

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

**Adriane dos Santos Marques Bisognin**

**PROPOSTA DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
PARA A UNIDADE UNIVERSITÁRIA DESCENTRALIZADA DA UFSM  
– CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN**

**Frederico Westphalen, RS  
2016**

**Adriane dos Santos Marques Bisognin**

**PROPOSTA DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A  
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DESCENTRALIZADA DA UFSM – CAMPUS  
FREDERICO WESTPHALEN**

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

Orientadora Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup>. Vânia Medianeira Flores Costa

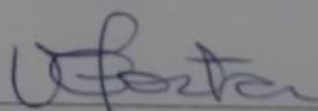
Frederico Westphalen, RS  
2016

Adriane dos Santos Marques Bisognin

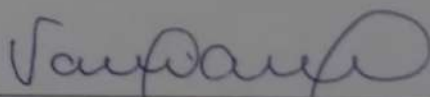
**PROPOSTA DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A  
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DESCENTRALIZADA DA UFSM – CAMPUS  
FREDERICO WESTPHALEN**

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

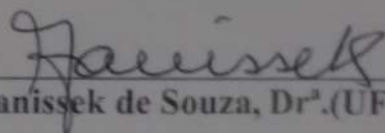
Aprovada em 08 de julho de 2016



Vânia Medianeira Flores Costa, Dr<sup>a</sup>. (UFSM)  
(Presidente/Orientador)



Vania de Fátima Barros Estivaleta, Dr<sup>a</sup>. (UFSM)



Janice Aparecida Janissek de Souza, Dr<sup>a</sup>.(UFBA)

## **AGRADECIMENTOS**

A realização desse trabalho se deu pela luta e dedicação de várias pessoas. Agradeço a todos que, de alguma maneira, contribuíram para a conclusão desse estudo e, de maneira especial agradeço:

- Aos meus pais, por tudo o que sou e aonde cheguei, pelo apoio, dedicação, parceria e incentivo durante toda essa caminhada.

- Ao meu esposo, pelo apoio incondicional nessa nova etapa em nossas vidas, pela força, carinho, compreensão e paciência diária, além de uma dose extra nos momentos de dor e de distância.

- A minha orientadora Vânia Medianeira Flores Costa pela oportunidade e confiança em mim depositada, grata pela orientação.

- Aos que lutaram para que o Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas fosse realizado fora da sede, dando oportunidade para qualificação dos Servidores das unidades universitárias descentralizadas de Frederico Westphalen e Palmeira das Missões: Obrigada por pelear por nosso sonho e nos dar a oportunidade de desenvolver as ações propostas por esse Mestrado dentro de nossas Unidades! Com carinho especial por todos os professores que se deslocaram até as unidades trazendo na bagagem a riqueza de conhecimentos que precisávamos para chegar ao final dessa jornada.

- Aos motoristas e terceirizados das unidades pelo apoio, força e torcida, em pleno final de semana.

- E, aos colegas, fonte constante de inspiração, superação e dedicação. Sucesso a todos!

## **A PEDRA**

O distraído nela tropeçou,  
o bruto a usou como projétil,  
o empreendedor, usando-a construiu,  
o campônio, cansado da lida,  
dela fez assento.  
Para os meninos foi brinquedo,  
Drumond a poetizou,  
Davi matou Golias...  
Por fim;  
o artista concebeu a mais bela escultura.  
Em todos os casos,  
a diferença não era a pedra.  
Mas o homem.

**Antônio Pereira**

## RESUMO

### PROPOSTA DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA A UNIDADE UNIVERSITÁRIA DESCENTRALIZADA DA UFSM – CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN

AUTORA: Adriane dos Santos Marques Bisognin

ORIENTADORA: Vânia Medianeira Flores Costa

A busca pelo desenvolvimento do tema Qualidade de Vida no Trabalho como um dos elementos fundamentais na gestão de qualquer organização tem sido uma das metas para quem procura promover a inovação na gestão. Dessa forma buscou-se nessa pesquisa compreender quais as ações de QVT podem ser propostas a curto, médio e longo prazo para os Servidores da UFSM, Campus Frederico Westphalen. Para isso analisou-se com base no modelo Biopsicossocial e Organizacional de Limongi-França (1996), como a QVT está sendo desenvolvida nas Universidades Federais do Brasil; tais universidades foram selecionadas por meio do site do Ministério da Educação (MEC) e mediante semelhanças de suas estruturas com as da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM. Analisou-se também, com base no mesmo modelo de QVT, as ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida da UFSM por intermédio do site da UFSM e dos documentos cedidos por essa Coordenadoria. Por fim, identificou-se o interesse dos Servidores, do Campus Frederico Westphalen, pelas ações propostas pela CQVS mediante formulário elaborado, pela autora, no *Google-Drive*, o que permitiu, por meio das respostas, obter um *ranking* das ações que mais despertam o interesse dos Servidores. Com as informações obtidas nessas diferentes etapas da pesquisa conclui-se que a dimensão mais trabalhada no país é a biológica, pois aparece em doze das treze Universidades selecionadas; essa dimensão se refere à promoção da saúde, ao controle dos riscos ambientais e do atendimento as necessidades físicas no ambiente de trabalho; a presença dessa dimensão foi unânime nas quatro Regiões do País. Verificou-se também que a UFSM promove suas ações voltadas mais para a dimensão organizacional, ou seja, para o treinamento e a capacitação de seus Servidores. Os Servidores do Campus Frederico Westphalen, entretanto, manifestaram interesse igualmente dividido entre as dimensões social, biológica e organizacional, ou seja, além das já destacadas anteriormente os Servidores ainda se interessam por ações que ofereçam benefícios sociais obrigatórios e espontâneos, que despertem valores coletivos e oportunidades de lazer e cultura. Esses resultados levaram a construção de uma proposta de ações que foi dividida em: curto prazo, tendo em vista a necessidade de utilização da *multiweb*, disponível na instituição, e da mobilização dos próprios Servidores; em médio prazo, considerando a necessidade de elaborar projetos e estabelecer convênios e; em longo prazo, em função da exigência de negociação por parte dos Servidores junto a Direção do Centro. Essa proposta abre a possibilidade de desenvolver ações de qualidade de vida no trabalho não apenas no Campus Frederico Westphalen como nas demais Unidades Universitárias Descentralizadas da UFSM.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo Biopsicossocial e organizacional. Unidades Universitárias Descentralizadas. Universidade Federal de Santa Maria.

## **ABSTRACT**

### **QUALITY OF LIFE OF SHARES PROPOSED AT WORK FOR UNIVERSITY UNIT OF DECENTRALIZED UFSM - CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN**

**AUTHOR:** Adriane dos Santos Marques Bisognin

**ADVISOR:** Vânia Medianeira Flores Costa

The search for the development of the theme Quality of Life at Work as a key element in the management of any organization has been one of the targets for those seeking to promote innovation in management. Thus this research sought to understand what QVT actions may be proposed in the short, medium and long term for Servers UFSM Campus Frederick. For this we analyzed based on the biopsychosocial model and Organizational Limongi-France (1996), as QVT is being developed in the Federal Universities of Brazil; such universities were selected through the website of the Ministry of Education (MEC) and by similarity of their structures with the Dean of People UFSM Management. An analysis was also based on the same model of QVT, the actions developed by the Coordination of Health and Quality of Life UFSM through the site of UFSM and documents transferred by this Coordination. Finally, we identified the interest of servers, Campus Frederick, the actions proposed by CQVS by elaborate form, the author, Google-Drive, which allowed, through the answers, get a ranking of the actions that most arouse the interest of servers. With the information obtained in these different stages of the research is concluded that the most worked dimension in the country is organic, as appears in twelve of the thirteen universities selected; this dimension refers to the promotion of health, control of environmental risks and care for the physical needs in the workplace; the presence of this dimension was unanimous in the four regions of the country. It was also found that the UFSM promotes their actions directed more to the organizational dimension, ie for the training and qualification of its servers. Servers Campus Frederick, however, expressed equally divided interest between the social, biological and organizational, that is, beyond the previously highlighted the servers still interested in stocks that offer mandatory and spontaneous social benefits, which arouse collective values and recreational opportunities and culture. These results led the construction of a proposed action that has been divided into: short-term, given the need to use the Multiweb available in the institution, and the mobilization of the servers themselves; in the medium term, considering the need to develop projects and establish agreements and; long-term, due to the trading demand from servers at the center direction. This proposal opens the possibility of developing quality of life actions at work not only on campus Frederick as other units Decentralized University UFSM.

**Keywords:** Quality of Life at Work. Biopsychosocial and organizational model. Decentralized units University. Federal University of Santa Maria.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Figura 1  | Estrutura da Pesquisa.....   | 17 |
| Figura 2  | Estrutura do Primeiro Objetivo Específico.....   | 35 |
| Figura 3  | Estrutura do Segundo Objetivo Específico.....  | 37 |
| Figura 4  | Estrutura do Terceiro Objetivo Específico.....   | 39 |
| Figura 5  | Estrutura do Objetivo Geral.....   | 40 |
| Figura 6  | Estrutura do Gabinete da Pró-Reitora da PROGEP.....                                      | 44 |
| Figura 7  | Coordenadoria de Concessão e Coordenadoria Registros e do Sistema de Pagamento.....      | 44 |
| Figura 8  | Coordenadoria de Concurso e Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento..... | 45 |
| Figura 9  | Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor.....                              | 45 |
| Figura 10 | Programa TransFORMAR e as Ações de Desenvolvimento e Capacitação dos Servidores.....     | 47 |
| Figura 11 | Mapa das predominâncias das Dimensões BPSO nas Regiões Geográficas do Brasil .....       | 65 |



## LISTA DE QUADROS

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Quadro 1  | Ciências e Contribuições para a Formação de um Novo Paradigma.....      | 20 |
| Quadro 2  | Conceitos de QVT.....   | 22 |
| Quadro 3  | Modelos de QVT e Categorias de Avaliação.....                           | 23 |
| Quadro 4  | Atributos do Termo Qualidade de Vida.....                               | 25 |
| Quadro 5  | Dimensões do modelo BPSO, Significados e Exemplos.....                  | 26 |
| Quadro 6  | Níveis de aplicação e decisão da QVT.....                               | 27 |
| Quadro 7  | Convenções nº 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho...     | 29 |
| Quadro 8  | Análise dos Dados de Acordo com os Objetivos Específicos.....           | 41 |
| Quadro 9  | Missão, Visão, Valores e Eixos norteadores da UFSM .....                | 43 |
| Quadro 10 | Ações pioneiras da CQVS.....  | 46 |
| Quadro 11 | Ações da PROGEP.....  | 48 |
| Quadro 12 | Ações voltadas a Saúde e Qualidade de Vida do Servidor.....             | 48 |
| Quadro 13 | Adequações ao Modelo BPSO.....  | 55 |
| Quadro 14 | Universidade Federal da Região Norte.....                               | 57 |
| Quadro 15 | Universidades Federais da Região Nordeste.....                          | 58 |
| Quadro 16 | Universidades Federais da Região Sudeste.....                           | 62 |
| Quadro 17 | Universidades Federais da Região Sul.....                               | 63 |
| Quadro 18 | Planejamento das ações para 2015.....                                   | 66 |
| Quadro 19 | Ações da CQVS e Dimensões Adaptadas da BPSO.....                        | 67 |
| Quadro 20 | Ranking de Interesse dos Servidores e Dimensões Adaptadas da BPSO ..... | 69 |
| Quadro 21 | Parecer dos Servidores.....   | 70 |
| Quadro 22 | Ações Alternativas a Médio Prazo.....                                   | 72 |
| Quadro 23 | Ações a curto prazo .....   | 73 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|          |  |
|----------|--|
| BPSO     | Biopsicosocial e Organizacional  |
| CESNORS  | Centro de Educação Superior Norte  |
| CIPA     | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes                                   |
| CONAES   | Comissão nacional de Avaliação da Educação Superior                          |
| CONSU    | Conselho Universitário   |
| COPLAI   | Coordenadoria de Planejamento e Avaliação Institucional                      |
| CPA      | Comissão Própria de Avaliação  |
| CQVS     | Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor                       |
| CSA      | Comissão Setorial de Avaliação   |
| DESAP    | Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor                  |
| FW       | Frederico Westphalen   |
| GQVT     | Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho                                      |
| HUSM     | Hospital Universitário de Santa Maria.                                       |
| INEP     | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira       |
| INMETRO  | Instituto de Metrologia, Qualidade e Tecnologia                              |
| MPOG     | Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão.                              |
| NED      | Núcleo de Educação e Desenvolvimento   |
| NOSS     | Norma Operacional de Saúde do Servidor                                       |
| NPSAT    | Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho                                      |
| NSAT     | Núcleo de Segurança do Trabalho  |
| OMS      | Organização Mundial da Saúde   |
| PASS     | Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Federal      |
| PDI      | Plano de Desenvolvimento Institucional                                       |
| PPRA     | Programa de Prevenção a Riscos Ambientais                                    |
| PRA      | Pró- Reitoria de Administração   |
| PRAE     | Pró- Reitoria de assuntos Educacionais                                       |
| PRE      | Pró- Reitoria de Extensão  |
| PROGEP   | Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas   |
| PROGRAD  | Pró- Reitoria de Graduação   |
| PROINFRA | Pró- Reitoria de Infraestrutura  |
| PROPLAN  | Pró- Reitoria de Planejamento  |
| PRPGP    | Pró- Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa.                                   |
| PRRH     | Pró-Reitoria de Recursos Humanos   |
| QT       | Qualidade Total  |
| QVT      | Qualidade de Vida no Trabalho  |
| SEGEP    | Secretaria de Gestão Pública   |
| SIASS    | Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal          |
| SINAES   | Sistema nacional de Avaliação de Educação Superior                           |
| SIPEC    | Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal                            |
| SUS      | Sistema Único de Saúde   |
| TAE      | Técnico-Administrativos em Educação  |
| UDESSM   | Universidade Descentralizada de Ensino Superior da UFSM em Silveira Martins. |
| UFAL     | Universidade Federal de Alagoas  |
| UFBA     | Universidade Federal da Bahia  |
| UFC      | Universidade Federal do Ceará  |

|       |  |
|-------|--|
| UFCG  | Universidade Federal de Campina Grande   |
| UFFS  | Universidade Federal da Fronteira Sul    |
| UFMA  | Universidade Federal do Maranhão         |
| UFMG  | Universidade Federal de Minas Gerais     |
| UFPB  | Universidade Federal da Paraíba          |
| UFPE  | Universidade Federal de Pernambuco       |
| UFPEL | Universidade Federal de Pelotas          |
| UFSF  | Universidade Federal de Juiz de Fora     |
| UFMS  | Universidade Federal de Santa Maria      |
| UFT   | Universidade Federal de Tocantins        |
| UFU   | Universidade Federal de Uberlândia       |
| UUDs  | Unidades Universitárias descentralizadas |

## SUMÁRIO

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 1       | <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | 13 |
| 2       | <b>MARCO TEÓRICO</b> .....  | 19 |
| 2.1     | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....  | 19 |
| 2.1.1   | <b>QVT: concepções e modelos</b> .....  | 22 |
| 2.1.1.1 | <i>Modelo biopsicossocial e organizacional</i> .....  | 24 |
| 2.2     | QVT EM UNIVERSIDADES FEDERAIS: Normativas e legislações em prol do desenvolvimento da QV dos Servidores ..... | 28 |
| 3       | <b>MÉTODO</b> .....   | 33 |
| 3.1     | POPULAÇÃO.....  | 33 |
| 3.2     | COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....   | 34 |
| 4       | <b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....   | 42 |
| 4.1     | UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA.....  | 42 |
| 4.1.1   | <b>Unidades Universitárias Descentralizadas</b> .....   | 51 |
| 4.2     | ADEQUAÇÕES AO MODELO BPSO .....   | 54 |
| 4.3     | UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL E SUAS AÇÕES DE QVT....  | 56 |
| 4.4     | AÇÕES DA CQVS E MODELO BPSO.....  | 65 |
| 4.5     | INTERESSES DOS SERVIDORES PELAS AÇÕES DA CQVS.....  | 68 |
| 4.6     | PROPOSTAS DE AÇÃO.....  | 71 |
| 5       | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....   | 75 |
|         | <b>REFERÊNCIAS</b> .....  | 78 |
|         | <b>APÊNDICE A – FORMULÁRIO GOOGLE-DRIVE</b> .....   | 85 |

## INTRODUÇÃO

As relações interpessoais no trabalho, segundo Almeida (2012), são prejudicadas pela condição hegemônica do capitalismo o que poderia inviabilizar qualquer tipo de intervenção na busca de melhorias na qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Entretanto, o mesmo autor, das vezes em que se consegue propor intervenções no ambiente, a maioria delas, “... são elaboradas com base no modelo biomédico, focadas no adoecimento dos trabalhadores e em seus fatores de risco para o desenvolvimento de doenças e prevenção de acidentes” (p.17).

Esse tipo de ação faz com que seja emergencial o estudo sobre a qualidade de vida no trabalho. Essa emergência, para Taveira (2006, p.21) “se dá pelo fato de se exigir qualidade nos produtos e serviços, mas não se oferecer qualidade de vida no trabalho (QVT) ao trabalhador e, por isso, começam os paradoxos e as dificuldades”. Conforme o mesmo autor tais mudanças na QVT esbarram com a resistência cultural a mudanças comportamentais.

Para Limongi-França (2013) as demandas de ações, programas e gestão de QVT, provêm tanto da vontade despertada nos funcionários, a partir do vínculo delas com a instituição, por exemplo: “expectativas, desejos, necessidades e inspirações” quanto da própria instituição ao desenvolver e realizar “programas e ações de bem-estar e redução do mal-estar que estão direta ou indiretamente relacionados com a busca de satisfação das pessoas na empresa, com interface com a proteção ocupacional, desenvolvimento pessoal e melhoria do ambiente coletivo de trabalho” (p.39).

A busca pelo desenvolvimento do tema QVT como um dos elementos fundamentais na gestão de qualquer organização tem sido uma das metas para quem procura promover a inovação na gestão. Limongi-França (1996), compreende que a gestão da QVT tem sido compreendida de forma parcial e incompleta, pois, ou traz um referencial assistencialista, ou, simplesmente, as ações para QVT são ignoradas nas políticas das empresas. As dificuldades na gestão da QVT perpassam por questões como a diversidade dos perfis individuais e socioeconômicos dos Servidores da instituição, a natureza dos impactos das ações de qualidade no desempenho de bem-estar e saúde da instituição “em seus níveis individual, grupal e organizacional, com impactos político-organizacionais” (p. 137).

A Gestão Pública Federal vem sendo desafiada pela administração pública, a inserir a QVT em sua gestão, por meio de programas e normativas, ações que visam concretizar os discursos teóricos sobre qualidade de vida no trabalho. Essa temática tem se mostrado

importante na valorização das pessoas em seu ambiente de trabalho e representa um foco de discussão em grandes áreas de conhecimento da gestão pública como, por exemplo: a inovação e responsabilidade socioambiental. Apresenta-se como um eixo temático prioritário e um dos princípios da responsabilidade socioambiental nas atividades da agenda ambiental na administração pública, criada pelo Ministério do Meio Ambiente, com objetivo de “permitir a construção de uma nova cultura institucional nos órgãos e entidades públicos” (A3P, 2009, p.34).

Um dos exemplos da importância de se ter programas de QVT em instituições públicas é o Instituto de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro). Segundo Frossard (2009), o Inmetro possui um programa voltado à melhoria da saúde dos seus Servidores, baseado no serviço de saúde ocupacional, onde ao final de dois anos o programa registrou índices decrescentes de absenteísmo, redução de 50% na concessão de benefícios (insalubridade/periculosidade) e 17% a menos de dependentes químicos e um aumento na motivação da força de trabalho desse setor. Os resultados dessas ações indicaram, segundo a pesquisa, maior produtividade da força de trabalho do Instituto, redução do absenteísmo, prevenção de doenças e integração social.

Dentre as normas apresentadas no decorrer dessa pesquisa com objetivo contribuir para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador observam-se às Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde do Servidor Público Federal, instituídas pela Portaria Normativa Nº3, de 25 de março de 2013, através do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Essas diretrizes integram a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Federal (PASS) e, segundo seu Art. 1º, deverão ser adotadas como referências nas ações da saúde dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – (SIPEC). Oportunamente na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), local onde essa pesquisa foi desenvolvida, essa normativa é atendida pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), criado pelo Decreto 6.833, de 29 de abril de 2009 que, tem como objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos Servidores.

No entanto, ao focar a QVT na UFSM observa-se que a mesma possui em sua sede, em Santa Maria, uma Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, responsável não apenas pelos Servidores da sede como também de todos os Servidores de suas Unidades Universitárias Descentralizadas (UUDs). Atingir essas unidades, com todas as ações propostas por essa coordenadoria tem sido provocador, visto que a unidade mais afastada está a

aproximadamente, duzentos e noventa quilômetros da sede. Muitas dessas propostas dependem dos gestores das unidades, todavia elas são muito jovens, sendo o CESNORS a mais antiga unidade com apenas nove anos de criação e a unidade de Cachoeira a mais nova, criada em 2013.

Entende-se que a criação e manutenção de seus cursos e seus respectivos laboratórios e salas estão entre as prioridades de gestão de uma extensão universitária, mas nota-se que segundo a diretriz estratégica da instituição, uma e suas finalidades também está em “promover a sinergia entre os atores institucionais, estimulando a integração, o trabalho coletivo e também a ampliação da participação da comunidade universitária na tomada de decisão” (UFMS, 2015f, p.39). Com isso, presume-se, através do que está sendo proposta nessa pesquisa, que a QVT é um elemento importante não apenas para o Servidor como para o crescimento, desenvolvimento e a consolidação das UUDs.

Na busca dessa sinergia entre os ‘atores institucionais’ doravante é necessário esclarecer que no decorrer dessa pesquisa, atribuí-se o termo ‘Servidor’ para ambos os cargos existentes nas Universidades Federais, ou seja, para docentes e técnicos administrativos em educação, os quais possuem peculiaridades que não são levantadas nessa pesquisa, pois não se considera proveitoso apontar a complexidade existente entre os cargos, mas sim agregá-los em torno da mesma temática, qualidade de vida no trabalho.

Com base no exposto verifica-se, segundo Almeida (2012), que a importância em desenvolver essa pesquisa está em buscar caminhos e linhas de conhecimento que possam de alguma maneira, interagir e promover intervenções efetivas, como por exemplo, as embasadas nos princípios de práticas de saúde e nas propostas de práticas corporais no trabalho que “... consideram a visão ampliada da saúde e a determinação social do processo de saúde-doença, preconizada pela promoção da saúde, podem influenciar na construção de um ambiente promotor de saúde”. (p.17)

Dentre os autores e conceitos empregados para a fundamentação dessa pesquisa selecionou-se a visão humanista de Ana Cristina Limongi-França, pois a mesma analisa a QVT, através da classificação biopsicossocial e organizacional das ações, ou seja, utiliza essa classificação que foi inspirada no conceito de *saúde* da Organização Mundial da Saúde (OMS), publicada em 1986; disseminada em áreas da psicologia, “apropriada e ampliada para a análise dos programas e ações de QVT” (Limongi-França, 2013, p.42) e, por também concordar com seu pensamento de que o “ser humano em condições favoráveis à expressão de sua humanidade gera resultados visíveis na organização como um todo” (Limongi-França 1996, p. 137).

Na busca dessa humanização da instituição entende-se que esse estudo se adequa a Linha de Pesquisa Inovação e Sustentabilidade na Gestão Pública, e tem como tema Qualidade de Vida para Servidores das Unidades Universitárias Descentralizadas (UUDs), da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Como problema de pesquisa busca-se compreender: **Quais ações de qualidade de vida no trabalho podem ser propostas a curto, médio e longo prazo nas Unidades Universitárias Descentralizadas da UFSM?** Este questionamento justifica-se pela inviabilidade da participação dos Servidores nas ações promovidas e desenvolvidas na sede, em razão da distância desta com suas UUDs. Ademais a inexistência de um programa/plano de ações para as UUDs deixa-as na dependência de demandas aleatórias, segundo confirmou o Coordenador da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida dos Servidores (CQVS/UFSM).

O resultado desse estudo visa propor ações que contemplem o “eixo norteador de Valorização das Pessoas”, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSM, desenvolvido para o período de 2011 a 2015, que tem como finalidade “promover o desenvolvimento institucional e representa o elo entre as ações das diversas áreas de atuação da UFSM e a sua filosofia” (UFSM, 2015b, p.35). Esse plano ao ser efetivado nas UUDs permitirá que elas trabalhem permanentemente na busca de ações que venham ao encontro dos interesses e das necessidades de seus Servidores e da organização como um todo, conforme suas respectivas realidade e possibilidade e; com isso, “contribuir para a melhoria da qualidade de vida; o convívio; a integração entre os Servidores e o relacionamento favorável ao desempenho das funções” (PDI UFSM, 2015b, p.38).

Sendo assim, esta pesquisa tem como objetivo geral propor ações de QVT, a curto, médio e longo prazo, para os Servidores da UUD campus Frederico Westphalen. Para isso, buscou-se como objetivos específicos:

- Analisar como a qualidade de vida no trabalho está sendo desenvolvida em Universidades Federais no Brasil e classificá-las segundo o modelo Biopsicossocial e organizacional;
- Analisar as ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Universidade Federal de Santa Maria e classificá-las conforme o modelo Biopsicossocial e Organizacional;
- Identificar o interesse dos Servidores, do Campus Frederico Westphalen, pelas ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Universidade Federal de Santa Maria.



Esse trabalho está organizado segundo a estrutura a seguir:



**Figura 1** – Estrutura da pesquisa

Fonte: Elaborado pela Autora

Pressupondo atingir esses objetivos esse trabalho apresenta-se em 4 capítulos. A sua estrutura foi introduzida com uma breve exposição da temática, do problema, dos objetivos e da justificativa. No primeiro capítulo se apresenta o marco teórico subdividindo o tema

qualidade de vida no trabalho em dois momentos, sendo o primeiro apresentando o que concerne às concepções, modelos e critérios de avaliação do tema, assim como, o modelo biopsicossocial e organizacional de Limongi-França, selecionado para desenvolver essa pesquisa. No segundo capítulo se delinea a QVT nas Universidades Federais, inicialmente do país e, em seguida, na UFSM com sua estrutura de Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e sua Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS), encerrando com a descrição da Unidade Universitária Descentralizada Campus Frederico Westphalen, da UFSM, e sua relação com as ações da CQVS. No terceiro capítulo apresentam-se os métodos utilizados para essa pesquisa, sendo que no primeiro momento apresenta-se a população e o público-alvo e, na sequência a coleta e a análise de dados. No último capítulo apresentam-se as discussões dos resultados de forma que inicialmente apresenta-se a adequação do modelo Biopsicossocial e Organizacional (BPSO) a realidade do setor público, seguida pela exposição das Universidades Federais e suas ações de qualidade de vida no trabalho, posteriormente expõe-se a classificação das ações da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor segundo a adequação do modelo BPSO, subsequentemente apresenta-se o interesse dos Servidores pelas ações desenvolvidas pela CQVS e, por fim, com base no que foi pesquisado, apresenta-se a proposta de ação que busca promover o desenvolvimento das ações de QVT na UUD campus Frederico Westphalen.

## 2 MARCO TEÓRICO

Nesse capítulo abordam-se os pensamentos, conceitos e modelos de QVT de alguns autores que se destacaram em diferentes épocas e que são referências para esse estudo. Entende-se essa etapa como elemento importante para pesquisa, pois, “os modelos refletem as necessidades dos trabalhadores em relação à Qualidade de Vida em um determinado período” (Nunes 2004, p.112), além disso, permite observar que essas demandas evoluíram paulatinamente, exigindo das instituições outras respostas. Na sequência desse capítulo expõe-se de que forma o tema QVT ingressou nas Universidades Federais e, para isso são apresentados convenções, decretos e leis que delineiam como se deu esse encadeamento.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As inovações tecnológicas na sociedade da informação, o crescente conteúdo de conhecimento agregado à produção, a diminuição do ciclo de vida dos produtos e os processos de produção que mudam em alta velocidade ditam transformações nas organizações, tanto privadas quanto públicas, inclusive no que tange necessidade de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA, et al., 2009).

Para os mesmos autores, as denominadas “indústrias do conhecimento” (p.320) crescem e exigem mudanças no que diz respeito, dentre outras coisas, à eficiência dos serviços com o quadro de pessoal reduzido das organizações, assim como a qualificação e a atualização constante das habilidades dos profissionais, a fim de que os mesmos desenvolvam suas capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, equipamentos altamente sofisticados, lidar com problemas menos estruturados, relacionar-se socialmente (comunicação, negociação, solução de conflitos), trabalhar em equipes, e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza e papéis pouco definidos. Entretanto, para Demo et al. (2012) outras mudanças são perceptíveis, como por exemplo, o comportamento das pessoas, que retrata de forma cada vez mais visível a preocupação em aproveitar seu tempo com atividades prazerosas e isso, por conseguinte reflete em suas atividades laborais o interesse cada vez maior pelo tema QVT.

Historicamente, conforme Pires (2013, p.1), a era da auto produtividade, foi

gradativamente sendo substituída pela “... era do conhecimento, da valorização humana, no qual o capital intelectual é o mais importante para o crescimento da organização”. Embora essa mudança pareça benéfica apenas para os funcionários ela se reflete na qualidade total das organizações. Do ponto de vista dessas organizações, a importância do tema QVT se insere numa perspectiva de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho. Entretanto a sociedade vive novos paradigmas “sobre os modos de vida dentro e fora da empresa, construindo novos valores relativos às demandas de qualidade de vida no trabalho” (Limongi- França e Albuquerque 1998, p.41). E para a construção desses paradigmas várias ciências contribuíram, como é possível observar no Quadro 1:

| CIÊNCIA       | CONTRIBUIÇÃO  |
|---------------|---|
| Saúde         | Busca preservar a integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle das doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida.                              |
| Ecologia      | Observa o homem como parte integrante e responsável pela preservação do eco sistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.  |
| Ergonomia     | Estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando o conforto na operação.                                    |
| Sociologia    | Resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente demonstrando as implicações de quem influencia e é influenciado nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa |
| Economia      | Enfatiza a consciência de que os bens são finitos e que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de forma equilibrada a responsabilidade e os direitos da sociedade.                     |
| Administração | Procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambientes cada vez mais complexo, mutável e competitivo.  |
| Engenharia    | Elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.                                  |

**Quadro 1** – Ciências e contribuições para formação de novo paradigma.

**Fonte:** Limongi- França e Albuquerque (1998, p.41).

Tendo em vista o que propõem essas ciências, Deus (2006, p.17) explica que “não é uma tarefa simples explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em um mundo complexo e em constante transformação”. Dessa forma se apreende que para propor maneiras de promover, preservar e melhorar a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas é preciso propor um trabalho constante efetuado por funcionários da empresa, atentos à mudanças e sempre a frente dos acontecimentos, como por exemplo, acompanhar o envelhecimento da equipe, promover palestras de prevenção de problemas de saúde atuais, promover rodas de conversa frente a catástrofes que venha a sensibilizar a equipe, entre outras ações preventivas.

Para Limongi-França (2007, p.8), incluir a QVT como item a ser discutido e trabalhado pela gestão da instituição significa ter a capacidade de gerenciar o conjunto das ações, incluindo: “diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização”.

A QVT é vista como a aplicação concreta de uma filosofia humanista para Albuquerque (2013, p.27) que afirma que isso ocorre “pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou diversos aspectos do meio do trabalho, para criar uma situação nova, mais favorável à satisfação dos empregados e a produtividade da empresa”.

Superar os atos legais e buscar mais fundamentos na humanização do trabalho é o que Frossard (2009, p.42) defende ao afirmar que pensar a QVT na gestão “... engloba, além de atos legislativos, que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”. Enquanto, para Constantino et al. (2009, p.1) a gestão da qualidade de vida no trabalho apresenta-se como “um conjunto das escolhas de bem-estar visando evolução organizacional dentro de um ambiente participativo, ético e sustentável”.

Silva (2012) afirma que a QVT, na sua origem, é considerada uma evolução, desenvolvimento e expansão do enfoque da Qualidade Total (QT). Dessa forma, trabalhador satisfeito, que se sente parte integrante da organização, prestará um serviço melhor. Portanto, mais do que uma postura beneficente, a busca pela inclusão da QVT é uma estratégia competitiva, que pode ser alcançada por meio da busca da melhoria contínua, pois a harmonia na organização é o diferencial que levará ao aumento da QT.

Para Limongi-França (1996) os indicadores: ação social e ecológica da empresa; atividades esportivas, culturais e de lazer; ausência de insalubridade; ausência de preconceitos; autonomia no trabalho; capacidade múltipla para o trabalho; carreira; conforto no ambiente físico; crescimento como pessoa em função do trabalho; estabilidade no emprego; estima por parte dos colegas; nível cultural dos empregados e dos empregadores; padrão geral de saúde dos empregados; privacidade para trabalhar; salário; vida pessoal preservada; valorização dos serviços pelos outros setores; são indicadores que podem promover a QVT.

Cotidianos que se alteraram com mudanças de pensamentos, de percepção do mercado e de pessoas permitiram formular diferentes conceitos e modelos de QVT os quais são apresentados no item a seguir.

### 2.1.1 QVT: concepções e modelos

Neste item, inicialmente, apresentam-se concepções e modelos que buscam convergir diferentes enfoques para uma mesma inovação: a inclusão da qualidade de vida no trabalho. A importância de conhecer os construtores do que hoje se discute em torno do tema qualidade de vida no trabalho, segundo Deus (2006), se dá por eles permitirem subsidiar planos de intervenção na área de gestão de pessoas pautados na percepção dos funcionários.

O foco deste item está em apresentar, resumidamente, o que já foi desenvolvido em torno desse conhecimento, apresentando a evolução das ideias a fim de selecionar uma dessas teorias e construir a base teórica dessa pesquisa, portanto, não se levantará discussões, comparações ou análises dessas teorias com o que é desenvolvido na UFSM.

A evolução do conceito qualidade de vida no trabalho pode ser vista inicialmente como uma ‘variável’ controlável e observável, entre o período de 1959 até 1972, e atualmente, início do século XXI, se pode descrevê-la como uma nova competência para o gestor que busca uma ‘gestão avançada’. Essa evolução e suas respectivas características é o que se apresentam no Quadro 2:

| CONCEPÇÕES                                      | CARACTERÍSTICAS   |
|---|---|
| Variável (1959 a 1972)                          | ...Reações do indivíduo ao trabalho. Pesquisas de como melhorar a QVT para o indivíduo.   |
| Abordagem (1969 a 1974)                         | ...O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.   |
| 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. Utilização de grupos autônomos de trabalho e enriquecimento de cargo.  |
| Movimento (1975 a 1980)                         | ...Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Uso da administração participativa ou democracia industrial.   |
| Tudo (1979 a 1982)                              | ...A QVT vista como panaceia conta a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixa nas taxas de produtividade e problemas de queixas.   |
| Nada (perspectiva de futuro)                    | ...Se alguns projetos de QVT fracassassem no futuro, não passará de “modismo” passageiro.   |
| Modelo consolidado no indivíduo (década de 90). | A QVT não se configurou como um “modismo” e passou a ser adotada em grande escala pelas organizações, visando à melhoria das condições para o trabalhador e perpassando os temas de qualidade, estresse, bem estar individual. Busca o equilíbrio entre saúde física e mental, organização e sociedade. |
| Gestão avançada (início do século XXI)          | A QVT como uma nova competência do gestor frente ao novo perfil das organizações pós-industriais. Visão holística dos indivíduos/trabalhadores, da organização e do gestor.   |

**Quadro 2** – Conceitos de QVT

**Fonte:** Adaptado por Fernandes (1996) e Pinto, et al.(2012).

Nesse Quadro 2 observam-se as diferentes concepções em relação ao papel dos trabalhadores e da QVT em cada época, além do crescente interesse em consolidar o tema

QVT como item de uma gestão de vanguarda e, para isso a qualidade de vida no trabalho precisa ser compreendida como um conjunto de ações da instituição que envolve “diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho” aspirando condições de desenvolvimento humano no ambiente trabalho (Limongi-França e Albuquerque, 1998, p.42). Além disso, Limongi-França (2013, p.39), ainda é necessário incluir “a percepção de bem-estar pessoal no trabalho, alinhada ao conjunto de escolhas de bem-estar que compõem políticas, práticas e serviços de gestão de pessoas de uma empresa”.

Conhecer o que promove qualidade de vida no ambiente de trabalho foi o desafio que os autores listados no Quadro 3, tiveram para desenvolver seus modelos de QVT e, para isso, elaboraram categorias de avaliação, que os permitiram verificar o que os trabalhadores reconhecem como importante a ser desenvolvido pela empresa para que os mesmos tenham qualidade de vida dentro de seu local de trabalho. Albuquerque (2013) apresenta cada um desses modelos e suas categorias de avaliação:

| MODELOS                           | CATEGORIA DE AVALIAÇÃO   |  |
|-----------------------------------|--|--|
| Modelo de Belanger (1973)         | ~ Criatividade<br>~ Variabilidade Autonomia<br>~ Envolvimento<br>~ Feedback<br>~ Treinamento   | ~ Oportunidade de Crescimento<br>~ Relacionamento no Trabalho<br>~ Papéis Organizacionais<br>~ Recompensas<br>~ Enriquecimento de Cargos       |
| Modelo de Hackman e Oldham (1974) | ~ Absenteísmo e Rotatividade<br>Autonomia<br>~ Feedback.<br>~ Motivação Interna ao Trabalho  | ~ Satisfação Geral com o Trabalho<br>~ Satisfação com a Produtividade Individual<br>~ Variedade, Identidade e Significância da Tarefa.         |
| Modelo de Walton (1975)           | ~ Compensação Justa e Adequada<br>~ Condições de Trabalho<br>~ Uso e Desenvolvimento de Capacidades<br>~ Oportunidade de Crescimento e Segurança | ~ Integração Social na Organização<br>~ Constitucionalismo<br>~ O Trabalho e o Espaço Total de Vida<br>~ Relevância Social da Vida no Trabalho |
| Modelo de Westley (1979)          | ~ Cooperação<br>~ Divisão dos Lucros<br>~ Enriquecimento de Cargos<br>~ Trabalho Auto Supervisionado<br>~ Conselho de Trabalhadores              | ~ Valorização das Tarefas<br>~ Auto Realização<br>~ Relações Interpessoais<br>~ Participação nas Tomadas de Decisões                           |
| Modelo de Werther e Davis (1983)  | ~ Abordagem Mecanicista<br>~ Fluxo de Trabalho<br>~ Práticas de Trabalho<br>~ Expectativas Sociais<br>~ Autonomia                                | ~ Variedade da Tarefa<br>~ Habilidade e Disponibilidade de empregados<br>~ Identidade da Tarefa<br>~ Retro Informação                          |

**Continua**

**Continua**

| <b>MODELOS</b>                                     | <b>CATEGORIA DE AVALIAÇÃO</b>   |   |
|--|---|---|
| Modelo de<br>Fernandes<br>(1996)                   | ~ Condições de Trabalho<br>~ Saúde<br>~ Moral<br>~ Compensação<br>~ Participação  | ~ Comunicação<br>~ Imagem da Empresa<br>~ Relação Chefe-Funcionário<br>~ Organização do Trabalho  |
| Modelo de<br>Gonçalves<br>(1998)                   | ~ Condições Físicas e Químicas<br>~ Métodos de Trabalho<br>~ Comunicações<br>~ Horários e Turnos de Trabalho  | ~ Formação<br>~ Tecnologia<br>~ Política Salarial   |
| Modelo<br>Limongi-França<br>(1996, 2004 e<br>2005) | ~ Direitos Legais<br>~ Atividades Esportivas<br>~ Atendimento à Família<br>~ Eventos (Turismo, Cultura).<br>~ Carreira, Remuneração,<br>Desempenho. | ~ Programas Participativos<br>~ Serviço Médico, Nutrição.<br>~ Melhorias Ergonômicas<br>~ Treinamentos, Contato com<br>Clientes.<br>~ Métodos de Trabalho |

**Quadro 3** – Modelos de QVT e Categorias de avaliação.

Fonte: Albuquerque (2013)

Verificando as categorias de avaliação apresentadas no Quadro 3 constata-se que não há um modelo que atenda especificamente as características do setor público, sendo necessárias algumas adequações que podem ser vistas no decorrer desse trabalho. Além disso, é possível identificar que não há um consenso sobre o conceito de QVT, mas sim um “conjunto de conceitos construídos a partir de elementos que os autores presumem que seja importante para que de fato haja qualidade de vida no trabalho” (Deus, 2006, p.21). Porém, o conforme mesmo autor, parece ser comum entre os autores é a “visão da QVT como opção que atua na busca de harmonização dos interesses individuais com os organizacionais, buscando reduzir os conflitos que acompanha estas relações” (p.23).

Para o desenvolvimento dessa pesquisa foi escolhido o modelo de Limongi-França, pois o mesmo observa as pessoas de forma holística, levando em consideração os fatores biopsicossocial e organizacional expostos no item subsequente.

#### *2.1.1.1 Modelo biopsicossocial e organizacional (BPSO)*

A qualidade de vida no trabalho é um tema que possui uma variedade de modelos e concepções que permitem observar diferentes propostas que vem a melhorar a qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Para o desenvolvimento dessa pesquisa buscou-se o modelo BPSO (biopsicossocial e organizacional) de Ana Cristina Limongi-França desenvolvida em 1996 e atualizada até os dias atuais; chamou atenção por ser um



“modelo inspirado no conceito de saúde publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986, difundido nos estudos de psicopatia e psicodinâmica do trabalho e; apropriado e ampliado para análise dos programas e ações de QVT” (Limongi-França, 2013, p.42).

Para compreender esse modelo faz-se necessário trazer o significado do termo qualidade de vida, segundo alguns atributos apontados por essa mesma autora, apresentados no Quadro 4:

| <b>ATRIBUTOS DO TERMO QUALIDADE DE VIDA</b>  |
|--|
| 1. Como percepção de bem-estar em múltiplas dimensões humanas<br>Exemplo: Biológica, psicológica, social, mental, física, espiritual, entre outras.  |
| 2. Como resultado da intervenção de políticas e práticas coletivas, de natureza econômica ou organizacional.<br>Exemplo: Índice de desenvolvimento humano (IDH), Índice de desenvolvimento social (IDS), Índice de pobreza humana (IPH).   |
| 3. Como política pública municipal<br>Exemplo: Índice de violência urbana, Índice, proteção ao meio ambiente, proteção, a reciclagem e reuso de recursos hídricos e de material de descarte.   |
| 4. Como resultado de boas práticas em gestão de pessoas, especialmente, áreas de segurança e saúde do trabalho.<br>Exemplo: Controle do colesterol, sobrepeso, hipertensão, violência e assédio moral, ginástica laboral, orientação nutricional, apoio a pessoas com dependência química, entre outros. |
| 5. Como parte de outros processos e gestão.<br>Exemplo: Programas de qualidade e produtividade no Brasil   |
| 6. Como fundamentos da enfermagem e conhecimentos relacionados<br>Exemplo: Liderados pela International Society Quality of Life Research que desenvolve e aplica testes e avaliações visando ao máximo o bem-estar do paciente, utilizando a ferramenta Best Practice Spotligh Organizations (BPSO).     |

**Quadro 4:** Atributos do termo qualidade de vida.

**Fonte:** Limongi-França (2013, p. 42).

O crescente interesse em desenvolver a QVT se deu, segundo Limongi-França e Albuquerque (1998), principalmente por duas questões: a ampliação do conhecimento sobre estresse e doenças relacionadas às pressões organizacionais e, a propagação do conhecimento da qualidade total incorporada pelas organizações. Além disso, ainda afirmam que a ausência de um programa de QVT tem promovido aumento do nível de estresse e dificultado a condução da gestão da qualidade total.

O modelo de Limongi-França (1996) foi dividido em dimensões que, juntas, buscam abranger a totalidade do ser humano. Em seus estudos a autora expõe que toda pessoa é um complexo biopsicossocial, que possui “potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Estas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nestes três níveis e podem ser mais visíveis em um de-

les, embora todos sejam sempre interdependentes” (p.146).

A QVT pode ser analisada com base em três abordagens: os sistemas de qualidade, potencial humano e; saúde e segurança o trabalho. Sobre os sistemas de qualidade observa-se que envolve as políticas e programas de qualidade total, certificação ISO 9000 e muitos outros métodos e práticas gerenciais centrados na satisfação do cliente. Sobre o potencial humano abrange a capacitação, motivação e desenvolvimento profissional da força de trabalho, educação para a convivência social, para a utilização de potencialidades e para o aprendizado organizacional. Por fim, a abordagem sobre saúde e segurança refere-se à preservação, prevenção, correção ou reparação de aspectos humanos e ambientais que neutralizam riscos na condição de trabalho. Essas dimensões, seus significados (S) e alguns exemplos (E) de suas aplicabilidades no dia a dia das instituições podem ser visualizadas no Quadro 5:

|                       |                       |          |   |
|-----------------------|-----------------------|----------|---|
| <b>DIMENSÕES BPSO</b> | <b>Biológico</b>      | <b>S</b> | Refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas. Aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se especialmente aos hábitos saudáveis   |
|                       |                       | <b>E</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Controle dos riscos ergonômicos e ambientais;</li> <li>✓ Atendimento aos problemas de saúde;</li> <li>✓ Oportunidade de realização de atividades físicas;</li> <li>✓ Estado geral de saúde dos colegas e superiores;</li> <li>✓ Palestras e eventos de promoção a saúde.</li> </ul>        |
|                       | <b>Psicológico</b>    | <b>S</b> | Referem-se a afetos emoções, memórias, desejos, personalidade e necessidades. Sintetizada, especialmente, pela autoestima e reconhecimento.   |
|                       |                       | <b>E</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Confiança nos critérios de recrutamento e seleção;</li> <li>✓ Forma de avaliação do desempenho no trabalho;</li> <li>✓ Clima de camaradagem entre os colegas no trabalho;</li> <li>✓ Oportunidade de evolução na carreira;</li> <li>✓ Ausência de interferência na vida pessoal</li> </ul> |
|                       | <b>Social</b>         | <b>S</b> | Revela valores e crenças compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso, condições sociais e econômicas. Está associado principalmente aos benefícios, educação, consumo, comunidade e sustentabilidade   |
|                       |                       | <b>E</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esporte, cultura e lazer;</li> <li>✓ Integração empresa-família;</li> <li>✓ Programa de preparação para aposentadoria (PPA);</li> <li>✓ Orientação ao uso de crédito e consumo;</li> <li>✓ Atividades comunitárias e de responsabilidade social</li> </ul>                                 |
|                       | <b>Organizacional</b> | <b>S</b> | Refere-se a valores e missões da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e liderança. É representada por lideranças, comunicação e produtividade saudável, gestão de riscos, imagem organizacional interna e externa. Ações de valorização do servidor e imagem do governo;                            |
|                       |                       | <b>E</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participação em eventos e treinamento profissional;</li> <li>✓ Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias;</li> <li>✓ Oportunidades de participação de comitês de decisão;</li> <li>✓ Melhoria dos procedimentos administrativos visando à redução da burocracia</li> </ul>   |

**Quadro 5** – Dimensões do Modelo BPSO, significados e exemplos para QVT.

Fonte: Limongi-França, (2013, p.42).

As escolhas das ações para a gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT) pressupõe, segundo Limongi-França (2013, p.40) “uma visão integrada e dinâmica das necessidades biológicas, psicológicas, social e organizacional, que se concretizam em programas e ações, ferramentas gerenciais, inovações tecnológicas, melhorias ergonômicas, entre outros elementos da cultura organizacional e das condições de vida de uma organização”. Para o desenvolvimento dessas ações, a mesma autora expõe que enquanto gestão existe, pelo menos, três níveis de aplicação e de decisão da QVT: o nível estratégico, o gerencial ou tático e, o operacional, que estão detalhados no Quadro 6:

| NÍVEIS                     | CARACTERÍSTICAS  |
|----------------------------|--|
| <b>Estratégico</b>         | Refere-se à missão, aos valores, à imagem da organização, ao impacto e posicionamento na comunidade e no mercado especialmente na integração com os demais eixos da organização, de forma a garantir o bem estar pessoal e organizacional.   |
| <b>Gerencial ou Tático</b> | Corresponde a formação e ao desenvolvimento de competências, lideranças e equipes, metas, atividades de mobilização, comunicação interna e externa, enfim à implementação da política, do diagnóstico, das ferramentas, do orçamento e das condições para difusão de um ambiente saudável e do controle dos fatores de mal-estar.  |
| <b>Operacional</b>         | Divide-se em interno e externo:<br><b>Interno:</b> refere-se a produtos e serviços realizados com os profissionais e recursos da própria organização. Benefícios legais, treinamentos com pessoal interno, compartimento de políticas de equidade e justiça social, diversidade, inclusão de pessoas com deficiência, paridade de gênero, integração geracional, primeiro emprego, habilidades nutricionais, arte e lazer, reciclagem, por exemplo.<br><b>Externo:</b> diz respeito à contratação de especialistas ou empresas especializadas em atividades de práticas saudáveis, como ginástica laboral, orientação nutricional, teatro educativo, suporte psicoterápico, apoio à prevenção e consumo de drogas, semanas temática, consumo sustentável, competições esportivas, preparação para a aposentadoria, entre outros programas. |

**Quadro 6:** Níveis de aplicação e decisão da QVT.

**Fonte:** Limongi-França (2013, p.40).

No Quadro 6 apresenta-se o grau de complexidade e exigência de cada nível, as possibilidades de elaboração de uma proposta de ação que leve em consideração não apenas os anseios dos Servidores como também os da organização. Nesse contexto é cabível afirmar que este estudo não aponta o que cada unidade deve desenvolver, nem traça metas voltadas aos objetivos da UFSM, mas irá propor um caminho a fim de que cada unidade consiga, de acordo com suas realidades estruturais e com o pensamento de seus Servidores, estudar, planejar, desenvolver e avaliar as ações por elas propostas.

Antes disso faz-se necessário compreender o próximo item, como o tema QVT, tão explorado no setor privado, passou a fazer parte do setor público, especialmente nas Universidades Federais.

## 2.2 QVT EM UNIVERSIDADES FEDERAIS: Normativas e legislações em prol do desenvolvimento da QV dos Servidores.

No âmbito do serviço público, para Ferreira, Alves e Tostes, (2009) as ações de QVT foram inseridas tendo em vista as mudanças que foram impostas pelo mundo do trabalho. Desafios foram lançados aos órgãos governamentais de forma que os obrigassem, adotando práticas de gestão voltadas para a promoção da qualidade vida no trabalho, a pensar no bem-estar dos Servidores públicos, na satisfação dos usuários, na prestação de serviços com eficiência. Destacam-se as Universidades Federais que, como entes públicos, estão incluídas nesse contexto, necessitando atender aos desafios sociais e mercadológicos a partir do desenvolvimento de novas ações de gestão de pessoas. Para isso, Vieira (2004), expõe que enquanto organização e dentro de uma configuração cultural, política, social e econômica as, IFES, inclusive as Universidade Federais, devem estar abertas às mudanças.

Como exemplo dos benefícios que a qualidade de vida no trabalho proporciona as organizações, Vasconcelos et al. (2012, p. 80) citam: “a redução da rotatividade, menor absenteísmo, aumento da produtividade, redução da fadiga, atitude favorável no trabalho, satisfação no trabalho, desenvolvimento da saúde e segurança”. Para que isso ocorra às ações de QVT são inseridas como uma importante ferramenta de gestão de pessoas, proporcionando melhorias nos ambientes de trabalho.

Para o desenvolvimento desse capítulo buscou-se cada normativa, portaria e resolução que embasaram a elaboração da Norma Operacional de Saúde do Servidor, estabelecida pela Portaria Normativa nº 03 de 07 de maio de 2010, para a construção deste item focando os fundamentos legais que levaram a inclusão de ações em prol do desenvolvimento da qualidade de vida dos Servidores e que são apresentados em ordem cronológica:

- Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 que consolidou as leis trabalhistas, e mais especificamente no seu Capítulo V, alterado pela Lei nº 6.514, de 22 de setembro de 1977, do qual trata da segurança e medicina do trabalho, chamando atenção para a obrigatoriedade da instauração da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), da obrigatoriedade do uso de EPIs (equipamentos de proteção individual), o exame médico admissional obrigatório e as condições ergonômicas no ambiente de trabalho.

- Convenções da Organização Internacional do Trabalho que tiveram como objetivo formular e aplicar política nacional voltada à segurança e saúde dos trabalhadores, destaca-se a convenção nº 155 de 22 de junho de 1981, promulgada pelo decreto 1.254, de 19 de setembro de 1994 e a convenção 161 de 26 de junho de 1985, promulgada pelo decreto nº 127 de 22 de maio de 1991. Dessas convenções destacam-se as abordagens e as ações propostas por elas no Quadro 7:

|                   |     |           |   |
|-------------------|-----|-----------|---|
| <b>CONVENÇÕES</b> | 155 | Abordagem | Segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho para prevenção de acidentes e danos à saúde buscando reduzir ao mínimo as causas dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho.   |
|                   |     | Ações     | Formação, qualificação e motivação das pessoas que intervêm para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene; comunicação e cooperação em todos os níveis.  |
|                   | 161 | Abordagem | Serviços e saúde do trabalho, onde buscaram estabelecer progressivamente serviços de saúde no trabalho.   |
|                   |     | Ações     | Identificar e avaliar os riscos à saúde nos locais de trabalho; organizar os primeiros socorros e atendimento de urgência; participar na análise dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, assessorar em matéria de saúde, segurança, higiene no trabalho e ergonomia, equipamentos de proteção individual e coletiva, assim como no planejamento e organização do trabalho, participar em programas de melhorias nas práticas de trabalho e inspeções de novos equipamentos; fomentar da adaptação do trabalho aos trabalhadores, entre outros. |

**Quadro 7** – Convenções nº 155 e nº 161 da Organização Internacional do Trabalho.

**Fonte:** Elaborado pela autora.

- Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços observa-se que o conjunto de ações e serviços de saúde constitui o Sistema Único de Saúde (SUS).
- Em dezembro desse mesmo ano a lei 8.112 em seus artigos Arts. 68 a 75; 83; 183 a 196; 202 a 214; e 230 trazem aos Servidores os adicionais (por insalubridade, periculosidade ou atividades penosas, serviço extraordinário e, noturno); licenças por doenças (cônjuge, família, filhos...); plano de seguridade social para servidor e família; benefícios (aposentadoria, auxílio natalidade); Licença (tratamento de saúde, gestante, adotante e paternidade, e por acidente de serviço).
- O Ministério da Saúde em 1º de julho de 1998 publica a portaria nº 3.120 com a instrução normativa de vigilância em saúde do trabalhador no SUS com finalidade de definir procedimentos básicos para o desenvolvimento das ações. Em 30 de outubro do mesmo ano publica a portaria nº 3.908 que estabelece procedimentos para orientar e instrumentalizar as ações e serviços de saúde do trabalhador do SUS. Já em 18 de

novembro de 1999 o ministro da saúde instituiu através da portaria nº 1.339 a lista de doenças relacionadas ao trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no SUS, para uso clínico e epidemiológico. E por fim, esse mesmo ministério ainda dispõe sobre procedimentos técnicos para a notificação de compulsória de agravos à saúde do trabalhador em rede de serviços sentinela específica, no SUS através da portaria nº 777 de 28 de abril de 2004.

- Em 29 de abril de 2009, o decreto nº 6.833 instituiu o subsistema integrado de atenção à saúde do servidor público federal (SIASS) e o comitê gestor de atenção à saúde do servidor. Tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos Servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo. De forma a considerar a assistência à saúde como: ações que visam à prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal. A perícia oficial como: ação médica ou odontológica com objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais e, a promoção, prevenção e acompanhamento da saúde, como: ações com objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho. Nesse mesmo ano o decreto nº 6.856, de 25 de maio, dispõe sobre os exames periódicos dos Servidores que tem por objetivo, prioritariamente, a preservação da saúde dos Servidores, em função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais.
- Do inciso I e II do art. 35 do decreto nº 7.063, de 13 de janeiro de 2010, que aprovou a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções gratificadas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) destaca-se que para a então chamada Secretaria de Recursos Humanos competia atuar como órgão central do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal) e propor a formulação de políticas e diretrizes para a gestão de recursos humanos. Essa estrutura foi revogada pelo decreto 7.675, de 20 de janeiro de 2012, que traz a Secretaria de Gestão Pública (Segep) como resultado da fusão entre a Secretaria de Gestão (Seges) e parte da Secretaria de Recursos Humanos (SRH) (MPOG, 2015a). Essa secretaria conta com sete departamentos onde um deles é o Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor na qual compete:

I - propor diretrizes referentes às políticas de atenção à saúde e segurança do trabalho, de previdência, de benefícios e de auxílios dos Servidores civis da Administração Pública federal; II - propor normas referentes à perícia oficial em saúde, vigilância e promoção à saúde, previdência, concessões de benefícios III - orientar, articular e promover a integração das unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, no âmbito da Administração federal direta, autárquica e fundacional; IV - fomentar, coordenar e participar da elaboração de projetos de atenção à saúde, dos regimes de previdência, da política de concessão de adicionais ocupacionais, benefícios e auxílios dos Servidores públicos federais e de políticas afirmativas de equidade, visando à melhoria da qualidade de vida no trabalho; V - realizar estudos e análises sobre saúde e segurança do trabalho; e VI - estabelecer políticas de comunicação e de capacitação em assuntos relativos à saúde, à previdência e aos benefícios e auxílios dos Servidores (MPOG, 2015b).

Tendo novamente sua estrutura regimentar revisada e suas competências distribuídas de forma mais pontual, também foi revogado pelo decreto nº 8.189, de 21 de janeiro de 2014, mas dessa vez sem alterações no que tange a Secretaria de Gestão Pública.

A NOSS, Norma Operacional de Saúde do Servidor, estabelecida pela portaria normativa nº 3, de 07 de maio de 2010, que estabelece orientações básicas aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Tal normativa teve sua implementação acompanhada pelo Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor – DESAP da Secretaria de Recursos Humanos da MPOG. Dessa norma, expõem-se os conceitos trabalhados, que são: acidente em serviço, ambiente de trabalho, condições de trabalho, equipe multiprofissional, organização do trabalho, prevenção, processo de trabalho, promoção à saúde do servidor, proteção da saúde, risco e vigilância em saúde do servidor. Além disso, ela apresenta quais são as diretrizes, as atribuições e competências, a metodologia e o financiamento para o desenvolvimento dessas normas. (NOSS, 2010)

Finalizando os regimentos legais cita-se a Portaria Normativa 03, de 25 de março de 2013, que institui as Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde dos Servidores Públicos Federais, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Dessa Portaria destaca-se o artigo 6 que apresenta os objetivos dessas Diretrizes:

I - o estímulo à oferta de ações de educação em saúde e promoção da saúde junto aos Servidores públicos federais, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes; II - propiciar aos Servidores ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento destes e dos gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral; III - a melhor compreensão da determinação do processo saúde e doença nos Servidores públicos e o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação, pelos Servidores, da dimensão humana do trabalho; e IV - a intervenção nas determinantes do processo saúde e doença e do processo de adoecimento em seus aspectos individuais e nas relações coletivas do ambiente de trabalho; e V - a contribuição para a melhoria da qualidade de vida dos Servidores.

Nesse item se apresentou os meios legais pelos quais se deu a inserção do tema qualidade de vida no trabalho nas instituições federais de ensino superior (IFES). Esse conhecimento torna-se subsídio para o item 4.1 que apresenta a população de maneira mais detalhada que as demais Universidades Federais que fazem parte dos resultados do primeiro objetivo dessa pesquisa. Essa subdivisão é importante para que se fundamente e se compreenda a realidade em que se busca inserir o resultado dessa pesquisa. No próximo capítulo apresenta-se o método utilizado para o desenvolvimento das etapas dessa pesquisa. Inicialmente apresenta-se a população, o público-alvo com algumas ressalvas e por fim a coleta e a análise de dados.



### 3 MÉTODO

Neste capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para atingir os objetivos apontados por essa pesquisa, para isso foi necessário um conjunto de atividades sistematizadas que, segundo Lakatos e Marconi (2010), permite detectar erros e auxiliar na decisão do pesquisador. Tais atividades iniciaram com o esclarecimento desse estudo como uma pesquisa qualitativa que, segundo Diehl e Tatim (2004), permite descrever a complexidade de um problema e a interação de certas variáveis, além de permitir compreender e classificar os processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudanças e ainda possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Essa pesquisa permitiu uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto, especificamente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos (Yin, 2010), entende-se que essa pesquisa se comporta como um estudo de caso, com caráter descritivo, pois segundo Gil (2010) busca descrever as características de uma determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis, além de procurar conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas.

Dessa maneira obtiveram-se dados suficientes para elaborar uma proposta de ação que permita contemplar as necessidades e realidades dos Servidores do Campus Frederico Westphalen.

#### 3.1 POPULAÇÃO

Essa pesquisa foi desenvolvida com Servidores da Universidade Federal de Santa Maria Campus Frederico Westphalen.

Destaca-se este subcapítulo tendo em vista a realidade vivenciada pelo público-alvo dessa pesquisa, detalhada no item 2.2.2 o qual apresenta a unidade CESNORS outrora formada pelas unidades de Frederico Westphalen e Palmeira das Missões, até primeiro de outubro de 2015 quando em reunião o Consu (Conselho universitário) aprovou a criação do Campus Palmeira das Missões, e até 26 de fevereiro de 2016, quando aprovou a criação do Campus Frederico Westphalen, por meio do desmembramento do CESNORS.

Essas informações são importantes, pois inicialmente desenvolveu-se um trabalho que levou em consideração o conjunto dessas unidades, mas por dificuldades internas optou-se por limitar o público-alvo no Campus de Frederico Westphalen.

Outra consideração refere-se ao uso do termo ‘Servidor’ para ambos os públicos pertencentes ao quadro de funcionários efetivos da UFSM, como referido na introdução dessa pesquisa. Utilizou-se o termo Servidor, pois se entende que tanto técnicos como docentes, ambos pertencentes à instituição federal de educação superior; responsáveis por atuar considerando a missão, visão e valores da UFSM; comprometidos com a proposta do Plano de Desenvolvimento Institucional; envoltos por uma estrutura em que a ação de um está intrinsecamente ligada à ação do outro, tendo em vista o cargo de cada um dentro da instituição julga-se desnecessário, a qualquer momento dessa pesquisa, diferenciá-los por cargos.

### 3.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Nessa etapa apresentam-se, em sequência, os objetivos juntamente com a forma de coleta e de análise de dados utilizados para cada um, na sequência apresentam-se as figuras ilustrativas 2, 3, 4 e 5 que retratam o passo a passo descrito em cada objetivo. Ao final dessa etapa todos os objetivos estão expostos no Quadro 8, com propósito de facilitar a visualização geral da metodologia utilizada.

Para atender o primeiro objetivo que visa analisar como a QVT está sendo desenvolvida em Universidades Federais no Brasil e classificá-las segundo o modelo BPSO, realizou-se estudo documental. Este tipo de estudo visa realizar busca em “arquivos, fontes estatísticas e fontes não-escritas” e, considerado importante para ampliar a visão em relação ao problema (Rampazzo 2005, p.51).

Tendo encontrado um grande número de Universidades Federais foi necessário estabelecer alguns critérios que fizessem com que essa busca fosse pontual. Para isso, foram selecionadas as Universidades Federais presentes no Site do Ministério da Educação e, dentre elas foram selecionadas as que possuíam uma estrutura organizacional aproximada à da UFSM, ou seja, uma Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (ou Recursos Humanos) e uma Coordenadoria (ou Secretaria, Núcleo) de qualidade de vida dos Servidores.

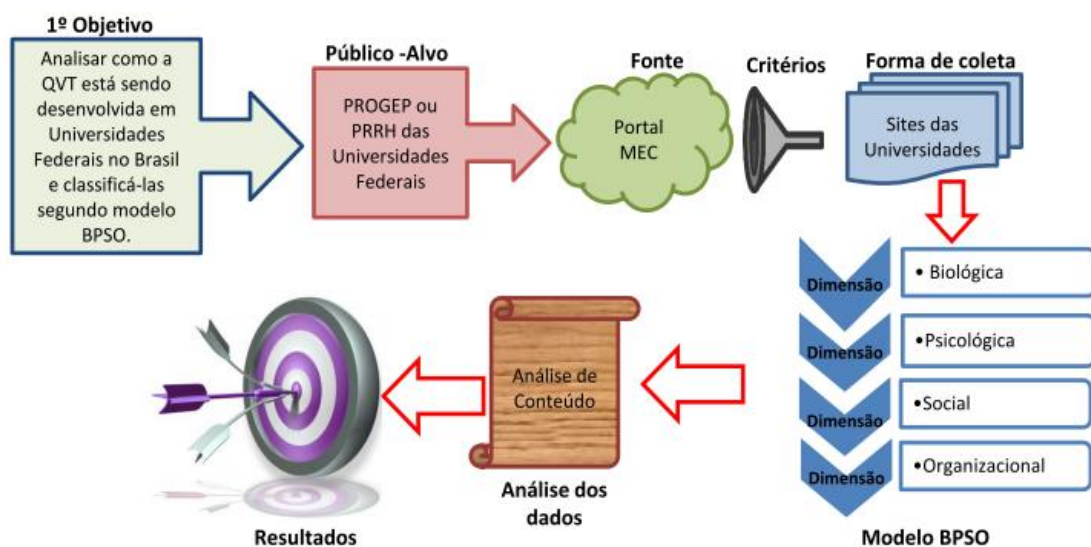
Selecionaram-se treze universidades, sendo uma da região norte, sete da região nordeste, três da região sudeste e dois da região sul. Sucessivamente buscou-se conhecer a visão e as propostas de QVT de cada instituição selecionada e, para melhor visualização

foram elaborados quadros comparativos divididos por regiões e destacados em cores diferentes. Em cada região apresentam-se, separadamente, de cada Universidade selecionada: os setores responsáveis pela QVT dos seus Servidores, seguido dos objetivos pretendidos ao desenvolver as ações propostas, as leis, decretos ou normativas que regem essas ações e, por fim, as ações desenvolvidas classificadas segundo as dimensões BPSO de Limongi-França, a fim de compreender quais dimensões as Universidades Federais do Brasil tem se preocupado em investir.

Observa-se que tal modelo foi selecionado enquanto a matriz teórica dessa pesquisa estava sendo elaborada, observando o que os autores de cada modelo apresentavam. Após a escolha do modelo buscou-se arraigar nos trabalhos da autora, Limongi-França, seus estudos e orientações, que envolveram o modelo BPSO. Obviamente que seus trabalhos não foram totalmente contemplados, porque a evolução de seu trabalho agrega novas teorias e conhecimentos.

Como mencionado anteriormente o modelo BPSO teve que ser adaptado para a realidade dos IFES tendo em vista que muitos indicadores desse modelo se referem ao setor privado. Para isso, a autora observou o que é desenvolvido no setor público e criou um quadro, apresentado no decorrer dessa pesquisa, que leva em consideração, o que é efetivamente trabalhado no setor público, e o que é proposto, na categorização das dimensões: biológica, psicológica, social e organizacional do modelo BPSO apresentado no item 2.1.1.1.

Para sintetizar este estudo das universidades, ao final de cada região evidenciam-se os pontos mais relevantes traçando com isso como as universidades do País têm trabalhado com o tema qualidade de vida no trabalho.



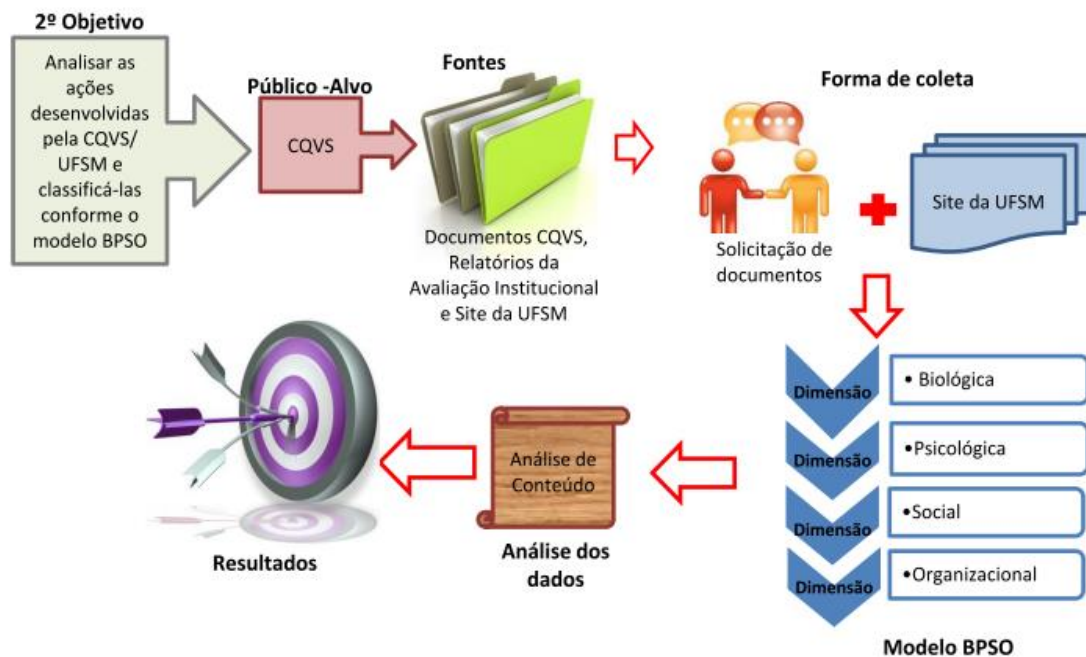
**Figura 2** – Estrutura do primeiro objetivo específico  
Fonte: Elaborado pela Autora

O segundo objetivo visa analisar as ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS) e classificá-las conforme o modelo BPSO e com isso conhecer como a UFSM tem promovido ações de qualidade de vida no ambiente de trabalho de seus Servidores. Essa pesquisa se deu no site da UFSM e na documentação solicitada junto ao Coordenador da CQVS.

Analisando essas documentações observa-se que as ações propostas são periodicamente questionadas pela CPA na Avaliação Institucional. Entretanto, o questionamento se limita, a saber, qual o conhecimento do servidor sobre as ações e, se há dificuldade de acesso as ações propostas pela CQVS. Fez-se então uma análise das respostas apresentadas nos relatórios da avaliação institucional, desde o início de sua aplicação no CESNORS, no ano de 2008 até 2014, disponíveis no site do Centro e, observou-se que a maioria dos Servidores relata não ter conhecimento sobre as ações, além de ter dificuldade de acesso haja vista a distância entre a sede e a unidade. Observa-se, também, o descontentamento dos Servidores em relação a ausência de muitos dos serviços ofertados na sede e, salientam que os únicos serviços a que tem acesso são os exames periódicos e o ressarcimento do plano de saúde.

Com os relatórios da CPA de 2008 a 2014 e, os Documentos fornecidos pela CQVS (2014), verificou-se que é apresentado na avaliação institucional apenas o nome dos serviços ofertados, como por exemplo, serviço psicológico, e não o campo que abrange esse serviço, ou seja, o atendimento individual em caso de não adaptação ao serviço, atendimento em grupo caso ocorra conflitos nos setores, entre outros envolvimento.

Abranger as peculiaridades das ações foi à motivação para desmembrar as ações apresentadas pela CQVS e classificá-las segundo o modelo BPSO e dessa forma buscar compreender, de forma mais minuciosa, qual dimensão desse modelo a UFSM tem priorizado no desenvolvimento de suas ações.



**Figura 3** – Estrutura do segundo objetivo específico  
**Fonte:** Elaborado pela Autora

Para responder o terceiro objetivo, que visa identificar o interesse dos Servidores, do Campus Frederico Westphalen, pelas ações desenvolvidas pela CQVS, fez-se um levantamento descritivo quantitativo que permitiu conhecê-los quanto às ações propostas pela CQVS. Esse levantamento tem como principal finalidade, segundo Lakatos e Marconi (2010, p.170), o “delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou o isolamento de variáveis principais ou chaves”.

Para realizar esse levantamento utilizou-se do *Google Drive*, que é um serviço de armazenamento e sincronização de arquivos que oferece apresentações, folhas de cálculos, edição de documentos e, dentre outras, a possibilidade de criar formulários como esse que foi elaborado para essa pesquisa, e que pode ser vista no Apêndice I. Nesse formulário foi apresentado o objetivo desse levantamento, a opção para aceitar, ou não, participar da pesquisa, além disso, solicitou-se a inclusão do nome do participante e que os mesmos marcassem o termo de consentimento livre e esclarecido se fossem de acordo em participar. Posteriormente a essa etapa os Servidores encontraram a lista com as ações ofertadas pela CQVS. Salienta-se que algumas dessas ações se apresentavam de uma forma muito densa, no documento fornecido pela CQVS, como por exemplo:

O serviço de psicologia desenvolve suas atividades, através do atendimento individualizado 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, o desenvolvimento e a qualificação das atividades laborais. Desenvolve e participa de projetos institucionais que promovam a qualidade de vida no trabalho (Documento da CQVS, 2014).

Dessa forma, entende-se que a leitura do material, como estava apresentada, se tornaria muito cansativa e, por isso, algumas ações foram desmembradas a fim de facilitar a leitura e tornar esse levantamento uma ação menos morosa. Verifica-se também que se dá oportunidade dos Servidores conhecerem a totalidade das ações e se manifestarem em relação a elas. Assim, esse mesmo serviço foi dividido em quatro sentenças:

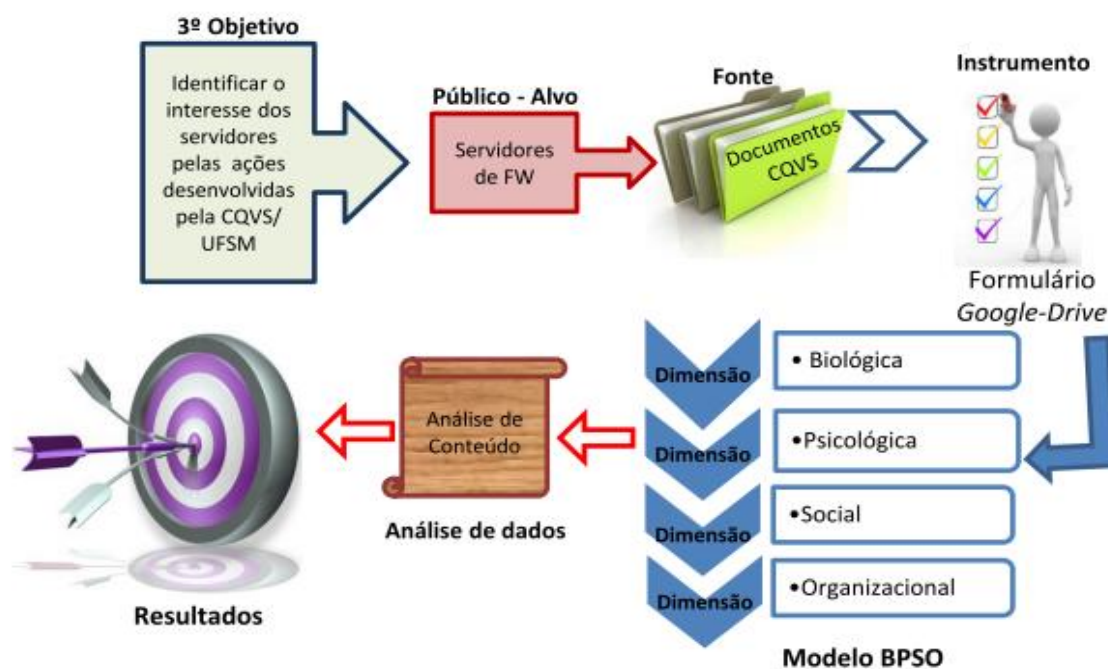
- ✓ “Atendimento do serviço de psicologia individualizado aos Servidores, previamente agendado, que manifestem dificuldades de adaptação no âmbito laboral”.
- ✓ “Atuações do serviço de psicologia, em grupo, no local de trabalho onde algum conflito esteja ocorrendo”.
- ✓ “Desenvolvimento de atividades, do serviço de psicologia em conjunto com outras unidades da PROGEP, visando crescimento, desenvolvimento e qualificação das atividades laborais”.
- ✓ “Desenvolvimento e participação em projetos institucionais, do serviço de psicologia, que promovam qualidade de vida no trabalho”.

Ao total tornaram-se dezessete (17) sentenças as quais os Servidores tinham por objetivo elencá-las, individualmente, por grau de importância de 1 a 17, sem repetir a numeração, considerando o número um (1), o valor máximo e o número dezessete (17), o valor mínimo. Com isso, buscou-se a formação de um ranque, onde as alternativas que foram elencadas como primeiro elemento (o número 1) foram as que refletiram maior interesse pelos Servidores.

Ao final desse formulário foi aberto um espaço para que os respondentes manifestassem sua opinião, sugestão ou posicionamento sobre as ações apresentadas. Observa-se que pode parecer muito extenso ter que numerar dezessete alternativas, mas em

detrimento da simplificação das ações buscou-se explorar a riqueza das possibilidades que cada ação de qualidade de vida pode oferecer aos Servidores.

Foram convidados todos os Servidores do Campus/FW para esse levantamento, somando um total de cento e quarenta e três (143), destes apenas trinta e quatro (34) participaram e suas respostas foram analisadas, a fim de verificar quais as ações que despertam maior interesse. Posteriormente segundo a classificação já realizada no objetivo anterior, identificou-se quais as dimensões do modelo Biopsicossocial e Organizacional desperta maior interesse desses Servidores.



**Figura 4**– Estrutura do terceiro objetivo específico  
**Fonte:** Elaborado pela Autora

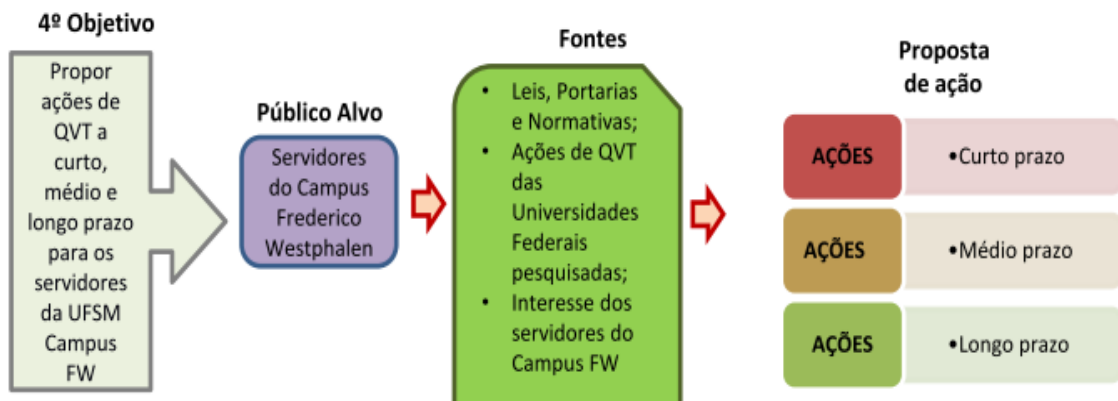
Neste quarto e último momento, responde-se o objetivo geral dessa pesquisa, que visava propor ações de QVT, a curto, médio e longo prazo, para os Servidores da UUD campus Frederico Westphalen.

Primeiramente, elaborou-se um quadro de adaptação do Modelo BPSO às realidades das Universidades Federais, pois para atingir os dois primeiros objetivos é preciso estar bem definido como se dará essa classificação. Para isso, constatou-se as ações desenvolvidas nas Universidades Federais e as enquadraram nas dimensões BPSO, já as existentes. As ações que não se enquadraram foram retiradas.

Salienta-se que ao propor essas ações não se busca engessar as ações que podem ser desenvolvidas, mas incita que cada unidade ao conhecer seus Servidores e a sua realidade,

possa propor ações cabíveis a cada uma. Essa proposta foi desenvolvida mediante informações investigadas no início dessa pesquisa, ou seja, nas Leis, Normativas e Portarias que regulamentam a efetivação do desenvolvimento de ações voltadas para a qualidade de vida dos Servidores, assim como, nas ações desenvolvidas pelas Universidades Federais do País e, por fim, se utilizou as respostas dos Servidores do campus FW, adquiridas por meio do formulário *Google-Drive*.

Para a elaboração da proposta dividiu-se as ações em curto, médio e longo prazo, onde classificou-se as de curto prazo aquelas possíveis de ser implementadas utilizando a *Multiweb* disponível na UFSM. As de médio prazo são aquelas que exigem elaboração de projeto e registro junto ao NED, tendo em vista a necessidade de instrutores e, as ações de longo prazo são aquelas que exigirão negociação junto à Direção do Campus, tendo em vista o investimento necessário para a promoção das mesmas.



**Figura 5** Estrutura do objetivo geral  
**Fonte:** Elaborado pela Autora

Para melhor visualização de como foi constituída a metodologia sentiu-se necessidade de agrupá-los no Quadro 12, o qual rerepresenta de forma sintética toda à estrutura desenvolvida nessa pesquisa.



| <b>Objetivo</b>   | <b>Público-Alvo</b>                        | <b>Fonte</b>  | <b>Forma de coleta</b>  | <b>Análise dos dados</b> |
|---|--|---|---|--------------------------|
| 1. Analisar como a QVT está sendo desenvolvida em Universidades Federais no Brasil e classificá-las segundo o modelo BPSO.              | PROGEP ou PRRH das Universidades Federais  | Portal MEC  | Pesquisa nos sites das Universidades                                | Análise de conteúdo      |
| 2. Analisar as ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor e classificá-las conforme o modelo BPSO. | Coordenadoria de Qualidade de Vida         | Documentos da Coordenadoria de Qualidade de Vida e Site da UFSM   | Solicitação de documentação junto à CQVS e pesquisa no site da UFSM |                          |
| 3. Identificar o interesse dos Servidores, do Campus Frederico Westphalen, pelas ações desenvolvidas pela CQVS.                         | Servidores do Campus FW                    | Documentos da Coordenadoria de Qualidade de Vida e Avaliação Institucional  | <i>Google Drive</i>   |                          |
| 4. Propor ações de QVT, a curto, médio e longo prazo para Servidores do Campus Frederico Westphalen.                                    | Servidores do Campus Frederico Westphalen. | Leis, Normativas e Decretos; Ações desenvolvidas nas Universidades Federais estudadas e interesse dos Servidores. | Resultados das etapas anteriores                                    | Proposta de ação         |

**Quadro 8** - Análise dos dados de acordo com os objetivos específicos.

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Nesse capítulo apresentou-se, detalhadamente, os procedimentos metodológicos realizados para o desenvolvimento dessa pesquisa, no próximo apresenta-se a análise e discussão dos resultados que envolvem inicialmente a adequação do modelo BPSO para a realidade das Universidades Federais, a análise das ações de QVT desenvolvidas nas Universidades do País e das ações desenvolvidas pela UFSM e, por fim, o interesse dos Servidores da UFSM/Frederico Westphalen pelas ações propostas pela CQVS/UFSM.

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesse capítulo apresenta-se a análise e a discussão dos resultados que respondem aos objetivos propostos por essa pesquisa, mas, anteriormente a isso, apresentam-se a UFSM, as Unidades Universitárias Descentralizadas e as ações da CQVS, pois são fundamentais para o conhecimento da população, foco dessa pesquisa. Posteriormente, expõem-se a adequação do modelo BPSO à realidade das Universidades Federais. Essa etapa é importante para que se possam classificar tanto as ações desenvolvidas pelas Universidades Federais como os interesses dos Servidores. E por fim, se faz algumas considerações sobre o desenvolvimento dessa pesquisa apontando pontos positivos e negativos, além de sugestões para trabalhos futuros.

Posteriormente, apresentam-se treze Universidades Federais e delas detalham-se seus setores responsáveis pela CQVS, os objetivos ao desenvolver essas intervenções de QVT, as leis que regem esses objetivos, as ações de QVT propostas e a classificação delas segundo a adequação feita no modelo BPSO. Depois dessa etapa descrevem-se as ações de QVT desenvolvidas pela UFSM, os quais foram desmembrados, como explicado na metodologia, e classificados consoantes à adequação do modelo BPSO. Consecutivamente detalha-se o interesse dos Servidores, da UUD Campus Frederico Westphalen, pelas intervenções propostas pela UFSM, e identificar a dimensão do modelo Limongi-França que mais faz falta no dia a dia de trabalho desses Servidores.

### 4.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Nesta etapa apresentam-se, principalmente os setores referentes ao desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho da UFSM. Com isso, são apresentadas: a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), sua localização na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas com suas ações pioneiras, e por fim o percurso da CQVS até os dias atuais. Para isso, inicia-se apresentando brevemente a UFSM e suas Pró-Reitorias, a fim de localizar o leitor.

Conhecida como UFSM a instituição de ensino superior idealizada e fundada pelo Professor Doutor José Mariano da Rocha Filho, na cidade de Santa Maria, construiu credibilidade e tradição durante seu desenvolvimento (UFSM, 2015c). Seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2011 – 2015, p.35) possui Missão, Visão, Valores e Eixos Norteadores que podem ser observados no Quadro 9:

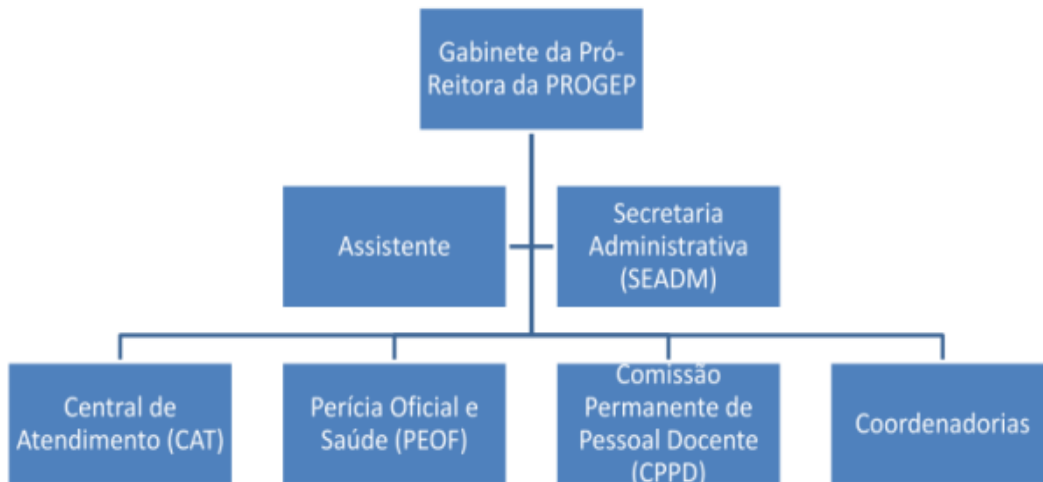
|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Missão</b>            | Construir e difundir conhecimento, comprometida com a formação de pessoas capazes de inovar e contribuir com o desenvolvimento da sociedade, de modo sustentável.   |
| <b>Visão</b>             | Ser reconhecida como uma instituição de excelência na construção e difusão do conhecimento, comprometida com o desenvolvimento da sociedade, de modo inovador e sustentável.                                    |
| <b>Valores</b>           | Liberdade; Democracia; Ética; Justiça; Respeito à identidade e à diversidade; Compromisso social; Inovação; e Responsabilidade.   |
| <b>Eixos Norteadores</b> | O foco na inovação e sustentabilidade; Inclusão, acesso e acessibilidade, cooperação e inserção social; Qualificação das atividades acadêmicas; Valorização das pessoas; Expansão acadêmica qualificada da UFSM |

**Quadro 9** – Missão, Visão, Valores e Eixos Norteadores da UFSM.

Fonte: Plano de Desenvolvimento Institucional (2011 – 2015)

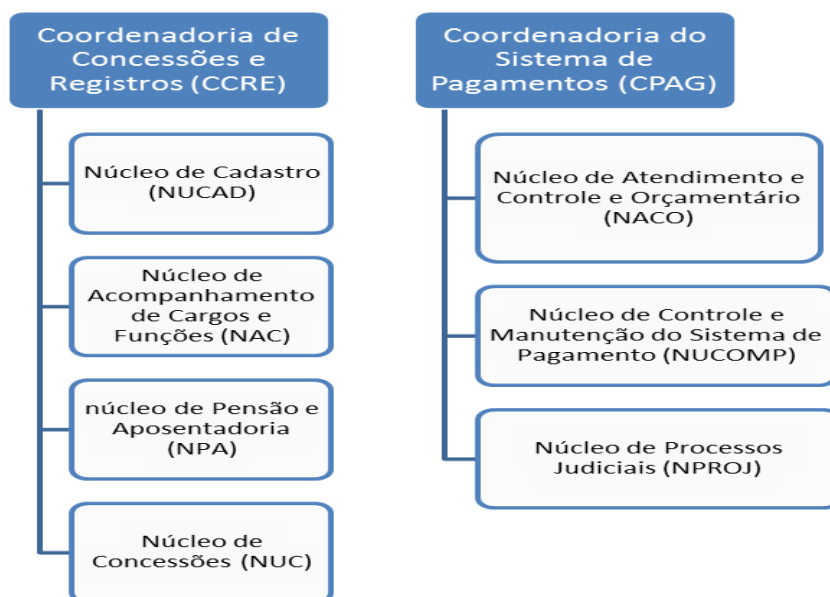
Sediadas em Santa Maria e desempenhando suas atividades junto a Reitoria estão suas nove Pró-Reitorias: Coordenadoria de Educação Básica Técnica e Tecnológica (CEBTT), Pró-Reitoria de Administração (PRA), Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), Pró-Reitoria de Extensão (PRE), Pró-Reitoria de gestão de Pessoas (PROGEP), Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), Pró-Reitoria de Infraestrutura (PROINFRA), Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN) e Pró-Reitoria de Pós Graduação e Pesquisa (PRPGP). Dentre essas Pró-Reitorias destaca-se apenas a PROGEP onde se encontra o nosso foco de estudo, apresentando sua estrutura atual, e suas divisões.

Conhecer o funcionamento de uma Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas abre portas para um mundo complexo, tendo em vista as diversas particularidades que envolvem trabalhar com o ser humano. Não haverá tempo para se aprofundar em cada uma de suas divisões, mas apenas apresentá-las com propósito de conhecê-la e percebê-la enquanto ponto de referência para a vida dos Servidores. O organograma da PROGEP, para melhor visualização, foi subdividido de forma a apresentar na Figura 6 a estrutura de seu Gabinete e nas demais Figuras 7, 8 e 9 as Coordenadorias que a compõem (UFSM, 2015e).



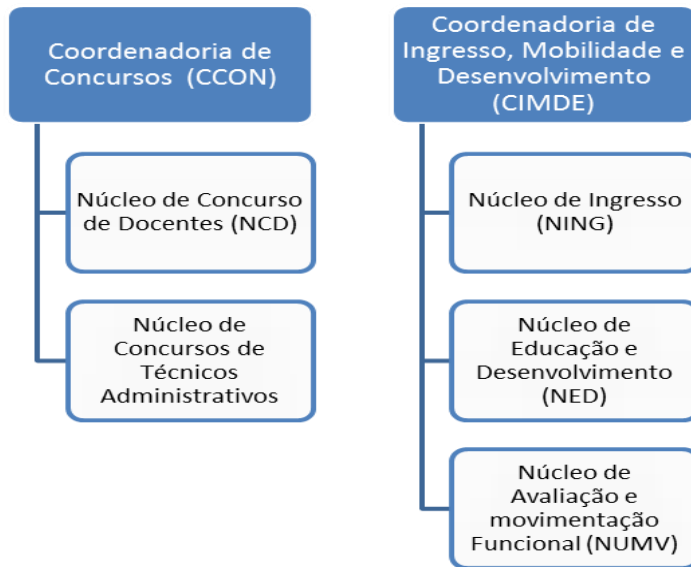
**Figura 6** Estrutura do Gabinete da Pró-Reitora da PROGEP.  
**Fonte:** UFSM, (2015e)

Observa-se nessa estrutura apresentada pela Figura 6 que o Gabinete da Pró-Reitora da PROGEP recebe a assistência da Secretaria Administrativa, de um Assistente, de uma Central de Atendimento, da Perícia Oficial e saúde, da Comissão Permanente de Pessoal Docente e das Coordenadorias. Delas apenas as Coordenadorias se dividem, porém salienta-se que a Coordenadoria dos Concursos está intimamente ligada a Comissão Permanente de Pessoal Docente. Abrindo a janela das Coordenadorias encontra-se a Figura 7 composta, inicialmente, pela Coordenadoria de Concessões e Registros e a Coordenadoria de Sistema de Pagamentos:



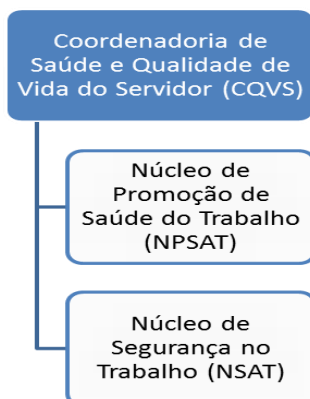
**Figura 7** Coordenadorias de Concessões e Registros e do Sistema de Pagamentos  
**Fonte:** UFSM, (2015e)

Junto a essas se apresenta a Figura 8, a Coordenadoria de Concursos e a Coordenadoria de Ingresso Mobilidade e Desenvolvimento. Como anteriormente apontado salienta-se que a Coordenadoria de Concursos está ligada a Comissão Permanente de Pessoal Docente apresentada anteriormente na Figura 6.



**Figura 8** Coordenadoria de Concursos e Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento.  
**Fonte:** UFSM, (2015e)

Encerrando as Coordenadorias existentes, apresenta-se na Figura 9 a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida, a qual é objeto deste estudo e é detalhada nos próximos itens.



**Figura 9** Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor.  
**Fonte:** UFSM, (2015e).

Essa Coordenadoria é formada por dois Núcleos: o Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho e Núcleo de Segurança no Trabalho, que são apresentados a seguir, entretanto, antes disso, é preciso apresentar um pouco do que foi a história da CQVS, sua evolução por meio

de resoluções que vieram dar a configuração que se mostra atualmente e, paralelamente, a evolução de suas ações.

Segundo o PDI 2011-2015, (UFSM, 2015f, p.196) a área de Gestão de Pessoas na UFSM evoluiu tendo sua primeira estrutura formal de apoio aos Servidores o Departamento de Pessoal centrado nas relações burocráticas e legais. Por meio da Resolução Nº 28/96 o Departamento de Pessoal foi reestruturado e passou a ser chamada de Pró-Reitoria de Recursos Humanos e criada as coordenadorias: Coordenadoria do Sistema de Pagamentos (CPAG), Coordenadoria de Concessões e Registros (CCRE), Coordenadoria de Saúde e Qualidade de vida (CQVS) e Coordenadoria de Ingresso e Aperfeiçoamento CIAPER (UFSM, 2015g).

O foco dessa gestão ultrapassou as funções dos processos legais e burocráticos, se voltou ao desenvolvimento humano e teve apoio da estrutura organizacional ao dar “suporte aos processos de capacitação, desenvolvimento, qualificação, qualidade de vida, saúde e segurança dos Servidores, promovendo valorização do ser humano e a adequação das condições de trabalho” PDI 2011-2015 (UFSM, 2015f, p.196).

A valorização das pessoas é, com base no mesmo PDI (2011-2015, p.37), um eixo norteador que visa estimular o desenvolvimento de ações e projetos de acordo com as necessidades do gerenciamento humano na área pública das quais pautam: a necessidade de qualificação e capacitação permanente (técnica, comportamental e gerencial) dos Servidores. Além da valorização das pessoas, o respeito à dignidade humana, a qualidade de vida e a melhoria permanente das condições de trabalho passaram a representar grandes desafios para essa gestão.

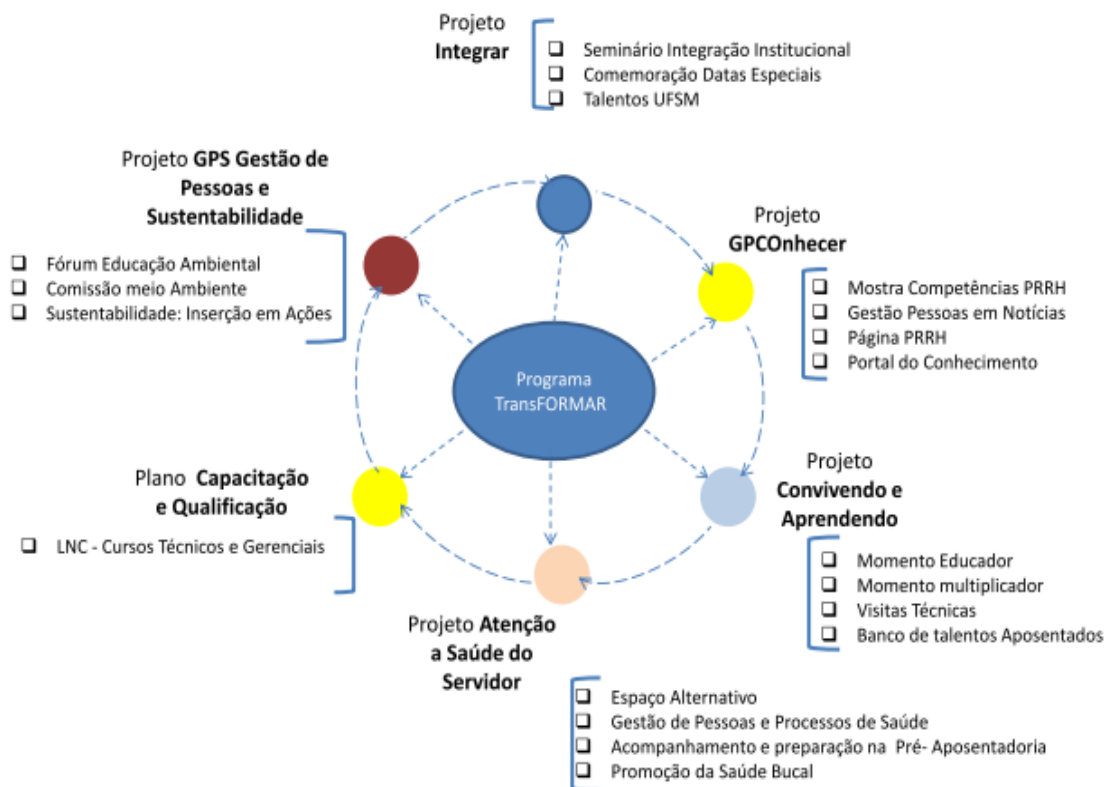
Salienta-se que essa Coordenadoria, no Relatório de Gestão 2010-2013(p.9), foi pioneira em algumas de suas ações, vistas no Quadro 10:

| <b>Ações Pioneiras da CQVS</b>  |
|---|
| 1. Implementar o Auxílio-Saúde e os Exames Periódicos de Saúde para os Servidores;  |
| 2. Implantar a Unidade SIASS, atendendo a instituições públicas federais, tais como: Instituto Federal Farroupilha, UNIPAMPA, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal, Ministério da Fazenda-Receita Federal e Instituto Nacional de Seguridade Social de Santa Maria-INSS;   |
| 3. Proporcionou projetos voltados à melhoria da QVT e   |
| 4. Proporcionou diversos serviços prestados aos Servidores: serviço de psicologia, serviço social, serviço odontológico, serviço médico (junto ao HUSM), avaliações de riscos ambientais e emissão de laudos técnicos periciais (insalubridade, periculosidade e irradiação ionizante), programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) |

**Quadro 10** - Ações pioneiras da CQVS.

**Fonte:** Relatório de Gestão (2010-2013).

No ano de 2010, no mesmo relatório, tendo como foco a valorização, capacitação e qualificação dos Servidores, a área de Gestão de Pessoal elaborou o Programa “Transformar” – Programa de Integração, Formação e Desenvolvimento Profissional com a finalidade de proporcionar o desenvolvimento de competências institucionais e individuais que auxiliam no exercício de suas atividades. Sua estrutura é apresentada na Figura 10 com os projetos e ações de cada um:



**Figura 10.** Programa TransFORMAR e as Ações de Desenvolvimento e Capacitação dos Servidores.

**Fonte:** Relatório de Gestão (2010-2013, p.6).

Por meio da Resolução 029/2012, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos foi reestruturada em Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (UFSM, 2015h). E, além disso, foi organizada em cinco coordenadorias: Coordenadoria de Concessões e Registros (CCRE); Coordenadoria do Sistema de Pagamentos (CPAG); Coordenadoria de Concursos (CCON); Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento (CIMDE) e Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS). A essa estrutura, observa-se UFSM (2015k, p.5) foi incorporada a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e criada a Central de Atendimento (CAT). Nesse período as principais ações dessa Pró-Reitoria, são vistas no Quadro 11:

| <b>AÇÕES DA PROGEP</b> |   |
|------------------------|---|
| 1.                     | Reestruturação da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e mudança de denominação de PRRH para PROGEP– Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;   |
| 2.                     | Integração das ações voltadas à área de Gestão de Pessoas na PROGEP, como, por exemplo: concursos e progressões, dentre outras;   |
| 3.                     | Proposta e implementação do Programa TRANSFORMAR – Programa de Integração, Formação e Desenvolvimento Profissional;   |
| 4.                     | Implantação da Unidade SIASS/UFSM;  |
| 5.                     | Realização de Cursos de Capacitação EaD para Servidores;  |
| 6.                     | Mestrado Profissional em parceria com o Departamento de Ciências Administrativas e Programa de Pós- Graduação em Administração;   |
| 7.                     | Absorção do Concurso Docente pela PROGEP;   |
| 8.                     | Implantação do QRSTA – Quadro Referência dos Servidores TAEs;   |
| 9.                     | Informatização de afastamentos via Web;   |
| 10.                    | Realização da Semana do Servidor Público;   |
| 11.                    | Encontro Musical de Talentos. Em outubro de 2013 realizou-se a 4ª edição  |
| 12.                    | Programa PPA – Preparação para a Aposentadoria – Transformar o Hoje – e Homenagem aos Servidores Aposentados; Implantação do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFSM. O Programa está sendo implementado de forma gradativa, sendo prevista sua integralidade em 2014. |

**Quadro 11** – Ações da PROGEP.

**Fonte:** Relatório de Gestão 2010-2013.

Conforme esse mesmo relatório a CQVS divide-se em Núcleo de Promoção de Saúde do Trabalho (NPSAT) e o Núcleo de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional (NSAT). Possui o objetivo de “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” (UFSM, 2015i).

Com base no Relatório de Gestão (2010-2013, p.10) elaborou-se o Quadro 12 que apresenta: o setor, os Servidores, suas ações e objetivos criados nesse período.

|                     | <b>Servidores</b>      | <b>Ações</b>           | <b>Objetivos</b>   |
|---------------------|------------------------|------------------------|--|
| <b>Sector NPSAT</b> | 4 dentistas            | Serviço Odontológico   | Prestar atendimento a todos os Servidores e aos dependentes legalmente cadastrados em clínica geral e também em periodontia, contando com três odontólogos.                                      |
|                     | 2 psicólogos           | Serviços de psicologia | Prestar atendimentos individualizados aos Servidores que manifestam dificuldades de adaptação no âmbito laboral e, em grupos, no local de trabalho onde algum tipo de conflito esteja ocorrendo; |
|                     | 1 médico Clínico Geral | Serviço Médico         | Realizar o atendimento em clínica geral nas dependências do Hospital Universitário (HUSM), nos turnos da manhã e tarde, com agendamento prévio junto ao SAME/HUSM.                               |

**Continua**



Continua

|             | Servidores  | Ações                                     | Objetivos   |
|-------------|---|---|---|
| Setor NPSAT | 1 Assistente Social   | Serviço Social e Espaço Alternativo       | Visam a elaboração, proposição e desenvolvimento de projetos que objetivem uma melhor qualidade de vida aos Servidores da Instituição. O Serviço Social coordena o Projeto Espaço Alternativo, direcionado aos Servidores que permanecem no intervalo dos turnos, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do bem-estar físico, mental e social dos Servidores, por meio de atividades como oficinas, minicursos, atividades físicas, atividades grupais, exposições, mostras, formação de clubes, viagens de integração e debates, dentre outros;   |
| Setor NSAT  |   | Programa “Transformar o Hoje”             | Preparação para Aposentadoria: institucionalizado pela Resolução n. 006/2012, foi elaborado por uma equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da CQVS/PROGEP, conjuntamente com ASSUFISM, APUSM, ATENS, ASITA, ADETI, SEDUFISM e NIETI, com o objetivo de “atualizar a cultura de aposentadoria conforme o contexto sócio histórico contemporâneo, evidenciando o direito à cidadania dos Servidores da UFSM”. São realizados, anualmente, dois eventos relativos ao programa: Curso de Preparação para Aposentadoria e REVIVÊNCIA – Encontro de Aposentados, bem como um Curso de Preparação para a Aposentadoria composto de quatro módulos;  |
|             | -   | Projeto “O Assunto é Doenças Prevalentes” | Promover a saúde no trabalho a partir da divulgação dos dados epidemiológicos das doenças prevalentes nos Servidores da UFSM e, mais especificamente, a conscientização da importância na realização de exames periódicos de saúde. O projeto se desenvolve por meio de visitas às 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 informar sobre o tema. 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. Este projeto é desenvolvido pela CQVS em conjunto com a Perícia Oficial em Saúde; |
|             | 1 Médico do Trabalho; 1 Engenheiro de Segurança do Trabalho. 1 Técnico de Segurança do Trabalho | -   | 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).   |
|             | 1 Médico do Trabalho  | -   | Realização de <b>Exames Periódicos de Saúde</b> , (avaliação clínica). A UFSM oferece os EPS aos Servidores desde 2009.   |

Continua

Continua

|            | Servidores                       | Ações   | Objetivos  |
|------------|----------------------------------|---|--|
| Setor CQVS |                                  | -   | Controle e acompanhamento da saúde suplementar ( <b>ressarcimento de planos</b> de saúde e convênio UFSM – GEAP): Convênio UFSM x GEAP firmado em 2008, possibilitando aos Servidores aderirem aos Planos de Saúde oferecidos pela Fundação de Seguridade Social (GEAP).   |
| Setor NSAT | -                                | Projeto “O Assunto é Aposentadoria”   | Desenvolve por meio de visitas às 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. As informações referem-se à apresentação do Programa de Preparação para Aposentadoria – “Transformar o Hoje”, às 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. Esta atividade é realizada em parceria com o Núcleo de Pensão e Aposentadoria/CCR/PROGEP, conjuntamente com os profissionais da equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM/CQVS/PROGEP. |
| .          |                                  | Curso de Promoção a Saúde   | Promover a saúde do servidor por meio de capacitação e educação continuada, na perspectiva do conceito ampliado de saúde e estrutura-se em seis módulos, sendo eles: SIASS e Perícia em Saúde; Saúde do Trabalho e Segurança; Saúde e Qualidade de Vida; Gestão de Vida Pessoal; Saúde Mental e Gestão do Trabalho.  |
| Setor CQVS | Coordenação conjunta (CQVS/PEOF) | Unidade SIASS – Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM | Inaugurada em 1º/12/2010, com o objetivo de realizar a execução de ações e de atividades de prevenção aos agravos, promoção e acompanhamento da saúde dos Servidores, perícia oficial e assistência à saúde, garantindo a implementação da Política da Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – PASS. Além dos Servidores da UFSM, também beneficia os Servidores pertencentes aos órgãos que firmaram o Acordo de Cooperação Técnica, totalizando 8.012 Servidores.  |

**Quadro 12** - Ações voltadas à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor

**Fonte:** Relatório de Gestão (2010-2013).

No Quadro 12 apresentam-se as ações propostas no referido período, entretanto salienta-se, que algumas dessas ações estão suspensas, e que nos resultados são apresentadas as ações que estão vigentes.

No próximo item apresentam-se as Unidades Universitárias Descentralizadas, o público-alvo dessa pesquisa, e o relacionamento dos seus Servidores com as ações de QVT proposto pela CQVS/UFSM.

#### 4.1.1 Unidades universitárias descentralizadas

Neste item apresentam-se as unidades universitárias descentralizadas da UFSM, com foco voltado para a UUD Campus Frederico Westphalen e, em seguida, se apresentará o relacionamento entre os Servidores dessa unidade com as ações de QVT ofertadas pela CQVS/UFSM, através da análise da Avaliação Institucional.

A UFSM marcou época sendo a primeira a privilegiar a interiorização do ensino público superior. O resultado desse processo de expansão acadêmica atualmente conta com dez (10) Unidades Universitárias Descentralizadas (UUDs) no Rio Grande do Sul e quatro estabelecimentos de educação básica, técnica e tecnológica. Dessas unidades encontram-se: Unidade Descentralizada de Educação Superior da UFSM em Silveira Martins (UDESSM), Campus Cachoeira do Sul e Centro de Educação Superior Norte (CESNORS) campi Palmeira das Missões e Frederico Westphalen (UFSM, 2015d).

Dentre essas unidades selecionou-se a unidade CESNORS para o desenvolvimento dessa pesquisa, principalmente em função de que:

- ✓ O Mestrado Profissional em Gestão de organizações Públicas foi muito desejado e conquistado por essa unidade, com incondicional apoio e luta da Reitoria e do PPGA e DCA;
- ✓ Esse curso foi ministrado alternadamente nas duas unidades de ensino, com forte enfoque em desenvolver trabalhos que viessem a melhorar realidade das unidades.
- ✓ Esse mestrado tem como um dos objetivos promover a qualificação dos Servidores públicos de forma a contribuir para o aprimoramento da gestão de organizações públicas.

Oportunamente se esclarece, a partir dessa escolha, que devido às mudanças que já vinham ocorrendo e, outras que ocorreram concomitantemente com os anos de 2015, início de 2016 houve alterações que serão expostas e justificadas no decorrer dessa pesquisa. Mas antes, apresenta-se o CESNORS com sua localização, seus respectivos cursos e número de Servidores.

Na região norte do Rio Grande do Sul se concretizou, em 2006, a instalação da UFSM Campus Palmeira das Missões e Frederico Westphalen e como peculiaridade, destaca-se que essa dista 228 km, enquanto esta 293 km da sede, em Santa Maria, conta com uma estrutura

multicampi, ou seja, a unidade CESNORS é gerida por uma única gestão subdividida entre duas cidades a 70 km de distância; uma em Frederico Westphalen e a outra em Palmeira das Missões (UFSM, 2015), de forma que a Direção permanece em Frederico Westphalen e a Vice Direção em Palmeira das Missões com mobilidade e intervenção dessas chefias em ambos os Centros (UFSM, 2015j). Destaca-se que seu desenvolvimento se baseia na Visão de “... ser reconhecida como centro de excelência em ensino, pesquisa e extensão, formando profissionais críticos e comprometidos com o desenvolvimento sustentável” (UFSM, 2015b). E como Missão: “Construir, produzir e promover conhecimento por meio de ações de ensino, pesquisa e extensão, voltadas para o desenvolvimento regional” (UFSM, 2015b).

A unidade de Frederico Westphalen oferta os cursos de Agronomia, Jornalismo - Bacharelado, Relações Públicas - Bacharelado, Engenharia Ambiental, Engenharia Florestal e Sistemas de Informação. Compõe seu quadro de Servidores<sup>1</sup> 46 Técnicos Administrativos em Educação (incluindo os em afastamento) e 82 Docentes (incluindo os em afastamento e substitutos).

A unidade de Palmeira das Missões oferta os cursos de Zootecnia, Enfermagem, Ciências Biológicas – Licenciatura, Administração (diurno e noturno), Administração Pública (EAD) e Nutrição. Compõe seu quadro de Servidores<sup>2</sup> 38 Técnicos Administrativos em Educação (incluindo os em afastamento) e 89 Docentes (incluindo os em afastamento e substitutos).

Em relação às ações de qualidade de vida dos Servidores, ambos os campus respondem a avaliação institucional que questiona sobre o conhecimento e as dificuldades de acesso às ações promovidas pela CQVS. Tal avaliação ocorre no CESNORS desde 2008 e, as respostas destas se tornaram fontes importantes para esse trabalho, pois os Servidores expressaram, de 2008 a 2014, desconhecimento e interesse sobre as ações desenvolvidas pela CQVS. Esses resultados, segundo os relatórios da Comissão Permanente de Avaliação (CPA), instigou uma investigação mais profunda para conhecer quais das ações ofertadas despertam mais interesse por parte dos Servidores.

Entretanto, antes disso faz-se necessário apresentar brevemente a avaliação institucional, pois, segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), é um dos componentes do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) que está relacionada a:

---

<sup>1</sup>Informações atualizadas junto ao chefe imediato do Campus FW e Secretaria Unificada dos Departamentos, no dia 04 de agosto de 2015.

<sup>2</sup>Informações atualizadas junto ao chefe imediato do Campus PM e Secretaria de Departamentos no dia 10 de agosto de 2015.

... melhoria da qualidade da educação superior, à orientação da expansão de sua oferta, do aumento permanente de sua eficácia institucional e efetividade acadêmica social e ao aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e a diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional (Portal INEP, 2015).

Na UFSM, segundo dados obtidos no Relatório de Autoavaliação Interna (2013), o processo de autoavaliação é coordenado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) e desenvolvido com a colaboração de quatorze Comissões Setoriais de Avaliação (CSA), representando cada Unidade Universitária, além disso, conta com a assessoria da Coordenadoria de Planejamento e Avaliação Institucional (COPLAI).

Ainda no portal do Inep foi possível observar que a avaliação divide-se, em autoavaliação interna: coordenada pela CPA e orientada pelas diretrizes e pelo roteiro da autoavaliação institucional da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES) que é o órgão colegiado de coordenação e supervisão do SINAES, instituído pela Lei nº 10.861, de 14 de Abril de 2004.

E, a autoavaliação externa: realizada por comissões designadas pelo Inep, tem como referência os padrões de qualidade para a educação superior expressos nos instrumentos de avaliação e os relatórios das auto avaliações. O processo de avaliação externa independente de sua abordagem e se orienta por uma visão multidimensional que busque integrar suas naturezas: formativa e de regulação numa perspectiva de globalidade.

Motivada pela exigência prevista na Lei nº 10.861/2004 e tendo regulamentada sua estrutura e funcionamento, pela Resolução nº008 de 23/09/2004, no âmbito da UFSM, a CPA possui a atribuição de conduzir os processos internos de avaliação da instituição, de sistematizar e prestar informações solicitadas pelo INEP, bem como o dever de estabelecer as diretrizes para a constituição e o funcionamento, por Unidade Universitária, de subcomissões de avaliação setorial conhecida como Comissão Setorial de Avaliação (CSA) (UFSM, 2015, p.19).

O CESNORS conta com uma única CSA formada por representantes dos Servidores docentes, técnicos administrativos em educação, discentes e sociedade civil da unidade das duas cidades e tem como objetivo

... oficializar o processo de autoavaliação institucional como prática permanente de controle de qualidade pela comunidade acadêmica a fim de garantir o desempenho esperado pela sociedade e pelo SINAES, além de sensibilizar toda a comunidade acadêmica a apontar as fragilidades e potencialidades da unidade, para que, por meio da análise e da interpretação dos resultados dos questionários da autoavaliação, a Comissão consiga traçar um diagnóstico e, assim, elaborar um Plano estratégico - “Plano de Ação”, visando sanar as fragilidades apontadas, com recursos oriundos da avaliação institucional, e ainda auxiliar a gestão do Centro. UFSM, (2015, p.3),

Por fim cabe ressaltar que a CPA disponibiliza recurso anual da avaliação institucional que é dividido de forma paritária entre as CSA, entretanto, este não é suficiente para atender toda demanda. As necessidades apontadas são enviadas para a gestão dar os encaminhamentos necessários tendo em vista que vários pontos fracos apontados pelos respondentes não precisam de recursos financeiros para solucioná-los, com isso, projetam-se apenas ações estratégicas internas e externas a serem desenvolvidas.

O que se busca com essa apresentação da CPA e sua Avaliação Institucional é expor que a UFSM possui um órgão que permite conhecer, avaliar e interferir nos questionamentos apresentados aos seus Servidores. Compreende-se, porém, a limitação de recursos dessa Comissão e as prioridades em promover ações que exigem mais atenção das Unidades, entretanto, o questionamento da importância em promover qualidade de vida a Servidores que tem a responsabilidade de representar a UFSM no norte do estado, de chamar e promover a permanência do aluno na instituição onde fica?

#### 4.2 ADEQUAÇÕES DO MODELO BPSO

Nessa etapa da pesquisa faz-se necessário retornar ao Modelo BPSO, pois, como falado no item 2.1.1.1 dessa pesquisa, o modelo possui algumas ações direcionadas ao setor privado. Selecionado dentre tantos por sua visão holística precisou passar por algumas alterações com propósito de atender o contexto dessa pesquisa.

Ao resgatá-lo expõe-se que o modelo biopsicossocial e organizacional busca o desenvolvimento da qualidade de vida dos trabalhadores em seu ambiente de labor. Dessa forma sua autora, Limongi-França (2004), classificou as ações a partir das dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais. De forma que, para classificar como um fator biológico, a autora afirma que, deve-se associá-lo a aspectos do ambiente de trabalho o qual está inserido; para o fator psicológico é preciso destacar os processos afetivos e

emocionais relacionando-os ao cumprimento do trabalho; para a dimensão social é fundamental revelar valores socioeconômicos, culturais e valores coletivos que possam intervir na realização das atividades laborais e, por fim, para o fator organizacional é primordial observar o investimento em pessoas, o humanismo e a competitividade. Com base nisso, se propôs com o Quadro 13 conhecer as ações desenvolvidas nas Universidades Federais e paralelamente as dimensões BPSO que representam.

Para elaboração deste Quadro analisou-se as ações propostas pelas Universidades Federais selecionadas, inclusive na UFSM, concomitantemente com a descrição de cada dimensão e os exemplos apresentados pela autora Limongi-França nos anos de 1996, 2004 e 2013, para apontarem-se os critérios de seleção ou os indicadores que serão usados para classificar os próximos passos dessa pesquisa.

|                  |                       |   |
|------------------|-----------------------|---|
| <b>DIMENSÕES</b> | <b>Biológica</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Descrição:</b> Ações que promovam a saúde, que controlem os riscos ambientais e atendam as necessidades físicas no ambiente de trabalho.</li> <li>❖ <b>Critérios de seleção:</b> Serviços médicos e odontológicos; Campanhas preventivas; Ações voltadas à segurança do trabalho.</li> </ul>  |
|                  | <b>Psicológica</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Descrição:</b> Ações que envolvam os processos afetivos e emocionais, o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais.</li> <li>❖ <b>Critérios de seleção:</b> Ações de adaptação, crescimento, desenvolvimento e qualificação.</li> </ul>  |
|                  | <b>Social</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Descrição:</b> Ações que ofereçam benefícios sociais obrigatórios e espontâneos; revelem valores coletivos e criem oportunidades de lazer e cultura.</li> <li>❖ <b>Critérios de seleção:</b> Direitos legais; Atividades associativas e esportivas; Eventos de turismo e cultura; Ações que promovem o envolvimento com a família; Ações de melhoria do bem-estar físico, mental e social.</li> </ul> |
|                  | <b>Organizacional</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Descrição:</b> Investimento, Humanismo.</li> <li>❖ <b>Critérios de seleção:</b> Treinamento; Capacitação; Orientação; Valorização.</li> </ul>   |

**Quadro 13** – Adequações ao Modelo BPSO-96.

**Fonte:** Limongi-França (1996, 2004 e 2013), Universidades Federais.

Os critérios de seleção estabelecidos no Quadro 13 tornam-se a base para a análise e discussão dos resultados para os próximos itens do presente estudo.

#### 4.3 UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL E SUAS AÇÕES DE QVT

Com intuito de verificar, no contexto nacional, como está sendo desenvolvida a qualidade de vida no trabalho nas Universidades Federais e tendo em vista o grande número de Universidades no País, definiu-se o modelo de estrutura da UFSM como o filtro para as demais Universidades. A estrutura que envolve o desenvolvimento da QVT para os Servidores da UFSM é composta por: uma Pró-Reitoria, uma Coordenadoria e dois Núcleos responsáveis pelo processo e desenvolvimento dessas ações na instituição.

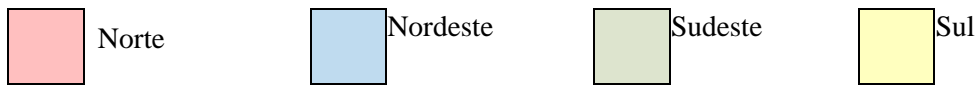
Oportunamente observa-se que houve uma flexibilidade na seleção das estruturas, no que tange suas nomenclaturas, tendo em vista que em algumas instituições ainda utilizam o termo “Pró-Reitoria de Recursos Humanos”, que atualmente é utilizado “Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas”.

Foram selecionadas, no Portal do Ministério da Educação (MEC), as Universidades Federais que apresentaram em suas estruturas (sejam elas Pró-Reitorias, Secretarias, Coordenadorias etc) relacionadas aos Servidores (sejam de Gestão de Pessoas, de Pessoal ou de Recursos Humanos) que continham um programa, plano ou ação que proporcionasse a qualidade de vida no trabalho. Cabe lembrar que não houve uma pesquisa mais aprofundada, além do que foi exposto no site de cada instituição, portanto, a análise dos resultados foi limitada a essa situação.

Para melhor apresentação das Universidades selecionadas elaborou-se os Quadros 14, 15, 16 e 17 referentes, respectivamente, as Regiões Norte, Nordeste, Sudeste e Sul, onde se constatou a existência de Universidades que se enquadravam com o filtro estipulado. Nesses quadros, diferentemente coloridos por região (identificado na primeira linha de cada quadro), consta: lateralmente, o Nome da Instituição e, em cada linha encontram-se os setores responsáveis pelo desenvolvimento da QVT; os objetivos estabelecidos por cada instituição, as Leis que embasaram a elaboração das propostas, as ações e suas dimensões segundo a adaptação do modelo BPSO de Limongi-França (1996). Salienta-se que para essa classificação, lê-se: (B) Biológica, (P) Psicológica, (S) Social ou (O) Organizacional.



As Regiões Geográficas estão representadas segundo os esquemas de cores abaixo:



As dimensões, segundo classificação BPSO, estão representadas segundo o esquema de cores abaixo:



| Região Norte                                   |   |
|--|---|
| <b>Universidade Federal do Tocantins (UFT)</b> | <b>Setores:</b> - Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas<br>- Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde   |
|  | <b>Objetivos:</b><br>➤ Propor de políticas que propiciem melhorias das condições de trabalho e do bem-estar dos Servidores.   |
|  | <b>Leis Regentes:</b><br>❖ Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS)<br>- Decreto nº 6.833/2009.<br>❖ Norma Operacional de Saúde do Servidor Público Federal (NOSS)  |
|  | <b>Dimensões</b><br><b>BS</b><br><b>Ações:</b><br>✓ Subsistema Integrado de Atenção à Saúde (SIASS).<br>✓ Setor de Qualidade de Vida e Saúde desenvolve: ações sistêmicas, efetivas e integradas de promoção à saúde que promovam o bem-estar físico e mental do servidor em seu ambiente de trabalho.<br>✓ Setor de Vigilância e Segurança no Trabalho |

**Quadro 14** – Universidade Federal da Região Norte.

**Fonte:** UFT, (2015).

No Quadro 14 observam-se os objetivos e as leis que regem as propostas na Universidade Federal de Tocantins, entretanto, não se identificou quais seriam as ‘ações sistêmicas, efetivas e integradas’ à promoção de saúde do servidor, mas pelo que foi exposto no objetivo dela: ‘promover o bem-estar físico e mental’ classificou-se, segundo adaptação do modelo BPSO, em dimensões: biológica, pois promove a saúde, o controle dos riscos ambientais e atendem as necessidades físicas no ambiente de trabalho. E, social, pois oferecem benefícios sociais obrigatórios e espontâneos que revelam valores coletivos.

| Região Nordeste                                |  |   |             |
|--|--|---|-------------|
| <b>Universidade Federal do Maranhão (UFMA)</b> | <p><b>Setores:</b> - Pró-Reitoria de Recursos Humanos<br/>- Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor</p>   |   |             |
|  | <p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover a atenção integral e à qualidade de vida dos Servidores da UFMA em seu ambiente de trabalho, enfocando as dimensões física, psicológica e social;</li> <li>➤ Desenvolver atividades dirigidas à prevenção de doenças e lesões, ao prolongamento da vida produtiva e a promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho;</li> <li>➤ Realizar atividades que facilitem a integração ou reintegração do servidor às suas atividades e ao ambiente de trabalho;</li> <li>➤ Planejar, organizar, coordenar e executar projetos voltados à assistência e qualidade de vida dos Servidores;</li> <li>➤ Observar as normas e legislação em vigência, acompanhando as alterações ocorridas;</li> <li>➤ Atender ao público interno e externo.</li> </ul>  |   |             |
|  | <p><b>Leis Regentes:</b> ***</p>   |   |             |
|  | <table border="1"> <tr> <td style="background-color: #ffff00; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Dimensões</b></td> <td style="background-color: #ffff00; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>BPSO</b></td> <td> <p><b>Ações:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atividade Física e qualidade de vida</li> <li>✓ Projeto Recomeçar Projeto Atividade: preparando para aposentadoria</li> <li>✓ Projeto Saúde Bucal Projeto Ergonomia</li> <li>✓ Projeto Readaptar</li> </ul> </td> </tr> </table>   | <b>Dimensões</b>  | <b>BPSO</b> |
| <b>Dimensões</b>                               | <b>BPSO</b>  | <p><b>Ações:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atividade Física e qualidade de vida</li> <li>✓ Projeto Recomeçar Projeto Atividade: preparando para aposentadoria</li> <li>✓ Projeto Saúde Bucal Projeto Ergonomia</li> <li>✓ Projeto Readaptar</li> </ul>   |             |
| <b>Universidade Federal da Paraíba (UFPB)</b>  | <p><b>Setor:-</b> PROGEP<br/>- Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho.</p>  |   |             |
|  | <p><b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover a saúde do servidor, de forma integral, por meio de atividades multiprofissionais de prevenção e assistência;</li> <li>➤ Realizar as perícias em saúde e exames periódicos dos Servidores da UFPB;<br/>Prover o gerenciamento dos programas de assistência multiprofissional de saúde;</li> <li>➤ Elaborar e atualizar normas técnicas e de funcionamento relativas à sua área de atuação</li> </ul>  |   |             |
|  | <p><b>Leis Regentes:</b> ***</p>   |   |             |
|  | <table border="1"> <tr> <td style="background-color: #ffff00; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Dimensões</b></td> <td style="background-color: #ffff00; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>BPSO</b></td> <td> <p><b>Ações:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desenvolver, implantar e coordenar as políticas e ações de caráter psicossocial, visando o bem-estar dos Servidores</li> <li>✓ Promover campanhas de conscientização e combate a dependência química e distúrbios compulsivos;</li> <li>✓ Desenvolver ações de prevenção das doenças ocupacionais e doenças crônicas não transmissíveis;</li> <li>✓ Gerenciar os programas de assistência multiprofissional de saúde para os Servidores;</li> <li>✓ Realizar estudos referentes ao perfil de saúde dos Servidores dentro de seu ambiente de trabalho, propondo ações de caráter corretivo e preventivo; Elaborar e implantar programas de assistência social ao servidor;</li> <li>✓ Emitir parecer sobre licenças de saúde e aptidão funcional, baseados nos atestados e/ou laudos recebidos através das normas e diretrizes do SIASS;</li> <li>✓ Realizar avaliação de saúde de retorno ao trabalho, mudança de função de Servidores através do SIASS;</li> <li>✓ Avaliar e validar Atestados de Saúde dos Servidores;</li> <li>✓ Encaminhar à Divisão de Cadastro e Pagamento de Servidores os processos devidamente instruídos;</li> <li>✓ Realizar exames admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional;</li> <li>✓ Emitir Atestados de Saúde Ocupacional (ASO);</li> <li>✓ Elaborar, implantar e coordenar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)</li> </ul> </td> </tr> </table> | <b>Dimensões</b>  | <b>BPSO</b> |
| <b>Dimensões</b>                               | <b>BPSO</b>  | <p><b>Ações:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desenvolver, implantar e coordenar as políticas e ações de caráter psicossocial, visando o bem-estar dos Servidores</li> <li>✓ Promover campanhas de conscientização e combate a dependência química e distúrbios compulsivos;</li> <li>✓ Desenvolver ações de prevenção das doenças ocupacionais e doenças crônicas não transmissíveis;</li> <li>✓ Gerenciar os programas de assistência multiprofissional de saúde para os Servidores;</li> <li>✓ Realizar estudos referentes ao perfil de saúde dos Servidores dentro de seu ambiente de trabalho, propondo ações de caráter corretivo e preventivo; Elaborar e implantar programas de assistência social ao servidor;</li> <li>✓ Emitir parecer sobre licenças de saúde e aptidão funcional, baseados nos atestados e/ou laudos recebidos através das normas e diretrizes do SIASS;</li> <li>✓ Realizar avaliação de saúde de retorno ao trabalho, mudança de função de Servidores através do SIASS;</li> <li>✓ Avaliar e validar Atestados de Saúde dos Servidores;</li> <li>✓ Encaminhar à Divisão de Cadastro e Pagamento de Servidores os processos devidamente instruídos;</li> <li>✓ Realizar exames admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional;</li> <li>✓ Emitir Atestados de Saúde Ocupacional (ASO);</li> <li>✓ Elaborar, implantar e coordenar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)</li> </ul> |             |

Continua

Continua

| <b>Região Nordeste</b>                           |  |  |
|--|--|--|
| <b>Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)</b> | <b>Setor:</b> - Pró-Reitoria de Gestão e Qualidade de Vida<br>- Diretoria de Qualidade de Vida   |  |
|  | <b>Objetivo:</b><br>➤ Melhorar a qualidade de vida dos Servidores da UFPE, promovendo a melhoria na saúde, autoestima, a relação interpessoal e o bem-estar social de todos.   |  |
|  | <b>Leis Regentes:</b> ***  |  |
|  | <b>Dimensões</b><br><b>BPSO</b>  | <b>Ações:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Academia UFPE;</li> <li>✓ Ginástica Laboral.</li> <li>✓ Colégios Parceiros Eventos de integração e lazer</li> <li>✓ Saúde Suplementar</li> <li>✓ Ressarcimento a Planos de Saúde. Clube do Desconto.</li> <li>✓ Corrida/Caminhada da Saúde.</li> <li>✓ Centro municipal de Educação Infantil Professor Paulo Rosas (Creche)</li> </ul>   |
| <b>Universidade Federal do Ceará (UFC)</b>       | <b>Setor:</b> - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas<br>- Qualidade de vida   |  |
|  | <b>Objetivo:***</b>  |  |
|  | <b>Leis regentes:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Ofício-Circular nº 11/ PROGEP, de 26 de março de 2014 (anexo Ie II)</li> <li>❖ Fundamentação Legal para Concessão de Adicionais de Insalubridade, Periculosidade, Irradiação Ionizante e Gratificação de Trabalhos com Raios-X ou Substâncias Radioativas;</li> <li>❖ Portaria MTB nº 3.214, de 08 de Junho de 1978</li> <li>❖ Decreto nº 877, de 20 de julho de 1993</li> <li>❖ Decreto nº 97.458, de 15 de janeiro de 1989</li> <li>❖ Decreto nº 81.384, de 22 de fevereiro de 1978</li> <li>❖ Orientação Normativa nº 6, de 18 de março de 2013</li> <li>❖ Fundamentação Legal para Concessão de Aposentadoria Especial</li> <li>❖ Nota Técnica nº 318/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP</li> <li>❖ Nota Técnica nº 319/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP</li> <li>❖ Nota Técnica nº 155/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP</li> <li>❖ Orientação Normativa nº 15, de 23 de dezembro de 2013</li> <li>❖ Orientação Normativa nº 16, de 23 de dezembro de 2013</li> </ul> |  |
|  | <b>Dimensão</b><br><b>BPSO</b>   | <b>Ações:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Insalubridade e periculosidade</li> <li>✓ Exames Periódicos</li> <li>✓ Projeto ELABORar (atende ao PASS) Projeto Prevenção e acompanhamento dos Servidores com problemas decorrentes do Uso/abuso do álcool e/ou outras drogas (PPA/UFC)</li> <li>✓ Projeto Valorização do Aposentado da UFS</li> <li>✓ Projeto de Preparação para a aposentadoria da UFC</li> <li>✓ Serviço de atendimento psicológico</li> <li>✓ Benefícios (alimentação, transporte, creche, saúde suplementar).</li> </ul> |

Continua

Continua

| Região Nordeste                               |   |   |
|---|---|---|
| Universidade Federal da Bahia (UFBA)          | <b>Sector:</b> - Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas<br>- Núcleo de QVT Coordenação de Desenvolvimento Humano  |   |
|   | <b>Objetivo:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fomentar o desenvolvimento de práticas e estratégias que favoreçam a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos Servidores da UFBA.</li> <li>➤ Fortalecer e integrar ações orientadas à melhoria de qualidade de vida no trabalho do servidor com impactos no desenvolvimento institucional.</li> <li>➤ Proporcionar aos Servidores subsídios para o momento da aposentadoria e a estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal.</li> </ul> |   |
|   | <b>Leis regentes</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Política de Valorização dos Servidores.</li> <li>❖ Constituição Federal (Art. 230).</li> <li>❖ Regulamentado pela Lei 8842 de 04/01/94, Política Nacional do Idoso.</li> </ul>   |   |
| <b>Dimensões</b>                              | <b>BPSO</b>   | <b>Ações:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Projeto “Bem Viver”(1) oficinas teórico-vivenciais palestras e grupos de discussão conforme demanda nas Unidades/Órgãos da UFBA.</li> <li>✓ Projeto “Planejando seu futuro” (2) Promove workshop, palestras, seminários e oficinas socioeducativas. Orientação para construção do novo projeto de vida;</li> <li>✓ Saúde e longevidade; Empreendedorismo e;</li> <li>✓ Relações familiares</li> </ul> |
| Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) | <b>Sector:</b> - Secretaria de Recursos Humanos<br>- Coordenação do Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor   |   |
|   | <b>Objetivos:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS prevê, além dos três grandes eixos - assistência, perícia, promoção e vigilância à saúde, uma ferramenta de comunicação - o Portal do SIASS com o objetivo de integrar e divulgar ações, legislações, dicas de saúde, notícias, artigos, eventos e toda informação que for necessária para fortalecimento da construção coletiva que é essa nova Política de Atenção à Saúde do Servidor.</li> </ul>  |   |
|   | <b>Leis Regentes</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Política do MS para atenção integral a usuários de álcool e outras drogas.</li> <li>❖ Decreto 6.117</li> <li>❖ Decreto 7.637</li> <li>❖ Portaria Nº 1.261/2010.</li> <li>❖ Princípios e Diretrizes sobre Saúde mental na APF</li> <li>❖ Apresentação Cartilha SIASS – UFCG</li> <li>❖ Manual de Perícia_WEB</li> </ul>   |   |
| <b>Dimensões</b>                              | <b>BO</b>   | <b>Ações:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Perícia Médica</li> <li>✓ Perícia Odontológica</li> <li>✓ Vigilância Ambiental</li> <li>✓ Promoção à saúde</li> </ul>   |

Continua

Continua

| Região Nordeste                               |  |            |
|---|--|------------|
| <b>Universidade Federal de Alagoas (UFAL)</b> | <b>Sector:</b> Desenvolvimento do Servidor<br>- Qualidade de Vida                                    |            |
|   | <b>Objetivo:</b> ***   |            |
|   | <b>Lei regentes:</b><br>❖ Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União. (Lei nº 8.112/90). |            |
|   | <b>Dimensões</b>   | <b>BSO</b> |

\*\*\* Sem informações disponíveis no Site

**Quadro 15** – Universidades Federais da Região Nordeste.

**Fonte:** UFAL, (2015); UFBA, (2015); UFCG, (2015); UFMA, (2015); UFPE, (2015); UFPB, (2015) e, UFC, (2015).

Na Região Nordeste não foi possível encontrar no site das Universidades Federais de Alagoas e do Ceará, selecionadas, os objetivos traçados para desenvolver a qualidade de vida no trabalho de seus Servidores. Por outro lado, nas Universidades Federais do Maranhão, Pernambuco e Paraíba não se constatou as leis regentes utilizadas para a promoção das ações propostas. Salienta-se que as Universidades Federais do Maranhão, Bahia, Pernambuco, Ceará e Paraíba são as que contemplam todas as dimensões do modelo BPSO. Por outro lado, em todas as Universidades selecionadas da Região Nordeste, conforme adaptação do modelo de Limongi-França, verificou-se que as ações promovidas estão voltadas às dimensões: biológica que se referem à promoção da saúde, ao controle dos riscos ambientais e ao atendimento as necessidades físicas no ambiente de trabalho. E, organizacional que se referem à oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos; a ações que revelem valores coletivos e criem oportunidades de lazer e cultura.

| <b>Região Sudeste</b>                              |  |
|--|--|
| <b>Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)</b> | <b>Setores:</b> - Pró Reitoria de Recursos Humanos.<br>- Programa de QV  |
|  | <b>Objetivos:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover QVT, além do bem-estar no dia-a-dia.</li> <li>➤ O foco do projeto é a melhoria da qualidade de vida do servidor por meio da prática de atividade física orientada e gratuita.</li> </ul>  |
|  | <b>Leis:</b> ***   |
|  | <b>Dimensões</b><br><b>S</b><br><b>Ações:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Projeto “Ginástica no CEU”:</li> <li>✓ Hidroginástica</li> <li>✓ Ginástica</li> <li>✓ Corrida de rua</li> <li>✓ Dança de salão.</li> </ul>   |
| <b>Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)</b> | <b>Setores:</b> - Pró Reitoria de Recursos Humanos<br>- Saúde do Servidor  |
|  | <b>Objetivos</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acolher os Servidores da UFJF, promovendo e desenvolvendo <b>ações</b> de proteção, prevenção e cuidados para uma melhor qualidade de vida.</li> <li>➤ Assistência a saúde suplementar</li> </ul>   |
|  | <b>Leis regentes:</b> ***  |
|  | <b>Dimensões</b><br><b>BSO</b><br><b>Ações:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Assistência executiva do bem-estar: programa de pré-aposentadoria</li> <li>✓ Saúde do trabalhador: Ginástica laboral e projeto encontro com a saúde</li> <li>✓ Segurança do trabalho: instruções, leis.</li> <li>✓ Saúde da Família (em construção)</li> <li>✓ Assistência a Saúde Suplementar</li> <li>✓ Plano de Saúde Institucional (UNIMED)</li> <li>✓ Ressarcimento de Saúde Suplementar</li> </ul>   |
| <b>Universidade Federal de Uberlândia (UFU)</b>    | <b>Setores:</b> - Pró-Reitoria de Recursos Humanos<br>- Qualidade de Vida e Saúde do Servidor  |
|  | <b>Objetivos:</b> ***  |
|  | <b>Leis Regentes:</b> ***  |
|  | <b>Dimensões</b><br><b>BPO</b><br><b>Ações:</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acolhimento Psicossocial.</li> <li>✓ Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho que tem como proposta fornecer informações mais complexas ao servidor ingressante.</li> <li>✓ Programa Cuidando de Si: prevenção de agravos e apoio ao portador de doenças crônicas.</li> <li>✓ Programa para Gestão de Finanças Pessoais possibilita novos conhecimentos e ferramentas práticas para a auto-gestão responsável de sua vida financeira.</li> <li>✓ Programa Qualidade de Vida em Ação: Ações de Vigilância e Promoção à Saúde de caráter primário, interdisciplinar, de intervenção direta na área com a participação dos trabalhadores.</li> <li>✓ Reconstrução de um viver ”Curso Preparação para Aposentadoria”</li> </ul> |

\*\*\* Sem informações disponíveis no Site

**Quadro 16** – Universidades Federais da Região Sudeste

Fonte: UFJF, (2015); UFMG, (2015); UFU, (2015).

Com base nos resultados apresentados nos sites das Universidades da Região Sudeste não é possível observar as leis que regem suas propostas e o mesmo acontece com os objetivos da Universidade Federal de Uberlândia. A Universidade Federal de Minas Gerais, por outro lado, chama atenção por demonstrar o desenvolvimento de ações voltadas apenas à dimensão social. Analisando essa Região verifica-se que as dimensões que mais se destacam são as dimensões: biológica que se caracteriza por promover a saúde, controlar os riscos ambientais e atender as necessidades físicas no ambiente de trabalho. Social que concerne em ações que oferecem benefícios sociais obrigatórios e espontâneos; que revelem valores coletivos e que criem oportunidades de lazer e cultura. E, organizacional que remetem ao Investimento e ao Humanismo da organização em seu servidor.

| Região Sul                              |  |  |
|---|--|--|
| Universidade Federal de Pelotas (UFPeL) | Setores: - Pró-Reitoria de Gestão de Gestão de Pessoas<br>- Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida   |  |
|   | <b>Objetivos:</b><br>✓ Coordenar as ações de implementação da PASS<br>✓ Planeja, implanta e coordena as ações de qualidade de vida, perícia médica, segurança e medicina do trabalho, elegendo prioridades e estabelecendo projetos que contribuam para a elevação dos níveis de qualidade de vida no trabalho do servidor.  |  |
|   | <b>Leis regentes</b><br>❖ Artigo 206 A, da Lei nº 8.112 – 1990;<br>❖ Decreto nº 6.856 – 2009;<br>❖ Portaria SRH – MPOG Nº 4 – 2009;<br>❖ Portaria Normativa SRH – MPOG Nº 5 – 2011;<br>❖ Portaria SRH – MPOG Nº 783 – 2011;<br>❖ Decreto nº 6.833 – 2009;<br>❖ Portaria Normativa SRH – MPOGNº 3 – 2010;<br>❖ Portaria Normativa SEGEP – MPOG Nº6 – 2012;<br>❖ Portaria Normativa SEGEP– MPOG Nº 3 – 2013;<br>❖ Portal Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor – SIASS |  |
| <b>Dimensões</b>                        | <b>BSO</b>   | <b>Ações</b><br>✓ Ginástica laboral<br>✓ Projeto Conversando sobre Saúde e Qualidade de Vida: mediante <i>Rodas de Conversa</i> . Entre os temas abordados: “alimentação saudável” e “Chega mais” (promove a facilitação da adaptação e integração de novos Servidores). |

Continua

Continua

| Região Sul                                      |  |           |
|---|--|-----------|
| Universidade Federal da Fronteira Sul<br>(UFFS) | <b>Setores:</b> - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas<br>- Departamento de Qualidade de Vida no Trabalho   |           |
|   | <b>Objetivos:</b><br>➤ Perícia oficial; prevenção aos agravos; promoção e acompanhamento da saúde dos Servidores; exames de ingresso (admissionais); perícias médicas singulares e por junta médica oficial; homologação de atestados médicos; ações de promoção à saúde do servidor e à segurança no trabalho; exames periódicos; laudos para caracterização de adicionais ocupacionais; planos de emergência da UFFS; equipamentos de proteção individual; recomendação de medidas de prevenção e controle de acidentes de trabalho. |           |
|   | <b>Leis Regentes:</b><br>❖ Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS” (SIASS 2010).   |           |
|   | <b>Dimensões</b>   | <b>BS</b> |

**Quadro 17** – Universidades Federais da Região Sul.

Fonte: UFFS, (2015); UFPel, (2015).

Na Região Sul observou-se que tanto a Universidade Federal de Pelotas como da Universidade Federal da Fronteira Sul apresentam os objetivos e as bases legais de suas ações. Destaca-se que nessa Região predominam as dimensões: biológica, que concernem em promover a saúde, controlar os riscos ambientais e atender as necessidades físicas no ambiente de trabalho. E, social que oferecem benefícios sociais obrigatórios e espontâneos; que revelem valores coletivos e que criem oportunidades de lazer e cultura. Observa-se que nessa Região retirou-se propositalmente a Universidade Federal de Santa Maria, por ter trabalhado detalhadamente sua origem, seus objetivos e suas ações, em um item a parte, no decorrer dessa pesquisa.

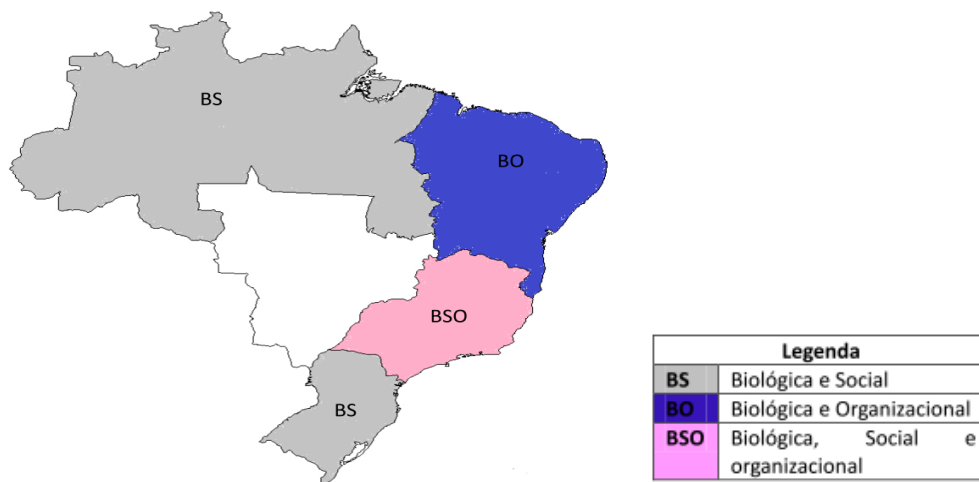
Pontua-se ainda, que a Região Centro-Oeste não apresenta classificação, pois nenhuma de suas Universidades se enquadrou nos critérios de seleção estabelecidos para esse trabalho.

Verificando todas as Regiões constatou-se que a dimensão biológica apareceu em doze das treze Universidades selecionadas; essa dimensão se refere à promoção da saúde, ao controle dos riscos ambientais e do atendimento as necessidades físicas no ambiente de trabalho; a presença dessa dimensão foi unânime nas quatro Regiões do País. Em seguida, constatou-se que a dimensão organizacional se destacou em dez das treze Universidades, e concerne em ações que refletem investimento e humanismo para com o servidor, se destacando nas Regiões Nordeste e Sudeste. Logo após, está à dimensão social que se sobressaiu em nove das treze Universidades, e remete a ações que buscam os benefícios



sociais obrigatórios e espontâneos, que revelem valores coletivos e que criem oportunidades de lazer e cultura; se destacam nas Regiões Norte, Nordeste e Sul. Por fim está à dimensão psicológica que aparece em seis das treze Universidades; que se refere a processos afetivos e emocionais, o desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais, entretanto essa dimensão não se destaca em nenhuma das regiões.

Ao analisar os quadros das Regiões sentiu-se a necessidade de um olhar mais amplo no contexto do País e, para isso, visualiza-se na Figura 11 o enquadramento das dimensões por região.



**Figura 11** – Mapa das Predominâncias das Dimensões BPSO por Regiões Geográficas do Brasil.

**Fonte:** Elaborado pela autora

Com base na Figura 11, ressalta-se que das Universidades Federais selecionadas a Região Norte, com uma única instituição, apresentou as dimensões biológica e social; na Região Nordeste as dimensões biológica e organizacional foram às únicas que apareceram em todas as sete instituições selecionadas; na Região Sudeste as dimensões biológica, social e organizacional apareceram em duas das três Universidades; e, na Região Sul as dimensões biológica e social apareceram nas duas instituições selecionadas.

Após conhecer um pouco da realidade da QVT no País, destacam-se no próximo item, as ações propostas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da UFSM e sua classificação segundo adaptação do modelo BPSO.

#### 4.4 AÇÕES DA CQVS E ADAPTAÇÃO AO MODELO BPSO

Neste item apresentam-se como se obteve acesso as ações propostas pela CQVS, quais são elas, para quem são destinadas e o cronograma das atividades para o ano de 2015. Em

seguida, apresenta-se a classificação dessas ações propostas segundo a adaptação do modelo de Limongi-França (1996).

Buscando investigar as ações propostas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (CQVS)/UFSM e classificá-las conforme a adaptação do modelo BPSO, entrou-se em contato diretamente com o Coordenador da CQVS a fim de obter documentações e informações sobre o que seria desenvolvido no ano de 2015. Para isso, solicitaram-se os cronogramas tanto para a sede quanto para as Unidades Universitárias Descentralizadas, entretanto, o mesmo afirmou não existir uma programação de atividades para as UUDs, de forma que, excetuando os exames periódicos, ações somente são desenvolvidas quando ocorrem demandas e quando há possibilidade de desenvolvê-las fora da sede. Na sede, o cronograma para 2015 seguiu o Quadro 18:

| <b>Ações de promoção da saúde</b>  | <b>Período</b>      |
|--|---------------------|
| Serviço Odontológico; Serviço Médico; Medicina do Trabalho; Serviço de Psicologia; Serviço Social.                                     | Permanente          |
| Espaço Alternativo   | Março/Dezembro/2015 |
| Projeto Cia do Movimento – exercícios laborais na UFSM (parceria com cursos de Fisioterapia e Educação Física – em fase de tratativas) | Permanente          |
| <b>Capacitações</b>  | <b>Período</b>      |
| Curso de Capacitação “atenção à saúde do servidor”   | Agosto/2015         |
| Curso de preparação para aposentadoria   | Maió/Junho/2015     |
| Capacitação para gestores – LIDERE   | Abril/2015          |
| <b>Ações do Programa “Transformar o Hoje”</b>  | <b>Período</b>      |
| Seminário de Preparação para Aposentadoria   | Abril/2015          |
| Curso de Preparação para Aposentadoria   | Maió/Junho/2015     |
| Revivência – Encontro de Aposentados da UFSM   | Setembro/2015       |
| Atividades Físicas em parcerias com o CEFD (Hidroginástica, ginástica, treinamento funcional e caminhada orientada).                   | Março/Dezembro/2015 |
| <b>Ações de promoção à saúde – Medicina do Trabalho</b>  | <b>Período</b>      |
| Elaboração de programas de prevenção de riscos ambientais (PRRA).  | –                   |
| Elaboração de programas de controle médico e saúde Ocupacional (PCMSO).  | –                   |
| Elaboração de laudos Técnicos de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT)  | –                   |
| <b>Saúde Suplementar</b>   | <b>Período</b>      |
| Ressarcimento de Plano de Saúde  | –                   |
| Convênio UFSM X GEAP   | –                   |

**Quadro 18** – Planejamento das ações para 2015.

**Fonte:** Documentação da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor/UFSM.

Assim como as Universidades Federais, citadas no item anterior, elaborou-se o Quadro 19 onde se apresentam as ações da CQVS da UFSM e a classificação delas segundo a adequação do modelo BSPO. Atenta-se que, como explicado na metodologia, essas ações propostas pela CQVS foram desmembradas, a fim de explorar todas as suas faces. Para

melhor entendimento, lê-se: (B) Biológica, (P) Psicológica, (S) Social e, (O) Organizacional.

| Ações   | Dimensões |          |          |           |
|---|-----------|----------|----------|-----------|
|   | B         | P        | S        | O         |
| Atendimento do serviço de psicologia individualizado aos Servidores, previamente agendados, que manifestem dificuldade de adaptação no âmbito laboral;  |           | X        |          | X         |
| Atuações do serviço de psicologia em grupo no local de trabalho onde algum conflito esteja ocorrendo;   |           | X        |          | X         |
| Desenvolvimento de atividades, do serviço de psicologia, em conjunto com outras unidades da PROGEP, visando o crescimento, desenvolvimento e qualificação das atividades laborais.  |           |          | X        | X         |
| Desenvolvimento e participação de projetos institucionais, do serviço de psicologia, que promovam qualidade de vida no trabalho.  |           |          | X        | X         |
| Atendimento, do serviço social, aos Servidores que procuram ou os que são encaminhados aos serviços relacionados à saúde, assistência social e demais problemas no trabalho.  |           |          |          | X         |
| Atendimento por meio de campanhas preventivas e projetos de valorização e qualidade de vida   | X         |          |          | X         |
| O desenvolvimento do Projeto Espaço Alternativo, pelo serviço social, direcionado aos Servidores que permanecem no setor no intervalo dos turnos, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do bem estar físico mental e social dos Servidores.   |           |          | X        |           |
| Atendimento odontológico (de Servidores e dependentes) mediante agendamento prévio.   | X         |          |          |           |
| Avaliação de riscos ambientais e emissão de laudos técnicos periciais no seu setor de atuação, pelo Núcleo de Segurança do Trabalho.  | X         |          |          | X         |
| Elaboração do programa de prevenção de riscos ambientais (PRRA) no seu setor de atuação, pelo Núcleo de Segurança do Trabalho.  | X         |          |          | X         |
| Realização e cursos/treinamentos relativos a segurança no trabalho como uso de equipamentos de proteção individual (EPI), prevenção de incêndios, sinalização e segurança, riscos ambientais etc, pelo Núcleo de Segurança do Trabalho  | X         |          |          | X         |
| Programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO) que contempla a realização de exames periódicos de saúde, a fim de acompanhar e detectar precocemente o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho ou não bem como promover a saúde, com execução do Núcleo de Segurança do Trabalho.   | X         |          |          |           |
| Controle e acompanhamento da saúde suplementar (ressarcimento de planos de saúde e convênio UFSM _GEAP).  |           |          | X        |           |
| Programa “Transformar o hoje” – preparação para aposentadoria com os cursos: Seminário de preparação para aposentadoria, Revivência (encontro de aposentados) e curso de preparação para aposentadoria onde trabalham em módulos que abordam os aspectos: psicológicos, sociais, de saúde e financeiros. Além disso, oferecem atividades físicas tais como: Natação e hidroginástica, Ginástica feminina, Treinamento funcional, Caminhada orientada. | X         | X        | X        | X         |
| Curso de atenção á saúde do servidor: SIASS e Perícia em saúde; Saúde do trabalho e segurança; Saúde e qualidade de vida; Gestão de vida pessoal; Saúde mental e Gestão do trabalho.  | X         |          |          |           |
| <b>TOTAL DE AÇÕES</b>   | <b>8</b>  | <b>3</b> | <b>5</b> | <b>10</b> |

**Quadro 19** – Ações da CQVS e Dimensões adaptadas da BPSO

**Fonte:** Elaborado pela autora

No Quadro 19 verifica-se a predominância das ações voltadas para a dimensão organizacional (10 itens) que se refere ao investimento e humanismo para com o servidor. Em

seguida a dimensão biológica (8 itens) que concerne a promoção da saúde, do controle dos riscos ambientais e atendimento as necessidades físicas no ambiente de trabalho.

Por outro lado, as ações menos desenvolvidas são: a dimensão social (5 itens) que referem-se a oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos; que revelem valores coletivos e que criem oportunidades de lazer e cultura. E a dimensão psicológica (3 itens) que referem-se a ações que promovam momentos de afetos emoções, memórias, desejos, personalidade e necessidades.

Conhecendo as ações da CQVS e suas classificações segundo a adaptação do modelo BPSO, apresentam-se no próximo item os interesses dos Servidores do Campus Frederico Westphalen por essas ações.

#### 4.5 INTERESSE DOS SERVIDORES PELAS AÇÕES DA CQVS

Esse item apresenta o resultado da pesquisa que visou conhecer os interesses dos Servidores do Campus FW em relação às ações propostas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida da UFSM. O interesse foi constatado por meio do relatório da Avaliação Institucional e verificado por levantamento descritivo quantitativo realizado mediante do preenchimento de um formulário *on-line* (apêndice 1) elaborado no *Google Drive*. Nele apresentaram-se as ações presentes nos documentos enviados pela CQVS de modo mais minucioso, como pode ser visto no Quadro 19, destacando elementos a fim mostrar todas as faces dessas ações para os Servidores, assim como, tornar mais ampla a análise dos resultados.

Esse formulário contou com dezessete sentenças que foram enumeradas por grau de importância para cada servidor, sendo o número um (1), o valor máximo e o número dezessete (17), o valor mínimo. No final desse formulário foi aberto um espaço para que os mesmos manifestassem sua opinião, sugestão ou posicionamento sobre as ações enumeradas.

Esse instrumento foi enviado via e-mail para todos os Servidores do Campus FW e seu acesso ficou disponível para respostas e modificações pelo tempo de dois meses. Após encerrar esse período fez-se uma análise e percebeu-se que alguns Servidores não haviam compreendido, pois atribuíram valor 1 (um) a todas as questões, o que justificaram ter compreendido que todas eram importantes. Assim, imprimiu-se o instrumento e voltou-se pessoalmente a cada um deles reexplicando o objetivo da pesquisa e solicitando que os mesmos tornassem a responder.

Após verificar que o instrumento foi respondido corretamente fez-se a classificação das ações em ordem decrescente de interesse, configurando um *ranking*, apresentado no Quadro 20. Paralelamente classificaram-se essas ações segundo as adequações das dimensões de Limongi-França a fim de compreender, também qual a dimensão de maior interesse dos Servidores de FW, se Biológica (B), Psicológica (P), Social (S) ou Organizacional (O).

| <b>Ranking</b> | <b>Ações</b>   | <b>Dimensões</b> |
|----------------|--|------------------|
| 1°             | O desenvolvimento do Projeto Espaço Alternativo  | S                |
|                | Realização de cursos/treinamentos relativos à segurança no trabalho  | BO               |
| 2°             | Serviço Médico   | B                |
| 3°             | Serviço Odontológico   | B                |
| 4°             | Ressarcimento  | S                |
|                | Exames periódicos  | B                |
| 5°             | Avaliação de riscos ambientais   | BO               |
|                | Desenvolvimento de projetos institucionais que promovam qualidade de vida no trabalho.   | SO               |
| 6°             | Perícia Oficial em Saúde   | B                |
| 7°             | Elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.  | BO               |
| 8°             | Atendimento psicológico individual dos Servidores  | PO               |
|                | Atendimento aos Servidores que são encaminhados aos serviços relacionados à saúde, assistência social e demais problemas relacionados ao trabalho.                                 | O                |
| 9°             | Atendimento através de campanhas preventivas e projetos de valorização e qualidade de vida.  | BO               |
|                | Curso de atenção à saúde do servidor   | O                |
| 10°            | Desenvolvimento de atividades, do serviço de psicologia, em conjunto com outras unidades da PROGEP, visando o crescimento, desenvolvimento e qualificação das atividades laborais. | SO               |
| 11°            | Atuações do serviço de psicologia em grupo no local de trabalho onde algum conflito esteja ocorrendo   | PO               |
| 12°            | Programa Transformar hoje - Preparação para a aposentadoria  | BPSO             |

**Quadro 20** – *Ranking* de interesse dos Servidores.

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Analisando o ranking observou-se que as necessidades dos Servidores são: em primeiro lugar o desenvolvimento de Projeto Espaço Alternativo e a realização de Cursos e Treinamentos relativos à Segurança do Trabalho, seguido em segundo lugar pelo Serviço Odontológico, e em terceiro, pelo Serviço Médico. Em função das ações escolhidas verifica-se que as dimensões social, biológica e organizacional se destacaram em primeiro lugar e,

demonstraram ser as maiores necessidades dos Servidores dessa UUD. Lembrando que as ações da dimensão biológica referem-se à promoção da saúde, controle dos riscos ambientais e que atendam as necessidades físicas no ambiente de trabalho. A dimensão social concerne em oferecer benefícios sociais obrigatórios e espontâneos; revelar valores coletivos e criar oportunidades de lazer e cultura. E, a dimensão organizacional direcionada ao investimento e ao humanismo para com o servidor.

Ao se expressarem, no final do formulário, os Servidores, que responderam, reafirmaram o parecer inicialmente detectado na avaliação institucional (Ver Quadro 21).

| Servidor | Pareceres   |
|----------|---|
| S4       | “Os Serviços de Psicologia, Serviço Social, Atendimento Odontológico, Espaço Alternativo, Avaliação de Riscos Ambientais, Atendimento Médico não são oferecidos nas unidades fora de sede”.   |
| S5       | “Frederico Westphalen praticamente ausente nos quesitos citados acima, infelizmente não dispomos, ou não nos é facilitada a utilização destes serviços”.  |
| S6       | “Os serviços que a UFSM oferece aos Servidores muito pouco chegam aos demais Campus além de Santa Maria. E sendo assim, não tenho contato nem muito conhecimento sobre esses programas e serviços oferecidos!!!”  |
| S7       | “Esse serviços não estão acontecendo fora da sede assim estamos sem amparo principalmente em questão de consultas médicas e odontológicas”.   |
| S8       | “É importante haver ações também nos Centros longe da UFSM sede”.   |
| S9       | “Todos os programas que envolvem a qualidade de vida do servidor são extremamente importantes para o cotidiano profissional. Avaliei os mesmos de modo geral, pensando no todo da instituição, pois, a nível de Campus fora de sede, não temos acesso a maioria dos serviços questionados neste formulário, apenas aos exames periódicos, o ressarcimento do plano de saúde, a perícia in loco. Seria muito bom ter acesso a serviços médicos de psicologia, odontologia e serviço social, entre outros”. |

**Quadro 21** – Parecer dos Servidores.

**Fonte:** Elaborado pela autora

Nessa parte final do formulário percebe-se o interesse dos Servidores pelas ações que a UFSM oferece, entretanto acredita-se que seja preciso trazer aos Servidores o entendimento de como elas funcionam e do que dependem para ser desenvolvidas fora de sede. Por outro lado, frente às ações retratadas pelas Universidades Federais, trabalhadas nessa pesquisa, juntamente com as apresentadas pela UFSM, busca-se no item a seguir expor uma proposta que visa desenvolver ações de QVT a curto, médio e longo prazo para o Campus Frederico Westphalen.

#### 4.6 PROPOSTA DE AÇÃO

Com o desenvolvimento dessa pesquisa observou-se como a qualidade de vida no trabalho está sendo desenvolvido em Universidades Federais do Brasil, o que permitiu classificá-las segundo o modelo Biopsicossocial e Organizacional, assim como, possibilitou conhecer, a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) e por meio dela as Leis, Decretos, Decretos-Leis, Portarias Normativas e Convenções que possibilitaram e incentivaram o investimento em QVT para Servidores. Além disso, se analisou as ações desenvolvidas pela Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Universidade Federal de Santa Maria e classificou-as conforme o modelo BPSO; e por fim, fez-se o levantamento do interesse dos Servidores, do Campus Frederico Westphalen, por essas ações.

Com isso, obteve-se um panorama do que pode ser desenvolvido em relação à QVT no Campus Frederico Westphalen (FW), porém cabe salientar que essas ações exigirão tempo e envolvimento diferenciados levando em consideração a complexidade envolvida para o seu desenvolvimento, portanto foi dividida em curto, médio ou longo prazo.

Cabe ressaltar que as ações mais solicitadas pelos Servidores do Campus FW estão voltadas para a promoção da saúde, controle dos riscos ambientais e atendimento das necessidades físicas no ambiente de trabalho; para a oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos; para promoção de valores coletivos, criação de oportunidades de lazer e cultura, e por fim, promoção de investimento e humanismo para com o servidor.

As ações consideradas de longo prazo foram assim classificadas, segundo as informações da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da UFSM, de que os profissionais que atendem a essas áreas da saúde são Servidores efetivos, e que para isso será necessário fazer a solicitação de vagas para tais profissionais, abertura de edital para concurso, além disso, observa-se que é necessária a construção ou destinação de estrutura física específica (por exemplo: salas de atendimento), licitação para aquisição e renovação de materiais que atendam as necessidades desses profissionais (luvas descartáveis, brocas dentárias, esfigmomanômetro, cadeiras específicas, entre outros materiais).

Entretanto, para que essas ações sejam atendidas serão necessárias negociações por parte dos Servidores junto a Direção do Campus, pois além de envolver destinação de verbas, trata-se de um Campus relativamente novo buscando crescimento e amadurecimento dos cursos já existentes. Nessa classificação se propõem as seguintes ações: Serviço Médico; Serviço Odontológico e Serviço Psicológico.

Essas propostas visam atender, em parte, a dimensão biológica e organizacional dos Servidores do Campus Frederico Westphalen, à medida que, com a presença desses profissionais tenha-se a possibilidade de um atendimento, em nível clínico geral, assim como o desenvolvimento de outras atuações como palestras, workshops que venham ao encontro dos cuidados com a saúde dos Servidores.

As ações de médio prazo foram assim classificadas, tendo em vista as informações do Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED), em relação aos trâmites necessários para o desenvolvimento dessas atividades para Servidores da UFSM, que envolvem: a elaboração e registro de projeto, junto ao NED, com indicação das atividades a serem desenvolvidas, dos instrutores e/ou palestrantes, sejam eles Servidores (preferencialmente) ou profissionais de fora da instituição, dos materiais utilizados, do tempo em que se pretende desenvolver a ação (observa-se que esse tempo difere para Servidor, acadêmicos bolsistas e profissionais de fora da instituição). Nessa classificação se propõem as seguintes ações alternativas:

| <b>AÇÕES ALTERNATIVAS</b>                      |                               |
|--|-------------------------------|
| Acolhimento Psicossocial para novos Servidores | Dança de salão                |
| Caminhada orientada                            | Ginástica laboral             |
| Corrida de rua                                 | Oficina de alongamento        |
| Oficina de jardinagem                          | Preparação para aposentadoria |
| Oficina de meditação e relaxamento             | Oficina de yoga               |
| Oficina de pilates                             | Oficina de fotografia         |
| Oficina de reeducação postural global          | Oficina de canto              |

**Quadro - 22:** Ações alternativas a Médio Prazo

**Fonte:** Elaborado pela autora

Oportunamente cabe ressaltar a possível dificuldade na obtenção de bolsistas para os projetos citados acima, em função dos cursos oferecidos no Campus Frederico Westphalen, (Agronomia, Engenharia Florestal, Engenharia Ambiental e Sanitária, Jornalismo, Relações Públicas e Sistema de Informação) sendo, portanto, necessário convênios ou parceria com outras instituições ou profissionais competentes.

As ações do Quadro 22 trabalham, em parte, com dimensões biológica, psicológica e social, pois permitem aos Servidores, em seu local de trabalho, executar atividades que previnem de doenças psicossomáticas, falta de motivação, baixa autoestima, as dificuldades nas relações interpessoais e até a baixa produtividade. Além disso, beneficiam a saúde ao promover a redução de lesões por movimentos repetitivos e distúrbios osteoarticulares relacionados ao trabalho e, estimulam, também, a prática de esportes e/ou atividades físicas.

As ações de curto prazo foram assim consideradas tendo em vista as possibilidades de desenvolvê-las sem a complexidade que envolve as de médio e longo prazo, pois, podem ser



estendidas para os demais campi, por meio da *MultiWeb*, como por exemplo, palestras, cursos, encontros e reuniões, por outro lado, outras ações podem ser promovidas por meio de mobilização dos próprios Servidores, ambas propostas estão apresentadas no Quadro 23:

| <b>1. AÇÕES VIA MULTIWEB</b>  |
|---|
| - Seminários, Oficinas sobre projetos de vida, saúde, longevidade, empreendedorismo;  |
| - Palestras de valorização da vida;   |
| - Palestras de conscientização e combate a dependência química e distúrbios compulsivos;  |
| - Palestras de prevenção e acompanhamento dos Servidores com problemas decorrentes do uso/abuso do álcool e/ou outras drogas;   |
| - Cursos de capacitação via <i>Moodle</i> ;   |
| - Cursos de segurança do trabalho: instruções e leis;   |
| - Palestras sobre programa de prevenção de Riscos Ambientais (PRRA) e programa de controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO);  |
| - Cursos de Vigilância Ambiental e Sustentabilidade;  |
| - Oficina de nutrição.  |
| <b>2. AÇÕES POR MOBILIZAÇÃO DOS SERVIDORES</b>  |
| - Criar associação dos Servidores para firmar convênios com academias, clubes, creches e lojas.   |
| - Criar Comissão de Eventos para: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valorização de datas especiais: aniversários, dia das mães, dos pais entre outras.</li> <li>○ Valorização das famílias: promover confraternizações, almoços, visitação nos locais de trabalho;</li> <li>○ Valorização dos aposentados: promover encontros festivos entre Servidores ativos e aposentados;</li> </ul> |

**Quadro – 23:** Ações a Curto prazo.

**Fonte:** Elaborado pela autora

Tais ações envolvem as dimensões: organizacional, biológica e social, pois além de promover o investimento e o humanismo do Servidor, desenvolvem processos afetivos e emocionais, as capacidades pessoais e profissionais; oferece benefícios sociais obrigatórios e espontâneos e, criam oportunidades de lazer e cultura.

Com essa proposta busca-se o desenvolvimento de qualidade de vida no trabalho, não apenas para o Campus Frederico Westphalen, mas para todos os Servidores das Unidades Universitárias Descentralizadas da UFSM. Ressalta-se, entretanto que, para o desenvolvimento dessa proposta é preciso o envolvimento de uma comissão de Servidores que se preocupe em argumentar a importância das ações em longo prazo, tanto para os demais Servidores como para a Direção da Unidade; que se engajem em buscar profissionais necessários para o desenvolvimento das ações de médio prazo e, que busquem junto a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas o que for possível para que as de curto prazo possam ser desenvolvidas.

Cabe ressaltar que neste capítulo, inicialmente, adequou-se o modelo BPSO a realidade das Universidades Federais, em seguida buscou-se no site do Ministério da

Educação, Universidades Federais que tivessem a estrutura que envolve a qualidade de vida, aproximada a da UFSM; delas buscou-se conhecer as ações de QVT propostas para os Servidores. Na sequência fez-se um estudo da estrutura e das propostas de QVT na UFSM, por fim, buscou-se também, conhecer quais eram os interesses dos Servidores do Campus FW em relação às ações da CQVS. Com esses dados, foi possível classificar, tanto as ações como os interesses dos Servidores nas dimensões Biológica, Psicológica, Social ou Organizacional do modelo de Limongi-França.

Para conclusão desse trabalho apresenta-se no próximo capítulo os pontos positivos e negativos dessa pesquisa, assim como sugestões para futuras pesquisas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como mencionado no início dessa pesquisa, a Gestão Pública Federal vem sendo desafiada pela administração pública, a inserir a QVT em sua gestão, por meio de programas e normativas, ações que visam concretizar os discursos teóricos sobre qualidade de vida no trabalho. Motivada por esse desafio se propôs o desenvolvimento de ações de QVT a curto, médio e longo prazo, para os Servidores da UUD campus Frederico Westphalen, mas durante essa construção existiram alguns pontos que devem ser observados para futuras pesquisas.

Cabe ressaltar que o desenvolvimento dessa pesquisa teve como base a visão do ser humano em sua totalidade por meio do modelo Biopsicossocial e Organizacional, de Limongi-França (1996, 2004 e 2013), entretanto, para conhecer ainda mais os Servidores do Campus Frederico Westphalen, sugere-se a aplicação de outros modelos de QVT para que se possam confrontar ou confirmar os interesses dos Servidores por essas ações.

Em relação ao desenvolvimento do primeiro objetivo dessa pesquisa, referente às ações de QVT propostas pelas Universidades Federais do País sugere-se que seja feito contato com as Coordenadorias ou Secretarias responsáveis, pois se observou que ao fazê-lo com a UFSM obteve-se maior esclarecimento e enriquecimento das informações expostas no site.

Com relação ao segundo objetivo referente às ações desenvolvidas pela CQVS na UFSM, verificou-se a desatualização entre o que estava exposto no site e o que estava sendo desenvolvido, o que reforça a importância do contato com as Universidades, cabe explicar que tal situação foi resolvida antes mesmo de concluir essa pesquisa.

No que se refere ao terceiro objetivo deparou-se com uma certa dificuldade em conseguir os dados *online* junto aos Servidores pesquisados. Acredita-se que um dos motivos dessa dificuldade pode ser o constante convite para participarem de pesquisas ou, por não receberem retorno daquilo que foi pesquisado. Por um lado, entende-se que o meio *on-line* além de ser mais rápido, permite flexibilizar o momento e o local em que respondente irá participar da pesquisa. Além disso, cabe ressaltar que ao pertencer a uma Instituição que se remete ao ensino, pesquisa e extensão, o Servidor é um público-alvo potencial. Com isso, sugerem-se novos estudos relacionados à visão do servidor em relação ao seu papel na instituição, ao número de pesquisas que é convidado e o estresse que isso lhe causa, pois, acredita-se que isso pode refletir em uma baixa qualidade de vida no trabalho.

Por outro lado observa-se que a escala utilizada para classificação das ações de QVT tornou-se muito extensa, podendo confundir os participantes da pesquisa.

Confrontando o que a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida dos Servidores da UFSM propõe com os interesses dos Servidores do Campus Frederico Westphalen, conclui-se que a UFSM não possui um programa de QVT eficaz, pois não abrange todos os seus Servidores, ou seja, os que estão lotados em Unidade Universitárias Decentralizadas, como o Campus Frederico Westphalen, não são atendidos de forma satisfatória pelo programa proposto pela sede.

Por fim, infere-se que o desenvolvimento dessa proposta de ação permitirá que sejam feitas pesquisas com relação às possíveis mudanças que venham ocorrer no Campus Frederico Westphalen em nível de relações pessoais, envolvimento dos Servidores com o Campus, em relação a sua saúde física e psicológica. Além disso, a proposta, ou seus resultados, possibilitarão a ampliação de seu desenvolvimento para os demais Campi da UFSM.

Realizar outras pesquisas para conhecer ainda mais o Servidor do Campus Frederico Westphalen, buscar meios para que a Qualidade de Vida no Trabalho seja mais que um desafio da Gestão Pública Federal é mais que uma ideia colocada no papel, torna-se a partir daqui, uma meta.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, V. A. de. **Avaliação do nível de qualidade de vida na percepção dos Servidores técnicos administrativos de uma instituição de ensino superior:** estudo de caso. 2013. 162p. Dissertação (mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Tecnologia/UFFPB, João Pessoa, 2013.

ALMEIDA, V. **Possibilidades e limites de uma intervenção no ambiente de trabalho de Servidores públicos da área de saúde:** práticas corporais como estratégia de promoção da saúde. 2012. 143f. Tese (Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública). Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 6.514**, de 22 de setembro de 1977. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.080**, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto 6.833**, de 29 de abril de 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto 6.856**, de 25 de maio de 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6856.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6856.htm)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Portaria Normativa 03**, de 07 de maio de 2010. Disponível em: <[http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/noticias/srh/100507\\_port\\_nor mat\\_3.pdf](http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/noticias/srh/100507_port_nor mat_3.pdf)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_\_. **Portaria Normativa 3**, de 25 de março de 2013. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acesso em 14/09/2015.

CONSTANTINO, M. A. da C., NESPESCA M., CYRILLO, D. C. e CAMPINO A.C.C. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo dos Indicadores do Fator de Comprometimento Organizacional.** Artigo: XXXIII EnANPAD 2009. 19 a 23 de setembro de 2009. São Paulo/SP, 2009.

DEMO, G. et al. **Produção Nacional na Primeira Década do Milênio, Institucionalização da Pesquisa no Brasil e Agenda de Pesquisa.** IN: DEMO, Gisela. (Org.). Políticas de gestão de pessoas nas organizações: estado da arte, produção nacional, agenda de pesquisa, medidas e estudos relacionais. São Paulo: Atlas, 2012.

DEUS, D.P de. **Qualidade de vida no trabalho: análise de um modelo mediacional.** 2006. 132p. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2006.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M.C., ALVES, L., TOSTES, T. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais.** Universidade de Brasília. In: Psicologia Teoria e Pesquisa. Jul-Set 2009, Vol.25 n.3, pp. 319-327.

FROSSARD, M.C. **Qualidade de vida no serviço público – um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP.** 2009. 140p. Dissertação (mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5ª ed. São Paulo, Atlas, 2010.  
[http://w3.ufsm.br/CESNORS/images/AUTOAVALI\\_\\_O\\_FINAL\\_2014\\_\\_-\\_CESNORS.pdf](http://w3.ufsm.br/CESNORS/images/AUTOAVALI__O_FINAL_2014__-_CESNORS.pdf)

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de A.. **Fundamentos de Metodologia científica,** 7ª ed. São Paulo, Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **Práticas de Recursos Humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_. **O que é qualidade de vida no trabalho?** Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: FERREIRA, M. C. et al. (Orgs.). *Qualidade de Vida no Trabalho: Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção*. Brasília: Paralelo 15, 2013.

\_\_\_\_. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho:** esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação com ISO 9000. 1996. 355f. Tese. Doutorado na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; ALBUQUERQUE L.G de. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho:** o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Artigo: *Revista de Administração*, São Paulo v33, n.22, p.40-51, abril/junho 1998.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira** – INEP. Disponível em: <[http://portal.inep.gov.br/superior-avaliacao\\_institucional](http://portal.inep.gov.br/superior-avaliacao_institucional)>. Acesso em 28 de agosto de 2015.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Universidades**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/>>. Acesso em 06/07/2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria 3.120**, de 01 de julho de 1998. Disponível em: <[http://dtr2004.saude.gov.br/susdeaz/legislacao/arquivo/Portaria\\_3120\\_de\\_01\\_07\\_1998.pdf](http://dtr2004.saude.gov.br/susdeaz/legislacao/arquivo/Portaria_3120_de_01_07_1998.pdf)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_. **Portaria 3.908**, de 30 de outubro de 1998. Disponível em: <[http://www.saude.rs.gov.br/upload/1337000641\\_Portaria%20MS%20n%C2%BA%203908%201998%20NOST.pdf](http://www.saude.rs.gov.br/upload/1337000641_Portaria%20MS%20n%C2%BA%203908%201998%20NOST.pdf)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_. **Portaria 1.339**, de 18 de novembro de 1999. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339\\_18\\_11\\_1999.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html)>. Acesso em 14/09/2015.

\_\_\_\_. **Portaria 777**, de 28 abril 2004. Disponível em: <<http://www.mprs.mp.br/infancia/legislacao/id2182.htm>>. Acesso em 14/09/2015.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Agenda Ambiental na administração pública**. Revista atualizada, 5ª ed. Brasília, 2009. Disponível em: <[http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/\\_arquivos/cartilha\\_a3p\\_36.pdf](http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/_arquivos/cartilha_a3p_36.pdf)>. Acesso em Julho, 2015.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Brasília**. 2015a. Disponível em <<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/coordenacao>> Acesso dia 11/09/15

\_\_\_\_\_. **Brasília**. 2015b. Disponível em: [http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/arquivo/segep/apresentacao/5\\_desap.pdf](http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/arquivo/segep/apresentacao/5_desap.pdf). Acesso dia 11/09/15

\_\_\_\_\_. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT: Convenção nº 155 – segurança e saúde dos trabalhadores**, 1981. Brasília, SIT, 2002.

\_\_\_\_\_. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT: Convenção nº 161 – Serviços e saúde do trabalho**, 1985. Brasília, SIT, 2002.

NUNES, R.A. **Qualidade de vida no trabalho: revisão de alguns modelos**, 2004. 123p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Uninove, São Paulo 2004.

PINTO, L. B; DE PAULA, A. V; BOAS, A. A. V – **Qualidade de vida no trabalho e o novo serviço público: proposta de um modelo compreensivo**. Artigo EnAPG/ANPAD. Salvador/BA – 18 a 20 de novembro de 2012. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg\\_2012/2012\\_EnAPG353.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG353.pdf)>. Acesso em Junho de 2015.

PIRES, C. O de S. **Qualidade de vida no trabalho é estratégia competitiva**. Disponível em: <[www.webinsider.uol.com.br/2013/01/26/qualidade-de-vida-no-trabalho-uma-estrategia-competitiva/](http://www.webinsider.uol.com.br/2013/01/26/qualidade-de-vida-no-trabalho-uma-estrategia-competitiva/)>. Acesso dia 23/07/2015.

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica: [para alunos de graduação e pós-graduação]**. 3<sup>a</sup>ed. São Paulo, Edições Loyola, 2005.

SILVA, R. M. da. **Terceirização no setor público – contexto da terceirização no setor público brasileiro**, 2012. Artigo Disponível em: <<http://www.historia.uff.br/estadoepoder/7snep/docs/039.pdf> > Acesso em 21/05/2013

TAVEIRA, I.M.R. **Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional**.2006. 334p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Bahia, 2015. Disponível em: <<http://www.prodep.ufba.br>> Acesso em 03/07/2015



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Paraíba, 2015. Disponível em: <<http://www.progep.ufpb.br/>>. Acesso em 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL, Chapecó, 2015. Disponível em: <http://www.uffs.edu.br/>. Acesso em 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. Alagoas, 2015. Disponível em: <<http://www.ufal.edu.br/servidor/desenvolvimento/qualidade-de-vida>>. Acesso em 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE. Campina Grande, 2015. Disponível em: <<http://www.srh.ufcg.edu.br/>>. Acesso em 03/07/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Juiz Fora, 2015 Disponível em: <<http://www.ufjf.br/prorh/>>. Acesso em 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Minas Gerais, 2015. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prorh/programa/programa-de-formacao-integrada-e-qualidade-de-vida-na-gestao-de-pessoas>>. Acesso 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Pelotas, 2015. Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/progep/csqv>>. Acesso 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. Pernambuco, 2015. Disponível em: <[https://www.ufpe.br/progepe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=30&Itemid=116](https://www.ufpe.br/progepe/index.php?option=com_content&view=article&id=30&Itemid=116)>. Acesso em 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Frederico Westphalen, 2015a. Disponível em: < <http://w3.ufsm.br/CESNORS/index.php/institucional/cpa> > Acesso em 04 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Frederico Westphalen, 2015b. Disponível em: <http://w3.ufsm.br/CESNORS/index.php/institucional>. Acessada dia 06 agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Frederico Westphalen, 2015c. Disponível em: <<http://w3.ufsm.br/CESNORS/index.php/institucional/historico>> Acesso em 04 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Santa Maria, 2015d. Disponível em:< <http://site.ufsm.br/>> Acesso em 04 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Santa Maria, 2015e. Disponível em:< <http://coral.ufsm.br/progep/organograma.php> > Acesso em 04 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Santa Maria, 2015f. Disponível em: <http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/be1eb2e0-4629-442e-b1af-79c251e3ac83.pdf>. Acesso em julho, 2015.

\_\_\_\_\_. Santa Maria, 2015g. Disponível em: <http://www.ufsm.br/progep/historico.php>. Acesso em dia 25 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Santa Maria, 2015h. Disponível em:< <http://coral.ufsm.br/progep/estrutura.php>> Acesso em 04 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Santa Maria, 2015i. Disponível em: <http://site.ufsm.br/pro-reitorias/progep>. Acesso em 17 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Frederico Westphalen, 2015j. Disponível em:< <http://w3.ufsm.br/CESNORS/index.php/institucional/administração> > Acesso em 04 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Santa Maria, 2015k <http://www.ufsm.br/arquivos/upload/arquivos/c11de882-8287-4e5b-8a9f-026ec5e39070.pdf>. Acesso em 15 de agosto de 2015.

\_\_\_\_\_. Frederico Westphalen, 2015l. Disponível em: <[http://w3.ufsm.br/CESNORS/images/UFSM\\_Relatorio\\_Autoavaliacao\\_Institucional\\_2013\\_31.03.20014\\_FINAL.pdf](http://w3.ufsm.br/CESNORS/images/UFSM_Relatorio_Autoavaliacao_Institucional_2013_31.03.20014_FINAL.pdf)>. Acesso em 02/07/2015.

\_\_\_\_\_. **Manual de dissertações e teses da UFSM:** estrutura e apresentação. Editora UFSM. Santa Maria, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Ceará, 2015. Disponível em:< <http://www.ufc.br/Servidores/pro-reitoria-de-gestao-de-pessoas>>. Acesso em 03/07/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. Maranhão, 2015. Disponível em: <[http://portais.ufma.br/PortalProReitoria/prh/paginas/pagina\\_estatica.jsf?id=75](http://portais.ufma.br/PortalProReitoria/prh/paginas/pagina_estatica.jsf?id=75)>. Acesso em 03/07/2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. Tocantins, 2015. Disponível em: <<http://ww1.uft.edu.br/index.php/institucional/pro-reitorias/progdep>>. Acesso em 03/07/2015.  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. Uberlândia. Disponível em: <<http://www.proreh.ufu.br/programa>>. Acesso 03/07/2015

VASCONCELOS, P. H de; ALVES, C.E.L; SANTOS, S.F.M; FRANCISCO, A.C de. **Qualidade de vida no trabalho docente:** um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. Artigo: Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abril/jun. 2012.

VIEIRA, G. A. **Cultura de Valores Organizacionais:** um estudo na Faculdade de Ciências Humanas. São Paulo: Annablume; Belo Horizonte: FUMEC, 2004. 144 p.

Yin, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 4ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

## APÊNDICE

### APÊNDICE - Formulário Google Drive

Prezados Servidores,

Convido os senhores a participar da pesquisa sobre “Qualidade de Vida dos Servidores da UFSM Campus Frederico Westphalen, sob responsabilidade da pesquisadora Adriane Marques Bisognin do Mestrado Profissional em Gestão de Organização Pública da UFSM sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Vânia Medianeira Flores Costa, a qual pretende identificar quais as necessidades dos Servidores.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de preenchimento deste formulário. Se, depois de consentir sua participação os senhores desistirem de continuar participando, têm o direito e a liberdade de retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo e sem prejuízo a sua pessoa. Os senhores não terão nenhuma despesa e também não receberão nenhuma remuneração.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Você pode solicitar esclarecimentos antes, durante e depois da participação na pesquisa por meio do e-mail: [quali.profisfw@gmail.com](mailto:quali.profisfw@gmail.com)

Fui informado sobre o que a pesquisadora quer fazer e porque precisa de minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser.

Nome\*Obrigatória

Termo de consentimento livre e esclarecido\*Obrigatória

- Concordo
- Discordo

Tendo em vista os objetivos abaixo apresentados solicito que você enumere por grau de importância, para você, numerando-os itens abaixo de 1 a 17, sem repeti-los. (Sendo 1 o valor máximo). E em seguida haverá um espaço para, se quiser, deixar sua manifestação (opinião, sugestão, parecer) sobre as ações.

A Coordenadoria de saúde e qualidade de vida (CQVS) tem como objetivo “implementar programas de benefícios de atenção a 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”. Por outro lado, “a perícia oficial em saúde tem como objetivo proporcionar aos Servidores um serviço qualificado, justo e humanizado voltado à política de atenção à saúde dos Servidores”. (Ambos os conceitos foram retirados de documentação cedida pela própria CQVS/PROGEP/UFSM).

- Atendimento do serviço de psicologia individualizado aos Servidores, previamente agendados, que manifestem dificuldade de adaptação no âmbito laboral;
- 1. Desenvolvimento e participação de projetos institucionais, do serviço de psicologia, que promovam qualidade de vida no trabalho.
- 2. Atuações do serviço de psicologia em grupo no local de trabalho onde algum conflito esteja ocorrendo;
- 3. Desenvolvimento de atividades, do serviço de psicologia, em conjunto com outras unidades da PROGEP, visando o crescimento, desenvolvimento e qualificação das atividades laborais.
- 4. Atendimento, do serviço social, aos Servidores que procuram ou que são encaminhados aos serviços relacionados à saúde, assistência social e demais problemas no trabalho.
- 5. Atendimento através de campanhas preventivas e projetos de valorização e qualidade de vida.
- 6. O desenvolvimento do Projeto Espaço Alternativo, pelo serviço social, direcionado aos Servidores que permanecem no setor no intervalo dos turnos, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do bem estar físico, mental e social dos Servidores. Dentro do que foi exposto desenvolve: oficinas (yoga, dança de salão, dança do ventre, alongamento e

relaxamento, pilates, canto coral, fotografia, jardinagem e nutrição), minicursos, atividades físicas, atividades grupais, exposições, mostras, formação de clubes, viagens e integração, debates, entre outros.

7. Atendimento odontológico (de Servidores e dependentes) mediante agendamento prévio – periodontia e clínico geral.

8. Atendimento médico, de clínico geral, com agendamento prévio junto ao SAME/HUSM.

9. Avaliação de riscos ambientais (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, mecânicos/acidentes) e emissão de laudos técnicos periciais (insalubridade e periculosidade) no seu setor de atuação, pelo Núcleo de Segurança do Trabalho.

10. Elaboração do programa de prevenção de riscos ambientais (PRRA) no seu setor de atuação, pelo Núcleo de Segurança do Trabalho.

11. Realização e cursos/treinamentos relativos a segurança no trabalho como uso de equipamentos de proteção individual (EPI), prevenção de incêndios, sinalização e segurança, riscos ambientais etc, pelo Núcleo de Segurança do Trabalho.

12. Programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO) que contempla a realização de exames periódicos de saúde, a fim de acompanhar e detectar precocemente o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho ou não bem como promover a saúde, com execução do Núcleo de Segurança do Trabalho.

13. Controle e acompanhamento da saúde suplementar (ressarcimento de planos de saúde e convênio UFSM \_GEAP).

14. Programa “Transformar o hoje” – preparação para aposentadoria com os cursos: Seminário de preparação para aposentadoria, Revivência (encontro de aposentados) e

curso de preparação para aposentadoria onde trabalham em módulos que abordam os aspectos: psicológicos, sociais, de saúde e financeiros. Além disso, oferecem atividades físicas tais como: Natação e hidroginástica, Ginástica feminina, Treinamento funcional, Caminhada orientada.

15. Curso de atenção á saúde do servidor (ofertada em 6 módulos): SIASS e Perícia em saúde; Saúde do trabalho e segurança; Saúde e qualidade de vida; Gestão de vida pessoal; Saúde mental e Gestão do trabalho.

16. Perícia oficial em saúde – conta com apoio da equipe psicossocial e com a perícia móvel. A equipe conta com a colaboração dos médicos peritos do INSS e médicos do Instituto federal Farroupilha, proporcionando serviços como: psiquiatria, cardiologia, neurologia, médico do trabalho, otorrinolaringologista, dermatologista, traumatologista, etc.

17. Deixe aqui sua opinião, sugestão: