

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

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SUBSÍDIOS
PARA UM PLANO DE MELHORIA EM FUNÇÃO DA
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES ATIVOS DA UFSM**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

José Adroaldo Parcianello

Santa Maria, RS, Brasil

2015

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SUBSÍDIOS PARA
UM PLANO DE MELHORIA EM FUNÇÃO DA PERCEPÇÃO
DOS SERVIDORES ATIVOS DA UFSM**

José Adroaldo Parcianello

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração -
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, Linha de Inovação
e Sustentabilidade na Gestão Pública, da Universidade Federal de Santa Maria
(UFSM, RS) como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Gestão de Organizações Públicas.

Orientadora: Prof^a. Dra. Vania de Fatima Barros Estivaleta

Santa Maria, RS, Brasil

2015

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Parcianello, José Adroaldo

Qualidade de vida no trabalho: subsídios para um plano de melhoria em função da percepção dos servidores ativos da UFSM / José Adroaldo Parcianello.-2015.

127 p.; 30cm

Orientadora: Vania de Fatima Barros Estivalete

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2015

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Gestão de pessoas
3. Modelo I. Estivalete, Vania de Fatima Barros II.
Título.

© 2015

Todos os direitos autorais reservados a José Adroaldo Parcianello. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: parcianello@ufsm.br

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

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
Aprova a Dissertação de Mestrado

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SUBSÍDIOS PARA UM
PLANO DE MELHORIA EM FUNÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES ATIVOS DA UFSM**

elaborada por
José Adroaldo Parcianello

COMISSÃO EXAMINADORA:



Vania de Fatima Barros Estivaleta, Prof^a. Dr^a. (UFSM)
(Orientadora)



Lúcia Rejane da Rosa Gama Madruga, Prof^a. Dr^a. (UFSM)



Carlos Breno Viana Paim, Dr. (UFSM)

Santa Maria, 18 de dezembro de 2015.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que nos deu vida e inteligência e que nos dá força de vontade para continuar a caminhada em busca de nossos objetivos.

A Universidade Federal de Santa Maria e aos Docentes e Servidores Técnico-Administrativos em Educação do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas pela realização do Curso;

A Prof.^a. Dr.^a. Vania de Fatima Barros Estivalette por acreditar no projeto, pela orientação, competência e profissionalismo, pelo apoio e disponibilidade durante o desenvolvimento da pesquisa;

Ao Coordenador da CQVS Carlos Augusto Cunha Filho pelo apoio, cooperação, amizade e liberação para dedicação ao curso;

Aos colegas Administradores Fernando Gazzoni e Régis Simeão Saldanha Fagundes pela ajuda e ensinamentos em diversos momentos do trabalho.

Aos servidores Docentes e Técnico-Administrativos em Educação ativos da UFSM pela disponibilidade, compreensão, interesse e colaboração para concretização desse trabalho;

A minha esposa Rozângela M. P. Parcianello pela compreensão, apoio e companheirismo em todos os momentos;

Ao meu querido filho Felipe P. Parcianello por estar sempre ao meu lado me apoiando e me motivando a estudar e crescer;

Enfim, a todos aqueles que contribuíram para o êxito deste trabalho.

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas
Universidade Federal de Santa Maria

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: SUBSÍDIOS PARA UM PLANO DE MELHORIA EM FUNÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES ATIVOS DA UFSM

AUTOR: JOSÉ ADROALDO PARCIANELLO
ORIENTADORA: VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE
Santa Maria, 10 dezembro de 2015.

O presente estudo objetiva analisar a percepção dos servidores ativos da UFSM em relação à QVT por meio das ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor – CQVS. Tem-se observado que ao longo dos anos a Instituição tem investido em QVT para os servidores, sendo necessária uma avaliação ampla dessas ações do ponto de vista dos servidores. Inserido neste contexto, o presente estudo de caráter descritivo apresenta uma abordagem quantitativa e qualitativa do problema. Como procedimento técnico baseia-se no estudo de caso como unidade de estudo a Universidade Federal de Santa Maria, uma Instituição Federal de Ensino multicampus, situados nas cidades de Santa Maria (campus sede), Frederico Westphalen, Palmeira das Missões, Silveira Martins e recentemente Cachoeira do Sul, atingindo uma população de servidores docentes e Técnico-Administrativos em Educação – TAE de 4.686 servidores. A coleta de dados se deu por meio de análise documental, observação participante e questionário composto de três partes: a primeira para o perfil sócio-demográfico dos respondentes, seguida de questões fechadas de acordo com o modelo de QVT de Walton (1973) e a terceira parte com questões específicas relativas às ações desenvolvidas pela CQVS. O tratamento e análise dos dados, inicialmente foram revisados e codificados numericamente e lançados no software Windows Excel e posteriormente analisados com o auxílio do programa Statistical Package for the Social Sciences – SPSS. Também foram realizadas análises estatísticas e de frequência relacionadas às variáveis pesquisadas. Com os resultados obtidos foi proposto um plano de ação contendo atividades voltadas a qualidade de vida no trabalho com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas em atendimento as demandas dos Servidores. Destaca-se neste plano a divulgação periódica sobre a CQVS e a divulgação das suas ações nos sites da UFSM e PROGEP, criar uma comissão de visitação na UFSM, realizar pesquisas periódicas sobre QVT na Instituição e criar manual sobre as atribuições e serviços oportunizados aos servidores pela Coordenadoria, além de outras ações apresentadas neste estudo.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Gestão de pessoas. Modelo.

ABSTRACT

Master's Dissertation
Graduate Program in Management
Professional Master in Management of Public Organizations
Universidade Federal de Santa Maria

QUALITY OF WORKING LIFE: GRANTS AN IMPROVEMENT PLAN DUE TO THE PERCEPTION OF ACTIVE SERVERS UFSM

AUTHOR: JOSÉ ADROALDO PARCIANELLO
ADVISOR: VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE
Santa Maria, December 10th, 2015.

This study aims to analyze the perception of the active UFSM servers in relation to QVT through the actions developed by the Coordination of Health and Quality of Life Server - CQVS. It has been observed that over the years the Institution is investing in QVT for its servers, therefore demanding an extensive review of these actions from the point of view of the servers. Within this context, this study presents a quantitative and qualitative descriptive approach to the problem. As technical procedure is based on the study of case of the study unit Federal University of Santa Maria, a Federal Education Institution multicampus, located in the cities of Santa Maria (campus office), Frederico Westphalen, Palmeira das Missões, Silveira Martins and most recently Cachoeira do Sul, reaching a population of teachers and Technical Administrative servers in Education - TAE 4,686 servers. Data collection was through document analysis, participant observation and questionnaire consisting of three parts: the first for the socio-demographic profile of respondents, followed by closed questions according to the QVT model Walton (1973) and the third part with specific issues related to actions undertaken by CQVS. The processing and analysis of data were first reviewed and coded numerically and introduced in Windows Excel software and later analyzed with the help of Statistical Package for Social Sciences - SPSS. Also statistics and frequency analysis related to variables surveyed were held. With the results an action plan was proposed containing activities related to quality of working life in order to contribute to the improvement of activities in compliance with the demands of servers. It stands out in this plan a periodic disclosure on CQVS and dissemination of their actions in the UFSM and Progep sites, create a visitation committee at UFSM, conduct periodic QVT surveys in the institution and create manual regarding the duties and offered services to servers by the Coordination, among other actions presented in this study.

Keywords: Quality of working life. People management style. Model.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Desenho do estudo	46
Figura 2 – Operacionalização do estudo.....	47
Figura 3 – Estrutura da CQVS e principais atribuições.....	54
Figura 4 – Secretaria e recepção do serviço odontológico	59
Figura 5 – Identificação do espaço alternativo	61
Figura 6 – Sala do projeto espaço alternativo.....	61
Figura 7 – Oficina de alongamento	63
Figura 8 – Atividade de integração.....	64
Figura 9 – Dez anos do espaço alternativo	64
Figura 10 – Oficina de pilates.....	65
Figura 11 – Viagem ao Jardim das Esculturas em Júlio de Castilhos – RS. Alongamento antes da caminhada pelas trilhas	65
Figura 12 – Oficina de jardinagem	66
Figura 13 – Programa TransFORMAR	67
Figura 14 – Seminário III PPA	69
Figura 15 – Distribuição dos respondentes por sexo	73
Figura 16 – Estado civil dos respondentes	75
Figura 17 – Categoria funcional dos respondentes.....	76
Figura 18 – Exercício de função de confiança dos respondentes	78
Figura 19 – Médias do conhecimento das ações da CQVS	82
Figura 20 – Médias do uso das ações da CQVS	85
Figura 21 – Gráfico das médias dos fatores de QVT.....	97

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução do Conceito de QVT (NADLER e LAWLER, 1983).....	33
Quadro 2 – Evolução dos conceitos de QVT adaptado pelo autor.....	34
Quadro 3 – Autores mais citados (BATISTA, ANTUNES e IIZUKA, 2012).....	35
Quadro 4 – QVT: contribuição das ciências	36
Quadro 5 – Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho – QVT	37
Quadro 6 – Critérios de Análise BPSO-96 – Ações e Programas de QVT, adaptado pelo autor.....	38
Quadro 7 – Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho	39
Quadro 8 – Modelo de Werther & Davis (Elementos de QVT).....	40
Quadro 9 – Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa Hackman e Oldham (1975)	41
Quadro 10 – Disposição das questões conforme fatores de QVT.....	50
Quadro 11 – Variação de respostas no questionário QVT	50
Quadro 12 – Síntese dos procedimentos metodológicos.....	52
Quadro 13 – Ações do Projeto Espaço Alternativo.....	62
Quadro 14 – Atividades desenvolvidas pelo Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho	66
Quadro 15 – Plano de Ação.....	105

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Servidores no convênio GEAP/UFSM.....	55
Tabela 2 – Servidores em planos de saúde particulares.....	55
Tabela 3 – Atividades por ano do núcleo de segurança no trabalho.....	57
Tabela 4 – Distribuição de frequência da variável idade.....	73
Tabela 5 – Medidas de tendência e dispersão da variável idade.....	74
Tabela 6 – Distribuição de frequência da variável jornada de trabalho.....	76
Tabela 7 – Jornada de trabalho versus categoria funcional.....	77
Tabela 8 – Escolaridade dos respondentes.....	77
Tabela 9 – Tempo de serviço dos respondentes.....	78
Tabela 10 – Medidas de tendência e dispersão da variável tempo de serviço.....	79
Tabela 11 – Distribuição de frequência da variável nível do cargo ocupado.....	79
Tabela 12 – Distribuição da frequência da variável unidade.....	80
Tabela 13 – Conhecimento das ações da CQVS.....	82
Tabela 14 – Uso das ações da CQVS.....	85
Tabela 15 – Teste KMO e Esfericidade de Bartlett para percepção de QVT segundo Modelo de Walton.....	88
Tabela 16 – Autovalores e percentual da variância explicada da QVT.....	89
Tabela 17 – Confiabilidade dos fatores da QVT.....	89
Tabela 18 – Variáveis por fator de QVT.....	90
Tabela 19 – Análise Fatorial da QVT.....	91
Tabela 20 – Média e desvio padrão da QVT.....	94
Tabela 21 – Questões específicas sobre a CQVS.....	98
Tabela 22 – Teste T: variável sexo x fatores Walton.....	99
Tabela 23 – Teste T: Variável função de chefia x fatores Walton.....	100
Tabela 24 – Teste T: Variável categoria funcional x fatores Walton.....	101

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – Instrumento de coleta de dados.....	121
---	-----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	21
1.1 Problema de pesquisa.....	23
2 OBJETIVOS	25
2.1 Objetivo geral.....	25
2.2 Objetivos específicos.....	25
3 JUSTIFICATIVA	27
4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL	29
5 MÉTODO E PROCEDIMENTOS	45
5.1 Procedimentos metodológicos.....	45
5.2 Delineamento da pesquisa.....	45
5.3 Desenho da pesquisa.....	45
5.4 População e amostra.....	47
5.5 Coleta de dados e instrumentos utilizados	48
5.6 Tratamento e análise dos dados	51
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	53
6.1 Mapeamento das ações desenvolvidas pela CQVS	53
6.2 Caracterização do perfil dos entrevistados	72
6.3 Ações de QVT proporcionadas pela CQVS: Analisando a percepção dos Entrevistados.....	81
6.4 Percepção dos servidores acerca da QVT segundo o modelo de Walton	87
6.5 Plano de ação para contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela CQVS	101
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
ANEXO.....	119

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a investigar a percepção e avaliação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação – TAE e docentes ativos da Universidade Federal de Santa Maria, quanto às ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, por meio da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor – CQVS. A pesquisa visa também ampliar a discussão sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) e desenvolver uma proposta contendo subsídios para um plano de ação para a CQVS/PROGEP com o objetivo de atender as demandas dos servidores.

Inicialmente, apresenta-se um breve histórico de como esse conceito de qualidade de vida se estruturou na PROGEP. Antes da estruturação formal da PROGEP existia na UFSM o Departamento de Pessoal com atribuições voltadas, essencialmente, para a parte legal de registros, direitos e deveres e folha de pagamento, ou seja, um departamento burocrático vinculado à Pró-Reitoria de Administração. Era um órgão de registro, controle e supervisão das relações de trabalho da Instituição com os servidores.

A gestão de 1994/1997 da UFSM, acompanhando as tendências e mudanças da área de RH, começou a preocupar-se com as questões gerenciais e comportamentais da relação homem e trabalho, visto que, as organizações têm sua origem nas pessoas.

Nesse sentido, idealizou-se o Plano Permanente de Gestão de Recursos Humanos para a UFSM, o qual priorizou uma política eficaz de recursos humanos que tinha como eixo principal a qualidade na construção da cidadania, e o elemento humano como agente de mudança e não apenas o desenvolvimento de técnicas que culminem somente no aprimoramento das atividades cartoriais, sem, contudo, trazer uma maior preocupação com o servidor como pessoa.

Para a implementação dessa nova visão de recursos humanos na UFSM tornava-se necessário uma reestruturação do Departamento de Pessoal. Desenhou-se uma estrutura de Pró-Reitoria como a forma mais viável para alcançar maior eficiência na administração de recursos humanos. Entre as justificativas para a mudança de DP para Pró-Reitoria estavam: separar as áreas de atuação cadastral, legal e financeira da área de ingresso, aperfeiçoamento e acompanhamento, dar mais ênfase ao desenvolvimento de pessoal, dotar o futuro órgão de recursos humanos de atividades inexistentes, como por exemplo: qualidade de vida no

trabalho, atendimento à saúde, segurança no trabalho, lazer, educação continuada e reorganizar, ampliar e/ou trazer para o órgão de recursos humanos atividades desta área que se encontrava em outros órgãos ou Pró-Reitorias, bem como, assessorar diretamente o Reitor quanto às políticas de RH no nível institucional e fora da instituição junto ao Governo Federal. (PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL EM PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS, 1996).

Nesse contexto, foi aprovada a Resolução n. 28/96 do Conselho Universitário que reestruturou o Departamento de Pessoal em Pró-Reitoria de Recursos Humanos - PRRH, órgão de administração superior de direção e assessoria diretamente ligado ao Reitor.

Essa transformação tornou-se um marco na IFE na área de recursos humanos, dotando a UFSM de uma estrutura compatível para o efetivo desenvolvimento de suas funções nessa área, além de cumprir uma das principais metas da gestão e desenvolver uma nova cultura organizacional de RH na instituição.

A partir desse processo, estabeleceu-se então, a atual Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, a quem “compete à coordenação, orientação e execução dos diversos programas que compõem as atividades de seus atuais Núcleos de Promoção de Saúde do Trabalho e Segurança no Trabalho e desenvolve atividades voltadas especificamente para a atenção às necessidades de saúde, assistência social, segurança no trabalho e saúde ocupacional, visando oferecer uma melhor qualidade de vida ao servidor, por meio de diversos programas” (<<http://coral.ufsm.br/progep/cqvs.php>>).

Acompanhando a evolução e o desenvolvimento da área de RH a PRRH foi transformada em Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, no ano de 2012, incorporando mais atividades da área que se concentravam em outros órgãos, além das que já desenvolvia.

É evidente que a UFSM cresceu e se desenvolveu muito a partir do ano de 2008 com a implantação do REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), tornando-se multicampus e, mais recentemente, com a criação do câmpus em Cachoeira do Sul, RS.

Neste contexto, certamente as demandas advindas dos servidores, por programas e ações de qualidade de vida no trabalho crescerão na UFSM e a PROGEP deverá atender, na medida do possível, buscando o equilíbrio entre produtividade e bem-estar no trabalho.

Diante desta realidade, busca-se estudar e ampliar a discussão sobre a percepção e avaliação dos servidores ativos sobre as ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, por meio da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor – CQVS, bem como propor subsídios para um plano de ação.

A motivação para a escolha do tema de pesquisa deve-se a necessidade de realização de um diagnóstico com o objetivo de delinear subsídios para um plano de ação que atenda as reais necessidades dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria. Além disso, servirá de apoio na tomada de decisões em relação à gestão de pessoas.

1.1 Problema de pesquisa

O desenvolvimento de programas de qualidade de vida no mundo corporativo é crescente. Os afastamentos involuntários do trabalho, o absenteísmo, a incidência dos transtornos psicológicos, o elevado preço da assistência médica e odontológica, a melhoria da produtividade e do ambiente organizacional são alguns indicadores que levam a área de gestão de pessoas a compreender essas variáveis e a buscar soluções que atendam a essas demandas. Assim, as organizações atuam com proatividade na construção do bem-estar dos seus empregados, objetivando pela sua saúde, motivação e produtividade dos mesmos (OGATA; SIMURRO, 2009).

Nesse contexto, a UFSM enxergou esse cenário quando reestruturou o então Departamento de Pessoal em Pró-Reitoria de Recursos Humanos, com uma visão voltada às pessoas que são o ativo principal de qualquer organização. Nesse sentido, agregou diversas ações de qualidade de vida que estavam segmentadas em outros órgãos e as concentrou na Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor.

Ações que eram desenvolvidas na extinta Coordenadoria de Ações Comunitárias – COPLACOM vinculada à Pró-Reitoria de Planejamento - PROPLAN, atividades da também extinta comissão de insalubridade e periculosidade são exemplos de atividades dispersas e fora da área de gestão de pessoas.

Atualmente, a CQVS desenvolve também atribuições que visam desenvolver projetos e programas para vigilância e promoção da saúde do servidor, elaborar Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), emitir o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP e emitir Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), nos processos de conversão de tempo para aposentadoria especial, de acordo com as orientações normativas oriundas da Secretaria de Gestão Pública – SEGES/MPOG.

Não somente isso demandou e justificou a estruturação da CQVS, mas também as próprias mudanças do mundo do trabalho, que ocorreram aceleradamente nas últimas décadas

e as próprias demandas do Governo Federal, como a criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, no qual a CQVS atua em conjunto com a Perícia Oficial em Saúde - PEOF.

Como dito anteriormente a CQVS abarca uma série de ações que visam à saúde física, psicológica e social dos servidores, que buscam o bem-estar dos mesmos no seu local de trabalho e no desenvolvimento das atribuições do cargo ocupado na UFSM.

Acompanhando a evolução e as tendências na área de gestão de pessoas nas organizações a implantação da CQVS pode ser considerada relativamente nova e como a UFSM tende a crescer e se expandir ainda mais, a exemplo do que ocorreu com o REUNI, partilha-se do entendimento que as demandas vinculadas a essa Coordenadoria certamente crescerão no mesmo ritmo. Em face desta perspectiva, busca-se nesta pesquisa um estudo sobre a análise e avaliação dos servidores ativos da UFSM sobre as ações da CQVS/PROGEP, bem como seu aprimoramento.

Estes aspectos e a necessidade de se conhecer melhor a atuação da CQVS evidenciam o problema de pesquisa, que consiste em:

Qual o nível de satisfação em relação às ações de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidas pela CQVS/PROGEP, segundo a perspectiva dos Servidores (Docentes e Técnico-Administrativos em Educação) ativos da UFSM?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Identificar o nível de satisfação dos Servidores ativos da UFSM em relação às ações de qualidade de vida no trabalho oportunizadas pela CQVS com o intuito de contribuir por meio da apresentação de uma proposta de melhoria das ações desenvolvidas.

2.2 Objetivos específicos

- Mapear e descrever as ações de QVT desenvolvidas pela CQVS;
- Caracterizar o perfil dos servidores participantes da pesquisa;
- Identificar a percepção dos servidores ativos quanto às ações de qualidade de vida no trabalho que a CQVS proporciona;
- Investigar a percepção dos servidores acerca da QVT segundo o modelo de Walton;
- Propor e desenhar um plano de ação contendo atividades voltadas à qualidade de vida no trabalho com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas em atendimento às demandas dos Servidores.

3 JUSTIFICATIVA

Anteriormente a reestruturação do Departamento de Pessoal em Pró-Reitoria de Recursos Humanos, poucas ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho na UFSM foram desenvolvidas. Algumas ações eram trabalhadas na extinta COPLACOM/PROPLAN. Com a PRRH a CQVS se estruturou e com a PROGEP suas atribuições ampliaram-se consideravelmente. O próprio Governo Federal demandou maior atuação da CQVS com a criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, que é trabalhado conjuntamente com a Perícia Oficial em Saúde - PEOF. O SIASS visa desenvolver ações conjuntas nos campos de segurança e de saúde dos servidores da Administração Pública Federal.

A unidade SIASS – UFSM foi inaugurada em 1º de dezembro de 2010, com a publicação no D.O.U., em março de 2011, em função do Acordo de Cooperação Técnica entre os órgãos da Universidade Federal de Santa Maria, Universidade Federal do Pampa - UNIPAMA, Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, Receita Federal, Instituto Federal Farroupilha, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal.

Situada na Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, a unidade atua em três áreas distintas: sendo, Perícia Oficial em Saúde, Atenção à Saúde e Assistência Social e Núcleo de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional (<http://coral.ufsm.br/progep/arquivos/pericia_manual_siass.pdf>).

Assim, a equipe multiprofissional lotada na CQVS atua em diversas ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos servidores da UFSM, bem com desenvolve ações em conjunto com a PEOF para atender outros órgãos federais integrantes do SIASS.

Nesse sentido, verifica-se o grande investimento em QVT que a UFSM fez com a implantação da CQVS, demandando estrutura física, formal na estrutura organizacional e formação da equipe multiprofissional de servidores lotados na Coordenadoria.

Com base nesta contextualização e nas informações aqui elencadas, justifica-se a necessidade do desenvolvimento de um estudo que proponha melhorias, bem como a ampliação e a discussão sobre o tema qualidade de vida no trabalho na área de gestão de pessoas na UFSM.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL

“Não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”
(EDA FERNANDES, 1996, p. 13).

A Carta Magna de 1988 no seu capítulo VI, do meio ambiente, trata de maneira ampla o conceito qualidade de vida assim disciplinado: “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. E incumbe ao Poder Público: “V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente; (Regulamento)” (<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>).

Dentro do arcabouço legal, os Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG, Meio Ambiente; Minas e Energia e Desenvolvimento Social e Combate à Fome desenvolveram o Projeto Esplanada Sustentável – PES que tem por objetivo, dentre outros, melhorar a qualidade de vida no ambiente do trabalho. Destaca-se que no MPOG encontra-se a Secretaria de Gestão Pública, que é o órgão central do Sistema de Pessoal Civil e tem como um dos objetivos a atenção à saúde e segurança do trabalho (<<http://www.planejamento.gov.br/ministerio.asp?index=6&ler=s820>>).

De acordo com o Projeto Esplanada Sustentável um dos seus principais programas é a Agenda Ambiental na Administração Pública - A3P e como um dos eixos temáticos a qualidade de vida no ambiente do trabalho que tem no seu enunciado: “A administração pública deve buscar, permanentemente, uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) promovendo ações para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus servidores. Para tanto, as instituições públicas devem desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação da pessoa com o ambiente de trabalho, melhoramento das condições ambientais gerais, promoção da saúde e segurança, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas, entre outros fatores”. Esse eixo temático elenca várias ações, dos quais se destacam de acordo com o escopo deste estudo: acesso para portadores de deficiência física; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;

controle da jornada de trabalho; ergonomia: equipamentos e mobiliário; ginástica laboral e outras atividades; grupos de apoio antitabagismo, alcoolismo, drogas e neuroses diversas; orientação nutricional; salubridade dos ambientes e saúde ocupacional.

Nesta linha de trabalho, o Plano de Desenvolvimento Institucional 2011-2015 da UFSM o eixo norteador otimização da gestão institucional assegura a promoção da segurança e qualidade de vida dos integrantes da comunidade universitária. Já no eixo quatro onde trata de buscar a valorização das pessoas, encontra-se a ação estratégica de ampliar e melhorar o programa de promoção de saúde, qualidade devida e segurança dos servidores, afeta à PROGEP de acordo com o Programa Transformar (<<http://w3.ufsm.br/proplan/images/stories/file/COPLIN/PDI-2011-2015.pdf>>). Destaca-se que o termo qualidade de vida consta quatorze vezes no PDI, disseminado em diversos órgãos da Instituição.

Na esteira do Projeto Esplanada Sustentável, a UFSM, por meio da PROPLAN desenvolveu o Plano de Gestão de Logística Sustentável 2013-2015 da Instituição alinhado ao PDI 2011-2015 que remete principalmente à CQVS desenvolver atividades voltadas para a atenção às necessidades de saúde, assistência social, segurança no trabalho e saúde ocupacional visando à qualidade de vida do servidor (<<http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/78289d73-cac5-45ff-9cc6-bdb3200a109b.pdf>>).

Para Fernandes (1996, p. 45) ao longo dos últimos anos em seus estudos e pesquisas realizadas sobre o assunto a levaram a uma tentativa de conceituação de QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Ainda sobre essa autora, França (2010) destaca que Eda Conte Fernandes (1996) é uma das mais importantes precursoras do movimento Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil e a expressão *Qualidade de Vida no Trabalho* está associada à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios.

De acordo com Ogata e Simurro (2009), quando se discute sobre qualidade de vida, muitos são os termos utilizados para descrever o seu conceito, o seu significado. Pode-se, frequentemente, observar, mesmo entre os profissionais da área, que não há consenso e continua sendo objeto de grande discussão a definição da expressão. Promover Saúde, Qualidade de Vida e/ou Bem-Estar nas empresas implica definir as áreas que serão contempladas, as ações que serão implementadas e o que será abordado dentro desse enorme espectro que envolve as dimensões humanas.

Qualidade de vida no trabalho para Ogata e Simurro (2009 *apud* LIMONGI FRANÇA, 2008, p. 6) é a capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente do trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade para o bem-estar das pessoas da organização.

Ferreira *et al.* (2013, p. 34), esboçam um conceito de QVT da seguinte forma: qualidade de vida no trabalho expressa as vivências dos trabalhadores que são marcadas por sentimentos de felicidade com o trabalho, de prazer com o tempo passado no trabalho e de experiências positivas relacionadas com a gestão humanizadora do trabalho, o ambiente de trabalho saudável e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Para Sá *et al.* (2007), quando se fala em QVT, fala-se de melhores condições de trabalho e satisfação do trabalhador, visando humanizar as relações e a convivência na organização. Enfim, buscamos aqui ressaltar que atitudes em prol da QVT é antes de tudo, a busca de valores cidadãos na organização.

Quanto ao desempenho organizacional Schneider, Carneiro e Fiates (2009) a QVT pode ser abordada muito além de um simples modismo, ou benefícios dados aos empregados pela organização. Ela também pode ser vista como um fator diretamente ligado ao desempenho organizacional, pois empregados inseridos num ambiente onde a qualidade de vida no trabalho é elevada conseguem oferecer à organização melhores resultados, o que, conseqüentemente, reflete no desempenho organizacional como um todo.

Já para Cunha *et al.* (2008), o entendimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vai além dos aspectos legislativos ou de planos de benefícios. Relaciona-se com a experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, refletindo sobre o seu bem-estar.

Mourão, Kilimnik e Fernandes (2005), ponderam que, apesar dos vários conceitos existentes, todos, de alguma forma, estão relacionados à satisfação no trabalho e aos seus benefícios para as organizações, podendo a QVT funcionar como uma forma de renovar esses ambientes para promover o bem-estar do trabalhador e melhorar o desempenho organizacional.

Nessa mesma linha de raciocínio Sant'anna e Moraes (1999), com base em revisão de literatura procedida pôde-se constatar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido definida de diferentes formas por diferentes autores. No entanto, praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o seu entendimento como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que

tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, vis-a-vis ao aumento da produtividade organizacional.

Nesse sentido, Adorno, Marques e Borges (2005), afirmam que o conceito de QVT, além de englobar aspectos legais de proteção ao trabalhador, atendimento as suas necessidades, humanização do trabalho e responsabilidade da empresa de conceder condições favoráveis ao trabalhador para o cumprimento das tarefas, inclui aspectos tecnológicos, psicológicos e sociológicos.

Para a Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS) a qualidade de vida no ambiente profissional deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, bem como o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo. O desenvolvimento de programas visando proporcionar aos funcionários benefícios tanto para sua vida profissional como pessoal devem ser incentivados, tendo em vista que apresentam considerável melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho (<http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=1394&Itemid=694>).

França (2010) define a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho como:

A capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização (FRANÇA, 2010, p. 167).

No contexto da esfera pública Amorim (2010) aponta que:

A aplicação da QVT na administração pública é capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos, no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família. 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, p. 4).

Moura(2011) afirma que:

A QVT hoje é vista de modo estratégico e apresenta condições de proporcionar bem-estar ao trabalhador, e melhorar as condições das empresas em vários sentidos, a partir da qualidade do ambiente, até o crescimento da produtividade e dos lucros. Além disso, contribui para diminuir os conflitos entre empregadores e empregados, trazendo maior satisfação para toda a organização (MOURA, 2011, p. 19).

Para Wachowicz (2007) a qualidade de vida no trabalho está inserida na ergonomia, pois ambas atuam de forma holística. A empresa que está atenta a esses aspectos sabe que todos os investimentos feitos nessas áreas surtem efeitos imediatos, não somente em termos

de retorno financeiro, mas em relação ao trabalhador, que assim se sente valorizado e respeitado (WACHOWICZ, 2007, p. 193).

Diante destes diversos enfoques sobre o assunto, Fernandes (1996, p. 43) entende que na revisão da literatura deste tema os autores apresentam conceitos diferentes para a expressão QVT, mas algo aparece em comum a todos que caracteriza-se pela conciliação dos interesses individuais e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.

Depreende-se, portanto, que a expressão QVT é dinâmica e sua evolução é demonstrada por Fernandes (1996, p. 42), conforme demonstra o Quadro 1.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era dito como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Quadro 1 – Evolução do Conceito de QVT (NADLER e LAWLER, 1983)

Fonte: Fernandes (1996, p. 42).

Ainda, segundo a mesma autora é possível fazer um apanhado da evolução das principais abordagens e conceitos de QVT, de acordo com o Quadro 2.

ANO	AUTOR	ABORDAGENS E CONCEITOS
1975	Faune e Dubin	Associam QVT aos atributos do próprio cargo ocupado pelo indivíduo em termos do “nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho”.
1975	Walton	A expressão QVT tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de “valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.
1980	Aquino	“Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa”.
1982	Bergeron	QVT consiste “na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa”.
1983	Nadler e Lawler	“Qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”.
1986	Quirino e Xavier	A importância do grau em que os funcionários são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais para a obtenção de uma melhor qualidade de vida no trabalho, através de suas realizações na empresa.
1994	Dejours	QVT como “condição social e psicológica do trabalho, especialmente no que se refere ao sofrimento criador e ao sofrimento patológico”.
1996	Fernandes	QVT como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.
2010	França	A capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.

Quadro 2 – Evolução dos conceitos de QVT adaptado pelo autor

Fonte: Fernandes (1996, p. 43, 44, 45); Ferreira et al. (2012, p. 44); França (2010, p. 167).

Nesta linha de raciocínio Batista, Antunes e Iizuka (2012) apresentaram no XXVI Encontro da ANPAD o artigo Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011, que resgatou a produção acadêmica nesta área, para verificar as temáticas de interesse, metodologias utilizadas, autores mais utilizados, entre outros.

No período estudado pelos autores, 42 artigos sobre QVT foram encontrados nos anais dos ENANPAD's, sendo os autores mais citados conforme demonstra o Quadro 3.

AUTORES	TOTAL DE REFERÊNCIAS
Richard E. Walton	24
Ana Cristina Limongi França	19
William A. Westley	16
David A. Nadler & Edward E. Lawler	14
Marcus Vinícius Carvalho Rodrigues	14
William B. Werther e Keith Davis	13
J. Richard Hackman e Greg R. Oldham	13
Edgar F. Huse e Thomas G. Cummings	13
Eda Conte Fernandes	13
Lúcio Flávio Renault de Moraes et al.	10
Christophe Dejourn	10
Jean François Chanlat	7
Lindolfo Galvão de Albuquerque e Ana Cristina Limongi-França	7

Quadro 3 – Autores mais citados (BATISTA, ANTUNES e IIZUKA, 2012)

Fonte: Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011, XXXVI Encontro da ANPAD, 2012, p. 7.

Na perspectiva de França (2010, p. 171) alguns temas das ciências têm influenciado e contribuído para a construção de novas abordagens em gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, apresentados no Quadro 4 a seguir.

Saúde → expectativas de vida	QVT	Economia ← desfronteirização
Ecologia → ecossistema/ desenvolvimento sustentado		Sociologia ← influências simbólicas
Ergonomia → conforto e desempenho		Administração ← velocidade e mudanças
Psicologia → afetos a valores pessoais		Engenharia ← tecnologia e produção enxuta

Quadro 4 – QVT: contribuição das ciências

Fonte: França (2010, p. 171).

De acordo com o artigo de Batista, Antunes e Iizuka (2012) o autor mais citado é Walton. Segundo a escala de Walton (1973), há oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, demonstrados no Quadro 5.

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1-COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2-CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3-USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total de trabalho

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
4- OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
5- INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6- CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7- O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8- RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 5 – Categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho – QVT

Fonte: Fernandes (1996, p. 48).

O modelo apresentado no Quadro 5 satisfaz um complexo de necessidades humanas intrínsecas e extrínsecas. Considera aspectos cognitivos e afetivos, fatores individuais, apoio dos pares e superiores, variáveis constantes do grupo social e fatores integrantes da estrutura organizacional, logo, é um dos modelos mais destacados sobre QVT devido à amplitude dos seus oito critérios que relacionam de maneira mais significativa o trabalhador no seu trabalho (SILVA, 2013, p. 43).

França (1996), citado em Silva (2013), aborda o modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96) estruturado com as seguintes dimensões:

ÁREA DE INVESTIGAÇÃO	DESCRIÇÃO	AÇÕES E PROGRAMAS	CÉLULAS ORGANIZACIONAIS	FOCO
Biológica	Promoção da saúde e da segurança, controle dos riscos ambientais e atendimento às necessidades físicas em geral.	Mapas de riscos, segurança interna do patrimônio, refeições, serviço médico interno e contratado. Melhorias ergonômicas, treinamentos específicos.	Segurança do trabalho e medicina ocupacional, ambulatório, nutrição, relações industriais e/ou recursos humanos.	PPRA PCSMO CIPA Ginástica laboral Amb.médico Refeitório Semana Prevenção de acidentes
Psicológica	Promoção da autoestima e do desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais.	Processos de seleção e avaliação de desempenho, carreira, remuneração e programas participativos.	Recrutamento e seleção, treinamento de pessoal, cargos e salários, relações industriais e/ou recursos humanos.	Recr. e seleção Aval. de desemp. Carreira Salário Vida pessoal
Social	Oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e a criação de oportunidades de lazer, esportes e cultura.	Direitos legais, atividades associativas, eventos de turismo, lazer e cultura, atendimento à família.	Serviço social, grêmios esportivos, fundações específicas, recursos humanos.	Conv. Comerciais Cesta básica Prev. Privada Financ. de Cursos
Organizacional	Valorização da imagem corporativa, da estrutura organizacional, dos produtos e serviços e do relacionamento da empresa com os empregados.	Endomarketing, comitês executivos e de decisão, comunicação interna, imagem externa, responsabilidade social e cidadania.	Diretorias executivas, Marketing, recursos humanos, fundações educacionais.	Imagem T&D Proc. e Tecnologia Comitês de decisão Rotinas de Pessoal.

Quadro 6 – Critérios de Análise BPSO-96 – Ações e Programas de QVT, adaptado pelo autor

Fonte: Silva (2013, p. 48); França (2010, p. 174).

A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e os trabalhadores como um todo: é o chamado enfoque biopsicossocial. Esse conceito origina-se na Medicina Psicossomática e propõe uma visão integrada do ser humano, segundo a qual, cada pessoa pode ser compreendida em três níveis: biológico, psicológico e social. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa. Envolve um conjunto de ações de diversas áreas de conhecimento científico, tais como: administração, economia, ecologia, engenharia, ergonomia, psicologia, saúde e sociologia (LIMONGI-FRANÇA, 1996) tal como detalhado no Quadro 4. Essa abordagem considera a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico; a carga física e mental requerida para cada atividade; as implicações políticas e ideológicas existentes no trabalho; a dinâmica da liderança empresarial e o poder formal; o significado do trabalho em si e a satisfação do empregado no trabalho (FERREIRA, 2013, p. 113).

O terceiro autor mais citado é Westley que aborda os seguintes indicadores de QVT, de acordo com o Quadro 7:

INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
Equidade salarial	Segurança emprego	Realização potencial	Participação nas decisões
Remuneração adequada	Atuação sindical	Nível de desafio	Autonomia
Benefícios	Retroinformação	Desenv. Pessoal	Relacionamento interpessoal
Local de trabalho	Liberdade de expressão	Desenv. Profissional	Grau de responsabilidade
Carga horária	Valorização do cargo	Criatividade	Valor pessoal
Ambiente externo	Relacionamento com a chefia	Autoavaliação	
		Variedade de tarefa	
		Identidade com tarefa	

Quadro 7 – Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Fernandes (1996, p. 53).

Para Westley,

[...] a insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das

organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas (FERNANDES, 1996, p. 53).

Nadler; Lawler (1983) identificaram tipos de atividades como representativos dos esforços de QVT, tais como:

- 1- Resolução participativa dos problemas;
- 2- Reestruturação do trabalho;
- 3- Inovação do sistema de recompensas;
- 4- Melhoria do meio ambiente do trabalho.

Tais autores apontam dois focos importantes no que chamam uma definição operacional concreta de QVT: (1) uma preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como na eficiência das organizações, e (2) a ideia de participar na resolução de problemas e decisões organizacionais (FERNANDES, 1996, p. 44).

O modelo de Werther e Davis (1983) é apresentado no Quadro 8:

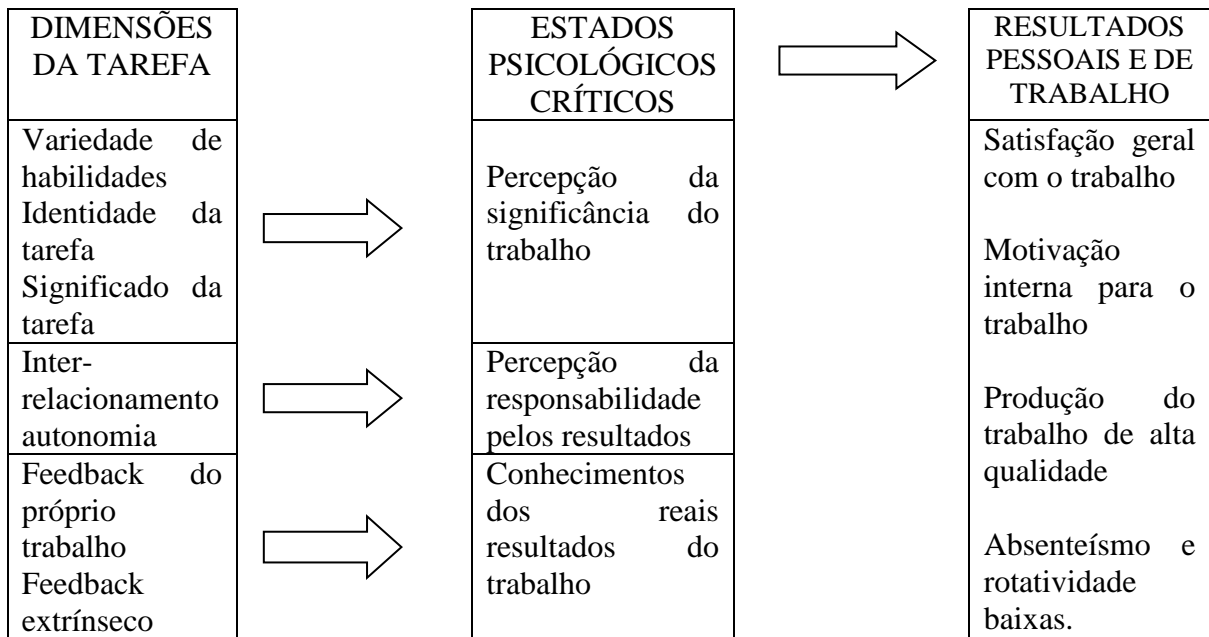
ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS	ELEMENTOS AMBIENTAIS	ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS
Abordagem mecanicista Fluxo de trabalho Práticas de trabalho	Habilidade e disponibilidades de empregados Expectativas sociais	Autonomia Variedade Identidade de tarefa Retroinformação

Quadro 8 – Modelo de Werther e Davis (Elementos de QVT)

Fonte: Fernandes (1996, p. 54).

De acordo com Fernandes (1996), os elementos organizacionais do projeto do cargo dizem respeito ao fluxo de trabalho e às práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista. Os elementos ambientais não podem ser ignorados, pela sua significação nas condições de trabalho, envolvendo habilidade e a disponibilidade de empregados, e as expectativas sociais. A QVT é afetada por elementos comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas, aos modos de comportamentos individuais no ambiente do trabalho, que são de alta importância, tais como: autonomia, variedade, identidade de tarefa e retroinformação, entre outros.

A abordagem de Hackman e Oldham (1975) propõe um modelo que se apoia em características objetivas do trabalho, como mostra o Quadro 9:



Quadro 9 – Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa Hackman e Oldham (1975)

Fonte: Fernandes (1996, p. 56).

De acordo com Hackman e Oldham (1975), “O comportamento no trabalho, os sentimentos individuais, serão positivos quando existir um bom ajuste entre a natureza da tarefa e a individual” (SILVA, 2013, p. 43).

Após o relato das abordagens e suas dimensões dos autores mais citados no artigo que analisou os anais dos ENANPAD's, opta-se por utilizar no presente estudo o modelo de Walton (1973), pois atende as especificidades da organização por ser do segmento público, encontra-se alinhada com os objetivos do estudo e proporcionará reflexões no sentido de desenhar um plano de ação de modo a aperfeiçoar e inovar no que tange a novas atividades voltadas a QVT.

Ressalta-se que muitos outros autores não foram citados neste estudo, pois por critério do autor optou-se pelos autores mais citados no levantamento bibliométrico realizado nos anais dos ENANPAD's.

O modelo de Walton (1973) foi utilizado no presente estudo e detalhado nesta seção.

Segundo Fernandes (1996, p. 49), operacionalmente os termos do modelo de Walton (1973) podem ser definidos da seguinte forma:

1 – Compensação Justa e Adequada: categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em três critérios:

- a) Remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive;
- b) Equidade interna: equidade de remuneração entre outros membros de uma mesma organização;
- c) Equidade externa: equidade de remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

2 – Condições de Trabalho: categoria que mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho, apresentando os seguintes critérios:

- a) Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas;
- b) Carga de trabalho: quantidade de trabalho executados em um turno de trabalho.
- c) Ambiente físico: local de trabalho e suas condições de bem-estar (conforto) e a organização para o desempenho do trabalho;
- d) Material e equipamento: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho;
- e) Ambiente saudável: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças;
- f) Estresse: quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.

3 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades: categoria que visa à mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia a dia, seu saber e suas aptidões profissionais. Entre os critérios, destacam-se os seguintes:

- a) Autonomia: medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução de seu trabalho;
- b) Significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da instituição;
- c) Identidade da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado;

- d) Variedade da habilidade: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo;
- e) Retroinformação: informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.

4 – Oportunidade de Crescimento e Segurança: categoria que tem por finalidade medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios que, neste trabalho, expressam a importância do desenvolvimento e a perspectiva de aplicação são os seguintes:

- a) Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade;
- b) Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas;
- c) Segurança no emprego: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.

5 – Integração Social na Organização: categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na instituição. Fazendo uma adaptação a partir de Walton, para este trabalho foram definidos os seguintes critérios:

- a) Igualdade de oportunidades: grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos de “status” e/ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência;
- b) Relacionamento: grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio sócio-emocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades;
- c) Senso comunitário: grau de senso de comunidade existente na instituição.

6 – Constitucionalismo: categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os critérios dessa categoria são os seguintes:

- a) Direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;

- b) Privacidade pessoal: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;
- c) Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias;
- d) Normas e rotinas: maneiras como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

7 – Trabalho e Espaço Total de Vida: categoria que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes:

- a) Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar;
- b) Horário de entrada e saída do trabalho: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

8 – Relevância Social da Vida no Trabalho: categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. Entre os critérios foram destacados os seguintes:

- a) Imagem da instituição: visão do empregado em relação à sua instituição de trabalho: importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição;
- b) Responsabilidade social da instituição: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar danos;
- c) Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade;
- d) Responsabilidade social pelos empregados: percepção do empregado quanto à valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.

Ainda Fernandes (1996) comenta que sobre este modelo, pode-se sublinhar que, embora não se desconheçam a diversidade das preferências e as diferenças individuais ligadas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na qualidade de vida no trabalho da maioria das pessoas.

5 MÉTODO E PROCEDIMENTOS

5.1 Procedimentos metodológicos

Neste capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na execução deste estudo.

5.2 Delineamento da pesquisa

Visando atender aos objetivos propostos, a presente pesquisa caracteriza-se por ser de caráter descritivo e de cunho qualitativo e quantitativo. Como estratégia de pesquisa, será utilizado o método de estudo de caso, tendo como unidade de análise a Universidade Federal de Santa Maria. Segundo Yin (2005), o estudo de caso possibilita a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto ainda não são claramente evidentes.

5.3 Desenho da pesquisa

Para facilitar o entendimento de como o estudo foi realizado, apresenta-se na Figura 1 o desenho da pesquisa, sintetizando-se as fases de desenvolvimento da mesma.

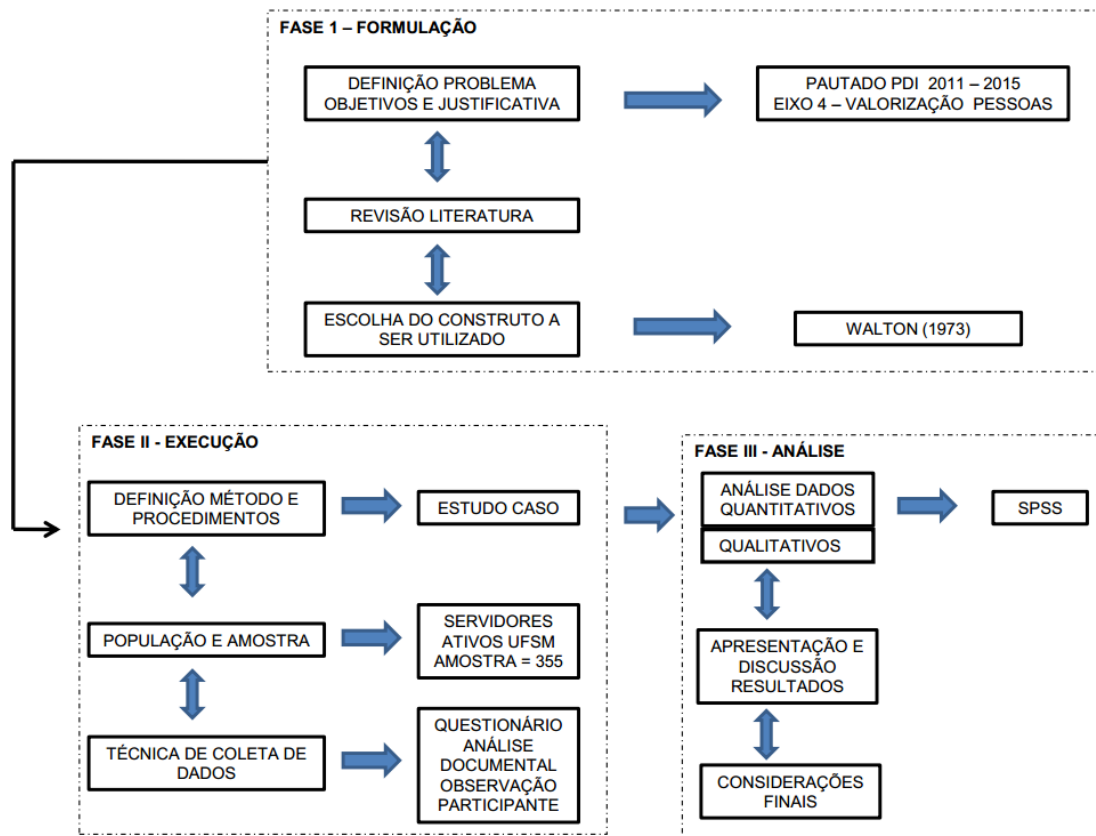


Figura 1 – Desenho do estudo

Fonte: Elaborado pelo autor do estudo.

A Figura 2 ilustra o percurso que foi utilizado para a operacionalização do estudo proposto.

Visando facilitar o entendimento, apresenta-se na sequência, o desenho da pesquisa que serviu de base para a coleta de dados e para o alcance dos objetivos delineados no estudo.

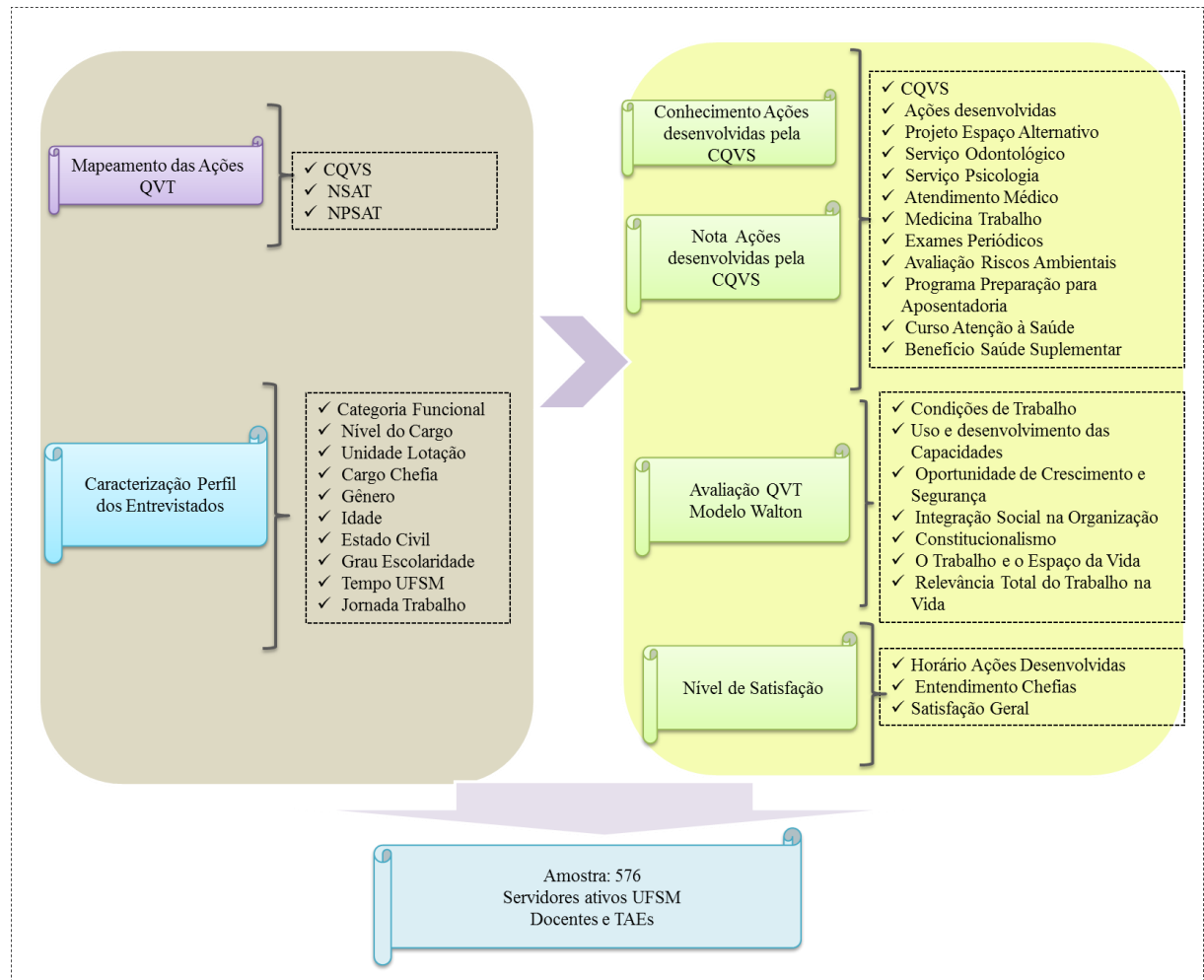


Figura 2 – Operacionalização do estudo

Fonte: Elaborado pelo autor do estudo.

5.4 População e amostra

A população-alvo desta pesquisa foram os servidores ativos da UFSM, lotados nas diversas unidades, perfazendo um total de 4.686 servidores. Ressalta-se que os servidores foram os docentes e Técnico-Administrativos em Educação - TAE. O instrumento de coleta de dados foi encaminhado para todos os servidores, buscando-se obter um número máximo de retornos. No entanto, foi calculado o tamanho da amostra mínima dos que se pretende atingir nesta pesquisa, envolvendo docentes e TAE conjuntamente.

Para este cálculo, optou-se por utilizar a técnica de amostra aleatória probabilística com um nível de confiança de 95% e erro padrão de 5%.

$$N = \frac{Z^2 \alpha / 2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \alpha / 2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 4686}{(0,05)^2 \cdot (4686-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{4500,4344}{11,7125 + 0,9604}$$

$$n = \frac{4500,4344}{12,6729}$$

$$n = 355$$

Diante disso, o tamanho mínimo da amostra foi de 355 servidores (docentes e TAE).

Os participantes do estudo totalizaram 576 servidores TAE e docentes ativos.

5.5 Coleta de dados e instrumentos utilizados

A coleta de dados ocorreu em três etapas e as técnicas utilizadas foram: análise documental, observação participante e questionários.

Análise Documental

Por meio da análise documental foi possível mapear e descrever as ações de QVT desenvolvidas pela CQVS, sendo que os documentos utilizados foram os relatórios emitidos pela Coordenadoria em relação às ações desenvolvidas, os cursos realizados e oportunizados pelos núcleos que integram à Coordenadoria e que se encontram cadastrados no Núcleo de Educação e Desenvolvimento/PROGEP, as informações constantes no *site* da CQVS e do NED/PROGEP e os relatórios de gestão anuais onde são elencadas as ações realizadas.

Os dados foram coletados através da pesquisa, leitura e análise dos documentos citados e foram lançados em planilhas para fins de organização e apresentação dos resultados. Para facilitar a organização dos dados os mesmos foram classificados pelos Núcleos que compõem a Coordenadoria, ou seja, ações do Núcleo de Segurança no Trabalho e do Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho. O processo de coleta foi realizado considerando-se um período de três anos, ou seja, foram mapeadas as ações desenvolvidas nos anos de 2012, 2013 e 2014, tendo em vista que as mesmas se repetem anualmente e foi dada ênfase as ações inovadoras em cada ano analisado.

Observação participante

Para atingir os objetivos que consiste em mapear e descrever as ações de QVT desenvolvidas pela CQVS e o de propor e desenhar um plano de ação contendo atividades voltadas a qualidade de vida no trabalho com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas em atendimento as demandas dos Servidores, também adotar-se-á a observação participante como técnica de coleta dos dados. Segundo Collis e Hussey (2005, p. 163), a observação participante caracteriza-se por ser um método “de coletar dados em que o pesquisador fica totalmente envolvido com os participantes e os fenômenos que estão sendo pesquisados.” Um dos pontos positivos desta técnica de coleta de dados é a possibilidade de analisar a realidade sob a perspectiva de alguém que está inserido no objeto do estudo. Como o pesquisador trabalha na CQVS partilha-se do entendimento de que a sua experiência, conhecimentos e observações sobre as ações que são realizadas poderão contribuir com o atendimento ao primeiro objetivo do estudo.

Questionários

A coleta de dados ocorreu por meio de questionário baseado no modelo de QVT desenvolvido por Walton (1973) – (Anexo A), com base no referencial teórico e em consonância com os objetivos do estudo.

Para a coleta dos dados por meio do questionário foi solicitada autorização e apoio da PROGEP na liberação junto ao Centro de Processamento de Dados – CPD da UFSM dos e-mail dos servidores para o envio do questionário. O questionário também foi disponibilizado no Portal da UFSM, seção notícias. De acordo com o cronograma, a aplicação da pesquisa foi realizada nos meses de março e abril de 2015.

Além do modelo de QVT adotado no estudo elaboraram-se questões específicas de modo a contribuir com a UFSM no delineamento de novas ações de QVT. Foram elaboradas questões afirmativas em que os respondentes marcaram em uma escala Likert de 1 (um) a 5 (cinco) pontos que varia de muito insatisfeito a muito satisfeito. A primeira parte do questionário abordou questões relativas ao perfil sócio demográfico do servidor composta por questões sobre sexo, cargo ocupado, tempo de serviço na Instituição, estado civil, grau de escolaridade e faixa etária. A segunda parte tratou das questões de QVT conforme o modelo adotado e questões específicas sobre QVT vinculadas à UFSM. Na sequência, encontram-se as questões referentes ao modelo de QVT adotado.

A escala utilizada é compreendida por 23 questões que representam sete fatores: quatro questões abordam o fator condições de trabalho, quatro questões tratam do uso e desenvolvimento das capacidades no trabalho, três questões referem-se às oportunidades no trabalho, três questões abordam a integração social no trabalho, três questões apontam quanto ao constitucionalismo no trabalho, duas questões tratam do espaço que o trabalho ocupa na vida dos servidores e outras quatro questões dizem respeito a relevância social e importância do trabalho, conforme Quadro 10.

Fatores	Questões QVT	Total = 23
Condições de trabalho	1, 2, 3, 4	4 questões
Uso das capacidades	5, 6, 7, 8	4 questões
Oportunidades	9, 10, 11	3 questões
Integração social	12, 13, 14	3 questões
Constitucionalismo	15, 16, 17	3 questões
Espaço na vida	18, 19	2 questões
Relevância social	20, 21, 22, 23	4 questões

Quadro 10 – Disposição das questões conforme fatores de QVT

Para um melhor entendimento, os fatores encontram-se detalhados no capítulo que aborda a Fundamentação Teórico-Conceitual.

O instrumento de coleta de dados utiliza-se da escala Likert de cinco pontos, conforme demonstradas no Quadro 11.

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

Quadro 11 – Variação de respostas no questionário QVT

Ressalta-se que o modelo adotado no presente estudo foi adaptado pelo autor de acordo com o contexto da UFSM, por se tratar de uma instituição pública federal. Por exemplo, o fator Compensação Justa e Adequada foi excluído do instrumento de coleta de

dados, pois a remuneração dos servidores é negociada na Mesa Nacional de Negociação Permanente do Governo Federal entre o Ministério de Educação - MEC, o Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão – MPOG e as entidades sindicais representativas dos servidores. Do último processo negocial entre as bancadas governamental e sindical resultou a Lei n. 12.772/12, que entre outros aspectos alterou a remuneração dos servidores para o triênio 2013 – 2015.

5.6 Tratamento e análise dos dados

Os dados foram analisados qualitativa e quantitativamente. Os dados qualitativos foram analisados por núcleo que compõem a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor à luz do referencial teórico.

Os dados quantitativos foram inicialmente revisados, codificados numericamente e foram lançados no software “Windows Excel®”.

Após foram transpostos para o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) formando um Banco de Dados para posterior análise e testes estatísticos.

Foi realizada análise estatística e de frequência relacionadas às variáveis de perfil dos respondentes, bem como cálculo de médias, desvio padrão e realização de testes para verificação de diferença de médias.

Após, foi realizada análise fatorial para explorar os dados do modelo proposto por Walton (1973). Para avaliar a confiabilidade dos fatores utilizou-se o Alfa de Crombach.

Também, utilizou-se o teste T a fim de verificar se a percepção dos entrevistados difere em relação às variáveis de perfil.

Na proposição do plano de ação foi utilizada a ferramenta 5W2H, que segundo Meira (2003) permite, de uma forma simples, garantir que as informações básicas e mais fundamentais sejam claramente definidas e as ações propostas sejam minuciosas, porém simplificadas.

Para sintetizar os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os objetivos do presente estudo, apresenta-se o Quadro 12 a seguir:

Objetivos específicos	Sujeitos/Documents	Forma de coleta de dados	Instrumento de coleta de dados	Análise dos dados
Mapear e descrever as ações de QVT desenvolvidas pela CQVS	Relatórios emitidos pela CQVS; Cursos realizados e oportunizados pelos núcleos que integram à CQVS; Informações constantes no <i>site</i> da CQVS e do NED/PROGEP; Relatórios de gestão anuais	Pesquisa, leitura e análise dos documentos	Análise Documental Observação participante	Qualitativa
Caracterizar o perfil dos servidores participantes da pesquisa;	Servidores ativos da UFSM, lotados nas diversas unidades	Via <i>e-mail</i> Disponibilizado no Portal da UFSM - seção notícias.	Questionário	Quantitativa
Identificar a percepção dos servidores ativos quanto às ações de qualidade de vida no trabalho que a CQVS proporciona	Servidores ativos da UFSM, lotados nas diversas unidades	Via <i>e-mail</i> Disponibilizado no Portal da UFSM - seção notícias.	Questionário	Quantitativa
Investigar a percepção dos servidores acerca da QVT segundo o modelo de Walton	Servidores ativos da UFSM, lotados nas diversas unidades	Formulário no Google	Questionário	Quantitativa
Propor e desenhar um plano de ação contendo atividades voltadas a qualidade de vida no trabalho com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas em atendimento as demandas dos Servidores	Servidores ativos da UFSM, lotados nas diversas unidades	-	Análise Documental Observação participante Questionários	Qualitativa

Quadro 12 – Síntese dos procedimentos metodológicos

Fonte: elaborado pelo autor.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com os objetivos propostos neste estudo, são apresentados neste capítulo os resultados da pesquisa, bem como a discussão dos mesmos, consoante com a literatura e com o modelo de Walton já validado no contexto brasileiro.

6.1 Mapeamento das ações desenvolvidas pela CQVS

Para atender o primeiro objetivo específico do trabalho, que consiste em mapear as ações desenvolvidas pela CQVS buscou-se na CQVS e no NED/PROGEP os relatórios emitidos pela Coordenadoria e informações constantes nos sites da PROGEP e do Espaço Alternativo, onde constam as diversas ações de QVT promovidas aos servidores da Instituição. Esses dados são apresentados levando-se em consideração os núcleos que fazem parte da estrutura organizacional da Coordenadoria, conforme ilustrado na Figura 3, sendo eles:

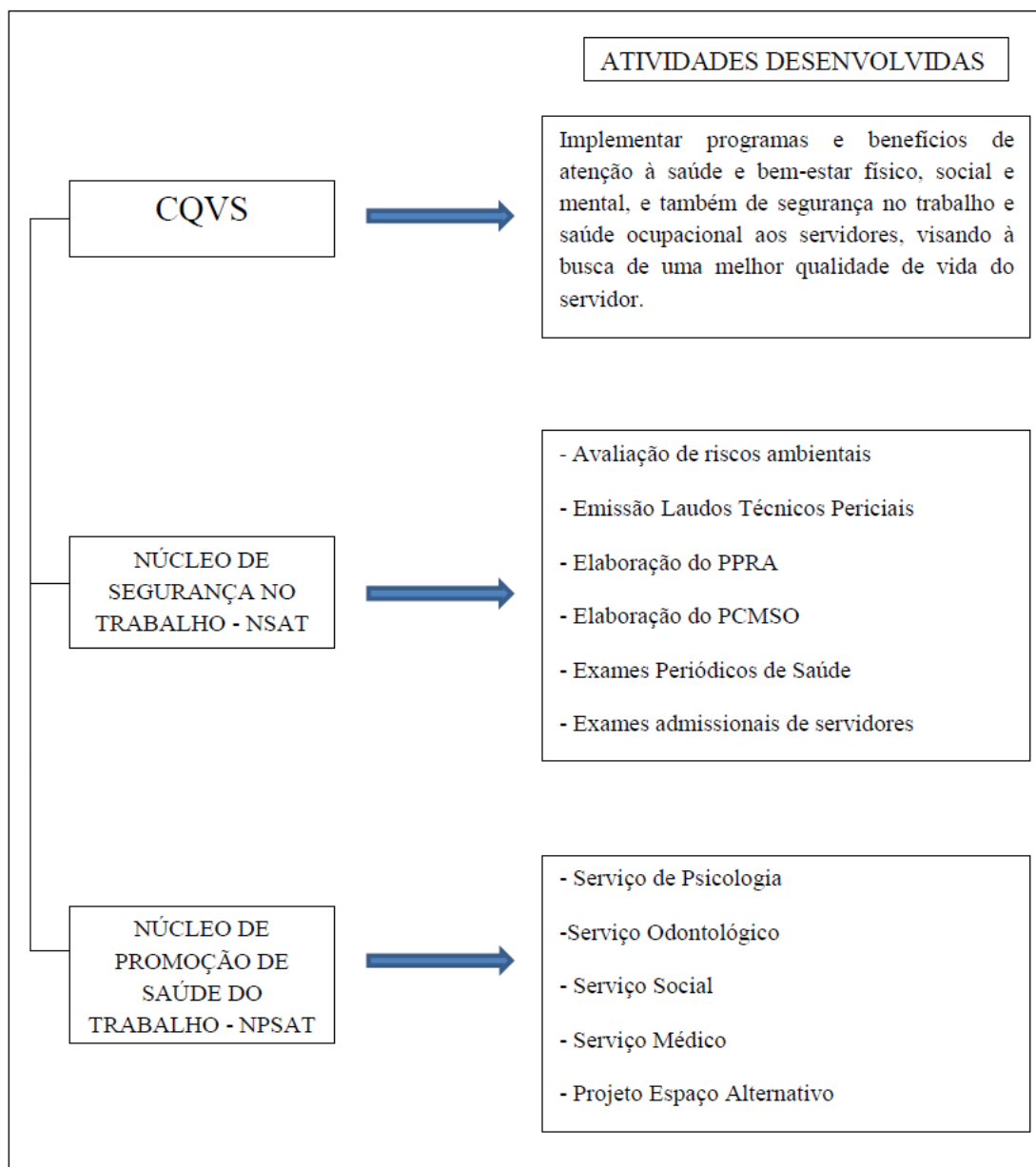


Figura 3 – Estrutura da CQVS e principais atribuições

Fonte: Elaborado pelo autor do estudo.

Em consonância com a justificativa deste estudo a CQVS visa implementar programas de benefícios de atenção à saúde e bem-estar social e também de segurança no trabalho e saúde ocupacional aos servidores, valorizando-os, visando a busca de uma melhor qualidade de vida do servidor.

A CQVS é composta por cinco servidores, dois Administradores, um Assistente em Administração, uma Auxiliar em Administração e uma Copeira, trata das diversas atribuições de coordenação, gerenciamento e secretaria da CQVS e dos núcleos, bem como do controle e

acompanhamento da Saúde Suplementar (ressarcimento de planos de saúde e convênio UFSM – GEAP). O convênio UFSM/GEAP Autogestão em Saúde firmado em 2008 possibilita aos servidores da Instituição as adesões aos planos de saúde oferecidos pela Fundação de Seguridade Social – GEAP. Para aqueles que possuem planos de saúde particulares, mediante solicitação, lhes é concedido o benefício per capita Saúde Suplementar (auxílio pecuniário) na folha de pagamento SIAPE.

Este convênio GEAP/UFSM abrange os servidores e seus dependentes conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Servidores no convênio GEAP/UFSM

Mês / Ano	Dez./2012	Dez./2013	Dez./2014	Abr./2015
Total de vidas (titular e dependentes)	831	900	938	939
Valor pagamento consignatária em R\$	1.408.987,88	1.426.763,60	1.603.118,55	1.764.426,65

Fonte: CQVS/PROGEP.

Observa-se que o número de servidores aderentes aos planos de saúde administrados pela GEAP se mantém praticamente constante, com média de 902 servidores por ano e em torno de um milhão e meio de reais/ano pagos pela UFSM para a GEAP. Atualmente, por meio do Ofício-Circular n. 11/2015/SEGEP/MP foi suspenso o convênio entre a União e a GEAP atendendo uma determinação do Tribunal de Contas da União – TCU. Com isso, as instituições estão proibidas de fazer qualquer nova adesão de beneficiários aos planos de saúde GEAP, a contar de dois de abril do corrente ano, o que ocasiona o fechamento momentâneo deste benefício aos servidores até o julgamento do processo pelo TCU.

Em relação ao benefício per capita Saúde Suplementar os dados são demonstrados na Tabela 2.

Tabela 2 – Servidores em planos de saúde particulares

Mês / Ano	Dez./2012	Dez./2013	Dez./2014	Mai/2015
Servidores	2.812	2.809	2.782	2.751
Valor ressarcido	515.184,65	514.078,40	511.224,36	503.982,89

Fonte: SIE/UFSM.

Nota-se que se mantém uma média de 2.788 servidores/anos que usufruem desta compensação financeira disponibilizada pelo Governo Federal. A grande maioria dos servidores mantem contratos com planos de saúde por meio das entidades representativas dos servidores, ou seja, contratos dos sindicatos, associações no modelo empresarial com os planos de saúde.

Em relação a este benefício oferecido aos servidores e seus dependentes pode-se observar que a Portaria n. 625/MPOG com vigência a partir de 01 de janeiro de 2013, estabeleceu os valores a serem ressarcidos aos servidores titulares de planos de saúde e até a presente data não foram reajustados pelo Governo Federal. Cabe acrescentar que os planos de saúde têm reajustes anuais, o que tem levado a um descontentamento por parte dos servidores, pois gera uma grande defasagem entre o valor ressarcido e o valor pago pelo servidor. Para amenizar esta situação a entidade representativa dos servidores firmou um Termo de Acordo com o Governo Federal, no qual este benefício será reajustado em 22,8%, a partir de janeiro de 2016, (<http://www.fasubra.org.br/index.php/fasubra/858-fasubra-assina-acordo-com-o-governo-e-encerra-greve>).

Núcleo de Segurança no Trabalho - NSAT

No Núcleo de Segurança no Trabalho estão lotados dois Médicos, um Engenheiro de Segurança do Trabalho e uma Técnica em Segurança do Trabalho. Este núcleo conta também com um ou dois alunos, por semestre, do curso Técnico em Segurança do Trabalho do Colégio Técnico Industrial – CTISM em regime de estágio acadêmico.

O núcleo desenvolve avaliações de riscos ambientais e emissão de Laudos Técnicos Periciais (insalubridade e periculosidade), elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO.

O levantamento de riscos nos ambientes de trabalho (físicos, químicos biológicos, ergonômicos, mecânicos/acidentes) objetiva o reconhecimento e adequado controle e proteção da saúde dos servidores da Instituição. Realiza-se cursos, capacitações relativos a segurança no trabalho como uso de equipamentos de proteção individual (EPI), prevenção de incêndios, sinalização e segurança, riscos ambientais, etc.

Além disso, por meio do Núcleo de Segurança no Trabalho são realizados os Exames Periódicos de Saúde (EPS), que é a avaliação clínica de saúde dos servidores ativos pelos Médicos; faz o acompanhamento do estado de saúde dos servidores, a fim de detectar precocemente o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho ou não, bem como promover

a saúde. O exame médico periódico é uma ação preventiva, que busca preservar a saúde e a qualidade de vida do servidor, por meio dos exames clínicos e avaliações laboratoriais. A UFSM oferece os EPS aos servidores desde 2009, tendo sido pioneira no Brasil, na implantação do referido processo.

O Médico do Trabalho também emite laudos técnicos nos processos de contagem de tempo de serviço insalubre para fins de aposentadoria especial.

Um Médico Clínico Geral e o Médico do Trabalho atuam nos ingressos de novos servidores e em perícias médicas em conjunto com a Perícia Oficial em Saúde/PROGEP.

Na Tabela 3 demonstram-se as atividades deste núcleo desde o ano de 2012.

Tabela 3 – Atividades por ano do núcleo de segurança no trabalho

Atividades / Ano	2012	2013	2014	2015*	Total
Laudos téc. Periciais emitidos (insal/peric/ionizante)	944	481	565	90	2.080
Laudos téc. Condições ambientais de trabalho – LTCAT	81	139	83	13	316
Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP	110	174	549	87	920
Parecer técnico	50	60	52	18	180
Parecer médico p/ aposentadoria especial	84	84	363	62	593
Programa de Prevenção de Riscos – PPRA	01	04	04	01	10
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO	01	04	02	01	08
Exames periódicos	854	1.023	416	133**	2.426
Assistência Técnica Perícia Judicial	04	04	04	-	12
Exames admissionais	428	302	341	84	1.155
Capacitações	-	14	07	04**	25

Fonte: CQVS/PROGP - * 2015: refere-se até abril, ** refere-se até maio.

Em relação aos dados apresentados na Tabela 3, destacam-se que para a emissão dos laudos técnicos periciais de insalubridade, periculosidade e radiação ionizante no total de 944 no ano de 2012 houve atualização e reavaliação dos laudos por mudanças na legislação. As 549 emissões de PPP em 2014 se devem as demandas dos servidores para averbar esse tempo de contribuição insalubre com fins de aposentadoria especial. O grande volume de exames periódicos de saúde em 2012 e 2013 de 854 e 1.023, respectivamente, foram pela obrigatoriedade de registros desses exames no sistema SIASS.

Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho - NPSAT

O Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho é composto por uma Assistente Social, uma Psicóloga, quatro Odontólogos, uma Assistente em Administração, duas Auxiliares de Saúde, uma Auxiliar em Enfermagem e uma Técnica em Equipamentos Médico Odontológicos.

Neste núcleo as atribuições se subdividem em serviços.

- Serviço de psicologia

Desenvolve as suas atividades para a integração funcional, através de atendimentos individualizados aos servidores, previamente agendados, que manifestam dificuldades de adaptação no âmbito laboral, e por atuações em grupos, no local de trabalho onde algum tipo de conflito esteja ocorrendo. Também desenvolve atividades em conjunto com outras unidades da PROGEP, como a Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento e a Perícia Oficial em Saúde, visando o crescimento, desenvolvimento e qualificação das atividades laborais. Desenvolve e participa de projetos institucionais que promovam a qualidade de vida no trabalho.

- Serviço odontológico

Presta atendimento a todos os servidores e aos dependentes legalmente cadastrados (quando houver disponibilidade de vagas), mediante agendamento prévio. Os profissionais atuam em clínica geral e também em periodontia.



Figura 4 – Secretaria e recepção do serviço odontológico

Fonte: Foto do autor.

- Serviço social e espaço alternativo

Realiza atendimentos individuais dos servidores encaminhados ou que procuram o serviço em assuntos relacionados à saúde, assistência social e demais problemas no trabalho, colaborando em campanhas preventivas e projetos de valorização e qualidade de vida; elabora, propõe e desenvolve projetos que objetivem uma melhor Qualidade de Vida aos servidores da Instituição.

Atualmente, o Serviço Social coordena o Projeto Espaço Alternativo, direcionado aos servidores da Instituição que permanecem no setor de trabalho no intervalo dos turnos, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do bem estar físico-mental e social dos servidores.

As atividades do referido Projeto acontecem diariamente, nos intervalos dos turnos, entre as 12h e às 14h, no Prédio 48-C, Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional do Servidor da UFSM, com o desenvolvimento de atividades diversas envolvendo: oficinas, minicursos, atividades físicas, atividades grupais, exposições, mostras, formação de clubes, viagens de integração, e debates dentre outros. Atualmente são desenvolvidas as seguintes oficinas: de Yoga, de Dança de Salão; de Dança do Ventre; de Alongamento e Relaxamento; de Pilates; de Canto Coral; de Fotografia; de Jardinagem e de Nutrição. Estas acontecem preferencialmente entre os meses de março a dezembro.

- Serviço Médico

Atendimento por um Médico/Clínico Geral, destinado aos servidores da UFSM, que era realizado nas dependências do Hospital Universitário – HUSM. Com a implantação da EBSEH no Hospital Universitário este profissional foi deslocado para a CQVS e atua nos exames periódicos de saúde. Busca-se uma solução junto à Reitoria para que este serviço retorne a ser oferecido no HUSM, pois os prontuários dos pacientes estão arquivados nos SAME/HUSM.

Projeto Espaço Alternativo

Direcionado aos servidores da UFSM, contando no ano de 2014 com uma participação efetiva média mensal de 150 servidores entre técnico-administrativos e docentes. Este projeto vem ao encontro também à política de Prevenção à Saúde do Servidor Público preconizada pelo Governo Federal através dos objetivos do SIASS, onde busca uma prevenção da saúde física e emocional dos servidores.

O escopo do projeto busca o investimento nos servidores da UFSM, em seus valores e potenciais, o qual trará como consequências melhores desempenhos e resultados no desenvolvimento de suas atividades laborais. As instituições precisam de colaboradores capacitados profissionalmente, mas também saudáveis e equilibrados e felizes pessoalmente. (http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=55).

Através de suas oficinas, os participantes obtêm novos conhecimentos como técnicas específicas das oficinas. Ao mesmo tempo trocam conhecimentos novos e fazem interações e integração entre colegas de trabalho.

Este projeto está localizado em uma ampla sala especialmente construída para o mesmo no prédio 48-C, que abriga a CQVS e a PEOF.



Figura 5 – Identificação do espaço alternativo

Fonte: Foto do autor.



Figura 6 – Sala do projeto espaço alternativo

Fonte: http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=30:sala-do-espaco-alternativo&Itemid=53.

A seguir demonstram-se as diversas atividades desenvolvidas pelo projeto entre cursos de integração, motivacionais e de QVT, conforme o Quadro 13.

Ações	Ano	2010	2011	2012	2013	2014
Palestra Dia da Mulher: Mulher: conciliando vida profissional e pessoal		X				
Oficina de Pilates		X	X	X	X	X
Oficina de Yoga		X	X	X	X	X
Oficina de Jardinagem		X	X	X	X	X
Técnicas de Secretariado – módulo meio ambiente e QVT		X				
Cuidado com a Saúde e TI voltadas para QVT		X				
Oficina de Tear		X	X	X		
Semana do Servidor Público – palestras, oficinas, mostras, cursos, encontro musical de servidores, mesa redonda com entidades e filmes.		X	X	X	X	X
Oficina de Nutrição			X	X	X	X
Oficina de Alongamento e Relaxamento			X	X	X	X
Oficina de Latonagem			X			
Oficina de Flores em Zíper			X			
Oficina de Fotografia			X	X	X	X
Oficina Dança de Salão			X	X	X	X
Atividades de integração – viagens		X	X			
Seminário de Preparação para Aposentadoria			X		X	X
Curso de Segurança no Trabalho			X	X		X
Semana do Servidor Público – CESNORS e CAFW				X		
Curso Atenção à Saúde do Servidor			X	X	X	X
Oficina de Canto e Coral				X		X
Oficina Dança do Ventre					X	
Oficina de Artesanato em Vidro					X	
Oficina de Meditação						X

Quadro 13 – Ações do Projeto Espaço Alternativo

Fonte: CQVS/PROGEP/UFSM.

Nota-se que algumas atividades desenvolvidas pelo projeto são de fluxo contínuo, desde 2010. Outras estão sendo incorporadas no planejamento das ações do projeto a exemplo da Oficina Canto e Coral, Oficina de Meditação, de acordo com as demandas dos servidores e também dos recursos disponíveis para o atendimento das mesmas.

De acordo com as atividades relacionadas no Quadro 13, exibem-se algumas fotografias das mesmas abaixo:



Figura 7 – Oficina de alongamento

Fonte: http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=31:oficina-de-alongamento&Itemid=53.



Figura 8 – Atividade de integração

Fonte: http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=19:atividades-de-integracao&Itemid=53.



Figura 9 – Dez anos do espaço alternativo

Fonte: http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=36:comemoracao-de-10-anos-de-atividades&Itemid=53.



Figura 10 – Oficina de pilates

Fonte: http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=14:pilates&Itemid=53.



Figura 11 – Viagem ao Jardim das Esculturas em Júlio de Castilhos – RS. Alongamento antes da caminhada pelas trilhas

Fonte: http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=11:jardim-das-esculturas&Itemid=53.



Figura 12 – Oficina de jardinagem

Fonte: http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=12:jardinagem&Itemid=53.

No Quadro 14 apresenta-se uma síntese dos dados das atividades desenvolvidas pelo Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho desde o ano 2012.

Atividades / Ano	2012	2013	2014	2015	Total
Serviço médico	1.268	862	579	74*	2.783
Serviço odontológico – atendimentos	2.123	2.220	2.560	924**	7.827
Serviço odontológico – procedimentos	2.512	2.893	3.311	1.460**	10.176
Serviço psicológico – atendimentos	250	263	391	106**	1.010
Projeto Espaço Alternativo – participantes	3.175	4.042	1.416	108***	8.741

Quadro 14 – Atividades desenvolvidas pelo núcleo de promoção de saúde do trabalho

Fonte: CQVS/PROGEP 2015: * refere-se a janeiro, ** refere-se até abril e *** refere-se a março.

Pode-se destacar pelos dados apresentados no Quadro 14 o grande número de atendimentos e procedimentos no serviço odontológico. O serviço conta com três gabinetes odontológicos e por se tratar de alto custo no mercado este serviço é demandado pelos servidores e seus dependentes.

Em relação aos dados do Projeto Espaço Alternativo destaca-se que são referentes as diversas atividades desenvolvidas conforme demonstrado no Quadro 14.

Além dessas atribuições de cada núcleo que compõem a CQVS, existem outros programas e atividades multiprofissionais em conjunto com as demais coordenadorias da PROGEP e também com as entidades representativas dos servidores docentes e técnico-administrativos.

Estes programas encontram-se dentro do Programa TransFORMAR – de Integração, Formação e Desenvolvimento Profissional, criado pela PROGEP em 2010, que aborda o acolhimento, a integração, a qualidade de vida, o desenvolvimento pessoal e profissional e a promoção de ações voltadas à valorização, capacitação e qualificação dos servidores da UFSM, demonstrado pela Figura 4. (<http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/c11de882-8287-4e5b-8a9f-026ec5e39070.pdf>)

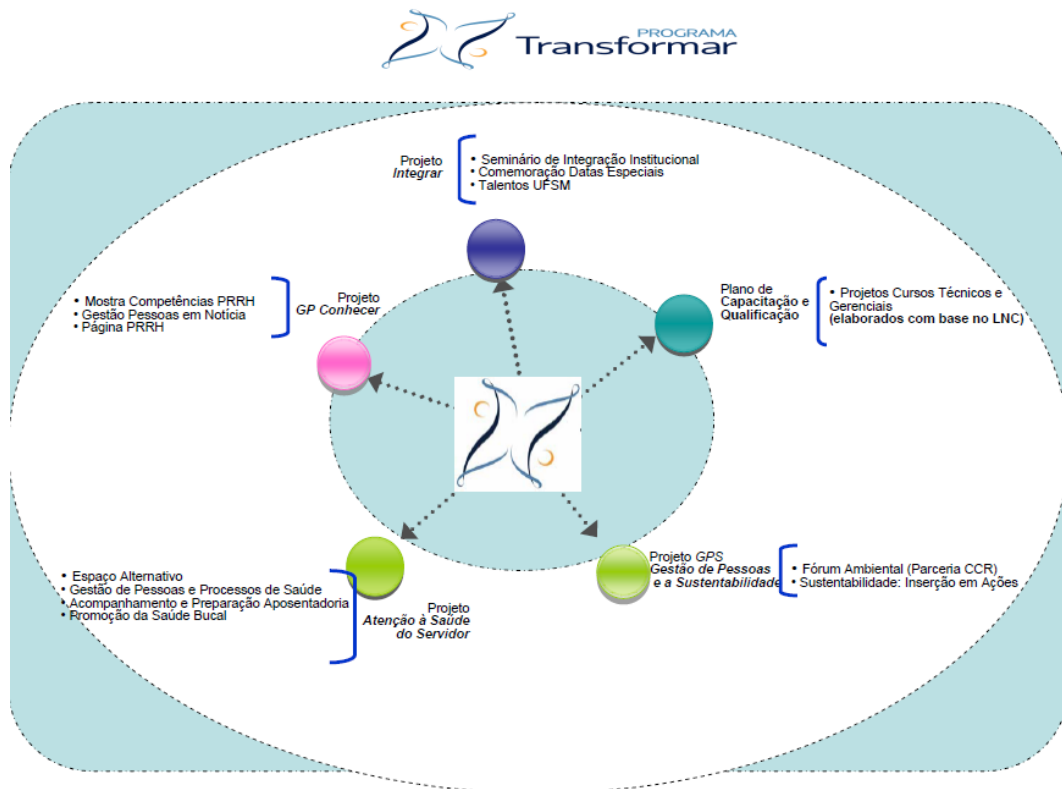


Figura 13 – Programa TransFORMAR

Fonte: Site PROGEP/UFSM.

A Figura 13 ilustra os principais projetos contemplados no Programa Transformar, dentre os quais destacam-se no presente estudo, o Programa Transformar o Hoje – Preparação para Aposentadoria, o Projeto O Assunto é Doenças Prevalentes, o Projeto O Assunto é Aposentadoria e o Curso de Atenção à Saúde do Servidor, que são desenvolvidos em conjunto com a CQVS.

Programa “Transformar o Hoje” – Preparação para Aposentadoria:

O programa transformar o Hoje foi elaborado por uma equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM/CQVS/PROGEP, conjuntamente com as entidades representantes dos servidores ASSUFISM, APUSM, ATENS, ASITA, ADETI, SEDUFISM e NIETI. O programa tem como objetivo geral atualizar a cultura de aposentadoria conforme o contexto sócio-histórico contemporâneo, evidenciando o direito à cidadania dos servidores da UFSM.

O referido programa, institucionalizado por meio da Resolução n. 006/2012, objetiva especificamente:

- Preservar o desenvolvimento da representação social dos servidores;
- Fomentar a cooperação para a discussão dos temas relacionados à aposentadoria, tais como cidadania, desenvolvimento humano, família, sociedade, trabalho, saúde, lazer, hobby, etc.;
- Contribuir para que as pessoas construam o seu próprio projeto de vida em todas as etapas do seu desenvolvimento;
- Manter os servidores atualizados frente às mudanças sociais e evoluções científicas e tecnológicas;
- Orientar sobre as diversidades da vida funcional dos servidores ativos e aposentados;
- Desenvolver ações integradas com as entidades representativas dos servidores;
- São realizados, anualmente, dois eventos relativos ao programa:
- Seminário de Preparação para Aposentadoria (1º semestre – MAI/2013)
- REVIVÊNCIA – Encontro de Aposentados (2º semestre – SET/2013)



Figura 14 – Seminário III PPA

Fonte: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=373893849418174&set=gm.268071756695928&type=1&theater>.

O IV Encontro de Aposentados da UFSM – Revivência aconteceu em 30 de setembro de 2015, no Salão Imembuí, no prédio da Reitoria.

Projeto “O Assunto é Doenças Prevalentes”

Tem como objetivo promover a saúde no trabalho a partir da divulgação dos dados epidemiológicos das doenças prevalentes nos servidores da UFSM e, mais especificamente:

- Promover a prevenção de doenças prevalentes;
- Conscientizar sobre o cuidado com a saúde individual;
- Orientar sobre a importância da realização dos exames periódicos de saúde;
- Estimular a participação em campanhas de saúde;
- Minimizar os processos de adoecimento mental e físico;
- Diminuir o absenteísmo.

O projeto “O Assunto é Doenças Prevalentes” se desenvolve por meio de visitas as diversas unidades administrativas da Instituição, por convite ou por iniciativa da Equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM/CQVS/PROGEP, a fim de palestrar e/ou realizar reuniões de trabalho, previamente agendadas, sobre o tema Doenças Prevalentes.

As referidas palestras/reuniões de trabalho se desenvolvem por um período máximo de duas horas, com a apresentação dos dados epidemiológicos registrados pelo Serviço de Perícia Médica da UFSM e demais temas objetivados.

O público alvo são os servidores da Instituição.

Esta atividade é realizada pela Equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM/CQVS/PROGEP.

Projeto “O Assunto é Aposentadoria”

Tem como objetivo atualizar a cultura de aposentadoria conforme o contexto sócio-histórico contemporâneo, evidenciando o direito à cidadania dos servidores da UFSM e, mais especificamente:

- Atender a política de preparação para a aposentadoria instituída na UFSM;
- Divulgar o Transformar o Hoje – Programa de Preparação para a Aposentadoria junto as Unidades/Subunidades da Instituição;
- Informar os servidores sobre as regras de aposentadoria vigentes;
- Orientar sobre as diversidades da vida funcional dos servidores ativos.

O projeto “O Assunto é Aposentadoria” se desenvolve por meio de visitas as diversas unidades administrativas da Instituição, por convite ou por iniciativa da Equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM/CQVS/PROGEP, a fim de palestrar e/ou realizar reuniões de trabalho, previamente agendadas, sobre o tema Aposentadoria.

As referidas palestras/reuniões de trabalho se desenvolvem por um período máximo de duas (2) horas, sendo a primeira parte destinada a apresentação do Programa de Preparação para Aposentadoria – Transformar o Hoje, e a segunda, sobre as regras de aposentadoria vigentes e aspectos das diversidades da vida funcional dos servidores ativos.

O público alvo, preferencialmente, são os servidores com antecedência de três anos para a aposentadoria, podendo também ser extensivo aos demais interessados sobre o tema.

Esta atividade é realizada em parceria com a Coordenadoria de Concessões e Registros/PROGEP – Núcleo de Pensão e Aposentadoria, conjuntamente com os profissionais da Equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM/CQVS/PROGEP.

Curso de Atenção à Saúde do Servidor:

Tem como objetivo promover a saúde do servidor por meio de capacitação e educação continuada na perspectiva do conceito ampliado de saúde e, mais especificamente:

- Proporcionar informações sobre o Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor – SIASS
- Estimular a adesão aos exames periódicos;
- Propiciar a aquisição de conhecimento com vistas à identificação dos riscos, incluindo a verificação dos ambientes, postos e processos de trabalho, assim como atribuições do cargo ou função;
- Promover a prevenção de doenças associadas ou não ao trabalho;
- Conscientização do autocuidado na realização das atividades laborais;
- Integrar servidores dos diversos serviços/setores, possibilitando a troca de experiências;
- Proporcionar capacitação e crescimento profissional aos servidores, bem como progressão dentro do plano de carreira.
- Oferecer conhecimentos para que servidores e chefias possam:
- Agir preventivamente com a finalidade de antever e superar situações que poderão evoluir para conflitos e ou desadaptações no trabalho;
- Lidar com situações de conflito e de desadaptações no trabalho, quando estas se manifestarem;
- Monitorar e realizar levantamentos sobre as ocorrências de conflitos e desadaptações no trabalho, procurando identificar os nexos causais;
- Coletar subsídios para contribuir com o aprimoramento das normativas que regem a gestão de pessoas em organizações públicas.

O referido curso está estruturado em 6 módulos, sendo eles: SIASS e Perícia em Saúde; Saúde do Trabalho e Segurança; Saúde e Qualidade de Vida; Gestão de Vida Pessoal; Saúde Mental; Gestão do Trabalho.

De acordo com os objetivos específicos deste estudo demonstra-se nas seções anteriores o mapeamento e as descrições das ações de QVT desenvolvidas pela CQVS e pelos núcleos que integram a estrutura organizacional da Coordenadoria. Evidencia-se que a CQVS, desde a sua criação busca a integração e interação com os diversos setores da UFSM para

atingir seus objetivos e cumprir seu papel de desenvolver ações de QVT para os servidores ativos e inativos da UFSM.

6.2 Caracterização do perfil dos entrevistados

São apresentados, nesta etapa, os resultados da análise quantitativa dos dados do perfil dos respondentes do instrumento de coleta de dados. Na pesquisa participaram 576 servidores Docentes e Técnico-Administrativos em Educação ativos da UFSM.

Os resultados apresentados se referem às variáveis: sexo, idade, estado civil, jornada de trabalho, escolaridade, categoria funcional, ocupante de função de confiança e tempo de serviço na UFSM.

Para melhor visualização os dados foram apresentados na forma de tabelas e de gráficos e a análise foi realizada para cada item do perfil sociodemográfico.

Em relação ao gênero, os dados da pesquisa apontam que 55,38 % são do sexo feminino e 44,62% do sexo masculino como demonstrado na Figura 6, observando-se uma diferença entre os respondentes em torno de 10% a mais de respondentes servidoras. Conforme dados extraídos do SIE/UFSM, em 01 de março do corrente ano, época da pesquisa, a Instituição contava com 4.651 servidores ativos, sendo destes 2.435 mulheres (52,35%) e 2.216 homens (47,65%), o que pode evidenciar a crescente participação das mulheres no mundo do trabalho.

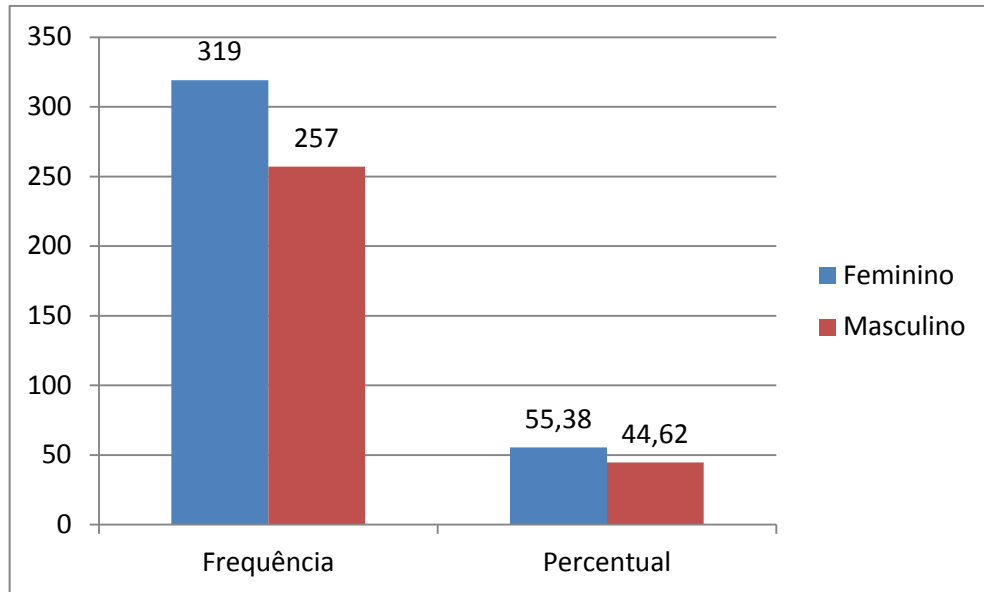


Figura 15 – Distribuição dos respondentes por sexo

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com dados do Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais, de junho de 2015, do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, com fonte no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE 182.868 servidores são vinculados às universidades federais e destes 89.647 são homens e 93.221 são mulheres, o que pode corroborar a crescente participação da mulher no mercado de trabalho. (http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/boletim_e_statistico_pessoal/2015/150930_bol230_jun2015_pos_mai2015_parte_1.pdf).

Tabela 4 – Distribuição de frequência da variável idade

Faixas Etárias	Frequência	Percentual
21-30	77	13,37
31-40	179	31,08
41-50	140	24,31
51-60	160	27,78
61-70	20	3,46
Total	576	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Do grupo respondente, em relação à faixa etária, observa-se uma concentração de respondentes nas faixas de idade de 31 a 60 anos, variando percentualmente entre 24 e 31%

dos participantes. Pode-se perceber uma transição entre pessoas jovens e com idade mais avançada, devido à implantação do programa REUNI, a partir do segundo semestre de 2008 na UFSM, onde a Instituição tornou-se multi-câmpi. (http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2069-reuni-relatorio-pdf&category_slug=dezembro-2009-pdf&Itemid=30192).

Outro fator que pode evidenciar essa transição deve-se a reabertura de concursos públicos no âmbito do Poder Executivo Federal nos anos de 2003 a 2015, o que culminou com a renovação o quadro de pessoal da Instituição.

Especificamente sobre a UFSM, criada no início da década de 1960 se deu a renovação natural do quadro de servidores, porque aqueles que iniciaram sua trajetória profissional desde a fundação da UFSM fecharam seu tempo de serviço para aposentadoria nos anos 1990 e também a mudança do regime jurídico celetista para o Regime Jurídico Único em dezembro de 1990 fez com que muitos servidores se aposentassem com proventos integrais e paridade com os servidores ativos, benefícios esses que não eram possíveis no regime CLT. Atualmente, com base de dados SIE/PROGEP/UFSM, na Instituição tem 752 servidores com abono de permanência (reembolso da contribuição previdenciária devido ao servidor público que esteja em condição de aposentar-se, mas que optou por continuar na atividade), que representa o grupo de servidores que ingressaram na Instituição na década de 1980 e estão finalizando o tempo de contribuição para aposentadoria. Com as novas medidas de ajuste fiscal propostas pelo atual governo, o que inclui a extinção do abono de permanência, certamente levará muitos servidores a optarem pela aposentadoria. Quando forem autorizados novos concursos públicos pelo Governo Federal, naturalmente ocorrerá, novamente, uma renovação no quadro de servidores.

A idade média dos respondentes é de 43 anos, com desvio padrão de 10,587. A idade mínima apresentada foi 23 anos e máxima 70 anos, conforme demonstra a Tabela 5.

Tabela 5 – Medidas de tendência e dispersão da variável idade

Respostas válidas	Total: 576
Ausentes	0
Média	42,97
Mediana	43,00
Desvio padrão	10,587
Mínimo	23
Máximo	70

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com dados do Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais, de junho de 2015, do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, com fonte no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE a idade média geral dos servidores ativos do Poder Executivo Federal para homens é de 46 anos e para as mulheres de 44 anos de idade. Tratando-se do Ministério da Educação a idade média para os homens é de 43 anos e para as mulheres é de 42 anos de idade, o que confirma os dados da presente pesquisa. (http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/boletim_estatistico_pessoal/2015/150930_bol230_jun2015_pos_mai2015_parte_1.pdf)

Quanto ao estado civil dos pesquisados, aponta-se para a predominância de servidores casados com 61,81% dos participantes, de acordo com a Figura 16.

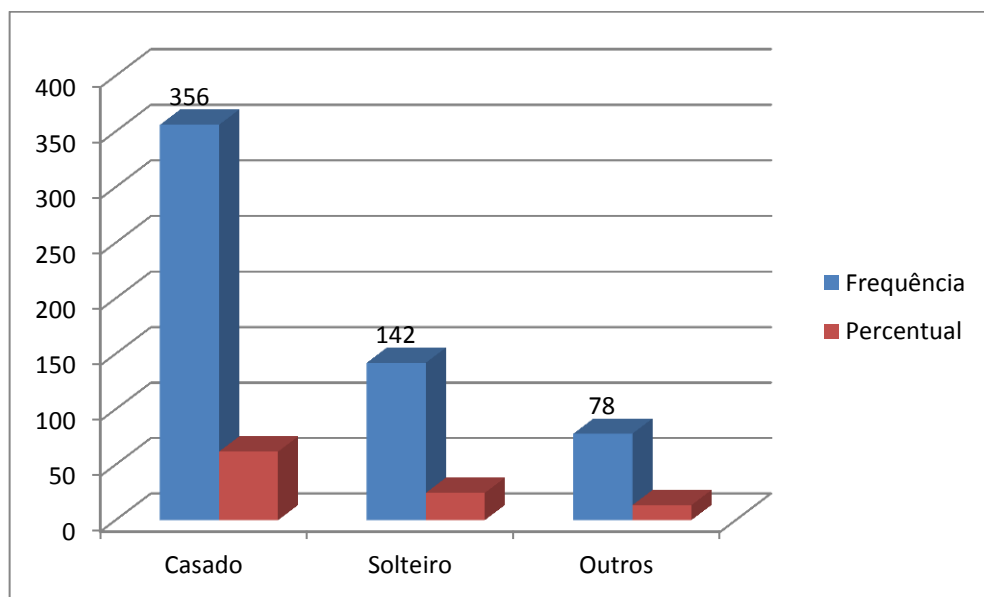


Figura 16 – Estado civil dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à Categoria Funcional pode-se constatar pelos dados apresentados na Figura 17, que 390 dos que responderam o instrumento de coleta de dados são TAE, ou seja, 67,71% do total de respondentes. Os docentes representaram 32,29% do total da amostra pesquisada.

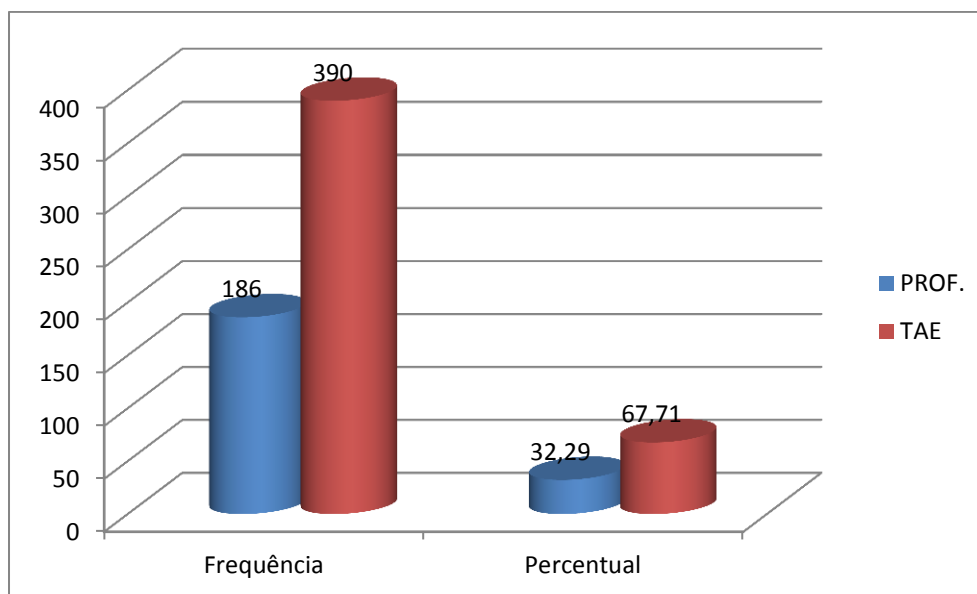


Figura 17 – Categoria funcional dos respondentes

Fonte: dados da pesquisa.

Na época da pesquisa em março do corrente ano, a UFSM contava com 1.867 docentes e com 2.784 TAE, totalizando 4.651 vínculos de servidores ativos no SIE (PROGEP/UFSM).

A amostra da pesquisa composta por 576 respondentes representa 12,38% do total de servidores ativos em março de 2015. A amostra mínima calculada para a pesquisa foi de 355 questionários, sendo que os respondentes da pesquisa superaram a amostra em 221 servidores.

Extratificando-se por categoria funcional, os docentes respondentes representam 9,96% do total da categoria funcional e os TAE representam 14%.

Tabela 6 – Distribuição de frequência da variável jornada de trabalho

Jornada de Trabalho	Frequência	Percentual
20h	10	1,74
30h	73	12,67
40h	317	55,03
40hDE	176	30,56
Total	576	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Evidencia-se a concentração de respondentes em regime de trabalho de 40 horas semanais com 55,03% dos respondentes da pesquisa.

Cruzando-se as variáveis Jornada de Trabalho e Categoria Funcional obtém-se os dados da Tabela 7 abaixo:

Tabela 7 – Jornada de trabalho versus categoria funcional

Jornada de Trabalho	Categoria Funcional		Total
	Professor	TAE	
20h	1	9	10
30h	-	73	73
40h	18	308	326
40hDE	167	-	167
TOTAL	186	390	576

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao regime ou jornada de trabalho analisando os resultados com a variável Categoria Funcional evidencia-se que o grupo docente se concentra em 40 horas/DE (167) e os Técnico-Administrativos em Educação em 40 horas semanais de trabalho (308), visto que os docentes não tem jornada de trabalho de 30 horas semanais.

Tabela 8 – Escolaridade dos respondentes

Escolaridade	Frequência	Percentual
Ens. Fundamental	2	0,34
Ens. Médio	28	4,86
Graduação	60	10,42
Especialização	156	27,08
Mestrado	154	26,74
Doutorado	143	24,83
Pós-Doutorado	33	5,73
Total	576	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao grau de escolaridade, percebe-se uma concentração entre especialistas, mestres e doutores, demonstrando a alta qualificação dos respondentes em nível de pós-

graduação. Do total de respondentes 453 se concentram nesses três níveis de escolaridade, representando 78,64% dos entrevistados.

Quanto à variável chefia, evidencia-se que 73,61% (424) dos respondentes não exercem função de confiança na Instituição.

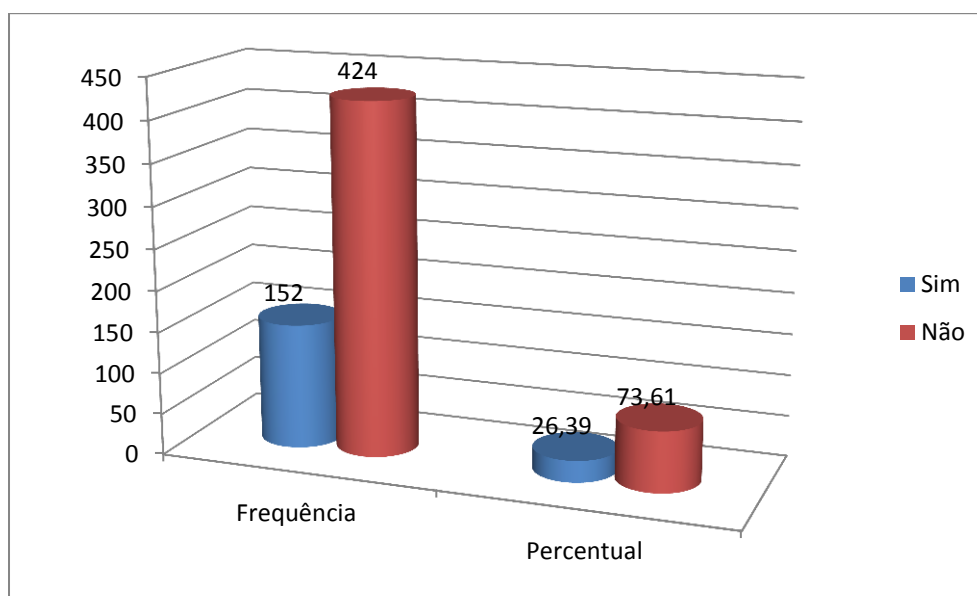


Figura 18 – Exercício de função de confiança dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa.

Distribuição de frequência da variável tempo de serviço

Tabela 9 – Tempo de serviço dos respondentes

Tempo de Serviço	Frequência	Percentual
Até 10 anos	304	52,78
11 – 20 anos	103	17,89
21 – 30 anos	108	18,75
31 – 40 anos	60	10,41
Mais de 41 anos	1	0,17
Total	576	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao tempo de serviço dos respondentes, nota-se que a maioria (52,78%) trabalha a menos de 10 anos na UFSM, representada por 304 respondentes. Pode-se inferir

que os dados corroboram a fase de renovação de servidores pela qual passa a Instituição, por meio dos concursos públicos devido ao REUNI e as reposições de vagas por diversos tipos de vacâncias.

Medidas de tendência e dispersão da variável tempo de serviço

Tabela 10 – Medidas de tendência e dispersão da variável tempo de serviço

Válido	Total: 576
Ausente	0
Média	13,31
Mediana	9,000
Desvio padrão	11,0879
Mínimo	,3
Máximo	49,0

Fonte: Dados da pesquisa.

A média de tempo de serviço na UFSM dos respondentes é de 13 anos, sendo o maior tempo de serviço prestado na UFSM entre os entrevistados é de 49 anos de trabalho.

Tabela 11 – Distribuição de frequência da variável nível do cargo ocupado

Categoria / Classe	Frequência	Percentual
Prof. Adjunto	97	16,8
Prof. Assistente	54	9,4
Prof. Titular	12	2,1
Prof. Ens. Bás. Tecnol.	13	2,3
Prof. Substituto	10	1,7
TAE – A	6	1,0
TAE – B	6	1,0
TAE – C	44	7,6
TAE – D	124	21,5
TAE – E	210	36,5
Total	576	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

A classe docente que mais respondeu o questionário foi a dos Professores Adjuntos (16,8%) e nos TAE foram as classes D e E com 58%.

Tabela 12 – Distribuição da frequência da variável unidade

Unidade	Frequência	Percentual
CAFW	7	1,2
CAL	20	3,5
CCNE	25	4,3
CCR	45	7,8
CCS	49	8,5
CCSH	45	7,8
CE	18	3,1
CEFD	6	1,0
CESNORS	48	8,3
CPUFMS	11	1,9
CSUL	4	,7
CT	24	4,2
CTISM	15	2,6
HUSM	69	12,0
REI	181	31,4
UDESSM	9	1,6
Total	576	100,0

Fonte: Dados da pesquisa.

A Reitoria foi a unidade que apresentou mais retorno dos respondentes do questionário com 181 (31,4%) participantes, seguida do HUSM com 69 (12%) e os demais participantes distribuídos nas outras unidades da UFSM.

Com base na caracterização do perfil sociodemográfico do grupo respondente, como demonstrado nas tabelas acima, observa-se alguns aspectos no estudo realizado que merecem destaque.

Percebe-se que se trata de um grupo heterogêneo, composto por homens e mulheres, com um percentual em torno de 10% a mais dos respondentes de servidoras. Demonstra que 319 (55,39%) estão nas faixas etárias entre 31 a 50 anos de idade, mas também evidente que 160 respondentes estão na faixa etária de 51 a 60, idade para um dos requisitos de aposentadoria.

Destaca-se também a escolaridade dos participantes da pesquisa, pois a grande maioria possui curso superior e pós-graduação, o que pode refletir a busca pela qualificação e de

melhores colocações diante do mercado de trabalho. Pode-se inferir que os atuais planos de carreira dos docentes e TAE tem influência neste quesito, tendo em vista os incentivos de qualificação na vida funcional dos servidores.

Em relação ao tempo de serviço na UFSM, onde 52,78% dos respondentes estão a menos de 10 anos na Instituição, o que pode indicar a renovação do quadro de pessoal da Instituição, tendo em vista a expansão universitária vivenciada a partir de 2008 com o REUNI.

6.3 Ações de QVT proporcionadas pela CQVS: Analisando a percepção dos Entrevistados

Nesta fase, são apresentadas as análises de frequências e médias relacionadas às questões 11 e 12 do instrumento de coleta dos dados e se referem ao conhecimento ou não que os entrevistados possuem das ações de QVT e quanto à utilização das mesmas, respectivamente, desenvolvidas pela CQVS.

Visando contribuir com a CQVS busca-se nesta questão obter o grau de conhecimento dos servidores sobre a Coordenadoria e de suas ações, de maneira geral e específica por serviço oportunizado.

De acordo com o instrumento de coleta de dados os conceitos são: (1) Nenhum conhecimento, (2) Pouco conhecimento, (3) Razoável conhecimento, (4) Bom conhecimento e (5) Grande conhecimento.

Os dados da pesquisa estão compilados na Tabela 13.

Tabela 13 – Conhecimento das ações da CQVS

Questões	Conceitos / Frequência					Média	Desvio Padrão
	1	2	3	4	5		
Q1 – Conhecimento da CQVS	34	127	158	196	61	3,21	1,085
Q2 – Conhecimento ações da CQVS	55	156	186	145	34	2,91	1,065
Q3 – Projeto Espaço Alternativo	127	132	118	128	71	2,80	1,338
Q4 – Serviço Odontológico	135	141	101	124	75	2,76	1,366
Q5 – Serviço de Psicologia	165	185	107	81	38	2,38	1,220
Q6 – Serviço Atendimento Médico	158	172	119	90	37	2,44	1,223
Q7 – Serviço Medicina do Trabalho	128	180	122	107	39	2,56	1,213
Q8 – Exames Periódicos de Saúde	32	97	146	206	95	3,41	1,115
Q9 – Avaliação Riscos Ambientais	228	179	102	52	15	2,04	1,081
Q10 – Preparação para Aposentadoria	190	170	110	76	30	2,28	1,200
Q11 – Atenção à Saúde do Servidor	245	171	80	50	30	2,04	1,175
Q12 – Saúde Suplementar	148	161	126	102	39	2,52	1,236

Fonte: Dados da pesquisa.

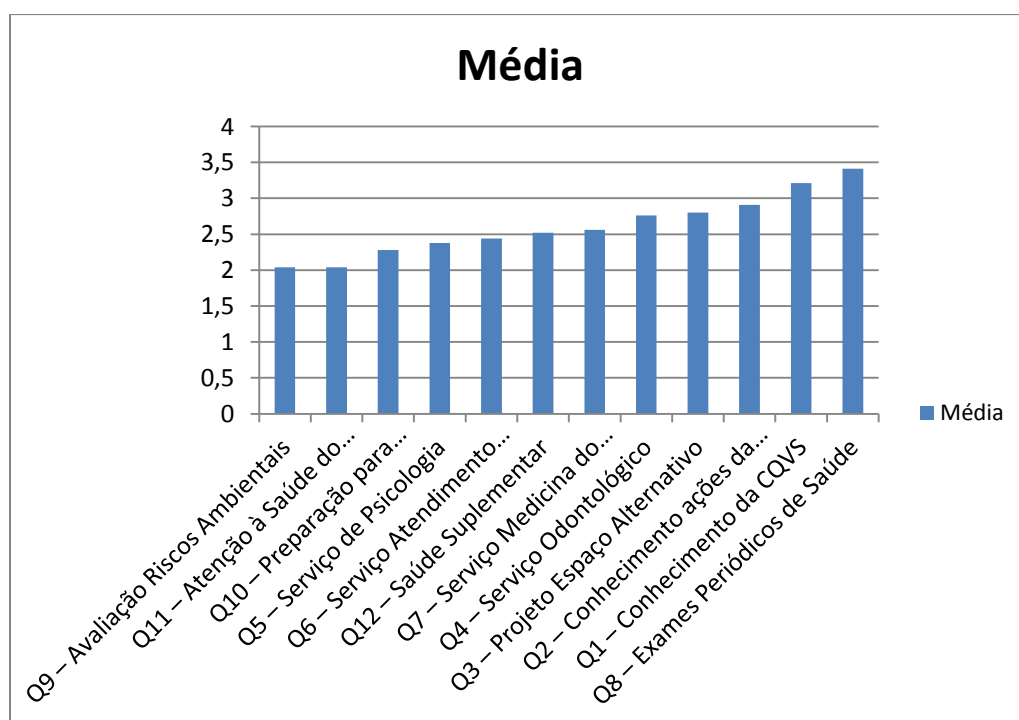


Figura 19 – Médias do conhecimento das ações da CQVS

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os dados tabulados, 5,9% dos respondentes afirmam que não tem nenhum conhecimento sobre a CQVS e 10,6% tem grande conhecimento da Coordenadoria.

Observa-se que 22% possuem pouco conhecimento e 27,4% tem razoável conhecimento da CQVS. Destaca-se que 34% tem bom conhecimento da Coordenadoria.

A média (3,21) nesta questão identifica que os respondentes possuem razoável conhecimento da CQVS, pois 61,4% dos entrevistados se posicionam entre razoável e bom conhecimento da Coordenadoria. Estes resultados sinalizam para a necessidade de maior divulgação da CQVS no âmbito institucional envolvendo todos servidores da UFSM.

Referente às ações desenvolvidas (Q2) pela CQVS, 9,5% responderam que não possuem nenhum conhecimento, por outro lado, apenas 5,9% tem grande conhecimento das ações. O maior percentual 32,3%, com 186 respondentes está para razoável conhecimento das ações da Coordenadoria.

A média neste item de 2,91 indica pouco conhecimento das ações desenvolvidas pela Coordenadoria. Este é um resultado que merece destaque, pois ao analisar as médias das diversas ações oportunizadas aos servidores constata-se que na maioria a média ficou abaixo de 3, indicando pouco e razoável conhecimento sobre as ações desenvolvidas.

Destaca-se que tanto os números de respondentes quanto os respectivos percentuais apresentados são bastante próximos, entre nenhum, pouco, razoável e bom conhecimento do Projeto Espaço Alternativo, variando entre 20,5% e 22,9%. Apenas 12,3% possuem grande conhecimento do projeto. A média foi de 2,80 que identifica pouco conhecimento dos respondentes sobre o projeto, o que reflete a concentração e proximidade dos percentuais entre nenhum e bom conhecimento desse projeto da CQVS.

Quanto ao Serviço Odontológico os dados da Tabela 13 demonstram uma concentração de respondentes entre nenhum e pouco conhecimento desse Serviço, com 47,9% dos respondentes. 13% consideram ter grande conhecimento dessa ação de QVT da CQVS.

Referente ao Serviço de Psicologia 60,8% dos respondentes possuem pouco ou nenhum conhecimento desse serviço, com 350 respostas nesse sentido. Os respondentes que tem razoável e bom conhecimento do serviço representam 32,7%. A média de 2,38 traduz a concentração de respondentes com pouco conhecimento do Serviço de Psicologia.

Conforme demonstrado na Tabela 13, em relação ao Serviço de Atendimento Médico, 57,3% dos respondentes possuem pouco ou nenhum conhecimento deste serviço prestado pela CQVS e 20,7% apresenta razoável conhecimento do mesmo. A média é de 2,44 o que representa pouco conhecimento dos respondentes sobre esse benefício oferecido aos respondentes pela CQVS.

Para o Serviço de Medicina do Trabalho a distribuição de frequência demonstrada apresenta que 31,3% tem pouco conhecimento desse serviço, 22,2% não tem conhecimento e

21,2% tem razoável conhecimento. Os respondentes possuem pouco conhecimento desse serviço conforme a média de 2,56.

Nos Exames Periódicos de Saúde os dados são mais animadores, pois 61% dos respondentes tem razoável ou bom conhecimento desse benefício oferecido pela CQVS. Destaca-se que 35,8% dos entrevistados possuem bom conhecimento do serviço. Entre os servidores respondentes que tem pouco e grande conhecimento os percentuais são muito próximos, 16,8% e 16,5% respectivamente. A média de 3,41 representa que os respondentes possuem bom conhecimento do serviço prestado.

Na Q9 – Avaliação dos Riscos Ambientais, os dados demonstram que 70,7% dos respondentes possuem pouco ou nenhum conhecimento dessa ação da CQVS. Somente 2,6% dos respondentes tem grande conhecimento. Destaca-se que aproximadamente 40% dos entrevistados desconhecem essa atribuição da CQVS. A média de 2,04 representa o pouco conhecimento que os respondentes possuem dessa ação da CQVS.

Quanto à questão Preparação para Aposentadoria 33% não conhecem o programa e 29,5% tem pouco conhecimento dessa ação de QVT; isso representa 62,5% dos entrevistados, sendo que apenas 5,2% tem grande conhecimento. A média é apenas de 2,28, o que demonstra o pouco conhecimento que os respondentes têm sobre o curso oferecido pela CQVS.

Dos respondentes, 42,5% desconhecem o Curso de Atenção à Saúde do Servidor ofertado pela CQVS e 29,7% tem pouco conhecimento do mesmo. Esses dois grupos somados alcançam 72,2% dos respondentes. Apenas 5,2% tem grande conhecimento dessa capacitação. A média de 2,04 demonstra o baixo conhecimento que os respondentes possuem dessa ação de QVT, por meio dessa capacitação.

Em relação aos benefícios da Saúde Suplementar dos entrevistados 25,7% desconhecem esse auxílio financeiro em forma de ressarcimento na folha de pagamento e 28% tem pouco conhecimento do mesmo. Apenas 6,8% dos respondentes tem grande conhecimento desta atribuição da CQVS. A média calculada é de 2,52, o que representa pouco conhecimento por parte dos respondentes sobre esse auxílio financeiro oferecido pelo Governo Federal e dessa atribuição da CQVS.

Com o intuito de contribuir com a melhoria da qualidade de vida dos servidores, apresenta-se a seguir a avaliação das ações desenvolvidas pela CQVS pelos servidores que a utilizaram.

De acordo com o instrumento de coleta de dados os conceitos são: (1) Péssimo, (2) Regular, (3) Bom, (4) Muito bom, (5) Excelente e (0) Nunca utilizei.

Os dados da pesquisa estão compilados na Tabela 14.

Tabela 14 – Uso das ações da CQVS

Questões	Conceitos / Frequência						Média	Desvio Padrão
	0	1	2	3	4	5		
Q1 – Projeto Espaço Alternativo	411	4	5	39	46	71	4,06	1,00424
Q2 – Serviço Odontológico	364	6	20	45	65	76	3,87	1,09189
Q3 – Serviço de Psicologia	495	5	10	17	29	20	3,60	1,16918
Q4 – Serviço Médico Assistencial	475	6	12	36	32	15	3,37	1,06632
Q5 – Serviço Medicina do Trabalho	387	10	17	66	55	41	3,52	1,08933
Q6 – Exames Periódicos de Saúde	192	9	31	95	134	115	3,82	1,02527
Q7 – Avaliação Riscos Ambientais	476	8	17	35	20	20	3,27	1,19642
Q8 – Programa Preparação Aposent.	501	3	6	25	23	18	3,62	1,06255
Q9 – Curso Atenção á Saúde Serv.	491	5	8	24	20	28	3,68	1,19734
Q10 – Saúde Suplementar	313	11	25	86	75	66	3,60	1,08891

Fonte: Dados da pesquisa.

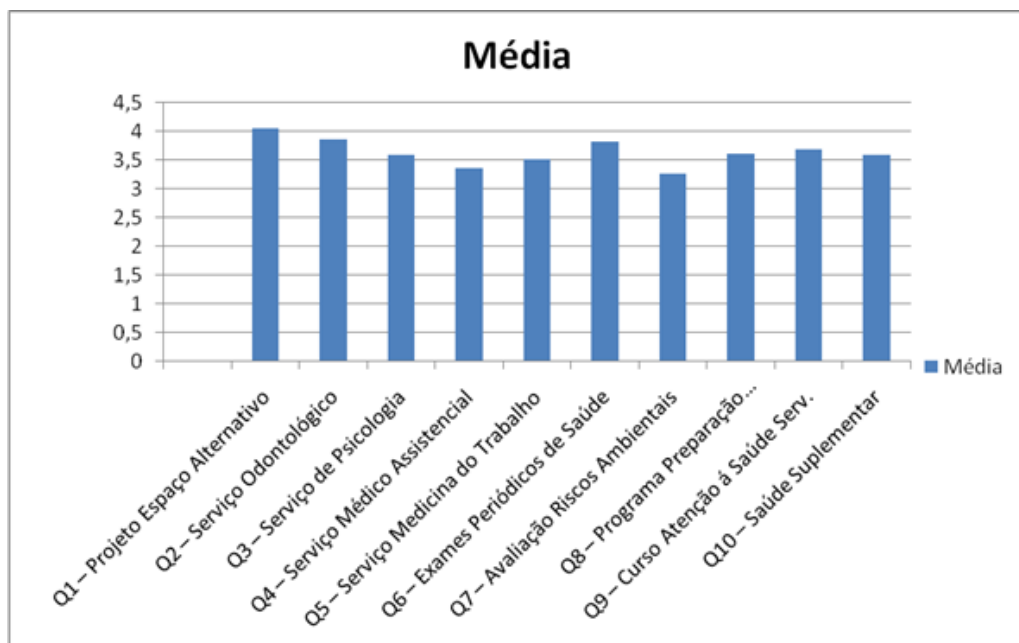


Figura 20 – Médias do uso das ações da CQVS

Fonte: Dados da pesquisa.

Para o cálculo da média destas questões adotou-se o procedimento de exclusão dos dados referentes aos servidores que responderam o conceito (0) nunca utilizei das ações da CQVS. Busca-se assim, maior fidedignidade das médias apresentadas e analisadas por ação desenvolvida pela CQVS.

Sobre a utilização do Projeto Espaço Alternativo, observa-se que 411 (71,4%) dos respondentes nunca usufruíram as ações do projeto e 71 (12,3%) dos entrevistados que utilizaram conceituam o projeto como excelente. A média excluindo-se os que nunca participaram do projeto é de 4,06 evidencia uma avaliação muito boa sobre a utilização do projeto pelos respondentes.

Referente à utilização do Serviço Odontológico, dos respondentes 364 (63,2%) declararam que nunca utilizaram o serviço. Dos que já utilizaram esse serviço 141 (24,5%) atribuíram conceitos muito bom ou excelente. Sessenta e cinco entrevistados atribuíram conceitos regular e bom e apenas seis respondentes informaram conceito péssimo ao Serviço de Odontologia. A média calculada foi de 3,87 aproximando-se do conceito muito bom atribuído a este serviço.

Em relação ao uso do Serviço de Psicologia, dos respondentes 495 (85,9%) nunca utilizaram o serviço; dos restantes 81 respondentes que já utilizaram essa ação da CQVS 20 (3,5%) declararam como excelente, 29 (5%) como muito bom, 17 (3%) com bom, 10 (1,7%) com regular e apenas 5 atribuíram conceito péssimo. A média foi de 3,60 refere-se ao conceito bom para este serviço.

Com referência sobre o uso do Serviço Médico Assistencial, 475 (82,5%) afirmaram que nunca o utilizaram; dos 101 entrevistados que já fizeram uso do mesmo 15 (2,6%) atribuíram conceito excelente, 32 (5,6%) como muito bom, 36 (6,3%) como bom, 12 (2,1%) como regular e apenas seis (1%) com péssimo, sendo avaliado como bom pelos respondentes, pois a média foi de 3,37.

Para o Serviço de Medicina no Trabalho os entrevistados 387 (67,2%) nunca utilizaram esse serviço; 41 (7,1%) indicaram como excelente, 55 (9,5%) como muito bom, 66 (11,5%) como bom, 17 (3%) como regular e apenas 10 (1,7%) como péssimo.

Tratando-se sobre a utilização do Serviço Exames Periódicos de Saúde, dos entrevistados que já utilizaram o serviço, 115 (20%) conceituaram como excelente, 134 (23,3%) como muito bom, 95 (16,5%) como bom, 31 (5,4%) como regular e 9 (1,6%) como péssimo, totalizando 384 (66,7%) dos respondentes; 192 (33,3%) nunca utilizaram esse serviço da CQVS. A média de 3,82 aproxima-se do conceito muito bom.

Dos 576 respondentes, 476 (82,6%) nunca utilizaram o serviço de Avaliação de Riscos Ambientais da CQVS; dos 100 respondentes que já fizeram uso do mesmo, 20 (3,5%) afirmaram conceito excelente, outros 20 (3,5%) como muito bom, 35 (6,1%) como bom, 17 (3%) como regular e 8 (1,4%) como péssimo.

O Programa de Preparação para Aposentadoria apresenta o número mais expressivo quanto ao não uso desse serviço, o que relacionado com a variável de perfil Idade pode indicar que os servidores respondentes com média de idade em 43 anos ainda não buscaram essa atividade da CQVS. Dos 576 entrevistados, 501 (87%) nunca utilizaram esse programa; os restantes 75 (13%), 18 (3,1%) atribuíram conceito excelente, 23 (4%) como muito bom, 25 (3,3%) como bom, 6 (1%) como regular e apenas 3 (0,5%) como péssimo. Para os respondentes que já usufruíram desta atividade a média foi de 3,62.

Sobre a utilização do Curso de Atenção à Saúde do Servidor, observa-se que 491 (85,2%) dos entrevistados nunca participaram do curso; dos respondentes que já participaram do curso, 28 (4,9%) atribuíram nota excelente, 20 (3,5%) muito bom, 24 (4,2%) como bom, 8 (1,4%) como regular e apenas 5 (0,9%) como péssimo.

No item utilização do Ressarcimento à Saúde Suplementar, esse benefício efetivado na folha de pagamento SIAPE, 313 (54,3%) dos respondentes declararam que nunca utilizaram e dos 263 que já fizeram uso do mesmo, 66 (11,5%) atribuíram conceito excelente, 75 (13%) como muito bom, 86 (14,9%) como bom, 25 (4,3%) como regular e 11 (1,9%) como péssimo. Esse serviço apresenta a média de 3,60.

De maneira geral, as maiores médias atribuídas pelos servidores que usufruíram das ações desenvolvidas pela CQVS foram para o Projeto Espaço Alternativo (4,06) e para o Serviço Odontológico (3,87). As demais ações ou serviços da CQVS mantiveram-se no conceito 3,0, o que se pode inferir que os respondentes atribuíram o conceito “bom” as ações desenvolvidas pela CQVS.

6.4 Percepção dos servidores acerca da QVT segundo o modelo de Walton

Com o objetivo identificar a percepção dos servidores da UFSM a cerca da QVT segundo o modelo de Walton, apresenta-se nesta seção, primeiramente, a análise quantitativa dos dados obtidos, por meio da aplicação da técnica estatística da análise fatorial exploratória das variáveis, que compõem a escala aplicada neste trabalho.

Inicialmente foram usadas 23 questões da escala de Walton para encontrar possíveis associações entre as variáveis, de maneira a agrupá-las em fatores comuns (HAIR *et al.*, 2009). Assim, o emprego da análise fatorial requer a realização de testes estatísticos iniciais que confirmem a adequação do conjunto de dados à referida técnica, como os testes de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e de Esfericidade de Bartlett, aplicados neste trabalho.

De acordo com Pestana e Gageiro (2008), o teste de KMO indica se a correlação entre os pares de variáveis pode ser explicada por outras variáveis, sendo considerados adequados à análise valores próximos a 1,0 e inaceitáveis os valores inferiores a 0,5. Em relação ao teste de Esfericidade de Bartlett, Malhotra (2012) explica que esse examina a hipótese de que as variáveis não estejam correlacionadas na população, ou seja, a matriz de correlação da população é uma matriz identidade, na qual cada variável se correlaciona perfeitamente com ela própria, mas não apresenta correlação com as outras variáveis. Conforme a Tabela 15, os resultados dos testes foram satisfatórios, uma vez que foi obtido para o KMO o coeficiente de 0,921 e o teste de Esfericidade de Bartlett apresentou valores favoráveis (*sig* 0,000).

Tabela 15 – Teste KMO e Esfericidade de Bartlett para percepção de QVT segundo Modelo de Walton

Medida de Adequação da Amostra (KMO)	Teste de Esfericidade de Bartlett	
0,921	Qui-Quadrado	6558,981
	df	253
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Outro aspecto que deve ser observado diz respeito à avaliação das comunalidades, as quais representam a quantia de variância explicada pela solução fatorial de cada variável, onde comunalidades menores que 0,5 são consideradas como explicação insuficiente (HAIR *et al.*, 2009). Com a realização dessa avaliação, foi extraída uma questão do instrumento (Q7), a qual apresentou índice inferior a 0,5. Com a exclusão da questão Q7, a escala passou a ter 22 questões adequadas para a análise dos dados.

Os dados foram rotacionados novamente, obtendo-se um conjunto de variáveis que atende aos objetivos necessários. Após os testes iniciais, com o conjunto de dados considerado conforme definido, os dados referentes à QVT foram submetidos à análise fatorial de componentes principais, com normalização *Kaiser* e método de rotação *varimax*. A resolução sobre o número de fatores deu-se por meio da consideração de dois critérios, sugeridos por

Hair *et al.* (2009). O primeiro foi o do autovalor (*eigenvalue*), o qual corresponde ao quanto cada fator consegue explicar a variância e considera apenas os valores superiores a 1,0 (HAIR *et al.*, 2009). O segundo critério refere-se ao percentual da variância explicada, o qual deve atingir valores de no mínimo 60% da variância acumulada (HAIR *et al.*, 2009). A Tabela 16 exhibe os valores obtidos.

Tabela 16 – Autovalores e percentual da variância explicada da QVT

Fator	Autovalores		
	Total	% da Variância	% Acumulado
Fator 1	3,438	15,626	15,626
Fator 2	2,866	13,029	28,654
Fator 3	2,285	10,388	39,042
Fator 4	2,227	10,124	49,166
Fator 5	2,214	10,062	59,228
Fator 6	2,166	9,847	69,075

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 16 indica que a análise fatorial resultou em seis fatores, os quais explicam 69,07% da variância, sendo que o primeiro fator concentra 15,62% da variância total. Consideraram-se os fatores com autovalores superiores a 1,0.

Em seguida, para medir a consistência interna dos fatores obtidos fez-se uso do teste de *Alpha de Cronbach*, o qual, segundo Hair *et al.* (2009), pode apresentar um coeficiente variando de 0 a 1, sendo que um valor de pelo menos 0,7 reflete uma confiabilidade satisfatória. A Tabela 17 exhibe os índices resultantes.

Tabela 17 – Confiabilidade dos fatores da QVT

Fator	Nº de variáveis	<i>Alpha de Cronbach</i>
Fator 1	5	0,788
Fator 2	5	0,789
Fator 3	3	0,816
Fator 4	3	0,829
Fator 5	2	0,821
Fator 6	4	0,802

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a classificação sugerida por Hair *et al.* (2007), para o fator 1 e o fator 2, os índices obtidos apresentaram consistência interna boa, com alfas superiores a 0,7. Enquanto que para os fatores 3, 4, 5 e 6 os índices revelaram uma consistência interna muito boa, com alfas superiores a 0,8.

Portanto, de acordo com a amostra pesquisada, os resultados na análise fatorial da QVT indicaram a presença de seis fatores em relação com as 22 variáveis analisadas.

As cargas fatoriais após a rotação dos fatores são demonstradas na Tabela 18 abaixo, que indica as variáveis que compõem e contribuem para os fatores extraídos da análise fatorial. De acordo com Hair *et al.* (2009), as cargas fatoriais acima de 0,3 atingem o nível mínimo, cargas fatoriais de 0,4 são mais importantes e as maiores que 0,5 são consideradas estatisticamente significativas.

Tabela 18 – Variáveis por fator de QVT

Variáveis	Fatores					
	1	2	3	4	5	6
Q6	0,836					
Q20	0,745					
Q8	0,645					
Q5	0,637					
Q9	0,571					
Q13		0,815				
Q12		0,780				
Q14		0,626				
Q16		0,588				
Q17		0,522				
Q19			0,829			
Q1			0,775			
Q18			0,698			
Q4				0,815		
Q3				0,789		
Q2				0,680		
Q10					0,809	
Q11					0,760	
Q21						0,821
Q22						0,806
Q23						0,522
Q15						0,400

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 19, pode-se consultar a composição de cada fator criado, em relação as suas variáveis, a descrição e a carga fatorial das mesmas, a proposta de nomeação para os fatores criados, bem como o fator correspondente ao modelo original desenvolvido por Walton (1973).

Tabela 19 – Análise Fatorial da QVT

Var.	Descrição	Fator Original QVT	Carga
FATOR 1 – Uso das Capacidades ($\alpha = 0,788$)			
Q6	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	Uso das Capacidades	0,836
Q20	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	Relevância Social	0,745
Q8	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	Uso das Capacidades	0,645
Q5	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	Uso das Capacidades	0,637
Q9	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	Oportunidades	0,571
FATOR 2 – Integração Social e Constitucionalismo ($\alpha = 0,789$)			
Q13	Em relação ao comprometimento de sua equipe e colegas com o trabalho, você se sente?	Integração Social	0,815
Q12	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?	Integração Social	0,780
Q14	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	Integração Social	0,626
Q16	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho?	Constitucionalismo	0,588
Q17	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	Constitucionalismo	0,522
FATOR 3 – Espaço na Vida ($\alpha = 0,816$)			
Q19	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	Espaço na Vida	0,829
Q1	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	Condições de Trabalho	0,775
Q18	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	Espaço na Vida	0,698
FATOR 4 – Condições de Trabalho ($\alpha = 0,829$)			
Q4	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela UFSM?	Condições de Trabalho	0,815
Q3	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	Condições de Trabalho	0,789
Q2	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	Condições de Trabalho	0,680

FATOR 5 – Oportunidades ($\alpha = 0,821$)			
Q10	O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que a UFSM oferece?	Oportunidades	0,809
Q11	Em relação ao incentivo que a UFSM dá para você estudar, como você se sente?	Oportunidades	0,760
FATOR 6 – Relevância Social ($\alpha = 0,802$)			
Q21	Você está satisfeito com a imagem que a UFSM tem perante a sociedade?	Relevância Social	0,821
Q22	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a UFSM tem?	Relevância Social	0,806
Q23	O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma da UFSM tratar os servidores) que a UFSM tem?	Relevância Social	0,522
Q15	O quanto você está satisfeito com a UFSM por ela respeitar os direitos do servidor?	Constitucionalismo	0,400

Fonte: Dados da pesquisa.

No primeiro fator extraído evidencia-se a predominância da dimensão “Uso das Capacidades” do modelo original dentre três das cinco variáveis, sendo, portanto mantida a nomenclatura. Porém, cabe citar que o fator contém duas variáveis associadas às dimensões “Relevância Social da Vida no Trabalho (Q20)” e “Oportunidade de Crescimento e Segurança (Q9)”. Acredita-se que a variável Q20 – Relevância Social pode ser interpretada pelo sentimento de pertencer e colaborar com uma Instituição pública reconhecida no que faz nacional e internacionalmente. Em relação à variável Q9 – Oportunidades, entende-se pelas opções de crescimento pessoal e profissional que a Instituição oferece de educação continuada, bem como pelos incentivos proporcionados pelos planos de carreira docente e TAE.

O fator 2 mesclou variáveis das dimensões “Integração Social na Organização” e “Constitucionalismo”, atribuindo-se a denominação Integração Social e Constitucionalismo. Por se tratar de uma Instituição plural, composta dos mais variados profissionais e áreas da educação acredita-se que as variáveis Q13, Q12 e Q14 – Integração Social referem-se ao quanto os servidores buscam igualdade de tratamento entre seus pares e como seu trabalho contribui para os objetivos da UFSM. Em relação à variável Q16 – Constitucionalismo, por se tratar de um órgão da esfera pública que prima pela democracia em suas instâncias e o direito a liberdade de expressão acredita-se que os servidores dispõem dos meios necessários (Ouvidoria, entidades de classe, colegiados e conselhos superiores) de emitirem suas opiniões na UFSM. Quanto à variável Q17 – Constitucionalismo o próprio controle social pelos órgãos

da sociedade, bem como as diversas mudanças recentes referentes ao regramento das relações de trabalho entre o Governo Federal e os servidores podem embasar esse agrupamento.

Em relação ao fator 3, este reúne itens que representam as dimensões “Trabalho e Espaço Total de Vida” e “Condições de Trabalho”. Das três variáveis, duas são referentes à dimensão “Trabalho e Espaço Total de Vida” e assim optou-se por manter a denominação do modelo de Walton. Em relação às variáveis Q19 e Q18 – Espaço na Vida a instituição vive atualmente uma situação bem peculiar no controle da jornada de trabalho de seus servidores, pois para a categoria dos TAE foi implantado recentemente o controle eletrônico da jornada de trabalho, o que tensionou as relações trabalhistas. De outra banda, a categoria docente tem assegurada por legislação a dispensa do controle de jornada de trabalho. Além disso, um pouco mais da metade dos servidores TAE tem regime de trabalho flexibilizado em turnos contínuos, o que gera descontentamento entre os servidores desta categoria funcional.

Quanto ao quarto fator, este demonstra preponderância da dimensão “Condições de Trabalho”, por isso manteve-se a denominação original do modelo. Segundo Walton, essa dimensão agrega variáveis que medem a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.

Da mesma forma que o anterior, o quinto fator tem predominância de uma dimensão – “Oportunidades de Crescimento e Segurança” com as variáveis Q10 e Q11 e, assim, manteve-se a nomenclatura original do modelo de Walton.

Por fim, o último fator é composto por quatro variáveis, sendo três originárias da dimensão “Relevância Social da Vida no Trabalho” e mantem-se a denominação original do modelo adotado na pesquisa. A outra variável – Q15 refere-se ao construto Constitucionalismo. Este fator refere-se à imagem da Instituição e seu relacionamento com a comunidade que a cerca e mantém relações de troca, bem como a política de recursos humanos que pratica em relação aos seus servidores.

Em linhas gerais, nota-se que apenas os fatores 4 e 5 são compostos por um único fator original de QVT do modelo de Walton, “Condições de Trabalho” e “Oportunidades de Crescimento e Segurança”, respectivamente. Para os demais fatores ocorreu uma composição das dimensões do modelo original de Walton, mas essa alocação de uma das variáveis em fator distinto do original manteve coerência e o sentido para o fator.

A seguir, procedeu-se a verificação das médias e desvio padrão, tanto para as variáveis individuais quanto para os seis fatores encontrados, de acordo com a Tabela 20.

Tabela 20 – Média e desvio padrão da QVT

Var.	Descrição	Média	Desvio
FATOR 1 – Uso das Capacidades ($\alpha = 0,788$)			
Q6	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	3,91	0,995
Q20	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4,06	0,915
Q8	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	3,84	0,886
Q5	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?	3,58	1,052
Q9	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	3,47	1,154
	TOTAL	3,77	0,793
FATOR 2 – Integração Social e Constitucionalismo ($\alpha = 0,789$)			
Q13	Em relação ao comprometimento de sua equipe e colegas com o trabalho, você se sente?	3,54	1,067
Q12	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?	3,97	0,928
Q14	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	3,56	0,967
Q16	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho?	3,70	0,943
Q17	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	3,49	0,929
	TOTAL	3,65	0,783
FATOR 3 – Espaço na Vida ($\alpha = 0,816$)			
Q19	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3,33	1,160
Q1	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	3,52	1,018
Q18	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	3,36	1,027
	TOTAL	3,40	0,900
FATOR 4 – Condições de Trabalho ($\alpha = 0,829$)			
Q4	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela UFSM?	3,19	0,969
Q3	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	3,24	1,136
Q2	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	3,52	0,994
	TOTAL	3,31	0,837
FATOR 5 – Oportunidades ($\alpha = 0,821$)			
Q10	O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que a UFSM oferece?	3,34	0,998
Q11	Em relação ao incentivo que a UFSM dá para você estudar, como você se sente?	3,61	1,091
	TOTAL	3,47	0,912
FATOR 6 – Relevância Social ($\alpha = 0,802$)			
Q21	Você está satisfeito com a imagem que a UFSM tem perante a sociedade?	3,52	0,913
Q22	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária	3,84	0,908

	(contribuição com a sociedade) que a UFSM tem?		
Q23	O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma da UFSM tratar os servidores) que a UFSM tem?	3,43	0,900
Q15	O quanto você está satisfeito com a UFSM por ela respeitar os direitos do servidor?	3,29	0,991
	TOTAL	3,52	0,726

Fonte: Dados da pesquisa.

Atendendo as variantes da escala de avaliação de QVT de Walton de (1) muito insatisfeito a (5) muito satisfeito, os resultados da Tabela 20 mostram que as duas variáveis de maiores médias de satisfação entre os respondentes foram: (Q20) *Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?* e (Q12) *Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?* Essas variáveis pertencem ao fator Uso das Capacidades, o qual, juntamente com o fator Integração Social e Constitucionalismo, apresentaram as maiores médias (4,06 e 3,97, respectivamente), considerando os seis fatores que representam a QVT. No tocante sobre as menores médias, estas se concentraram no fator 4 – Condições de Trabalho nas variáveis Q4 e Q3 com 3,19 e 3,24, respectivamente.

Em relação ao fator 1, a maior média foi referente “ao orgulho de realizar o seu trabalho” (4,06) e a menor (3,47) foi quanto “oportunidade de crescimento profissional” na UFSM, o que denota o sentimento de pertencimento, imagem e importância da Instituição para a comunidade e as oportunidades que a Instituição oferece aos servidores de desenvolvimento profissional em consonância com os planos de carreiras das categorias funcionais, respectivamente.

Quanto ao fator 2, a maior média (3,97) – “relacionamento entre colegas”, trata das relações interpessoais, do apoio recíproco e respeito às individualidades entre os servidores e a menor média (3,49) – “normas e regras” pode refletir as mudanças recentes de controle de jornada de trabalho, principalmente na categoria funcional dos TAE.

Para o fator 3, a variável Q1 – “quantidade de trabalho” apresentou a média de 3,52, que expressa a quantidade de trabalho desenvolvida em um turno de trabalho, sendo que a menor média (3,33) trata de “horários de trabalho e de descanso” dos servidores. Essa variável se refere aos horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar e levando-se em conta que 67,71% dos respondentes da pesquisa são TAE, pode refletir o descontentamento sobre o rígido controle eletrônico da jornada de trabalho dessa categoria. Cabe destacar, novamente que a instituição vive atualmente uma situação bem peculiar no

controle da jornada de trabalho de seus servidores, pois para a categoria dos TAE existe o controle eletrônico da jornada de trabalho, sendo uma das poucas IFE do país que adotaram o sistema por força de decisão judicial. Em sentido oposto, a categoria docente por legislação é dispensada do controle de jornada de trabalho.

No fator 4, as variáveis agruparam-se na dimensão Condições de Trabalho e a maior média (3,52) – “uso de tecnologia no trabalho”, pode evidenciar os constantes investimento em equipamentos e materiais que a Instituição disponibiliza aos seus servidores. A menor média do fator foi 3,19 – “equipamentos de segurança”, o que pode evidenciar maior investimento e conscientização no uso de equipamentos de proteção individual e coletiva.

Já o fator 5 agrupou somente duas variáveis do modelo (Q10 e Q11) referentes à dimensão Oportunidades. A maior média (3,61) trata do “incentivo para estudar”, que pode ser devido às normas internas que facilitam aos servidores o afastamento parcial ou integral para qualificação, bem como aos editais anuais que a Instituição publica no ensino médio, graduação e pós-graduação. A menor média 3,34 se refere às “capacitações oferecidas” pela UFSM, que pode expressar uma reavaliação no processo de educação continuado oferecido aos servidores.

No fator 6, a variável Q22 – “integração comunitária” exibe a maior média (3,84), que pode evidenciar as constantes ações, projetos e parcerias que a UFSM faz com a comunidade para fomentar o seu desenvolvimento. A menor média (3,29) expressa o respeito aos direitos do servidor, o que pode refletir a centralização do regramento de direitos e deveres pelo Governo Federal, não permitindo flexibilidade nessa área ao gestor do órgão.

De maneira geral entre os fatores, a maior média 3,77 se refere ao fator 1 – Uso das Capacidades e a menor de 3,31 ao fator 4 – Condições de Trabalho.

Na Figura 21 apresentam-se as médias gerais dos fatores de QVT.

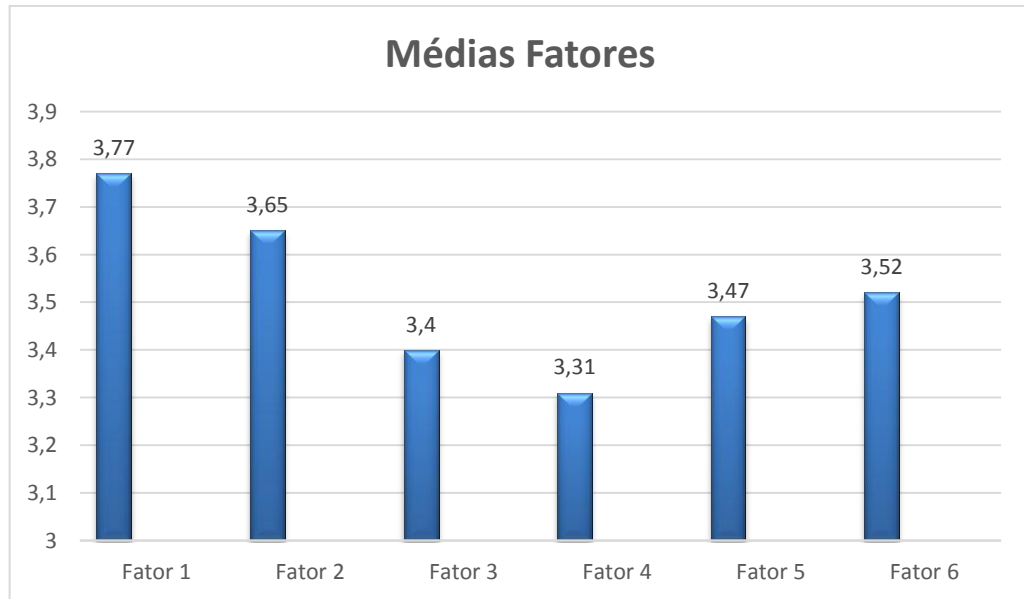


Figura 21 – Gráfico das médias dos fatores de QVT

Fonte: Dados da pesquisa.

Neste capítulo foram incluídas três questões específicas de QVT sobre a CQVS, as quais são: QVT-24) Você está satisfeito com os horários oferecidos nas ações desenvolvidas pela CQVS?; QVT-25) O quanto você está satisfeito em relação ao entendimento das chefias sobre a importância da participação dos servidores nas ações desenvolvidas pela CQVS? e QVT-26) Qual o seu nível de satisfação geral com as ações desenvolvidas pela CQVS?

De acordo com o instrumento de coleta de dados os conceitos são; (1) Muito insatisfeito, (2) Insatisfeito, (3) Nem insatisfeito/Nem satisfeito, (4) Satisfeito e (5) Muito satisfeito.

Os dados da pesquisa são demonstrados na Tabela 21.

Tabela 21 – Questões específicas sobre a CQVS

Questões	Conceitos / Frequência					Média	Desvio Padrão
	1	2	3	4	5		
QVT24 – Você está satisfeito com os horários oferecidos nas ações desenvolvidas pela CQVS?	26	58	336	135	21	3,12	0,806
QVT25 – O quanto você está satisfeito em relação ao entendimento das chefias sobre a importância da participação dos servidores nas ações desenvolvidas pela CQVS?	38	82	277	157	22	3,07	0,910
QVT26 – Qual o seu nível de satisfação geral com as ações desenvolvidas pela CQVS?	21	28	266	234	27	3,38	0,804

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme os dados tabulados na Tabela 21 as médias das três questões ficaram em torno do conceito 3,0, que representa Nem insatisfeito/Nem satisfeito. As médias são muito próximas umas das outras, o que se pode inferir por um comportamento ou avaliação neutra ou indiferente por parte dos investigados. Na variável QVT24 23,4% dos respondentes dizem-se satisfeitos com os horários oferecidos, enquanto que na variável QVT25 27,3% se encontram satisfeitos em relação aos chefes sobre o entendimento destes pela importância da participação dos subordinados nas ações da CQVS. De maneira geral 40,6% dos respondentes estão satisfeitos com as ações desenvolvidas pela Coordenadoria.

Teste de médias

Para testar as diferenças estatísticas significantes entre as médias das respostas relacionadas à QVT, optou-se como método a análise da variância para comparar as amostras independentes os procedimentos do teste T (HAIR *et al.* 2007).

A fim de verificar se há diferenças estatísticas acerca da QVT quando consideradas as variáveis sociodemográficas, primeiramente, foi aplicado o teste T sobre na variável Sexo e os seis fatores de Walton, com os resultados demonstrados na Tabela 22.

Tabela 22 – Teste T: variável sexo x fatores Walton

Fatores	Feminino		Masculino		Teste T	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Valor	Sig.
Uso das Capacidades	3,71	0,77667	3,83	0,81089	0,248	0,67
Integração Social e Constitucionalismo	3,61	0,80516	3,69	0,75541	0,550	0,224
Espaço na Vida	3,29	0,92733	3,54	0,84840	0,042	0,001
Condições de Trabalho	3,24	0,81720	3,41	0,85405	0,263	0,016
Oportunidades	3,48	0,89581	3,45	0,93339	0,436	0,709
Relevância Social	3,52	0,72147	3,51	0,73293	0,630	0,819

Fonte: Dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 22, considerando o gênero dos pesquisados, obteve-se diferença significativa (Sig. < 0,05) para o fator 3 – Espaço na Vida, confirmando que existe diferença de médias entre os gêneros, com as mulheres apresentando média menor (3,29), o que pode evidenciar que percebem mais negativamente esse fator em relação à QVT. Esse fator caracteriza-se por ser heterocedástico na aplicação do teste T, pois tem Sig. < 0,05. Os demais fatores 1, 2, 5 e 6 caracterizam-se por serem homocedásticos com Sig. > 0,05.

O fator 4 – Condições de Trabalho também aponta para a existência de diferença de média entre os gêneros, com média mais baixa para as mulheres (3,24) que os homens (3,41), por perceberem mais negativamente que os homens esse fator de QVT. Pode-se inferir que as mulheres encontram maior dificuldade de QVT para os fatores 3 e 4, tendo em vista que muitas vezes são mães e, além da jornada de trabalho diário tem que atender as atividades dos filhos e do lar como levar e buscar na escola ou creche e ajudar nos deveres escolares dos mesmos. Ainda, pode-se crer que o controle eletrônico da jornada de trabalho das servidoras TAE nessas condições retirou a flexibilidade de entrada e saída do trabalho que dispunham para executar essa dupla jornada de mãe e profissional na Instituição, influenciando na rotina familiar.

Como afirma Bruschini (2007), com todas as mudanças culturais ocorridas devido à maior participação das mulheres no mercado, as atividades domésticas e os cuidados com os filhos e familiares ainda são responsabilidade do gênero feminino, representando uma sobrecarga para aquelas que também realizam atividades remuneradas (file:///C:/Users/User/Downloads/1698-5974-1-PB.pdf).

Ainda, para corroborar o exposto acima, de acordo com o artigo de Pitts, Ferraz e Lima (2014) “Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Com Mulheres Na Polícia Militar”,

tendo como base o modelo de Walton (1973) apontou médias para os fatores Condições de Trabalho (2,68) e Trabalho e Espaço Total na Vida (2,48), relativamente na mesma posição do presente estudo quanto a estas variáveis na Tabela 22.

O segundo teste T foi aplicado com a variável Função de Chefia em comparação aos fatores de Walton, demonstrado na Tabela 23.

Tabela 23 – Teste T: Variável função de chefia x fatores Walton

Fatores	Chefe		Não Chefe		Teste T	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Valor	Sig.
Uso das Capacidades	3,91	0,80751	3,72	0,78371	0,842	0,013
Integração Social e Constitucionalismo	3,78	0,73827	3,60	0,79512	0,273	0,015
Espaço na Vida	3,28	0,98163	3,44	0,86649	0,032	0,65
Condições de Trabalho	3,49	0,83163	3,25	0,83169	0,917	0,003
Oportunidades	3,59	0,89282	3,42	0,91594	0,696	0,52
Relevância Social	3,65	0,73625	3,47	0,71692	0,874	0,008

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados exibidos na Tabela 23 mostram, considerando a variável Função de Chefia dos pesquisados que existe diferença significativa (Sig. < 0,05) nos fatores 1, 2, 4 e 6, o que demonstra existir diferença de médias entre os servidores “Chefes e Não Chefes”. Pode-se depreender que para os servidores que exercem função de confiança na UFSM tem melhor percepção de QVT para os fatores Uso das Capacidades, Integração Social e Constitucionalismo, Condições de Trabalho e Relevância Social, pois apresentam médias superiores para esses fatores do que os servidores que não exercem cargo de chefia.

Para os fatores 3 e 5, Espaço na Vida e Oportunidades, respectivamente não apresentaram diferença significativa nas médias, com Sig. > 0,05, sendo que o fator 3 apresenta um comportamento heterocedástico.

Os dados mostrados na Tabela 24 identificam o teste T em função da variável Categoria Funcional comparando com os seis fatores de Walton. Apenas o fator 1 – Uso das Capacidades possui diferença significativa entre as categorias funcionais dos servidores, sendo que os TAE apresentam menor média (3,65) em relação aos docentes (4,01), que se entende por uma percepção mais negativa de QVT por parte dos TAE a este fator.

Tabela 24 – Teste T: Variável categoria funcional x fatores Walton

Fatores	Professor		TAE		Teste T	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Valor	Sig.
Uso das Capacidades	4,01	0,70156	3,65	0,81015	0,021	0,000
Integração Social e Constitucionalismo	3,61	0,74470	3,66	0,80194	0,519	0,426
Espaço na Vida	3,48	0,93003	3,36	0,88465	0,790	0,149
Condições de Trabalho	3,28	0,80258	3,33	0,85394	0,397	0,456
Oportunidades	3,44	0,85886	3,48	0,93720	0,438	0,615
Relevância Social	3,58	0,67448	3,48	0,74797	0,123	0,196

Fonte: Dados da pesquisa.

Acredita-se que vários fatores podem influenciar na diferença de médias do fator Uso das Capacidades entre as categorias funcionais, haja vista que os docentes têm mais autonomia e flexibilidade na jornada de trabalho e mais incentivos para capacitação e qualificação, pois sem a devida qualificação não progridem até o fim da carreira. Concernente a esta afirmação encontra-se no artigo 30, da Lei n. 12.772/12, onde disciplina que independente do tempo de serviço no cargo o docente pode afastar-se para mestrado ou doutorado. Noutro sentido, os TAE devem cumprir carência de 3 e 4 anos de tempo de serviço na instituição para afastarem-se para mestrado ou doutorado, respectivamente, de acordo com o artigo 96-A, da Lei. 8.112/90.

Uma resposta na questão 15 do questionário da pesquisa afirma: “O melhor que temos para a qualidade da vida do professor é a flexibilidade de horário. Mas a avaliação de suas ações deve sempre ser monitorada para manter o respeito da comunidade”.

6.5 Plano de ação para contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela CQVS

Busca-se nesta fase do estudo propor e desenhar um plano de ação com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela CQVS em atendimento às demandas dos servidores. O plano de ação proposto alicerçou-se nos principais resultados encontrados no presente estudo

Como pode-se observar de acordo com os dados apresentados na Tabela 13 os respondentes tem razoável e pouco conhecimento da CQVS, conforme constata-se pelas médias encontradas de 3,21 e 2,91, respectivamente. Os Exames Periódicos de Saúde obtiveram a maior média de 3,41 e a menor de 2,04 foram atribuídas às atividades de Avaliação de Riscos Ambientais e ao curso Atenção à Saúde do Servidor. Todas as ações pesquisadas tiveram médias abaixo de 3,0, com exceção dos Exames Periódicos de Saúde. De modo geral, pode-se inferir que os servidores possuem pouco conhecimento das ações desenvolvidas pela CQVS.

Outro aspecto que merece destaque refere-se ao uso das ações desenvolvidas pela CQVS, conforme os dados apresentados na Tabela 14, o Projeto Espaço Alternativo obteve a maior média de 4,06 (muito bom), seguido do Serviço Odontológico com média de 3,87 (bom). As menores médias foram atribuídas ao Serviço Médico Assistencial (3,37) e a Avaliação de Riscos Ambientais (3,27). Ressalta-se que todas as ações da CQVS tiveram médias acima de 3,0 pelos respondentes que já fizeram uso dessas atividades, o que representa o conceito (3) bom.

No que se refere ao modelo de Walton utilizado no presente estudo, os seis fatores criados após a análise fatorial ficaram com média abaixo de 4,0 demonstrados na Tabela 20. O fator 1 – Uso das Capacidades ficou com a maior média em 3,77. As médias mais baixas foram atribuídas para os fatores 4 – Condições de Trabalho (3,31), 3 – Espaço na Vida (3,40) e 5 – Oportunidades (3,47).

Na realização do teste T entre os fatores de QVT e as variáveis sociodemográficas observa-se que no fator 1 – Uso das Capacidades a categoria dos TAE apresentou a menor média de 3,65, o que pode sugerir um gap na questão da capacitação e qualificação dos servidores dessa categoria funcional.

Com base nestes resultados e considerando as duas questões qualitativas do instrumento de pesquisa propõe-se o plano de ação com o uso da ferramenta 5W2H, que permite o registro das ações, bem como o planejamento e controle das mesmas.

Assim, os principais resultados encontrados no estudo balizaram o plano de ação apresentado no Quadro 15 a seguir:

PLANO DE AÇÃO					
Objetivo: 1 – Melhorar o conhecimento sobre a CQVS e de suas ações.					
O que fazer	Como fazer	Quem fará	Onde	Quando	Custo
Divulgação periódica sobre a CQVS e divulgação das suas ações	Divulgar na página UFSM	Coordenadoria Com. Social	UFSM	Mensalmente	-
	Divulgar na página PROGEP	NED/CIMDE	UFSM	Quinzenalmente	-
	Criar comissão de visitação na UFSM	Coordenador e chefes núcleos	Sede e demais campi	Trimestralmente	Passagens e diárias
	Elaborar folder, banners e cartazes	Imprensa Universitária	UFSM	Anualmente	Repasse de recursos
	Divulgar as ações desenvolvidas pela CQVS na Rádio e TV Universitária	Coordenador e chefes núcleos	Reitoria	Bimestralmente	-
	Realizar pesquisas periódicas sobre QVT	Coordenador, servidores e estagiários	Setores da UFSM	Anualmente	Bolsas para alunos
	Estreitar parcerias com entidades	Coordenador e Pró-Reitor	Entidades representativas dos servidores	Anualmente	-
	Criar manual sobre as ações da CQVS	Coordenador e chefes de núcleos	UFSM	Anualmente	Imprensa Universitária
Objetivo: 2 – Ampliar a participação dos servidores nas ações da CQVS					
O que fazer	Como fazer	Quem fará	Onde	Quando	Custo
CQVS	Criar subunidades da CQVS nos campi fora da sede	PROGEP Equipe da CQVS	Campi fora da sede	Anualmente	Bolsas para alunos e instrutores Passagens e diárias FG's

	Negociar portaria normativa com a Administração Central para abonar a participação dos servidores	PROGEP e Coordenador	UFSM	Anualmente	
	Descentralizar atividades para Centros de Ensino	Coordenador e chefes de núcleos	UFSM	Anualmente	Material das atividades e bolsas para alunos
	Enviar convites nominalmente (apos/pens) por escrito e por e-mail (ativos)	Coordenador e assistentes	UFSM	Semestralmente	Papel, envelopes e serviço de Correios
Objetivo 3 – Ampliar a participação dos servidores nas ações específicas oportunizadas pela CQVS					
Projeto Espaço Alternativo	Propor horários alternativos aos existentes	Coordenador e chefe de núcleo	CQVS HUSM Centros de Ensino Campi fora da sede	Anualmente	Bolsas para alunos e instrutores
	Propor novas atividades – ginástica laboral, ações em prol dos não fumantes, cursos sobre sucatas	Coordenador, chefe de núcleo e servidores	CQVS UFSM	Semestralmente	Bolsas para alunos e instrutores
Serviço Odontológico	Desenvolver um sistema de agendamento pela Internet	Secretaria do serviço/CPD	Site da PROGEP	Diariamente	-
	Ampliar procedimentos odontológicos	Odontólogos da CQVS	CQVS	Diariamente	Material odontológico
	Ampliar atendimento aos dependentes	Odontólogos de CQVS	CQVS	Diariamente	Material odontológico
	Aumentar o espaço	PROINFRA e PROGEP	Prédio 48 – C	Elaborar projeto	Empresa

	físico				terceirizada
Serviço de Psicologia	Retornar a discutir temas do trabalho	Psicólogas e Assistente Social da CQVS	CQVS e UFSM	Trimestralmente	-
Serviço Médico Assistencial	Retornar o atendimento aos servidores no HUSM	Reitoria e HUSM	HUSM	Anualmente	-
Serviço Medicina do Trabalho	Verificar instalações e condições de trabalho	Médico, Engenheiro e Técnico de Segurança do Trabalho e estagiários	Sede e demais campi	Semestralmente	Passagens e diárias
Avaliação Riscos Ambientais	Cobrar resultados dos laudos de segurança do trabalho da Administração	Coordenador e Pró-Reitor	UFSM	Semestralmente	-
Exames Periódicos de Saúde	Estender os exames periódicos a todos servidores	Coordenador PROGEP Médicos	UFSM	Anualmente	Recursos do orçamento
Programa Preparação Aposentadoria	Iniciar e incentivar a participação dos servidores no PPA desde o ingresso do servidor e durante toda vida funcional	Equipe multiprofissional CQVS/NED/PEOF	UFSM	Anualmente	-
Curso Atenção à Saúde	Propor novos cursos de atenção à saúde	Equipe multiprofissional CQVS/NED/PEOF	UFSM	Semestralmente	-
Saúde Suplementar	Ampliar a rede de atendimento GEAP	Coordenador, escritório GEAP em Porto Alegre	Santa Maria	Trimestralmente	-

Quadro 15 – Plano de Ação

Fonte: Elaborado pelo autor.

O presente plano de ação visa atender o quarto objetivo específico deste estudo, pois busca melhorar a visibilidade e com isso dar maior uso pelos servidores das ações desenvolvidas pela CQVS em toda a UFSM, ou seja, no campus sede e nos demais campus situados em Frederico Westphalen, Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul. A Unidade Descentralizada de Silveira Martins encontra-se atualmente em processo de encerramento das suas atividades.

Em referência a questão 11 do instrumento de coleta de dados – “Em relação às ações relacionadas à Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida (CQVS) da PROGEP, informe o quanto você conhece sobre as questões”, propõe-se no item 1 deste plano de ação a melhoria sobre o conhecimento da CQVS e de suas ações com diversas propostas de atividades de divulgação sobre a Coordenadoria. Pode-se solicitar auxílio de diversos órgãos pertencentes à estrutura da UFSM, bem como estabelecer novas parceiras e estreitar as já existentes com as entidades representativas dos servidores. A proposta de uma comissão de visitação aos diversos setores da Instituição pode divulgar e distribuir material presencialmente sobre a CQVS, bem como buscar servidores dispostos a ajudar na descentralização das atividades para os Centros de Ensino. Nessas visitações podem-se coletar as impressões e necessidades dos servidores em relação aos vários fatores de QVT.

No tocante ao segundo item 2 – Melhorar a utilização das a es da CQVS o retorno da ginástica laboral nos setores de trabalho seria um meio eficaz de divulgação da CQVS. Propõe-se a criação de subunidades da Coordenadoria nos campus fora de Santa Maria para desenvolver todas as atividades para os servidores, pois o descontentamento com essa diferenciação de tratamento é apontada frequentemente nas questões qualitativas. Os servidores lotados nesses campus enfatizam que a CQVS somente chega com as a es dos exames periódicos de saúde e do ressarcimento   saúde suplementar, atividades consideradas obrigatórias pelos respondentes.

Outro fator apontado pelos servidores é a falta de entendimento por parte das chefias na participação dos servidores nas atividades da Coordenadoria, o que gera conflitos de horários e registros no sistema de ponto eletrônico. Por isso foi proposta a emissão de uma Portaria Normativa estabelecendo que a participação dos servidores deve ser abonada pelas chefias evitando o acirramento das relações interpessoais.

Quanto ao Projeto Espaço Alternativo a ênfase das respostas se concentrou na abertura de horários diversificados de suas atividades, haja vista os mais variados horários de trabalho estabelecidos nos três turnos na UFSM.

Para o Serviço de Odontologia foi proposto melhorar o agendamento das consultas via Internet e dar maior transparência nesse quesito, bem como buscar a ampliação dos procedimentos e do espaço físico.

A Coordenadoria perdeu o espaço que dispunha no HUSM para prestar o Serviço Médico Assistencial aos servidores e propõe-se o retorno dessa atividade naquele local, tendo em vista que os prontuários dos pacientes encontram-se no SAME do hospital. Esse serviço representa uma perda significativa para os servidores, pois há poucos anos o serviço era prestado por dois profissionais e atualmente nenhum o desempenha.

Na Avaliação de Riscos Ambientais, cabe destacar que o fator Condições de Trabalho foi o que apresentou a menor média dentre os seis fatores de QVT, os servidores apresentaram diversas reclamações nesse quesito; nesse sentido é proposta a efetivação dos laudos periciais por parte dos órgãos competentes.

Com a implantação do módulo SIASS, os registros dos exames periódicos de saúde tornaram-se obrigatórios no sistema e busca-se no plano de ação a extensão desse serviço a todos os servidores e não apenas para aqueles que se enquadrem nos critérios de faixa etária e tipo de exames.

Com as mudanças iniciadas no fim da década de 1990 e em pauta atualmente no Governo Federal, no tocante as regras de aposentadoria, pensões, previdência complementar e ajuste fiscal com possível extinção do abono de permanência, o Programa Preparação para Aposentadoria deixou de ser preocupação apenas para os servidores com maior tempo de contribuição, por isso propõe-se que o programa abranja todos servidores desde o ingresso na Instituição.

Em referência à Saúde Suplementar, o alto custo dos planos de saúde é uma preocupação constante dos servidores que usufruem deste serviço. Na Instituição os servidores dispõem de planos contratados via entidades sindicais e do convênio GEAP. A experiência do dia a dia de trabalho demonstra o descontentamento por parte dos servidores que aderiram ao GEAP, quanto à rede de prestadores de atendimento, pois é pequena em Santa Maria. Nessa linha apresenta-se a proposta de ampliação da rede de prestadores de serviço pela GEAP.

Tendo em vista que as médias dos seis fatores de Walton foram superiores a 3,0, o que de modo geral não revelaram insatisfação entre os respondentes da pesquisa não se propôs ações no plano de ação.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos mediante a análise dos dados, este capítulo tem como finalidade apresentar uma síntese dos achados mais importantes deste estudo. Para tanto, retoma-se o objetivo geral do estudo o qual foi elaborado visando identificar o nível de satisfação dos servidores ativos da UFSM em relação às ações de qualidade de vida no trabalho oportunizadas pela CQVS com o intuito de contribuir por meio da apresentação de uma proposta de melhoria das ações desenvolvidas respondendo ao problema: Qual o nível de satisfação em relação às ações de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidas pela CQVS/PROGEP, segundo a perspectiva dos Servidores ativos da UFSM?

Com vistas a responder o objetivo geral apresentado focaram-se especificamente em cinco itens: 1) Mapear e descrever as ações de QVT desenvolvidas pela CQVS; 2) Caracterizar o perfil dos servidores participantes da pesquisa; 3) Identificar a percepção dos servidores ativos quanto às ações de qualidade de vida no trabalho que a CQVS proporciona; 4) Investigar a percepção dos servidores acerca da QVT segundo o modelo de Walton; 5) Propor e desenhar um plano de ação contendo atividades voltadas à qualidade de vida no trabalho com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas em atendimento às demandas dos Servidores.

O presente estudo buscou identificar os objetivos expostos junto aos servidores ativos da UFSM envolvendo as categorias funcionais dos Docentes e TAE. Visando atingir essa população, obteve 576 questionários respondidos de servidores ativos da Instituição. Partindo desta análise, o resultado da aplicação do instrumento de coleta de dados frente à quantidade atingida foi satisfatória, pois foi superior a amostra calculada de 355 questionários.

Inicialmente, para atender ao primeiro objetivo específico foram mapeadas as ações desenvolvidas pela CQVS, pelos seus núcleos, por meio de pesquisa, leitura, relatórios e análise de documentos emitidos pela Coordenadoria desde o ano de 2012 até meados do corrente ano, bem como relatórios de gestão anuais e dados coletados no NED/CIMDE/PROGEP.

Quanto ao segundo objetivo específico, a pesquisa revelou os dados sociodemográficos dos servidores analisados, o qual detectou uma diferença em torno de 10% em relação ao gênero, sendo 55,38% mulheres e 44,62% homens, com uma faixa etária concentrada na faixa de 31 a 60 anos, representando 83,17% dos respondentes. A média de

idade dos investigados é de 43 anos. Em relação à Categoria Funcional pode-se verificar que 67,71% dos respondentes são TAE e 32,29% Docentes. O grau de escolaridade concentrou-se entre especialistas, mestres e doutores, representando 78,64% dos respondentes, o que demonstra a alta qualificação em nível de pós-graduação dos investigados. Na variável Tempo de Serviço 52,78% trabalham a menos de 10 anos na UFSM e a média ficou em 13 anos de serviço na Instituição. A Reitoria foi a unidade que apresentou mais retorno dos respondentes do questionário com 181 (31,4%), seguida do HUSM com 69 (12%).

Para atender o terceiro objetivo específico foram incluídas no questionário duas questões utilizando-se a escala Likert de cinco posições, acerca do conhecimento e do uso das ações desenvolvidas pela CQVS. Em maior evidência 34% dos respondentes possuem bom conhecimento e 27,4% tem razoável conhecimento da Coordenadoria, mas a média (3,21) desta questão representa razoável conhecimento da CQVS pelos respondentes. Quanto ao conhecimento sobre as ações desenvolvidas pela Coordenadoria a média de 2,91 indica pouco conhecimento, sendo um resultado que merece atenção sobre o trabalho desenvolvido pela Coordenadoria. Dentre os serviços oportunizados pela CQVS o mais conhecido pelos respondentes são os Exames Periódicos de Saúde com média 3,41 representando bom conhecimento e os menos conhecidos foram a Avaliação dos Riscos Ambientais e o Curso de Atenção à Saúde do Servidor com média de 2,04 significando pouco conhecimento.

Na segunda questão para atender o terceiro objetivo específico solicitou-se aos servidores para atribuírem uma nota no caso de já terem utilizado de alguma ação desenvolvida pela CQVS. De maneira geral as médias desta questão foram superiores ao conceito 3,0, indicando o conceito bom para aqueles servidores que utilizaram das ações desenvolvidas pela Coordenadoria. Destaca-se que o Projeto Espaço Alternativo e o Serviço Odontológico tiveram as maiores médias 4,06 (muito bom) e 3,87 (bom), respectivamente.

Com vistas de responder ao objetivo de identificar a percepção dos servidores da UFSM a cerca da QVT segundo o modelo de Walton foram aplicadas técnicas estatísticas a fim de verificar a adequação do modelo para o presente estudo. Foi obtido para o teste KMO o coeficiente de 0,921 e o teste de Esfericidade de Bartlett apresentou valores favoráveis (sig 0,000). Com a realização da avaliação das comunalidades a escala passou a ter 22 questões adequadas para a análise dos dados e obteve-se seis fatores de QVT. Para verificar a confiabilidade da análise estatística foi realizado o teste de Alfa de Cronbach, que indicou na maioria dos fatores consistência interna muito boa, representando compatibilidade entre o instrumento e as respostas dos servidores.

O destaque da pesquisa se deu no fator 1 de QVT – Uso das Capacidades com média de 3,77, o qual se refere às oportunidades que o servidor tem de aplicar, no seu dia a dia, seu saber e suas aptidões profissionais. Esta verificação demonstra que os servidores analisados estão mais preocupados com a importância de suas tarefas, o orgulho de realizar o seu trabalho, a responsabilidade conferida, com as oportunidades de tomar decisões e sobre as possibilidades de crescimento profissional. O fator 4 – Condições de Trabalho apresentou a menor média (3,31) e diz respeito às condições existentes no local de trabalho do servidor. Este resultado evidencia que os servidores indicam preocupação com os equipamentos de segurança individual e coletiva, com a salubridade no seu local de trabalho e com o uso de tecnologia nas tarefas desenvolvidas.

Ainda neste objetivo, foram realizados testes de médias a fim de verificar se houve diferenças estatísticas acerca da QVT quando consideradas algumas variáveis sociodemográficas. Primeiramente, foi aplicado o teste T sobre a variável Sexo e os seis fatores de Walton que indicou que as mulheres percebem mais negativamente ou encontram maior dificuldade de QVT em relação aos fatores 3 – Espaço na Vida e 4 – Condições de Trabalho. Quanto a variável Categoria Funcional o teste T demonstrou em relação aos fatores de QVT que os TAE tiveram menor média no fator 1 – Uso das Capacidades, o que se entende por uma percepção mais negativa desta categoria neste fator.

Sobre as questões específicas das ações da CQVS incluídas no modelo de Walton as médias das três questões ficaram em torno do conceito 3,0, que representa Nem insatisfeito/Nem satisfeito, podendo-se inferir por uma avaliação neutra ou indiferente por parte dos investigados. 23,4% dos respondentes dizem-se satisfeitos com os horários oferecidos nas ações da Coordenadoria, enquanto que 27,3% se encontram satisfeitos em relação aos chefes sobre o entendimento destes pela importância da participação dos subordinados nas ações da CQVS. De maneira geral 40,6% dos respondentes estão satisfeitos com as ações desenvolvidas pela Coordenadoria. Esses resultados merecem uma reflexão por parte dos gestores de CQVS, pois as médias encontradas e os percentuais acima expostos não representam satisfação pelos respondentes.

Em referência ao último objetivo específico traçou-se um plano de ação com o uso da ferramenta 5W2H com o intuito de contribuir com o aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela CQVS. Destaca-se neste plano a divulgação periódica sobre a CQVS e divulgação das suas ações nos sites da UFSM e PROGEP, criar uma comissão de visitação na UFSM, realizar pesquisas periódicas sobre QVT na Instituição e criar manual sobre as atribuições e serviços oportunizados aos servidores pela Coordenadoria. Para ampliar a

participação dos servidores nas ações da CQVS sugere-se criar subunidades ou núcleos da Coordenadoria nos campi fora da sede da Instituição e a emissão de uma portaria normativa abonando o ponto eletrônico para os TAE quando frequentam as atividades oportunizadas. Visando ampliar a participação dos servidores nas ações específicas oportunizadas pela CQVS propõe-se realizar as atividades do Projeto Espaço Alternativo em horários que atendam as diferentes jornadas de trabalho dos servidores, para o Serviço Odontológico desenvolver um sistema de agendamento pela Internet e ampliar os procedimentos odontológicos, bem como aumentar o espaço físico. Dentre outras proposições, destacam-se iniciar e incentivar a participação dos servidores no Programa de Preparação para Aposentadoria desde o ingresso do servidor e durante toda a vida funcional e ampliar a rede de atendimento da GEAP em Santa Maria.

Diante desses resultados, acredita-se que o estudo concretizado alcançou seu objetivo geral que foi de identificar o nível de satisfação dos servidores ativos da UFSM em relação às ações de QVT desenvolvidas pela CQVS, bem como o atingimento dos objetivos específicos conforme detalhados anteriormente. Os resultados aqui apresentados podem ser interpretados como sugestões para a CQVS com relação ao posicionamento na realização de ações de QVT aos servidores visando seu aperfeiçoamento.

Como fatores limitantes da pesquisa, evidencia-se que o estudo em questão trata-se de estudo de caso, tendo como unidade de análise a UFSM não podendo fazer-se generalizações sobre os resultados, bem como foi desenvolvido apenas com os servidores ativos da Instituição.

Sugere-se para futuras pesquisas deste tema na UFSM realizar estudos por unidade, incluir os servidores aposentados, estudar a QVT dos prestadores de serviços terceirizados, bem como pesquisas periódicas de cunho qualitativo.

Ao finalizar este estudo, espera-se que a sua realização tenha contribuído para o desenvolvimento de estudos futuros e para a gestão da CQVS.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, R. D.; MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. **A LDB/96 e a Qualidade de Vida no Trabalho:** com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. 2005. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=100>. Acesso em: 28 mai. 2014.

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de Vida no Trabalho:** preocupação também para servidores públicos? RECADM, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2014.

BATISTA, M. B.; ANTUNES, L. C.; IIZUKA, E. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica:** Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2012/GPR/Tema%2006/2_012_GPR1993.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 mai. 2014.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração** - um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2005.

CUNHA, N. R. S.; MACHADO, R. C. P.; MOURA, L. R. C.; MOURA, L. E. L. **Qualidade de Vida no Trabalho:** a Mensuração da Percepção dos Servidores em uma Organização Hospitalar e a Construção de uma Escala a Partir do Modelo de Walton. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2008/2008_ENAPG292.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2014.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013.

FERREIRA, P. I. **Série MBA Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. LTC, 2013. Vital Book file. Minha Biblioteca. Disponível em: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2383-0/page/113>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed., 4. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. (1975). In: FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. 6. ed. São Paulo: Bookman, 2009.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MEIRA, R. C. **As ferramentas para a melhoria da qualidade**. Porto Alegre: SEBRAE, 2003. Disponível em: http://www.fahor.com.br/publicacoes/sief/2013/gestao_de_qualidade.pdf. Acesso em: 04 nov. 2015.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Gestão Pública**. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/ministerio.asp?index=6&ler=s820>>. Acesso em: 30 mai. 2014.

MOURA, L. L. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Aplicação Prática do Modelo de Walton no Contexto de Uma Empresa em Picos – PI**. Monografia (Graduação em Administração). Universidade Federal do Piauí – UFPI. Picos – PI, 2011. Disponível em: <<http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/LEILA%20LUZ%20FONTES%20pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2014.

MOURÃO, T. J. L.O.; KILIMNIK, Z. M.; FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro**. 2005. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2005/EOR/2005_EORB15_36.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2014.

NADLER e LAWLER, (1983). In: FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

OGATA, A.; SIMURRO, S. **Guia Prático de Qualidade de Vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE/ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - Brasil. Disponível em: <http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=1394&Itemid=694>. Acesso em: 01 jun. 2014.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. **Análise de dados para Ciências Sociais: a complementaridade do SPSS**. 5. ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

PITTS, P. F.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com mulheres na Polícia Militar**. 2014. Disponível em: file:///C:/Users/User/Downloads/1698-5974-1-PB.pdf. Acesso em: 21 out. 2015.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1989.

SÁ, M. A. D.; HONÓRIO, J. B.; OLIVEIRA, R. C. R.; VIANA, K. M. P. **Qualidade de vida no trabalho docente - uma questão de prazer!** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2007/GPR/2007_GPRBT C1.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2014.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R. **Programas de Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações**. 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=52&cod_evento_edicao=3&cod_edicao_trabalho=3410>. Acesso em: 28 mai. 2014.

SCHNEIDER, A. B.; CARNEIRO, M. L.; FIATES, G. G. S. **O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre QVT**. 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/ler_pdf.php?cod_edicao_trabalho=11315&cod_evento_edicao=46>. Acesso em: 28 mai. 2014.

SILVA, D. D. M. **Valores e Qualidade de Vida no Trabalho: estudo de caso em uma rede supermercadista**. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. Santa Maria – RS, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Estatuto**. Disponível em: <<http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/d526dcf3-df9c-4d04-ae38.022695bef98c.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2014.

_____. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/progep/cqvs.php>>. Acesso em 27 mai. 2014.

_____. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/progep/arquivos/pericia_manual_siass.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2014.

_____. **Pró-Reitoria de Planejamento.** Disponível em: <<http://w3.ufsm.br/proplan/images/stories/file/COPLIN/PDI-2011-2015.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2014.

_____. **UFSM Documentos Oficiais.** Disponível em: <<http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/78289d73-cac5-45ff-9cc6-bdb3200a109b.pdf>> Acesso em: 28 mai. 2014.

_____. **UFSM em Números.** Santa Maria, 2014. Disponível em: <<http://portal.ufsm.br/indicadores/index>>. Acesso em: 27 mai. 2014.

_____. **UFSM em Números.** Santa Maria, 2014. Disponível em: <<http://portal.ufsm.br/indicadores/select/1>>. Acesso em 04 jul. 2014.

_____. **UFSM Portal Documentos.** Santa Maria, 2014. Disponível em: <<http://portal.ufsm.br/documentos/documentos/index.html?action=downloadArquivo&idArquivo=759>>. Acesso em 04 jul. 2014.

WACHOWICZ, M. C. **Segurança, saúde & ergonomia.** Curitiba: Ibpex, 2007.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Sites visitados:

http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=55.

http://w3.ufsm.br/espacoalternativo/index.php?option=com_phocagallery&view=category&id=30:sala-do-espaco-alternativo&Itemid=53.

<http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/c11de882-8287-4e5b-8a9f-026ec5e39070.pdf>.

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=373893849418174&set=gm.268071756695928&type=1&theater>.

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=2069-reuni-relatorio-pdf&category_slug=dezembro-2009-pdf&Itemid=30192.

http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/boletim_estatistico_pessoal/2015/150930_bol230_jun2015_pos_mai2015_parte_1.pdf.

http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/servidor/publicacoes/boletim_estatistico_pessoal/2015/150930_bol230_jun2015_pos_mai2015_parte_1.pdf.

<file:///C:/Users/User/Downloads/1698-5974-1-PB.pdf>.

ANEXO

ANEXO A– Instrumento de coleta de dados

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS
Pesquisa referente à dissertação de Mestrado de José Adroaldo Parcianello**

Instrumento de coleta de dados do perfil sóciodemográfico.**Sexo:**

Feminino Masculino

Qual a sua idade?**Estado Civil:**

Solteiro(a) Casado(a) Outros (separado, divorciado...)

Qual é o seu grau de escolaridade?

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado

Há quantos anos você é servidor (a) da UFSM?

Qual sua categoria funcional?

- Docente Técnico-Administrativo em Educação - TAE

Qual o nível de seu cargo?

- TAE Nível A
 TAE Nível B
 TAE Nível C
 TAE Nível D
 TAE Nível E
 Professor Auxiliar
 Professor Assistente
 Professor Adjunto
 Professor Associado
 Professor Titular
 Professor Substituto/Temporário/Visitante
 Professor Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

Em qual unidade universitária da UFSM você está lotado?

- Reitoria
 Centro de Ciências Naturais e Exatas (CCNE)
 Centro de Ciências Rurais (CCR)
 Centro de Ciências da Saúde (CCS)
 Centro de Educação (CE)
 Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)
 Centro de Tecnologia (CT)
 Centro de Artes e Letras (CAL)
 Centro de Educação Física e Desportos (CEFD)
 Centro de Educação Superior Norte (CESNORS)
 Hospital Universitário de Santa Maria (HUSM)
 Unidade Descentralizada de Silveira Martins (UDESSM)
 Colégio Técnico Industrial (CTISM)
 Colégio Politécnico
 Colégio Agrícola de Frederico Westphalen (CAFW)
 Campus Cachoeira do Sul

() Ipê Amarelo

Você exerce cargo de chefia ou direção?

() Sim () Não

Qual a sua jornada de trabalho semanal?

- () 20 h
 () 30 h
 () 40 h
 () 40 h com Dedicção Exclusiva

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o Modelo de Walton (adaptado pelo autor).

Instruções:

Esta parte do questionário é uma adaptação da Escala de Avaliação de QVT segundo o Modelo de Walton sobre como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Marque o número que melhor represente a sua opinião.

1- Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2- Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

3- O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

4- O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela UFSM?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

5- Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

6- Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7- O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8- Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

9- O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

10- O quanto você está satisfeito com os treinamentos/capacitações que a UFSM oferece?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

11- Em relação ao incentivo que a UFSM dá para você estudar, como você se sente?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

12- Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu local de trabalho, como você se sente?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

13- Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

14- O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

15- O quanto você está satisfeito com a UFSM por ela respeitar os direitos do servidor?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

16- O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar opiniões) no trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

17- O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

18- O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

19- O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

20- Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

21- Você está satisfeito com a imagem que a UFSM tem perante a sociedade?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

22- O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a UFSM tem?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

23- O quanto você está satisfeito com a política de gestão de pessoas (a forma da UFSM tratar os servidores) que a UFSM tem?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

Em relação às ações relacionadas à Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS) da PROGEP, informe o quanto você conhece sobre as questões abaixo, considerando a escala de 1 a 5:

Nenhum Conhecimento	Pouco Conhecimento	Razoável Conhecimento	Bom Conhecimento	Grande Conhecimento
1	2	3	4	5

Você conhece a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor – CQVS, órgão subordinado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP.

Você tem conhecimento das ações de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT desenvolvidas pela CQVS?

Você conhece o Projeto Espaço Alternativo desenvolvido pela CQVS?

Você conhece o Serviço Odontológico que é oferecido aos servidores e dependentes?

Você conhece o Serviço de Psicologia que é oferecido aos servidores?

Você conhece o Serviço de Atendimento Médico oferecido aos servidores?

Você conhece o Serviço de Medicina do Trabalho?

Você tem conhecimento do Programa sobre os Exames Periódicos de Saúde?

Você conhece as ações de Avaliação de Riscos Ambientais desenvolvidas pela CQVS?

Você conhece o Programa de Preparação para Aposentadoria – Transformar o Hoje?

Você conhece o Curso de Atenção à Saúde do Servidor?

Você conhece os benefícios da Saúde Suplementar?

Das ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS) que você já utilizou atribua uma nota para cada uma, conforme escala a seguir:

Péssimo	Regular	Bom	Muito Bom	Excelente	Nunca Utilizei
1	2	3	4	5	NU

Projeto Espaço Alternativo

Serviço Odontológico

Serviço de Psicologia

Serviço Médico Assistencial

Serviço de Medicina no Trabalho

Exames Periódicos de Saúde

Avaliação de Riscos Ambientais

Programa de Preparação para Aposentadoria

Curso de Atenção à Saúde do Servidor

Ressarcimento à Saúde Suplementar

Manifeste seu nível de satisfação sobre estas questões em relação à CQVS.

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

Você está satisfeito com os horários oferecidos nas ações desenvolvidas pela CQVS?

O quanto você está satisfeito em relação ao entendimento das chefias sobre a importância da participação dos servidores nas ações desenvolvidas pela CQVS?

Qual o seu nível de satisfação geral com as ações desenvolvidas pela CQVS?

Espaço para sugestões de novas ações que poderiam ser desenvolvidas pela CQVS e que contribuiriam com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

Espaço para sugestões/considerações sobre a CQVS/PROGEP, como possíveis benefícios que você obteve ao participar das ações da CQVS relacionadas à família, no trabalho, ao lazer, saúde, etc.