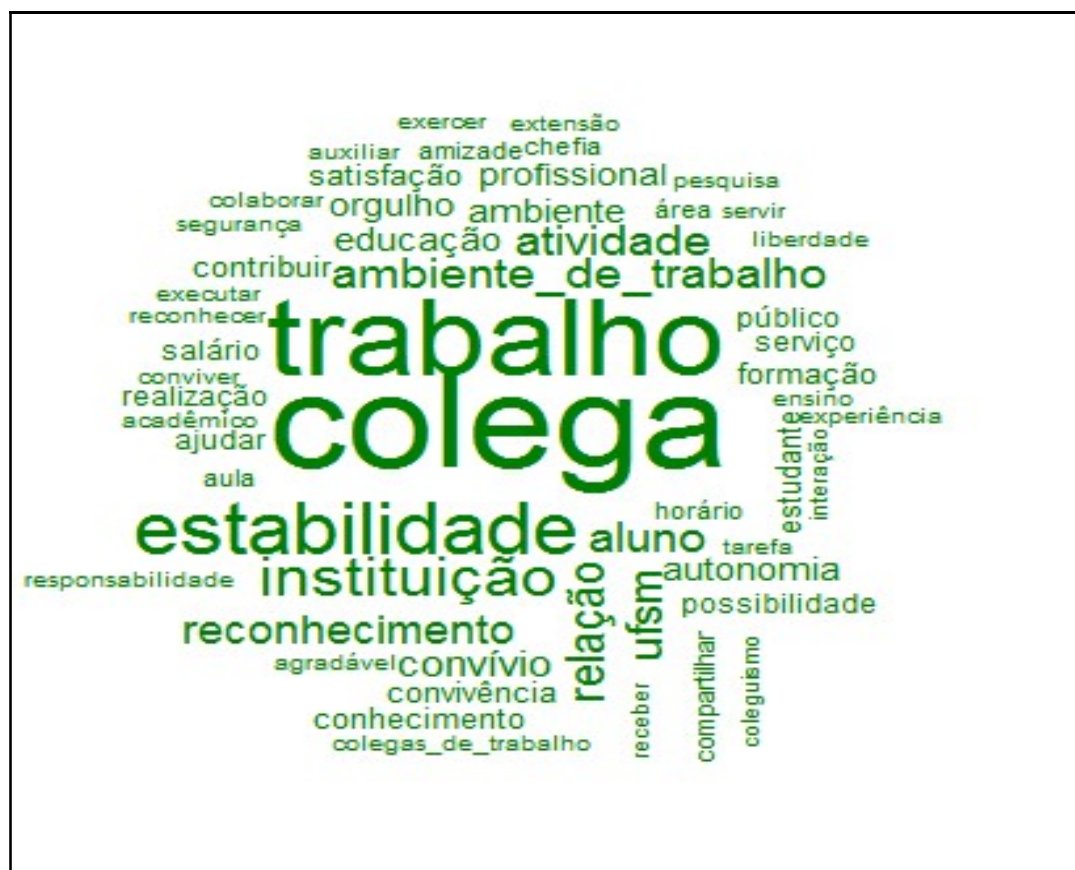
O retorno das questões abertas foi bastante significativo sendo que do total de 309 questionários aplicados obteve-se 255 respostas a questão “*Quando penso no meu trabalho na autarquia, o que me causa mais bem-estar é?*”, e 246 respostas para a questão “*Quando penso no meu trabalho na autarquia, o que me causa mais mal-estar é?*”.

Os materiais referentes às questões foram digitados em dois arquivos separados, em seguida os Corpus Textuais gerados foram preparados e submetidos à análise através no software IRaMuTEQ, para que fossem criadas Nuvens de Palavras para os respectivos textos.

Na questão sobre **Bem-Estar** o corpus geral, o conjunto de textos construídos para análise, da questão foi constituído então por 255 textos (UCI), separados em 255 seguimentos

de textos (ST), que são fragmentos de texto, na maior parte das vezes, do tamanho de três linhas, dimensionadas pelo próprio software em função do tamanho do corpus, do qual emergiram 1475 ocorrências (palavras, formas ou vocabulários), sendo 482 formas que são palavras distintas e 322 hapax que são as formas que aparecem apenas uma única vez no texto. Após rodar a análise dos dados foi gerada a nuvem de palavras conforme Figura 5.

Figura 5 – Nuvem de palavras Bem-Estar



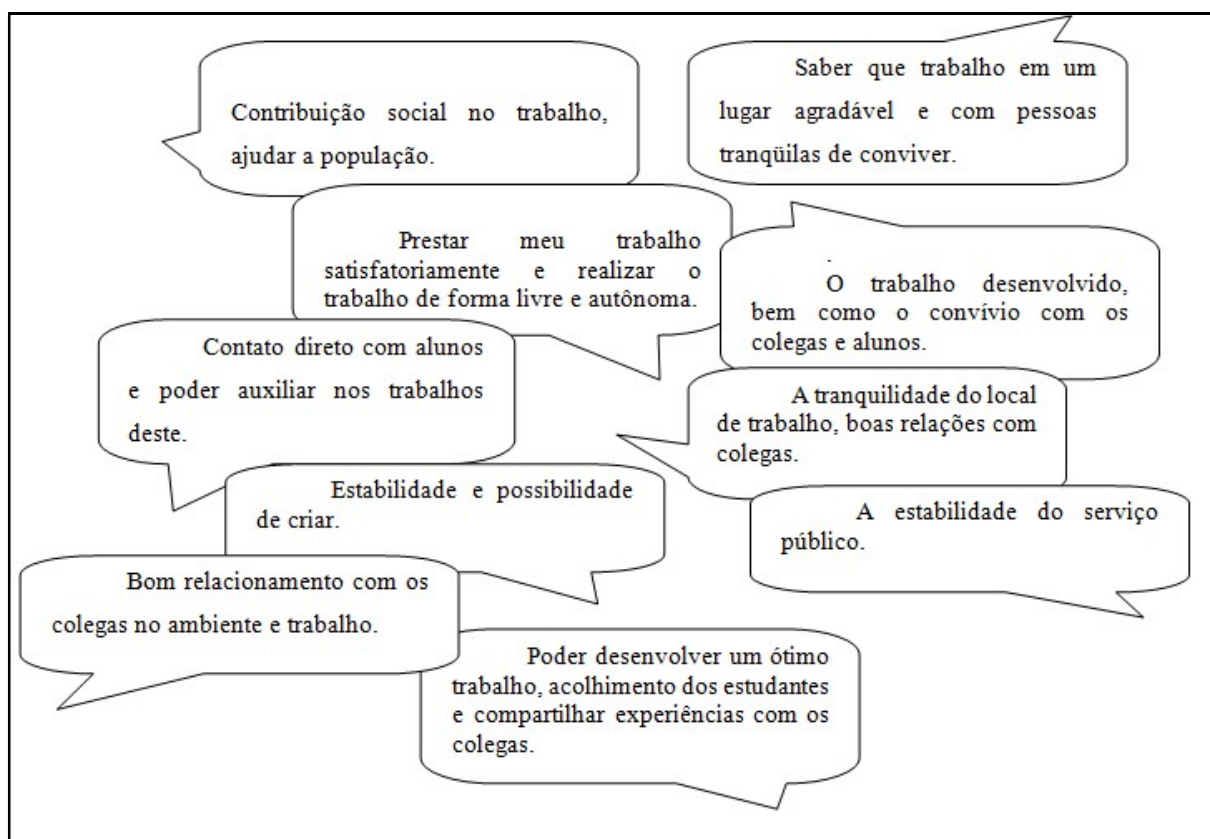
Fonte: Elaborado pela autora com base nas saídas das questões abertas no Iramuteq (2019).

Dentre as palavras em evidência destaca-se a palavra COLEGA e TRABALHO como núcleo central, seguida da palavra Estabilidade. Lembrando que as palavras em destaque são as que apresentaram maior frequência, o que significa que foram citadas muitas vezes pelos respondentes. É possível então destacar que esses fatores, trabalho realizado, a relação com colegas e equipe e a estabilidade, característica do Regime Estatutário, são também destacadas por muitos dos respondentes.

As palavras Instituição, Ambiente de Trabalho, Atividade e Reconhecimento se destacam com uma frequência um pouco menor mas também são importantes para os respondentes.

A seguir serão trazidos alguns dos discursos que emergiram das questões para reforçar a importância das palavras em destaque na nuvem de palavras como mostra a Figura 6. As verbalizações se concentram nas palavras em destaque Trabalho, Colega e Estabilidade. Já a Figura 7 concentra as verbalizações das palavras Instituição, Ambiente de Trabalho, Atividade e Reconhecimento.

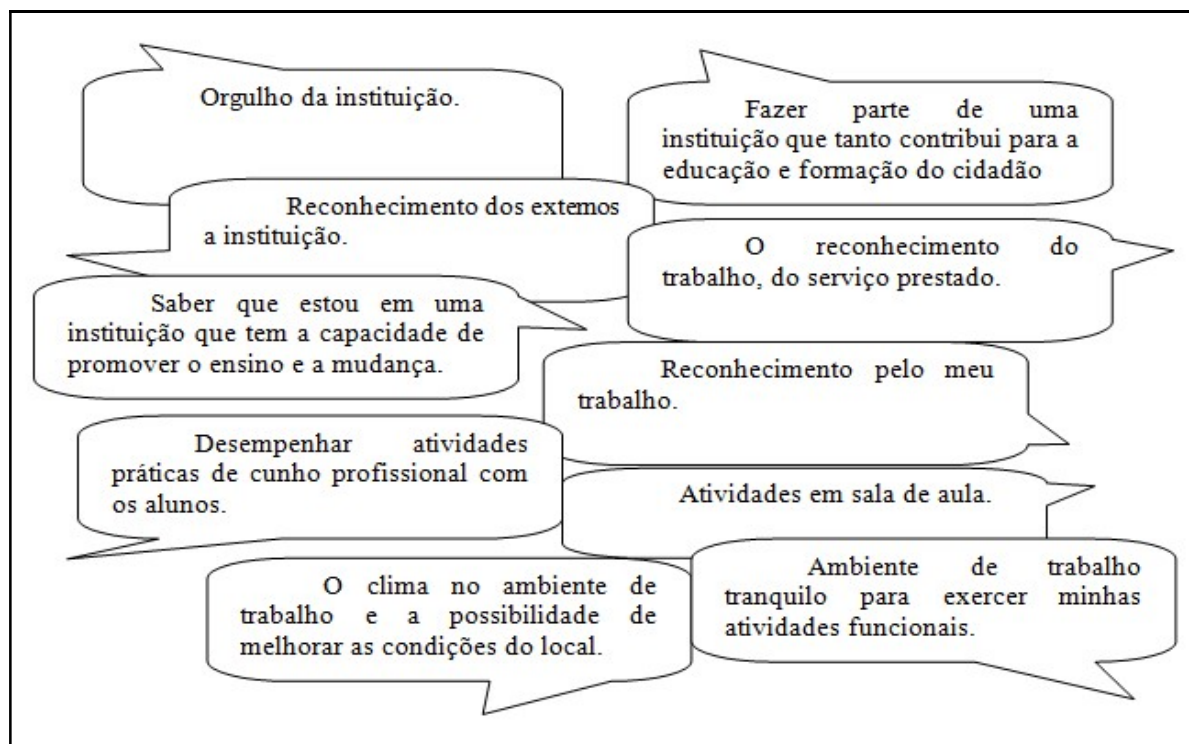
Figura 6 – Trabalho, Colega, Estabilidade



Fonte: Elaborado pela autora com base nos segmentos de discursos da questão aberta **Bem-Estar** (2019).

A Figura 7 concentra as verbalizações das palavras Instituição, Ambiente de Trabalho, Atividade e Reconhecimento.

Figura 7 – Instituição, Ambiente de trabalho, Atividade e Reconhecimento.



Fonte: Fonte: Elaborado pela autora com base nos segmentos de discursos da questão aberta **Bem-Estar** (2019).

As questões abertas possibilitam aos respondentes maior liberdade para explicar, descrever e opinar sobre seu questionamento, de forma mais ampla e pessoal. Percebe-se através dos discursos a importância de boas condições de trabalho, relações saudáveis e a segurança do regime estatutário são fatores que contribuem para o bem-estar dos servidores.

Nas verbalizações em destaque na Figura 6 nota-se que os servidores demonstram orgulho da instituição onde exercem suas atividades e como o reconhecimento é importante como fator motivador para o bem estar.

Na sequencia aparecem algumas verbalizações referentes às palavras que apareceram na Figura 7, com frequência menor, contudo elencadas também como importantes na nuvem de palavras

Para a questão sobre *mal-estar* o corpus geral, o conjunto de textos construídos para análise da questão, foi constituído por 246 textos (UCI), separados em 247 seguimentos de textos (ST), que são fragmentos de texto, na maior parte das vezes, do tamanho de três linhas, dimensionadas pelo próprio software em função do tamanho do corpus, do qual emergiram 1624 ocorrências (palavras, formas ou vocabulários), sendo 740 formas que são palavras distintas e 554 hapax que são as formas que aparecem apenas uma única vez no texto.

A Figura 8 traz a Nuvem de Palavras gerada das respostas a questões abertas sobre mal-estar.

Figura 8 – Nuvem de palavras Mal-Estar



Fonte: Elaborado pela autora com base nas saídas das questões abertas no Iramuteq (2019).

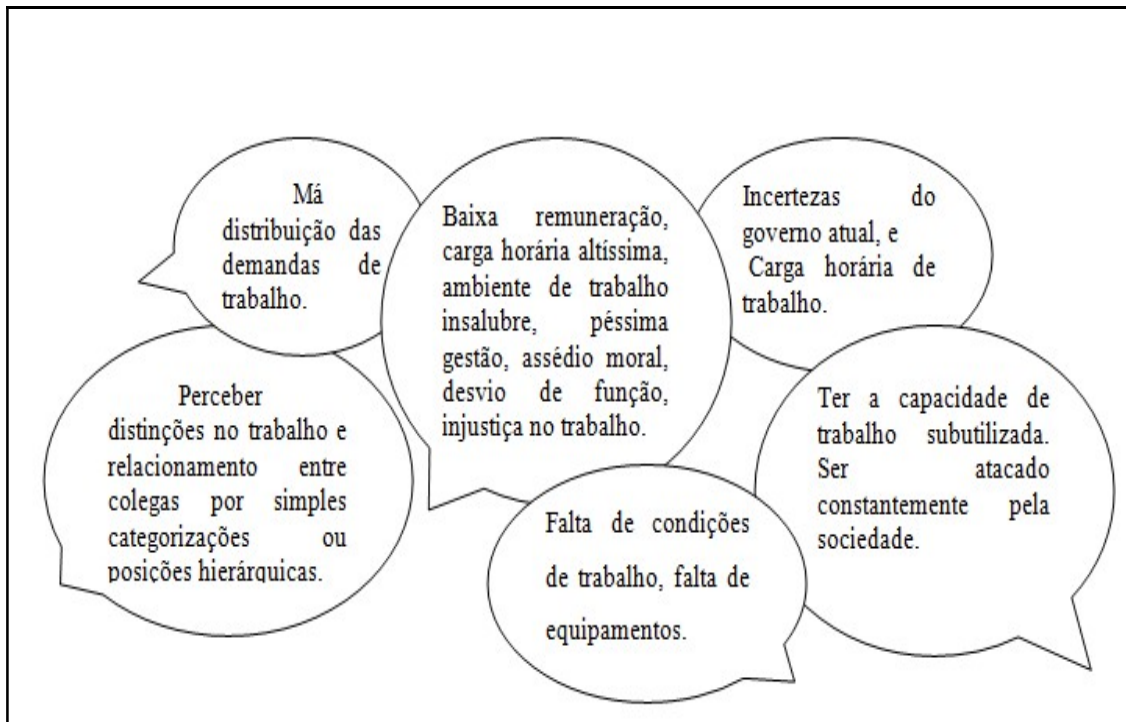
Nas palavras que surgem na nuvem associadas a mal-estar dos respondentes, destaca-se a palavra COLEGA como núcleo central, seguida das palavras Trabalho e Docente. Já as palavras Instituição, Nada, Burocracia, Atividade, Falta de Reconhecimento surgem com frequências um pouco menor nos discursos.

As palavras que cabe aqui destacar, mesmo que com uma frequência menor, mas que nem por isso deixam de também gerar mal-estar nos respondentes são Falta de Compromisso, Preconceito, Falta de Recurso, Ponto Eletrônico, Carga Horária, Politicagem e Governo.

Algumas verbalizações abaixo destacadas das respostas obtidas reforçam o surgimento das palavras citadas como mostrado na Figura 9.

A palavra Trabalho surge tanto como fonte de bem estar como fonte de mal estar, pois no último caso, um ambiente tenso, com relações abusivas, assédio, falta de estrutura física associada a atual conjuntura nacional e mundial, que impacta diretamente na vida do servidor, pode impactar negativamente no trabalhador, afetando a produtividade de seu trabalho.

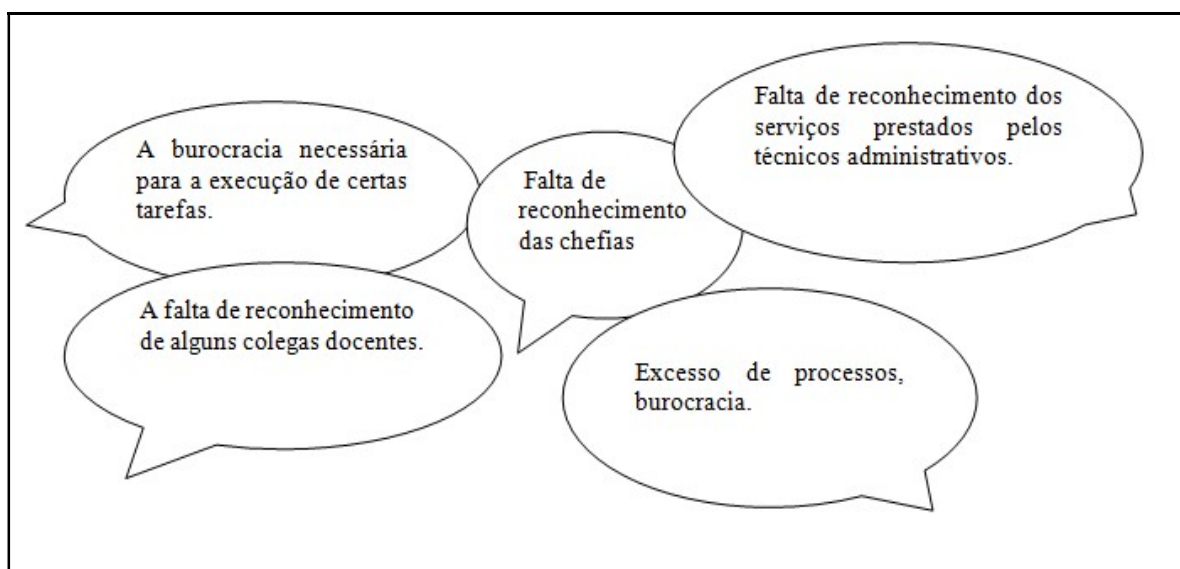
Figura 9 – Verbalizações com ênfase na palavra trabalho:



Fonte: Fonte: Elaborado pela autora com base nos segmentos de discursos da questão aberta **Mal-Estar** (2019).

Na Figura 10 destaca-se as verbalizações em relação as palavras Burocracia e Falta de Reconhecimento, que também surgiram nos discursos.

Figura 10 – Verbalizações com ênfase nas palavras burocracia e falta de reconhecimento

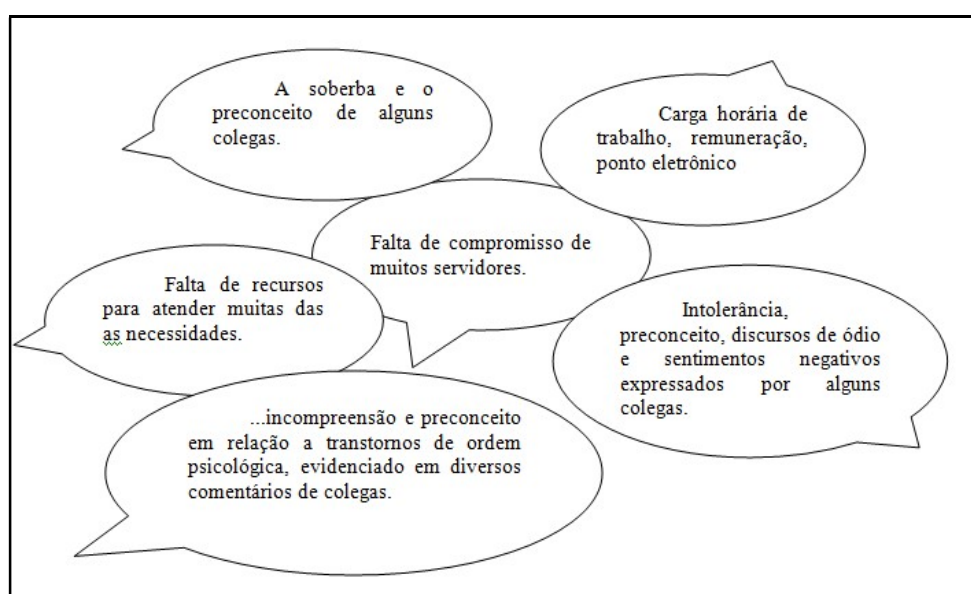


Fonte: Fonte: Elaborado pela autora com base nos segmentos de discursos da questão aberta **Mal-Estar** (2019).

Percebe-se através dos discursos dos respondentes que a burocracia também tem forte impacto na geração de *mal-estar*, assim como a falta de reconhecimento, pois o servidor não se sentirá motivado no ambiente de trabalho, reduzirá sua produtividade e por vezes podendo até adoecer em função do impacto desse sentimento de desmotivação.

Já a Figura 11 destaca as verbalizações em relação as palavras Falta de Compromisso, Preconceito, Falta de Recurso e Ponto Eletrônico.

Figura 11 – Verbalizações com ênfase nas palavras falta de compromisso, preconceito, falta de recurso e ponto eletrônico



Fonte: Elaborado pela autora com base nos segmentos de discursos da questão aberta **Mal-Estar** (2019).

As palavras que surgem nas verbalizações surgem como reflexo da conjuntura atual do país, marcada pela restrição de recursos, suspensão de realização de novos concursos, ausência de reajustes salariais das categorias de servidores públicos. O ponto eletrônico, que foi polêmico desde a sua implantação por orientação do MP, também ainda gera mal estar em muitos dos servidores. O preconceito, ainda que a instituição venha desenvolvendo palestras de conscientização, ainda é uma situação que ocorre dentro da instituição e gera bastante desconforto em muitos servidores, seja ele preconceito racial, de gênero e outros existentes.

4.4 RESULTADOS DO ESTUDO COM GRUPO FOCAL – (FOCUS GROUP)

A coleta dos dados foi realizada através entrevista na modalidade *Focus group* aplicada a cinco gestores da instituição responsáveis pelas políticas e ações de QVT no âmbito do

órgão, sendo o grupo constituído pela Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, a coordenadora da Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor, a coordenadora do Setor de Perícia Oficial em Saúde, O coordenador do Núcleo de Promoção a Saúde e o coordenador do Núcleo de Segurança no Trabalho.

4.4.1 Resultados do *focus group* com os gestores de QVT através do IRaMuTEQ

As entrevistas foram transcritas e posteriormente foi preparado o *Corpus Textual* para que fosse submetido a análise através no software IRaMuTEQ. Para a obtenção de resultados no software IRAMUTEQ foi utilizado um grupo de cinco textos correspondente ao número de entrevistados ($n = 05$), fruto da entrevista realizada com os gestores, onde o conteúdo gerado foi mantido em arquivo único que foi inserido no mesmo.

Para a análise, foram consideradas duas das cinco análises de dados textuais disponíveis no software, que são: a Análise de Similitude, que mostra uma *grafo* que representa a ligação entre as palavras do corpus, possibilitando através do mesmo identificar as coocorrências entre as palavras mostrando as conexidade entre as palavras textual, e a Nuvem de Palavras, que é a mais típica quando se trata de análise de texto e que agrupa as palavras e as organiza graficamente em função da sua frequência, conhecida por ser umas das mais simples realizadas pelo software porém graficamente interessante. O corpus textual resultante da entrevista foi então inserido no software e, posteriormente, foram geradas as primeiras as análises e percebeu-se certa poluição cm excesso de palavras com grau de importância pouco relevante, e realizou-se a limpeza do banco de dados a fim de deixá-lo mais visual procurando manter as palavras com escala de frequências mínima superior a 6.

O corpus geral, o conjunto de textos construídos para análise, foi constituído então por cinco textos, correspondentes aos cinco entrevistados, separados em 183 seguimentos de textos (ST) que são fragmentos de texto, na maior parte das vezes, do tamanho de três linhas, dimensionadas pelo próprio software em função do tamanho do corpus, do qual emergiram 6.566 ocorrências (palavras, formas ou vocabulários), sendo que 1418 são palavras distintas e 504 hapax, que são as formas que aparecem apenas uma única vez no texto.

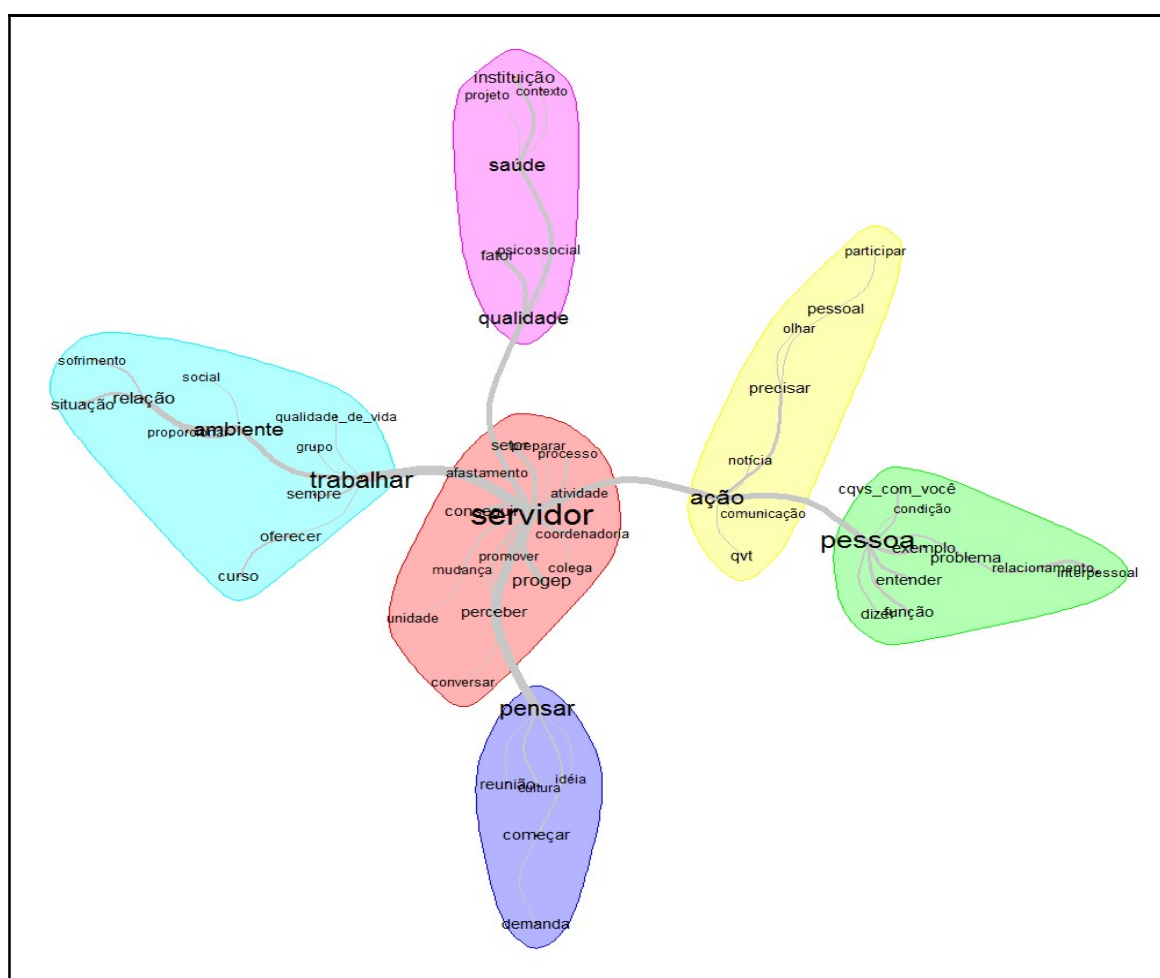
Utilizou-se primeiramente da Analise de Similitude, uma das opções do Iramuteq gráfico apresentado em formato de árvore que mostra um grafo que representa a ligação entre palavras do corpus textual. Essa análise possibilitou identificar uma estrutura constituída de um núcleo central e um sistema periférico, originário da interpretação das representações que surgiram dos gestores acerca de QVT e Absenteísmo. Verificou-se um grande eixo

organizador dessa representação no núcleo central que é SERVIDOR, na zona periférica destacam-se PESSOA e TRABALHAR como mostra a Figura 12. Ao analisar o grafo oriundo da análise pode-se verificar a ocorrência de seis comunidades sendo que a central é SERVIDOR e as outras cinco ligadas ao eixo central do grafo são TRABALHAR, PESSOA, AÇÃO, PENSAR, QUALIDADE.

A nuvem de palavras foi a segunda técnica de análise aplicada ao corpus textual que emergiu do grupo focal e sua característica é de agrupar e organizar as palavras graficamente possibilitando a rápida identificação das palavras-chave de um corpus.

A Figura 12 demonstra a árvore de similitude gerada pelo corpus resultante das entrevistas com os gestores de QVT.

Figura 12 – Árvore de Similitude por comunidades gerada pelo corpus.



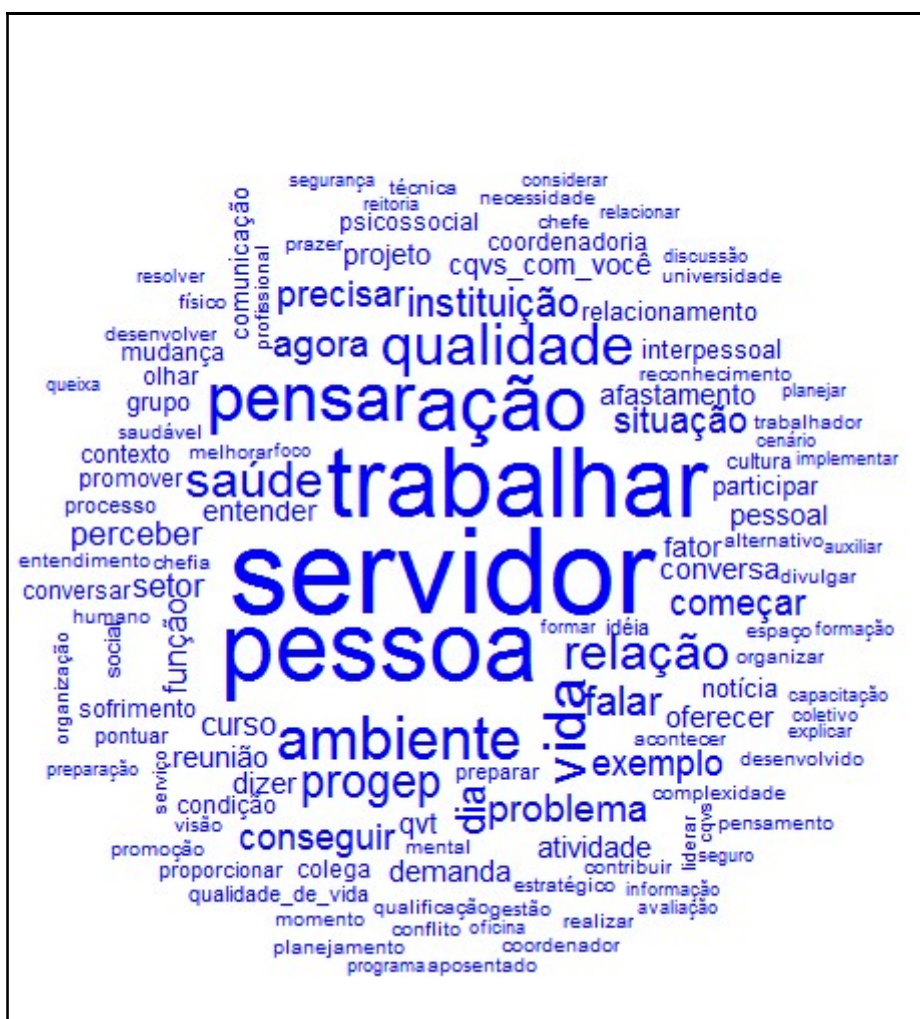
Fonte: elaborado pela autora com base nas saídas das entrevistas no Iramuteq (2019).

A árvore de similitude, mostrada na Figura 12, apresenta-se composta por um grafo central que destaca a palavra Servidor, que apresenta ligação com os núcleos periféricos

Trabalhar, Ação, Pessoa e Pensar. Desses núcleos secundários ainda se destacam palavras com força menor no discurso como por exemplo as palavras comunicação, QVT, Ambiente, Qualidade, Problema e Relacionamento.

Pelo método da nuvem de palavras, mostrada na Figura 13, foi possível observar que as palavras que obtiveram maior frequência no discurso que foram: Servidor, Trabalhar, Pessoa, Ação, Pensar, Qualidade e Ambiente.

Figura 13 – Nuvem de palavras gerada pelos discursos dos gestores



Fonte: elaborado pela autora com base nas saídas das entrevistas no Iramuteq (2019).

Ao observar a Figura 13 nota-se que as palavras Servidor, Trabalhar, Pessoa, Pensar e Ação, Pensar, Qualidade e Ambiente, aparecem em destaque. É possível perceber uma forte relação com as ações desenvolvidas pelos setores responsáveis pelas ações de Qualidade de vida na instituição. As ações são planejadas e implementadas com foco principal no servidor, onde as ações são desenvolvidas levando em consideração as necessidades que surgem dos

cenários internos e externos, analisando o ambiente onde esses servidores estão inseridos e quais os eventuais problemas que emergem das relações interpessoais, da infra-estrutura e segurança, falta de motivação entre outros, considerando também que na instituição ele é um o servidor mas que acima de tudo ele é uma pessoa e que trás todo um contexto de vida para seu trabalho, e que tanto sua vida profissional quanto pessoal estão entrelaçadas impactando uma na outra.

Algumas das palavras que aparecem na nuvem com uma frequências menor como Progep, Relação, Problema, Instituição e Situação destacam a importância e responsabilidade que a Pró-reitoria tem nesse processo de promoção de QVT como um todo e a ela cabe a gerência dessas situações que ocorrem e dos problemas que surgem, onde deve ela buscar entender essas as relações que envolvem os servidores no âmbito da instituição, com um olhar atento as reais necessidades que surgem nesse macro ambiente.

4.4.2 Análise de alguns fragmentos dos discursos com base nas temáticas abordadas

A seguir serão mostrados fragmentos dos discursos que emergiram no grupo focal relacionados com as falas dos mesmos durante a realização da entrevista, com base nas temáticas sobre QVT e Absenteísmo, abordadas pela pesquisa. A codificação utilizada para os respondentes foi G1 (Gestor 1), G2 (Gestor 2), G3 (Gestor 3), G4 (Gestor 4) e G5 (Gestor 5). O Quadro 25 destaca as codificações referentes ao grupo pesquisado:

Quadro 25 - Dados da entrevista

Identificação	Gestão/Área	Titulação	Data	Duração
G1	CQVS	Mestrado	18/09/19	1 hora2min
G2	NPsat	Especialização	18/09/19	1 hora2min
G3	PEOF	Mestrado	18/09/19	1 hora2min
G4	PROGEP	Mestrado	18/09/19	1 hora2min
G5	Nsat	Mestrado	18/09/19	1 hora2min

Fonte: Elaborado pela autora. Descrição de siglas: CQVS – Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor, NPsat - Núcleo de Promoção e Saúde do Trabalho. PEOF - Perícia Oficial em Saúde, Nsat - Núcleo de Segurança no Trabalho e PROGEP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

A primeira temática lançada a discussão no grupo foi **Percepção dos gestores em relação ao conceito de QVT** e do discurso entre os entrevistados surgiram muitas falas onde

se destacam algumas elencadas como principais, ou de maior relevância para o contexto analisado:

- G1- “...o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho ele é amplo. ... trabalha no contexto de o servidor é um sujeito que ele vem pro seu trabalho e ele também trás a sua carga enquanto ser social. É trabalhar com essa integralidade, se eu posso assim dizer, para que o sujeito fique bem no seu ambiente, saudável de corpo, mente, alma e que ele possa lidar com as situações que estão em torno de si.”
- G2- “...Qualidade de Vida vai, através de uma das bases que nós temos que é a psicodinâmica o trabalho, vai pensar como esse trabalho está organizado, como se define esse ambiente de trabalho, como se dá as relações entre os pares no ambiente de trabalho e também como se dá a relação da chefia com esse servidor.”
- G3- “...para mim então seria o bem estar biopsicossocial que culmina com a produtividade de qualidade. Então, né, um bem estar biopsicossocial em todos os âmbitos da saúde, ele vai produzir com mais qualidade, já que em relação ao trabalho realizado pelo servidor.”
- G4- “...eu entendo assim, de uma forma mais simples, que a qualidade de vida é tu proporcionar para o servidor que ele esteja bem no ambiente de trabalho, que ele se sintam bem vindo para o trabalho né, que ao final do dia ele encerre aquele dia com aquele sentimento de dever cumprido, que ele volte para sua casa e ele consiga também na sua casa estar.”

Percebe-se, ao analisar os discursos, que a palavra chave da nuvem de palavras está presente em todos os discursos dos gestores, deixando claro que o servidor é o foco e é a ele que são pensadas as ações e melhorias no âmbito da QVT.

A segunda temática lançada a discussão no grupo foi **Fatores que podem contribuir para a QVT na instituição**. Dentre as afirmações, destacamos algumas para reforçar o discurso dos entrevistados:

- G3- Então é avaliação de saúde periódica e a avaliação psicossocial periódica. Esses dois fatores a instituição poderia ter e que podem referenciar a qualidade de vida no trabalho.
- G4- as ações de capacitação a gente busca oferecer para o servidor para motivá-lo também, as próprias atividades do espaço alternativo são todos fatores que para essa qualidade de vida

- G5- talvez puxando um pouco “a brasa para o nosso assado” a questão do ambiente do trabalho, a segurança no trabalho, a questão de tu trabalhar num ambiente seguro, isso também contribui muito para a qualidade de vida, é muito melhor trabalhar num ambiente seguro , sentir-se seguro no trabalho.

A seguir serão apresentadas algumas das falas que surgiram dos gestores relação a terceira temática lançada a discussão no grupo **Fatores prejudiciais a QVT**:

- G3- “...o transito. A questão do transito melhorou um pouco, já foi bem pior, isso já foi uma queixa muito grande dos servidores pra questão de entrada e saída, sabe, nos turnos de trabalho, acho que então o transito é uma coisa que impactou bastante nos servidores.”
- G4- “...o despreparo de muitos gestores na instituição. ... a gente entende que tem muitas pessoas que assumem as funções de chefia, mas eles não são preparados para isso porque a formação deles não é para isso.”
- G4- “no meu ponto de vista a comunicação pode ser um gerador de conflitos, pode gerar um mal entendido e, se ela não for bem efetiva (comunicação), ela pode acabar prejudicando “radio corredor”.
- G3- “Relacionamento interpessoal, com certeza é um.”
- G2- “O cenário nacional político e econômico ultimamente tem interferido muito.”
“O ruído nas comunicações.” “Outra situação também que interfere muito na qualidade de vida é quando na nossa fala não há um mesmo peso e uma mesma medida porque as vezes pra um você trata de um jeito e pra um e de outro jeito para outros, então in off as pessoas comentam em relação a isso.”

Em relação a quarta temática **Ações de QVT**, que se destacam na instituição, os discursos abaixo reforçam algumas das ações desenvolvidas, como é mostrado nas falas que seguem:

- G-3 “...ações no âmbito do atendimento psicossocial, avaliações em saúde, capacitações, Lidere, CQVS com Você, todas as ofertas da qualidade de vida, todas elas são ações voltadas para isso.”
- G-2 “...trabalhar as oficinas que tratam da saúde física, mas linkando com o ambiente de trabalho que são as oficinas do Espaço Alternativo.”
- G-1 “...o CQVS com Você está sendo bem forte agora. “...é uma projeto da Coordenadoria de Qualidade de Vida.” “...a gente quer promover saúde na

instituição em qualidade de vida e não só apagar incêndio, a gente tem que prevenir o incêndio.”

- G4- “o reconhecimento, a homenagem aos aposentados, quem vem na homenagem dos aposentados e ouve a manifestação dos servidores, é uma coisa impressionante, a alegria que eles ficam pelo reconhecimento da instituição.”

No que tange a percepção dos entrevistados em relação ao **Papel dos Gestores na Promoção a QVT**, que é a quinta temática analisada, as narrativas trouxeram algumas contribuições significativas como elencado abaixo:

- G1 – “... é trabalhar na cultura de qualidade de vida, planejamento das ações, da organização, nesse entendimento de forma mais global e não pensar em ações isoladas.”
- G2- a Progep está pensando ações para promover uma relação de prazer nesse ambiente de trabalho proporcionado para todos os servidores. ... se existe a área da gestão, a área do Siape, que é pontuado e que é discutido e que tem que fazer ... existe um braço da Progep que trabalha de desenvolver no ambiente do trabalho uma relação de prazer, de troca, dentro da complexidade humana... ter um olhar voltado a isso ...não somente super potencializar a questão do sofrimento.”
- G4- “A gente tem essa situação aí de digamos assim de duas vertentes, a parte boa que seria tudo isso que a gente oferece e a parte não tão boa que acabam sendo essas notícias que a gente tem que dar.” “ ... a questão do ponto eletrônico que é controlado pela Progep e é uma coisa polêmica dentro da instituição.”
- G2 – “...pra ver como é complexo e ao mesmo tempo dinâmico isso que agora vem essa notícia desse Decreto 9991 e já tem que repensar atrás de uma ação de entendimento disso para que o servidor consiga lidar com essas situações.
- G4- “a Progep ao mesmo tempo que deve possibilitar todas essas ações de qualidade de vida , ela acaba tendo esse papel muitas vezes ingrato.! “...a Progep, na verdade o que a gente está fazendo é colocando em prática aquilo vem infelizmente de cima, então a gente tem esse papel da exigência legal que deve ser feita.”
- G1- “... e isso respinga em nós e de repente lá na nossa coordenadoria, pois a pessoa vai ficar “pirada”, talvez fique doente porque não conseguiu se afastar para realizar a qualificação e isso é uma cadeia.”

Em relação a possíveis **Problemas relacionados a Qualidade de Vida** são **freqüentemente reportados pelos servidores**, elencada na temática seis, destacam-se alguns como os pontuados abaixo pelos gestores.

- G4- “relacionamento interpessoal.” “...os que chegam a maioria é relacionamento interpessoal, problema com a chefia, é problemas com os colegas é basicamente isso.” “... chega N coisas é difícil a gente dizer.”
- G5- “Ambientes insalubres.”

A sétima temática colocada para avaliação do grupo focal foi **Dados de absenteísmo**, afastamentos para tratamento de doenças, quais as ações que estão sendo desenvolvidas?, e algumas das falas trazem a importância em acompanhar esses indicadores e como eles podem servir de subsídio para o desenvolvimento de novas ações de QVT.

- G3- na verdade o que está sendo desenvolvido é em cima disso, desses indicadores a gente tem os dados de afastamentos e a gente vai planejar o ano conforme esses dados, então todas as ações levam em consideração os afastamentos.
- G1- “... primeiro são as doenças mentais e segundo as osteoarticulares.”
- G4- “...as mentais são com essas palestras que a gente faz, o próprio CQVS com Você, enfim os acompanhamentos.”
- G3- ‘...as osteoarticulares com readaptação.’
- G1- “A gente tem também a roda de conversa e o cinema e trabalho, que são temáticas que o pessoal ali seleciona, filmes relacionados ao trabalho e a pessoa vai lá assiste o filme e depois tem uma discussão ampla.”
- G2- “...lá no Espaço Alternativo, por exemplo tem atividades ao meio dia, atividades a tardinha, são trinta pessoas, são vinte pessoas, e durante toda a semana tem essas atividades, então isso já está promovendo uma intervenção evitando que essas pessoas adoeçam e não desejem estar no ambiente de trabalho.”
- G2- “...essas ações que são realizadas, essas conscientizações que são realizadas alcançam muita gente...” “... então isso já está promovendo uma intervenção evitando que essas pessoas adoeçam e não desejem estar no ambiente de trabalho.”

A última temática abordada debatida no grupo focal foi **Estratégias traçadas para melhorar os indicadores de Qualidade de Vida na instituição**, e a contribuição dos discursos referentes a mesma são colocados abaixo:

- G-1- “...a gente não pode trabalhar essa cultura de qualidade de vida na instituição para fazer o bem pra os servidores se a gente tem servidor frustrado dentro da nossa

própria coordenadoria, servidor insatisfeito.” “O CQVS com você ele está nos ajudando a gente a se rever, a rever nossos conceitos...” “...a gente está se reorganizando conforme o contexto, o contexto que estamos vivendo nacional e o contexto institucional e a gente tem que estar pronto para dar essas repostas aos servidores.”

- G-2: “...melhorarmos nossa comunicação e pensar que Nós que somos cuidadores precisamos também ser cuidados, ter um olhar em relação a isso, dar mais feedback a valorização do que é feito pelo servidor dar maior reconhecimento pois as vezes o servidor está ali a trinta anos e só é lembrado no momento da cobrança, e criar essa cultura que quando pensar Progep além das questões de ordem de gestão, pensar a Progep também como promoção a saúde e qualidade de vida do servidor.”
- G4- “...a Progep está se pensando estrategicamente considerando muito o cenário atual a gente está preparando justamente com foco na mudança que é uma das questões principais em função das mudanças na estrutura das unidades.” “ a Progep esta pensando em capacitação com foco nas mudanças, na questão do receio do novo.”
- Fica claro no discurso dos gestores a preocupação constante na busca ações e melhorias de QVT na que a instituição para que possa contribuir de forma efetiva e coletiva na construção de um ambiente em que o servidor e essas ações estão descritas no PDI 2016 – 2026 onde são destacadas essas ações como serviços de psicologia, assistência social e atendimento odontológico e também atividades voltadas a promoção da saúde e integração dos servidores como: hidroginástica, ginástica, treinamento funcional, caminhada orientada, yoga, dança de salão, dança circular sagrada, alongamento e relaxamento, pilates, e oficinas de fotografia, jardinagem e nutrição.

Com base nos achados qualitativos da pesquisa, ficou evidenciado que a Qualidade de Vida no Trabalho, no contexto da instituição, deve englobar capacitação constante de equipe e de gestores; o equilíbrio entre a saúde, produtividade do trabalho e a vida social; o trabalho deve ser visto como fonte de prazer desmistificando a questão do trabalho associado ao sofrimento; satisfação no trabalho e espaço constante de fala, na busca de melhorar os indicadores de QVT mesmo diante de ambientes e conjunturas adversos.

A Gestão de Pessoas da instituição deve estar preparada para o enfrentamento desses desafios e buscar alternativas que visem melhorias da QVT em um contexto amplo e

continuar aprimorando as ações já existentes lembrando que isso não é uma tarefa fácil contudo necessária a construção de uma base sólida e permanente independentemente das mudanças de cenário políticas, tanto internas quanto externas a ele.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo analisar a QVT e o Absenteísmo na UFSM, bem como, os impactos das políticas e ações de QVT adotadas pela instituição, propondo melhoria nas ações atuais, ou sugerindo novas ações, com o objetivo de otimizar seu impacto nos indicadores do Absenteísmo.

Para tanto, foram determinados os fatores que contribuem para a QVT, assim como fatores que impactam no absenteísmo dos colaboradores, associando as ações promovidas pelos gestores responsáveis de promoção dessas junto a Gestão de Pessoas da instituição. Para isso realizou-se entrevista na modalidade grupo focal com cinco gestores da Progep, assim como, a aplicação de 309 questionários a servidores das unidades da instituição selecionadas para a pesquisa.

Quanto às ações implementadas pela gestão de pessoas da instituição com o objetivo de promover a QVT e reduzir os indicadores de absenteísmo, foram elencadas pelos gestores, algumas das obrigações exigidas pelos principais instrumentos como a Lei 8112/1990 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais) e do o Decreto N° 7.602/2011 (PNSST - Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho), Decreto 6.833/2009 (Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal); e ações criadas e desenvolvidas pela órgão como: hidroginástica, ginástica, treinamento funcional, caminhada orientada, yoga, dança de salão, dança circular sagrada, alongamento e relaxamento, pilates, oficinas de fotografia, jardinagem e nutrição e recentemente o “CQVS com você”.

O discurso dos gestores destaca ainda que essas ações são planejadas e implementadas com foco principal no servidor, onde as ações são desenvolvidas levando em consideração as necessidades que surgem dos cenários internos e externos e seus impactos da Qualidade de vida dos mesmos. Na percepção dos gestores, existem muitos desafios a serem enfrentados, mas os mesmos compartilham uma opinião em comum no que tange ao papel do gestor na promoção da QVT, reforçando que cabe aos mesmos enquanto gestores de pessoas analisar as demandas dos funcionários e adequarem as suas necessidades às da organização, primando pelo fomento ao bem estar no ambiente institucional, contribuindo para a redução do absenteísmo na instituição.

Em síntese, os dados qualitativos das entrevistas com os gestores evidenciaram que existe muito ainda a ser feito em relação à melhoria dos indicadores, tanto de QVT quanto de Absenteísmo, mas o pensamento comum entre os mesmos é o do comprometimento em

aperfeiçoar as ações existentes, ainda que diante de um cenário atual totalmente adverso que é vivenciado pelas instituições federais de ensino de todo o país. Os desafios que se impõem aos gestores além de causar bastante apreensão os colocam diante de um difícil papel caracterizado pela promoção da Qualidade de Vida no Trabalho e redução do absenteísmo frente a tantas mudanças como a suspensão concursos e de reposição de vagas, conseqüentemente a redução da força de trabalho, o corte de recursos que impactam na redução de investimentos em ações dessa natureza, tal como manter os servidores motivados e engajados em seus ambientes de trabalho.

Os dados secundários sobre absenteísmo, compilados do banco de dados solicitado ao setor de Perícia Oficial em Saúde/Progep, no período analisado pela pesquisa foram de 1631 afastamentos no ano de 2014, 1224 em 2015, 1316 em 2016 e de 1204 em 2017 e de 1251 para o ano de 2018. Percebe-se que após o ano de 2014 esses dados se mantêm em valores próximos para os anos seguintes, ainda que esses valores são considerados bastante altos.

Quanto aos afastamentos para tratamento de transtornos mentais e comportamentais, nota-se que os números também diminuíram acompanhando a tendência das demais doenças, porém também considerados elevados sendo de 388 em 2014, 2104, 296 em 2015, 252 em 2016, 211 em 2017 e de 223 para o ano de 2018. Destaca-se ainda que sete dentre as quatorze unidades analisadas apresentaram aumento desse tipo de afastamento no ano de 2018. Em relação ao sexo tem-se que para todos os anos analisados pela pesquisa o número de afastamentos de servidores do sexo feminino foi maior do que os servidores do sexo masculino. Quando considerados o total de dias em que os servidores permaneceram afastados das atividades laborais o quantitativo segue a redução conforme os dados analisados e também apresentaram decréscimo sendo que totalizaram 18.054 dias para o ano de 2018.

Ademais a pesquisa possibilitou avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma instituição pública de ensino superior por meio da aplicação de dois modelos, que são o BPSO-96 elaborado e validado na década de 1990 por Limongi-França e o modelo EAA_QVT desenvolvido por Ferreira com foco na abordagem à Ergonomia da atividade aplicada a QVT. Os instrumentos utilizados para a coleta dos dados junto aos servidores das unidades selecionadas pela pesquisa foram uma versão adaptada do QWLQ-78, versão parcial do IA_QVT Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho elaborado por Ferreira.

Em relação às médias com a escala de satisfação da QVT a avaliação dos servidores obteve média 2,45 para o Fator Físico, 3,33 para o Fator Psicológico, 3,45 para o fator Pessoal, 3,17 para o fator Profissional, e 2,91 para o fator Ergonomia, sendo que a média

geral da QVT foi de 3,07 (correspondendo a 61,46 em uma escala centesimal). Sendo assim, a pesquisa identificou que os servidores, em média, estão satisfeitos com sua Qualidade de Vida no Trabalho.

O estudo também constatou que as médias dos fatores do Absenteísmo foram de 1,80 para EFAL I, 1,64 para EFALII, 1,44 para EFAL III e 1,38 para EFALIV, já a média geral dos fatores foi de 1,55 que demonstra que os servidores consideraram como de baixa a relevância os fatores que podem ocasionar ausências ao trabalho.

Com base no teste T realizado para a categoria do cargo, de QVT e Absenteísmo, percebeu-se que em relação a QVT houve diferença significativa em 11 das 30 questões pesquisadas, sendo que a média geral dos TAEs foi de 3,05 e dos docentes de 3,17, o que mostra que a primeira categoria está menos satisfeita com a Qualidade de Vida no Trabalho que a segunda respectivamente. Já as médias no que tange ao Absenteísmo apresentaram diferença significativa apenas duas questões das 19 analisadas, sendo que as médias foram muito próximas tanto da categoria TAE quanto da categoria docente, sendo de 1,55 e 1,53 respectivamente.

Por meio do Teste ANOVA verificou-se a influência das variáveis idade, escolaridade e lotação para a QVT e o Absenteísmo onde 08 questões apresentaram diferença significativa para a variável idade (P04, PR06, P10, PE15, PR16, F20, PR25, F26), 09 questões da variável escolaridade (F01, PR06, P10, PE15, PE18, ER23, F26, ER28, ER29), e 04 questões da variável lotação (F02, PR22, ER28, F26). Destaca-se que, em relação à variável idade, as pessoas com mais de 60 anos apresentaram as maiores médias em relação a motivação, realização e nível de responsabilidade no trabalho e as médias mais baixas foram no grupo de servidores com idades entre 20 e 29 anos. Em relação a escolaridade destaca-se a maior média em relação a qualidade das relações com superiores hierárquicos atribuída pela categoria de servidores com doutorado. Já para a variável lotação, salientar que a média mais alta foi no Centro de ciências Sociais e Humanas em relação a quanto os servidores se sentem cansados ao final de uma jornada de trabalho.

Com base nas questões que compõem o IA_QVT foi possível destacar as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho. Em relação ao bem-estar no trabalho, as expressões elencadas nos discursos dos servidores foram: o ambiente de trabalho, os colegas, a instituição, a estabilidade e o reconhecimento. Nota-se que o reconhecimento é importante como fator motivador para o bem-estar, pois os servidores demonstram orgulho da instituição onde exercem suas atividades. Já as principais fontes de mal-estar elencadas na pesquisa foram: o trabalho, a instituição, a burocracia, a falta de reconhecimento, carga horária, ponto

eletrônico, preconceito, politicagem e ações atuais do governo em relação aos servidores públicos federais. Nota-se que os aspectos relacionados ao mal-estar foram de uma diversidade maior que os relacionados ao bem-estar.

A nível institucional as principais contribuições da presente pesquisa são oferecer resultados que podem ser interpretados e servir para nortear novas ações de QVT e controle de indicadores de Absenteísmo aos gestores, levando em consideração a percepção dos servidores, desenvolvidas com base na realidade da instituição, com vistas a melhorar tais indicadores. A um nível mais amplo, contribuir para a ampliação dos estudos sobre de QVT e Absenteísmo no âmbito do serviço público.

Como sugestões de novas ações, sugere-se:

- focar em ações que visem uma aproximação maior da Gestão de Pessoas às diversas realidades vividas pelos servidores,
- a construção de um painel de monitoramento de Absenteísmo proporcionando uma visão tanto global como por unidades de ensino.
- pesquisas freqüentes de monitoramento de QVT, em face a importância desses indicadores na produtividade do trabalho como, nas organizações como um todo.
- Criação de núcleo de Gestão de Pessoas nas unidades da instituição como suporte a Progep para a realização e monitoramento das ações com foco na realidade de cada local, pois são demandas distintas relacionadas as especificidades das atividades desenvolvidas,
- intensificar melhorias nos canais de comunicação fazendo com que o servidor sinta-se acolhido e confiante frente a solução dos problemas por ele enfrentados.

5.1 OBSTÁCULOS ENFRENTADOS NA PESQUISA

Com relação as limitações à realização da pesquisa, destaca-se que, por caracterizar-se como um estudo de caso, a mesma não pode servir para fazer generalizações sobre os resultados. Ressalta-se também outra limitação da realização da pesquisa que diz respeito a resistência dos servidores em responder os questionários, principalmente entre a categoria docente no qual retorno foi pequeno em relação ao número de servidores pesquisados na instituição.

Outra limitação do estudo diz respeito aos aspectos metodológicos como a utilização parcial da Análise Ergonômica do trabalho e a análise parcial do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho.

Outro limite que pode ser apontado ao trabalho refere-se à dificuldade de realizar análises comparativas de resultados de pesquisas nacionais e internacionais. De acordo com Alves (2010, p.77), “a diversidade de instrumentos de medidas, a qual fundamenta seus conceitos distintos sobre o significado de QVT, pode dificultar a comparação dos resultados nacionais com os resultados de estudos conduzidos em outros países”.

Cabe também destacar a influência do cenário atual brasileiro no que tange ao serviço público, constantemente marcado por reformas nas legislações e que afetam a vida desses servidores e impactam diretamente na sua motivação e satisfação com o trabalho como ausência de reajustes, redução de recursos para implantação de novas ações de QVT, alterações nas carreiras e na estabilidade, a reforma da previdência recentemente aprovada e a insegurança em relação a reforma administrativa que está sendo construída no atual governo.

5.2 OPORTUNIDADE PARA NOVAS PESQUISAS NA ÁREA DE QVT

A qualidade de Vida no trabalho é um tema amplamente discutido na literatura, assim como o Absenteísmo, no entanto as práticas nas instituições ainda são fragmentadas e frágeis para as demandas de uma instituição como as universidades.

Outras relações entre os constructos podem ser testadas considerando o contexto do serviço público. Sendo assim, sugere-se ainda a replicação deste estudo em outras instituições públicas de ensino superior como forma de comparar os dados referentes a Qualidade de Vida no Trabalho e do Absenteísmo na busca de adoção de políticas e ações que sejam efetivas para essas instituições.

Replicar esses estudos em outras instituições de ensino superior pública para diagnosticar o comportamento dos dados por regiões do país, possibilitando o mapeamento dos mesmos.

Por fim reforça-se que o tema não se esvazia, ou seja, se tornam necessárias mais pesquisas sobre o assunto a fim de se alcançar novos resultados para a área das organizações públicas.

REFERÊNCIAS

- ALARCON, Andréia de C. R. S. Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores de uma universidade pública de Mato Grosso do Sul. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Campo Grande: UCDB, 2014.
- ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: concepções de gestores e avaliação por subordinados**. Dissertação de Mestrado – UNIFAE. São João da Boa Vista, 2013.
- ALVES, Everton Fernando, PAIXÃO, Fábio. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011. Acessado em 03 nov 2018.
- ALVES, Everton Fernando. Qualidade de Vida no Trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. Diálogos & Saberes, Mandaguari, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010
- ANTLOGA, C. S; CARMO, M. M do. KT Takaki . O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa. Revista (En) Cena, 2016.
- AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. Campo Largo-PR, v. 9, n. 1, p. 35-48, mai. 2010.
- ANDRADE, Sandra Mara de. **Qualidade de Vida no Trabalho – Proposta de Um modelo Integrador do BPSO com Justiça Organizacional para o Bem Estar de Servidores Públicos**. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Administração e Contabilidade da Universidade São Paulo - USP. São Paulo, 2016.
- ARNDT, M., & BIGELOW, B. (2009). **Gestão baseada em evidências em organizações de cuidados de saúde: uma nota de precaução**. Health Care Management Review, 34, 206-213
- BENEDICTO, S. C. et al. **Governança Corporativa: uma análise da aplicabilidade dos seus conceitos na administração pública**. Organizações Rurais & Agroindustriais, Lavras, v. 15, n. 2, p. 286-300, 2013.
- BOF DE ANDRADE, T. et al. Prevalência do absenteísmo entre trabalhadores do Serviço Público. In: Sciencia Médica. Porto Alegre, v. 18, n. 4, p. 166-171, 2008.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p.30 de abr de 2010
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. DECRETO Nº 5.378 DE 23 DE FEVEREIRO DE 2005. Institui o Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização - GESPÚBLICA e o Comitê Gestor do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Decreto/D5378.htm Acesso em: 17 set. 2018.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. Programa G E S P Ú B L I C A , M o d e l o d e E x c e l ê n c i a e m G e s t ã o P ú b l i c a, Brasília; MP, SEGEP, 2014. Versão 1/2014. xx p.1. Gestão Pública 2.Excelência 3. Inovação

4. Administração Pública I.Título. CDU. Disponível em: <http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/modelodeexcelenciaemgestaopublica2014.pdf>

BRESSER-PEREIRA, L. C. **Reforma Gerencial da Administração Pública no Brasil**. Revista do Serviço Público, v. 49, n1, p. 5-42, 1998.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **Construindo o Estado republicano: democracia e reforma da gestão pública**. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

BROCK-UTNE, B., 2000. **Quality of work life for manual workers, Nurses**. Jobsatisfaction: A proposed measure. Nurs. Res., 39(2): 113-117.

BRUSIQUESE, R. G.; FERREIRA, M. C. **Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2012, vol. 15, n. 1, p. 1-16. Brasília-DF.

CARNOY, M., 2000. **Globalization and Education Restructuring**. Paris: International Institute of Educational Planning.

CERVINHO, S.; GODOY, B. Absenteísmo — doença entre funcionários de um Hospital Universitário. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), São Paulo, v. 27, n.103-4, p. 33-48, 2002.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. Ed. compacta, 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008

COSTA, F. L. **História das reformas administrativas no Brasil: narrativas, teorizações e representações**. Revista do Serviço Público, Brasília, v. 59, n.3, p. 271-288, 2008.

CUCCHIELLA, F.; GASTALDI, M.; RANIERI, L. Managing absenteeism in the workplace: the case of an Italian multiutility company. Procedia - Social and Behavioral Sciences , 150, p. 1157 – 1166, 2014. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814051805> Acesso em: 18/06/2019.

DAL FORNO, Cristiano. FINGER Igor da Rosa. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas**. R. bras. Qual. Vida, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089> Acessado em: 06 out 2018.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho – Como medir para melhorar**. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, R. R., et al. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel dos gestores**. R.Adm., São Paulo (RAUSP), v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

FERREIRA, Rodrigo R.; FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla Sabrina; BERGAMASCHI, Virgínia. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de**

vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. Revista de Administração - RAUSP, vol. 44, núm. 2, abril-junho, 2009, pp. 147-157 Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil. Disponível em:file:///E:/QVT%20%20para%20disserta%C3%A7%C3%A3o%20Rosi/Concep%C3%A7%C3%A3o%20e%20implanta%C3%A7%C3%A3o%20de%20um%20programa%20de%20QVT%20gestores%20portal%20capes.pdf.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais.** Psicologia: Teoria e Pesquisa Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, pp. 319-331.

FERREIRA, MC. **A ergonomia da atividade pode promover a Qualidade de Vida?** Reflexões de natureza metodológica. rPOT, 2011, 11(1):8-20.

FERREIRA, MC. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília DF: Edições LPA: 2011: 173.

FERREIRA, Giovana Batista; DIAS, Cátia Castro. **A Importância Da Qualidade De Vida No Trabalho E Da Motivação Dos Colaboradores De Umaorganização.** Rev. Psicol Saúde e Debate. Dez., 2017:3(2):30-43.

Ferro D, Zacharias FC, Fabríz LA, Schonholzer TE, Valente SH, Barbosa SM, et al. Absenteísmo na equipe de enfermagem em serviços de emergência: implicações na assistência. Acta Paul Enferm. 2018;31(4):399-408.

FIALHO, Adriana Aparecida Bhering; TAVARES MAFRA, Simone Caldas; DA SILVA, Emília Pio. **Mudanças no ambiente organizacional e qualidade de vida no trabalho: percepção dos servidores técnico-administrativos idosos, o caso da UFV.** Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, Florianópolis, p. 20-42, jun. 2017. ISSN 1983-4535. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2017v10n2p20>>. Acesso em: 20 fev. 2019. doi:<https://doi.org/10.5007/1983-4535.2017v10n2p20>.

FLORES, L. I.; VILELA, L. O.; BORELLI, L. M.; JÚNIOR, E. G.; CAMARGO, M. L. O absenteísmo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. R. Laborativa, v. 5, n. 2, p. 47-65, out./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>).

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia prático com abordagem psicossomática.** São Paulo: Atlas, 1997.

FONSECA, L. A ISO 9001:2015. In: **Semana da Qualidade.** Universidade do Minho: Portugal, 2015. Disponível em: . Acesso em: 07 mar. 2020

FRANÇA, A. C. L., BOSQUETTI, M. A. & VELOSO, H. M. (2005). **A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro.** In Anais dos VIII Seminários em Administração (vol. 1, p. 1-15). São Paulo: Universidade de São Paulo.

GAIDZINSKI RR, LIMA AFC, GOMES AVNS, FUGULIN FMT, SANCINETTI TR, CASTILHO V. Gestão de pessoal de enfermagem e o Sistema de Assistência de Enfermagem. In: Gaidzinski RR, Soares AVN, Lima AFC. Diagnósticos de enfermagem na prática clínica. Porto Alegre: Artmed; 2008. p. 47-61.

GARLET, Valeria. **Qualidade de Vida no Serviço Público: Ações de Qualidade de Vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas**. Revista do CEPE. Santa Cruz do Sul, n. 45, p. 109-126, jan./jun. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas. 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas. 2010.

GLINA, D. M. R.; JARDIM, S. R.; RAMOS, A.; **Diagnóstico e Nexos com Trabalho**. In GLINA, D. M. R. e ROCHA, L. E. (org.). **Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática**. São Paulo: Roca, 2014.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **Development of the job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

HAIR JR., J.F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. **Análise multivariada de dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

MEDEIROS, L. F.; FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma revisão de produção científica de 1995-2009**. Gestão Contemporânea, Porto Alegre, ano 8, n. 9, jan./jun. 2011.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. (2004). - **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pósindustrial**. Atlas. São Paulo.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEMIEUX-CHARLES, L. e CHAMPAGNE, F. (2004). **Usando Conhecimento e Evidência em Cuidados de Saúde: Perspectivas Multidisciplinares**. Toronto: University of Toronto Press.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: Fonte de Prazer ou de Desgaste?** Campinas: Papyrus, 1999.

MALHOTRA et al . **Introdução a Pesquisa de Marketing**. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2010.

MATIAS-PEREIRA, J. **Administração pública comparada**. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, p. 61-82, Jan./fev. 2008.

MEDEIROS, J.P.; OLIVEIRA, J.A. **Uma viagem à produção científica em qualidade de vida no trabalho (QVT) nos anos 2001 a 2005: estudo nos anais do EnANPAD.** In: **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 1. 2007, Natal/RN. Anais ... Natal: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.

MEDEIROS, J. P. de. OLIVEIRA, J. A. de. **Qualidade de Vida no Trabalho: proposta de um instrumento síntese de medida:** In: SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zélia Miranda. (Orgs). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 113-139

MEDEIROS, L. F.; FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma revisão de produção científica de 1995-2009.** *Gestão Contemporânea*, Porto Alegre, ano 8, n. 9, jan./jun. 2011.

MPU – Ministério Público da União. **Política de Atenção à Saúde Mental do Ministério Público da União.** Mimeo. Brasília: MPU, 2011.

MURCHO, N. A. C.; JESUS, S. N. **Escala de factores de absentismo laboral (EFAL): construção do instrumento.** In: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DA SAÚDE, 7., 2008, Porto. Actas... Porto: Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 2008. p. 479-482.

MURCHO, N. A. C., & JESUS, S. N. (2014). **Absenteísmo no trabalho.** In M. M. M. Siqueira (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão** (pp. 15-24). Porto Alegre: Artmed.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions.** *Organizational Dynamics*, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OCHÔA, Paula; PINTO, Leonor Gaspar. **Estratégias de gestão baseada em evidências: investigação e prática em serviços de informação.** In: CONGRESSO NACIONAL DE BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS E DOCUMENTALISTAS, 9., 2008, Açores. Disponível em: . Acesso em: 06 mar. 2020.

ODEBRECH, T. A. C.; PEDROSO, R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Diferentes percepções de um mesmo processo.** *Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes – V. 01, n.1, Ago./Dez. 2010*

OLIVEIRA, R. R. **Qualidade de vida no Trabalho– QVT e responsabilidade social e empresarial – SER: um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas SER.** Dissertação (Mestrado em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Ciências Administrativas da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008

OLIVEIRA, Adrielle P., Oliveira, Adriana L. **Viver para estudar: Análise da qualidade de vida de professores universitários.** XVII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação. Departamento de Psicologia Universidade de Taubaté. Taubaté, 2008.

OLIVEIRA, Regina Carvalho de. **Qualidade de Vida no Trabalho Fatores de bem-estar e mal-estar no trabalho em uma autarquia federal. Monografia apresentada à Escola de Administração Pública como requisito de conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público – 4ª edição.** 2014. Disponível em:

http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1798/1/Regina_Oliveira_TCC_EGPessoas%204.pdf
Acessado em: 09 out 2018

OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011. 184p.: il

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Divisão de Saúde Mental. Grupo WHOQOL. Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL) 1998. Desenvolvimento do WHOQOL: Conceito de qualidade de vida**. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol1.html#1>. Acesso em: 12 set. 2018.

ORGANOGRAMA UFSM 2017. Disponível em: www.ufsm.br

PARCIANELLO, José Adroaldo. **Qualidade de vida no Trabalho: Subsídios para um Plano de Melhoria em função da Percepção dos Servidores Ativos da UFSM**. Dissertação de Mestrado PPGOP-UFSM. Santa Maria - 2015.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; REIS, D. R. **Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-100 utilizando o Microsoft Excel**. Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grossa, v. 01, n. 01, p. 23-32, jan./jun. 2009

PEDROSO, Bruno. PILATTI, Luiz Alberto. SANTOS, Celso Bilynkievycz dos. JUNIOR, Guataçara dos Santos. **Potencial Motivador do Trabalho: tradução e adaptação cultural do instrumento de hackman e oldham**. Revista Produção Online v.10, n.3, set. 2010.

Plano de Desenvolvimento Institucional UFSM, PDI 2016-2026. Disponível em: <http://pdi.ufsm.br/historico-de-elaboracao/pdi-2016-2026> Acessado em: 02 out 2018.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62-75, 1982.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. Pearson Prentice Hall: São Paulo. 2005

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica: para alunos de graduação e pós-graduação**. 3 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005. pp. 53-55.

RIBEIRO, Livia Maria de Pádua,; PEREIRA, José Roberto; BENEDICTO. Gideon Carvalho de. **As Reformas da Administração Pública Brasileira: Uma Contextualização do seu Cenário, dos Entraves e das Novas Perspectivas**. XXXVII ENANPAD, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://200.144.182.143/escolausp/wp-content/uploads/2015/05/Reformas-administra%C3%A7%C3%A3o-p%C3%BAblica-ANPAD-2013.pdf>. Acessado em: 02 nov 2018.

RIBEIRO, SILVANA NAHAS; LA FALCE, JEFFERSON LOPES. **Qualidade de Vida no Trabalho: estudo em uma instituição de ensino pública**. Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação - CASI 2016 - ISSN: 2318-698 | Juiz de fora/MG - 01 e 02 de dezembro de 2016.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. Pearson Prentice Hall: São Paulo. 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROCHA, L. O.; GOMES, M. L. B; FARIAS, L. M. S.; SILVA, j. m. N. **Qualidade de Vida no Trabalho: um termo multiconceitual e dinâmico**. XXXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Joinville, SC, Brasil, 10 a 13 de outubro de 2017.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

ROUSSEAU, DM (2006). Existe uma coisa como “Gestão Baseada em Evidências”? *Academy of Management Review*, 31, 256-269. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2006.20208679>

SÁ, M. A. D. et al. **Qualidade de vida no trabalho docente - uma questão de prazer!** In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, ANPAD, 2007.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais**. In: *Revista Psicologia: Organização e trabalho*, v. 12, 121-136, 2012.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral Dos. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Santa Rosa (RS), novembro de 2012 (Trabalho de conclusão de Curso).

SANTOS, E. G.; MATTOS, T.S.; PINTO, R. S. **Qualidade de Vida no Trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do campus porto – UFPEL**. XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul. SC, 2011.

SILVA, Priscila Moura da, GENDERA Andreia Karina de Carvalho, VIDAL Dimas F. **Os Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho e suas Possíveis Influências nas Organizações**. *Openacad Review Administração Direito Economia Tecnologia da Informação*. Ano 1 – V.1 -2014. Disponível em: <http://openacad.com.br/~openacad/files/Artigos/OpenAcadReview-v1-1.pdf> Acessado em 07 out 2018.

SILVA, S. F.; NOGUEIRA, A. J. F. M. **Relações de trabalho e a organização sindical do setor público: desafios para gestão de recursos humanos**. In: FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C (org.). *Gestão de Pessoas: práticas modernas e transformações nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVA, Maria Antônia Catunda da; LICORIO, Maria de Oliveira; SIENA, Osmar. **Pressupostos Legais À Promoção À Saúde Do Servidor Público Federal**. *Revista de Administração e Negócios da Amazônia*, v.6, n.3, set/dez. 2014.

SILVA, Rosângela Barros; BUENO, Helen Paola Vieira. **A saúde mental e os principais motivos de afastamento do servidor público brasileiro**. Trabalho de conclusão do curso de pós-graduação lato sensu à distância em Saúde Mental pela UCDB/Portal Educação, 2017.

SILVEIRA, A. di M. **Governança corporativa e estrutura de propriedade: determinantes e relação com o desempenho das empresas no Brasil. 2004.** 250 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. **A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. Journal of Business and Management.** [Online]. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54-59. Disponível em: <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue3/Version-1/H016315459.pdf> Acessado em 02 de Nov 2018.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas.** 3 ed. Rev. atual Caxias do Sul: EducS, 2012. UFSM em Números. Disponível em: <https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/index.html;jsessionid=3bea7f883e973bcebaed23b4a212> Acessado em 10 out 2018.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2001.

VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional: conceitos básicos.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

VERGARA, S. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

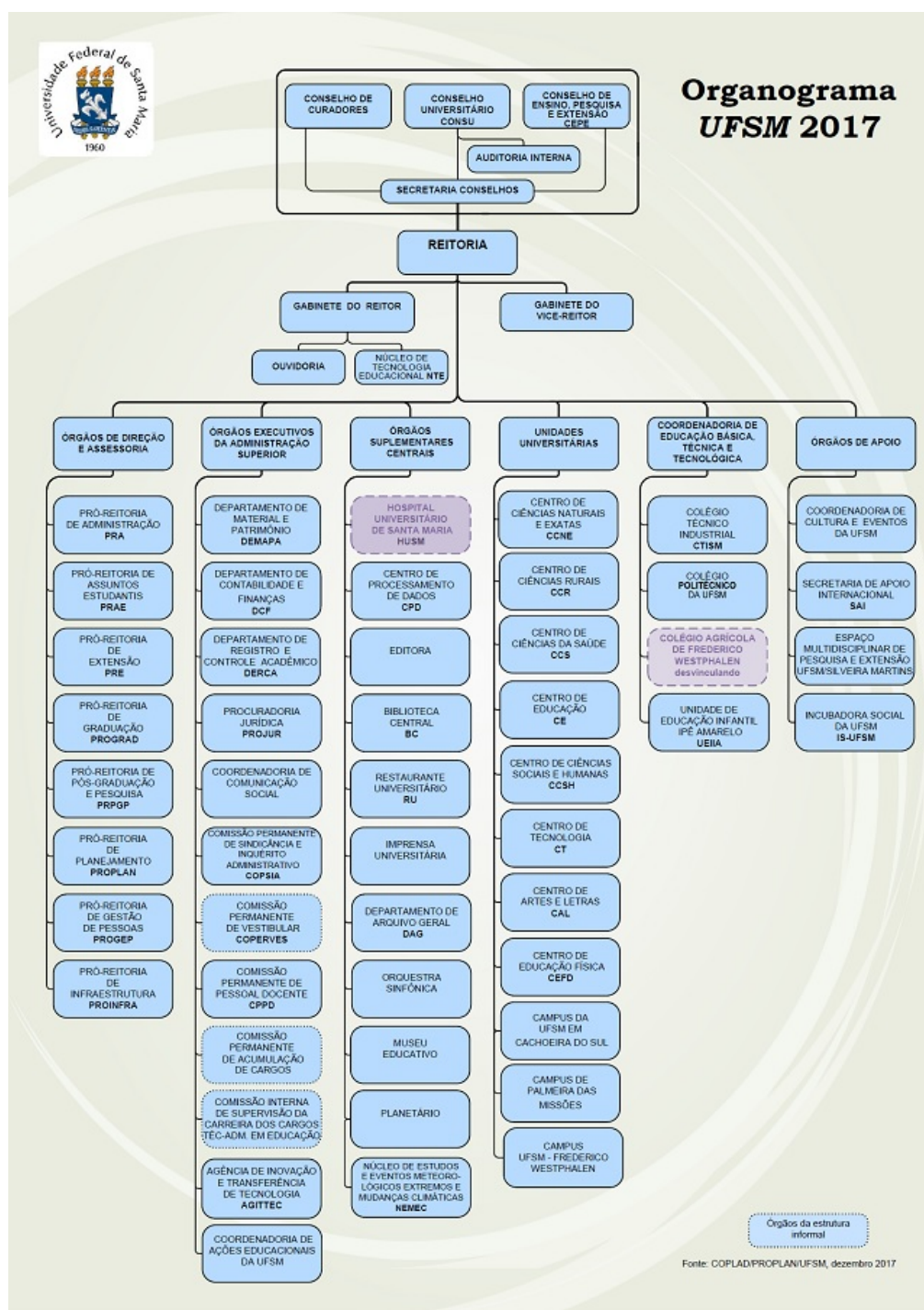
WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WERTHER JR, W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia.** São Paulo: Ministério do Trabalho/Fundacentro, 1994.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2ª Ed. Porto Alegre. Editora: Bookmam. 2001.

ANEXO 1 – ORGANOGRAMA DA UFSM



Fonte: UFSM (2017).

ANEXO 2 – CRONOGRAMA DA PESQUISA

Períodos/Atividades	2018		2019	
	1º Sem	2º Sem	1º Sem	2º Sem
Cumprimento da carga horária exigida de disciplinas				
Revisão bibliográfica				
Levantamento de dados				
Desenvolvimento da pesquisa				
Análise e sistematização dos dados				
Elaboração da dissertação de mestrado				
Defesa da dissertação de mestrado				

Fonte: Elaborado pela autora

ANEXO 3 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QWLQ-78 ADAPTADO

Este questionário tem como função avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde. Psicológico e profissional. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar as questões, favor escolher entre as alternativas aquela que lhe parecer mais adequada e que melhor representar sua realidade.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

Leia as questões e marque a opção desejada:

1. Com que frequência você falta ao trabalho por motivos de doenças?				
Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

2. Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

3. Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?				
Muito baixa	Muito baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

4. Em que medida você avalia sua auto-estima?				
Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

5. Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

6. Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?				
---	--	--	--	--

Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

7. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

8. Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?				
Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

9. Você pratica exercício físico regular?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

10. Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?				
Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

11. Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

12. Você tem alguma dificuldade para dormir?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

13. Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho mais próximos?				
Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

14. Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?				
Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

15. Você se sente realizado com o trabalho que faz?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

16. Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?				
nunca	raramente	às vezes	frequentemente	sempre
1	2	3	4	5

17. Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

18. Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?				
Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

19. Em que medida você se sente seguro quanto a prevenção de acidentes de trabalho?				
muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

20. Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?				
muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

21. Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?				
Muito baixa	baixa	Média	Alta	Muito alta
1	2	3	4	5

22. Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

23. Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

24. Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

25. Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?				
muito pouco	pouco	médio	muito	completamente
1	2	3	4	5

26. Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

27. Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
Nada	pouco	médio	bastante	completamente
1	2	3	4	5

28. Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

29. Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

30. O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
nada	pouco	médio	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

IA_QVT - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho	
1	Quando penso no meu trabalho na autarquia, o que me causa mais bem-estar é:
3	Quando penso no meu trabalho na autarquia, o que me causa mais mal-estar é:

Muito obrigado pela sua colaboração!

Dados do perfil:

<p>1. Idade: _____ anos</p> <p>2. Escolaridade:1() 1º Grau incompleto ou completo</p> <p>() 2º Grau incompleto ou completo</p> <p>() Superior Incompleto</p> <p>() Superior Completo</p> <p>() Especialização</p> <p>() Mestrado</p> <p>() Doutorado</p>	<p>3. Categoria de seu cargo:</p> <p>() Técnico Administrativo em Educação</p> <p>() Docente</p> <p>4.Lotação atual: _____</p>
--	--

ANEXO 4 – ESCALA DE FATORES DE ABSENTEÍSMO LABORAL - EFAL

A seguir há uma lista de frases que podem indicar o que pode levar você a faltar ou à possibilidade de faltar ao trabalho. Leia cada uma e indique com um círculo um número de 1 (nunca) a 6 (sempre) que representa o que leva você a faltar ou o que pode levar você a faltar do trabalho, marcando sua opinião na coluna à direita de cada frase.

Por exemplo, se a frase for: “*A instituição fica distante*”.

		nunca	poucas vezes	algumas vezes	muitas vezes	quase sempre	Sempre
	A instituição fica distante	1	2	3	4	5	6

Agora convidamos você a responder. **Você falta ou pode faltar ao trabalho por:**

		nunca	poucas vezes	algumas vezes	muitas vezes	quase sempre	Sempre
01	Insatisfação com a organização dos serviços.	1	2	3	4	5	6
02	Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes, etc).	1	2	3	4	5	6
03	Estresse e ansiedade.	1	2	3	4	5	6
04	Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha.	1	2	3	4	5	6
05	Cansaço.	1	2	3	4	5	6
06	Baixa remuneração	1	2	3	4	5	6
07	Necessidade de tempo para formação contínua/pós- graduada	1	2	3	4	5	6
08	Problemas com colegas	1	2	3	4	5	6
09	Sobrecarga de trabalho	1	2	3	4	5	6
10	Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/ familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc)	1	2	3	4	5	6
11	Problemas com superiores hierárquicos.	1	2	3	4	5	6
12	Trabalho por turnos	1	2	3	4	5	6
13	Não gostar das funções desempenhadas.	1	2	3	4	5	6
14	Instabilidade laboral.	1	2	3	4	5	6
15	Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas.	1	2	3	4	5	6
16	Sentir que esgotou na carreira.	1	2	3	4	5	6
17	Mau ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	6
18	Desmotivação.	1	2	3	4	5	6
19	Deficientes condições físicas de trabalho	1	2	3	4	5	6

Obrigada!

ANEXO 5 – QUESTIONÁRIO UTILIZADO PARA A COLETA DE DADOS DESTA PESQUISA MEDIANTE ENTREVISTAS SEMI ESTRUTURADAS, FOI VALIDADO PELO ESTUDO DE FERREIRA (2009): PARA AS QUESTÕES ABERTAS

Roteiro de Entrevistas	
Q1	Do ponto de vista conceitual, o que é Qualidade de Vida no Trabalho?
Q2	Quais fatores podem contribuir para a QVT na instituição?
Q3	Que fatores podem ser prejudiciais a QVT na instituição?
Q4	Quais as ações se destacam de promoção a QVT?
Q5	Qual o papel dos gestores na promoção a QVT?
Q6	Que problemas relacionados à QVT mais frequentes reportados pelos servidores?
Q7	Com base nos dados referentes ao absenteísmo/afastamentos para tratamento da saúde na instituição, quais ações estão sendo desenvolvidas?
Q8	Que estratégias estão sendo traçadas para melhorar os indicadores de QVT na instituição?

ANEXO 6 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do projeto: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O ABSENTEÍSMO: um estudo em uma instituição de ensino superior pública

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Gilberto Martins Santos, Acadêmica Rosimar Rubenich Nascimento

Instituição: UFSM

Telefone para contato: 55 32208339

Local da coleta de dados: UFSM

.....concordo em participar da pesquisa que tem como pesquisadora responsável *Rosimar Rubenich Nascimento* do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas– Mestrado Profissional do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria. Este estudo tem como objetivo geral analisar os impactos das políticas e ações de QVT adotadas pela instituição propondo melhorias nas ações atuais, ou novas ações com o objetivo de otimizar seu impacto nos indicadores de absenteísmo.

A metodologia utilizada será de uma entrevista semi estruturada com gestores da Progep e questionário estruturado sobre QVT e Absenteísmo aplicado a servidores da instituição. A relevância da pesquisa justifica-se, pois existem poucos estudos que possibilitem de forma mais objetiva e robusta uma análise da relação entre as ações QVT e o índice de absenteísmo relacionado a licenças para tratamento da saúde no serviço público e suas contribuições ao desenvolvimento de novas ações de QVT na instituição. O participante poderá a qualquer momento desistir da pesquisa, caso sinta-se desconfortável, sem penas para o mesmo.

Esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica¹, os dados obtidos poderão ser divulgados. Preservar-se-á o anonimato de cada participante.

Santa Maria, ___ de _____ de 2019.

¹Se você tiver alguma dúvida sobre a ética da pesquisa entre em contato: Comitê de ética em Pesquisa – UFSM – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima nº1000 – CEP: 97105900, Santa Maria, RS. Telefone (55) 32209362 – Fax: (55) 32208009. Email: cep.ufsm@gmail.com. Web: www.ufsm.br/cep.