

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

MARCO AURÉLIO SANCHES

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE ALFENAS – UNIFAL-MG - CAMPUS SEDE: UM ESTUDO DE CASO.**

Varginha/MG

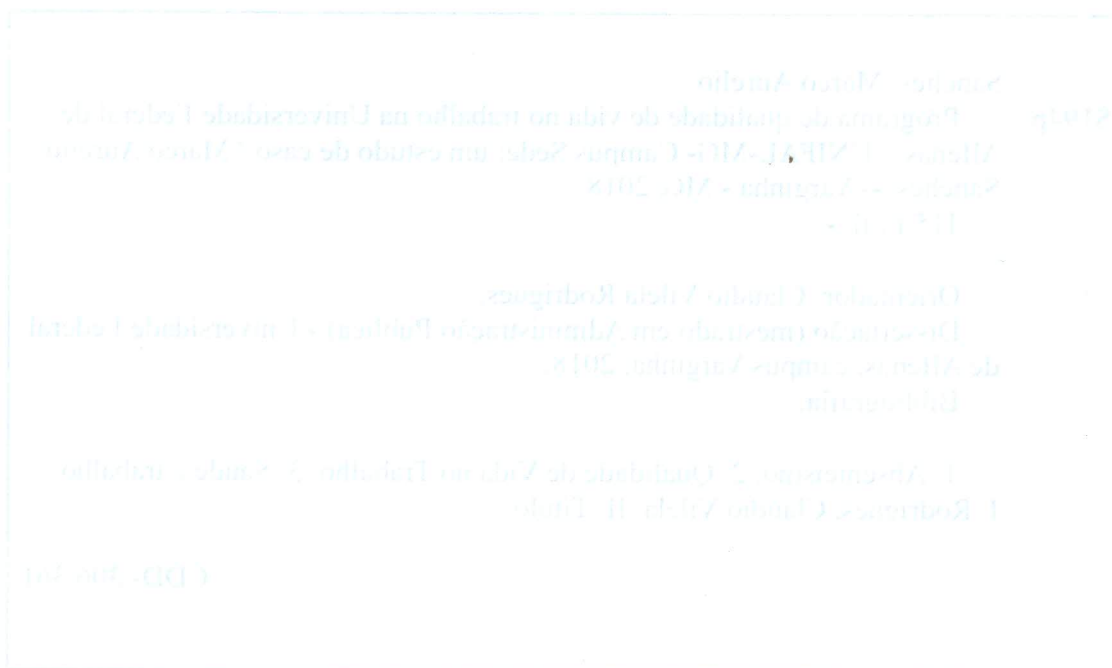
2018

MARCO AURÉLIO SANCHES

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE ALFENAS – UNIFAL-MG - CAMPUS SEDE: UM ESTUDO DE CASO.**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Mestre em Administração
Pública ao Programa de Pós-Graduação em
Administração Pública em Rede - PROFIAP da
Universidade Federal de Alfenas.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Vilela Rodrigues



Varginha/MG

2018

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Mestre em Administração
Pública no Programa de Pós-Graduação em
Administração Pública em Rede - PROGRAP da
Universidade Federal de Alfenas.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Vilela Rodrigues

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca *campus* Varginha

S194p Sanches, Marco Aurélio
Programa de qualidade de vida no trabalho na Universidade Federal de
Alfenas – UNIFAL-MG- Campus Sede: um estudo de caso / Marco Aurélio
Sanches. -- Varginha - MG, 2018.
115 f.: il. -

Orientador: Claudio Vilela Rodrigues.
Dissertação (mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal
de Alfenas, campus Varginha, 2018.
Bibliografia.

1. Absenteísmo. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3. Saúde e trabalho.
I. Rodrigues, Claudio Vilela. II. Título.

CDD- 306.361

Ficha Catalográfica elaborada por Marlom Cesar da Silva
Bibliotecário-Documentalista CRB6/2735

MARCO AURÉLIO SANCHES

**PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE
FEDERAL DE ALFENAS – UNIFAL-MG - CAMPUS SEDE: UM ESTUDO DE
CASO.**

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Administração Pública.

Aprovada em: 08/03/2018.

Prof. Dr. Claudio Vilela Rodrigues
Faculdade Cenecista de Varginha/MG

Assinatura:



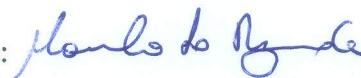
Prof. Dr. Leandro Rivelli Teixeira Nogueira
Universidade Federal de Alfenas

Assinatura:



Prof. Dr. Marcelo Lacerda Rezende.
Universidade Federal de Alfenas

Assinatura:



Dedico este trabalho à minha amada esposa
Janaína, aos meus filhos Amanda e Leandro
e aos meus queridos pais e amigos.

AGRADECIMENTOS

Seria muita ingratidão terminar esse trabalho sem reconhecer e agradecer o apoio de tantas pessoas, sem as quais seria impossível conseguir finalizar esta jornada. Poder estar ao lado das pessoas que encontrei nesta jornada foi uma dádiva!

Em primeiro lugar agradeço imensamente a Deus, a fortaleza e o amigo sempre presente em todos os meus momentos. Também minha querida Mãe, Rainha e Vencedora Três Vezes Admirável de Schoenstatt, sempre ao meu lado intercedendo em minhas aflições. Sem suas presenças, e a dos seus anjos iluminados guiando meus passos, toda essa trajetória não seria possível.

À minha mãe Mercedes e meu pai Newton; aos meus irmãos, Newton Filho e José. Agradeço imensamente pela compreensão e todo apoio recebido.

À minha sogra, Dona Wilma, minha segunda mãe, pelo carinho e amizade; principalmente à minha amada e querida esposa e companheira Janaína e aos meus filhos, Amanda e Leandro, ao meu netinho Murilo e também a caminho a Helena. Ao meu genro e filho por tabela Marcos Vinícius por fazer minhas vezes junto à família. Muitas e muitas vezes deixei de estar com vocês para poder viajar ou escrever essa dissertação. Vocês foram meu maior incentivo para seguir em frente para realização deste mestrado, por acreditar em mim e na realização deste sonho. Aos demais familiares, por fazerem parte em algum momento da minha vida, proporcionando boas lembranças, principalmente da minha infância e da minha juventude.

Aos amigos de hoje e de sempre, pelo companheirismo no dia a dia, em momentos felizes e outros nem tanto, principalmente nos momentos de maiores aflições, e que compartilharam comigo desse momento um tanto complicado. Não foi fácil enfrentar tantas novidades, mas a amizade e ajuda de vocês colaboraram para a vitória de mais esta etapa. Entre esses amigos estão Moacyr Clemente, Marília e Gustavo Silveira, Cláudio e Carolina Avelino, George Veloso e o meu irmão sem ser de sangue, Gabriel Moraes... Vocês são parte importante dessa minha epopeia!

Às queridas amigas e companheiras de sala e de viagens, colegas de trabalhos e de grupos de estudo, Daniela, Eliane, Marinalva e Nilda e a todos meus colegas de turma.

Ao meu orientador, professor em sala e na vida e amigo, Prof. Dr. Claudio Vilela Rodrigues, pela sua imensa bondade em me receber como orientado, dedicando muito do seu tempo a me ajudar na conclusão deste mestrado. Obrigado!

Aos professores, colegas técnicos administrativos e funcionários do Instituto de Ciências Exatas – ICEX/UNIFAL, em especial a minha chefia, Professores Evandro Monteiro e Denismar Nogueira pelo total apoio, incentivo e ajuda sempre enriquecedoras.

Também ao professor Fabricio pela grande ajuda; ao médico Dênis Magalhães e a enfermeira Aparecida Azola pela imensa ajuda, pois sem eles os dados desta pesquisa teriam sido falhos ou talvez nem poderiam ser coletados.

À UNIFAL e seus gestores por me darem a chance de galgar mais um degrau nesta escada íngreme em nosso país: a educação.

RESUMO

O presente trabalho foi realizado com o objetivo principal de analisar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da UNIFAL-MG – campus sede, no quadro de seus servidores. Por meio da pesquisa, foi possível entender que a QVT envolve um conjunto de ações que estimulam um ambiente de trabalho saudável, contribuindo para a elaboração de indicadores de QVT que se tornem um instrumento que proporcione estratégias, ações e debates, contribuindo na prevenção de adoecimentos e na elaboração de políticas de gestão de pessoas, reduzindo desta forma os índices de absenteísmo. Nesta investigação, através de um estudo de caso procurou-se: 1) Avaliar a percepção e satisfação dos servidores docentes e técnicos administrativos em educação da UNIFAL-MG que participam e que não participam do PQVT na IFE; 2) Avaliar a percepção da gestão sobre o PQVT na UNIFAL-MG; 3) Verificar o motivo da não participação de servidores no PQVT; 4) Analisar o total global de faltas ao trabalho dos servidores devido a problemas médicos que podem ser reduzidos com os projetos/ações do PQVT (estes dados já estão inseridos em um software interno do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (Sistema SIAPE Saúde / SIASS); 5) Identificar as causas do absenteísmo e 6) Identificar e propor oportunidades de melhorias no PQVT, no âmbito da UNIFAL-MG.

Palavras-chave: PQVT. QVT. Absenteísmo.

ABSTRACT

The present study was carried out with the main objective of analyzing the Work Quality of Life Program ((QWL) programs) of UNIFAL-MG – headquarters campus, within the framework of its servers. Through the research, it was possible to understand that QWL involves a set of actions that stimulate a healthy work environment, contributing to the development of QWL indicators that become an instrument that provides strategies, actions and debates, contributing to the prevention of diseases and in the elaboration of personnel management policies, thus reducing absenteeism rates. In this investigation, a case study was sought: 1) Evaluate the perception and satisfaction of the faculty and administrative staff in education of UNIFAL-MG that participate in the (QWL) programs in the FIEH; 2) Evaluate the perception of management over of servers in the (QWL) programs; 3) Check the reason for the non-participation of servers in the (QWL) programs; 4) To analyze the overall total of server absences due to medical problems (data inserted in an internal software of the Integrated Subsystem of Attention to the Health of the Server (System SIAPE Health / SIASS); 5) Identify the causes of absenteeism, and; 6) Identify and propose opportunities for improvement in the (QWL) programs, within UNIFAL-MG.

Key words: (QWL) programs. QWL. Absenteeism.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1-	Etapas do estudo de caso.....	35
Figura 2-	Proposição de Cortes da Despesa Orçamentária 2016 – Percentuais e Valores....	46
Figura 3-	Caracterização dos sujeitos “usuários” da pesquisa quanto à jornada de trabalho.....	60
Figura 4-	Caracterização dos sujeitos de pesquisa “não usuários” quanto à jornada de trabalho.....	61
Figura 6-	Caracterização dos sujeitos de pesquisa “não usuários” quanto ao tempo de trabalho fora da Instituição.....	62
Figura 7-	Questionário “usuários” – opinião sobre a pesquisa.....	69
Figura 8-	Questionário “não usuários” – opinião sobre a pesquisa.....	70
Figura 9-	Conhecimento do PQVT dos sujeitos de pesquisa “não usuários”.....	70
Figura 10-	Interesse dos sujeitos de pesquisa “não usuários” no PQVT.....	71

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-	Palavra mais significativa de Qualidade de Vida no Trabalho para o grupo “usuários”.....	63
Gráfico 2-	Palavra mais significativa de Qualidade de Vida no Trabalho para o grupo “não usuários”.....	64
Gráfico 3-	Ações de interesse dos sujeitos de pesquisa “não usuários” no PQVT.....	72
Gráfico 4-	Motivos da não participação dos sujeitos de pesquisa “não usuários” no PQVT.....	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Situações relevantes para a escolha da abordagem de pesquisa.....	33
Tabela 2-	Orçamento destinado ao PQVT da UNIFAL-MG. subação DDQT (despesas direcionadas a qualidade de vida).....	45
Tabela 3-	Atendimentos de vacinação.....	47
Tabela 4-	Atendimentos à tabagistas.....	47
Tabela 5-	Atendimentos na clínica odontológica.....	48
Tabela 6-	Atendimentos no projeto de artes marciais.....	48
Tabela 7-	Atendimentos do projeto Pilates.....	49
Tabela 8-	Atendimentos do projeto Água é vida.....	49
Tabela 9-	Caracterização dos sujeitos “usuários” da pesquisa.....	58
Tabela 10-	Caracterização dos sujeitos “não usuários” da pesquisa.....	59
Tabela 11-	Respostas aos questionários.....	65
Tabela 12-	Índice de Absenteísmo de 2014 a 2016.....	74
Tabela 13-	Índice de Absenteísmo Total de 2016 ajustada.....	76
Tabela 14-	Total de participantes da pesquisa.....	77
Tabela 15-	Total de faltas (em dias) dos participantes da pesquisa.....	77
Tabela 16-	Índice de Absenteísmo dos participantes do PQVT.....	78
Tabela 17	Índice de Absenteísmo dos não participantes do PQVT.....	80
Tabela 18-	Comparativo dos Índices de Absenteísmo dos anos 2015 e 2016.....	80
Tabela 19-	Motivos que mais levaram os servidores à faltas	81
Tabela 20-	Sugestões para novas ou as atuais ações do PQVT da UNIFAL-MG.....	87

LISTA DE SIGLAS

CIAS-	Centro Integrado de Assistência ao Servidor
IFEs-	Instituições Federais de Ensino Superior
MEC-	Ministério da Educação e Cultura
OCC-	Outros Custeios de Capitais
ODC-	Outras Despesas Correntes
PDI-	Plano de Desenvolvimento Institucional
PQVT-	Programas de Qualidade de Vida no Trabalho
PRACE-	Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis
Proex-	Pró-Reitoria de Extensão
Progepe-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Proplan-	Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional
PRPPG-	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
QVT-	Qualidade de Vida no Trabalho
RH-	Recursos Humanos
SESu/MEC-	Secretaria de Ensino Superior do Ministério da Educação
SIASS-	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SPO-	Subsecretaria de Planejamento e Orçamento
TAEs-	Técnicos Administrativos em Educação
UNIFAL-MG-	Universidade Federal de Alfenas

Sumário

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	TEMA E PROBLEMA.....	17
1.2	OBJETIVOS.....	20
1.2.1	Objetivo Geral.....	20
1.2.2	Objetivos Específicos.....	20
1.3	JUSTIFICATIVA.....	21
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	22
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
2.1	PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (PQVT).....	23
2.2	ABSENTEÍSMO.....	28
3	METODOLOGIA	32
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	32
3.1.1	Análise de dados.....	36
3.2	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	37
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	38
4.1	APRESENTAÇÃO DA IFE PESQUISADA.....	38
4.2	CARACTERIZAÇÃO DA COMISSÃO DE QVT – UNIFAL-MG.....	39
4.3	ORÇAMENTO DESTINADO AO PQVT DA UNIFAL-MG.....	42
4.4	AÇÕES E PROJETOS DO PQVT – UNIFAL-MG.....	47
4.4.1	Vacinas – Imunizando os Servidores da UNIFAL-MG.....	47
4.4.2	Grupo de Tabagismo – UNIFAL Livre do Tabaco.....	47
4.4.3	Promoção de Saúde Bucal na UNIFAL-MG – Sorriso Saudável.....	48
4.4.4	Artes Marciais – Karatê e Aikido.....	48
4.4.5	Pilates – Prevenção e Reabilitação.....	49
4.4.6	Água é Vida.....	49
4.4.7	Parcerias com Projetos de Extensão.....	50
4.5	ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS UTILIZADOS.....	55
4.6	DADOS GERAIS OFICIAIS DA INSTITUIÇÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO.....	74
4.7	PROPOSTAS DE MELHORIAS NO PQVT DA UNIFAL-MG – CAMPUS ALFENAS	86
5	CONCLUSÕES	90
5.1	RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....	92
	REFERÊNCIAS	93
	APÊNDICES	99
	ANEXOS	114

1 INTRODUÇÃO

Os estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em organizações públicas são muito recentes, em especial nas universidades públicas. Esse ambiente profissional necessita de estudos sobre QVT, pois a carreira acadêmica, que já foi vista como segura e realizada em um ambiente de alta posição social, com oportunidades de trabalho satisfatórias, hoje se apresenta profundamente alterada (BOAS, 2017).

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um termo com flagrante imprecisão conceitual, caracterizando-se como um tema multidisciplinar e que portanto, requer a contribuição de diversas áreas da ciência para ser compreendido. Além disso, é difícil de limitar, de forma precisa, suas origens, em especial o momento em que emerge no cenário do trabalho. Muitos autores definem QVT como “um conjunto de esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação do trabalho” (Fernandes & Gutierrez, 1988, p.31). Os autores creditam tal definição às soluções mais adequadas que se encontram nas pesquisas, tendo em vista a reformulação de condições insatisfatórias dos cargos, de forma a torná-los mais produtivos para as organizações e mais satisfatórios para os trabalhadores (FERNANDES, 1988).

Entretanto, quando verificamos a implantação de Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), observamos uma ausência de acompanhamento e análise dos resultados obtidos, onde com esses dados tabulados e analisados seria fácil a conclusão pela continuidade, ajustes ou extinção de alguns projetos integrantes dos programas (BISPO, 2017).

Atualmente os custos com a QVT não é vista como desperdício de dinheiro e passa a ser vista como investimento, ao se analisar o retorno que dá às empresas, o que poderá servir como embasamento para que as empresas invistam em Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) (FREIRE, 2013).

Segundo estimativas preliminares da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com base em estudos de organizações mundiais de saúde, para cada R\$ 1,00 investido em programas de prevenção economiza-se cerca de R\$ 16,00 ao combater as doenças ocupacionais, diminuindo os afastamentos por doença, o absenteísmo ou as aposentadorias por invalidez (FROSSARD, 2009).

Morin (2008) afirma que a utilidade do trabalho, autonomia, desenvolvimento profissional, retidão moral, relações com os colegas, superiores e clientes, reconhecimento, carga de trabalho, horário de trabalho e segurança no trabalho são fatores que devem ser

considerados para avaliar a QVT. Estes fatores também são oriundos da forma de organização do trabalho. Por conseguinte, os fatores afetam a percepção de significado do trabalho, representado aqui pelo sentido do trabalho. Assim sendo, todos os fatores podem afetar negativamente (causando doenças e sofrimento psicológico) ou positivamente (em termos de saúde do trabalhador) a QVT e levar o indivíduo a ter uma ótima experiência no trabalho ou levar a estratégias defensivas para melhorar sua QVT e reduzir desta forma os índices de absenteísmo.

Absenteísmo é uma palavra de origem francesa, *absentéisme* que significa pessoa que falta ao trabalho por inúmeros motivos. O absenteísmo está relacionado a todos os fatores que resultam na ausência do funcionário na empresa, incluindo até mesmo as ausências chamadas de legais, como férias, licença maternidade, entre outros (SOUZA, 2007).

Por outro lado, para Costa (1971, p. 842), “absenteísmo é o conjunto das ausências intencionais do trabalhador e de caráter repetitivo excluindo, deste modo, as ausências por férias, por luto, por gravidez, ou por sanções disciplinares”. Os motivos do absenteísmo nem sempre estão no colaborador ou servidor, mas pode estar também na organização como um todo, ocorrendo desde os ambientes de trabalho desfavoráveis e desmotivadores à execução da atividade em si, onde se percebe a queda de produtividade e elevação dos índices de absenteísmo (PORTO, 2016).

Absenteísmo, absentismo ou ausentismo são expressões usadas para caracterizar as ausências dos servidores ou trabalhadores no processo de trabalho, seja por falta ou atraso e devido também a fatores desmotivadores (AFFONSO, 2013).

Atacar fortemente os desperdícios, sendo através da minimização dos índices do absenteísmo é ponto fundamental para estabilidade da produtividade organizacional. Torna-se imprescindível pois o bem mais precioso da organização são seus servidores e como estes passam a conviver e viver no ambiente de trabalho e como é a sua relação com a organização, pois são pontos que podem levar uma organização ao sucesso ou à decadência. Cabe salientar que, para combater ou controlar o absenteísmo, é fundamental compreender suas causas, o que constitui um dos objetivos delineados para a presente pesquisa (ASSUNÇÃO, 2015).

Caracterizado como índice de absenteísmo, que é a soma dos períodos em que o empregado se encontra ausente do trabalho, podem estar muitos problemas que afetam e interferem diretamente na QVT e, portanto, em seu desempenho e assiduidade. Problemas que podem ser de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira ou funcional e, ainda, estarem relacionados à própria estrutura organizacional (OLIVEIRA; GRANZINOLLI; FERREIRA; 2007).

Para Silva e De Marchi (1997), as organizações seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, com menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, melhor ambiente de trabalho, através da adoção de PQVT e promoção da saúde. Tendo isso em vista, os referidos programas proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento (VASCONCELOS 2001).

Com base na literatura exposta acima e em decorrência do arcabouço teórico e do campo empírico, objeto desta pesquisa, definiu-se a seguinte pergunta de pesquisa: “Quais as ações, práticas e percepções dos servidores públicos e da gestão sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) existente no campus Sede da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL)?”

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido tema de grande destaque no meio empresarial e acadêmico. As profundas transformações na sociedade e a elevada competição no ambiente dos negócios tem tornado os programas de QVT de significativa importância para a melhoria do desempenho das empresas (AFFONSO, 2013).

A partir das primeiras décadas do século XX, com referências nos pressupostos da abordagem da Escola de Relações Humanas e baseados nos estudos de Elton Mayo, na empresa Western Electric Company, e contribuições do movimento da psicologia industrial, liderada por Hugo Munsterberg, as relações e aspirações do homem no ambiente de trabalho passaram a ser consideradas como fator de interferência na produtividade (FERREIRA et al, 1997). Na mesma época cabe destacar a pressão dos trabalhadores e as ações dos sindicatos para a melhoria das condições de trabalho. Também merecerem crédito os estudos de Robert Owen, Mary Parker Follet e Chester Barnard, que anteciparam maior compreensão sobre a relação da organização formal e as relações humanas (SILVA, 2001).

A busca pela QVT, não pode ser considerada como um custo nas planilhas das organizações, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Cada organização deve começar a fazer a sua parte para a mudança cultural das práticas de saúde e de minimização de riscos no ambiente de trabalho, tendo em mente que através das práticas de prevenção de riscos ocupacionais, resultará em um ganho secundário (FREIRE, 2013).

Como estratégia geral quanto ao problema da pesquisa de estudo de caso, pela definição de Yin (2015, pág. 133) não há hipóteses e sim proposições. A estratégia preferida é seguir as proposições teóricas que levaram ao estudo de caso. A pergunta formulada no tema

problema baseia-se presumivelmente, em proposições que, por sua vez, refletem o conjunto de questões da pesquisa, as revisões feitas na literatura sobre o assunto e as novas interpretações que possam surgir.

O procedimento é especialmente importante para os estudos de caso explanatórios. Um procedimento similar, para os estudos exploratórios, vem sendo comumente considerado parte de um processo de geração de hipóteses; no entanto, seu objetivo não é concluir o estudo, mas desenvolver ideias para um novo estudo. O objetivo é analisar os dados do estudo de caso construindo uma explanação sobre o caso (YIN, 2015, pág. 140).

Em grande parte dos estudos de caso existentes, a elaboração da explanação ocorre sob a forma de narrativa. Uma vez que as narrativas não podem ser precisas, os melhores estudos de caso são aqueles em que as explanações refletem algumas proposições teoricamente significativas (YIN, 2015, pág. 140).

O absenteísmo tem se tornado um difícil problema tanto para as organizações públicas quanto para as privadas e, respectivamente, aos seus gestores, os quais percebem o impacto no quantitativo de recursos humanos e o reflexo na qualidade dos serviços prestados (ASSUNÇÃO, 2015). Ainda segundo o autor, suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando-se um fenômeno complexo, de etiologia multifatorial, incluindo fatores psicossociais, econômicos e referentes ao ambiente de trabalho e de difícil gerenciamento, pois inúmeras situações pessoais do servidor podem desencadear no seu surgimento; como problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional, entre outros. É de extrema relevância que o servidor público atue de modo perene, com a consciência voltada à importância de seu trabalho assíduo e permanente, para o desenvolvimento de seu país, de seu Estado e de sua cidade, além de seu crescimento interior, dignificando seu nome e de sua atividade laborativa (FREIRE, 2013).

O Estado deveria assumir seu papel de gestor no tocante à prevenção à saúde dos seus funcionários, porém, na prática, geralmente limita-se ao controle da concessão de licenças para tratamento de saúde, visando somente à diminuição do absenteísmo por doença. Este último, entendido como “[...] ausência ao trabalho atribuída à doença ou lesão e aceita como tal pelo empregador ou sistema de seguro social” (METS, 1988, p. 1096).

O absenteísmo não pode ser visto como um problema individual, nem como um fenômeno médico, mas como um problema “social”. Para investigar o absenteísmo é necessário uma equipe multidisciplinar envolvendo especialistas (médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, estatístico etc.) (METS, 1988, p. 1096).

Com base em diversos autores (AFFONSO, 2013; ASSUNÇÃO, 2015; CERIBELI, DE OLIVEIRA INÁCIO, DA SILVA, 2017) etc, este estudo assume a compreensão de que o absenteísmo torna-se uma questão complexa e onerosa para a organização, uma vez que a peculiaridade do trabalho na educação não permite que o público em geral seja menosprezado ou deixe de ser atendido com urbanidade. Mesmo em condições de trabalho adversas e variáveis, o trabalho tem que ser realizado, o que muitas vezes prejudica a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos servidores que trabalham nesses ambientes, favorecendo o absenteísmo. Cabe aos gestores identificar, estudar e pesquisar os motivos que causam estes problemas; e quais os principais fatores e como devem ser trabalhados para que não tornem a acontecer (CERIBELI et al. 2017).

1.2 OBJETIVOS

Constituem a finalidade de um trabalho científico, ou seja, a meta que se pretende atingir com a elaboração da pesquisa. São eles que indicam o que um pesquisador realmente deseja fazer. No entanto, para se cumprir os objetivos gerais é preciso delimitar metas mais específicas dentro do trabalho.

1.2.1 Objetivo Geral

A pesquisa focará no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores da UNIFAL-MG (PQVT), que é oferecido pelo Centro Integrado de Assistência ao Servidor – CIAS, nos anos de 2015 e 2016, realizando uma pesquisa exploratória e descrevendo sumariamente o absenteísmo no campus Alfenas.

Os objetivos específicos da pesquisa são:

- a) Avaliar a percepção e satisfação dos servidores docentes e técnicos administrativos em educação da UNIFAL-MG que participam e que não participam do PQVT na IFE;
- b) Avaliar a percepção da gestão sobre o PQVT na UNIFAL-MG;
- c) Verificar o motivo da não participação de servidores no PQVT;
- d) Analisar o total global de faltas ao trabalho dos servidores devido a problemas médicos que podem ser reduzidos com os projetos/ações do PQVT (estes dados já estão inseridos em

software interno do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (Sistema SIAPE Saúde / SIASS);

e) Identificar as causas do absenteísmo;

f) Identificar e propor oportunidades de melhorias no PQVT, no âmbito da UNIFAL-MG.

1.3 JUSTIFICATIVA

A justificativa para a realização deste estudo baseia-se: (i) na necessidade de se avaliar a efetividade dos programas de qualidade de vida no trabalho e (ii) na necessidade de se combater o absenteísmo em organizações públicas, visando garantir um bem-estar para servidores e um atendimento de melhor qualidade ao cidadão.

Devido à complexidade do assunto e por ter poucos precedentes nesta área, é preciso realmente indagar a respeito da viabilidade de executar o que se propõe. Vasconcellos (2000) esclarece que a “programação é fruto da tensão realidade-desejo; surge como forma de superação da realidade (ainda que parcial, dados os limites) em direção ao desejado (dada a utopia, a força da vontade política). Todo este conflito vai proporcionar o horizonte do histórico-viável” (Vasconcellos, 2000 p. 195). A pesquisa bem norteada, estruturada e programada pode levar a conclusões preciosas (ou não! – é um resultado possível) sobre a relação entre o PQVT e o absenteísmo.

A escolha do modelo conceitual do PQVT deve levar em consideração o contexto e a cultura da organização que o adota (KANIKADAN; LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Analisar o PQVT é também entender quais são as prioridades da organização, por isto são necessários os esforços de identificação de programas que materializam o compromisso da organização de manter e fortalecer a sua política de qualidade de vida no trabalho de seus servidores (SOUZA, 2007).

O absenteísmo traz uma série de problemas à organização, aumentando os custos e dificultando a concretização dos seus objetivos. Como resultado, e muito negativo por sinal, o absenteísmo, uma das grandes preocupações das organizações, afeta a eficácia e eficiência da organização (SOUZA, 2007).

Custos direcionados aos funcionários não são vistos mais como gastos, e sim como investimentos que retornarão à empresa em forma não apenas de conhecimento, mas da propagação de um ambiente harmonioso que garanta a QVT (SOUZA, 2007).

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Organizou-se este trabalho em cinco capítulos. O primeiro traz uma breve contextualização dos temas investigados; o segundo, uma investigação de cunho teórico sobre os antecedentes da QVT e do absenteísmo, tanto no setor privado como no setor público; o terceiro apresenta os aspectos metodológicos da pesquisa; o quarto, apresenta a organização onde se realiza a pesquisa, a estrutura principal que se torna o elo entre os objetivos centrais da pesquisa e a exposição e análise dos principais resultados obtidos e uma proposta de intervenção no programa e o quinto apresenta as conclusões e considerações finais do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Consiste na revisão de textos, artigos, livros, periódicos, enfim, todo o material pertinente à revisão da literatura que será utilizada quando da redação do trabalho. É o momento de ler, selecionar, interpretar e discutir o material da pesquisa.

2.1 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (PQVT)

Segundo Chiavenato (2004), o termo QVT foi cunhado por Louis Davis, na década de 1970, quando se desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos.

Para o autor, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Posteriormente, alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica e da democracia industrial. Na década de 1970 surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrada nos empregados. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos (FERNANDES, 1988).

Conforme França (1997, p. 80):

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Stephen e Dhanapal (2012) afirmam que a QVT de um indivíduo é tão importante quanto sua vida pessoal. A satisfação e contentamento em ambos os aspectos são muito importantes para manter a vida mais equilibrada. Uma desarmonia em um desses aspectos pode prejudicar o outro, gerando a insatisfação. Embora o contexto geral de trabalho tenha se

modificado consideravelmente, desde que os programas de QVT foram introduzidos, os pressupostos que guiam sua implementação permanecem os mesmos, portanto, os modelos clássicos preservam seu interesse para aqueles que querem estudar o tema (REZENDE, 2016).

Espera-se que os programas de QVT criem uma relação harmoniosa entre empregado e empregador através de um ambiente humanizado que seja bom para o empregado e para o empregador (REZENDE, 2016).

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um termo extremamente subjetivo e com grande imprecisão conceitual, caracterizando-se como um tema multidisciplinar e que requer a contribuição de diversas áreas da ciência para ser entendido. Além disso, é difícil demarcar suas origens, em especial, o momento em que emerge no cenário do trabalho (FERNANDES, 1988).

Segundo Vasconcelos (2001), do ponto de vista das condições de trabalho, os ensinamentos de Euclides (300 a. C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes (287 a.C.) podem ser interpretados como tratados para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores da época.

Westley (1979) e Walton (1973), afirmam que o termo Qualidade de Vida no Trabalho é aplicado a diversas mudanças propostas no ambiente de trabalho e no emprego, e este fato dá origem a considerável confusão. Segundo Walton (1973), o termo QVT abrange, mas é muito mais amplo, do que:

- a) os objetivos de uma série de atos legislativos elaborados no início do século XX, tais como as oito horas de trabalho diário, as quarenta horas de trabalho semanal e a compensação por lesões decorrentes do trabalho;
- b) os objetivos do movimento de padronização dos anos 30 e 40, cuja ênfase estava na segurança no emprego e ganhos econômicos para o trabalhador;
- c) a relação existente entre moral e produtividade e de que a melhoria das relações humanas proporcionaria a melhoria de ambos (noção defendida por psicólogos nos anos 50), e;
- d) qualquer tentativa de reforma nos anos 60, como as campanhas por oportunidades iguais de trabalho e os numerosos planos para enriquecimento financeiro do trabalhador proporcionado pelo emprego.

Ainda segundo Walton (1973), nos anos 70, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho deveria incorporar as necessidades e aspirações humanas da época, tais como o desejo de um empregador socialmente prestativo.

Segundo Rodrigues (2013), a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como “uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele”. Neste contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho, diretamente relacionada à satisfação e ao bem-estar do indivíduo na execução de suas tarefas, é indispensável à produtividade e a competitividade, sem as quais uma organização não sobrevive ao mercado. Carayone et al. (2004) consideram que os efeitos dos sistemas de trabalho nos indivíduos são assumidos sem serem mediados pela carga de stress físico e mental. Esses efeitos influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho, o desempenho, a resistência física e a saúde.

Limongi-França (2004), afirma que as definições de QVT, na amplitude em que vem sendo tratada, se estendem de cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até motivação, caminhos que levam a discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades. A base da discussão sobre o conceito de QVT, portanto, está em torno de escolhas de bem-estar e percepção por usuários das ações de QVT nas empresas (funcionários – clientes internos). Mais recentemente, Lawler (2005) considera que o relacionamento entre as pessoas e as organizações nas quais elas trabalham estão mudando. Neste cenário, no qual as empresas privadas não podem mais oferecer a segurança no emprego e os planos de carreira que habitualmente ofereciam, o autor sugere o desenvolvimento de um novo relacionamento que recompense o desempenho e habilidades do trabalhador de forma a contribuir para a eficácia organizacional.

Assim, atualmente, muitas empresas têm buscado incorporar programas padronizados de QVT de forma imediatista, sem planejamento estratégico e os devidos investimentos. Dessa forma obtêm resultados contrários aos esperados. Isto se deve ao fato de que não existe um padrão quando se trata de QVT (FREIRE, 2013)

Observa-se que as questões relacionadas à QVT são amplas e desafiadoras. Mais ainda, observa-se na literatura científica ao longo das últimas décadas que a QVT tem sido abordada sob diversos aspectos, sendo fortemente influenciada por fatores organizacionais e sociais vigentes à época da realização do estudo. Diversos modelos têm sido desenvolvidos com o intuito de identificar os aspectos que influenciam na QVT. Modelos de programas de qualidade de vida com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, através de uma visão holística (SILVA; LIMA, 2007).

Quatro modelos, descritos a seguir, são utilizados como referência nos artigos sobre PQVT: os modelos de Westley, de Werther e Davis, de Hackman e Holdman e de Walton.

De acordo com o modelo de Westley (1979), existem quatro fatores que definem e que são suscetíveis de afetar as condições de trabalho: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico. Os problemas econômicos se evidenciam na concentração de renda, nos lucros abusivos, podendo ser traduzidos pela exploração excessiva dos trabalhadores, acarretando sentimento de injustiça. As questões de ordem política se referem, sobretudo, à concentração de poder decisório na organização. Já os fatores psicológicos concernem à alienação decorrente da sensação de isolamento e da lacuna existente entre a expectativa criada pelo trabalhador em relação ao trabalho e sua efetiva realização. Por fim, os problemas sociológicos se referem à anomia ou falta de envolvimento com a organização, principalmente, em função da ausência de significação do trabalho (Sampaio, 2004; Rodrigues, 2013).

O modelo de Werther e Davis (1983) baseia-se em três elementos: organizacionais, ambientais e comportamentais. Alicerçando-se nesses elementos, os autores consideram que a natureza do cargo tem papel determinante, pois representa “o elo entre as pessoas e a organização” (Werther & Davis, 1983, p.73). Dessa forma, deve-se procurar eliminar as causas de insatisfação, embora admitam que nem toda insatisfação desapareça apenas por meio da reestruturação geral dos cargos (Sampaio, 2004).

Em síntese, o modelo trata da constante necessidade de atualização dos desenhos dos cargos de modo a adequá-los às necessidades dos trabalhadores – uma vez que estes apresentam habilidades e dificuldades distintas, mas também das organizações que se veem diante de ambientes mutáveis e competitivos.

O Modelo de Hackman e Oldham (1975) foi desenvolvido a partir de um instrumento de pesquisa denominado JDS (Job Diagnostic Survey– Levantamento do Diagnóstico do Trabalho). Segundo seus autores, a QVT pode ser entendida como uma combinação das dimensões da tarefa que produzem motivação e satisfação em diferentes graus. Eles consideram possível reestruturar o trabalho de forma a melhorar a produtividade e, simultaneamente, a motivação dos trabalhadores, bem como avaliar os impactos dessa reestruturação na vida do trabalhador considerando variáveis de interveniência como dimensões da tarefa (variedade, identidade, significado, autonomia e feedback); estado psicológico (importância atribuída ao trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho); e respostas afetivas ao trabalho (satisfação geral, motivação interna à organização, satisfações específicas e necessidade de crescimento individual (Sampaio, 2004).

O modelo desenvolvido por Walton (1973) fornece oito categorias como critérios de análise da QVT, abrangendo aspectos básicos das situações no trabalho, tanto internamente quanto externamente à organização. Elas podem ser assim resumidas:

- a) **Compensação justa e adequada:** sendo considerada justa a remuneração quando esta for percebida como apropriada se comparada a outro trabalho. Por conseguinte, deve estar em consonância com fatores como talento ou habilidade na função desenvolvida, experiência, responsabilidade, condições de trabalho e demanda de mão de obra.
- b) **Condições gerais de trabalho:** onde são contempladas a jornada de trabalho compatível com a tarefa, o limite de idade em razão dos riscos presentes no trabalho e as condições físicas, em geral (arranjo físico, iluminação, ventilação e ruído).
- c) **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** considerando cinco requisitos para alinhamento entre o planejamento do trabalho e sua implementação: autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidades e retro informação.
- d) **Oportunidade de crescimento e segurança:** envolvendo ascensão na carreira, além de aspectos ligados à estabilidade de emprego.
- e) **Integração social na organização:** propondo igualdade de oportunidades, qualidade do relacionamento e senso comunitário.
- f) **Garantias constitucionais** envolvendo normas que estabelecem os direitos e deveres dos membros de uma organização e como estes são afetados por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sua posição na organização. Os elementos-chave dessa categoria são: privacidade, liberdade de expressão, respeito às leis, aos direitos trabalhistas, às normas e rotinas.
- g) **Trabalho e espaço total de vida:** na qual a relação entre o trabalho e o espaço total da vida é tratada do ponto de vista da busca pelo equilíbrio. Sua principal dimensão se alicerça no papel balanceado do trabalho, ou seja, as experiências de trabalho vividas pelo trabalhador têm reflexos positivos e negativos em sua vida, assim como nas suas relações familiares. Portanto, a jornada de trabalho deve possibilitar tempo ao trabalhador para ele se dedicar, tanto ao lazer, quanto à família.
- h) **Relevância social da vida no trabalho:** envolvendo as ações de responsabilidade social praticada pela empresa e como estas são percebidas pelo trabalhador, de

forma a melhorar sua autoestima ou depreciar seu próprio trabalho, além de sua carreira. São dimensões a serem analisadas nesse fator: imagem da empresa, responsabilidade social em relação aos empregados, aos produtos e serviços.

Porém, é preciso muito cuidado, pois muitos programas atribuem um cunho assistencialista às atividades que integram as práticas de gestão em QVT. No âmbito específico do serviço público, tais práticas “tendem a se tornar esforços estéreis na medida em que se distanciam dos problemas efetivos que comprometem o bem-estar dos servidores públicos” (FERREIRA, et al., 2009, pág. 325).

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (1997) define absenteísmo como incapacidade temporária, prolongada ou permanente para trabalhar, em resultado de doença ou de enfermidade.

Já, o absenteísmo trabalhista é o não cumprimento, por parte do trabalhador, da jornada trabalhista, tanto por atrasar sua entrada ou adiantar sua saída diária, como por não fazer o trabalho numa jornada completa ou em várias. Assim, o absenteísmo trabalhista implica, necessariamente, em ausência do trabalhador, e independe da justificativa para ela. O absenteísmo trabalhista é definido também como: “toda a ausência de uma pessoa do seu posto de trabalho, nas horas que correspondam a um dia de trabalho, dentro da jornada legal de trabalho”. Quer dizer, a ausência nas férias ou em dias festivos não é absenteísmo, segundo Mallada (1996). Ao comparar o absenteísmo no setor público e privado, autores como Barmby et al. (2002), Winkelmann (1999) e Banerjee e Duflo (2006) defendem que os funcionários do setor público são mais propensos ao não comparecimento ao trabalho do que os trabalhadores que atuam no setor privado. Estes mesmos autores argumentam que essa diferença fundamenta a ampliação das discussões envolvendo as características que fundamentam o absenteísmo no setor público.

Estudos relatados por Lee e Eriksen (1990) relatam que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação e clima no trabalho, e a falta pode ser considerada uma atitude de se afastar de situações indesejáveis e ambientes desfavoráveis à execução da atividade. A observação de fatores como ambiente e condição de trabalho, natureza e estilo da liderança, participação da equipe na tomada de decisões e o relacionamento entre profissionais pode caracterizar uma forma de minimizar o impacto do absenteísmo nas empresas.

Partindo-se da premissa de que é através do trabalho desenvolvido pelas pessoas, que se alcançam os resultados propostos pela empresa, entende-se que o absenteísmo é, essencialmente, um problema de gestão, cabendo à gerência o acompanhamento e o monitoramento da assiduidade de seus trabalhadores. Existem as ausências previstas e as não-

previstas. As previstas são aquelas de direito do trabalhador, podendo ser planejadas, como férias, folgas e feriados. As não previstas são as que, efetivamente, caracterizam o absenteísmo, pois seu caráter é imprevisível. São exemplos dessa prática as faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, licença maternidade e paternidade, acidente de trabalho e outras licenças amparadas por Lei (NASCIMENTO, 2003).

Um importante aspecto não apresentado pelos demais autores refere-se à ausência mental do trabalho, ou seja, aquela em que embora presente fisicamente no ambiente de trabalho, o trabalhador não produz como deveria por dispersão caracterizada por ausência mental. Essa ausência é uma atitude para fugir de um ambiente de trabalho desagradável. Se o trabalhador estiver mentalmente ausente, as suas atividades também não serão realizadas, podendo acarretar também na baixa produtividade (CHIAVENATO 2004).

O absenteísmo no setor público é uma realidade como em organizações privadas, no entanto, seu impacto econômico é bastante preocupante, pois gera gastos públicos, o que afeta toda a população. As organizações públicas apresentam níveis mais elevados de absenteísmo do que nas empresas privadas. O servidor público possui uma imagem cercada de mitos a respeito de regalias e isso tem dificultado a compreensão do adoecimento nessas pessoas e a implantação de políticas de saúde efetivas (AFFONSO, 2013).

O absenteísmo é classificado em legal ou involuntário, quando se caracteriza por um custo para a empresa, porque o trabalhador, em tais circunstâncias, continua a receber a sua remuneração (MALLADA, 1996).

A estabilidade no emprego é outro fator agravante do absenteísmo no serviço público, uma vez que, pela estabilidade, muitos servidores sentem-se mais propensos a faltarem ao trabalho por qualquer motivo, diferente dos trabalhadores da iniciativa privada, que, por serem contratados, temem pela perda do trabalho. Outro fator relevante, mas que aqui não será tratado, é a consequência da política governamental de empresas públicas, que não realizam concursos públicos para contratação de novas pessoas, quando se faz necessário, pois com o aumento da idade do servidor obviamente aumenta-se o índice de afastamento (REIS et al., 2003).

Durão (1987) explica que múltiplos fatores de risco podem causar doenças ocupacionais, sejam físicos (por exemplo, excesso de ruídos), químicos (por exemplo, gases poluentes), biológicos (por exemplo, vírus), ergonômicos (por exemplo, postura inadequada) ou psicossociais (por exemplo, falta de suporte de seus superiores). Funcionários que trabalham em turnos noturnos são acometidos por manifestações agudas de insônia dentro do primeiro mês de exposição ao sistema de trabalho, excessiva sonolência, distúrbios do humor,

aumento de acidentes e problemas familiares, sociais e emocionais. Após cinco anos neste sistema de trabalho, o indivíduo passa a apresentar manifestações crônicas ligadas a desordens do sono, doenças cardiovasculares e gastrintestinais, podendo causar absenteísmo (FILHO, 1988).

Já, para McDonald & Shaver (1981) as causas das ausências não previstas podem ser classificadas em três categorias; intrínsecas, extrínsecas e de personalidade. As causas intrínsecas, que estão relacionadas à natureza e às condições do trabalho e refletem a satisfação do trabalhador, são:

- a) O trabalho em si;
- b) Supervisão ineficiente;
- c) Falta de controle e
- d) Sobrecarga de trabalho e exaustão física.

As causas extrínsecas, relacionadas às políticas de pessoal da organização, são:

- a) Políticas condolentes com as faltas;
- b) Políticas liberais em fornecer licença de saúde;
- c) Falta de canais de comunicação da administração;
- d) Falta de seleção, treinamento e orientação adequados;
- e) Falta de perspicácia em alocar o funcionário em setores apropriados e
- f) Más condições de trabalho.

As causas de personalidade dizem respeito ao comportamento do trabalhador. São elas:

- a) Servidores que criam conflitos entre os membros dos grupos;
- b) Personalidade mais propensa às faltas como: hipocondríaco, imaturo, fugitivo, abusivo e desmotivado e;
- c) Problemas pessoais relacionados ao abuso de álcool e drogas.

Os fatores desencadeantes do absenteísmo são classificados em três tipos, segundo Meira (1982):

- a) Fatores naturais, como condições climáticas e epidemiológicas;
- b) Fatores socioeconômicos como conjuntura econômica, sexo, idade, estado civil, categoria, tempo de serviço, condições de trabalho e;
- c) Fatores inerentes à própria organização, isto é, sua política pessoal, porte, supervisão, chefia e benefícios implantados nas áreas de assistência médica, condução e alimentação.

No Brasil, o absenteísmo tem preocupado muito os gestores devido à sua repercussão e abrangência, gera prejuízo na forma de desenvolvimento do trabalho, no aumento dos custos de produção (visível no serviço privado) e da previdência social. São efeitos negativos na moral dos trabalhadores e na diminuição da qualidade e da produtividade (AZEVEDO, 1982; CERIA, 1992; COUTO, 1987; DANATRO, 1997 e NOGUEIRA, 1982).

Autores como Porter e Steers (1973) cotados por Harrison e Martocchio (1998), defendem que os empregados com extremo nível emocional de instabilidade, ansiedade, baixa orientação para realização, agressividade, independência, e sociabilização são os mais propensos ao absenteísmo.

McDonald e Shaver (1981) propõem alguns passos para um programa de controle do absenteísmo:

- a) Manter um processo de coleta de dados efetivo, confiável e compreensivo acerca das ausências, sendo o supervisor imediato o elemento-chave para identificação das causas;
- b) Detectar os padrões de cada falta e classificá-la segundo sua relação com doenças ou razões particulares;
- c) Adotar políticas de auditorias junto ao pessoal, estabelecendo e comunicando o posicionamento da chefia em relação às ausências, tratando de maneira justa e constante todos os empregados;
- d) Elaborar planos para avaliar as licenças justificadas por doença. Em média, para 50% das faltas o motivo alegado são as doenças, mas muitas vezes este não é o motivo verdadeiro da ausência. O trabalhador encontra uma maneira de camuflar as reais causas, por entender que a justificativa por doença é a mais aceita pela chefia;
- e) Desenvolver uma política de disciplina progressiva. É essencial haver uma disciplina para as ausências. Os empregados devem conhecer de antemão a consequência a que irão se submeter pelo não-comparecimento ao trabalho.

Essas medidas devem começar com uma advertência oral, escrita, suspensão sem pagamento e, por último, demissão. As punições devem ser registradas.

Aprofundar-se nesses temas proporcionam informações a respeito da saúde dos funcionários e servidores e, até mesmo, de sua satisfação com a organização e com a própria função, pois fatores organizacionais, como políticas da empresa, excesso de regras, liderança deficiente e más condições de trabalho, entre outros, podem contribuir para a insatisfação do trabalhador e com isso, gerar aumento dos índices de absenteísmo (ASSUNÇÃO, 2015).

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, é apresentada a metodologia a ser utilizada na realização desta pesquisa e de que forma esta contribuiu para a realização dos objetivos estabelecidos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A abordagem metodológica ou do ponto de vista dos procedimentos técnicos, trata-se de um estudo de caso, que de acordo com Yin (2015, pág. 21), “permite uma investigação para se preservarem as características holísticas e significativas dos eventos da vida real” e segundo Gil (2002, págs. 57 e 58), envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento. Trata-se de uma investigação de natureza exploratória, sem a pretensão de buscar generalizações para as organizações públicas brasileiras. Trata-se ainda de uma pesquisa qualitativa e quantitativa.

Pela definição de Gil (2002, pág. 27), quanto ao ponto de vista de seus objetivos é uma pesquisa exploratório-descritiva, pois visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses.

De acordo com Kauark (2010), o método indutivo é aquele em que se utiliza a indução, processo mental em que, partindo-se de dados particulares (os atestados médicos), devidamente constatados, pode-se inferir uma verdade geral ou universal não contida nas partes examinadas (quem participa dos programas de QVT, possui menos faltas ao trabalho).

A metodologia de pesquisa é escolhida em função de vários fatores, entre os quais destacam-se: familiaridade do pesquisador com determinada abordagem, do conhecimento do tema e do objeto de estudo e, principalmente, em consequência da questão de pesquisa a ser enfrentada (CAUCHICK MIGUEL, 2007).

Para Yin (2005), a escolha do método de pesquisa depende: da forma com que a questão de pesquisa é formulada, se há controle ou não sobre eventos comportamentais e se ela foca acontecimentos contemporâneos ou pretéritos, conforme mostra a tabela 1.

Tabela 1- Situações relevantes para a escolha da abordagem de pesquisa

Estratégia	Forma de questão de pesquisa	Exige controle sobre eventos comportamentais	Focaliza acontecimentos contemporâneos
Experimento	Como, por que	Sim	Sim
Levantamento	Quem, o que, onde, quantos, quanto	Não	Sim
Análise de arquivos	Quem, o que, onde, quantos, quanto	Não	Sim/não
Pesquisa histórica	Como, por que	Não	Não
Estudo de caso	Como, por que	Não	Sim

Fonte: Yin (2005)

Segundo Yin (2005), as questões de pesquisa do tipo “o que (qual)”, podem utilizar qualquer um dos métodos listados por ele na tabela 1 (Experimento, levantamento, análise de arquivos, pesquisa histórica e estudo de caso), porque, em geral, essas questões são de natureza exploratória. A pesquisa desta dissertação é de natureza exploratória.

Outro fator desta pesquisa é não haver controle sobre as variáveis comportamentais, pois os comportamentos humanos não podem ser manipulados. E, por último, esta pesquisa foca acontecimentos contemporâneos. Nesse aspecto, o arranjo institucional do serviço público ainda está em construção no país. Portanto, é um segmento que está em mudança, como foi mostrado na parte introdutória.

Seguindo o raciocínio de Yin (2005), este estudo pode ser conduzido pelos métodos do levantamento e do estudo de caso. Em função da escolha da abordagem qualitativa, a pesquisa será conduzida com o método do estudo de caso. O estudo de caso “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real” (YIN, 2005, p. 27), especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. A pesquisa é sobre o presente, logo, é contemporânea. Além do mais, o contexto (ambiente social, cultural, político, legal, econômico, físico e tecnológico) é fundamental para a determinação do valor do serviço prestado pelas organizações federais de ensino superior. Portanto, o tema da pesquisa e o objeto de estudo preenchem todos os requisitos para uma pesquisa de estudo de caso.

De acordo com o objetivo, os estudos de caso podem ser classificados em: exploratórios, descritivos e explanatórios (YIN, 2005). Os estudos exploratórios têm como

objetivo gerar hipóteses e ideias para um novo estudo; enquanto os estudos de caso explanatórios buscam estabelecer nexos causais em relação ao fenômeno que está sendo estudado (YIN, 2005, p. 149). Os estudos de casos descritivos têm como objetivo realizar uma descrição completa do que está sendo estudado (YIN, 2005, p. 50).

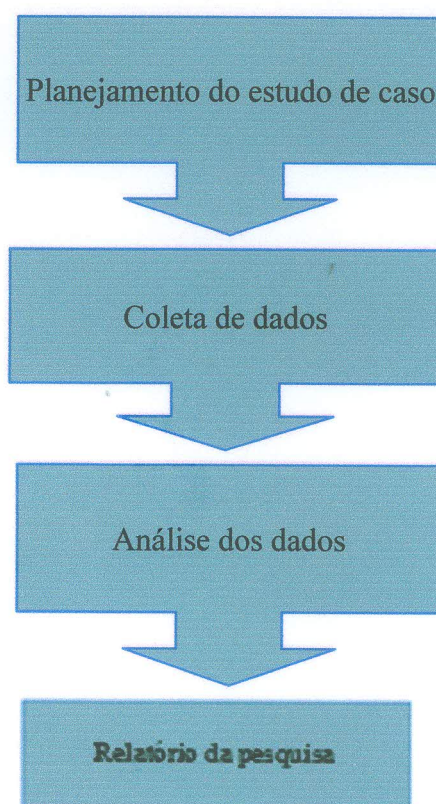
Segundo Yin (2005, p. 51), o pesquisador, ao realizar um estudo de caso exploratório, deverá ter definido: o que será explorado, o propósito da exploração e os critérios através dos quais se julgará a exploração como bem-sucedida.

Desta forma, segundo Yin (2015, págs. 128 e 129) o estudo de caso deve seguir as etapas a saber: definir a questão de pesquisa e definir o construto (a priori); selecionar os casos através de uma amostragem teórica e não aleatória; elaboração de instrumentos e protocolos através de múltiplos métodos de coleta de dados, com dados qualitativos e quantitativos combinados (definido como “triangulação dos dados”); entrar em campo com a sobreposição de coleta de dados e análises, incluindo notas de campo e com métodos de coleta de dados flexíveis; a análise dos dados; a formação de hipóteses, o envolvimento da literatura para comparação das literaturas conflitante e da similar e o encerramento com a saturação teórica quando possível.

Ainda segundo Yin (2015, pág. 81), o pesquisador do estudo de caso deve ter as habilidades desejadas a seguir: - Ser uma pessoa capaz de fazer boas perguntas e interpretar as respostas. - Deve ser um bom ouvinte e não ser enganado por suas próprias ideologias e preconceitos. - Uma pessoa capaz de ser adaptável e flexível, de forma que as situações recentemente encontradas possam ser vistas como oportunidades e não ameaças. - Deve ter uma noção clara das questões que estão sendo estudadas, mesmo que seja uma orientação teórica ou política, ou que seja de um modo exploratório. - Deve ser imparcial em relação a noções preconcebidas, incluindo aquelas que se originam de uma teoria. - Uma pessoa sensível e atenta a provas contraditórias.

As etapas deste estudo de caso seguiram o prescrito por Yin (2005): planejamento do estudo de caso, coleta de dados, análise dos dados e geração do relatório de pesquisa.

Figura 1- Etapas do estudo de caso



Fonte: Yin (2005)

O planejamento do estudo de caso consiste no mapeamento da literatura, delineamento de algumas proposições, seleção da unidade de análise, escolha dos meios para coleta e análise dos dados e definição dos meios de controle da pesquisa. Neste aspecto foi realizada uma revisão da literatura nacional e internacional sobre qualidade de vida no trabalho nas seguintes bases: Google Acadêmico, Banco de Dados Bibliográficos da Universidade de São Paulo – USP (DEDALUS), Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE), Scientific Electronic Library Online (SciELO) e na base de periódicos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. (ANPAD). A unidade de análise foi o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Unifal-campus sede (Alfenas). O meio de controle da pesquisa será a triangulação de dados.

Yin (2005, p. 111) admite seis formas de coleta de dados: (i) documentação; (ii) consulta a registros em arquivos; (iii) entrevistas; (iv) observação não participante; (v) observação participante; e (vi) vistoria das instalações e artefatos físicos. Nesta pesquisa, foram coletados dados da seguinte forma:

- a) foi realizada uma ampla pesquisa documental nos sítios do governo, como o Portal da Transparência e da base de dados da legislação federal, que é uma base de dados que reúne atos de hierarquia superior e da legislação federal brasileira e da UNIFAL-MG, especificamente do Centro Integrado de Assistência ao Servidor (CIAS) e do sítio da Auditoria Interna;
- b) houve consulta aos registros em arquivos do campus sede da universidade pesquisada, sendo eles: através do sistema de informação do SIASS, onde são apresentados os prontuários médicos registrando o Código Internacional de Doenças (CID) com o número de dias que o servidor necessita ficar afastado. Também foram consultados os prontuários médicos que o médico responsável preenche no ato da consulta ou onde são registrados os atestados médicos oriundos do sistema particular de saúde. Também foi consultado o arquivo impresso do registro junto à Pró-Reitoria de Extensão, do PQVT, para fins de aprovação junto a mesma;
- c) foi realizada uma entrevista semiestruturada com o gestor do PQVT da Unifal, formulado com base na teoria e na experiência pessoal do pesquisador. A entrevista se encontra em anexo ao final desta pesquisa (APÊNDICE A);
- d) o autor é servidor técnico-administrativo em educação da Universidade-campus sede, participante do PQVT, integrante da comissão do PQVT, onde são discutidas, analisadas e encaminhadas novas propostas de ações e projetos e planejadas todas as atuais ações e atividades para o andamento do ano todo e como representante de uma unidade acadêmica, leva as demandas de seus pares à comissão, e além da observação participante usou toda sua experiência pessoal na pesquisa deste caso, conforma admitido por Yin (2005, p. 81).

A análise dos dados, cujas três estratégias são a análise com base nas proposições teóricas, pensando sobre explicações concorrentes e desenvolvendo uma descrição do caso.

Nesta pesquisa, empregou-se as três formas;

Foi gerado um relatório de pesquisa, que resultou neste artigo.

3.1.1 Análise de dados

De acordo com Gil (2002), a relevância dos resultados obtidos depende do estudo de certa variedade de casos, os quais, de modo geral, não são selecionados mediante critérios estatísticos. Assim, o processo de coleta e análise dos dados é recursivo e dinâmico, além de

ser altamente intuitivo. Os processos de análise e interpretação variam significativamente em função dos diferentes delineamentos de pesquisa. Nos estudos de caso não se pode falar num esquema rígido de análise e interpretação.

3.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Apesar do estudo de caso ser uma forma distinta de inquirição empírica, existe uma certa preocupação com a falta de rigor nas pesquisas que o utilizam, uma vez que é comum, em muitos casos, o investigador ser descuidado e poder admitir evidências equivocadas ou distorcidas para influenciar a direção das descobertas e conclusões. (Yin, 2015).

Além disso, existe o risco causado pela sensação de certeza que pode acometer o pesquisador em relação aos resultados obtidos e às suas conclusões, pois cada caso desenvolvido pode assumir dimensões restritas, sentindo-se seguro em oferecer respostas a um número maior de questões do que poderia fazer a partir dos dados obtidos. A grande tentação aqui é a extrapolar a situação estudada sem nenhuma garantia e, a partir desse sentimento de segurança, negligenciar ou deixar de verificar fidedignidade dos dados registrados, da classificação usada ou da análise dos dados (Yin, 2002).

Em contraposição, da perspectiva do autor, os pesquisadores que recorrem ao estudo de caso supõem desde logo ser necessário “maximizar quatro condições relacionadas com um projeto de qualidade: validade do constructo, validade interna, validade externa e confiabilidade. Enquanto investigadores lidam com esses aspectos de controle de qualidade” (YIN, 2002, p. 19), sugere continuamente que pesquisadores iniciantes devem manter esses quatro “comandos” na sua mente em cada fase do processo de investigação, de modo a garantir a qualidade da pesquisa.

Para minimizar as limitações impostas acima, deve-se levar em conta a experiência do pesquisador. O autor desta pesquisa é servidor técnico administrativo em educação da UNIFAL-MG – campus Alfenas desde 2008 e membro da Comissão de QVT desde sua criação, em 2014 e utilizou toda sua experiência pessoal no estudo de caso, conforme admitido por Yin (YIN, 2015, p. 209).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados incluem a apresentação das análises e uma explicação sobre os seus resultados, indicando como eles podem ser interpretados com relação às perguntas de pesquisa e/ou hipóteses. Na discussão, procura-se explicar os motivos que levaram aos resultados observados e suas implicações, assim como a maneira como eles contribuem para a literatura acadêmica na área.

4.1 APRESENTAÇÃO DA IFE PESQUISADA

Mas, pouco a pouco, a antiga Escola foi ganhando destaque, apresentando expressivo crescimento em sua produção científica e tecnológica, e com a criação de novos cursos, no ano de 2001, tornou-se Centro Universitário Federal especializado em saúde. Quatro anos mais tarde foi elevada à condição de Universidade Federal.

No ano letivo de 2014, por exemplo, a Instituição contou com 6.193 discentes matriculados. Os cursos de pós-graduação, também, apresentam números significativos de matrículas. Em 2014 estão matriculados 391 alunos. A UNIFAL-MG é, ainda, atuante na Extensão Universitária, com significativa inserção no processo de desenvolvimento de Alfenas e região. Em 2014 foram desenvolvidos 83 projetos, 14 programas, 116 eventos e 27 cursos. Essas atividades credenciam a universidade, junto à sociedade, como espaço privilegiado de produção de conhecimento para o bem social e para superação das desigualdades sociais. O complexo universitário conta com mais de 799 servidores - docentes e técnico-administrativos em educação. Nos últimos dois anos, o percentual de professores com doutorado apresentou um crescimento de 27% (vinte e sete por cento), dado que coloca a Instituição entre aquelas com maior qualificação de seu quadro docente.

A terceira edição do Ranking Universitário Folha – RUF, divulgada pela Folha de S. Paulo no dia 08/09/2014, destacou a UNIFAL-MG na 49ª posição como melhor universidade brasileira entre 192 instituições avaliadas. A UNIFAL-MG se classificou entre 181º a 190º lugar no QS University Ranking 2014 da América Latina, dentre 300 Universidades Brasileiras avaliadas. Um dos principais rankings acadêmicos do mundo, o QS World University Rankings 2014, avalia o desempenho de várias instituições de ensino nacionais e internacionais, a partir de seis indicadores: reputação acadêmica, reputação com o empregador, relação corpo docente/discente, citação em publicações por corpo docente, proporção de alunos internacionais e proporção de corpo docente internacional. Estes

resultados comprovam a excelência do trabalho de professores, pesquisadores, estudantes, gestores, técnico-administrativos em educação e demais colaboradores que, ao longo de 100 anos, têm se empenhado para consolidar a missão da UNIFAL-MG de “Promover a formação plena do ser humano com base nos princípios da reflexão crítica, da liberdade de expressão, da solidariedade nacional e internacional, comprometendo-se com a justiça, a inclusão social, a democracia, a inovação e a sustentabilidade socioambiental, gerando, sistematizando e difundindo o conhecimento”. (Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2011–2015).

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA COMISSÃO DE QVT – UNIFAL-MG

O PQVT do Servidor da UNIFAL-MG tem como objetivo geral esclarecer, informar e conscientizar os servidores sobre os cuidados com a saúde e sua repercussão na qualidade de vida, proporcionando-lhe condições necessárias ao cumprimento do seu papel enquanto profissional e ser humano sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial, desenvolvendo uma cultura organizacional de bem-estar coletivo, ancorada na prevenção de riscos para a saúde, segurança e conforto dos servidores, desenvolvimento do funcionalismo e da valorização da função pública com o envolvimento da comunidade, docentes, técnicos administrativos e discentes da universidade, integrando ações de ensino-pesquisa- extensão.

A Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor da UNIFAL-MG, constituída pela Portaria nº 2214 de 31 de Outubro de 2013, vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/Centro Integrado de Assistência ao Servidor (PROGEPE/CIAS). Através de suas rotinas é uma das principais responsáveis pela elaboração e implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor da UNIFAL-MG (UNIFAL-MG - Relatórios de Gestão, 2015).

O programa está em consonância com a portaria normativa nº 3, de 25 de março de 2013, que institui as Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde do Servidor Público Federal. Estas diretrizes integram o conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASSS, previstas no Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS. Estas diretrizes se destinam a subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida voltadas para a educação em saúde e à prevenção de riscos ocupacionais (UNIFAL-MG - Relatórios de Gestão, 2015).

O Programa tem como objetivos específicos:

- a) Orientar e esclarecer dúvidas nas diversas áreas da saúde envolvendo a equipe multiprofissional do Centro Integrado de Assistência ao Servidor – CIAS e também dos profissionais dos diversos cursos da UNIFAL – MG;
- b) Encorajar e apoiar hábitos de saúde e estilos de vida saudáveis, que promovam bem-estar entre os servidores;
- c) Possibilitar ações que facilitem mudanças no estilo de vida, trabalhando a conscientização da necessidade de mudanças de comportamentos e envolvimento em práticas de saúde saudáveis e prevenção de doenças;
- d) Criar oficinas terapêuticas;
- e) Montar grupos de apoio à saúde do servidor;
- f) Organizar eventos visando a qualidade de vida e segurança no trabalho do servidor;
- g) Contribuir para a implantação de ambientes de trabalho com ergonomia corretos, para melhor desempenho do servidor durante seu exercício profissional;
- h) Possibilitar a criação de ambientes internos e externos sustentáveis que auxiliam e promovam o bem-estar do servidor e dos usuários;
- i) Contribuir para a criação de ambientes psicologicamente saudáveis, trabalhando as relações humanas, objetivando otimizar o rendimento da equipe profissional através do nível de satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho;
- j) Desenvolver alternativas interdisciplinares de intervenção, que possam transformar o ambiente profissional em espaços coletivos de trabalho, e também, de saúde e bem-estar.

Cabe à comissão constituída em Portaria, designada pela Reitoria da Universidade, elaborar, desenvolver e implantar o PQVT do Servidor da UNIFAL-MG, em consonância com legislação específica, abrangendo as seguintes linhas de desenvolvimento:

- a) Cessação do tabagismo;
- b) Saúde mental;
- c) Saúde ocupacional;
- e) Saúde integrativa;
- f) Primeiros socorros e biossegurança;
- g) Ergonomia e ginástica laboral;
- h) Reeducação alimentar;
- i) Saúde bucal;
- j) Envelhecimento saudável e preparação para a aposentadoria;
- k) Campanhas de vacinação dos servidores;

- l) Ambiente saudável e sustentável;
- m) Prática corporal e atividade física programada;
- n) Desenvolvimento de habilidades manuais e artísticas;
- p) Prevenção da violência e estímulo da cultura da paz;
- q) Cursos de capacitação e incentivo profissional;
- r) Uso racional de medicamentos; dentre outros temas pertinentes ao Programa de Qualidade de Vida do Servidor.

O Programa desenvolve ações de promoção da saúde por meio de seis projetos vinculados, em andamento desde 2013. Os projetos vinculados ao programa PQVT são: Pilates – Prevenção e Reabilitação, Artes Marciais, Promoção de Saúde Bucal na UNIFAL/MG – Sorriso Saudável, Vacinas – Imunizando os Servidores da UNIFAL/MG, Cessação do Tabagismo – UNIFAL livre do Cigarro, Água é Vida. Além destes projetos vinculados, tem os projetos de parcerias: Ajuste-se, Mãos que Aliviam, UNIFAL em Movimento, Programa Estudo da Postura e do Movimento, Grupo de Hipertensão, Auriculopuntura, Eu Sou Voluntário – Tratamento de Melasma, Grupo emagrecimento, Grupo auto-estima, Nutrição Saúde em Foco, Curso de Farmácia – NAFAU. O programa tem participações, junto com estes projetos em vários eventos durante todo o ano, como: II Agita UNIFAL, II Semana da Saúde para Qualidade de Vida do Trabalho, II Encontro de Qualidade de Vida e Promoção de Saúde do Servidor de Poços de Caldas e II Semana de Cessação do Tabagismo da UNIFAL/MG. Eventos ainda com participação: II Encontro de Qualidade de Vida e Promoção de Saúde – Varginha/MG, IV Encontro de Qualidade de Vida e Promoção do Dia do Servidor Público da UNIFAL/MG. Os projetos envolvem servidores da UNIFAL/MG e as ações são estendidas aos trabalhadores da comunidade externa. Este Programa é uma importante iniciativa para incentivar ações de promoção de saúde que visam melhoria na qualidade de vida do trabalhador.

4.3 ORÇAMENTO DESTINADO AO PQVT DA UNIFAL-MG

Para se atingir os objetivos traçados no Regimento Geral e no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI da UNIFAL-MG, existe um processo de planejamento e gestão orçamentária, que se inicia no ano anterior ao da execução. Dessa forma, para o orçamento de 2016, por exemplo, houve todo um processo de planejamento desde o início do ano de 2015. Quando da elaboração da proposta orçamentária foi realizado um levantamento

do histórico das principais despesas de manutenção, assim como dos investimentos prioritários e necessários à Instituição, limitados pelo orçamento disponibilizado pelo Ministério da Educação. É importante destacar que a UNIFAL-MG é um dos órgãos vinculados ao Ministério da Educação e faz parte do grupo de IFEs incumbidas de atingirem objetivos delineados em Programas Orçamentários de Governo. Dessa forma, a UNIFAL-MG não gerencia “Programas de Governo”, mas sim, Ações Orçamentárias, que possuem metas, indicadores e orçamento específico (Relatórios de Gestão – UNIFAL-MG, 2015).

Os créditos são alocados em Ações Orçamentárias, onde devem ser respeitadas suas finalidades. A UNIFAL-MG, ainda define recursos específicos em Subações internas para Pesquisa, Pós-Graduação, Acervo Bibliográfico e Extensão (Relatórios de Gestão – UNIFAL-MG, 2015).

Essas subações são divididas e o PQVT é uma ação inserida na rubrica a saber:

Despesas Direcionadas (DD): são dotações orçamentárias oriundas da Matriz de Alocação de Recursos do MEC por meio da matriz da Associação Nacional Dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior – também chamada “Matriz Andifes” ou “Matriz OCC” que somadas às complementações e aos recursos próprios da UNIFAL-MG, direcionam-se recursos para áreas específicas no âmbito Institucional e alocado em Subações Orçamentárias específicas dentre elas: Capacitação, Graduação, Pesquisa, Pós-Graduação, Acervo Bibliográfico, Extensão e a Qualidade de Vida no Trabalho.

A Tabela 2 e a figura 2 abaixo trazem o detalhamento da demanda orçamentária proposta para 2015 e 2016, época desta pesquisa e o comparativo com o orçamento aprovado em 2016, onde a coluna “Subação” identifica o conceito utilizado anteriormente:

Tabela 2- Orçamento destinado ao PQVT da UNIFAL-MG. subação DDQT (despesas direcionadas a qualidade de vida)

DEMANDADO	CUSTEIO	CAPITAL	TOTAL	AUTORIZADO
2015	R\$ 70.526,70	R\$ 74.510,00	R\$ 145.036,70	R\$ 29.007,34
2016	R\$ 70.526,70	R\$ 74.510,00	R\$ 145.036,70	R\$ 43.511,01

Fonte: Dados da pesquisa

Referente a esses valores ainda é preciso mencionar que tais valores sofreram restrições orçamentárias, por decreto federal, em 2016 como exemplo, tendo cortes nos percentuais de 75% para gastos com capital e 30% para gastos com materiais de consumo.

Em 2016, por exemplo, uma parte do orçamento destinado ao PQVT, que está inserida sobre o código “DDQT”, ou seja, uma subação inserida no conceito de **Despesas Direcionadas (DD)**, foi destinado às Bolsas da Comissão de Qualidade de Vida 2016 – Estas bolsas foram planejadas pela Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor da UNIFAL-MG, utilizando recurso orçamentário desta comissão. Para a seleção do bolsista utilizou o edital da Pró-Reitoria de Extensão (Proex), e foram distribuídas 08 bolsas contemplando um estudante de graduação.

Como vemos na figura abaixo, identificamos as subações com o que foi gasto no ano anterior atrelado às sugestões de cortes, com as devidas justificativas pela Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN), para aprovação do Órgão Máximo Deliberativo da IFE, neste caso o Conselho Universitário (CONSUNI).

Figura 2- Proposição de Cortes da Despesa Orçamentária 2016 – Percentuais e Valores



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG
 Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Alfenas - MG . CEP: 37130-000
 Fone: (35) 3298-1062 . Fax: (35) 3299-1063



Proposição de Cortes da Despesa Orçamentária 2016 – Percentuais e Valores

Subação - Descrição	2016		Cortes	Saldo	Motivo	Valor com Corte
	Custeio	Capital				
DDCA Ação da Capacitação	537.942,00		100.000,00	-34.030.592,54	Houve um corte de R\$ 100.000,00 referente ao pedido de ampliação do PROQUALITAE para R\$ 200.000,00. Considerando que agora o ressarcimento dos TAEs contemplados nesse programa só poderá ser realizado mediante o comprovante de mensalidade em instituição particular, entende-se que não haverá aumento nos gastos com esse programa.	437.942,00
DDQT Qualidade de Vida	70.526,70	74.510,00	101.525,69	-33.919.066,83	Por se tratar de uma nova demanda, optou-se por atender 30% do total solicitado. Dessa forma será possível dar início ao programa garantindo aos responsáveis estabelecer as suas prioridades.	43.511,01
DDAC Ações Culturais	35.115,00	3.000,00	7.623,00	-33.911.443,83	Houve um corte de 20% sobre essa demanda, no entanto, o montante de R\$ 30.492,00 irá garantir a sua continuidade, cabendo aos seus responsáveis estabelecer as suas prioridades.	30.492,00
DDGR Ação da Graduação – Bolsa Monitoria	420.000,00		90.000,00	-33.821.443,83	Assim como as demais ações direcionadas ao atendimento das Pró-Reitorias, sugere-se que haja um aumento de 10% sobre orçamento aprovado em 2015, ou seja, 22,22% sobre o orçamento contingenciado de 2015. Entende-se a importância dessa ação, no entanto, com o orçamento limitado para 2016, não seria possível conceder o aumento proposto de 55,55% sobre o orçamento contingenciado de 2015.	330.000,00

Fonte: Adaptado da Proposta Orçamentária 2017 – PROPLAN – UNIFAL-MG

4.4 AÇÕES E PROJETOS DO PQVT – UNIFAL-MG

Analisaremos agora cada ação/projeto do PQVT da UNIFAL-MG.

4.4.1 Vacinas – Imunizando os Servidores da UNIFAL-MG

Propósito: Conscientizar sobre a necessidade e a importância do documento de vacinação, para que haja uma maior efetividade da vacina e dos programas de vacinação.

Tabela 3- Atendimentos de vacinação

ANO	Servidores vacinados
2015	396
2016	446

Fonte: CIAS-UNIFAL-MG – SIASS

4.4.2 Grupo de Tabagismo – UNIFAL Livre do Tabaco

Propósito: Tem como objetivo principal apoiar os servidores, seus familiares e alunos da UNIFAL-MG, no processo de cessação do uso do tabaco e conseqüentemente, na preservação de sua saúde e melhoria na qualidade de vida.

O Projeto de Cessação do Tabagismo da UNIFAL-MG utiliza como ferramenta principal o Programa do Instituto Nacional do Câncer: “INCA LIVRE DO CIGARRO”, dentro do contexto de qualidade de vida e promoção de saúde.

Tabela 4- Atendimentos à tabagistas

ANO	Servidores atendidos
2015	20
2016	21

Fonte: CIAS-UNIFAL-MG – SIASS

4.4.3 Promoção de Saúde Bucal na UNIFAL-MG – Sorriso Saudável

Propósito: Tem seu alicerce na prevenção, reabilitação, preservação e vigilância da saúde oral. Tem como foco a prevenção de doenças bucais, como as cáries, doenças

periodontais e câncer. Acompanhamento do paciente portador de doenças sistêmicas como diabetes, hipertensão arterial. Orientação à gestante e pacientes tabagistas. Atenção especial e prioritária a servidores cardiopatas, diabéticos, tabagistas e servidoras gestantes.

Tabela 5- atendimentos na clínica odontológica

ANO	Servidores atendidos
2015	129
2016	134

Fonte: CIAS-UNIFAL-MG – SIASS

4.4.4 Artes Marciais – Karatê e Aikido

Propósito: O principal objetivo deste projeto é oferecer a prática do Karatê e Aikido à comunidade acadêmica e à população em geral como atividade de condicionamento físico, de treinamento para o autocontrole, maior equilíbrio emocional, combate ao estresse e às doenças cardio-respiratórias, difundindo a arte marcial como filosofia, além da prática como esporte e autodefesa, como forma de melhoria da qualidade de vida.

Tabela 6- atendimentos no projeto de artes marciais

ANO	Servidores atendidos
2015	-----
2016	02

Fonte: CIAS-UNIFAL-MG – SIASS

4.4.5 Pilates – Prevenção e Reabilitação

Propósito: O projeto “MAT PILATES – Prevenção e Saúde” é uma parceria entre o curso de fisioterapia e o CIAS da UNIFAL-MG e, oferta aulas de Pilates no solo para servidores e alunos. No ano de 2016 o projeto será expandido para o atendimento da comunidade externa e ainda poderá ofertar aula de Pilates com equipamentos.

Tabela 7- Atendimentos do projeto Pilates

ANO	Servidores atendidos
2015	20
2016	21

Fonte: CIAS-UNIFAL-MG – SIASS

4.4.6 Água é Vida

Propósito: Este projeto tem o objetivo realizar o condicionamento aquático terapêutico dos funcionários da UNIFAL, e é realizado na piscina terapêutica – clínica de fisioterapia da UNIFAL-MG campus II.

Tabela 8- Atendimentos do projeto Água é vida

ANO	Servidores atendidos
2015	20
2016	21

Fonte: CIAS-UNIFAL-MG – SIASS

4.4.7 Parcerias com Projetos de Extensão

- a) Caminhada – Dança
- b) Oficina de Artes e Qualidade de Vida – Tecendo a qualidade de vida na UNIFAL-MG

O *stress* pode aumentar o risco de diversas doenças, por isso é essencial combatê-lo. Ele pode causar dores de cabeça, problemas de memória, mau humor, insônias, fadiga, tiques nervosos, dentre outros desgastes, além de diminuir consideravelmente a produtividade do trabalhador. Os fatores que provocam esse estado são os mais variáveis, como: excesso de tarefas, relações humanas conflituosas dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sobrecarga emocional, crises financeiras, entre outros.

Na oficina de artes, o participante terá um tempo para executar uma atividade criativa e o desenvolvimento de habilidades artísticas, proporcionando e desenvolvendo a harmonia psíquica no dia a dia dos Servidores da UNIFAL-MG. A produção artesanal é uma forma de equilibrar a vida pessoal e profissional.

(*Découpage, Vagonite, Ponto Cruz, Artesanato com Jornal, Ponto Xadrez, Tricô, Crochê, Macramê, Pufes de Garrafas Descartáveis.*)

- c) **Ajuste-se:** Tem por objetivo desenvolver ações de promoção da saúde no trabalho. Os projetos envolvem universitários e trabalhadores da comunidade interna e externa da Unifal-MG. São realizadas orientações ergonômicas e preventivas de cuidado com a saúde, exercícios para favorecer uma boa postura e movimento, exercícios respiratórios e desenvolvimento de material educativo digital com orientações posturais e de ginástica laboral a ser utilizado após treinamento de tutores nos demais campi da Unifal-MG
- d) **Mãos que Aliviam:** Massoterapia são procedimentos terapêuticos naturais, não invasivos, tradicionais e contemporâneos, que objetivam manter a saúde e prevenir desequilíbrios, contribuindo na promoção do bem-estar e da melhor qualidade de vida. O objetivo é prevenir doenças e promover a saúde, maximizar a circulação da energia vital pelo corpo, estimular a circulação de uma forma geral, favorecer o autoconhecimento e autoconsciência, contribuir para a organização do tônus muscular e para a normalização das funções fisiológicas, auxiliando no combate de dores, tensões, desequilíbrios e disfunções em geral e estresse. O projeto proporciona a melhorara do bem-estar físico aos servidores e comunidade externa.
- e) **UNIFAL em Movimento:** O estilo de vida sedentário é responsável pela ocorrência de uma série de doenças silenciosas, dentre elas a obesidade e as doenças cardiovasculares. Diante dessa realidade, a atividade física é considerada um elemento importante para a promoção da saúde e prevenção de doenças. O projeto UNIFAL EM MOVIMENTO visa fortalecer o conceito de praticar a atividade física, apresentando-a numa perspectiva simples às pessoas, tanto do ambiente interno quanto externo à Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG). Assim, espera-se que as pessoas envolvidas reconheçam a importância do exercício, em seus mais diversos componentes: alongamento, aquecimento, fortalecimento, treinamento aeróbio, entre outros, incorporando a sua prática na vida diária e tornando-se agente para disseminar o cuidado à saúde em seu meio.
- f) **Programa Estudo da Postura e do Movimento:** O projeto visa aplicar ações que favoreçam a manutenção ou melhora da capacidade funcional e qualidade de vida e desenvolver atividades de pesquisa, ensino e extensão com alunos. São

- realizadas atividades para melhora da capacidade respiratória, força e flexibilidade muscular, postura, imagem corporal, equilíbrio e coordenação motora, buscando melhora na realização das atividades de vida diária e na qualidade de vida. São atividades interdisciplinares que incluem a atenção farmacêutica, visando fornecer orientação em relação ao uso correto de medicamentos; atenção odontológica, com orientações de cuidado com a saúde bucal e nutricional, com informações sobre a alimentação adequada.
- g) Grupo de Hipertensão: Trata-se de um projeto que visa à educação em saúde e o cuidado às pessoas com condições crônicas, especialmente com Hipertensão Arterial Sistêmica e Diabetes Mellitus, com o objetivo de estimular o autocuidado para reduzir as complicações, bem como, constituir apoio para a convivência com o adoecimento crônico.
- h) Auriculopuntura: Acupuntura auricular é um método aplicado para problemas de saúde que atua por ação reflexa e apresenta resposta orgânica quando usada no microsistema da orelha. Praticada na China há mais de 5 mil anos, a acupuntura desenvolveu-se no ocidente e ganhou algumas variações. Um destes desdobramentos que vem ganhando terreno é a chamada acupuntura auricular, ou auriculoterapia, que consiste em curar doenças de todo o corpo restringindo-se a aplicação de agulhas exclusivamente na orelha. A acupuntura auricular usa os princípios da acupuntura e da medicina chinesa. A técnica utiliza uma única região no corpo, no caso a orelha, para aplicar estímulos em pontos reflexos de determinados órgãos e sistemas.
- i) Eu Sou Voluntário – Tratamento de Melasma: A Clínica Escola de Fisioterapia da UNIFAL assiste um grande número de pacientes com doenças crônico-degenerativas e agudas, sendo que, apenas o atendimento oferecido pelo estágio obrigatório torna-se insuficiente, já que os alunos atendem uma grande demanda de pacientes da comunidade externa de baixa renda. Desta maneira, para que um maior número de pacientes seja assistido, em especial pacientes críticos, o Projeto de Extensão “Eu sou Voluntário” da UNIFAL, visa oferecer campo de atividade prática voluntária aos alunos. O projeto também conta com equipe multiprofissional, recebendo alunos do curso de nutrição para controle metabólico e ponderal.
- j) Grupo emagrecimento: Acompanhamento farmaco-terapêutico de pacientes que fazem uso de fórmulas de emagrecimento, de modo a verificar efeitos

indesejados, interações medicamentosas e adequação à recente resolução da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) que regulamenta a prescrição de anorexígenos e associações e a tentar solucionar os problemas relacionados com os medicamentos encontrados.

- k) Grupo auto-estima: Destinado a servidores e alunos da UNIFAL-MG, bem como à comunidade externa, o projeto é uma técnica de trabalho com grupos para prevenção e promoção da saúde, onde o foco é o sofrimento e não a doença. Tem o objetivo de acolher o sofrimento dos sujeitos por meio de espaços de troca, palavra e vínculo, procurando suscitar a dimensão terapêutica do próprio grupo.
- l) Nutrição Saúde em Foco: O boletim possui formato eletrônico e é divulgado com periodicidade quinzenal. Tem como objetivo principal promover qualidade de vida por meio de uma alimentação saudável, eliminando os fatores de risco para doenças crônicas não transmissíveis, relacionados à má alimentação. Apresentação dos grupos de alimentos pertencentes à pirâmide alimentar e no encerramento o ano é elaborado uma Edição Especial com orientações importantes a respeito da alimentação nas festividades de final de ano.

4.4.8 Atividades diversas

- i. “Semana de Promoção da Saúde dos Servidores da UNIFAL-MG”: Normalmente realizada com palestras e atividades estritamente ligadas à QVT.
- ii. “Agita UNIFAL”: normalmente ocorrendo concomitantemente à Semana de promoção da saúde, com atividades educativas em saúde, com massagens, alongamento, orientações sobre postura, aferição de pressão arterial, colesterol, triglicérides, glicemia, orientações sobre dengue, zika e chikungunya, doenças sexualmente transmissíveis (DST), hepatites virais, uso racional de medicamentos, uso e abuso de drogas, saúde bucal, orientações sobre alimentação saudável e avaliação de peso e altura.
- iii. “Semana da Saúde para Qualidade de Vida do Trabalho”: tem como objetivo geral esclarecer, informar e conscientizar os servidores sobre os cuidados com a saúde e sua repercussão na qualidade de vida, proporcionando condições necessárias ao cumprimento do seu papel enquanto profissional e ser humano sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial, desenvolvendo uma cultura

organizacional de bem-estar coletivo, na prevenção de riscos para a saúde, segurança e conforto dos servidores, desenvolvimento do funcionalismo e da valorização da função pública.

- iv. “Encontro de Qualidade de Vida e Promoção de Saúde do Servidor”: Também realizada com palestras e atividades ligadas à QVT. A melhoria das condições de vida e de saúde do trabalhador tem sido tema crescente nas organizações, já que é no trabalho que o ser humano passa parte significativa de sua vida, daí a necessidade de assegurar que o trabalhador possa desenvolver atividades na busca de integração biopsicossocial, de controle de fatores de riscos ocupacionais que promovam seu bem-estar integral.
- v. “Curso de Preparação para Aposentadoria”: Uma iniciativa da Comissão de QVT do Servidor/Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Progepe da UNIFAL-MG tem possibilitado que os servidores sejam orientados sobre como se preparar para a aposentadoria.

Visa contribuir para o planejamento e para diminuir a ansiedade dos servidores. *“O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) tem a finalidade de preparar os participantes, que nos próximos cinco anos reunirão condições para pleitear a aposentadoria, no sentido de que possam melhor assimilar o impacto que a nova situação causará em suas vidas”.*

Esses programas no Brasil têm por base legal a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/94) e o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/03), ambas importantes para o apoio e amparo das pessoas com mais experiência de vida. *“O investimento no projeto é uma verdadeira ação de cidadania e responsabilidade social, uma vez que se trata do justo reconhecimento a quem investiu valioso tempo de sua vida ao trabalho e à Instituição empregadora, seja ela pública ou privada”.*

Envolve palestras que abordam não apenas a legislação em torno do tema, mas também valores, projeto de vida, promoção de saúde, entre outros.

Os itens 4.4.7 e 4.4.8 por se tratarem de ações novas ou que contam apenas com o apoio do PQVT no sentido de divulgação ou que não contemplam valores orçamentários da Subação DDQT não apresentaram dados indicadores de número de participantes ou que fornecessem conteúdo para colaboração no índice de absenteísmo ou com gastos da UNIFAL-MG.

A coleta de dados documentais se apoiou na análise de fontes documentais (missão, objetivos, estrutura organizacional) fornecidas pelos gestores da UNIFAL-MG, com destaque para informações textuais existentes sobre QVT.

Na análise documental, buscou-se identificar subsídios teóricos, metodológicos e técnicos que possibilitassem compreender como se caracterizavam as práticas de QVT.

4.5 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS UTILIZADOS

Neste estudo foram adotados cinco métodos de coleta de dados: a entrevista de profundidade, o uso de questionários, a observação participante, a análise documental e a consulta a arquivos internos institucionais do PQVT. Foi criado um roteiro de entrevista, utilizado com o Gestor da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (APÊNDICE A) e o questionário orientou a percepção sobre a satisfação com o PQVT, realizadas com os servidores (APÊNDICES B e C).

Além disso foram coletados dados no sítio eletrônico da UNIFAL-MG e do Portal da Transparência do Governo Federal.

As técnicas de coleta de dados predominantemente utilizadas na pesquisa qualitativa são: entrevistas, observação, uso de diários e análise documental. Neste estudo a entrevista e os questionários serão usadas para a coleta de dados de forma qualitativa.

Para a realização do processo investigativo sobre a percepção dos servidores inscritos e não inscritos nas ações/projetos do PQVT, foi utilizada uma adaptação do instrumento WHOQOL – bref – Versão abreviada da escala para avaliação da Qualidade de Vida, elaborada pela OMS, Versão em português (Programa de Saúde Mental – OMS Genebra) (Apêndices B e C) para a coleta de dados.

Por estes questionários se utilizou de uma escala Likert com 5 categorias: Muito insatisfeito, Insatisfeito, Indiferente, Satisfeito e Muito satisfeito; são compostos de 27 questões, divididas em 4 domínios: (físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente), representando as 24 facetas do instrumento original (WHOQOL – 100).

Pelo WHOQOL – bref, cada faceta é representada por uma questão. As duas primeiras questões no questionário para os inscritos, avaliam a satisfação com o programa de qualidade de vida no trabalho da UNIFAL-MG. As outras 25 questões representam cada uma das facetas que compõem o instrumento original ou foram adaptadas para percepção do servidor sobre o absenteísmo. A escala de Likert é mais adequada para esta pesquisa, uma vez

que ela proporciona uma comparação entre as respostas de um mesmo grupo social com características mais homogêneas. A estrutura do questionário foi adaptada para esta pesquisa e foi disponibilizado nos e-mails dos servidores e a entrevista foi realizada pessoalmente, conforme agendamento prévio com o gestor participante da pesquisa.

Devido ao fato de não termos a intenção de criar um modelo de validação para as ações do PQVT da UNIFAL-MG, não foi atribuído qualquer nota ou valor estatístico para as facetas a serem respondidas no questionário.

Optou-se por enviar o instrumento por meio eletrônico, de maneira a proporcionar aos sujeitos de pesquisa maior liberdade ao responder o questionário e no momento em que lhes fosse mais conveniente. Portanto, a finalidade do envio do questionário por e-mail foi não causar interferência e atrasos na execução das atribuições de cada servidor.

Foram retirados da pesquisa os servidores lotados nos campi avançados de Poços de Caldas e de Varginha por não terem todos as ações/projetos disponíveis para gerar indicadores satisfatórios. Também os servidores que se aposentaram até dezembro de 2014, os servidores nomeados após dezembro de 2016 e as gestantes que requisitaram a licença entre março de 2015 até julho de 2016 não entraram nos dados da pesquisa.

Quando do envio dos questionários, haviam 597 servidores, dentro do quadro efetivo da UNIFAL-MG aptos a responderem os questionários, sendo 428 que participavam das atividades do PQVT e 169 participantes da pesquisa que não participavam de nenhuma ação/projeto do PQVT.

Foram enviados 428 questionários para os participantes das ações, que a partir de agora serão denominados “usuários” da UNIFAL-MG, campus Alfenas. Deste total, 17 e-mails retornaram como endereço errado ou inexistente e 12 respondentes foram excluídos da pesquisa devido a um mesmo servidor responder 2 ou mais vezes o mesmo questionário. Deste modo, obtivemos um total de 58 respondentes válidos para a pesquisa. Não responderam 341 servidores.

Foram enviados 169 questionários para servidores que não participavam de nenhuma ação/projeto do PQVT, que a partir de agora serão denominados “não-usuários”. Deste total, 6 e-mails retornaram como endereço errado ou inexistente e 1 respondente foi excluído da pesquisa devido a responder 2 vezes o mesmo questionário. Deste modo, obtivemos um total de 27 respondentes válidos para a pesquisa. Não responderam 135 servidores.

Apresentaremos agora os dados registrados nos dois questionários.

Responderam o questionário “usuários” 58 participantes das ações, denominados “usuários”, sendo 11 docentes do gênero masculino e 12 do gênero feminino, 9 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 26 do gênero feminino.

Responderam o questionário “não usuários” 27 servidores que não participavam de nenhuma ação/projeto do PQVT, denominados “não-usuários”. Deste total, foram 11 docentes do gênero masculino e 11 do gênero feminino, 4 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 1 do gênero feminino.

As Tabelas 9 e 10 ainda informam que no quesito “tempo de instituição” prevaleceram servidores na faixa de 3 a 10 anos; quanto a “idade” prevaleceu a faixa etária de 30 a 40 anos; quanto a “formação” prevaleceu a titulação de doutorado; quanto a “jornada de trabalho semanal na instituição” prevaleceu o regime de 40 horas com dedicação exclusiva e no quesito “Tempo semanal despendido fora da instituição com trabalhos ligados à sua atividade” prevaleceu a resposta de mais de 8 horas por semana.

As tabelas em separado especificam melhor os quesitos contidos nos questionários.

As informações referentes ao perfil dos participantes “usuários” da pesquisa são destacadas a seguir na tabela:

Tabela 9- Caracterização dos sujeitos “usuários” da pesquisa

Variável	Frequência %	Docentes		Técnico Administrativo	
Tipo de Vínculo com a Instituição					
Docente	42%	-----		-----	
Técnico Administrativo em Educação	58%				
Gênero					
Feminino	62%	12		26	
Masculino	38%	11		09	
Tempo na Instituição					
Até 3 anos	14%	M	F	M	F
De 3 a 10 anos	66%	01	--	02	05
De 10 a 20 anos	08%	08	09	06	13
Acima de 20 anos	12%	02	01	--	02
		--	02	01	06
Idade					
Até 30 anos	12,4%	M	F	M	F
De 30 a 40 anos	46,1%	--	01	01	01
De 40 a 50 anos	31,0%	02	07	06	09
Acima de 50 anos	10,5%	08	03	01	10
		01	01	01	06
Formação					
2º grau	0,0%	M	F	M	F
Graduação	12%	--	--	--	--
Especialização	30%	--	--	03	01
Mestrado	20%	--	--	04	16
Doutorado	38%	01	04	02	07
		10	08	--	02
Jornada de trabalho semanal na instituição					
20 horas	1,8%	M	F	M	F
30 horas	3,5%	--	--	--	01
40 horas	55,4%	--	--	08	24
40 horas Dedicção Exclusiva	39,3%	11	12	--	--
Tempo semanal despendido fora da instituição com trabalhos ligados à sua atividade					
Nenhuma	32,1%	M	F	M	F
Até 1 hora	14,3%	01	01	04	12
Até 2 horas	10,7%	01	01	02	04
Entre 2 e 4 horas	10,7%	01	--	02	04
Entre 4 e 6 horas	14,3%	03	02	--	03
Entre 6 e 8 horas	7,2%	02	01	--	02
Mais de 8 horas	10,7%	01	04	--	01
	10,7%	02	03	01	--

Fonte: Dados da pesquisa.

Além do percentual, a tabela 11 apresenta também o cargo e o gênero dos respondentes em cada um dos quesitos avaliados.

As informações referentes ao perfil dos participantes “não usuários” da pesquisa são destacadas a seguir na tabela:

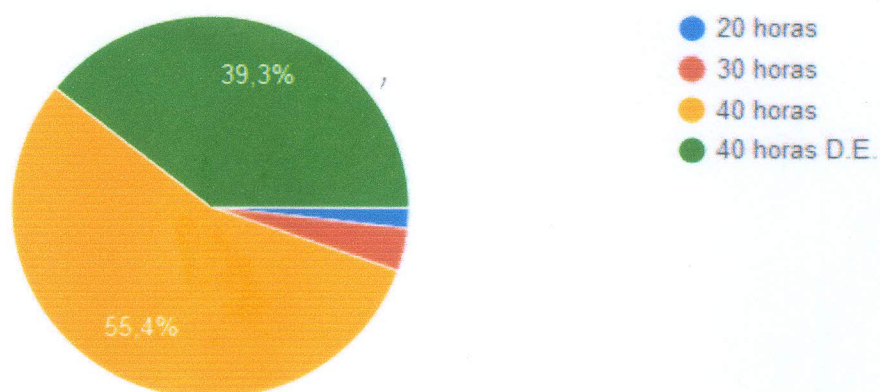
Tabela 10- Caracterização dos sujeitos “não usuários” da pesquisa

Variável	Frequência %	Docentes		Técnico Administrativo	
Tipo de Vínculo com a Instituição					
Docente	78,6%	-----		-----	
Técnico Administrativo em Educação	21,4%				
Gênero					
Feminino	53,6%	11		01	
Masculino	46,4%	11		04	
Tempo na Instituição					
		M	F	M	F
Até 3 anos	11,1%	--	01	01	--
De 3 a 10 anos	48,1%	05	05	03	01
De 10 a 20 anos	29,6%	05	03	--	--
Acima de 20 anos	11,1%	01	02	--	--
Idade					
		M	F	M	F
Até 30 anos		--	--	01	--
De 30 a 40 anos	3,71%	05	01	03	01
De 40 a 50 anos	37,10%	03	05	--	--
Acima de 50 anos	22,09%	03	05	--	--
Formação					
		M	F	M	F
2º grau	0,0%	--	--	--	--
Graduação	0,0%	--	--	--	--
Especialização	7,1%	--	--	01	--
Mestrado	10,7%	--	--	03	--
Doutorado	82,1%	11	11	--	01
Jornada de trabalho semanal na instituição					
		M	F	M	F
20 horas		--	01	--	--
30 horas	7,1%	--	--	--	--
40 horas	0,0%	--	--	04	01
40 horas Dedicção Exclusiva	17,9%	11	10	--	--
	75,0%				
Tempo semanal despendido fora da instituição com trabalhos ligados à sua atividade					
		M	F	M	F
Nenhuma	17,9%	01	01	03	--
Até 1 hora	7,1%	--	--	01	--
Até 2 horas	7,1%	01	01	--	--
Entre 2 e 4 horas	14,3%	01	02	--	01
Entre 4 e 6 horas	3,6%	01	--	--	--
Entre 6 e 8 horas	10,7%	01	02	--	--
Mais de 8 horas	39,3%	06	05	--	--

Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 3- Caracterização dos sujeitos “usuários” da pesquisa quanto à jornada de trabalho.

Jornada de trabalho semanal na instituição:



Fonte: Dados da pesquisa.

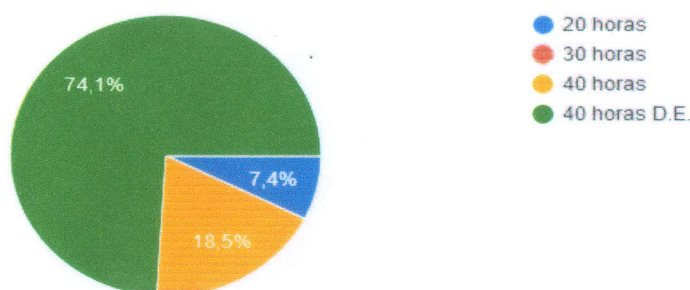
A Figura 3 nos apresenta que dos pesquisados “usuários”, 55,4% se refere a servidores técnicos administrativos dependendo uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Docentes com dedicação exclusiva (39,3%) trabalham sob o regime de trabalho de 40 horas semanais. Observou-se que dois servidores técnico-administrativos trabalham sob o regime de 30 horas semanais (3,5%), pois não existe a possibilidade deste regime de trabalho para docentes efetivos. Na análise do questionário observou-se a resposta de um técnico administrativo nível E sob o regime de trabalho de 20 horas semanais (1,8%).

Figura 4- Caracterização dos sujeitos de pesquisa “não usuários” quanto à jornada de trabalho

Jornada de trabalho semanal na instituição:

27 respostas

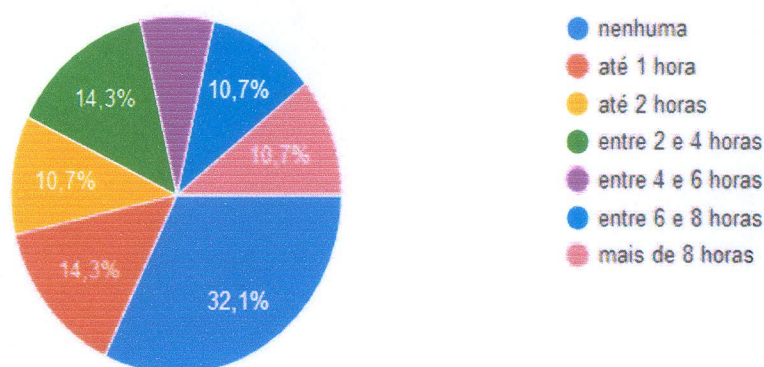


Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 4 revela que dos pesquisados “não usuários”, 74,1% se refere a servidores docentes despendendo uma jornada de trabalho de 40 horas semanais com Dedicção Exclusiva, ao contrário do questionário anterior.

Figura 5- Caracterização dos sujeitos de pesquisa “usuários” quanto ao tempo de trabalho fora da Instituição.

Tempo semanal despendido fora da instituição com trabalhos ligados à sua atividade:



Fonte: Dados da pesquisa.

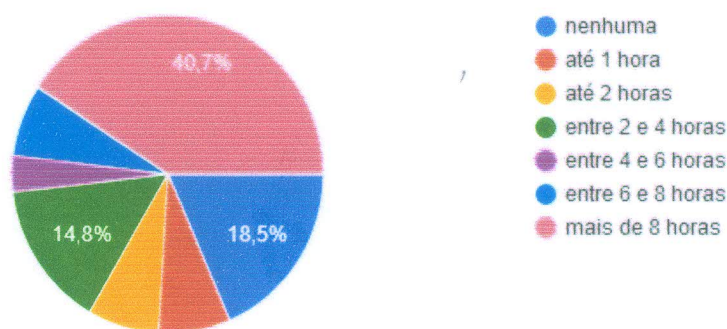
A Figura 5 apresenta uma situação favorável e preocupante relacionada ao absenteísmo. Devido a maioria dos servidores pesquisados serem técnicos administrativos e atualmente não haver a possibilidade do *home office*, conforme legislação específica, o gráfico indica que a maioria realiza algum trabalho fora de seu horário de trabalho, provavelmente em casa, durante horário de descanso. Entre os docentes sabe-se que o trabalho não se esgota em sala de aula, pois compreende também várias atividades extraclasse, como: correção de provas, avaliação de trabalhos, controle de frequência e registro de notas, além de preparação de aulas e atividades de pesquisa e extensão.

Apenas 32,1% realizam suas atividades dentro da jornada normal de trabalho e 67,9% possivelmente as realizam fora do horário da sua jornada de trabalho.

Figura 6- Caracterização dos sujeitos de pesquisa “não usuários” quanto ao tempo de trabalho fora da Instituição

Tempo semanal despendido a mais fora da instituição com trabalhos ligados à sua atividade:

27 respostas



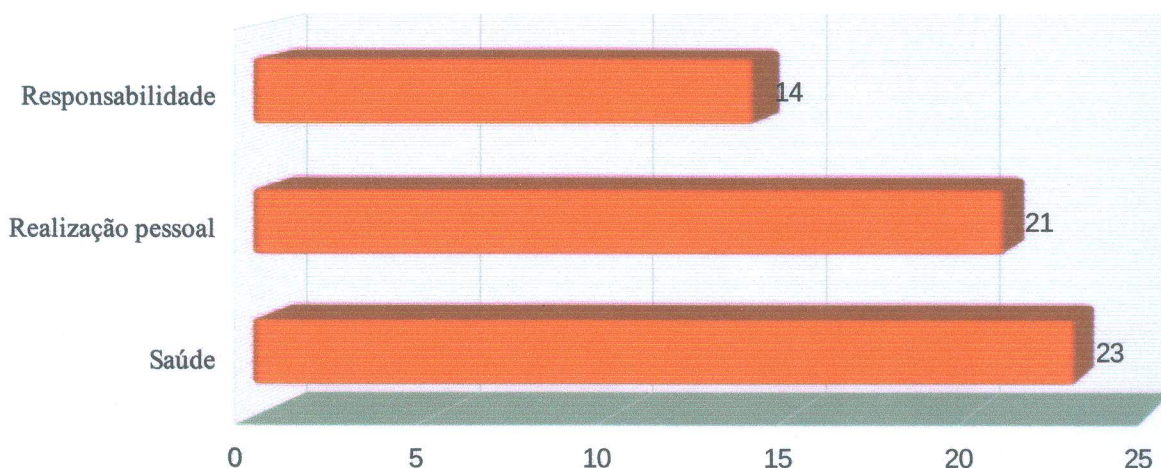
Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 6 mostra que apenas 18,5% realizam suas atividades dentro da jornada normal de trabalho e 81,5% as realizam fora do horário da sua jornada de trabalho.

O segundo bloco do questionário buscou saber a opinião dos servidores sobre o significado de também. Foi solicitado a indicação, por ordem de importância, de três palavras que expressem qualidade de vida no trabalho.

Conforme o Gráfico 1, as três palavras mais indicadas pelo grupo “usuários” foram:

Gráfico 1- Palavra mais significativa de Qualidade de Vida no Trabalho para o grupo “usuários”



Fonte: Dados da pesquisa.

Responderam o questionário 58 participantes das ações, denominados “usuários”, sendo 11 docentes do gênero masculino e 12 do gênero feminino, 9 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 26 do gênero feminino.

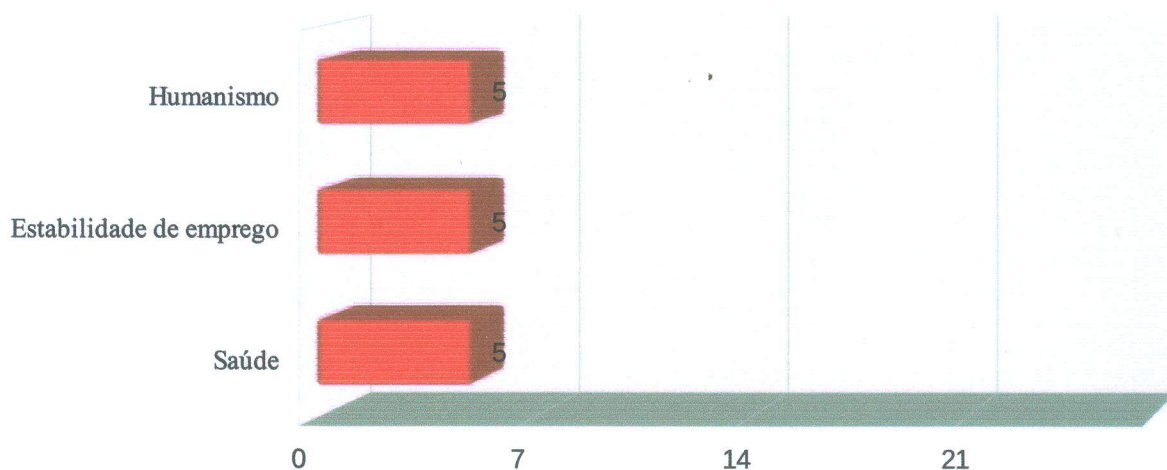
A palavra “saúde” foi assinalada por 3 docentes do gênero masculino e 8 do gênero feminino, 2 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 1 do gênero feminino.

A palavra “realização pessoal” foi assinalada por 8 docentes do gênero masculino e 6 do gênero feminino, 4 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 5 do gênero feminino.

A palavra “responsabilidade” foi assinalada por 4 docentes do gênero masculino e 5 do gênero feminino, 4 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 5 do gênero feminino.

Conforme o Gráfico 2, as três palavras mais indicadas pelo grupo “não usuários” foram:

Gráfico 2- Palavra mais significativa de Qualidade de Vida no Trabalho para o grupo “não usuários”



Fonte: Dados da pesquisa.

Responderam o questionário 27 servidores, denominados “não usuários”, sendo 11 docentes do gênero masculino e 11 do gênero feminino, 4 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 1 do gênero feminino.

A palavra “humanismo” foi assinalada por 2 docentes do gênero masculino e 1 do gênero feminino, 1 técnico administrativo em educação do gênero masculino e 1 do gênero feminino.

A palavra “estabilidade de emprego” foi assinalada por 1 docente do gênero feminino, 3 técnicos administrativos em educação do gênero masculino e 1 do gênero feminino.

A palavra “saúde” foi assinalada por 2 docentes do gênero masculino e 1 do gênero feminino e 2 técnicos administrativos em educação do gênero masculino.

O terceiro bloco dos questionários buscou obter a percepção dos servidores sobre a satisfação com os projetos/atividades do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG.

Este instrumento se utilizou de uma escala Likert com 5 categorias numeradas a saber: 1 = Muito insatisfeito; 2 = Insatisfeito; 3 = Indiferente; 4 = Satisfeito e 5 = Muito satisfeito para a elaboração da tabela abaixo, onde a mais informada será a média constante nas colunas de respondentes identificados pelos cargos e gêneros que a assinalaram:

Tabela 11- Respostas aos questionários

(continua)

Questão	Usuários do PQVT				Não usuários do PQVT			
	Docentes		TAEs		Docentes		TAEs	
	M	F	M	F	M	F	M	F
1) Qual seu nível de satisfação com o programa de qualidade de vida no trabalho da UNIFAL em relação à ação/projeto que você participa?	4	4	4	5
Média por categoria	Média 4,0		Média 4,5		
Média Geral	Média 4,25				..			
2) Qual sua satisfação com a preocupação da instituição com sua qualidade de vida no trabalho?	4	4	4	5	3	5	3	5
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,5		Média 4,0		Média 4,0	
Média Geral	Média 4,25				4			
3) Quão satisfeito você retorna às suas atividades laborais após participar das atividades de qualidade de vida no trabalho?	3	3	4	4
Média por Categoria	Média 3,0		Média 4,0		
Média Geral	Média 3,5				..			

Tabela 11- Respostas aos questionários

(continua)

Questão	Usuários do PQVT				Não usuários do PQVT			
	Docentes		TAEs		Docentes		TAEs	
	M	F	M	F	M	F	M	F
4) Quão satisfeito você ficaria se houvesse mais atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho?	5	5	5	5	4	4	5	5
Média por Categoria	Média 5,0		Média 5,0		Média 4,0		Média 5,0	
Média Geral	Média 5,0				Média 4,5			
5) Qual sua satisfação com as oportunidades de atividades de lazer dentro da instituição? (práticas esportivas, lazer, eventos culturais, hobbies etc)	4	4	4	2	2	2	4	4
Média por Categoria	Média 4,0		Média 3,0		Média 2,0		Média 4,0	
Média Geral	Média 3,5				Média 3,0			
6) Como você se sente em relação ao seu tempo de lazer com a família e os amigos?	4	4	4	4	2	2	2	2
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 2,0		Média 2,0	
Média Geral	Média 4,0				Média 2,0			
7) Qual seu nível de satisfação em relação aos espaços estruturais da UNIFAL-MG como cantina, espaços para apresentações culturais, áreas de convivência e outros espaços?	2	4	2	4	2	2	4	3
Média por Categoria	Média 3,0		Média 3,0		Média 2,0		Média 3,5	
Média Geral	Média 3,0				Média 2,75			
8) Como você se sente quando precisa faltar ao trabalho por motivo de doença?	2	2	2	1	2	1	3	1
Média por Categoria	Média 2,0		Média 1,5		Média 1,5		Média 2,0	
Média Geral	Média 1,75				Média 1,75			
9) Como você se sente quando comparece ao trabalho, mesmo doente?	2	2	2	1	2	2	3	3
Média por Categoria	Média 2,0		Média 1,5		Média 2,0		Média 3,0	
Média Geral	Média 1,75				Média 2,5			

Tabela 11- Respostas aos questionários

(continua)

Questão	Usuários do PQVT				Não usuários do PQVT			
	Docentes		TAEs		Docentes		TAEs	
	M	F	M	F	M	F	M	F
10) Como você se sente em relação ao conforto do ambiente de trabalho oferecido pela UNIFAL-MG?	4	2	4	4	2	1	4	4
Média por Categoria	Média 3,0		Média 4,0		Média 1,5		Média 4,0	
Média Geral	Média 3,5				Média 2,75			
11) Como você se sente em relação aos equipamentos e materiais disponibilizados pela UNIFAL-MG para realização de seu trabalho?	4	4	4	4	4	2	4	4
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 3,0		Média 4,0	
Média Geral	Média 4,0				Média 3,5			
12) Como você se sente em relação ao volume de trabalho realizado e respectivos prazos a serem cumpridos?	4	4	4	2	2	2	4	3
Média por Categoria	Média 4,0		Média 3,0		Média 2,0		Média 3,5	
Média Geral	Média 3,5				Média 2,75			
13) Quão satisfeito você está em relação ao estado geral de tensão (stress) pessoal?	2	2	3	2	2	2	4	4
Média por Categoria	Média 2,0		Média 2,5		Média 2,0		Média 4,0	
Média Geral	Média 2,25				Média 3,0			
14) Qual o nível de satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)?	4	4	4	4	4	4	4	4
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 4,0		Média 4,0	
Média Geral	Média 4,0				Média 4,0			
15) Qual seu nível de satisfação em relação à importância da QVT para o resultado do seu trabalho?	4	4	4	4	3	3	4	4
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 3,0		Média 4,0	
Média Geral	Média 4,0				Média 3,5			

Tabela 11- Respostas aos questionários

(continua)

Questão	Usuários do PQVT				Não usuários do PQVT			
	Docentes		TAEs		Docentes		TAEs	
	M	F	M	F	M	F	M	F
16) Qual seu nível de satisfação em relação às palestras e eventos que promovem a saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho?	3	3	3	2	3	3	3	4
Média por Categoria	Média 3,0		Média 2,5		Média 3,0		Média 3,5	
Média Geral	Média 2,75				Média 3,25			
17) Quão satisfeito você está em relação ao atendimento aos problemas de saúde do servidor pelo CIAS – UNIFAL?	4	4	4	4	4	4	4	4
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 4,0		Média 4,0	
Média Geral	Média 4,0				Média 4,0			
18) Quão satisfeito você está em relação à forma de avaliação de assiduidade, qualidade e de desempenho no seu trabalho?	4	4	4	4	3	2	4	3
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 2,5		Média 3,5	
Média Geral	Média 4,0				Média 3,0			
19) Qual seu nível de satisfação em relação à liberdade para exercer seu trabalho da maneira que considera mais eficaz?	4	4	4	4	4	5	4	3
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 4,5		Média 3,5	
Média Geral	Média 4,0				Média 4,0			
20) Qual o nível de satisfação em relação ao seu horário de trabalho?	4	4	4	4	4	4	4	2
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 4,0		Média 3,0	
Média Geral	Média 4,0				Média 3,5			
21) Qual o nível de satisfação em relação ao uso de novas tecnologias dentro da UNIFAL?	3	4	4	4	3	4	1	4
Média por Categoria	Média 3,5		Média 4,0		Média 3,5		Média 2,5	
Média Geral	Média 3,75				Média 3,0			

Tabela 11- Respostas aos questionários

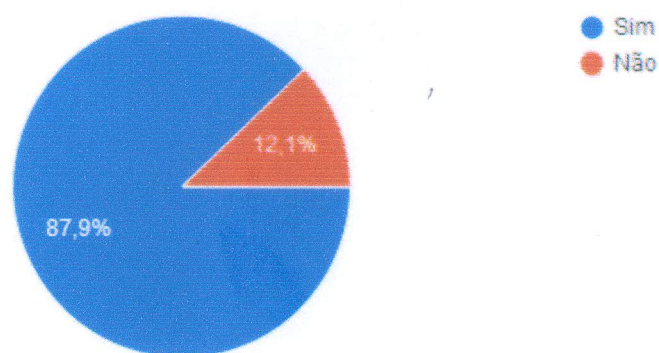
(conclusão)

Questão	Usuários do PQVT				Não usuários do PQVT			
	Docentes		TAEs		Docentes		TAEs	
	M	F	M	F	M	F	M	F
22) Qual o nível de satisfação em relação a melhorias nos processos de trabalho?	3	3	4	3	3	3	3	4
Média por Categoria	Média 3,0		Média 3,5		Média 3,0		Média 3,5	
Média Geral	Média 3,25				Média 3,25			
23) Qual seu nível de satisfação em relação ao aspecto social do trabalho por você desenvolvido?	4	4	4	4	4	4	4	5
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,0		Média 4,0		Média 4,5	
Média Geral	Média 4,0				Média 4,25			
24) Quão satisfeito você está em relação ao clima de companheirismo entre seus colegas de setor?	5	5	5	5	4	2	4	5
Média por Categoria	Média 5,0		Média 5,0		Média 3,0		Média 4,5	
Média Geral	Média 5,0				Média 3,75			
25) Qual o nível de satisfação com sua chefia imediata em relação à liberação, durante horário de trabalho, para realizar atividades de Qualidade de Vida no Trabalho?	4	4	5	4
Média por Categoria	Média 4,0		Média 4,5		
Média Geral	Média 4,25				..			
26) Quão satisfeito você está com a sua saúde?	4	4	4	2	4	4	4	5
Média por Categoria	Média 4,0		Média 3,0		Média 4,0		Média 4,5	
Média Geral	Média 3,5				Média 4,25			
27) Qual seu nível de satisfação em relação à importância que a comunidade dá ao seu trabalho?	4	4	2	2	4	4	4	5
Média por Categoria	Média 4,0		Média 2,0		Média 4,0		Média 4,5	
Média Geral	Média 3,0				Média 4,25			

Fonte: Dados da pesquisa

Figura 7- Questionário “usuários” – opinião sobre a pesquisa

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para melhorar as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG?

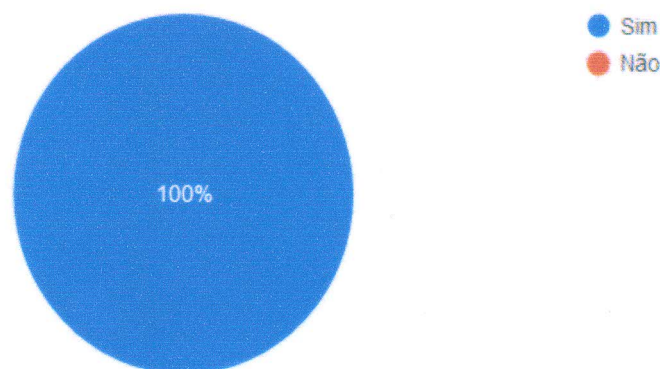


Fonte: Dados da pesquisa.

Na Figura 7, 87,9% dos respondentes informaram que acreditam que esta pesquisa poderá ser utilizada para melhorar as ações/ projetos do PQVT na UNIFAL-MG.

Figura 8- Questionário “não usuários” – opinião sobre a pesquisa

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para melhorar as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG?



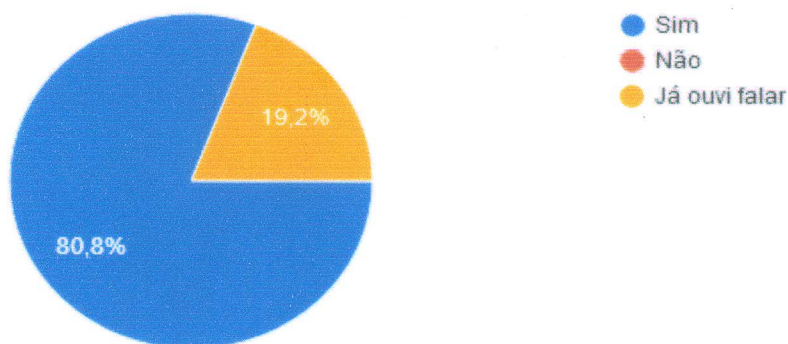
Fonte: Dados da pesquisa.

Novamente todos os respondentes informaram que acreditam que esta pesquisa poderá ser utilizada para melhorar as ações/ projetos do PQVT na UNIFAL-MG.

O terceiro bloco do questionário para os “não usuários” buscou obter informações sobre a não participação dos servidores nos projetos/atividades do PQVT da UNIFAL-MG.

Figura 9- Conhecimento do PQVT dos sujeitos de pesquisa “não usuários”

Você sabe que a UNIFAL-MG tem um Programa que visa cuidar da Qualidade de Vida no Trabalho de seus servidores?

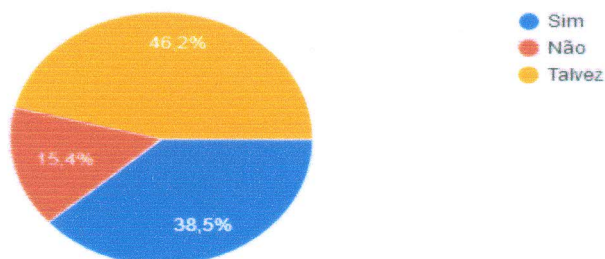


Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 9 apresenta que 80,8% sabem da existência do PQVT na UNIFAL-MG e que 19,2% ao menos já ouviram falar do programa. Não houve nenhum servidor respondente que desconhecesse o programa.

Figura 10- Interesse dos sujeitos de pesquisa “não usuários” no PQVT

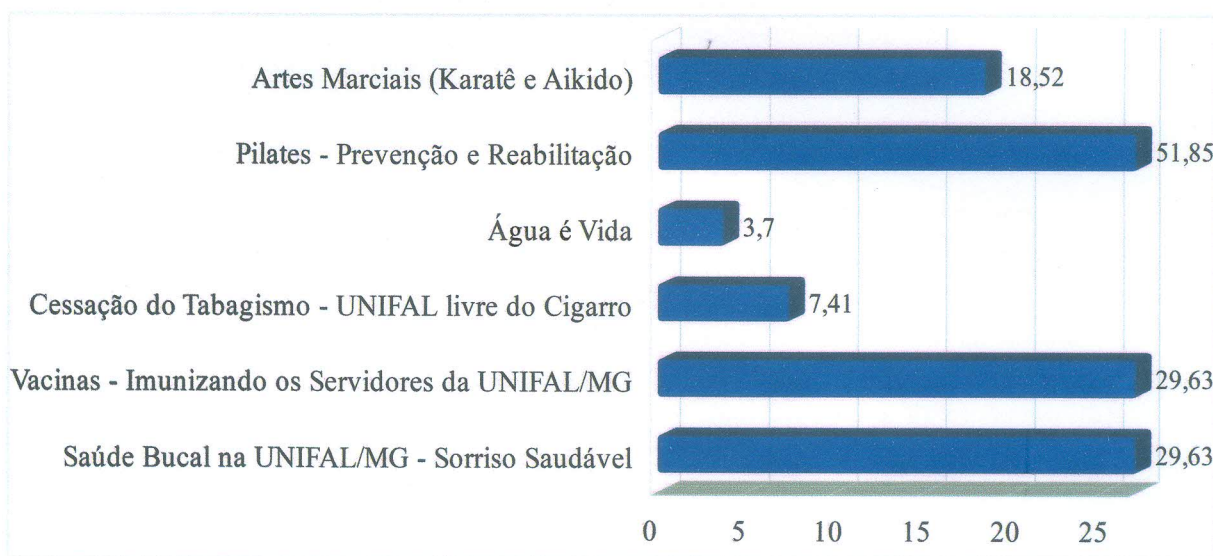
Você teria interesse em participar de alguma(s) ação/projeto do Programa?



Fonte: Dados da pesquisa.

A Figura 10 mostra que as ações/projetos atualmente ofertados pelo programa despertam interesse em somente 38,5% dos respondentes, ou seja, talvez eles não se inscrevam devido aos fatores expostos no gráfico 4. Alguma mudança nos dados do referido gráfico poderiam aumentar significativamente o número de interessados.

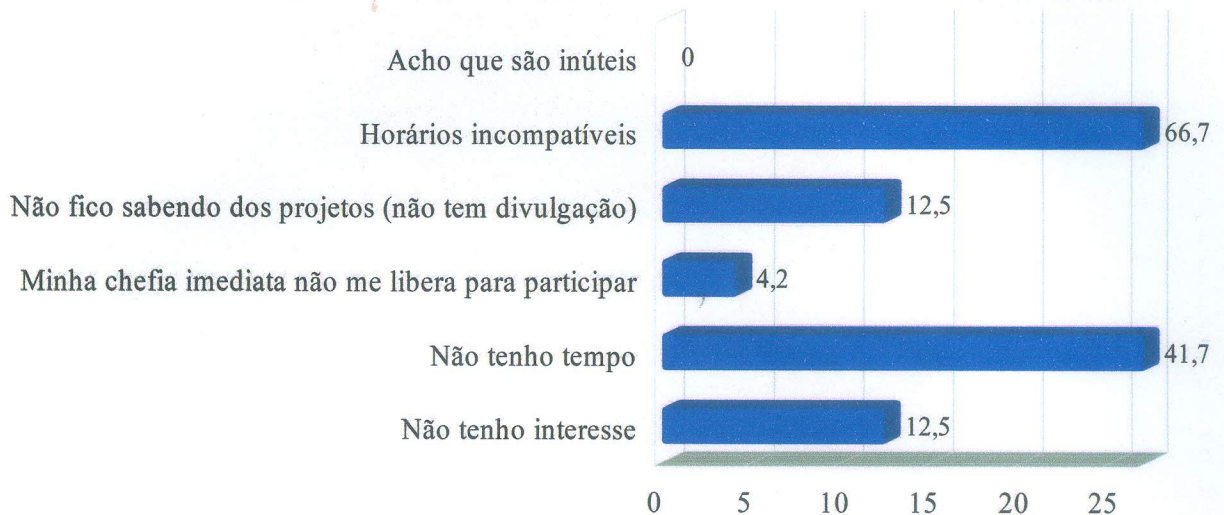
Gráfico 3- Ações de interesse dos sujeitos de pesquisa “não usuários” no PQVT



Fonte: Dados da pesquisa.

As ações/ projetos que mais atraem os servidores que responderam ao questionário são por ordem de interesse: Pilates – Prevenção e Reabilitação, com 51,85%; Vacinas – Imunizando os Servidores da UNIFAL/MG, com 29,63%; Saúde Bucal na UNIFAL/MG – Sorriso Saudável, com 29,63%; Artes Marciais (Karatê e Aikido), com 18,52%; Cessação do Tabagismo – UNIFAL livre do Cigarro, com 7,41%; e por fim o Água é Vida, com 3,7%. Os dados mostram que talvez em outros horários para as ações, o número de não participantes poderia diminuir e assim atender a um número maior de servidores.

Gráfico 4- Motivos da não participação dos sujeitos de pesquisa “não usuários” no PQVT



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 4 acima apresenta os dados relativos a um dos objetivos específicos da pesquisa: verificar o motivo da não participação de servidores no PQVT: 66,7% dos respondentes não participam devido aos horários em que as ações são disponibilizadas aos servidores, ou seja, as ações/projetos são oferecidos em horários incompatíveis. 41,7% dos respondentes informaram a falta de tempo para participação nas ações/projetos. 12,5% informaram que as ações/projetos não são divulgados, assim como 12,5% não tem interesse em participar. Apenas 4,2% dos respondentes informaram que suas chefias não os liberam nos horários para participar.

Para melhor entender os motivos da não participação e qualificar os dados, o respondente poderia marcar mais de uma opção no questionário, motivo que levou os números acima dos 100%.

4.6 DADOS GERAIS OFICIAIS DA INSTITUIÇÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO

Índice de absenteísmo, segundo Alves (1996), é um indicador da baixa qualidade de vida do profissional na organização caso este esteja em níveis elevados.

Segundo a Fórmula do Indicador Absenteísmo (Ia) utilizado atualmente pela UNIFAL-MG:

$$Ia = \frac{Noa}{Q\ due} \times n$$

Onde:

Noa = Número de ocorrências de ausências

Qdue = Quantidade de dias úteis no exercício

n = Quantitativo total de servidores em exercício;

sendo que a apuração do índice de absenteísmo é feita considerando o total das ausências ao trabalho em relação ao total de dias úteis do exercício e analisadas no contexto do total de servidores efetivos em exercício na UNIFAL-MG, conforme os seguintes casos:

- Faltas não justificadas: **V** dias;
- Afastamento do país: **W** dias;
- Licença Gestante/adotante: **X** dias;
- Licença para tratamento da própria saúde: **Y** dias;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família: **Z** dias.

TOTAL dias (*Noa*)=(**V** + **W** + **X** + **Y** + **Z**) dias.

O índice geral de absenteísmo encontrado entre 2015 e 2016, período de estudo desta pesquisa, foi de 4,9%.

Tabela 12- Índice de Absenteísmo de 2014 a 2016

Ano	Índice
2014*	2,76%*
2015	5,34%
2016	4,46 %

Fonte: Relatórios de Gestão UNIFAL-MG – 2014 – 2016 – 2017

Média dos 02 anos – 4,9 %

* O ano de 2014 foi utilizado apenas como demonstração de um índice de absenteísmo dentro dos padrões estipulados pela OIT e que a UNIFAL-MG já conseguiu atingir.

No exercício de 2016 - em continuidade aos controles instituídos nos anos anteriores – procedeu-se a apuração do índice de absenteísmo considerando o total das ausências ao trabalho em relação ao total de dias úteis do exercício e analisadas no contexto do total de servidores efetivos em exercício na UNIFAL-MG, conforme os seguintes casos:

- Faltas não justificadas: 33 dias;

- Afastamento do país: 2.271 dias;
- Licença Gestante/adotante: 3.901 dias;
- Licença para tratamento da própria saúde: 3.191 dias;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família: 305 dias.

TOTAL dias: 9.701 dias.

Fórmula do Indicador

Absenteísmo = [(Número de ocorrências de ausências/Quantidade de dias úteis no exercício)/Quantitativo total de servidores em exercício]

Cálculo do Indicador:

$$\text{Absenteísmo} = (9.701/254)/855$$

$$\text{Absenteísmo} = 38,19/855$$

$$\text{Absenteísmo} = 0,04466$$

Absenteísmo = 4,46 % ausências ao trabalho durante o ano de 2016.

(UNIFAL-MG – RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2016).

A Tabela 12 apresenta o índice de absenteísmo durante os dois anos (2015 a 2016) analisados. O ano de 2015 apresentou o maior índice com 5,34%; Já 2014, o menor, 2,76%.

Segundo a instituição o índice de absenteísmo apurado foi de 4,46%, de janeiro a dezembro de 2016, abaixo do apurado no ano de 2015 que foi de 5,34%. Tal índice pode ser considerado dentro do esperado no ano de 2016, pois, de acordo com alguns consultores de recursos humanos, o índice de absenteísmo considerado dentro de um “padrão aceitável” é em torno de 2,7% (BISPO, 2007, citado por AGUIAR; OLIVEIRA, 2009, p.111). Deve-se ressaltar entretanto, que impactaram significativamente nesse índice situações não preocupantes do ponto de vista gerencial, que podem ser previstas e planejadas pelos gestores, como a licença gestante e afastamento do país para qualificação. As faltas não justificadas (33 dias) aumentaram em relação ao exercício de 2015, quando foi de apenas 1 dia. Em relação às licenças para tratamento da própria saúde, houve redução em relação ao ano de 2015, embora tenha ocorrido casos pontuais de poucos servidores com maior tempo licenciado. Importante registrar também que das dessas licenças não houve registros de ocorrências relacionadas com doenças ocupacionais e que estão previstas para o ano de 2017 a continuidade das ações em andamento e em implantação por meio de novos projetos de promoção de saúde, a serem executados pela equipe do CIAS e da Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho (UNIFAL-MG – RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2016).

Para que possamos adequar e igualar ao mesmo patamar dos percentuais dos índices da pesquisa, excluímos os dias referentes aos Afastamentos do país e as Licenças Gestante, pois nenhum dos servidores incluídos nestes afastamentos participaram de qualquer ação/projeto do programa no período, o que nos traz a tabela ajustada:

Tabela 13- Índice de Absenteísmo Total de 2016 ajustada

Ano	Índice
2016	1,62 %

Fonte: Dados da pesquisa

No exercício de 2016 (ajustado), verificou-se os seguintes casos:

- Faltas não justificadas: 33 dias;
- Licença para tratamento da própria saúde: 3.191 dias;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família: 305 dias.

TOTAL dias: 3.529 dias.

Fórmula do Indicador

Absenteísmo = [(Número de ocorrências de ausências/Quantidade de dias úteis no exercício)/Quantitativo total de servidores em exercício]

Cálculo do Indicador:

$$\text{Absenteísmo} = (3.529/254)/855$$

$$\text{Absenteísmo} = 13,89/855$$

$$\text{Absenteísmo} = 0,01624$$

$$\text{Absenteísmo} = 1,62 \% \text{ ausências ao trabalho durante o ano de 2016.}$$

Seguindo a definição de Costa (1971) que exclui as ausências por férias, por luto, por licenças para cursar pós-graduação, por gravidez etc, a UNIFAL-MG apresenta um índice de absenteísmo compatível e até abaixo ($Ia = 1,62 \%$) dos índices recomendados pela OIT.

As Tabelas 14 e 15 abaixo apresentam os dados relativos a outro objetivo específico da pesquisa: Analisar o total global de faltas ao trabalho dos servidores devido a problemas médicos.

Tabela 14- Total de participantes da pesquisa

Total servidores = 597	Total de servidores participantes do PQVT = 428	Respondentes do questionário = 58
	Total de servidores não participantes do PQVT = 169	Respondentes do questionário = 27

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 15- Total de faltas (em dias) dos participantes da pesquisa

	Faltas por ano	Total de faltas no período da pesquisa
Faltas participantes PQVT 2015	1908	3843
Faltas participantes PQVT 2016	1935	
Faltas não-participantes PQVT 2015	849	1357
Faltas não-participantes PQVT 2016	508	

Fonte: Dados da pesquisa

Calculamos os índices de absenteísmo, para comparação, dos “usuários” e dos “não usuários” das ações/projetos do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG (Tabelas 16 e 17).

Para o exercício de 2016 (usuários), verificou-se os seguintes casos:

- Faltas não justificadas: 33 dias;
- Licença para tratamento da própria saúde: 1.935 dias;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família: 83 dias.

TOTAL dias: 2.051 dias.

Fórmula do Indicador

Absenteísmo = [(Número de ocorrências de ausências/Quantidade de dias úteis no exercício)/Quantitativo total de servidores “usuários”]

Cálculo do Indicador:

$$\text{Absenteísmo} = (2.051/254)/428$$

$$\text{Absenteísmo} = 8,07/428$$

$$\text{Absenteísmo} = 0,01887$$

Absenteísmo = 1,88 % ausências ao trabalho durante o ano de 2016 para os participantes do PQVT.

Para o exercício de 2015 (usuários), verificou-se os seguintes casos:

- Faltas não justificadas: 01 dia;
- Licença para tratamento da própria saúde: 1.908 dias;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família: 72 dias.

TOTAL dias: 1.981 dias.

Fórmula do Indicador

Absenteísmo = [(Número de ocorrências de ausências/Quantidade de dias úteis no exercício)/Quantitativo total de servidores “usuários”]

Cálculo do Indicador:

$$\text{Absenteísmo} = (1.981/240)/428$$

$$\text{Absenteísmo} = 8,25/428$$

$$\text{Absenteísmo} = 0,01928$$

Absenteísmo = 1,92 % ausências ao trabalho durante o ano de 2015 para os participantes do PQVT.

Tabela 16- Índice de Absenteísmo dos participantes do PQVT

Ano	Índice
2015	1,92%
2016	1,88 %

Fonte: Dados da pesquisa

Fazendo a análise dos dados para o exercício de 2016 (não usuários), temos os seguintes casos:

- Faltas não justificadas: 33 dias;
- Licença para tratamento da própria saúde: 508 dias;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família: 14 dias.

TOTAL dias: 555 dias.

Fórmula do Indicador

Absenteísmo = [(Número de ocorrências de ausências/Quantidade de dias úteis no exercício)/Quantitativo total de servidores “não usuários”]

Cálculo do Indicador:

$$\text{Absentismo} = (555/254)/169$$

$$\text{Absentismo} = 2,83/169$$

$$\text{Absentismo} = 0,01292$$

Absenteísmo = 1,29 % ausências ao trabalho durante o ano de 2016 para os não participantes do PQVT.

Para o exercício de 2015 (não usuários), verificou-se os seguintes casos:

- Faltas não justificadas: 01 dia;
- Licença para tratamento da própria saúde: 849 dias;
- Licença por motivo de doença em pessoa da família: 8 dias.

TOTAL dias: 858 dias.

Fórmula do Indicador

Absenteísmo = [(Número de ocorrências de ausências/Quantidade de dias úteis no exercício)/Quantitativo total de servidores “não usuários”]

Cálculo do Indicador:

$$\text{Absentismo} = (858/240)/169$$

$$\text{Absentismo} = 3,57/169$$

$$\text{Absentismo} = 0,02115$$

Absenteísmo = 2,11% ausências ao trabalho durante o ano de 2015 para os não participantes do PQVT.

Tabela 17- Índice de Absenteísmo dos não participantes do PQVT

Ano	Índice
2015	2,11%
2016	1,29 %

Fonte: Dados da pesquisa

Deste modo, um objetivo específico da pesquisa fica definido pela Tabela 18:

Tabela 18- Comparativo dos Índices de Absenteísmo dos anos 2015 e 2016

Ano	<i>Ia não usuários</i>	<i>Ia usuários</i>
2015	2,11%	1,92%
2016	1,29 %	1,88 %

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 18 apresenta o Índice de absenteísmo dos participantes do PQVT da UNIFAL-MG, que teve uma redução de 2016 em relação a 2015, de 1,92% em 2015 caiu para 1,88%, ou seja, uma redução de 0,4%.

Entre os não participantes do PQVT a redução foi de 2,11% em 2015 para 1,29% em 2016, ou seja, uma redução de 0,82%. Interessante notar que os índices entre os “não usuários” e os “usuários” do PQVT se mostraram inversos: em 2015 o índice de absenteísmo de quem não participa do programa foi um pouco maior do que os que participam e em 2016 houve uma queda muito significativa, com o índice de quem não participa sendo bem menor do que dos que participam do programa. (38,6%)

Para satisfazer outro objetivo específico da pesquisa, foram identificadas as doenças que mais causaram faltas ao trabalho, registradas na Tabela 19:

Tabela 19- Motivos que mais levaram os servidores à faltas

(continua)

Motivos	Faltas em dias		Docentes		Técnicos Administrativos	
	ANO 2015	ANO 2016	M	F	M	F
INFLAMAÇÕES	286	356	61	89	164	328
PROBLEMA ÓSSEO	284	352	231	21	171	213
FRATURA	187	203	50	123	83	134
TRANSTORNOS PSÍQUICOS	172	0	--	--	172	--
MEDULA ESPINHAL	123	0	123	--	--	--
TRAUMATISMO	121	55	--	--	120	56
PÓS CIRÚRGICO	116	45	--	60	45	56
HORMONAL	110	69	14	51	32	82
DEPRESSÃO	108	173	--	68	--	213
TRATAMENTO CIRÚRGICO	105	92	--	28	98	71
PROBLEMAS DE VISÃO	96	31	31	14	16	66
LUXAÇÃO	94	116	--	40	57	113
DENGUE	89	86	28	50	64	33
CÁLCULO RIM	88	23	4	--	65	42
ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA	77	97	15	27	46	86
EXAME	66	68	33	27	12	62
SÍNDROME DO PÂNICO	65	58	17	45	18	43
SUSPEITA DE ABORTO	60	17	--	77	--	--
MALFORMAÇÃO DE VASOS CEREBRAIS	59	146	205	--	--	--
ENTORSE	57	60	34	10	47	26
FRATURA DE DENTE	48	0	--	--	48	--
GASTRITE	39	2	--	--	2	39
INFLAMAÇÃO ÓSSEA	37	52	8	38	1	42
CÁLCULO VESÍCULA BILIAR	35	30	--	25	10	30
FOBIA SOCIAL	18	0	18	--	--	--
DIARREIA	15	17	2	6	6	18
ÚLCERA GÁSTRICA	12	0	--	--	--	12
PROBLEMAS RESPIRATÓRIOS	12	0	--	--	12	--
VERTIGEM	10	0	--	--	--	10
FERIMENTO	10	3	7	--	2	4
PROBLEMAS DENTAIS	9	15	4	3	6	11
PNEUMONIA	9	13	8	4	--	10
ADERÊNCIA PÓS CIRÚRGICA	9	1	--	--	6	4
DOR ABDOMINAL	8	9	--	9	3	5
FEBRE	8	0	--	--	--	8
SANGRAMENTOS	8	9	5	--	--	12
DESNUTRIÇÃO	8	0	--	--	--	8
GASTROENTERITE	8	9	--	3	2	12
CEFALEIA	8	10	--	4	2	12
PROBLEMAS RELACIONADOS À GRAVIDEZ	6	44	--	38	--	12

Tabela 19- Motivos que mais levaram os servidores à faltas

Motivos	(conclusão)					
	Faltas em dias		Docentes		Técnicos Administrativos	
	ANO 2015	ANO 2016	M	F	M	F
GRIPE	5	12	2	--	5	10
STRESS	5	4	4	5	--	--
PROBLEMAS MENSTRUAIS	5	8	--	13	--	--
REFLUXO	6	0	--	--	--	6
ANOMALIA ÓSSEA	6	8	--	2	--	12
HIPERTENSÃO	5	9	8	2	4	--
ALERGIA	5	7	--	3	--	9
HÉRNIA	5	0	--	--	5	--
ALTERAÇÃO EM ÓRGÃO INTERNO	4	8	--	--	10	2
PROBLEMAS DE TENDÕES	4	6	--	3	--	7
ALTERAÇÃO MUSCULAR	4	10	--	5	9	--
CÓLICA RENAL	4	6	--	--	6	4
ASMA	3	3	--	4	--	2
RESFRIADO	2	9	--	1	3	7
ONCOLÓGICO	2	32	--	32	1	1
ENXAQUECA	2	3	--	--	--	5
COLITE	2	2	--	2	1	1
DOAÇÃO SANGUE	1	0	--	--	1	--
MORDEDURA CÃO	1	17	--	--	6	12
PROBLEMAS DE PELE	1	0	--	--	--	1
CATARATA	1	1	--	--	--	2
EXAME DE PRESCRIÇÃO	1	0	1	--	--	--
CURATIVOS	1	0	--	--	1	--
TORCICOLO	1	0	--	--	1	--
DISTÚRBO DO SONO	1	1	--	--	2	--
PROFILÁTICO	0	1	--	--	--	1
PTERÍGIO	0	14	--	5	--	9
PROBLEMAS CARDÍACOS	0	1	--	--	1	--
SÍNDROME EPILÉTICA	0	1	--	--	1	--
SUSPEITA DE TUBERCULOSE	0	1	--	--	--	1
CAUSA DESCONHECIDA	0	1	--	1	--	--
ABORTO	0	15	--	--	--	15
OBESIDADE	0	2	--	--	2	--
TOTAL	2757	2443	913	938	1369	1980

Fonte: Dados da pesquisa.

Além do número de faltas, a tabela 19 também apresenta o cargo e o gênero dos respondentes em cada uma das enfermidades.

Em relação ao perfil da população estudada, a maior frequência de dias afastados são servidores técnicos administrativos do sexo feminino e mostraram-se compatíveis com outras

pesquisas realizadas com trabalhadores de instituições públicas, em que as mulheres sempre apresentaram mais registros de licenças em detrimento dos homens. (autores)

A maior morbidade e afastamento entre as mulheres poderiam ter explicações genéticas e também hormonais, conforme destaca Bulhões (1986): as mulheres enfrentam o estresse de maneira mais econômica do ponto de vista fisiológico, mas a um custo psicológico mais alto, possuem estatura geralmente menor, sua força muscular representa em média dois terços da força do homem e somando-se ao exposto, há de se considerar o fato de a mulher exercer dupla jornada de trabalho, tanto na esfera familiar quanto profissional. Isosaki (2003), identificou que a jornada de trabalho e a presença de crianças em casa favorece o absenteísmo; assim, essas situações poderiam desencadear uma sobrecarga de atividades com consequente adoecimento e maior demanda aos serviços de saúde no que se diz em relação aos homens. (CUNHA; BLANK; BOING, 2009).

A relação entre as causas motivadoras das licenças e a idade do servidor e/ou o tempo de instituição não foi avaliada devido a fatores internos da instituição, havendo assim a impossibilidade de obtenção de tais dados neste estudo.

Cabe ressaltar que a literatura aponta para os altos índices de absenteísmo por doença à medida que a idade cronológica avança. Demonstra ainda a existência de correlação entre o aumento da taxa de absenteísmo e do número de dias de afastamento com o aumento da idade, mostrando que servidores em idades mais avançadas tendem a aumentar o risco do absenteísmo.

Supõe-se ainda que o menor número de licenças entre servidores com menos tempo de serviço pode estar relacionado ao cumprimento do estágio probatório, que requer três anos de efetivo exercício para adquirir estabilidade. Constata-se ainda por outros estudos que a maior frequência de afastamentos ocorre entre aqueles que já têm estabilidade no serviço público. Ter mais tempo de serviço na instituição e afastar-se mais explicam que quanto maior é a segurança de permanência no emprego, mais fácil se torna afastar-se por licença médica.

Apesar de ser menor a relação de dias afastados dos docentes da UNIFAL-MG em comparação aos técnicos administrativos, acredita-se que os docentes tendem a solicitar atestados médicos apenas quando o quadro patológico é grave ou crônico, ou quando já não é mais possível administrar sua presença no trabalho, mesmo que doentes, configurando aqui o presenteísmo na Instituição. Também é válido lembrar que pode existir o caso de subnotificação, pois devido ao fato mencionado nas respostas dos questionários, a liberdade e a autonomia em exercer o trabalho, podem influenciar nos menores números de faltas, tendo o docente a flexibilidade de repor sua aula ou outra atividade em outros dias, sem que para isso,

precise apresentar atestados ou outros registros junto a instituição. Por último, em relação ao absenteísmo por outros motivos, as licenças para acompanhamento de pessoa doente na família têm respaldo legal, e são justificadas por laudos, relatórios e/ou atestados médicos.

Quanto ao absenteísmo por acidentes de trabalho, não foram encontrados nos registros dos servidores da UNIFAL-MG dados referentes aos afastamentos por atestados médicos relacionados a algum acidente sofrido durante a jornada de trabalho. Portanto, esses dados não foram incluídos nem analisados neste trabalho.

A análise documental foi realizada com base na leitura do material disponibilizado pelo CIAS e pelo site da Universidade, sob o formato, por exemplo, de *folders* e/ou encontrados nos sítios dos órgãos e também de dados extraídos do Portal da Transparência do Governo Federal.

A análise da entrevista com o gestor da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas inferiu em resultados muito significativos, atuais e em consonância com a literatura existente tanto para os programas de qualidade de vida no trabalho como para o absenteísmo. Fica claro que o pensamento do gestor é de sempre avançar mais com o programa e principalmente dar um *feedback* para os servidores nos resultados das ações/projetos, cobrando principalmente os indicadores do programa.

Com base na entrevista com o gestor, verifica-se uma visão coerente com a preocupação no bem-estar dos servidores e da comunidade em geral, e ainda permite considerar que o gestor segue muito alinhado com as ideias da maioria dos autores que estudam a QVT. O gestor conhece profundamente o tema, que não é um tema estático, está sempre em evolução e que são necessárias atitudes, apesar de todos os contratempos, para valorizar a QVT na UNIFAL-MG.

Pela análise das palavras do gestor, apesar de já existir uma cultura dentro da instituição que dificulte esse propósito, pode-se inferir que a intenção é sempre melhorar as condições de trabalho do servidor.

Podemos inferir também que o gestor defende os mesmos pressupostos defendidos por Mallada (1996) e que verificamos que realmente tais licenças gestante e os afastamentos para cursar pós-graduação influenciam em muito o índice de absenteísmo na UNIFAL-MG, considerando plausível o que foi mencionado na entrevista.

A quarta arguição com o gestor mostra que ele segue a mesma linha de pensamento defendida por McDonald e Shaver (1981) e que mesmo com as dificuldades apresentadas acredita que o PQVT é um projeto real e eficaz para redução do absenteísmo.

Analisando a quinta arguição da entrevista, observamos que ele se mantém atualizado em questões relativas a condições de trabalho, inclusive em assuntos que ainda estão em discussão no cenário nacional e sempre embasado na lei.

Ao analisar a entrevista do gestor podemos citar os mesmos pensamentos defendidos por Lawler (2005), mas que entram em conflito com leis, normativas e atos administrativos deixando pouca coisa a ser gerenciada pelo gestor público, mas que podem ser contornadas com outras ações que propiciem as mesmas finalidades.

As iniciativas do gestor traduzem sua expertise nos assuntos relativos às políticas de recursos humanos dentro da UNIFAL-MG.

A análise de conteúdo, é a expressão mais comumente usada para representar o tratamento dos dados de uma pesquisa qualitativa, permitindo a passagem entre informações que são reunidas e que, em seguida, são interpretadas para o levantamento de novas hipóteses e nova busca de dados.

O controle da pesquisa foi realizado através da triangulação de dados que segundo Minayo (2010), é a combinação de métodos quantitativos e qualitativos, de modo a documentar aquilo que pode ser mensurado e complementar os registros com a observação, compreensão e análise do objeto de estudo resultante de técnicas de pesquisa qualitativa, e de acordo com Yin (2005, p.126) consiste em coletar dados de diferentes fontes, mas sempre buscando corroborar o mesmo fato ou fenômeno. Em outras palavras, é uma estratégia de investigação voltada para a combinação de métodos e técnicas já consagradas.

4.7 PROPOSTAS DE MELHORIAS NO PQVT DA UNIFAL-MG – CAMPUS ALFENAS

O primeiro ponto a se esclarecer é o papel importantíssimo da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na manutenção e melhoria da QVT de todos os servidores da Universidade, e o servidor espera que a Progepe realize esse papel. Mesmo que seja de forma impositiva, a Progepe precisa mostrar e mobilizar os outros gestores e diretores ou chefes que o PQVT tem um efeito benéfico aos servidores, mínimo que possa ser, mas que é de fundamental importância para todos, sejam servidores ou membros da comunidade externa.

O PQVT deve ser transversal a todas as estruturas da UNIFAL-MG e respeitar as diferenças de setores e individuais. É necessária a cooperação interdisciplinar, parcerias intersetoriais e compromisso dos gestores, diretores de unidades acadêmicas, escolas e

faculdades. É preciso haver um enfoque na valorização do servidor como peça fundamental para a eficiência do PQVT.

É de fundamental importância que a Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho continue a fortalecer os indicadores para avaliar o impacto de suas ações. Tão importante quanto executar as ações é avaliar os resultados. Estes indicadores colaboram com o incentivo à participação individual de cada servidor nas ações do PQVT.

A divulgação das ações do PQVT e de seus indicadores também deve ser prioridade. Muitos servidores não sabem quais são os benefícios que a Instituição pode lhes oferecer por falta de divulgação (quesito observado através do Gráfico 36 do segundo questionário).

A conscientização dos gestores sobre a importância da humanização do servidor poderá gerar alterações na cultura organizacional, crenças e comportamentos que regem as atividades ocupacionais, tanto nas relações pessoais, profissionais e principalmente nas relações de subordinação.

É preciso também que os horários disponibilizados para as ações e projetos do PQVT sejam melhor estudados ou que se alternem nos dias da semana, preferencialmente após os horários tradicionais de aulas, pois assim tanto os servidores docentes como os técnicos administrativos tenham a possibilidade de frequentar os projetos com a consciência tranquila de que alunos não serão prejudicados com a indisponibilidade de tais servidores.

Listamos abaixo as principais intervenções sugeridas pelos respondentes dos questionários e que de certa forma encontram na literatura existente, fundamentos para sua implementação e passíveis de bons indicadores para a otimização do PQVT.

Tabela 20- Sugestões para novas ou as atuais ações do PQVT da UNIFAL-MG

(continua)

Ações/Projetos	Setor responsável ou ação já existente
Levantamento quanto a satisfação e motivação dos servidores	Comissão QVT/Progepe
Regulamentação quanto ao horário que o servidor irá se ausentar para as atividades de QVT	Comissão QVT/Progepe
Promoção de ações voltadas para o artesanato	Comissão QVT/Proex
Novas modalidades de dança, meditação e yoga	Comissão QVT/Proex
Promoção de mais eventos culturais, musicais e debates	Comissão QVT/Proex/Progepe
Maior divulgação dos projetos	Comissão QVT/Proex/Progepe
Informativos/Educativos sobre respeito à diversidade étnica, religiosa e de gênero	Comissão QVT/Progepe/PRACE/Proex
Diversificação do tipo de atividades e dos horários de atividades	Comissão QVT/Coordenadores de projetos (Pilates, Água é Vida e Artes Marciais)
Atividades de alongamento, massagem, ações de fisioterapia	Comissão QVT/Proex/Coordenadores de projetos
Atividades recreativas nos finais de semana	Comissão QVT/Proex/Coordenadores de projetos
Projeto que oriente as políticas e práticas de Gestão de Pessoas	Comissão QVT/Proex/Coordenadores de projetos
Projetos que abordem questões psicossociais e de relacionamentos entre pares	Comissão QVT/Proex/Coordenadores de projetos
Ações de socialização entre servidores, palestras de conscientização sobre a importância do trabalho em equipe e autoeficiência com ampla divulgação	Progepe/Comissão QVT
Um canal online permanente para receber sugestões e críticas relativas aos processos de trabalho	Progepe
Mais servidores nos setores	Progepe (de acordo com a lei vigente)
Implantação do regime de 30 h semanais para os TAEs	Progepe (de acordo com a lei vigente)
Incentivo às pesquisas que contribuam para melhorar a qualidade de vida	PRPPG/Progepe

Tabela 20- Sugestões para novas ou as atuais ações do PQVT da UNIFAL-MG

(continua)

Melhorias ergonômicas nas salas de aula, com controle de luminosidade e ruídos	Equipe de segurança do trabalho/Proplan
Permissão das chefias para participação em alguma atividade	Progepe/Chefes de setores/Diretores de Escolas, Faculdades e Institutos
Estruturar melhor as salas dos professores e dos técnicos	Proplan
Maior rigor das chefias imediatas quanto a ausência de seus subordinados	Chefes de setores/Diretores de Escolas, Faculdades e Institutos
Desburocratização dos procedimentos	Setores responsáveis

Fonte: Dados da pesquisa

Além dos dados referentes a licenças médicas, é preciso levar em conta também alguns indicadores e que a UNIFAL-MG não se utiliza, apesar de a temática estar presente em toda a literatura consultada e a instituição reconhecer que não as utiliza:

- a) Rotatividade (turnover): Não há indicadores elaborados para mensurar esses itens. A intenção é desenvolver métodos e coletar dados para mensurar as atividades inerentes à área nos próximos anos;
- b) Satisfação e Motivação: Não há indicadores elaborados para mensurar esses itens, cuja avaliação é de grande complexidade;
- c) Acabar com as políticas condolentes com as faltas;
- d) Manter um processo de coleta de dados efetivo, confiável e compreensivo acerca das ausências;
- e) Registrar também nos índices de absenteísmo, os chamados “atestados administrativos”, onde o servidor apresenta um atestado médico para parte ou meio período de trabalho, mas que não passam pelo crivo da equipe médica para registro;
- f) Adotar políticas de auditorias, não só no nível administrativo, mas em todos os setores;
- g) Adotar políticas junto aos diversos setores e unidades acadêmicas para a valorização do PQVT, com o total apoio dos chefes e diretores para que os servidores tenham incentivos para participação nas ações/projetos;
- h) Adotar novas ações/ projetos dentro do PQVT da UNIFAL-MG voltados especificamente às servidoras técnico administrativas.

Espera-se que as informações apresentadas neste estudo possam subsidiar a administração a criar climas que favoreçam a motivação individual, o desempenho, a criatividade e satisfação do pessoal no campus sede e nos campi avançados também, ao compreender a importância de se valorizar o recurso mais valioso de uma organização, que são as pessoas.

5 CONCLUSÕES

A realização desta pesquisa possibilitou verificar a significância do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT na UNIFAL-MG entre 2015 e 2016

O estudo da QVT precisa ser voltado de modo a garantir e sugerir melhorias de ordem prática e contínuas para os servidores e que gerem resultados satisfatórios tanto para a instituição quanto para os servidores. Para que a instituição continue a investir em programas contínuos de QVT é preciso que os resultados a serem gerados por estes projetos/ações sejam evidenciados, de modo que se tomem as decisões necessárias para implantação de novos projetos ou incremento dos já em andamento.

No tratamento dos dados foi verificado sim que o índice de absenteísmo de quem participa das ações/projetos do programa diminuiu em 2016 em relação a 2015, mas os números foram redundantes: 1,92% em 2015 para 1,88 % em 2016; para os servidores que não participam do programa a queda foi mais expressiva: de 2,11% em 2015 para 1,29 % em 2016, sendo considerados bons índices, até menores que o recomendado pela Organização Mundial do Trabalho que gira em torno de 2,70%.

Em relação a dias de afastamentos encontramos um total de 1.908 dias em 2015 para 1.935 dias em 2016, para quem participou do programa, mas o número mais significativo foi para aqueles que não participaram do programa: de 849 dias de afastamentos houve uma redução para 508 dias de afastamentos.

Como foi abordado em outras pesquisas e também neste estudo, é preciso dar especial atenção às servidoras técnico administrativas, pois a incidência de doenças nesta categoria foram maiores do que nos técnicos do gênero masculino e nos docentes.

Observou-se com os questionários aplicados os motivos que geram maior insatisfação entre os servidores da UNIFAL-MG – campus sede foram as oportunidades de lazer dentro da instituição, a necessidade de faltar ao trabalho por motivo de doença, o comparecimento ao trabalho mesmo doente (duas questões indispensáveis para obtenção da percepção do absenteísmo e do presenteísmo), o stress pessoal, o tempo de lazer com a família e os amigos, o volume de trabalho e os prazos a serem cumpridos e a falta de espaços estruturais para áreas de convivência.

Dentre esses fatores, os que mais geram alguma preocupação em relação a QVT, estão principalmente as oportunidades de lazer dentro da instituição, o stress pessoal e o volume de trabalho, segundo a literatura utilizada.

A questão do orçamento destinado ao programa também deve ser analisada com cautela, pois com indicadores não tão expressivos, pode-se pensar talvez em momentos de restrições orçamentárias, se vale a pena investir em tais ações. A literatura mostra que qualquer programa de QVT que agregue condições favoráveis de trabalho é válido e necessário, pois o maior bem que as organizações têm são seus funcionários, no caso de serviços públicos, os servidores.

Os resultados do estudo refletem a necessidade que as instituições públicas têm em possuir estratégias bem definidas de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, pois outro aspecto cultural do serviço público, o paternalismo, faz com que o servidor coloque toda a responsabilidade pela sua qualidade de vida na instituição, e que a Qualidade de Vida no Trabalho depende não só de um programa institucionalizado de gestão de QVT, mas também de ações individuais.

Apesar das constantes críticas aos trabalhadores frente ao aumento do absenteísmo, principalmente no setor público, os altos índices de licenças médicas apontam para uma organização que necessita de cuidados. Portanto, o estado de saúde dos servidores é motivo de preocupação, não só para o indivíduo, mas também para a organização.

5.1 RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Uma das questões para novos estudos é a discussão acerca de quais resultados são esperados para os programas de Qualidade de Vida no Trabalho. A geração de indicadores fiéis e confiáveis pode trazer uma segurança maior para a participação dos servidores nas ações/projetos do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores da UNIFAL-MG.

Neste estudo, não se pôde atribuir ao PQVT da UNIFAL-MG – campus sede a diminuição no índice de absenteísmo. No entanto, deve-se considerar novas análises com janelas amostrais maiores, extensivo a todos os campi da universidade, com uma análise que indique situações-limite críticas do contexto de trabalho, onde os resultados podem ser potenciais riscos para adoecimento e mal-estar no trabalho, e que podem ser melhorados através do PQVT.

Outro ponto seria investigar mais a fundo as causas de afastamento do trabalho por razões de saúde no sentido de identificar se há alguma correlação entre problemas de saúde e

clima organizacional, ou seja, em que percentual o ambiente de trabalho pode ter afetado a saúde dos servidores.

O caminho percorrido no desenvolvimento deste estudo possibilitou aprofundar o conhecimento em qualidade de vida no trabalho, nos conceitos e prevenção ao absenteísmo, reforçando a importância destes temas e trazendo contribuições para a gestão de pessoas dentro do ambiente de uma instituição com capital público, o que é desafiador.

REFERÊNCIAS

- AFFONSO, Sergio Luiz; LOPES, Rosa Lúcia Soares Ferreira. ABSENTEÍSMO: um problema complexo nas instituições públicas. **COGNITIO/PÓS-GRADUAÇÃO UNILINS**, n. 1, 2013.
- ALVES, M. **Causas do absenteísmo na enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho**. – São Paulo: USP, 1996. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo, 1996.
- ASSUNÇÃO, Carlos Alberto Seabra. **Absenteísmo no serviço público**. 2015.
- BANERJEE, Abhijit; DUFLO, Esther. Addressing absence. **The Journal of Economic Perspectives**, v. 20, n. 1, p. 117-132, 2006.
- BARBOSA-BRANCO, Ana de rgh; SOUZA, William R.; STEENSTRA, Ivan A. Incidence of work and non-work related disability claims in Brazil. **American journal of industrial medicine**, v. 54, n. 11, p. 858-871, 2011.
- BARMBY, Tim A.; ERCOLANI, Marco G.; TREBLE, John G. Sickness absence: an international comparison. **The Economic Journal**, v. 112, n. 480, 2002.
- BISPO, Patrícia. Empresa alcança baixo índice de absenteísmo. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Materia/3405/empresa-alcanca-indice-baixissimo-de-absenteismo.html>>. Acesso em: 23 mar. 2017.
- BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017.
- BRENNER, Harold; AHERN, William. Sickness absence and early retirement on health grounds in the construction industry in Ireland. **Occupational and environmental medicine**, v. 57, n. 9, p. 615-620, 2000.
- BULHÕES, I. **Enfermagem do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Ideas, 1986.p.92-93.
- CARAYONE, P., Wetterneck, T. B., Skibinski, K., Schroeder, M., Roberts, T. **Challenges with the performance of failure mode and effects analysis in healthcare organizations: an iv medication administration HFMEA™**. In: Proceedings of the Human Factors and

- Ergonomics Society Annual Meeting. Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications, 2004. p. 1708-1712.
- CARNEIRO, Sérgio Antonio Martins. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público**, v. 57, n. 1, p. 23-49, 2014.
- CAUCHICK MIGUEL, P.A. Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução. **Revista Produção**, v. 17, n.1, p.216-229, Jan./Abr.2007.
- CERIBELI, Harrison Bachion; DE OLIVEIRA INÁCIO, Raoni; DA SILVA, Mara Cristina. Uma análise do absenteísmo no setor público brasileiro. **Revista Acadêmica São Marcos**, v. 6, n. 2, p. 2-20, 2017.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. Ed. Compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
_____. **Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- COSTA, E. M. **Financiamento, alocação de recursos e eficiência das Instituições Federais de Ensino Superior - IFES**. 2011. 172f. Tese (Doutorado em Economia – PIMES) - CCSA, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010.
- COSTA, J. P. **Absenteísmo** [separata]. J médico, 1971.
- COUTO, H. de A. **Temas de saúde ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO**. Belo Horizonte: ERGO, v. 432, 1987.
- CUNHA, Jane Bittencourt; BLANK, Vera Lúcia G.; BOING, Antonio Fernando. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005). **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 12, p. 226-236, 2009.
- DAVEL, Eduardo; VASCONCELLOS, João (Ed.). **Recursos humanos e subjetividade**. Vozes, 2000.
- DE FREITAS BRANDÃO, Isac et al. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 1, p. 90-113, 2014.

DE PAOLA, Maria; SCOPPA, Vincenzo; PUPO, Valeria. Absenteeism in the Italian public sector: The effects of changes in sick leave policy. **Journal of Labor Economics**, v. 32, n. 2, p. 337-360, 2014.

DE SOUZA RODRIGUES, Celeste et al. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 30, p. 135-154, 2013.

DOS REIS, Ricardo José et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, v. 37, n. 5, p. 616-623, 2003.

FAVA, L. Sustentabilidade Social e Stress Corporativo. In: **Competências Essências do RH**. São Paulo: Profissionais e Negócios, 2016.

FERNANDES, Eda Conte et al. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da qualidade, p. 21-30, 1988.

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C. F.; PEREIRA, M. I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 1997.

FERREIRA, Rodrigo R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 44, n. 2, 2009.

FRANÇA, A. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. Atlas, 1997.

FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013.

Frossard, M. C. **Qualidade de Vida no Serviço Público – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP**. 2009. 140f. Dissertação de Mestrado em Administração Pública – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, v. 5, n. 61, p. 16-17, 2002.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. Bookman Editora, 2009.

HALBESLEBEN, Jonathon RB; WHITMAN, Marilyn V.; CRAWFORD, Wayne S. A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism. **Human Resource Management Review**, v. 24, n. 2, p. 177-192, 2014.

HASSAN, Shahidul; WRIGHT, Bradley E.; YUKL, Gary. Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. **Public Administration Review**, v. 74, n. 3, p. 333-343, 2014.

Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. Ocupação no Setor Público Brasileiro: tendências recentes e questões em aberto. Comunicados do Ipea. 2011; 1-24. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110908_comunicadoipea110.pdf> Acesso em: 22 mar. 2017.

KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. 2010.

LEE, J. B.; ERICKSEN, L. R. Os efeitos de uma mudança de política em três tipos de ausência. **J. Nurs. ADM**. Billerica, 1990.

LIMA, Maria Alice Dias da Silva et al. **Acesso e acolhimento em unidades de saúde na visão dos usuários**. Acta Paulista de Enfermagem. São Paulo. Vol. 20, n. 1 (jan./mar. 2007), p. 12-17, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho—conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MCDONALD, J. Michael; SHAVER, Ann V. An absenteeism control program. **Journal of Nursing Administration**, v. 11, n. 5, p. 13-18, 1981.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. Futura, 2002.

METS, J. T. Diagnoses of absenteeism. In: ZENZ, C. **Occupational Medicine - Principles and Practical Applications**. 2. ed. Chicago, London, Boca Raton: Year Book Medical Publishers, Inc., 1988. p. 1096-1105.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. 29 ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2010.

MORIN, Edgar. **On complexity**. Hampton Press, 2008.

OLIVEIRA, G; GRANZINOLLI, L; FERREIRA, M. Índice e características de absenteísmo dos servidores públicos da universidade federal de Viçosa. In: XXXI EnANPAD. Rio de Janeiro, 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. Absentismo: causa y control. In: Enciclopedia de Salud e Seguridad en El Trabajo. Madrid, Esp: OIT, 1989; 5-12.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS EM CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE SAÚDE – ONU. Nova York: Organização Nacional de Saúde, 1946.

PÉREZ, Daniel Gil et al. Para uma imagem não deformada do trabalho científico. **Ciência & Educação (Bauru)**, v. 7, n. 2, p. 125-153, 2001.

PORTO, Ricardo Bersch. ABSENTEÍSMO: causas e consequências na organização. **Maiêutica - Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional**, v. 4, n. 1, 2016.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Ver. Brás. Saúde Ocupacional**. v. 10, n. 40, 1982.

RANIERI, Nina. **Autonomia universitária: as universidades públicas e a Constituição Federal de 1988**. Edusp, 1994.

REZENDE, L. A. P.; LIMA, M. E. A. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)? qual eficácia possível. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais - EnEO, 2016, Belo Horizonte - MG. Divisão de Estudos Organizacionais - Tema 3 - Trabalho, Organização e Sociedade, 2016.

ROCHA, D. R. da. **Gestão da Produção e Operações**. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda, 2008. 345p.

ROCHA, Paulo Eduardo NM. **O processo orçamentário no Brasil: racionalização e autoritarismo**. Brasília: Diretoria de Estudos e Pesquisas da Escola Nacional de Administração Pública, 1994.

SAMPAIO, J. R. dos. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. Casa do Psicólogo, 2004.

SILVA, M. A. Dias da; DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SOUZA, Luís Fernando Quinteiro de. **Absenteísmo no serviço público**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1243, 26 nov., 2007.

STANCATO, K.; NEVES, J. F. Absenteísmo: estudo de revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Enfermagem**. v. 1, n. 1, p. 194-217, 2009.

STEPHEN, A.; DHANPAL, D. Quality of work life and its impact on job satisfaction in small scale industrial units: employees perspectives. **SDMIMD Journal of management**, v. 3, n. 1, p. 11-24, 2012.

TAIMELA, Simo et al. Self-reported health problems and sickness absence in different age groups predominantly engaged in physical work. **Occupational and environmental medicine**, v. 64, n. 11, p. 739-746, 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS. Processos de Prestação de Contas (Relatórios de Gestão - 2014). Disponível em: <[http://www.unifal-mg.edu.br/auditoria/files/file/\(Relat%C3%B3rio%20de%20Gest%C3%A3o%20-%20revisado%20apos%20conselho%20universit%C3%A1rio%2017%2004%202015%20-%20padronizado\)%20\(1\).pdf](http://www.unifal-mg.edu.br/auditoria/files/file/(Relat%C3%B3rio%20de%20Gest%C3%A3o%20-%20revisado%20apos%20conselho%20universit%C3%A1rio%2017%2004%202015%20-%20padronizado)%20(1).pdf)> Acesso em: 22 mar. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS. Processos de Prestação de Contas (Relatórios de Gestão - 2015). Disponível em: <<http://www.unifal-mg.edu.br/auditoria/files/file/Relat%C3%B3rio%20de%20Gest%C3%A3o%202015.pdf>> Acesso em: 22 mar. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS. Processos de Prestação de Contas (Relatórios de Gestão - 2016). Disponível em: <<http://www.unifal-mg.edu.br/auditoria/files/file/Relat%C3%B3rio%20de%20Gest%C3%A3o%202016.pdf>> Acesso em: 22 mar. 2017.

VAHTERA, J.; KIVIMÄKI, M.; PENTTI, J. The role of extended weekends in sickness absenteeism. **Occupational and environmental medicine**, v. 58, n. 12, p. 818-822, 2001.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

WINKELMANN, Rainer. Wages, firm size and absenteeism. **Applied Economics Letters**, v. 6, n. 6, p. 337-341, 1999.

YIN, R. K. **Case study research: design and methods**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2002.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 5. ed. Bookman editora, 2015.

APÊNDICES

APÊNDICE A- ANÁLISE DA ENTREVISTA

Referente à entrevista realizada com o atual Pró-Reitor de Gestão de Pessoas (PROGEPE) da UNIFAL, obteve-se o ponto de vista sobre o absenteísmo e as políticas de recursos humanos existentes na Instituição e a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho, conforme apresentado nos trechos das respostas obtidas, expostas abaixo:

1 – O que é para você Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

(...) é um assunto importante e estratégico para a instituição e para a gestão e é bom a gente sempre estar estudando, melhorando e buscando novas formas, novos caminhos para termos melhorias com a satisfação dos servidores, tanto para a prestação de serviços, tanto internamente como para externos e para a comunidade em geral. (...)

(...) a gente entende que a QVT é muito importante, no meu ponto de vista com uma abordagem biopsicossocial, o lado dos ambientes físicos, junto com colegas, com as unidades acadêmicas, inclusive o modelo de criação de uma Comissão de QVT veio justamente neste sentido, e dizer que a pessoa do pró-reitor sozinho não consegue fazer nada, o trabalho de toda a comunidade; tem que haver uma mudança cultural, a UNIFAL já avançou bastante, mas é preciso avançar bem mais em relação à qualidade de vida, inclusive para entender melhor o que é qualidade de vida no trabalho e o que isso pode trazer de benefícios (...)

(...) é estratégico, é importante e por isso precisamos avançar bem mais.

(...) a questão orçamentária também que veio mais recentemente contribuir, apesar do momento difícil de contingenciamento, de fortes cortes orçamentários, a gente conseguiu manter uma certa parcela de recursos para essas ações (...), a universidade já conseguiu perceber a importância da QVT quando a partir do PDI, constou entre as cinco áreas estratégicas da universidade, a QVT entre estes eixos (...)

(...) mitigar riscos, para a saúde, evitar conflitos, através de capacitações, maior integração entre os servidores, identificar pontos de conflitos (...) até mesmo questões externas, que são alheias à gestão, questões políticas, econômicas, mas que de repente podemos trabalhar alguns projetos e ações, que se não eliminar, pelo menos mitigar os riscos neste sentido.

2 – Como você percebe a QVT na UNIFAL? Você auxilia com seu trabalho de gestor? Pode fazer um breve comentário?

(...) eu percebo que a QVT na UNIFAL, embora já alguns anos com o programa e com os trabalhos da comissão, ainda insipiente! Somos uma

universidade mais do que centenária. Em termos culturais percebo que falta muita sensibilização, por parte das chefias em liberar os servidores, às vezes a falta de interesse do próprio servidor, mas entendo que é natural, que é próprio, mas aos poucos com conscientização, sensibilização, as pessoas irem conhecendo os trabalhos e principalmente os resultados entre aqueles que já participaram, temos conseguido melhorias e estamos no caminho certo (...)

3 – Você considera os atuais índices de absenteísmo da UNIFAL-MG adequados para uma instituição pública?

(...) eu considero que para trabalharmos com o índice é preciso separar aquilo que é preocupante, que exige uma preocupação maior da gestão, daqueles afastamentos que são planejados, que estão dentro da lei, até para o bem da instituição, como os afastamentos para qualificação, que impactam significativamente. Embora 2015 e 2016 o índice tenha ficado acima do recomendado pela OIT, nossos índices incluem esses afastamentos e também as licenças gestantes, e que do ponto de vista de gestão não são tão preocupantes. A questão que temos que focar, penso eu, são os afastamentos para tratamento de saúde e esse sim é um ponto para verificarmos os motivos, e já com estudos, verificamos que em boa parte envolvem a parte psíquica, as questões emocionais, então acho que é um desafio para a gestão incentivar e avançar nessa frente com novos projetos e ações direcionadas mais para a parte psicológica.

4 – Você considera que o número de ações do PQVT da UNIFAL-MG é adequado para promover alterações no número (aumento ou diminuição) do absenteísmo na instituição?

Considero que ainda não é o adequado. A gente ainda precisa avançar mais! Precisamos aumentar, ampliar o número de ações, inclusive de participação de servidores. Reconheço também que o trabalho que as pessoas têm feito com muito esforço, muito empenho, dedicação e que não tem sido fácil. A defasagem do quadro de pessoal, principalmente de técnicos administrativos, além das dificuldades do dia a dia já consumir quase todo seu tempo, conseguir não só participar das ações como também trabalhar em novos projetos e ações, isso de fato é um limitador, e embora com tantas dificuldades, temos conseguido apresentar excelentes projetos para a comunidade e que acredito sim, empiricamente, a gente tenha resultados positivos.

(...) não tenho dados concretos em mãos, mas sempre defendo que o pessoal cobre as questões dos relatórios, do acompanhamento, dos registros, não pode perder o vínculo entre um projeto e outro, e tem que ter essa avaliação durante e principalmente depois do projeto, para saber se estão dando resultado ou não, mas acredito que temos resultados positivos (...) só precisa registrar melhor, ter mais dados e trabalhar melhor esses dados, para inclusive, não só para registro do que foi bom mas também para ver o que está no caminho certo, o que precisa melhorar (...)

5 – Comente sua percepção sobre as condições de trabalho dos servidores na UNIFAL-MG. Considere, para responder fatores tais como: ambiente físico e social, jornada de trabalho, saúde ocupacional, salubridade, recursos materiais, entre outros.

(...) não posso dizer que as condições de trabalho são 100% ideais mas não podemos dizer que na UNIFAL as condições de trabalho são precárias! Temos bastante coisa pra fazer, muitas áreas para melhorar, mas temos que reconhecer que em boa parte temos boas condições de trabalho sim. (...) na maioria das salas já temos retroprojetores, inclusive alguns digitais, temos bons laboratórios, pessoal muito qualificado, que tem conhecimento, embora tenhamos a equipe de segurança do trabalho e de saúde ocupacional muito reduzida, que dificulta também, mas temos avançado nisso.

(...) por exemplo, Poços e Varginha já tem mapa de risco dos laboratórios; é uma questão importante, porque além de você capacitar o pessoal que trabalha no laboratório, também auxilia e tem a contribuição na elaboração desses documentos (...)

(...) em relação à carga horária, por exemplo, entendo que se os técnicos administrativos pudessem fazer o regime de 30 horas, isso contribuiria de modo significativo para a qualidade de vida das pessoas, poder dedicar mais tempo à família, vida social, enfim, penso que as pessoas trabalhando menos tempo, produzem mais naquele tempo que estão trabalhando, defendo isso, só que acaba que esbarramos em dois pontos: a questão da limitação pela legislação em algumas áreas e pela falta de pessoal (...)

(...) o que a gente tem recebido tanto do MEC tanto do Ministério do Planejamento em relação a essa questão é que não tem a previsão legal para estender a toda a comunidade dos técnicos (...) o professor já tem um pouco mais de flexibilidade, pode se organizar melhor, ele já consegue fazer uma gestão mais autônoma, ele pode escolher quando fazer as atividades de pesquisa, o horário pra fazer as atividades de extensão, atividades externas, aliás agora me lembrei sobre o tele trabalho! Temos notícias que o Ministério do Planejamento, não só concorda, mas como também incentiva o avanço dessa área, infelizmente também não dá pra avançar para todas as

áreas, deve-se levar em consideração a questão da área, do tipo de atividade que o servidor faz, a questão do controle, ser mensurável (...) enfim, vejo com bons olhos, e esperança (...)

6 – Você considera que a política de recursos humanos da UNIFAL-MG oportuniza o crescimento profissional do servidor? Comente. Considere, para responder, fatores tais como: possibilidade de carreira e de progressão, crescimento pessoal, programa de capacitação, entre outros.

Bem, são dois pontos: primeiro é a questão interna e a externa. Nosso plano de carreira, tanto dos professores como a dos técnicos, são carreiras um pouco engessadas na minha visão. Principalmente a dos técnicos administrativos, praticamente nenhuma autonomia em termos de estrutura pra definir internamente; você entra em um cargo e fica do nível 1 ao 16 no padrão de vencimento, mas sempre dentro, preso na mesma classe e isso não tem muito características de carreira. Entendo que carreira tem a possibilidade de mudança de classe, enfim, de entrar em um determinado nível inicial, mais baixo, e a medida que você for apresentando resultados com o trabalho para a instituição, você tem como recompensa ir crescendo profissionalmente ali dentro. Se você entra em um cargo de nível B, você vai aposentar no nível B, a menos que se preste um novo concurso.

(...) embora tenha a possibilidade também da progressão por capacitação, de 18 em 18 meses, mas só até o nível 4 (...) em termos de incentivo à qualificação entendo que foi um avanço muito importante estender a todos os níveis de todas as classes, a possibilidade de apresentar titulação e isso tem refletido positivamente na qualidade do serviço prestado e também na autonomia e desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores técnicos, (...) inclusive no critério de seleção, a universidade tem recebido, independente de ser para nível médio (D) ou superior (nível E), pessoas com alto nível de qualificação, muitos inclusive doutores (...) a qualificação stricto sensu melhorou bastante e atribuo isso à política de governo de incentivo (...)

(...) em relação aos docentes a RT, retribuição por titulação, não é de hoje que ela é muito valorizada, tanto é que a maioria do nosso quadro são doutores, uma parcela muito pequena que ainda não tem o mestrado é

devido à especificidade da área, no caso a medicina, a maioria deles priorizam sua carreira na questão de residência (...)

(...) então em termos de incentivo a titulação, entendo que não estamos “dos piores” não, mas comparando com as demais carreiras do executivo, a remuneração de modo geral é pouco valorizada e a questão também de não haver possibilidade de uma retribuição de acordo com o desempenho, essa é uma crítica forte que eu tenho em relação a nossas carreiras, principalmente a dos taes (...) você não tem a possibilidade de produzir mais e ganhar mais, e isso causa desmotivação, o servidor que produz bastante, que é empenhado, ele apresenta novos projetos, novas ideias, ideias inovadoras, contribui com a gestão ganha o mesmo que aquele que faz o básico ou muito pouco e ele acaba ganhando igual, e isso é desmotivante (...)

(...) costume dizer que o gestor público tem muito pouca margem par fazer gestão, é tudo muito engessado, já começa pelo orçamento que a maior parte já vem carimbado, você não tem muita autonomia pra definir onde você vai investir mais, investir menos, enfim, (...)

(...) o Proqualitae (Programa de qualificação dos técnicos administrativos em educação) que entendo que foi um programa importantíssimo para o servidor TAE, uma política interna, que foi criado no âmbito da UNIFAL, que além do auxílio financeiro, possibilita também até 10 horas da carga horária semanal do servidor para que ele possa se dedicar às atividades, do mestrado, doutorado, enfim, entendo que na ausência da possibilidade na legislação de contratação de um técnico substituto, assim como tem o professor substituto, entendo que também deveria haver o técnico substituto, e não havendo, como que a universidade pode incentivar o TAE a se qualificar, se já tem um quadro deficitário? (...) Com a participação efetiva da comunidade, do Conselho Universitário, conseguimos aprovar essa política tão importante, atender essa demanda por parte dos técnicos e não deixar os setores esvaziados e sem funcionar.

APÊNDICE B- questionário distribuído entre os servidores para observar a percepção sobre a satisfação com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Instruções

Este questionário visa averiguar sobre o quanto você está satisfeito com as ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e como se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor responda a todas as questões.

Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações.

Obrigado por aceitar o convite e participar desta pesquisa.

Apêndice B- Questionário

Dados Gerais		
Tipo de Vínculo com a Instituição: () Docente () Técnico Administrativo em Educação		
Gênero: () F () M	Tempo na Instituição:	Idade:
Formação: () 2º grau () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado		
Jornada de trabalho semanal na instituição: () 20 horas () 30 horas () 40 horas () 40 horas D.E.		
Tempo semanal despendido fora da instituição com trabalhos ligados à sua atividade: <input type="checkbox"/> nenhuma <input type="checkbox"/> até 1 hora <input type="checkbox"/> até 2 horas <input type="checkbox"/> entre 2 e 4 horas <input type="checkbox"/> entre 4 e 6 horas <input type="checkbox"/> entre 6 e 8 horas <input type="checkbox"/> mais de 8 horas		

Neste bloco queremos saber sua opinião sobre o que significa Qualidade de Vida no Trabalho para você.		
Indique por ordem de importância TRÊS PALAVRAS que expressem qualidade de vida no trabalho de acordo com a legenda:		
1 = mais importante 2 = segunda mais importante 3 = terceira mais importante.		
() amor	() amizade	() competitividade
() liberdade	() humanismo	() ausência de acidentes
() confiança	() responsabilidade	() local de trabalho
() realização pessoal	() investimento	() horário
() segurança física	() estabilidade de emprego	() saúde
() autonomia	() paz	() fazer parte da Instituição
() outro (especifique):		

Marque x na coluna que melhor corresponde à sua satisfação com os projetos/atividades do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG

Projetos:

- Saúde Bucal na UNIFAL/MG – Sorriso Saudável;
- Vacinas – Imunizando os Servidores da UNIFAL/MG;
- Cessação do Tabagismo – UNIFAL livre do Cigarro;
- Água é Vida;
- Pilates – Prevenção e Reabilitação e
- Artes Marciais (Karatê e Aikido)

Eventos e encontros.

Questões		1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	Qual seu nível de satisfação com o programa de qualidade de vida no trabalho da UNIFAL em relação à ação/projeto que você participa?					
2	Qual sua satisfação com a preocupação da instituição com sua qualidade de vida no trabalho?					
3	Quão satisfeito você retorna às suas atividades laborais após participar das atividades de qualidade de vida no trabalho?					
4	Quão satisfeito você ficaria se houvesse mais atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho?					
5	Qual sua satisfação com as oportunidades de atividades de lazer dentro da instituição? (práticas esportivas, lazer, eventos culturais, <i>hobbies</i> etc)					
6	Como você se sente em relação ao seu tempo de lazer					

	com a família e os amigos?					
7	Qual seu nível de satisfação em relação aos espaços estruturais da UNIFAL-MG como cantina, espaços para apresentações culturais, áreas de convivência e outros espaços?					
8	Como você se sente quando precisa faltar ao trabalho por motivo de doença?					
9	Como você se sente quando comparece ao trabalho, mesmo doente?					
10	Como você se sente em relação ao conforto do ambiente de trabalho oferecido pela UNIFAL-MG?					
11	Como você se sente em relação aos equipamentos e materiais disponibilizados pela UNIFAL-MG para realização de seu trabalho?					
12	Como você se sente em relação ao volume de trabalho realizado e respectivos prazos a serem cumpridos?					
13	Quão satisfeito você está em relação ao estado geral de tensão (stress) pessoal?					
14	Qual o nível de satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)?					
15	Qual seu nível de satisfação em relação à importância da QVT para o resultado do seu trabalho?					
16	Qual seu nível de satisfação em relação às palestras e eventos que promovem a					

	saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho?					
17	Quão satisfeito você está em relação ao atendimento aos problemas de saúde do servidor pelo CIAS – UNIFAL?					
18	Quão satisfeito você está em relação à forma de avaliação de assiduidade, qualidade e de desempenho no seu trabalho?					
19	Qual seu nível de satisfação em relação à liberdade para exercer seu trabalho da maneira que considera mais eficaz?					
20	Qual o nível de satisfação em relação ao seu horário de trabalho?					
21	Qual o nível de satisfação em relação ao uso de novas tecnologias dentro da UNIFAL?					
22	Qual o nível de satisfação em relação à melhorias nos processos de trabalho?					
23	Qual seu nível de satisfação em relação ao aspecto social do trabalho por você desenvolvido?					
24	Quão satisfeito você está em relação ao clima de companheirismo entre seus colegas de setor?					
25	Qual o nível de satisfação com sua chefia imediata em relação à liberação, durante horário de trabalho, para realizar atividades de Qualidade de Vida no Trabalho?					

26	Quão satisfeito você está com a sua saúde?					
27	Qual seu nível de satisfação em relação à importância que a comunidade dá ao seu trabalho?					

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para melhorar as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG?

NÃO ()

SIM ()

Você tem alguma sugestão para melhorar a qualidade de vida no trabalho da UNIFAL-MG?
Se sim, qual (is)?

APÊNDICE C- questionário distribuído entre os servidores “não usuários” para observar a percepção sobre a satisfação com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e o motivo da sua não participação.

Instruções

Este questionário visa averiguar sua opinião quanto às ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, o motivo da sua não participação nos anos de 2015 e 2016 e como se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações.

Este projeto está registrado no Comitê de Ética em Pesquisa da UNIFAL-MG sob o nº 64385517.6.0000.5142.

Novamente obrigado por aceitar o convite e participar desta pesquisa.

Apêndice C- Questionário

Dados Gerais		
Tipo de Vínculo com a Instituição: () Docente () Técnico Administrativo em Educação		
Gênero: () F () M	Tempo na Instituição:	Idade:
Formação: () 2º grau () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado		
Jornada de trabalho semanal na instituição: () 20 horas () 30 horas () 40 horas () 40 horas D.E.		
Tempo semanal despendido fora da instituição com trabalhos ligados à sua atividade: <input type="checkbox"/> nenhuma <input type="checkbox"/> até 1 hora <input type="checkbox"/> até 2 horas <input type="checkbox"/> entre 2 e 4 horas <input type="checkbox"/> entre 4 e 6 horas <input type="checkbox"/> entre 6 e 8 horas <input type="checkbox"/> mais de 8 horas		

Neste bloco queremos saber sua opinião sobre o que significa **Qualidade de Vida no Trabalho** para você.

Indique por ordem de importância TRÊS PALAVRAS que expressem qualidade de vida no trabalho de acordo com a legenda:

- 1 = mais importante 2 = segunda mais importante 3 = terceira mais importante.
- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> amor | <input type="checkbox"/> amizade | <input type="checkbox"/> competitividade |
| <input type="checkbox"/> liberdade | <input type="checkbox"/> humanismo | <input type="checkbox"/> ausência de acidentes |
| <input type="checkbox"/> confiança | <input type="checkbox"/> responsabilidade | <input type="checkbox"/> local de trabalho |
| <input type="checkbox"/> realização pessoal | <input type="checkbox"/> investimento | <input type="checkbox"/> horário |
| <input type="checkbox"/> segurança física | <input type="checkbox"/> estabilidade de emprego | <input type="checkbox"/> saúde |
| <input type="checkbox"/> autonomia | <input type="checkbox"/> paz | <input type="checkbox"/> fazer parte da Instituição |
| <input type="checkbox"/> outro (especifique): | | |

Neste bloco queremos saber sobre o seu conhecimento do PQVT da UNIFAL_MG.

Você sabe que a UNIFAL-MG tem um Programa que visa cuidar da Qualidade de Vida no Trabalho de seus servidores?

Sim Não Já ouvi falar

Você teria interesse em participar de alguma(s) ação/projeto do Programa?

Sim Não Talvez

Se sim, qual(is)?

- Saúde Bucal na UNIFAL/MG - Sorriso Saudável
- Vacinas - Imunizando os Servidores da UNIFAL/MG
- Cessação do Tabagismo - UNIFAL livre do Cigarro
-  gua   Vida
- Pilates - Prevenção e Reabilita o
- Artes Marciais (Karatê e Aikido)

Qual(is) motivo(s) de você não participar do PQVT?

- Não tenho interesse
- Não tenho tempo
- Minha chefia imediata não me libera para participar
- Não fico sabendo dos projetos (não tem divulga o)
- Horários incompatíveis
- Acho que são inúteis
- outro (especifique):

Marque x na coluna que melhor corresponde   sua satisfa o com os projetos/atividades do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG

Projetos:

- Saúde Bucal na UNIFAL/MG – Sorriso Saudável;
- Vacinas – Imunizando os Servidores da UNIFAL/MG;
- Cessa o do Tabagismo – UNIFAL livre do Cigarro;
-  gua   Vida;
- Pilates – Preven o e Reabilita o e
- Artes Marciais (Karatê e Aikido)

Eventos e encontros.

Questões		1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	Qual sua satisfação com a preocupação da instituição com sua qualidade de vida no trabalho?					
2	Quão satisfeito você ficaria se houvesse mais atividades relacionadas à qualidade de vida no trabalho?					
3	Qual sua satisfação com as oportunidades de atividades de lazer dentro da instituição? (práticas esportivas, lazer, eventos culturais, hobbies etc)					
4	Como você se sente em relação ao seu tempo de lazer com a família e os amigos?					
5	Como você se sente quando precisa faltar ao trabalho por motivo de doença?					
6	Como você se sente quando comparece ao trabalho, mesmo doente?					
7	Como você se sente em relação ao conforto do ambiente de trabalho oferecido pela UNIFAL-MG?					
8	Como você se sente em relação aos equipamentos e materiais disponibilizados pela UNIFAL-MG para realização de seu trabalho?					
9	Como você se sente em relação ao volume de trabalho realizado e respectivos prazos a serem cumpridos?					

10	Qual seu nível de satisfação em relação aos espaços estruturais da UNIFAL-MG como cantina, espaços para apresentações culturais, áreas de convivência e outros espaços?					
11	Quão satisfeito você está em relação ao estado geral de tensão (stress) pessoal?					
12	Qual o nível de satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)?					
13	Qual seu nível de satisfação em relação à importância da QVT para o resultado do seu trabalho?					
14	Qual seu nível de satisfação em relação às palestras e eventos que promovem a saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho?					
15	Quão satisfeito você está em relação ao atendimento aos problemas de saúde do servidor pelo CIAS – UNIFAL?					
16	Quão satisfeito você está em relação à forma de avaliação de assiduidade, qualidade e de desempenho no seu trabalho?					
17	Qual seu nível de satisfação em relação à liberdade para exercer seu trabalho da maneira que considera mais eficaz?					
18	Qual o nível de satisfação em relação ao seu horário de trabalho?					
19	Qual o nível de satisfação em relação ao uso de novas tecnologias dentro da UNIFAL?					
20	Qual o nível de satisfação em relação à melhorias nos processos de trabalho?					

21	Qual seu nível de satisfação em relação ao aspecto social do trabalho por você desenvolvido?					
22	Quão satisfeito você está em relação ao clima de companheirismo entre seus colegas de setor?					
23	Quão satisfeito você está com a sua saúde?					
24	Qual seu nível de satisfação em relação à importância que a comunidade dá ao seu trabalho?					

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para melhorar as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG?

NÃO ()

SIM ()

Você tem alguma sugestão para melhorar a qualidade de vida no trabalho da UNIFAL-MG?
Se sim, qual (is)?

ANEXOS

ANÁLISE DO WHOQOL-BREF

O módulo WHOQOL-BREF é constituído de 26 perguntas (sendo a pergunta numero 1 e 2 sobre a qualidade de vida geral), as respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5, quanto maior a pontuação melhor a qualidade de vida). Fora essas duas questões (1 e 2), o instrumento tem 24 facetas as quais compõem 4 domínios que são: FÍSICO, PSICOLÓGICO, RELAÇÕES SOCIAIS e MEIO AMBIENTE.

É UM POUCO DIFERENTE DO WHOQOL-OLD. NESTE INSTRUMENTO TERÁ QUE APARECER O RESULTADO SOMENTE EM MÉDIA (1 A 5) POR DOMÍNIO E POR FACETA.

ATENÇÃO!!!

NESTE INSTRUMENTO É NECESSÁRIO TAMBÉM RECODIFICAR O VALOR DAS QUESTÕES 3, 4, 26 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1)

AS PERGUNTAS 1 E 2 DEVERÃO APARECER DA SEGUINTE FORMA.

- 1 – PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA (RESULTADO EM MÉDIA 1 A 5);
- 2 – SATISFAÇÃO COM A SAÚDE (RESULTADO EM MÉDIA 1 A 5)

CADA FACETA É SÓ SOMAR OS VALORES DA ENTREVISTA (DE 1 A 5) E DIVIDIR PELO NUMERO DE PARTICIPANTES. FAZER UMA MÉDIA ONDE O RESULTADO VAI SER DE 1 ATÉ 5.

ABAIXO ESTÃO OS DOMÍNIOS E SUAS FACETAS CORRESPONDENTES CADA FACETA COM UM NUMERO IDENTIFICADOR CONFORME O QUESTIONARIO JÁ ENVIADO.

Domínios e facetas do WHOQOL-bref.

Domínio 1 - Domínio físico

3. Dor e desconforto **AQUI DO LADO VAI APARECER A MÉDIA (RESULTADO) EM CADA FACETA.**
4. Energia e fadiga
10. Sono e repouso
15. Mobilidade
16. Atividades da vida cotidiana
17. Dependência de medicação ou de tratamentos
18. Capacidade de trabalho

PARA CALCULAR O DOMÍNIO FÍSICO É SÓ SOMAR OS VALORES DAS FACETAS E DIVIDIR POR 7. (Q3,Q4,Q10,Q15,Q16,Q17,Q18)/7.

MESMO FORMATO DEVE SER FEITO NOS DEMAIS DOMÍNIOS.

Domínio 2 - Domínio psicológico

5. Sentimentos positivos
6. Pensar, aprender, memória e concentração
7. Auto-estima
11. Imagem corporal e aparência
19. Sentimentos negativos
26. Espiritualidade/religião/crenças pessoais

PARA CALCULAR O DOMÍNIO PSICOLÓGICO É SÓ SOMAR OS VALORES DAS FACETAS E DIVIDIR POR 6. (Q5,Q6,Q7,Q11,Q19,Q26)/6

Domínio 3 - Relações sociais

20. Relações pessoais
21. Suporte (Apoio) social
22. Atividade sexual

PARA CALCULAR O DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS É SÓ SOMAR OS VALORES DAS FACETAS E DIVIDIR POR 3. (Q20,Q21,Q22)/3

Domínio 4 - Meio ambiente

- 8. Segurança física e proteção
- 9. Ambiente no lar
- 12. Recursos financeiros
- 13. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
- 14. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
- 23. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
- 24. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
- 25. Transporte

PARA CALCULAR O DOMINIO MEIO AMBIENTE É SÓ SOMAR OS VALORES DAS FACETAS E DIVIDIR POR 8. (Q8,Q9,Q12,Q13,Q14,Q23,Q24,Q25)/8

TODOS OS RESULTADOS VÃO SER EM MÉDIA TANTO NO DOMINIO QUANTO NAS FACETAS. QUANTO AOS RELATORIOS MESMO FORMATO DO WHOQOL-OLD. OPÇÃO PARA IMPRIMIR PARA ALUNOS O RELATORIO COMPLETO (COM DOMINIO, AS FACETAS, AS PERGUNTAS UM E DOIS E A CLASSIFICAÇÃO **necessita melhorar (quando for 1 até 2,9); regular (3 até 3,9); boa (4 até 4,9) e muito boa (5)) E RESUMIDO COM OS RESULTADOS DAS QUESTOES UM E DOIS **necessita melhorar (quando for 1 até 2,9); regular (3 até 3,9); boa (4 até 4,9) e muito boa (5).** OS DADOS TABULADOS DEVEM SER COMPATIVIEIS PARA IMPORTAÇÃO PARA O EXCEL, CASO SEJA NECESSÁRIO.**

WHOQOL – ABREVIADO (FLECK et al, 2000) - Versão em Português

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor responda a todas as questões.** Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha. Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	Muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	Ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer

certas coisas nestas últimas duas semanas.						
		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.						
		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5
		muito insatisfeito	Insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5

20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		nunca	Algumas vezes	frequentemente	muito frequentemente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?

.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?

.....

Referencias

The Whoqol Group: The word Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the Health Organization. Soc. Sci. Med, 1995, 41(10):1403-1409.

Fleck MPA, Louzada S, Xavier M, Chamovich E, Vieira G, Santos L, Pinzon V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". Revista de saúde pública, 2000, 34(2):178-183

STEPS FOR CHECKING AND CLEANING DATA AND COMPUTING DOMAIN SCORES FOR THE WHOQOL-BREF

(prepared by Alison Harper and Mick Power on behalf of the WHOQOL Group)

Steps SPSS syntax for carrying out data checking, cleaning and computing total scores

Check all

26 items

from

assessment

have a

range of 1-5

RECODE Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13

Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26

(1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (ELSE=SYMSIS).

(This recodes all data outside the range 1-5 to system missing)

Reverse 3

negatively

phrased

items

RECODE Q3 Q4 Q26 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1)

(This transforms negatively framed questions to positively framed questions)

Compute

domain

scores

COMPUTE PHYS= MEAN.6(Q3,Q4,Q10,Q15,Q16,Q17,Q18)*4.

COMPUTE PSYCH= MEAN.5(Q5,Q6,Q7,Q11,Q19,Q26)*4.

COMPUTE SOCIAL=MEAN.2(Q20,Q21,Q22)*4.

COMPUTE ENVIR=MEAN.6(Q8,Q9,Q12,Q13,Q14,Q23,Q24,Q25)*4.

(These equations calculate the domain scores. All scores are multiplied by 4 so as to be directly comparable with scores derived from the WHOQOL-100. The ".6" in "MEAN.6" specifies that 6 items must be endorsed for the domain score to be calculated.)

Transform

scores to

0-100 scale

COMPUTE PHYS=(PHYS-4)*(100/16).

COMPUTE PSYCH=(PSYCH-4)*(100/16).

COMPUTE SOCIAL=(SOCIAL-4)*(100/16).

COMPUTE ENVIR=(ENVIR-4)*(100/16)

Delete cases

with > 20%

missing

data

COUNT TOTAL=Q1 TO Q26 (1 THRU 5)

(This command creates a new column "total". "Total" contains a count of the WHOQOL-BREF items with values 1-5 that have been endorsed by each subject. The "Q1 TO Q26" means that consecutive columns from "Q1", the first item, to "Q26", the last item, are included in the count. It therefore assumes that data is entered in the order given in the assessment.)

SELECT IF (TOTAL>21).

EXECUTE

(This second command selects only those cases where "total", the "total number" of

items completed, is greater than or equal to 80%. It deletes the remaining cases from the dataset.)

Tabela para apresentação dos resultados de qualidade de vida do WHOQOL Breve

Data	Domínio Físico	Domínio Psicológico	Domínio Relações sociais	Domínio Meio Ambiente

Resultados em % de 0 a 100

Quanto maior a porcentagem (mais perto de 100%) melhor a qualidade de vida.