



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

AURÉLIO AVELAR DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA:
Estudo do Programa e sua Percepção pelos Trabalhadores**

Salvador

2019

AURÉLIO AVELAR DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA:
Estudo do Programa e sua Percepção pelos Trabalhadores**

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração, da Escola de Administração, da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mônica de Aguiar Mac-Allister da Silva

Salvador

2019

Escola de Administração - UFBA

S237 Santos, Aurélio Avelar dos.

Qualidade de vida no trabalho na Universidade Federal da Bahia: estudo do Programa e sua percepção pelos trabalhadores. / Aurélio Avelar dos Santos. – 2019.

76 f.

Orientadora: Profa. Dra. Mônica de Aguiar Mac-Allister da Silva.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, Salvador, 2019.

1. Qualidade de vida no trabalho – Universidade Federal da Bahia – Estudo de casos. 2. Universidades e faculdades – Administração de pessoal. 3. Satisfação no trabalho. 4. Comportamento organizacional. 5. Cultura organizacional. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração.

II. Título.

CDD – 378.11

CDU – 378

AURÉLIO AVELAR DOS SANTOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA:
Estudo do Programa e sua Percepção pelos Trabalhadores**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração, Escola de Administração, da Universidade Federal da Bahia.

Mônica de Aguiar Mac-Allister da Silva – Orientadora
Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil.
Universidade Federal da Bahia

Maria do Carmo Lessa Guimarães
Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil.
Universidade Federal da Bahia

Mário César Ferreira
Doutor em Ergonomia pela École Pratique des Hautes Études en Sciences Sociales, França.
Universidade de Brasília

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, a Deus, Pai de todas as coisas e razão da minha vida. Sem ele nada sou e com ele tudo posso.

À minha filha Catharina e minha esposa Arilma, por terem me dado todo amor e suporte emocional, me proporcionando a paz necessária para desenvolver meu trabalho.

Aos meus pais e irmãos, pela boa convivência, apoio e incentivo que sempre me deram em todas as etapas de minha vida.

À minha orientadora Prof.^a Dr.^a Mônica Mac-Allister, pelo acolhimento, suporte, confiança e respeito que sempre manteve comigo. Por ter me dado a tranquilidade e liberdade necessárias para que eu pudesse realizar minha pesquisa, sem pensar em momento algum em desistir. Me considero um felizardo em tê-la como orientadora. Gratidão!!!

Ao Prof. Dr. Jair Soares Jr, pelos valiosos ensinamentos em métodos de pesquisa quantitativos que foram de grande valia para a minha dissertação. Também por ter me proporcionado aprender sobre a desafiadora profissão docente, através da experiência no estágio curricular. Agradeço muito essa convivência, onde boa vontade, atenção e interesse em ajudar nunca faltaram em todos os momentos em que o procurei.

Aos demais professores do NPGA, pelos ensinamentos que muito me ajudaram na minha formação durante o curso.

A minha queridíssima turma do NPGA- 2017. A convivência com vocês vai estar sempre registrada em minha memória de forma muito especial. A passagem pelo curso seria bem mais árdua sem o acolhimento, apoio mútuo e carinho da turma. Grato demais a vocês. Beijos no coração!!!

Ao grupo de orientandos de Prof.^a Mônica, o “Los Hermanos”, pelo compartilhamento de experiências, informações e dicas que foram muito valiosas para o desenvolvimento do meu trabalho.

À querida Anaélia, por todo o apoio, profissionalismo, carinho e preocupação com os alunos do NPGA. Muito difícil encontrar pessoas tão dedicadas e responsáveis. Que Deus te retribua sempre e obrigado por tudo!

Aos meus queridos colegas da PRODEP (CDH e CGP) pelo imenso carinho, respeito e acolhimento presentes em todos os meus momentos profissionais e durante o período da minha pesquisa.

E em especial, aos colegas do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (Auxiliadora, Cláudia, Dione, Iron, Isa, Rosane, Ruth e Marcelo) por todo apoio para que eu pudesse

desenvolver minha pesquisa com uma boa qualidade. A convivência diária com vocês foi o meu bálsamo durante o período do curso, principalmente naqueles mais cansativos. Gratidão!!! Adoro vocês!!!

Às colegas Iron e Isa, em particular, pelas valiosas contribuições que me deram em vários momentos da minha pesquisa, desde o projeto para a seleção no mestrado até a conclusão da dissertação. Não tenho como expressar em palavras a gratidão que sinto pela ajuda de vocês. Que Deus sempre as abençoe !!!

“Hoje me sinto mais forte, mais feliz, quem sabe, só levo a certeza de que muito pouco eu sei, ou nada sei”

(Almir Sater e Renato Teixeira)

SANTOS, Aurélio Avelar. Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade Federal da Bahia: Estudo do Programa e sua Percepção pelos Trabalhadores. 2019. 77 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

RESUMO

A investigação sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve levar em consideração os anseios dos trabalhadores das organizações nas quais se utilizam esses recursos de gestão de pessoas. Os objetivos dessa dissertação de mestrado são verificar a adequação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Universidade Federal da Bahia (PQVT UFBA) aos anseios dos trabalhadores e, mais especificamente, analisar as ações em QVT propostas pela UFBA aos trabalhadores e analisar a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA. Para cumprimento desses objetivos foram realizados: uma pesquisa documental do PQVT UFBA com foco em suas ações; e um levantamento (*survey*) sobre a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA, tendo como público-alvo todos os trabalhadores da UFBA que se inscreverem nas ações do PQVT entre os anos de 2015 e 2018, totalizando 362 trabalhadores. Foram respondidos 55 questionários, o que corresponde a um percentual de retorno de 15,19 %, sendo de 100 % o índice de resposta completa do questionário. O PQVT UFBA segue a concepção teórica de Limongi-França (2011) e Walton (1973 apud LIMONGI-FRANÇA, 2011) e suas ações têm caráter predominante assistencialista. Os trabalhadores respondentes identificam colegas que não participam e nem sabem da existência do PQVT UFBA, e eles próprios têm participação de baixa a moderada nas ações do programa, embora reconheçam a importância dessas ações na melhora de sua QVT. Na percepção desses trabalhadores, destacam-se: a concepção consistente de QVT; a relevância e a efetividade do programa em função da oferta de ações e do sentimento de valorização como trabalhador, na adoção de hábitos mais saudáveis e no recebimento de informações sobre QVT; o pouco estímulo institucional e dos gestores para que os trabalhadores participem das ações, apesar de declararem ter facilidade de liberação para participar das ações; e a necessidade de maior divulgação do programa e de suas ações. Evidencia-se um descompasso entre o que é ofertado pelo PQVT UFBA e o que é demandado pelos trabalhadores e, com base nisso, se verifica uma inadequação do PQVT UFBA aos anseios desses trabalhadores. Essa conclusão remete à necessidade de ajustes no programa, visando seu aprimoramento e levando em consideração os anseios de seus trabalhadores, para benefício destes e alcance da eficiência e efetividade da gestão de pessoas na organização.

Palavras chave: Qualidade de Vida. Trabalho. Universidade. Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

SANTOS, Aurélio Avelar. Quality of Life at Work at Federal University of Bahia: Study of the Program and its Perception for Workers. 2019. 77 f. Thesis (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

ABSTRACT

Research on Quality of Life at Work (QLW) should take into account the aspirations of the workers of the organizations in which these people management resources are used. This thesis has as objective to verify the Quality of Life Program at Work at Federal University of Bahia (UFBA) and their adequacy to workers' aspirations, more specifically, to analyze the actions in QLW proposed at UFBA to workers and how they perceive the actions in QLW. Therefore, we carried out a documentary analysis, exploratory research and a descriptive and mixed study with a qualitative and quantitative approach, through online questionnaire. Researched the perception of 362 servers about the QLW actions offered by the organization in the period from 2015 to 2018. Fifty-five questionnaires were answered, which corresponds to a return percentage of 15.19%, and the questionnaire's complete response rate was 100%. The results brought the Quality of Life Program at Work within the theoretical conception of Limongi-França (2011) and Walton (1973 apud LIMONGI-FRANÇA, 2011) with predominantly assistentialist actions. Respondents identify colleagues who don't participate and don't know the PQVT UFBA, and they themselves have low to moderate participation in the program's actions, although they recognize the importance of these actions in the improvement of their QLW. The consistent QLW conception; the relevance and effectiveness of the program as a consequence of the offer of actions and the feeling of appreciation of the workers, in the adopt of healthy habits and receiving more information about QLW; little organizational incentive and managers for workers to participate in the QLW actions, despite being easily released to participate in the actions; and need for greater dissemination of the program were the perceptions brought by the workers. The results conclude that there is a mismatch between the offer of the program and its demand, resulting in the need for adjustments, aiming at its improvement, for the benefit of the workers and obtaining the efficiency and effectiveness of people management in the organization.

Keywords: Quality of Life. Work. University. Quality of Life Program at Work.

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Distribuição dos respondentes por cargo.....	40
Gráfico 2 - Distribuição dos respondentes por sexo	41
Gráfico 3 - Distribuição dos respondentes por lotação	41
Gráfico 4 - Tempo de serviço dos respondentes.....	42
Gráfico 5 - Tempo de serviço na unidade atual dos respondentes.	42
Gráfico 6 - Distribuição dos respondentes por escolaridade	43
Gráfico 7 - Ocupação de função formal ou informal de gestão	44
Gráfico 8 - Ações de QVT realizadas por respondente	47
Gráfico 9 - Tenho uma definição clara sobre Qualidade de Vida no Trabalho.....	53
Quadro 1 - Concepções da QVT.....	18
Quadro 2 - Definições e indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho.....	19
Quadro 3 - Modelos de QVT.....	20
Quadro 4 - Diferenças entre as abordagens assistencialista e preventiva	22
Quadro 5 - Ações do PQVT por projeto	30
Quadro 6 - Dimensões e indicadores de avaliação	32
Quadro 7 - Alfa de Cronbach	45

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Faixa etária dos respondentes da pesquisa.....	43
Tabela 2 - Resultados dos questionários	46
Tabela 3 - Concepção de QVT dos respondentes por núcleo temático	54
Tabela 4 - Falas dos respondentes sobre o PQVT, por núcleo temático.....	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABCD	Santo André, São Bernardo, São Caetano do Sul e Diadema
ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
BPSO	Biopsicossocial
CDH	Coordenação de Desenvolvimento Humano
CGP	Coordenação de Gestão de Pessoas
CHD	Classificação Hierárquica Descendente
EBET	Escala de Bem-Estar no Trabalho
EISC	Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais
EMEV	Escola de Medicina Veterinária
GL	Ginástica Laboral
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IF	Instituto de Física
IMS-CAT	Instituto Multidisciplinar em Saúde do Campus Anísio Teixeira
IQ	Instituto de Química
IRAMUTEQ	Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires
JDS	Job Diagnostic Survey
NQVT	Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho
NTED	Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso
OMS	Organização Mundial da Saúde
PAC	Plano Anual de Capacitação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
PRODEP	Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SEARH-RN	Secretaria de Administração e Recursos Humanos do Estado do Rio-Grande do Norte
SIP	Sistema Integrado de Pessoal
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UNB	Universidade de Brasília
WHOWOL	World Health Organization Quality of Life instrument

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEPÇÃO E PROGRAMA	16
2.1 Concepção de qualidade de vida no trabalho	16
2.2 Programa de qualidade de vida no trabalho	22
3 O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA UFBA	27
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	37
5 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE O PQVT DA UFBA	40
5.1 Descrição do perfil dos respondentes	40
5.2 Análise dos dados quantitativos	44
5.2.1 <i>Indicador aspectos gerais do PQVT</i>	47
5.2.2 <i>Indicador ofertas de ações</i>	49
5.2.3 <i>Indicador incentivo à participação dos servidores docentes e técnico- administrativos nas ações do PQVT</i>	50
5.2.4 <i>Indicador efetividade das ações</i>	51
5.3 Análise dos dados qualitativos	52
5.4 Síntese da percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA	56
6 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS	61
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	65
ANEXO A - ORGANOGRAMA DA PRODEP	73
ANEXO B - SITE NQVT/UFBA	74
ANEXO C - AÇÕES DOS PROJETOS	75
ANEXO D - FOLDER DIGITAL PROJETO BEM VIVER	76
ANEXO E - FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO NAS AÇÕES	77

1 INTRODUÇÃO

A promoção da qualidade de vida no trabalho faz parte das diversas ações da gestão de pessoas, como área funcional da administração. Estas ações se refletem por toda a organização, fazendo com que desafios e complexidade tornem essa atividade estratégica do ponto de vista organizacional.

Assim como na identificação, recrutamento e seleção de profissionais, passando pelo treinamento, promoção da qualidade de vida no trabalho e mensuração do desempenho do trabalhador, seja no setor público ou privado, uma gestão de pessoas eficiente impacta diretamente nos resultados organizacionais (SCHIKMANN, 2010; ARANHA; SALLES, 2015).

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é bastante relevante no âmbito da gestão de pessoas e assumiu um tom mais voltado para a gestão a partir de 1990, com a abertura do mercado internacional e a busca da qualidade de produtos e serviços, tendo em vista os benefícios que podem ser alcançados para os trabalhadores e organizações, de uma forma geral (LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Milhome e Rowe (2016), em estudo relativo a análise da produção científica sobre QVT entre 2006 e 2015, destacaram que a QVT, apesar de ser vista como uma forma de controle social (DOURADO; CARVALHO, 2006), manipulatória (ATAYDE; BRITO, 2009) e de caráter assistencialista (PADILHA, 2009-2010), pode ser compreendida como um movimento de humanização do trabalho.

No setor privado a QVT tem maior alcance e presença, porém, no setor público, ela permanece uma questão incipiente e um campo científico de interesse ainda restrito, dada a tímida presença de estudos científicos na década de 90 (FERREIRA, 2006).

Há também uma carência de estudos empíricos sobre programas de QVT nas organizações públicas.

Essa dissertação trata de QVT em uma organização pública, mais especificamente uma instituição de ensino superior pública que é a Universidade Federal da Bahia (UFBA). Trata-se de uma autarquia com autonomia administrativa, patrimonial, financeira e didático-científica, nos termos da Constituição Federal. As universidades federais foram criadas a partir do ano de 1940, com a finalidade de descentralizar o ensino superior (FAVERO, 2006).

Por se tratar de organizações singulares e que sempre enfrentaram conjunturas políticas e econômicas das mais diversas, que facilitaram e dificultaram sua atuação e desenvolvimento, há uma necessidade constante de se estudar as suas formas de gestão. Os programas de QVT

das universidades geralmente são moldados em consonância com o modelo de gestão vigente, constituindo-se em um desafio à sua consolidação. Cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que as organizações possuem suas especificidades e muitas incorporam programas de QVT padronizados e de forma imediatista, sem planejamento e investimentos, obtendo-se resultados contrários aos esperados (ALVES, 2011).

A Universidade Federal da Bahia (UFBA), na busca da promoção da QVT dos seus trabalhadores, desenvolve ações através do seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), iniciado há pouco mais de uma década, que se propõe a desenvolver ações integradas na promoção da qualidade de vida no ambiente e nas relações de trabalho. Essas ações estão fundamentadas nas diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, estabelecida pelo Decreto no 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que constam no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e diagnósticos situacionais internos sobre as ações e projetos de QVT da UFBA. O fato de existir um PQVT na UFBA já sinaliza para uma preocupação institucional com os trabalhadores da organização. Contudo, não há registro de avaliação do PQVT da UFBA, levando em consideração alguns aspectos relevantes que o abrange, e de acordo com a realidade organizacional. Paschoal (2013) defende que pesquisadores e gestores devam realizar investigações empíricas em instituições que adotam práticas de QVT, buscando acompanhar a implantação das ações, mensurar seus indicadores e testar a relação destes com as ações de QVT. Por outro lado, algumas dificuldades encontradas no desenvolvimento das ações do PQVT, a exemplo da baixa adesão por parte do público-alvo, indicam que essa preocupação institucional não corresponde aos anseios dos trabalhadores. O que se questiona é a adequação do PQVT da UFBA aos anseios dos trabalhadores.

Os processos decisórios nas organizações, de uma maneira geral, não levam em consideração as questões envolvendo QVT como ferramenta de gestão, tampouco contam com a participação dos trabalhadores. Para Guimarães (1998 apud ANDRADE; VEIGA, 2012) a participação efetiva dos trabalhadores na tomada de decisões é um requisito essencial para uma boa gestão. Aqui se argumenta é que uma investigação sobre PQVT, de caráter avaliativo, técnico ou científico, deve levar em consideração os trabalhadores contemplados por esse programa. O que se questiona é a adequação do PQVT da UFBA aos anseios de seus trabalhadores.

Essa dissertação tem como objetivo verificar a adequação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da Universidade Federal da Bahia (UFBA) aos anseios dos trabalhadores; o que se desdobra nos seguintes objetivos específicos: (1) analisar as ações em

QVT propostas pela UFBA aos seus trabalhadores; (2) analisar a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA.

Com essa investigação, pretende-se preencher uma lacuna avaliativa técnica do PQVT da UFBA e também contribuir para a produção de conhecimento científico sobre QVT e PQVT.

Espera-se que os resultados decorrentes da investigação contribuam para o aperfeiçoamento das práticas de QVT na UFBA, melhorando a efetividade das ações de QVT, o bem-estar dos trabalhadores e conseqüentemente, o desempenho institucional.

Para cumprimento do objetivo geral, realizou-se inicialmente uma pesquisa bibliográfica e uma revisão de literatura sobre QVT e PQVT. Com base nessa revisão de literatura, com uma pesquisa documental e observação, desenvolve-se uma análise do PQVT da UFBA, cumprindo-se o primeiro objetivo específico. Com essa análise do PQVT da UFBA, e retornando à revisão de literatura, realiza-se um levantamento (*survey*), com questionário semiestruturado e dados quantitativos e qualitativos. Com os resultados desse levantamento desenvolveu-se uma análise da percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA, cumprindo o segundo objetivo específico. Com o cumprimento dos dois objetivos específicos, buscou se alcançar o objetivo geral.

Além desta introdução, o presente trabalho é composto por cinco seções. A segunda seção apresenta uma revisão de literatura científica sobre QVT e PQVT. A terceira seção descreve o PQVT da UFBA, baseado em análise documental. A quarta seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para realização da pesquisa de campo, detalhando as técnicas usadas na coleta e análise de dados. Na quinta seção é apresentada a análise da percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA. A sexta seção traz a conclusão da pesquisa, com considerações finais, limitações e sugestões para trabalhos futuros.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEPÇÃO E PROGRAMA

Nessa seção é apresentada uma revisão de literatura científica sobre a concepção de Qualidade de Vida no Trabalho e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho com seus antecedentes e concepções teóricas, no intuito de auxiliar a pesquisa e os seus resultados.

2.1 Concepção de qualidade de vida no trabalho

As condições de trabalho humano e a qualidade de vida no trabalho têm sido objeto de estudo nas literaturas empresariais e científicas mundiais desde os anos 50, quando Eric Trist e seus colaboradores realizaram estudos das relações indivíduo-trabalho-organização, iniciando assim a abordagem sociotécnica da organização do trabalho, baseada na avaliação da satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (GARCIA, 2007; SANT'ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011).

O movimento da QVT é percebido como uma reação ao rigor dos métodos tayloristas e as pesquisas nessa área são voltadas para a humanização do trabalho, buscando melhorar a satisfação do trabalhador e o seu bem-estar no trabalho. Busca-se também uma maior participação dos membros nas decisões e problemas do trabalho e atua positivamente na produtividade da organização (FERNANDES, 1996; SANT'ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011).

Tanto em âmbito prático quanto acadêmico, a QVT passa por concepções que vão desde a busca pela humanização do trabalho, com a satisfação do indivíduo, até o bem-estar no trabalho resultando em maior produtividade. Não existe, no entanto, um consenso do que explica de forma mais precisa o construto. Diversos fatores podem explicar a QVT, sejam estes organizacionais ou extraorganizacionais e alguns autores explicam a QVT por meio desses fatores. Sampaio (2012; SCHIMIDT; DANTAS; MARZIELE, 2008 apud MILHOME; ROWE, 2016) explicam a QVT através de fatores denominados “organizacionais”, sendo eles: as condições oferecidas para o desenvolvimento do trabalho, as relações de trabalho estabelecidas e feedback, entre outros. No entanto, outros autores corroboram entre si de que fatores “extraorganizacionais”, como o tempo para família e vida social, bem como objetivos pessoais, influenciam a QVT do indivíduo (MILHOME; ROWE, 2016).

Em estudo que revisou a produção científica em QVT de 1995 a 2009, Ferreira e Medeiros (2011) destacaram que um dos pioneiros na formulação das primeiras definições de QVT em uma abordagem científica foi Walton (1973), atribuindo a ele a concepção de QVT

como humanização no ambiente de trabalho. Walton desenvolveu um modelo teórico composto de oito fatores analíticos e indicadores para cada um deles, constituindo um modelo de avaliação de QVT. Esses fatores são: compensação justa e adequada; a condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho.

Os autores também trazem o conceito de QVT de Hackman e Oldham (1975) que abrange o nível de bem-estar do indivíduo relacionado aos aspectos do seu trabalho, com enfoque nas características da tarefa na análise da QVT. Com base nesta visão conceitual Hackman e Oldham (1975) propuseram o “Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa” que visa aproximar os atributos da tarefa à produtividade, à motivação, às diferenças individuais e à satisfação do trabalhador.

O estudo encontrou definições de QVT de Westley (1979), segundo a linha da humanização no ambiente de trabalho de Walton (1973), condensando os indicadores de QVT nas dimensões econômicas, sociais, psicológicas e sociológicas. Outras definições foram mencionadas, a exemplo de Albuquerque e França (1998) que trazem a QVT como um conjunto de ações de uma organização que envolve diagnóstico, implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando o desenvolvimento humano durante a sua realização do trabalho. Régis-Filho e Lopes (2001) trazem a QVT como um conjunto de condições organizacionais objetivas, como práticas e princípios administrativos, com atenção em critérios explícitos, tais como as condições de trabalho, o estilo da supervisão, o nível de participação, os benefícios e os sistemas de recompensa. Esta definição não discrimina as variáveis investigadas em QVT e denominam a sua abordagem de holístico-ecológica, termo até então pouco habitual nos estudos de QVT.

Huse e Cummings (1985) relacionam QVT com a eficácia organizacional, o bem-estar do trabalhador e a participação destes nas decisões do trabalho. Fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e principalmente o projeto de cargo influenciam a QVT e segundo Davis e Werther (1983), o trabalhador fica mais envolvido pela natureza do cargo, uma vez que o seu elo com a organização se dá através do cargo. O Quadro 1 ilustra as concepções da QVT e as suas características ou visão de cada etapa, baseado em Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996). Para eles, a QVT esteve inserida em seis contextos diferenciados, seguindo uma trajetória evolutiva no tempo.

Quadro 1 - Concepções da QVT

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

Fonte: Nadler e Lawler (1983) apud Fernandes (1996).

De uma forma geral, os modelos desenvolvidos por Walton (1975), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1985) indicam que a QVT perpassa alguns pontos específicos, tais como: sistema de recompensas diretas e indiretas; condições do ambiente de trabalho; concepção do trabalho e das tarefas em si; autonomia e participação conferidas ao indivíduo no trabalho; imagem social que a organização desperta sobre seus funcionários; equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e do lazer, que influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores (KLEIN et al., 2017).

Com base em Milhome e Rowe (2016), o Quadro 2 sintetiza algumas definições difundidas para a QVT que ainda são usadas atualmente para embasar estudos sobre o tema.

Quadro 2 - Definições e indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

Fernandes (1996)	Relaciona a QVT à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilos de vida, instalações, atendimento à reivindicação dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios.
Limongi-França (1996)	A QVT está intrinsecamente ligada à visão biopsicossocial por parte da organização. Segundo a autora, todo indivíduo possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais inter-relacionadas entre si e que influenciam nas práticas organizacionais. O aspecto biológico diz respeito às características físicas, como metabolismo, vulnerabilidade dos órgãos ou sistemas. As potencialidades psicológicas referem-se “aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia”. Por sua vez, as características sociais estão ligadas a valores, crenças, o papel em cada grupo que participa.
Martel e Dupois (2006)	Relaciona a QVT à redução da lacuna entre os objetivos pessoais hierarquicamente organizados e os domínios de trabalho.
Arellano (2008)	Defende que a QVT tem por objetivo a integração do equilíbrio psíquico, físico e social dos trabalhadores, dentro do contexto organizacional, a fim de alcançar aumento da produtividade e melhoria na imagem da organização, tanto no contexto interno quanto externo, resultando, por fim, em um crescimento pessoal e organizacional.
Ribeiro e Campos (2009)	Percebem a QVT além dos aspectos organizacionais, inserindo o fator pessoal como mais um componente da QVT. Definem como a compreensão do processo de trabalho e seus impactos na vida do empregado, considerando tanto a vertente profissional (produtividade, absenteísmo, turnover) quanto a pessoal (doenças, insatisfação, conflitos internos, etc).

Fonte: Milhome e Rowe (2016).

No Quadro 3, Milhome e Rowe (2016) apresentam modelos para a análise da QVT e enfatizam que, apesar de ainda se usar os modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974) e Wesley (1979), há uma necessidade de se adaptar ou propor novos modelos para a análise da QVT na compreensão do construto para a conjuntura brasileira.

Quadro 3 - Modelos de QVT

Autores	Escala
David e Bruno-Faria (2007)	Desenvolveram a Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC) com base no modelo de Hackman e Oldham (1975), composta por quatro dimensões e sete indicadores.
Oliveira e Medeiros (2008)	Embasados na ‘literatura acadêmica típica’ para desenvolver sua escala. Chegaram a 10 dimensões, que dizem respeito à realização do trabalho, à organização, à remuneração, às relações interpessoais e a relação entre trabalho e vida social.
Timossi et al. (2009)	Adaptaram o modelo de Walton (1973) para o português, mantendo as mesmas dimensões e indicadores, porém numa linguagem mais simples e direta.
Pedroso et al. (2014)	Traduziram, desenvolveram e validaram uma versão brasileira do <i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS) (HACKMAN; OLDHAM, 1975), seguindo o procedimento utilizado para a tradução do WHOQOL- instrumento de avaliação da QVT da Organização Mundial da Saúde. Chegou a quatro dimensões, explicadas por 19 indicadores.

Fonte: Milhome e Rowe (2016).

Observa-se do Quadro 3, que as escalas corroboram entre si em algumas dimensões e indicadores, destacando como aspecto importante para a análise, fatores organizacionais (questões relacionadas à organização, ao trabalho, à tarefa, à remuneração e a relação com a chefia) e fatores extra organizacionais (auto realização/satisfação como fatores pessoais e equilíbrio da vida profissional com a vida familiar) (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2008; DAVID; BRUNO-FARIA, 2007; TIMOSSI et al., 2009).

A compreensão da QVT perpassa, atualmente, pelas óticas teórica e funcional. As diversas perspectivas e modelos utilizados para a sua análise têm gerado o que alguns estudiosos denominam como ‘imprecisão conceitual’ (RIBEIRO; CAMPOS, 2009; SANT’ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011; FERNANDES, 1996; ARELLANO, 2008 apud MILHOME; ROWE, 2016).

Tal imprecisão é decorrente dos diferentes pontos de vista de diversos autores em relação a cultura, a localidade e o período, fazendo com que o conceito sofresse modificações ao longo do tempo. Na visão de Ferreira e Medeiros (2011, p. 12):

Qualidade de Vida no Trabalho é um termo dotado de ampla elasticidade semântica e um conceito caracteristicamente nômade e multidisciplinar. Do ponto de vista conceitual, há na literatura uma diversidade de definições para QVT, as quais carregam implicações epistemológicas que, de forma explícita ou de forma implícita, apresentam visões sobre o trabalhador, concepção de trabalho e enfoques de gestão do trabalho diversificados.

Esta imprecisão aponta para a importância de que sejam realizadas mais pesquisas, analisando aspectos diversos do construto, auxiliando no desenvolvimento e na melhor compreensão da QVT.

Alguns autores resumem a literatura sobre o tema em abordagens clássica ou assistencialista e contra-hegemônica. A maior parte dos estudos sobre QVT segue a abordagem assistencialista, na qual a visão é do “indivíduo como variável de ajuste” e por “atividades compensatórias do tipo antiestresse” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; LEITE; FERREIRA; MENDES, 2009).

Carneiro e Ferreira (2007) destacam que a perspectiva assistencialista visa “adaptar o ser humano ao trabalho”, por meio de práticas compensatórias do desgaste provocado por um ambiente organizacional desfavorável. Ressalta ainda, que algumas dessas ações podem ser resumidas a práticas que priorizam as relações sociais e de lazer, tais como alongamento, yoga, dança, ginástica laboral entre outras, que em geral, baseiam-se na retirada temporária do indivíduo do ambiente adverso do trabalho, mantendo inalteradas as fontes originais de desgaste.

Na abordagem assistencialista, os fatores de QVT relacionam-se a conceitos e práticas focados no enriquecimento do cargo e das tarefas, motivação, satisfação pessoal, comprometimento organizacional, realização de atividades de lazer, físicas e culturais, entre outras. Os autores dessa abordagem ainda são a maioria nas publicações, e reforçam a ideia de fortalecimento dos trabalhadores, para torná-los prontos a suportar as exigências do contexto de trabalho, reforçando o paradigma da flexibilidade (ALBUQUERQUE, 2011).

Ferreira (2006) foi um dos pioneiros a abordar a QVT sob o ponto de vista preventivo. Sua abordagem de QVT busca conciliar bem-estar com eficiência e eficácia nas organizações, além de resgatar o sentido humano do trabalho. Para o autor, a QVT é compreendida sob as perspectivas organizacional e dos trabalhadores, e são interdependentes.

Sob a ótica das organizações, QVT representa normas, diretrizes e práticas que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional. Sob a ótica dos trabalhadores, QVT resulta em representações que estes constroem da organização na qual estão inseridos, indicando o domínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA, 2017).

No Quadro 4 estão destacadas as diferenças entre as características das abordagens assistencialista e preventiva de QVT, tendo por base Ferreira (2017).

Quadro 4 - Diferenças entre as abordagens assistencialista e preventiva

Assistencialista	Preventiva
Natureza paliativa e compensatória	Natureza preventiva
Visa adaptar o indivíduo ao trabalho	Visa adaptar o trabalho ao indivíduo
QVT é responsabilidade individual, cada trabalhador tem a obrigação, de sozinho, alcançá-la e preservá-la	QVT é tarefa de todos, obra coletiva, e fruto de programas e políticas institucionais
Não atua nas causas que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho e procura aumentar a resistência física e mental do trabalhador	Atua nas causas que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho
Enfatiza o aumento da produtividade através da relação custo x benefício, visando melhorar a qualidade em termo de produtos e serviços	Enfatiza a produtividade saudável, através do alinhamento entre o bem-estar no trabalho com a eficácia dos processos produtivos
Baixa adesão dos trabalhadores	Pressupõe adesão contínua dos trabalhadores
Mantém o mal-estar no trabalho, sob a forma de desmotivação e adoecimento	Atua diretamente nos fatores que causam mal-estar no trabalho, visando minimizá-lo e aumentar a satisfação com o trabalho.

Fonte: Ferreira (2017).

Do quadro comparativo conclui-se que, em contraponto à abordagem assistencialista, a abordagem preventiva visa atuar nas causas que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho, no contexto de produção em que o trabalhador está inserido, surgindo como um meio de tentar superar os limites impostos pela concepção assistencialista.

2.2 Programa de qualidade de vida no trabalho

A busca de um sentido e novas formas de enxergar o trabalho apresenta caminho para o crescimento e satisfação pessoal, levando as organizações a discutirem a qualidade de vida no trabalho de seu quadro de colaboradores. Essa busca encontra nos programas de QVT um importante ponto de apoio, pois através deles podem ser criadas as condições reais de crescimento e desenvolvimento organizacional, com trabalhadores satisfeitos com a sua vida dentro e fora do trabalho.

O Programa de QVT visa à renovação das formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, tendo como resultado uma maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho. Ainda é necessário aliar teoria e prática da QVT, sendo

preciso que a fundamentação advinda de conhecimentos interdisciplinares e em especial ligados à ciência comportamental deve estar presente, pois não se pode implantar um programa de QVT sem um forte apoio teórico e técnico sobre o tema (FERNANDES, 1996).

Um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar, de forma sistemática, a satisfação dos trabalhadores, pois nesse processo de autoconhecimento, as pesquisas de opinião interna são importantes ferramentas para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na condição do trabalho (CAMPOS, 1992).

Quando se trata de programas de QVT, observa-se que as empresas possuem poucos programas, e que estes focam somente na saúde dos trabalhadores (ALVES, 2011).

Nestas organizações, percebe-se uma ausência de preocupação com mudanças organizacionais, apenas com o incentivo a hábitos de vida mais saudáveis, através das ações de QVT (LACAZ, 2000). O autor faz uma crítica a essa realidade presente nas organizações, porém não descarta a necessidade de manutenção dessas práticas, avaliando se elas alcançam a organização do trabalho, que é o ponto chave dos problemas dos trabalhadores.

Mendonça e Macêdo (2004 apud DESSEN, 2013) sugerem que as ações de QVT sejam diferenciadas em duas categorias: as que são relacionadas a aspectos do trabalho, consideradas como de qualidade de vida no trabalho; e as relacionadas a outros aspectos da vida, consideradas como de qualidade de vida do trabalhador.

Alves (2011) destaca que um planejamento estratégico é fundamental para implementação das ações e programas de QVT. Estes envolvem diagnósticos e implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Para o autor, muitas organizações têm buscado incorporar programas de QVT padronizados, de forma imediatista, sem planejamento estratégico e os devidos investimentos. Dessa forma, obtêm-se resultados contrários aos esperados, e isto se deve ao fato de que não existe um padrão quando se trata de qualidade de vida no trabalho. Cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que cada empresa tem a sua especificidade.

No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm adaptando modelos de programas de qualidade de vida de empresas dos Estados Unidos, 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. No entanto, toda cautela é necessária, pois as empresas americanas que desenvolvem programas de promoção à saúde, ocultam interesses de

obtenção de ganhos secundários, seja através do aumento da produtividade, competitividade e redução de custos gerados pelos trabalhadores (SILVA; LIMA, 2007; ALVAREZ, 1996 apud ALVES, 2011).

Ferreira (2006) aponta que a maior parte dos programas se apoiam em estratégias de sedução organizacional, visando a produtividade, não se engajando na remoção de problemas geradores de mal-estar nos ambientes de trabalho.

Alguns autores têm feito recomendações sobre a implantação de programas de QVT. Vellozo (1996 apud MARTINS, 2003) entende QVT como uma política de trabalho que deve ser definida e adotada após minucioso levantamento de necessidades, devidamente analisadas de forma consciente e comprometida com as mudanças que se fizerem necessárias. Sendo assim, não existem fórmulas prontas para se implantar programas de QVT. Em cada organização existe um processo particular que deve ser analisado cuidadosamente.

Martins (2003) traz que cada experiência de implantação de projetos de QVT deve, a título de sistematização, estabelecer algumas fases que, independente das características particulares, se aplicam a todas as organizações. Organizações em estágios de desenvolvimento ainda incipientes, dificilmente terão um programa de QVT efetivo sem o apoio dos gestores, que inseridos numa nova filosofia gerencial, têm que convencer a todos que QVT é de responsabilidade de todos e não apenas de alguns, mesmo porque iniciativas e/ou esforços particulares, ainda que da área própria, não terão capacidade de obter resultados efetivos.

Limongi-França (2011) afirma que os programas de qualidade de vida no trabalho devem demonstrar total compreensão do problema e suas propostas devem ser abrangentes e comprometidas com aspectos de bem-estar, saúde, segurança e capacitação, para que o trabalhador possa realizar suas tarefas com segurança e bom uso de sua energia pessoal. São exigências da atualidade, que anuncia um compromisso com os avanços da ciência, da civilização, da cidadania, sendo assim, um desafio para muitos. A autora traz alguns vieses que são apresentados pelos programas de qualidade de vida, motivos pelos quais, ainda hoje, não são aceitos pela maioria das organizações. Um exemplo é a forma como são vistos pelas organizações, assumindo de forma geral três visões diferenciadas: o enquadramento legalista – resumido ao cumprimento de regras impostas pela legislação ou por obrigação em situações específicas, tais como exigências feitas por grandes clientes ou exigências de programas de certificação de qualidade; o enquadramento paternalista – realizados no intuito de fazer com que o indivíduo se sinta bem em seu ambiente laboral. A preocupação e o objetivo principal, neste sentido, é exclusivamente o indivíduo e não há, necessariamente, uma interligação destes programas com as estratégias da organização; a visão estratégica – os programas são percebidos

como parte integrante da visão estratégica organizacional, atrelados ao resultado planejado pela organização.

Ao se investigar ações e programas de gestão de pessoas, constata-se que muitas organizações buscam novos paradigmas, nos quais o potencial humano passa a ser fator real de competência e os cuidados em a relação à humanização ocorrem no posto de trabalho, na qualificação e em situações extensivas à vida pessoal e familiar (ALVES, 2011).

O desenvolvimento de programas que focalizem a qualidade de vida, tendo como princípio a visão holística do ser humano, respeitando sua qualidade pessoal, sua autoestima e motivação, possibilitando autonomia nas decisões e bons resultados é um desafio para as organizações em geral, principalmente as públicas, pois implica em se adotar novos paradigmas que ultrapassem os programas internos de saúde e lazer, repensando a valorização dos seus colaboradores em suas relações de trabalho, entendendo que cada um deles é um ser singular e único (CDH, 2014).

Ferreira, Alves e Tostes (2009) afirmam que a implantação de um programa de QVT não deve ser uma medida tópica, isolada e circunscrita a uma fração do organograma da organização. Ela deve ser transversal a toda estrutura organizacional e conduzida com base em uma sinergia organizacional, que implique efetivamente no compromisso de dirigentes e gestores, cooperação interdisciplinar de todos especialistas envolvidos e, sobretudo, parcerias intersetoriais e sindicais.

Para que o programa de qualidade de vida no trabalho não vire mais um modismo gerencial, é necessário que as empresas, antes de implantarem um programa, façam uso dos diagnósticos para direcionar as estratégias, como as de promoção à saúde. Isto permite definir estrategicamente o sistema de trabalho da empresa, permitindo descobrir as necessidades a curto, médio e longo prazo, além de padrões de desempenho em quantidade, qualidade e tempo (ALVES, 2011).

Alguns estudos sobre QVT e programa de QVT foram realizados no Brasil. Sousa, Silva e Lucena (2011) estudaram o nível de envolvimento dos servidores no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, oferecido pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos do Estado do Rio-Grande do Norte (SEARH-RN), e verificaram que, apesar dos servidores comprovarem os benefícios que os programas de QVT proporcionam, fatores como a falta de motivação e interesse por algumas atividades, falta de tempo e de liberação dos gestores imediatos, colaboram para a baixa adesão em algumas ações de QVT que são oferecidas, sugerindo a realização de um estudo com os servidores para se poder promover atividades que se adequem aos anseios dos mesmos.

Martins (2003) realizou um estudo com profissionais de empresas de médio e grande porte, na região do ABCD, no qual relacionava a participação em programas de QVT com a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Com os resultados, verificou que a participação em programas de QVT trouxe aos profissionais um sentimento de pertencimento à organização e identificação com os objetivos e valores da empresa; o que se refletia na dimensão afetiva do comprometimento, por meio de sentimentos de permanência na organização, que não eram impulsionados pela necessidade ou dever moral.

Homrich (2014) verificou a influência das ações do programa de qualidade de vida no trabalho da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) no bem-estar dos seus servidores efetivos. As ações consideradas foram: ginástica laboral, massagem, exames médicos periódicos, orientação nutricional, semana do servidor, apoio psicológico, assistência social, comemorações, avaliação postural, vacinação contra a gripe, doação de sangue e atendimento médico ambulatorial. Para tanto, foi utilizada a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), que operacionaliza o construto por meio de três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal no trabalho. Para a avaliação das ações de QVT foram desenvolvidas questões específicas sobre percepção de existência, participação e importância para o bem-estar. Os resultados mostraram que a participação nas ações da semana do servidor, orientação nutricional e exames médicos periódicos impactaram positivamente no bem-estar no trabalho dos servidores da agência.

Andrade e Veiga (2012) analisaram a percepção dos gestores, servidores e estagiários acerca das ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) de um órgão público. Foram realizados três estudos, um quantitativo e dois qualitativos, possibilitando uma análise detalhada da percepção dos diversos atores acerca do PQVT. O estudo quantitativo apresenta uma medida que avalia com precisão a percepção dos trabalhadores acerca da prática da ginástica laboral (GL). O estudo qualitativo aplicado aos trabalhadores permitiu a compreensão de como os trabalhadores avaliam a GL e outras atividades do programa, o que complementam os resultados. Os trabalhadores avaliaram positivamente os benefícios da GL, não somente em relação ao trabalho, mas na promoção do bem-estar. O método de trabalho foi apontado como ponto a ser aprimorado, mais especificamente o ambiente utilizado para a realização das atividades, a música e a duração das aulas.

3 O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA UFBA

Ao se analisar o PQVT da UFBA, é fundamental se entender a concepção teórica que o abrange e suas especificidades, a fim de se obter informações que permitam encontrar fatores que possam ser avaliados pelos participantes das ações do programa, trazendo a sua percepção sobre o PQVT.

A fim de caracterizar as práticas de QVT na Universidade Federal da Bahia, realizou-se um levantamento de documentos existentes na instituição que tratam do tema.

A UFBA é composta por 31 Unidades Universitárias, além de três Hospitais Universitários, três museus, uma creche, três fazendas experimentais, quatro residências universitárias, um restaurante universitário e um centro de esportes. Tem contabilizado 136 cursos de pós-graduação, dos quais 54 doutorados e 82 mestrados. A Universidade já tem as dimensões de uma pequena cidade, com uma população em torno de 50.000 habitantes: são 37.985 alunos na graduação e 7.045 na pós-graduação (UFBA, 2018). Além de 2.557 docentes, 3.073 servidores técnico-administrativos e 2.327 terceirizados (SIP, 2018).

Tendo em vista a temática abordada fazer parte da área de Gestão de Pessoas, vale ressaltar que foi feita a busca na área responsável pela Gestão de Pessoas da UFBA, que é a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP). Nessa Pró-Reitoria é desenvolvido o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, através da Coordenação de Desenvolvimento Humano.

A PRODEP tem como competências: gerir, orientar, organizar e executar ações e atividades relativas a administração de pessoal; propor, elaborar, orientar e acompanhar a aplicação da legislação interna e externa e as instruções de procedimento relativas aos direitos e deveres dos servidores; planejar estrategicamente o dimensionamento, a distribuição e a adequação do quadro de servidores técnico-administrativos da Universidade; planejar, articular, coordenar, acompanhar e viabilizar a admissão de servidores; propor, planejar, articular, implementar e gerenciar programas e projetos voltados para desenvolvimento e a capacitação das pessoas/servidores da UFBA, articulados e integrados com a gestão de desempenho e a obtenção da eficácia dos processos de trabalho, visando a consecução dos objetivos institucionais e em atendimento ao estabelecido no Plano de Desenvolvimento Institucional (PRODEP, 2018).

Fazem parte da PRODEP, a Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH) e a Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP). A CDH é a responsável pela promoção do programa de QVT da UFBA através do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT).

O NQVT tem como objetivo planejar, definir estratégias, coordenar a execução e avaliar as ações necessárias para o bem-estar e a valorização dos trabalhadores, desenvolvendo anualmente ações inseridas no Plano Anual de Capacitação estabelecido pela Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH), com aprovação da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP), em conformidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). A implantação e desenvolvimento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na UFBA é de responsabilidade do NQVT (QUALIVIDA, 2019).

Para um aprofundamento da pesquisa, foi realizada a busca de dados, através da análise de documentos institucionais no NQVT, entre os anos de 2003 e 2018, que abordassem o tema QVT e utilizassem dados primários. Sendo assim, foram selecionados os seguintes documentos: relatórios anuais de gestão, programas de qualidade de vida no trabalho, planos anuais de capacitação, planos de desenvolvimento institucional, diagnósticos e pesquisas internas em QVT.

Da análise documental apreende-se que a Universidade Federal da Bahia, no que concerne a sua responsabilidade social, se insere no cenário contemporâneo das relações de trabalho, atendendo as novas exigências que vão além do controle de processos, mas considerando a cultura das pessoas (crenças e valores), expressos em seus comportamentos os quais influenciam no alcance dos objetivos institucionais. Sendo assim, as ações institucionais relacionadas a qualidade de vida no trabalho podem contribuir de forma significativa para a realização profissional, com impactos importantes no desenvolvimento da Universidade (CDH, 2014).

A QVT na UFBA foi implementada através de um programa, iniciado há mais de uma década, que se propõe a desenvolver ações integradas na promoção da qualidade de vida no ambiente e nas relações de trabalho. O PQVT da UFBA se alia a proposta teórica dos autores Limongi-França (2004) e Walton (1973), e conceitua QVT como a percepção do conjunto de escolhas de bem-estar relativas a hábitos saudáveis pessoais, familiares e organizacionais em ambiente ético e sustentável, que interferem nas condições da vida no trabalho.

Este conceito expressa a evolução da QVT de um estágio voltado predominantemente para a saúde, para uma posição de estratégia empresarial e resgata as dimensões organizacional, socioeconômica e da condição humana no trabalho, onde se desenvolveram as principais teorias sobre QVT. Na dimensão organizacional, engloba as contribuições de Walton (1973), no enfoque as questões relativas a saúde no trabalho e destaca ainda, a valorização das pessoas no trabalho, a capacitação e qualidade do pessoal, o tempo livre, a motivação, o comprometimento, a imagem corporativa e a comunicação interna. Na dimensão humana é enfocada a abordagem

biopsicossocial, que consiste em observar o ser humano e a empresa como um todo, considerando suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais. A origem desta abordagem é citada por Schirrmeister e Limongi-França (2012, p. 285).

A construção e socialização da abordagem biopsicossocial originam-se da Medicina Psicossomática, especialmente com Lipowski, psiquiatra social que sinaliza a importância dos aspectos psicossociais na eclosão de sinais, sintomas e doenças e também a importância dos suportes sociais para reduzir os agravos à saúde e proteger a vida dentro e fora do trabalho.

Para as autoras, se o indivíduo é considerado em sua totalidade, o trabalho se torna mais humanizado e traz a responsabilidade social da instituição em promover o bem-estar no trabalho, a integração e valorização dos seus trabalhadores. A proposta oferece ferramentas para atuação dos gestores na QVT dos trabalhadores, destacando as competências que esses precisam adquirir para lidar com a perspectiva atual das organizações.

O PQVT da UFBA está estruturado com base em dois projetos e suas respectivas ações: Projeto Bem-Viver e o Projeto Planejando seu Futuro, cada um com suas especificidades.

O Projeto Bem Viver surgiu como uma proposta de QVT visando a valorização dos servidores e a promoção do seu bem-estar. As ações do projeto são estruturadas com esta finalidade, sendo institucionalizadas pela PRODEP e desenvolvidas pelo NQVT em parceria com algumas unidades/órgãos da UFBA. O projeto contempla oficinas e palestras sobre memória, habilidades sociais no trabalho, corpo e movimento. Também realiza o evento de homenagem aos trabalhadores da instituição (QUALIVIDA, 2019).

O Projeto Planejando seu Futuro foi iniciado na UFBA no ano de 2005. Tem por objetivo proporcionar aos servidores, subsídios para o momento da aposentadoria e a estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal. As atividades do *projeto* contemplam oficinas e palestras sobre temas como legislação previdenciária, educação financeira, autodesenvolvimento, saúde e longevidade, relações familiares e empreendedorismo (QUALIVIDA, 2019a).

O Quadro 5 resume as principais ações do PQVT por projeto, que também se encontra no Anexo C.

Quadro 5 - Ações do PQVT por projeto

Ações do PQVT	Projeto
Corpo (Ex: Ginástica Laboral; Alongamento Fitness, Dança de Salão)	Bem Viver
Oficinas Vivenciais (Ex: Habilidades Sociais no Trabalho, Memória)	Bem Viver
Preparação para aposentadoria (Ex: orientações previdenciárias, nutricionais, empreendedorismo, finanças, psicológicas)	Planejando o seu Futuro
Práticas Integrativas para o bem-estar no trabalho (Ex: Musicoterapia, Dança Circular, Mantras)	Bem Viver
Homenagem ao Servidor	Bem Viver

Fonte: Elaborado pelo autor, com base no PQVT da UFBA (2018).

As ações estão fundamentadas nas diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), constantes nos planos de desenvolvimento institucional, diagnóstico situacional de QVT dos anos de 2012 e 2013 e avaliação do projeto bem-viver descritos a seguir.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para os anos de 2017 a 2022 é um documento que tem por objetivo no que tange a QVT e o bem-estar no trabalho:

Compreender a qualidade de vida e bem-estar no trabalho como uma política transversal, que envolve múltiplos fatores relacionados à gestão organizacional, requerendo em um primeiro movimento normas e regras que induzam mudanças para uma “UFBA saudável” e reconhecendo sua comunidade como sujeito principal dessa mudança (UFBA, 2017a, p. 83).

O documento considera a “UFBA saudável” como parte da cultura organizacional, envolvendo a organização e as condições do trabalho, as relações socioprofissionais, o reconhecimento, o crescimento profissional, e o elo entre o trabalho e a vida social para contemplar as iniciativas que contribuam para as mudanças na cultura e clima organizacional na UFBA, promovendo o bem-estar no trabalho e reduzindo os fatores de adoecimento relacionados ao mal-estar no trabalho.

O diagnóstico situacional de QVT apresenta uma pesquisa exploratória de natureza mista, conduzida pela PRODEP através do NQVT, nos anos de 2012 e 2013, no intuito de diagnosticar, com base na percepção dos servidores, as suas necessidades de QVT, tomando por base Limongi-França (2011). Vale salientar que o projeto bem-viver foi iniciado e

estruturado por meio de um projeto piloto, com ações desenvolvidas baseadas nos resultados desse diagnóstico.

A coleta dos dados foi realizada por meio de um questionário, composto por 37 questões, estruturado com base nas dimensões do modelo Biopsicossocial (BPSO) de Limongi-França (2011), que são inspiradas conceitualmente em estudos da Organização Mundial de Saúde (OMS) e nos Indicadores de Desenvolvimento Humano (IDH).

O diagnóstico foi realizado em 03 unidades da UFBA em Salvador: Escola de Medicina Veterinária (EMEV), Instituto de Física (IF) e Instituto de Química (IQ). Devido a uma demanda da gestão da unidade, foi realizado também no Instituto Multidisciplinar em Saúde, do Campus Anísio Teixeira (IMS/CAT), em Vitória da Conquista.

O método de aplicação do diagnóstico contemplou as seguintes etapas de desenvolvimento: reuniões de planejamento com os representantes locais das unidades selecionadas; palestra de Qualidade de Vida no Trabalho com um especialista na área; reuniões da Coordenação da CDH e equipe do NQVT com os dirigentes de unidades para sensibilização a respeito da proposta; realização da Oficina de Qualidade de Vida no Trabalho pela equipe do NQVT em cada unidade participante e aplicação do questionário.

Nas oficinas seguiu-se uma programação definida que englobou etapas como: dinâmica de apresentação; meditação através da respiração; aplicação do instrumento de coleta de dados para o diagnóstico situacional (Questionário BPSO); apresentação do tema Qualidade de Vida no Trabalho, cujo conteúdo incluiu o conceito de qualidade de vida, objetivos e benefícios; apresentação da proposta do projeto Bem Viver, seus objetivos, métodos e cronograma de atividades previstas, seguida de uma dinâmica de condução e reflexão sobre o tema, com aplicação do instrumento de avaliação da oficina.

Após os resultados obtidos no diagnóstico serem apresentados aos trabalhadores das unidades pesquisadas, e no intuito de sanar as necessidades identificadas e de tornar mais públicas as ações de QVT desenvolvidas pela PRODEP, algumas ações foram promovidas nessas unidades, focadas no relacionamento interpessoal, movimento corporal e ações educativas para os trabalhadores que estão próximos à aposentadoria.

No ano de 2014 foi iniciada uma avaliação de impacto das ações do Projeto Bem-Viver nas unidades que participaram do diagnóstico situacional.

Essa avaliação teve como objetivos: avaliar as ações desenvolvidas pelo projeto em quatro unidades universitárias da UFBA durante os anos de 2012 e 2013; fornecer informações para o processo de decisão relativo às consequências pessoais e institucionais alcançadas pelo projeto; promover a transparência e a participação do público nos processos de decisão;

identificar procedimentos e métodos para a continuidade do projeto, evitando os problemas que possam surgir para o alcance dos objetivos propostos ao longo do ciclo de sua implantação (elaboração, planejamento, implantação) e construir uma estratégia de avaliação dos impactos das ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pelo NQVT, que possa ser utilizada na avaliação de outros programas e projetos da CDH.

Os instrumentos de coleta de dados foram construídos com base na definição de algumas dimensões e indicadores, considerando os objetivos do Projeto Bem Viver, descritas no Quadro 6.

Quadro 6 - Dimensões e indicadores de avaliação

Dimensões	Indicadores
1.Participação dos representantes na elaboração do Projeto ¹	<ul style="list-style-type: none"> ● Participação dos representantes na definição das ações; ● Participação dos representantes no planejamento; ● Participação dos representantes na implementação das ações; ● Conhecimento dos gestores sobre o método e as ações realizadas pelo Projeto.
2.Identificação dos fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ● Método utilizado para a construção de diagnóstico; ● Critérios e informações utilizadas para a definição das ações; ● Adequação entre os resultados do diagnóstico e as ações realizadas²
3.Impactos no ambiente de trabalho ³	<ul style="list-style-type: none"> ● Mudanças identificadas no ambiente de trabalho quanto ao relacionamento interpessoal. ● Mudanças identificadas no ambiente de trabalho quanto ao desempenho do servidor; ● Mudanças na percepção dos servidores sobre o seu trabalho⁴; ● Iniciativas individuais dos servidores participantes do projeto com relação a qualidade de vida pessoal e no trabalho⁴.
4.Impactos na vida dos servidores ⁵	<ul style="list-style-type: none"> ● Mudanças na percepção dos servidores sobre o seu trabalho; ● Mudanças na percepção dos servidores sobre a sua vida pessoal; ● Iniciativas individuais dos servidores participantes do programa com relação a qualidade de vida pessoal e no trabalho
5.Continuidade do programa nas Unidades Universitárias participantes ⁶	<ul style="list-style-type: none"> ● Ações desencadeadas na Unidade com a implantação do projeto.

¹ No questionário dos dirigentes e chefias essa dimensão apresenta quatro indicadores. Já no questionário dos participantes, essa dimensão foi denominada “Participação do usuário nas ações do Projeto” e os seus indicadores são apenas dois: Participação dos usuários na definição das ações e Conhecimento dos usuários sobre o método e as ações realizadas pelo Projeto.

² Indicador utilizado apenas no questionário dos servidores participantes.

³ No questionário dos dirigentes e chefias essa dimensão apresenta quatro indicadores. Já no questionário dos participantes, os indicadores dessa dimensão foram distribuídos nas dimensões 3 e 4.

⁴ Indicadores utilizados apenas no questionário das chefias e dirigentes.

⁵ Dimensão utilizada apenas nos questionários dos servidores participantes.

⁶ No questionário das Chefias e Dirigentes esta dimensão corresponde a de número 4.

Fonte: Avaliação do Projeto Bem-Viver (2014).

O método contemplou a busca de dados através de análise de documentos, entrevistas com diretores das unidades universitárias, respostas dos questionários aplicados com os servidores participantes das ações e grupo focal com os representantes das unidades avaliadas. A seleção dos participantes que responderiam ao questionário se deu por meio de um mapeamento deles nas ações do projeto em cada unidade e, com base nessas informações, foi definido o público alvo, ou seja, servidores docentes e técnicos (gestores e não gestores), representantes de gestão de pessoas das unidades, servidores que participaram de pelo menos 2 (duas) ações na unidade, sendo uma delas a oficina de QVT do projeto, juntamente a suas chefias imediatas.

Os questionários continham questões semiestruturadas, do tipo abertas e de múltipla escolha, com um total de 18 questões para os Dirigentes e Chefias e 19 para os participantes das ações. Os questionários foram encaminhados aos representantes das Unidades para serem distribuídos com os servidores que atendessem aos critérios de seleção e também para as Chefias. Depois de preenchidos, foram encaminhados para a análise do NQVT. Foram agendadas reuniões com a coordenação da CDH e membros da equipe do NQVT para o esclarecimento sobre o projeto de avaliação e o preenchimento do questionário.

Para o grupo focal, o roteiro da entrevista com os representantes das unidades tratou de pontos relativos a autoavaliação do trabalho realizado pelos representantes, com itens que buscaram sondar como eles se colocaram nesse processo, tais como: as estratégias utilizadas; as dificuldades encontradas; o apoio da direção e da CDH; se o método utilizada favoreceu a participação dos servidores; os resultados obtidos, em termos de mudanças, que poderiam estar associadas à realização do projeto (em relação ao ambiente de trabalho, as relações interpessoais, melhorias para o bem-estar dos servidores participantes, desenvolvimento profissional e a continuidade das ações), visando o desdobramento do projeto na unidade, a percepção sobre o interesse do servidor em dar andamento às ações, e a contribuição do relatório do diagnóstico para a elaboração e desenvolvimento do projeto na unidade, possibilitando a sua autonomia.

Em linhas gerais, a avaliação do projeto apontou a percepção dos participantes selecionados, no que tange aos fatores que afetam as relações de trabalho, e as ações de QVT que podem contribuir com a reflexão e mudança de hábitos relacionados à saúde, alimentação e metabolismo biológico, bem como para o crescimento profissional e melhora na motivação. Os resultados obtidos na avaliação revelaram que tal percepção trouxe impactos positivos no

nível de motivação e de relacionamento interpessoal, reforçando para a equipe gestora, a importância dessas ações para a melhoria da QVT na UFBA como um todo.

Por fim, foram analisados os Planos Anuais de Capacitação (PAC), que são norteadores das ações de capacitação e desenvolvimento, definindo temas, critérios e métodos a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores, permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências institucionais em consonância com os princípios da universidade. Estabelecem-se nestes planos as ações de capacitação e desenvolvimento que são desenvolvidas durante o ano em curso, em consonância com os objetivos e metas institucionais.

O PAC é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, prevista no decreto nº 5.707/2006 e fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade. O PQVT da UFBA encontra-se inserido nesse plano, em conjunto com a Política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994. O PQVT possui ações específicas de caráter transversal a curto, médio e longo prazos, que contempla o eixo ambiência e bem-estar no trabalho, constante das diretrizes para a gestão de pessoas na UFBA (2015-2018)⁷.

Verifica-se da análise documental, que as ações de QVT oferecidas através do PQVT da UFBA são predominantemente de natureza compensatória dos desgastes sofridos pelos trabalhadores, caracterizando-se assim como assistencialistas (CARNEIRO; FERREIRA, 2007). Já as ações que resultam em medidas integradas voltadas à transformação do contexto de trabalho, se alinhando a uma abordagem preventiva (Ferreira, 2017), estiveram pouco presentes.

Tomando por base estudos e pesquisas complementares sobre as experiências na área de QVT em outras instituições, a versão do PAC do ano de 2017 propôs uma capacitação no método de diagnóstico e implantação do Programa de QVT denominada “Ergonomia da atividade aplicada a QVT”. De autoria de Ferreira (2017), esse método visa instrumentalizar a UFBA na construção de uma Política de QVT, tendo como pressuposto que a promoção sustentável do bem-estar nas organizações requer colocar os trabalhadores como os principais protagonistas da QVT. E que tal protagonismo se concretiza pela efetiva participação dos trabalhadores na operacionalização dos diagnósticos e nas formulações de política e de programa de QVT.

A capacitação ocorreu no mês de abril/2017, sob a orientação do Prof. Dr. Mário César Ferreira, da Universidade de Brasília (UNB), especialista na temática de QVT no serviço

⁷ Documento produzido por meio das discussões realizadas no seminário institucional da PRODEP em 2014.

público e com a presença da coordenação da CDH, da equipe do NQVT e de servidores da área de QVT do Instituto Federal Baiano. Durante a capacitação foi apresentado o método proposto, que ressaltou o entendimento de que a qualidade de vida no trabalho é de responsabilidade da instituição e de seus colaboradores, de forma contínua, como uma ação conjunta e de vital importância para o alcance da efetividade do bem-estar no ambiente laboral.

A importância da construção de uma política de QVT na UFBA também foi levantada e discutida. A recomendação em se desenvolver uma política institucional em QVT se fez presente, o que transmite a ideia de que a instituição tem interesse em intervir futuramente sobre o contexto de trabalho.

Para Ferreira (2011), a elaboração de uma política e programa de QVT, nos quais são delimitadas as diretrizes gerais da QVT nas instituições, bem como as ações concretas voltadas ao seu alcance está baseada na realização anterior de estudos e diagnósticos de QVT, com a participação dos trabalhadores da organização.

Nessa perspectiva, duas iniciativas pioneiras foram realizadas no ano de 2018 e tiveram como principal foco conhecer como se trabalha a QVT na UFBA e trazer os trabalhadores para a discussão da temática. A primeira foi a elaboração de uma pesquisa de levantamento denominada “ Inventário de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho”, para se obter um panorama das ações de QVT que são realizadas pelas unidades da UFBA, de forma isolada e desvinculada à PRODEP. Essa iniciativa permite identificar possíveis parcerias que agreguem na promoção da QVT na instituição. O instrumento do levantamento foi elaborado e validado após discussões junto à equipe gestora de QVT, e aplicado com os gestores de unidades ou seus representantes. O questionário contém questões sobre a realização ou não de práticas de QVT na unidade de trabalho, aspectos que embasam as ações de QVT desenvolvidas e sugestão de ações de QVT de acordo com o contexto de trabalho específico da unidade. Entre os principais resultados da pesquisa estão os aspectos principais que embasam as ações de QVT desvinculadas da PRODEP, que são a promoção da integração e bem-estar nas relações de trabalho, se alinhando com os objetivos do PQVT da UFBA. Ressalta-se também o baixo número de unidades que realizam ações de QVT desvinculadas à PRODEP, sendo que, nas unidades que desenvolvem ações de QVT, há uma baixa adesão dos trabalhadores.

A segunda iniciativa foi a realização do “Seminário de Qualidade de Vida no Trabalho nas Universidades”, que teve como objetivo trazer uma visão da importância e atualidade da qualidade de vida e bem-estar no trabalho para as universidades.

O seminário trouxe para o debate, questões sobre o cenário atual do mundo do trabalho e seus impactos na qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores, nas organizações públicas e privadas, dando-se uma maior ênfase para as universidades.

Na seção seguinte são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa de campo dessa dissertação.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A revisão de literatura científica sobre QVT e PQVT (seção 2), elaborada com base em pesquisa bibliográfica, e a análise do PQVT da UFBA (seção 3), desenvolvida com base em pesquisa documental e observação, fundamentam os procedimentos metodológicos (seção 4) para o cumprimento do objetivo de **analisar a percepção dos trabalhadores sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da Universidade Federal da Bahia (UFBA)**. Para o cumprimento deste objetivo, realizou-se uma pesquisa de campo do tipo levantamento, também denominado de *survey*, delineada a seguir por: amostragem; coleta e análise de dados.

Para definição do universo, foram considerados todos os trabalhadores da UFBA que se inscreverem no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, no período de 2015 a 2018, totalizando 362 trabalhadores.

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário semiestruturado (ver Apêndice A), com questões abertas e de múltipla escolha, com 23 questões distribuídas em 04 blocos, sendo um para cada fator/indicador, utilizando-se a escala Likert para avaliar as opiniões, numa escala de concordância de 1 a 5, sendo: 1 - discordo totalmente, 2 - discordo parcialmente, 3 – não concordo nem discordo, 4 - concordo parcialmente e 5 - concordo totalmente.

Os fatores e questões foram previamente definidos e construídos através de pesquisas científicas sobre o tema, adequados à realidade em estudo, e considerando os objetivos do PQVT. Também foram validados pela equipe gestora de QVT da instituição, após consultas técnicas. Sua construção se deu através da ferramenta eletrônica *google forms*, contemplando os aspectos gerais das ações do PQVT, as ofertas de ações, o incentivo à participação nas ações e a efetividade delas.

Entende-se aqui os aspectos gerais como características abrangentes do PQVT e suas relações com a estrutura da organização; as ofertas de ações como a tipologia das ações oferecidas pelo PQVT aos trabalhadores, visando atender aos objetivos do programa; o incentivo à participação nas ações, como sendo o estímulo da organização e seus gestores para que seus trabalhadores participem das ações; e a efetividade das ações, como o atendimento aos objetivos do PQVT, no que tange as ações por ele ofertadas.

Além das questões que visavam atender o objetivo de analisar a percepção dos trabalhadores acerca do PQVT, o questionário também buscou identificar outras questões específicas quanto ao perfil dos trabalhadores (faixa etária, sexo, escolaridade, cargo, tempo de

serviço e de trabalho na unidade) e mais duas questões abertas sobre sua concepção de QVT e captar sugestões relevantes acerca do tema (Apêndice A).

Foi realizado o pré-teste da pesquisa no período de 01 a 20/09/2018 com 15 trabalhadores participantes do programa, incluindo a equipe do NQVT, visando verificar se as questões estavam sendo abordadas com clareza, detectando possíveis pontos a serem aperfeiçoados antes de iniciar a pesquisa em campo. Encerrada esta etapa e com os ajustes feitos, a pesquisa foi encaminhada para o público-alvo.

O envio do questionário foi feito através de e-mail encaminhado a todos os 362 trabalhadores. Foi realizado o monitoramento diário do número de questionários devolvidos, o que gerou uma reiteração da pesquisa com os participantes uma vez durante o período da pesquisa. O período da coleta de dados foi de 25/09/2018 a 27/11/2018.

Conseguiu-se 55 questionários respondidos (percentual de retorno de 15,19 %), o que corresponde a um erro amostral em torno de 10 % e uma confiabilidade de 90 %. Uma resposta analisada teve de ser excluída, por ter sido respondida em duplicidade, totalizando assim 54 respostas. O índice de resposta completa do questionário foi de 100 %. Vale ressaltar que, nessa pesquisa, não há necessidade de uma amostra com tamanho estatisticamente relevante, uma vez que ela fornece informações importantes, independente do seu tamanho representativo em relação a população-alvo.

A análise de dados envolve dados quantitativos e qualitativos. Após a aplicação dos questionários, para a análise dos dados quantitativos, foi realizada a tabulação dos resultados obtidos, para verificar e mensurar os resultados colhidos, comparando com os objetivos gerais e específicos da pesquisa. As informações coletadas foram compiladas e tratadas estatisticamente utilizando-se o editor de planilhas eletrônicas *Microsoft Excel*.

Os dados do questionário foram validados para garantir a sua confiabilidade. A confiabilidade é o grau com que as medições estão isentas de erros aleatórios e refletem quanto os valores observados estão relacionados com os valores verdadeiros. Um dos instrumentos utilizados para avaliar a confiabilidade dos dados de um questionário é o Alfa de Cronbach, que demonstra o grau em que os itens de um questionário estão inter-relacionados. O Alfa de Cronbach gera um resultado variando de 0 a 1, e em geral, considera-se satisfatórios os resultados quando o valor do alfa for maior ou igual a 0,70 (VIEIRA, 2014-206).

Para a análise dos dados qualitativos, as respostas foram agrupadas em núcleos temáticos, visando ajudar na construção do conceito de QVT dos trabalhadores da organização, e também de destacar as opiniões relevantes trazidas por eles referentes ao PQVT.

Os dados em forma de texto dessa questão foram tratados por meio do software *IRAMUTEQ* (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), que se ancora no *software R* e permite diferentes formas de análises estatísticas sobre corpus textuais e sobre tabelas de indivíduos por palavras, na busca de se obter categorias comuns a todos os respondentes, ligadas a questão.

O software possibilita diferentes tipos de análises textuais, desde o cálculo de frequência das palavras até análises multivariadas, a exemplo da Análise de Similitude e Classificação Hierárquica Descendente (CHD), sendo esta última responsável por classificar os elementos de texto de acordo com os seus respectivos vocabulários e o conjunto deles é distribuído com base nas frequências das formas reduzidas. Com isso, é possível a obtenção de classes de unidades de contextos elementares, com semelhanças e diferenças de vocabulários entre as classes de texto (CAMARGO; JUSTO, 2013).

São identificadas informações essenciais das respostas extraídas das questões, para se construir as classes temáticas características, que são os núcleos temáticos estruturadores do discurso (NTED). Após quantificar as palavras, são extraídas as estruturas significantes mais fortes do texto, partindo do pressuposto de que as estruturas lexicais estão intimamente ligadas pela distribuição das palavras num texto (FERREIRA, 2017).

Cabe ressaltar que o software é um instrumento para mecanizar tarefas de organização, tratamento e arquivamento de textos (BAUER; GASKELL, 2002) e serviu como ferramenta de suporte a análise interpretativa dos dados da pesquisa, porém não deve ser considerado uma ferramenta de análise de dados.

A seguir, será apresentada a análise da percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA.

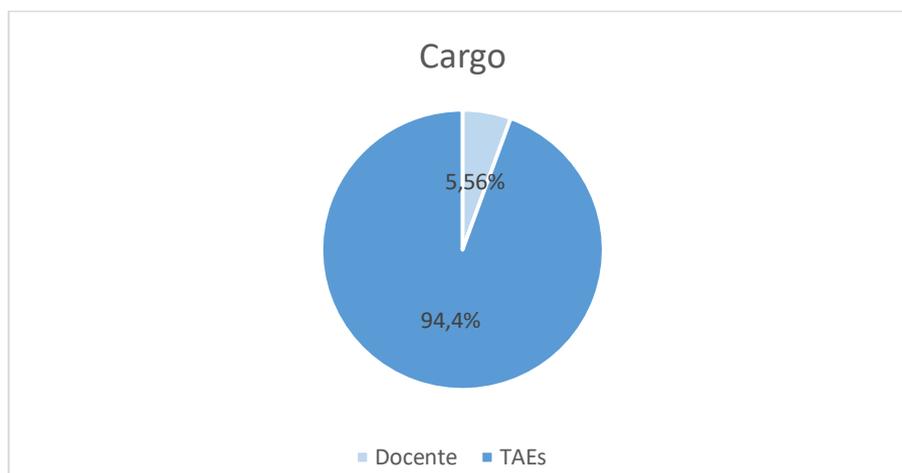
5 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE O PQVT DA UFBA

Nessa seção, são apresentadas a descrição do perfil dos respondentes, a análise dos dados quantitativos, a análise dos dados qualitativos, e, em síntese, a percepção dos trabalhadores da UFBA sobre o PQVT.

5.1 Descrição do perfil dos respondentes

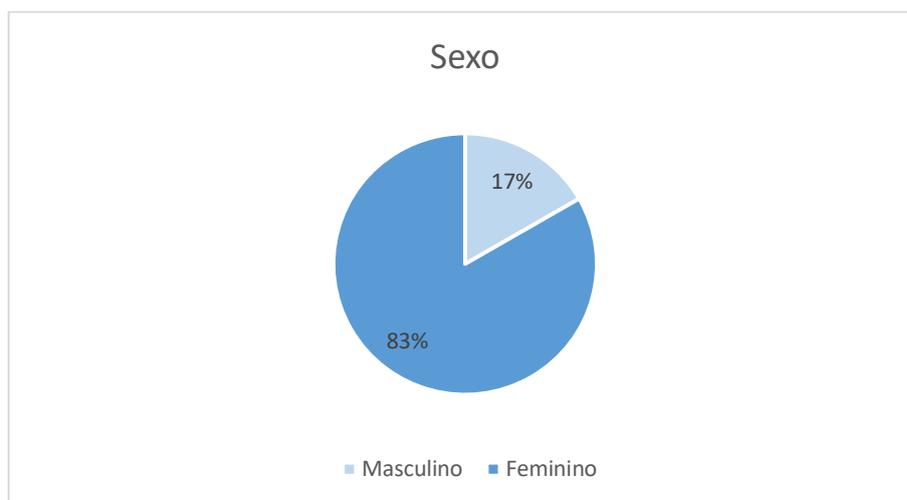
A maioria dos respondentes 51 (94,4%) é composta por servidores técnico-administrativos, e o restante são docentes 3 (5,56%), conforme indicados no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição dos respondentes por cargo



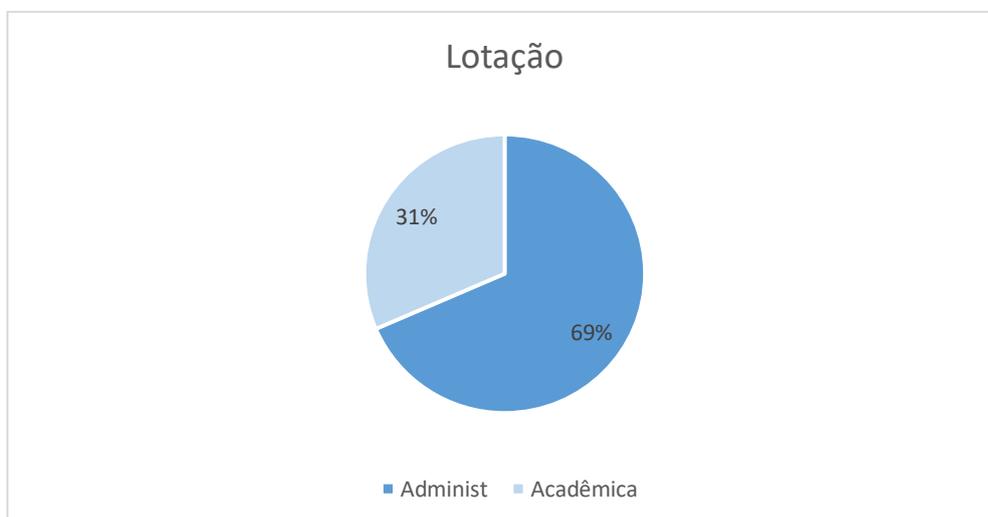
Fonte: Elaborada pelo autor.

Quanto ao sexo dos respondentes, a maioria é do sexo feminino 45 (83 %), seguida de 9 (17 %) do sexo masculino, conforme Gráfico 2.

Gráfico 2 - Distribuição dos respondentes por sexo

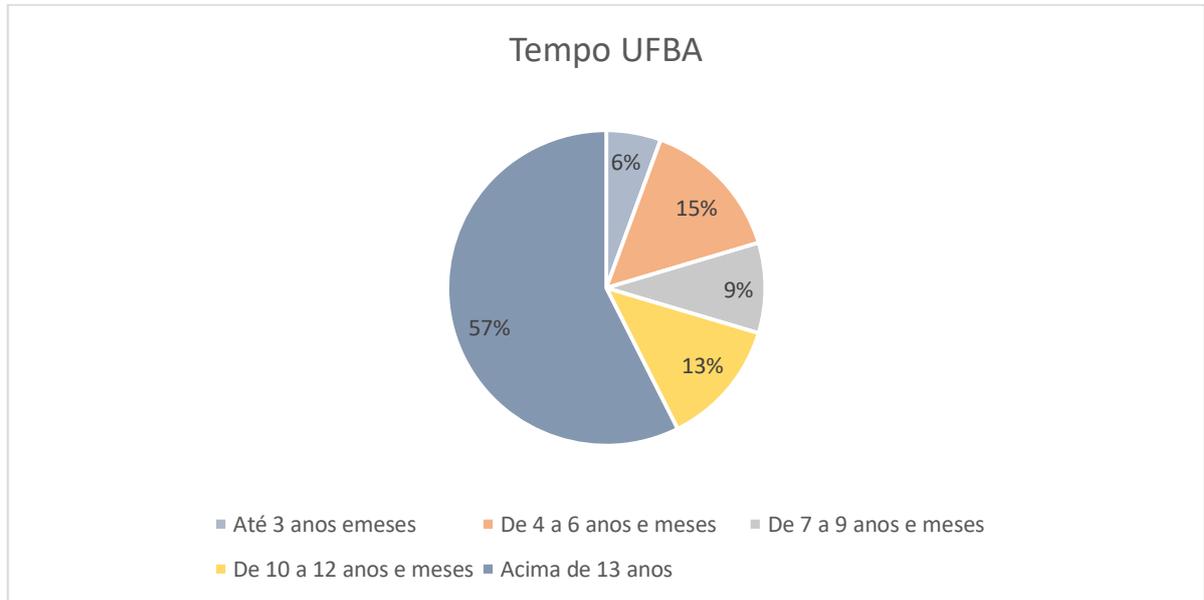
Fonte: Elaborada pelo autor.

A maioria dos respondentes 37 (69%) está lotada em unidade administrativa, enquanto 17 (31%) trabalham em unidade acadêmica, conforme Gráfico 3.

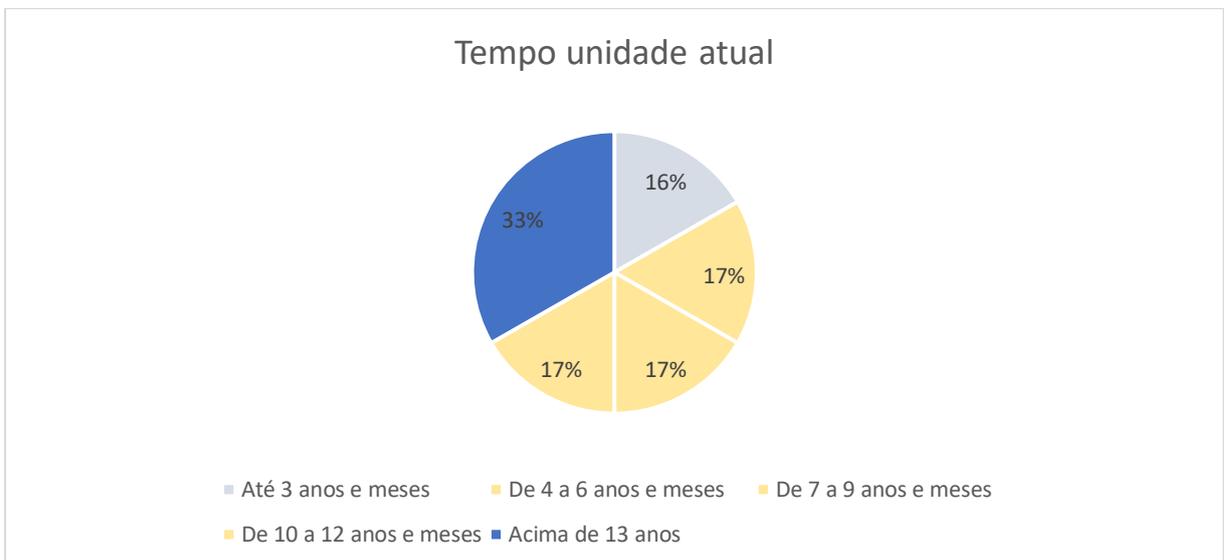
Gráfico 3 - Distribuição dos respondentes por lotação

Fonte: Elaborada pelo autor.

Sobre o tempo de serviço, 31 (57 %) dos respondentes têm tempo acima de 13 anos. Quando se trata de tempo de serviço em sua unidade atual, 18 (33 %) dos respondentes também possuem tempo de serviço acima de 13 anos, correspondendo ao maior percentual em relação aos demais, conforme Gráficos 4 e 5.

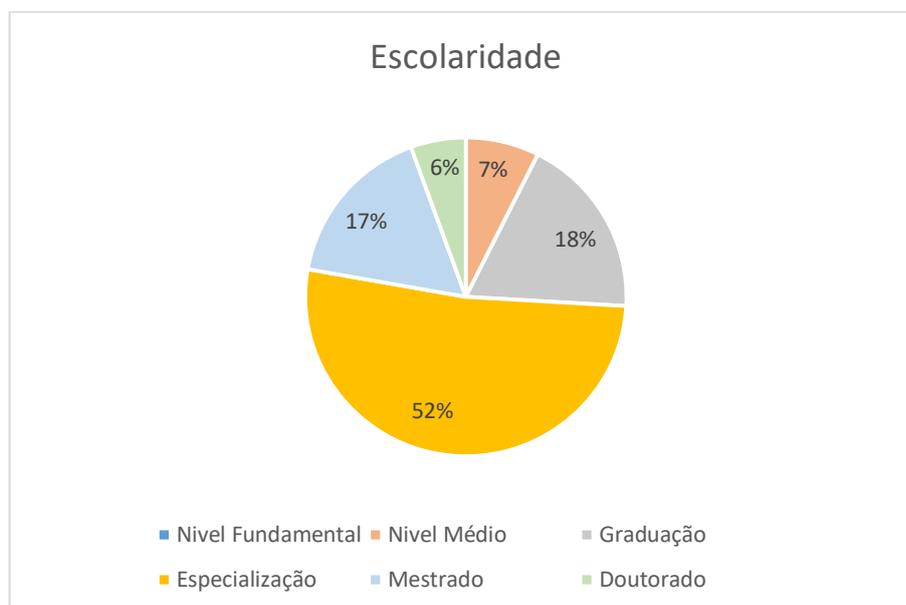
Gráfico 4 - Tempo de serviço dos respondentes.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 5 - Tempo de serviço na unidade atual dos respondentes.

Fonte: Elaborada pelo autor.

Grande parte dos respondentes possui escolaridade superior, sendo 28 (52 %) especialização; 10 (18 %) graduação e 9 (17 %) mestrado, conforme Gráfico 6.

Gráfico 6 - Distribuição dos respondentes por escolaridade

Fonte: Elaborada pelo autor.

Os respondentes da pesquisa foram divididos em seis faixas etárias: até 25 anos; de 26 a 35 anos; de 36 a 45 anos; de 46 a 55 anos; de 56 a 60 anos e com mais de 60 anos, como mostrado na Tabela 1. As maiores concentrações compreendem as faixas etárias entre: 46 e 55 anos (33,3 %); 56 e 60 anos (22,2 %) e 36 e 45 anos (20,37 %).

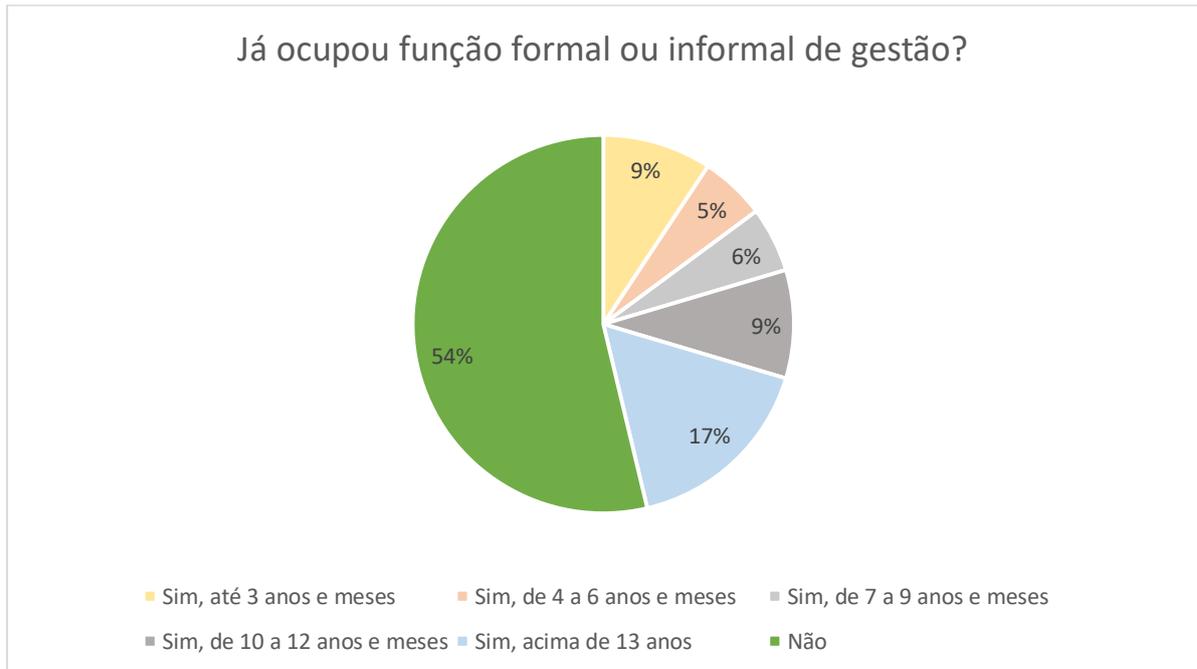
Tabela 1 - Faixa etária dos respondentes da pesquisa

Faixa etária	Frequência	Percentual	Porcentagem acumulada
Até 25 anos	0	0%	0%
De 26 a 35 anos	7	12,96%	12,96%
De 36 a 45 anos	11	20,37%	33,33%
De 46 a 55 anos	18	33,33%	66,67%
De 56 a 60 anos	12	22,22%	88,90%
Mais de 60 anos	6	11,10%	100%

Fonte: Elaborada pelo autor, com base na pesquisa.

Outro dado levantado foi em relação a ocupação formal ou informal de cargo ou função gratificada. Entre as opções disponíveis, a opção “Não ocupa cargo formal ou informal” foi a que obteve um maior percentual 54% (29), conforme Gráfico 7.

Gráfico 7 - Ocupação de função formal ou informal de gestão



Fonte: Elaborada pelo autor.

5.2 Análise dos dados quantitativos

No Quadro 7, apresenta-se o resultado da aplicação do teste Alfa de Cronbach, para validar os dados do questionário, garantindo a sua confiabilidade.

Quadro 7 - Alfa de Cronbach

FATOR 1 – Aspectos Gerais do PQVT - Cronbach's Alpha (0,87)	
Há clareza nos critérios de participação nas ações do PQVT da UFBA: quem pode participar, processo de inscrição, divulgação de selecionados.	0,7661
Como considero a divulgação das ações do PQVT da UFBA.	0,7653
A UFBA possui condições físicas adequadas para a realização das ações de QVT (salas, materiais utilizados, facilitadores qualificados).	0,8208
Estou satisfeito (a) com o trabalho da equipe de QVT da UFBA.	0,7441
A equipe de QVT da UFBA sempre tem interesse em ajudar os participantes das ações e esclarecer as dúvidas.	0,7505
FATOR 2 – Oferta de Ações - Cronbach's Alpha (0,77)	
O PQVT sempre aborda temas direcionados à melhora de minha QVT.	0,7371
As ações ofertadas pelo PQVT atendem as necessidades dos servidores docentes e/ou técnico-administrativos de minha unidade.	0,7041
Acho interessante que o PQVT oferte novas ações.	0,8794
Estou satisfeito (a) com as ações de QVT promovidas pela UFBA.	0,6909
FATOR 3 – Incentivo à participação - Cronbach's Alpha (0,71)	
Na UFBA os servidores docentes e técnico-administrativos são estimulados a participarem das ações de QVT.	0,6218
Os gestores de minha unidade estimulam os servidores docentes e/ou técnico-administrativos a participarem das ações de QVT.	0,6004
Sou liberado com frequência, em minha unidade para participar das ações do PQVT.	0,5985
Os horários disponibilizados para as ações do PQVT possibilitam a minha participação.	0,7336
A participação nas ações do PQVT nos horários disponibilizados interfere no desenvolvimento das minhas atividades na unidade.	0,8027
FATOR 4 – Efetividade do PQVT- Cronbach's Alpha (0,92)	
Através do PQVT tenho tido mais informação sobre Qualidade de Vida no Trabalho.	0,8506
Com o PQVT percebo que há uma valorização dos trabalhadores da U.F.B.A de uma maneira geral.	0,8639
A minha participação nas ações do PQVT contribuiu com a adoção de hábitos saudáveis (atividades físicas, alimentação saudável, busca por orientação médica, etc).	0,8565
Com a oferta de ações do PQVT, a minha unidade tem implementado algumas ações que promovem o bem-estar no trabalho (Ex: Atividades físico-corporais, psicossociais, culturais e de lazer, eventos coletivos).	0,8824
As ações do PQVT da UFBA têm repercutido positivamente no ambiente de trabalho da unidade.	0,8524
As ações do PQVT melhoraram a minha atuação profissional	0,8601

Fonte: Elaborado pelo autor com base no teste Alfa de Cronbach.

Analisando os resultados apresentados na tabela, com a aplicação do teste Alfa de Cronbach, pode-se concluir que entre todos os fatores existe uma correlação dos resultados, indicando que os dados são confiáveis. As questões que obtiveram o coeficiente menor que 0,7 não comprometem a confiabilidade, uma vez que o valor se aproximou bastante do coeficiente de referência (0,7). Dessa forma, optou-se por mantê-las em suas dimensões.

A seguir, na Tabela 2, são apresentados os resultados levantados com a aplicação dos questionários, em termos de média, moda e desvio padrão.

Tabela 2 - Resultados do questionário

	Itens	Média	Moda	Desvio padrão
Aspectos Gerais	<i>P4</i>	3,98	5	1,11
	<i>P5</i>	3,52	4	1
	<i>P6</i>	3,41	3	1
	<i>P7</i>	3,8	3	0,96
	<i>P8</i>	4,13	4	0,93
Oferta de Ações	<i>P9</i>	3,85	4	0,96
	<i>P10</i>	3,3	3	0,84
	<i>P11</i>	4,67	5	0,75
	<i>P12</i>	3,52	4	0,95
Incentivo à participação	<i>P13</i>	2,74	3	1,01
	<i>P14</i>	2,65	2	1,26
	<i>P15</i>	3,59	4	1,21
	<i>P16</i>	3,37	3	1,07
	<i>P17</i>	2,81	1	1,4
Efetividade das Ações	<i>P18</i>	3,52	4	1,19
	<i>P19</i>	3,43	3	1,19
	<i>P20</i>	3,56	3	1,16
	<i>P21</i>	2,11	1	1,18
	<i>P22</i>	2,8	2	1,16
	<i>P23</i>	3,67	4	1,12

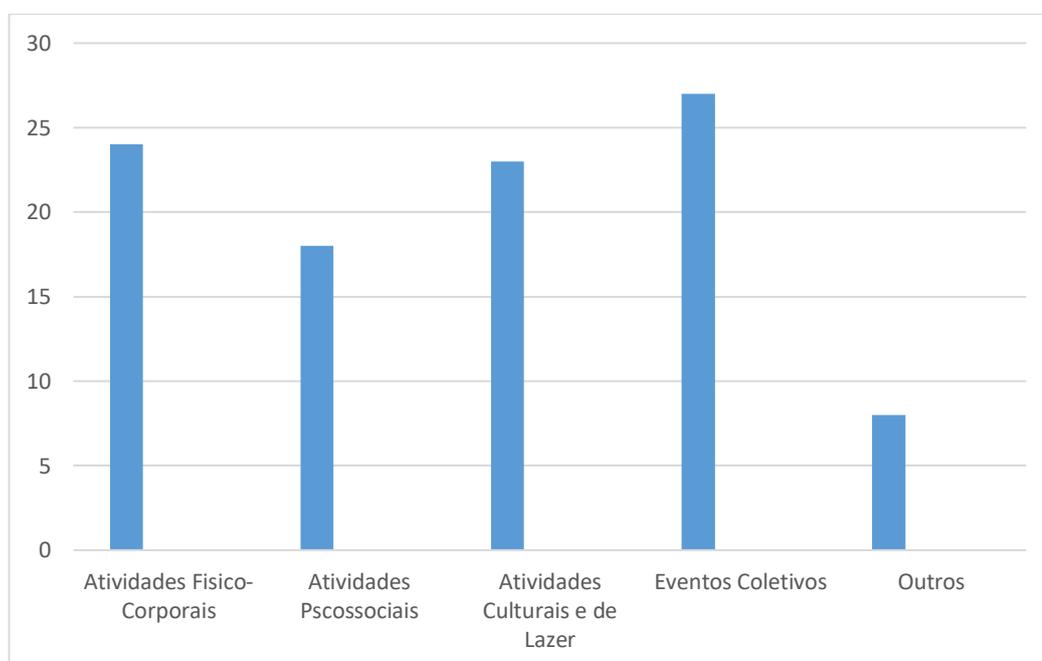
Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa.

Com base na Tabela 3, serão apresentados a seguir os resultados e discussões para cada fator/indicador avaliado pelos respondentes.

5.2.1 Indicador aspectos gerais do PQVT

As questões 1 a 3 desse indicador iniciaram a pesquisa, sondando o respondente em relação a: tipo (s) de ação (ões) de QVT que ele (a) já participou, podendo marcar mais de uma opção; se ele (a) conhece colegas que nunca participaram de ações do PQVT; se ele (a) conhece colegas que não sabem da existência do PQVT. A questão 1 está separada de forma global, por tipo de atividade realizada, conforme o Gráfico 8 a seguir.

Gráfico 8 - Ações de QVT realizadas por respondente



Fonte: Elaborada pelo autor.

As ações de QVT que apareceram com mais frequência foram: eventos coletivos (ex: campanhas, semanas temáticas, oficinas, palestras), com 27 (49,1%) das respostas; atividades físico-corporais (ex: alongamento, alimentação saudável, ginástica laboral, massagens), com 24 (43,6%); atividades culturais e de lazer (ex: danças, teatro, cinema, visitação a museus), com 23 (41,8%); atividades psicossociais (ex: oficina de Habilidades Sociais no Trabalho), com 18 (32,7%) e outras com 8 (14,4%).

A questão 2 sonda se o respondente conhece algum colega que nunca tenha participado de ações do PQVT. A maioria das respostas 47 (85,5%) foi “Sim” e 8 (14,5%) foi “Não”.

A questão 3 procura saber se o respondente conhece colegas que não sabem da existência do PQVT. Da mesma forma que na questão anterior, a maioria das respostas 34 (61,8%) foi “Sim” e 21 (38,2%) foi “Não”.

As respostas das questões 2 e 3 refletem uma situação bem comum no desenvolvimento das ações de QVT, que é a baixa adesão do público-alvo. Vale ressaltar que um baixo ou nenhum conhecimento das ações de QVT pelos trabalhadores da organização reflete numa baixa participação, comprometendo a adesão em percentual satisfatório para a instituição.

As questões de número 4 a 8 correspondem a avaliação do indicador aspectos gerais do PQVT. A média para esse indicador oscilou entre 3,41 e 4,13 refletindo para uma avaliação geral positiva dos participantes das ações do PQVT. A maior média registrada nesse indicador (4,13) se refere a percepção dos participantes em relação a atuação da equipe gestora. O resultado aponta uma preocupação da equipe em prestar um bom atendimento ao público, ajudando no esclarecimento de dúvidas. A menor média (3,41) se refere às condições físicas adequadas para a realização das ações do QVT, apontando que os participantes não consideram ideais as condições físicas oferecidas pela instituição para a realização das ações.

Utilizou-se o cálculo da moda, na busca de identificar a resposta que apareceu com maior frequência dentro do indicador. Sendo assim, as maiores representações da moda encontradas para esse indicador foram 3,0 e 4,0.

Os maiores desvios oscilaram entre 1,00 e 1,11, refletindo numa baixa variabilidade entre as respostas.

A questão 4 é para saber se há clareza nos critérios de participação nas ações do PQVT da UFBA. Essa questão obteve a segunda maior média (3,98) e a maior moda desse indicador (5,0), revelando uma percepção de que a UFBA dispõe de critérios claros de seleção, inscrição e divulgação dos participantes das ações do PQVT.

A questão 5 busca saber como é considerada a divulgação das ações do PQVT da UFBA. Com nota média 3,52 e moda 4,0 o resultado sinaliza, de uma forma global, para uma percepção positiva quanto a divulgação adequada das ações do PQVT.

Na questão 7 é tratada a percepção dos respondentes sobre o trabalho da equipe de QVT da UFBA. A média dessa questão foi igual a 3,80 e a moda 3,0. Essa questão está na mesma linha de raciocínio da questão 8, que obteve a maior média ao avaliar o trabalho da equipe gestora de QVT da UFBA, no que tange a ajuda aos participantes e esclarecimento de dúvidas.

Os resultados dessas questões remetem a uma percepção positiva dos respondentes em relação ao trabalho desempenhado pela equipe do NQVT.

5.2.2 *Indicador ofertas de ações*

As questões de 9 a 12 correspondem a avaliação do indicador oferta de ações. A média desse indicador variou entre 3,30 e 4,67. O desvio variou entre 0,75 e 0,96 refletindo numa baixa variabilidade das respostas, e assim como no indicador aspectos gerais do PQVT, os resultados remetem a percepção positiva desse indicador, por parte dos respondentes. A maior média registrada (4,67) e moda (5,0) corresponde a questão 11, que sonda o interesse dos respondentes em que o PQVT oferte novas ações. Este resultado remete a um entendimento de que os respondentes almejam que sejam ofertadas novas ações, apontando que as ações atualmente disponibilizadas para os trabalhadores não atendem plenamente o interesse de parte destes.

A questão 9 avaliou se o PQVT aborda temas direcionados à melhora da QVT dos respondentes. A média dessa questão foi igual a 3,85 e a moda 4,0. O resultado aponta para uma afinidade dos temas das ações ofertadas pelo programa, em relação a melhora da QVT dos respondentes, refletindo numa boa aceitação por parte do público. Se comparado a questão 11, pode-se aferir que há um interesse do público na oferta de novas ações, porém não excluindo as ações que já são ofertadas, que poderiam ser complementadas ou adicionadas por ações novas.

A questão 10 investigou se as ações ofertadas pelo PQVT atendiam às necessidades dos servidores docentes e/ou técnico-administrativos na unidade trabalhada. A média foi igual a 3,3 e a moda 3,0. As respostas apontam ser imprescindível que as ações ofertadas busquem atender, de uma forma mais ampla, as necessidades de QVT dos trabalhadores. Esse resultado traz à tona a discussão da subjetividade do tema QVT, onde a impossibilidade em atender a todas as necessidades de QVT dos trabalhadores, através das ações ofertadas, é uma realidade existente, pois cada trabalhador é um indivíduo com necessidades e concepções de QVT distintas umas das outras. Tal fato justifica os resultados obtidos nessa questão.

A questão 12 corresponde a satisfação dos respondentes em relação às ações de QVT promovidas pela UFBA. A média dessa questão foi igual a 3,52 e moda 4,0. O resultado remete a uma boa percepção dos respondentes em relação às ações de QVT, embora haja a necessidade de aprimoramentos, no que tange a oferta de novas ações e ao atendimento maior às

necessidades de QVT dos trabalhadores através das atividades, complementando com os resultados das questões anteriores.

5.2.3 Indicador incentivo à participação dos servidores docentes e técnico-administrativos nas ações do PQVT

É importante salientar que para este indicador, quanto menor a média de cada questão, maior a discordância em relação a afirmativa que foi apresentada. Dessa forma, as questões 13, 14 e 17 foram as que apresentaram as maiores discordâncias, com médias iguais a 2,74; 2,65 e 2,81, respectivamente e modas 3,0; 2,0 e 1,0. O desvio variou entre 1,01 e 1,40, não interferindo na variabilidade das respostas. A questão 13 solicita que o respondente apresente o seu grau de concordância em relação a afirmativa que a UFBA estimula os seus trabalhadores a participarem das ações de QVT. A média apresentada (2,74) corresponde a uma forte discordância da afirmativa pela maior parte dos respondentes, refletindo a percepção de que falta na instituição uma maior preocupação em estimular seus trabalhadores a participarem das ações de QVT.

Na mesma linha de raciocínio da questão 13, a questão seguinte solicita o grau de concordância dos respondentes em relação ao estímulo à participação dos trabalhadores nas ações de QVT, por parte do (s) gestor (es) de sua unidade. Com média 2,65 e moda 2,0 o resultado indica um alto grau de discordância da alternativa, e assim como na questão 13, sinaliza para uma falta de estímulo à participação dos trabalhadores nas ações de QVT, tanto por parte da organização, quanto pelos gestores das unidades.

Quando se trata de liberação, com frequência, para participar das ações (questão 15), a nota média foi de 3,59 e moda 4,0, um grau médio de discordância que aponta, de uma forma geral, para uma facilidade de liberação dos respondentes, por parte do(s) gestor(es) de sua unidade, para participarem das ações de QVT, ou seja, apesar da maioria dos respondentes relatar uma falta de estímulo institucional e do(s) gestor(es) para que os trabalhadores participem das ações de QVT, eles concordam que conseguem ser liberados, com frequência, para participarem das ações do PQVT.

Quanto aos horários disponibilizados para as ações, possibilitando a participação do trabalhador, a discordância também foi média, com nota 3,37 e moda 3,0 mostrando uma percepção de que os horários disponibilizados para as ações de QVT permitem a participação do trabalhador.

A participação do trabalhador nas ações do PQVT, nos horários em que são disponibilizadas, e a interferência no desenvolvimento das atividades da unidade foram

investigadas na questão 17. Com média 2,81 e moda 1,00 este resultado revela uma alta discordância, refletindo a percepção de que no momento em que o trabalhador está realizando as ações de QVT, as atividades em sua unidade de trabalho não ficam comprometidas, ou seja, não há interferência ao bom andamento das atividades da unidade. Em comparação aos resultados das questões 15 e 16, verifica-se a percepção de que os horários disponibilizados para a realização das ações de QVT possibilitam a participação dos trabalhadores (questão 16), que são liberados com facilidade para participar das atividades (questão 15) e esta participação não compromete negativamente o desenvolvimento das atividades das unidades (questão 17). Vale ressaltar que o resultado aponta a percepção do trabalhador acerca da questão avaliada, sendo interessante conhecer também a opinião dos gestores, a fim de verificar possíveis convergências ou divergências de opinião.

5.2.4 Indicador efetividade das ações

Esse indicador procurou avaliar os principais objetivos do PQVT/UFBA, como a promoção do bem-estar, a adoção de hábitos saudáveis e a valorização do servidor, para verificar como os respondentes percebem as ações, com base nesses objetivos, contribuindo positivamente para a sua QVT. A média para este fator/indicador oscilou entre os valores de 2,11 a 3,67 e os desvios variaram entre 1,12 e 1,19, também considerado pequeno entre os respondentes, remetendo a uma baixa variabilidade nas respostas.

A maior média desse indicador (3,67) corresponde a questão 23, onde é avaliada a contribuição da participação nas ações do PQVT para a melhora da atuação profissional. O resultado indica que o trabalhador consegue perceber uma melhora em sua atuação profissional, através das ações do PQVT.

A questão 18 avalia se através da participação nas ações, o respondente tinha mais informações sobre QVT. Com média 3,52 e moda 4,0 o resultado sinaliza que os trabalhadores conseguem se apropriar de informações sobre QVT, através das atividades que participam, o que é um dado positivo em relação ao alcance dos objetivos do PQVT.

A questão 19 corresponde a percepção dos respondentes sobre a valorização do trabalhador, de uma maneira geral, através das ações do PQVT. Com média 3,43 e moda 3,00, o resultado revela, na percepção dos respondentes, um sentimento de valorização enquanto trabalhadores da instituição, quando participam das ações do PQVT que lhe são ofertadas.

A adoção de hábitos saudáveis (tais como a realização de atividades físicas, alimentação saudável, busca por orientação médica, etc) por meio de sua participação nas ações do PQVT

foi avaliada na questão 20. Com média 3,56 e moda 5,0, os resultados apontam para uma influência positiva das ações em relação à adoção de hábitos saudáveis dos respondentes.

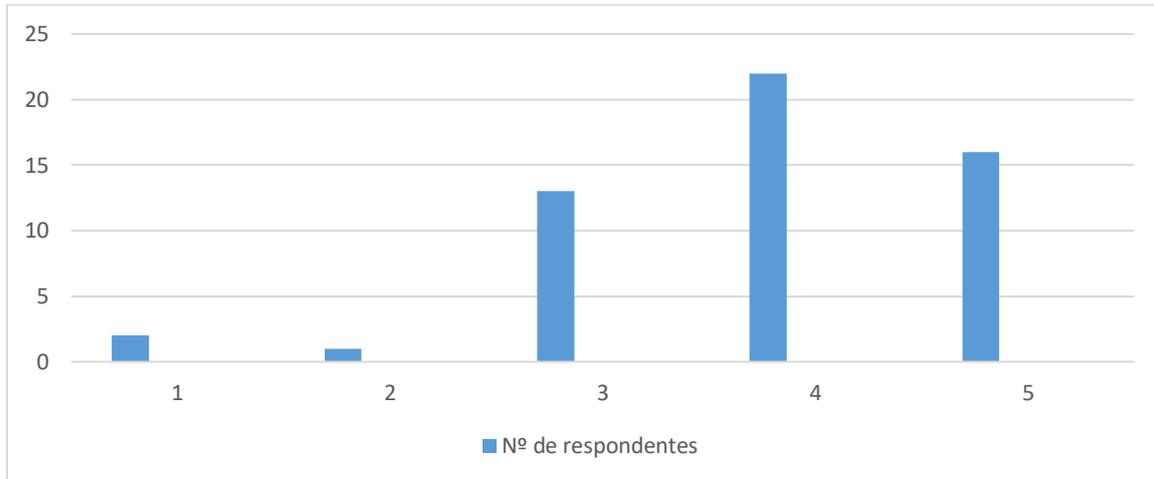
As questões 21 e 22 foram as que apresentaram o maior grau de discordância por parte dos respondentes, com as menores médias apresentadas. A questão 21 corresponde a realização de práticas ligadas ao bem-estar no trabalho nas unidades da UFBA, com desvinculação da PRODEP, e motivadas através das ações do PQVT. Com média 2,11 e moda 1,0, o resultado aponta para uma baixa interferência do PQVT na promoção de ações pontuais de QVT nas unidades. O resultado remete a um desconhecimento do PQVT por parte das unidades (apontado nos resultados das questões 2 e 3) e/ou uma baixa preocupação das unidades em promover a melhora da QVT dos seus trabalhadores através de ações específicas para tal. Vale lembrar, no entanto, que Ferreira (2006) recomenda cautela ao se promover ações pontuais de QVT nas organizações, tendo em vista que estas não tratam as reais causas de mal-estar e sofrimento que afetam os trabalhadores.

A questão 22 avalia se o trabalhador percebe se as ações do PQVT repercutem, de forma positiva, no ambiente de trabalho de sua unidade. Com média 2,80 e moda 2,00, essa questão seguiu a mesma linha de raciocínio da questão 21, e os resultados se assemelham, pois, se as unidades não sofrem interferência das ações do PQVT para promover ações pontuais de QVT, a tendência é que também não haja uma repercussão dessas no ambiente de trabalho. As maiores notas atribuídas a essa questão podem estar relacionadas a casos isolados de percepção de mudança de postura profissional, influenciada pelas ações de QVT ofertadas, e que tenha contribuído para um ambiente de trabalho mais harmônico e equilibrado.

5.3 Análise dos dados qualitativos

Inicialmente questiona-se se os respondentes têm uma definição clara sobre Qualidade de Vida no Trabalho. A questão foi avaliada na escala Likert, como nas questões anteriores. As maiores notas desta questão oscilaram entre 4,0 e 5,0 e esses resultados sinalizam para uma clareza dos respondentes do que é QVT para eles. O resultado pode ser visto no Gráfico 9 a seguir.

Gráfico 9 - Tenho uma definição clara sobre Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa.

Questiona-se em seguida, a concepção de QVT dos respondentes. Vale resgatar, que embora algumas abordagens de QVT se assemelhem, não há um consenso sobre o que seja Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA et al., 2017). Os resultados apresentados a seguir são relativos a questão “ Para mim, Qualidade de Vida no Trabalho é...”. Todos os 54 respondentes deram respostas a essa questão, o que totaliza 100% de respostas da questão aberta. Este resultado foi bastante significativo, em se tratando de questão aberta desse tipo de pesquisa. Isso pode ser atribuído ao fato de que grande parte dos respondentes declarou ter uma definição clara sobre QVT, conforme foi verificado na questão 24.

Com base na fala dos respondentes e auxílio do *IRAMUTEQ* foram elaborados os núcleos temáticos estruturadores do discurso (NTED), conforme a Tabela 3.

Tabela 3 - Concepção de QVT dos respondentes por núcleo temático

Núcleo Temático	Exemplo (s) de Fala	Frequência
Ambiente/Condições de Trabalho Saudáveis	“Ter condições adequadas de trabalho”. “ Uma série de questões que envolvem ventilação, climatização, limpeza de equipamentos, móveis e etc”. “Ter um ambiente de trabalho saudável”. “Viver em um ambiente de trabalho harmônico.....”.	29
Bem-Estar Físico e Mental	“Cuidar da sua saúde mental e física”.	19
Prazer no Trabalho	“Ter disposição, alegria e satisfação em vir trabalhar”. “Trabalhar com prazer e segurança”.	17
Relações Sócio Profissionais	“Manter boas relações de trabalho, com respeito e responsabilidade”. É interagir com colegas de forma saudável, seja emocionalmente, fisicamente ou espiritualmente”.	15
Crescimento Profissional	“Crescimento profissional e de grupo”.	01

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa.

Os resultados apresentam um panorama do ponto de vista dos participantes do PQVT da UFBA, sobre a concepção de QVT. Observa-se da tabela que os participantes ao serem perguntados sobre o que é QVT para eles, núcleos temáticos como ambiente/condições de trabalho saudáveis, bem-estar físico e mental e prazer no trabalho foram aqueles considerados mais importantes. O núcleo “ambiente/condições de trabalho saudáveis” revela a importância desse fator como promotor de QVT, confirmando os estudos de Régis-Filho e Lopes (2001); Huse e Cummings (1985); Limongi-França (2011); Ferreira (2017) e clássicos como Walton (1973), que traz esse núcleo como um dos oito indicadores de QVT desenvolvidos por ele. O núcleo “bem-estar físico e mental” associa a QVT ao bem-estar, estando este fator presente em estudos de Huse e Cummings (1985); Ferreira (2017) e clássicos como Hackman e Oldham (1975). Os núcleos: “prazer no trabalho” e “crescimento profissional” foram encontrados em estudos de Ferreira (2017) e o fator “relações sócio profissionais” foram encontrados em resultados de estudos de Oliveira e Medeiros (2008) e Ferreira (2017). Os núcleos temáticos derivativos dos resultados, dentro das publicações sobre o tema, fornecem subsídios para a formação de um conceito de QVT para a UFBA.

As possíveis definições de QVT trazidas dos estudos não apontam quais delas são as mais apropriadas para o contexto de cada organização (FERREIRA et al., 2017). Os resultados

dessa questão trazem elementos considerados importantes para a organização trabalhar a sua QVT, por meio de ações específicas, construção de programas ou políticas.

Em relação a segunda questão aberta “Coloque aqui outras informações sobre o PQVT que julgar relevantes” houve 27 respostas, sendo o resultado também bastante significativo. Da mesma forma que na questão anterior, o tratamento das respostas foi feito com o auxílio do software *IRAMUTEQ*, que produziu os resultados descritos, separados por núcleos temáticos mais significativos. Os núcleos obtidos das falas dos respondentes estão descritos na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 - Falas dos respondentes sobre o PQVT, por núcleo temático

Núcleo Temático	Exemplo (s) de Fala	Frequência
Oferta de ações	<p>“O PQVT é muito importante em uma organização como a UFBA, contudo, considero que as ações ainda são muitas escassas e isoladas”</p> <p>“Vejo muitas atividades de preparação para a aposentadoria, acho que os trabalhadores que estão entrando no serviço público também devem ser priorizados”</p> <p>“ Propostas e ações de qualidade de vida no trabalho que reflitam em melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”</p>	14
Aspectos Gerais	<p>“Temas interessantes e atraentes”</p> <p>“Tem que ser mais divulgada nas unidades”</p> <p>“Acho que a QVT deveria ser mais expandida, uma sugestão: uma sala na UFBA, com uma academia montada, para os servidores que quisessem ter uma qualidade de vida mais abrangente”</p>	06
Incentivo à participação nas ações	<p>“ Muitas vezes não participo porque é em horários que não posso”</p> <p>“Eu trabalho no ****, isso aqui não pertence a UFBA, somos tratados distintamente dos demais servidores, aqui existe competição, produtividade, ponto digital, assédio moral deliberadamente. Eles não têm o mínimo interesse em deixar servidor participar de evento, meu setor quando faz congresso anual não suspende a rotina, isto é, impossibilita de que as próprias pessoas do setor participem, só como exemplo”</p>	03
Efetividade	<p>“Gostei muito de participar das ações do PQVT UFBA, porém são pontuais e nem sempre geram mudanças a médio e longo prazos no bem-estar dos trabalhadores dentro do seu ambiente laboral”</p>	01

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa.

Os dados demonstram que os respondentes se manifestaram sobre os indicadores do PQVT: Oferta de ações (14); Aspectos gerais (06); Incentivo à participação nas ações (03) e Efetividade (01). Sendo assim, esses indicadores foram classificados como núcleo temático. Vale informar que 03 falas não puderam ser enquadradas em núcleo temático, por tratarem de

assuntos que não apresentavam relação com o tema. As demais falas contemplaram somente dimensões analisadas do PQVT. Isso revela que as dimensões do programa analisadas na pesquisa correspondem ao que foi importante, de fato, para entendê-lo e compará-lo à luz da percepção dos respondentes.

5.4 Síntese da percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA

A análise do PQVT da UFBA para a atual pesquisa passou pela concepção de QVT do programa e suas especificidades. Emergiram fatores como aspectos gerais do programa, oferta de ações, incentivo à participação nas ações e efetividade, que foram objeto de avaliação pelos participantes das ações, após a validação da equipe do NQVT, através de consultas técnicas.

Em síntese, os resultados obtidos das percepções dos respondentes refletem a percepção dos trabalhadores da UFBA acerca do seu PQVT. Ao analisar a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA, verificou-se que o programa, no que tange aos indicadores aspectos gerais, oferta de ações e efetividade do programa tiveram resultados positivos. No que se trata das ações de QVT, constata-se que os respondentes percebem a existência das ações, porém a participação pode ser considerada de baixa a moderada, a depender da ação. Foi evidenciado também, que os respondentes conhecem muitos colegas que não participam e nem sabem da existência do PQVT da UFBA. Isso evidencia a necessidade de se refletir sobre novas formas de realizar a divulgação do programa e suas ações, também estimular os trabalhadores a participar delas. O indicador “estímulo institucional a participação nas ações” apontou que apesar dos respondentes declararem ter facilidade de liberação para participar das ações do PQVT, reconhecem que há uma falta de estímulo institucional e dos gestores para que eles participem. Mais especificamente, no indicador “efetividade do PQVT” observou-se, de uma maneira geral, uma boa avaliação no tocante ao sentimento de valorização enquanto trabalhador, na adoção de hábitos mais saudáveis e ao recebimento de mais informações sobre QVT ao participar das ações.

A concepção de QVT trazida pelos respondentes trouxeram os núcleos temáticos: ambiente/condições de trabalho, bem-estar físico e mental, prazer no trabalho, relações sócio profissionais e crescimento profissional. Os núcleos que emergiram das falas dos respondentes servem de indicação para estudos futuros rumo à construção de uma concepção coletiva de QVT para a UFBA, apoiando o planejamento das ações de QVT ofertadas pela organização, bem como a elaboração de políticas e programas da área.

As falas referentes às percepções relevantes sobre o PQVT confirmam alguns resultados encontrados na análise quantitativa, especificamente em relação ao reconhecimento da relevância do programa, necessidade de maior divulgação do mesmo e pouco estímulo institucional e dos gestores para que os trabalhadores participem das ações.

Os resultados obtidos das percepções dos trabalhadores sobre o PQVT sugerem um descompasso entre o que é ofertado pelo programa, dentro dos indicadores avaliados, e algumas demandas dos trabalhadores. Este descompasso aponta para a necessidade de um ajuste entre os interesses da organização e de seus trabalhadores em relação ao PQVT, o que passa por uma análise e reformulação de alguns aspectos do programa, visando adequá-lo às reais demandas dos seus trabalhadores, sinalizadas na pesquisa.

6 CONCLUSÃO

Essa dissertação teve como objetivo geral verificar a adequação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da Universidade Federal da Bahia (UFBA) aos anseios dos trabalhadores. Para tanto, se fez necessário: analisar as ações de QVT propostas pela UFBA aos seus trabalhadores; e analisar a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA.

Da análise documental verificou-se que a QVT na UFBA foi implementada através de um programa, iniciado há pouco mais de uma década, que se propõe a desenvolver ações integradas na promoção da qualidade de vida no ambiente e nas relações de trabalho. O PQVT da UFBA se alia a proposta teórica de Limongi-França (2004) e Walton (1973). Alguns resultados encontrados em avaliações piloto do programa, a exemplo da avaliação do projeto bem viver, apontaram aspectos positivos no nível de motivação e de relacionamento interpessoal, dentro dos fatores que afetam as relações de trabalho, onde as ações de QVT podem contribuir com a reflexão e mudança de hábitos relacionados à saúde, alimentação e metabolismo biológico, bem como para o crescimento profissional e melhora na motivação, reforçando a importância das ações de QVT para a melhoria da QVT na UFBA como um todo. Dessa análise também se conclui que as ações oferecidas através do PQVT da UFBA são predominantemente assistencialistas, de natureza compensatória dos desgastes sofridos pelos trabalhadores.

Os trabalhadores respondentes identificam colegas que não participam e nem sabem da existência do PQVT UFBA, e eles próprios têm participação de baixa a moderada nas ações do programa, embora reconheçam a importância dessas ações na melhora de sua QVT. Na percepção desses trabalhadores, destacam-se: a concepção consistente de QVT; a relevância e a efetividade do programa em função da oferta de ações e do sentimento de valorização como trabalhador, na adoção de hábitos mais saudáveis e no recebimento de informações sobre QVT; o pouco estímulo institucional e dos gestores para que os trabalhadores participem das ações, apesar de declararem ter facilidade de liberação para participar das ações; e a necessidade de maior divulgação do programa e de suas ações.

Os núcleos temáticos oriundos da análise qualitativa, em relação à concepção de QVT, trouxeram elementos que podem vir a subsidiar a construção de um conceito de QVT para UFBA, sendo necessário, para tanto, de uma pesquisa com um quantitativo maior de trabalhadores. Na análise das percepções relevantes sobre o PQVT, verifica-se

que grande maioria dos respondentes trouxe em suas falas, aspectos relativos aos indicadores avaliados nas questões quantitativas sobre o PQVT, confirmando alguns resultados, especificamente em relação ao reconhecimento da relevância do programa, necessidade de maior divulgação do mesmo e pouco estímulo institucional e dos gestores para que os trabalhadores participem das ações.

Apesar da existência do PQVT na organização estudada, o que revela uma preocupação institucional com os seus trabalhadores, as informações encontradas através da análise documental e as obtidas das percepções dos trabalhadores, apontam um descompasso entre o que é ofertado pelo PQVT, dentro dos indicadores avaliados, e algumas demandas dos trabalhadores. Este descompasso aponta para a necessidade de um ajuste entre os interesses da organização e de seus trabalhadores em relação ao PQVT, o que passa por uma análise e aprimoramentos de alguns aspectos do programa, visando adequá-lo às reais demandas dos seus trabalhadores. Sendo assim, o estudo serve de subsídio para a organização UFBA, no processo de planejamento das ações relativas ao seu PQVT. Alves (2011) destaca que os PQVTs ainda enfrentam muitos desafios a serem vencidos para que possam ser implementados com a colaboração de todos. Um exemplo é a cultura e a mentalidade das empresas, que tem papel fundamental na implementação de ações e/ou programas de QVT.

Os fatores que avaliaram a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT esbarraram na dificuldade em se encontrar escalas prontas e validadas que avaliassem o PQVT, dentro do objetivo da pesquisa. Apesar de parâmetros similares terem sido encontrados, optou-se por não os utilizar, tendo em vista que o uso estaria atrelado a considerar a qualidade do PQVT como um serviço de educação não formal, sendo necessário abranger nos estudos a literatura sobre qualidade de serviços, o que desviaria dos objetivos da dissertação.

Para a agenda de futuros trabalhos, recomenda-se a realização de estudos que avaliem a qualidade do PQVT como um serviço não formal de educação, dentro da escala SERVPERF, por exemplo, no sentido de ampliar os conhecimentos sobre QVT e PQVT.

O estudo também se limitou a considerar os inscritos no PQVT, não sendo considerados os trabalhadores não inscritos no programa, a fim de conhecer a concepção de QVT em relação a totalidade de trabalhadores da UFBA, incluindo os gestores, sendo recomendável a realização de estudos envolvendo essa totalidade.

E que a QVT na UFBA seja tratada de forma preventiva, na qual ela passa a ser uma atribuição de todos, na busca de melhorias no ambiente de trabalho. Tal

recomendação se justifica, tendo em vista os núcleos temáticos construídos com base nas respostas se assemelharem as dimensões de QVT propostas por Ferreira (2017). Segundo o autor, essa abordagem se fundamenta em algumas dimensões independentes, que são: condições de trabalho, organização do trabalho, relações sócio profissionais, reconhecimento e crescimento profissional. Esses pilares têm como foco principal a remoção dos fatores causadores do mal-estar no trabalho.

Que os resultados decorrentes dessa investigação contribuam para o aperfeiçoamento das práticas de QVT na UFBA, levando em consideração os anseios de seus trabalhadores, para benefício destes e alcance da eficiência e efetividade da gestão de pessoas na organização, e também para a produção de conhecimento científico sobre QVT e PQVT.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A.C.L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun., 1998.

ALBUQUERQUE, V. **Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora no Brasil**. 2011. 134f. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

ALVES, E.F. Programas e ações de qualidade de vida no trabalho. **Revista INTERFACEHS – Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011. Disponível em: <http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/interfacehs/wp-content/uploads/2013/08/4_ARTIGO_vol6n1.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2018.

ANDRADE, P.P; VEIGA, H.M.S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação da escala e análise qualitativa. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, p. 304-319, 2012.

ANTLOGA, C.S. **Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho**: o caso das micro e pequenas empresas do setor de serviços de alimentação. 2009. 239f. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

ARANHA, J.B.T; SALLES, D.M.R. A evolução da gestão de pessoas nas universidades federais: do patrimonialismo ao estratégico. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU, 15. nov. 2005, Mar del Plata. **Anais...** 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/136019/>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

BAUER, M.W.; GASKELL, G. (Org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

BRASIL. **Decreto n.º 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm>. Acesso em: 30 abr. 2019.

CAMARGO, B.V.; JUSTO, A.M. Iramuteq: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, dez. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2013000200016>. Acesso em: 13 mar. 2019.

CAMPOS, V.F. **TQC – controle de qualidade total**. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

CARNEIRO, T.L.; FERREIRA, M.C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Florianópolis, v. 7, p. 131-158, 2007.

CDH – Coordenação de Desenvolvimento Humano. **Relatório de execução do PAC 2014**. Salvador: CDH, 2014.

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

DESSEN, M.C. **Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações**: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador. 2013. 233f. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

FAVERO, M.L.A. A universidade no Brasil: das origens à reforma universitária de 1968. **Educar**, Curitiba, n. 28, p. 17-36, 2006.

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

FERREIRA, M.C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, Brasília, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

_____. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus: Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, 2012.

_____. Qualidade de vida no trabalho. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo, 2017.

FERREIRA et al. Concepção e implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP – Revista de Administração**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009.

_____. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)**: diagnóstico, política e programa. Brasília: Paralelo, 2017.

FERREIRA, M.C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Florianópolis, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M.C.; MEDEIROS, L.F.R. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Revista Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, v. 8, n. 9, p. 9-34, jan./jul. 2011.

GARCIA, E.C.P. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, ano 3, n. 5, p. 9-31, jun. 2007.

HOMRICH, A.M. **Bem-estar no trabalho**: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida. 2014. 59 f. Monografia (Especialização) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, DF.

HONÓRIO, L.C.; MARQUES, A.L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 2, abr./jun., 2001.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing, 1985.

KLEIN, L.L. et al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, v. 23, n. especial, p. 317-344, 2017.

LACAZ, F.A.C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LEITE, J.V.; FERREIRA, M.C.; MENDES, A.M. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 109-123, jul./dez. 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2011.

LUBISCO, N.M.L.; VIEIRA, S.C. **Manual de estilo acadêmico**: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses. Salvador: Edufba, 2013.

MARTINS, A.M.S. Programas de qualidade de vida, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003., São Paulo. **Anais...** São Paulo: Enanpad, 2003.

MILHOME, J.C.; ROWE, D.E.O. Qualidade de vida no trabalho: análise da produção científica entre 2006 e 2015. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 17, n. 3, p. 499-519, set./dez. 2016.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização do trabalho: a panaceia delirante. **Trabalho, saúde e educação**, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009/fev. 2010.

PASCHOAL, T. A cultura organizacional pode influenciar a qualidade de vida no trabalho? In: FERREIRA, M.C. et al. (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho**: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo, 2013.

PRODEP – Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas. **Relatório de Gestão PRODEP 2018**. Prodep: Salvador, 2018.

QUALIVIDA. **Competências do NQVT**. 2019. Disponível em: <<https://qualivida.ufba.br/competencias-do-nqvt/>>. Acesso em: 2 fev. 2019.

_____. **Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT)**. 2019b. Disponível em: <<https://qualivida.ufba.br/>>. Acesso em: 2 fev. 2019.

_____. **Projetos**. 2019a. Disponível em: <<https://qualivida.ufba.br/projetos>>. Acesso em: 2 fev. 2019.

REGIS FILHO, G.J.; LOPES, M.C. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 95-99, 2001.

SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F.R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In: SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. cap. 1, p. 3-30.

SANT'ANNA, A.S.; MORAES, L.F.R. Fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público: uma abordagem de diagnóstico comparativo. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 9, 1999.

SCHIKMANN, R. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. In: ENAP. **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: Enap, 2010. Disponível em: <<http://www.enap.gov.br/documents/586010/603556/Livro.pdf/b295469b-faec-42f2-9544-69b1984e17a8/>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012.

SOUSA, A.R.F.; SILVA, C.C.S.C.; LUCENA, L.M. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na secretaria de estado da administração e de recursos humanos do Rio Grande do Norte. **Revista Científica da Escola de Gestão e Negócios**, Natal, v. 1, n. 1, p. 49-61, 2011.

UFBA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022**. 2017. Disponível em: <https://www.ufba.br/sites/portal.ufba.br/files/plano-desenvolvimento-institucional-ufba_web_compressed.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2019.

VASCONCELOS, A.F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

VIEIRA, S. **Alfa de Cronbach**. 2014-2016. Disponível em: <<https://soniavieira.blogspot.com/search?q=ALFA+DE+CRONBACH/>>. Acesso em: 28 dez. 2018.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

Caros colegas docentes e técnico-administrativos;

Convidamos você a participar da pesquisa intitulada “Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia”, realizada no âmbito do Mestrado Acadêmico em Administração e sob a orientação da Profª Dra. Mônica de Aguiar Mac-Allister da Silva, do Núcleo de Pós-Graduação em Administração, da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia(EAUFBA).

+

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) da UFBA é implementado pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas, através da Coordenação de Desenvolvimento Humano/ Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho e tem por objetivo ofertar ações que visam promover o bem-estar dos trabalhadores dessa Universidade.

Com base nisto, essa pesquisa busca investigar a percepção dos trabalhadores da UFBA acerca do seu PQVT, a fim de verificar se atende as necessidades de seus participantes.

O motivo deste convite deve-se ao fato de você já ter se inscrito e/ou participado de alguma ação de QVT realizada na UFBA nos últimos 3 anos, constituindo o público-alvo da pesquisa.

Sua participação é livre e voluntária e ao aceitar participar, você responderá questões objetivas que melhor traduzam a sua opinião, podendo acrescentar outras informações relevantes acerca do tema. Esclareço que as respostas serão tratadas com confidencialidade e exclusivamente para fins acadêmicos, não havendo, em hipótese alguma, divulgação de dados individuais.

O tempo total de resposta é de aproximadamente 10 minutos.

Em caso de dúvidas, comunique-se comigo através do email: aurelio.ufba@gmail.com

Ao preencher este formulário, você concorda em participar dessa pesquisa e declara estar ciente das informações contidas acima.

Agradecemos desde já a sua disponibilidade em participar da pesquisa, visto que ela contribuirá para os estudos acadêmicos sobre o tema e aprimoramento das práticas atualmente desenvolvidas na PRODEP/UFBA.

Aurélio Avelar dos Santos (Mestrando)
Profª Dra. Mônica de Aguiar Mac-Allister da Silva (Orientadora)
Núcleo de Pós-Graduação em Administração – NPGA
Escola de Administração (EAUFBA)

*Obrigatório



22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

1. Qual(is) ação(ões) do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UFBA você já participou?(Pode marcar mais de uma resposta). *

Marcar tudo o que for aplicável.

- Atividades físico-corporais (Ex: alongamento, alimentação saudável, ginástica laboral, massagens).
- Atividades psicossociais (Ex: Atividade de Habilidades Sociais no Trabalho).
- Atividades culturais e de lazer (Ex: danças, teatro, cinema, visita aos museus).
- Eventos coletivos (Ex: campanhas, semanas temáticas, oficinas, palestras).
- Outra: _____

2. Conheço colegas que nunca participaram de ações do PQVT *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

3. Conheço colegas que não sabem da existência do PQVT *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

4. Há clareza nos critérios de participação nas ações do PQVT da UFBA: quem pode participar, processo de inscrição, divulgação de selecionados. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

5. Como considero a divulgação das ações do PQVT da UFBA? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito				

6. A UFBA possui condições físicas adequadas para a realização das ações de QVT(salas, materiais utilizados, facilitadores qualificados). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

7. Estou satisfeito(a) com o trabalho da equipe de QVT da UFBA. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito				

22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

8. **A equipe de QVT da UFBA sempre tem interesse em ajudar os participantes das ações e esclarecer as dúvidas.***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

Passe para a pergunta 9.

Oferta de Ações



9. **O PQVT sempre aborda temas direcionados à melhora de minha QVT.***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

10. **As ações ofertadas pelo PQVT atendem as necessidades dos servidores docentes e/ou técnico-administrativos de minha unidade.***

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

11. Acho interessante que o PQVT oferte novas ações. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12. Estou satisfeito(a) com as ações de QVT promovidas pela UFBA. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

*Passe para a pergunta 13.***Incentivo à participação dos servidores docentes e técnico-administrativos nas ações do PQVT da UFBA.****13. Na UFBA os servidores docentes e técnico-administrativos são estimulados a participarem das ações de QVT. ****Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

14. Os gestores de minha unidade estimulam os servidores docentes e/ou técnico-administrativos a participarem das ações de QVT. **Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

15. Sou liberado com frequência, em minha unidade, para participar das ações do PQVT **Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

16. Os horários disponibilizados para as ações do PQVT possibilitam a minha participação. **Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

17. A participação nas ações do PQVT nos horários disponibilizados interferem no desenvolvimento das minhas atividades na unidade. **Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

*Passar para a pergunta 18.***Efetividade das ações do PQVT****18. Através do PQVT tenho tido mais informação sobre Qualidade de Vida no Trabalho. ****Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

19. Com o PQVT percebo que há uma valorização dos trabalhadores da U.F.B.A de uma maneira geral. **Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

20. **A minha participação nas ações do PQVT contribuiu com a adoção de hábitos saudáveis (atividades físicas, alimentação saudável, busca por orientação médica, etc). ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

21. **Com a oferta de ações do PQVT, a minha unidade tem implementado algumas ações que promovem o bem-estar no trabalho (Ex: Atividades físico-corporais, psicossociais, culturais e de lazer, eventos coletivos). ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

22. **As ações do PQVT da UFBA têm repercutido positivamente no ambiente de trabalho da unidade. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

23. **As ações do PQVT melhoraram a minha atuação profissional. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

Passe para a pergunta 24.

Concepção de QVT

Aqui há 1 questão fechada e duas questões abertas sobre QVT e o PQVT da UFBA



24. **Tenho uma definição clara sobre Qualidade de Vida no Trabalho. ***

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente				

22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

25. Para mim, Qualidade de Vida no Trabalho é.....

26. Coloque aqui outras informações sobre o PQVT que julgar relevantes.

*Passa para a pergunta 27.***Dados do Respondente****27. Unidade em que trabalha atualmente ***

28. Cargo atual *

29. Ocupa função formal ou informal de gestão? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim, até 3 anos e meses
- Sim, de 4 a 6 anos e meses
- Sim, de 7 a 9 anos e meses
- Sim, de 10 a 12 anos e meses
- Sim, acima de 13 anos
- Não

30. Sexo **Marcar apenas uma oval.*

- Masculino
- Feminino

22/04/2019

Qualidade de Vida no Trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia

31. Escolaridade **Marcar apenas uma oval.*

- Nível Fundamental
- Nível Médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

32. Idade **Marcar apenas uma oval.*

- Até 25 anos
- 25 a 35 anos
- 35 a 45 anos
- 45 a 55 anos
- 55 a 60 anos
- mais de 60 anos

33. Considerando o seu vínculo atual, há quanto tempo você trabalha na UFBA? **Marcar apenas uma oval.*

- até 3 anos e frações
- De 4 a 6 anos e meses
- De 7 a 9 anos e meses
- De 10 a 12 anos e meses
- Acima de 13 anos

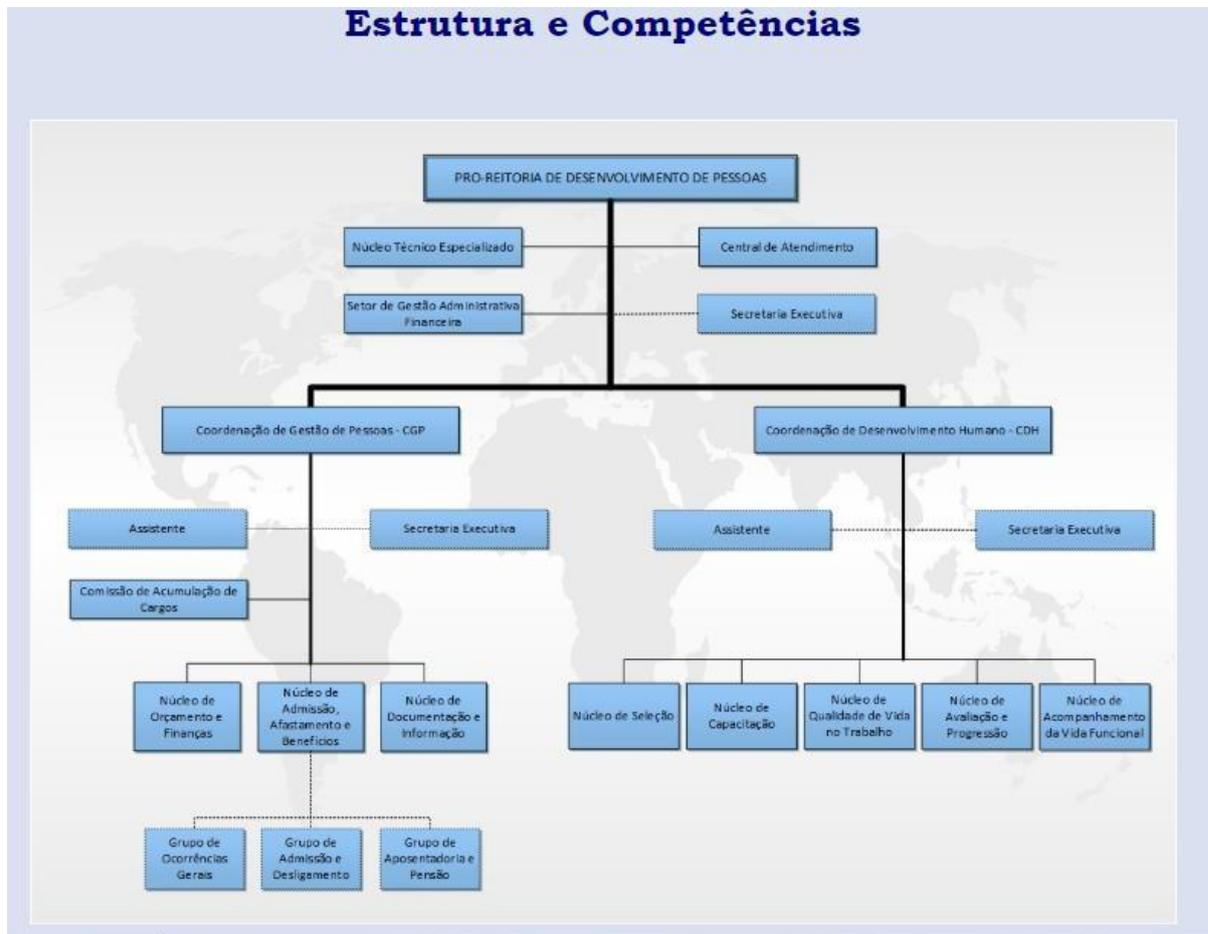
34. Há quanto tempo você trabalha em sua unidade?(Considere a sua unidade de trabalho atual) **Marcar apenas uma oval.*

- Até 3 anos e meses
- De 4 a 6 anos e meses
- De 7 a 9 anos e meses
- De 10 a 12 anos e meses
- Acima de 13 anos
- Outra: _____

Com tecnologia



ANEXO A - ORGANOGRAMA DA PRODEP



Fonte: PRODEP/UFBA (2019).

ANEXO B - SITE NQVT/UFBA

BRASIL Serviços Simplifique! Participe Acesso à informação Legislação Canais

Universidade Federal da Bahia | Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT)

NQVT Ações de Qualidade de Vida Dúvidas frequentes Contatos

Projeto Bem Viver - 2019
Workshop Planejando seu futuro

Seligaservidor - Palestra "O Poder da Meditação no Trabalho"

Seligaservidor - Palestra com Roda de conversa sobre Violência contra mulher e feminicídio em 2019

Recepção de novos servidores docentes

FIQUE ATENTO

INSCRIÇÕES ABERTAS

Recepção aos Docentes Turma 01/ Programa de Acolhimento e Acompanhamento ao Servidor UFBA (PAAS)

Recepção aos Docentes Turma 02/ Programa de Acolhimento e Acompanhamento ao Servidor UFBA (PAAS)

Oficina de Habilidades Sociais no Trabalho

WORKSHOP PLANEJA SEU FUTURO

INSCRIÇÕES ENCERRADAS

Projeto Planejando seu Seminário

Oficina de Memória

Oficina de Habilidades no Trabalho

Oficina: Dança de Salão

Projeto Planejando seu Futuro - Oficinas

ÚLTIMAS NOTÍCIAS

OFICINA DE HABILIDADES SOCIAIS NO TRABALHO - Inscrições de 22.04 a 05.05.2019
Postado em: ter, 16/04/2019 - 13:20

Recepção aos Docentes Turma 01/ Programa de Acolhimento e Acompanhamento ao Servidor UFBA (PAAS)
Postado em: ter, 16/04/2019 - 11:18

RECEPÇÃO AOS DOCENTES/ Programa de Acolhimento e Acompanhamento ao Servidor UFBA (PAAS)
Postado em: sex, 05/04/2019 - 10:03

SELECIONADOS PARA PALESTRA A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E FEMINICÍDIO EM 2019
Postado em: seg, 25/03/2019 - 11:27

Fonte: QUALIVIDA/UFBA (2019b).

ANEXO C - AÇÕES DOS PROJETOS


Universidade Federal da Bahia | Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT)

A A A ☰ ☱ ☲

NQVT
Ações de Qualidade de Vida
Dúvidas frequentes
Contatos

início » Ações de Qualidade de Vida

Ações dos Projetos

Programa de Acolhimento e Acompanhamento ao Servidor UFBA (PAAS)				
Título	Atividades	Carga horária	Número de vagas	Período de realização
Recepção aos Docentes Turma 01/ Programa de Acolhimento e Acompanhamento ao Servidor UFBA (PAAS)	Recepção aos Docentes	3 horas	50	23/04/2019
Recepção aos Docentes Turma 02/ Programa de Acolhimento e Acompanhamento ao Servidor UFBA (PAAS)	Recepção aos Docentes	3 horas	50	30/04/2019

Projetos Bem Viver				
Título	Atividades	Carga horária	Número de vagas	Período de realização
Oficina de Habilidades Sociais no Trabalho	Oficina de Habilidades Sociais no Trabalho	20 horas	25	Datas: 10, 17, 24 e 31 de Maio e 07 de junho de 2019, das 08h às 12h (encontros às sextas-feiras)
Oficina de Memória	Oficina Temática	10 horas	15	03/05 a 24/05/2017
Oficina de Habilidades Sociais no Trabalho	Oficina Temática	20 horas	20	09 de maio a 06 de junho (terças-feiras) 13 às 17h
Oficina: Dança de Salão	Oficina: Dança de Salão	20 horas	14	17 de julho a 20 de setembro de 2017, às 2a e 4a das 12:30h às 13:30h

Projeto Planejando seu Futuro				
Título	Atividades	Carga horária	Número de vagas	Período de realização
WORKSHOP PLANEJANDO SEU FUTURO	Workshop	3H	80	03/05/2019
Projeto Planejando seu Futuro - Seminário	Seminário Planejando seu Futuro	20h	50	04, 05 e 06/ 07/16
Projeto Planejando seu Futuro - Oficinas	Oficina Transição para a aposentadoria: aspectos psicológicos 18/07 à 01/08	15h	25	18/07 à 01/08 (terças e quintas) das 09h às 12h
Projeto Planejando seu Futuro - Oficinas	Oficina Aposentadoria: uma nova etapa na família	9h	25	03/10 a 10/08 das 09h às 12h
Projeto Planejando seu Futuro - Oficinas	Oficina Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida	12h	25	15 a 24 de agosto

1
2
3
4
5
próximo »
fim »

Fonte: QUALIVIDA/UFBA (2019b).

ANEXO D - FOLDER DIGITAL PROJETO BEM VIVER



Universidade Federal da Bahia | Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT)

NQVT | Ações de Qualidade de Vida | Dúvidas frequentes | Contatos

Projeto Bem Viver - 2019

 **PRODEP**
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO - CDH
NÚCLEO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - NQVT

Projeto



Bem Viver

valorização · arte · integração
saúde · bem-estar

Participe!
Seminários, oficinas, campanhas
Período: abril a outubro
Onde: UFBA

Informações:
Núcleo de Qualidade de
Vida no Trabalho
Tel.: 3283-6358
E-mail: nqvida@ufba.br

Fonte: QUALIVIDA/UFBA (2019b).

ANEXO E - FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO NAS AÇÕES

Formulário de Inscrição - Ações Bem Viver

Violência contra a mulher e feminicídio em 2019 *

Violência contra a mulher e feminicídio em 2019 dia 26/03

Nome Completo *

Escolaridade *

- Selecione - ▼

Vínculo com a UFBA *

- Selecione - ▼

Cargo *

E-mail *

Data de Nascimento Dia ▼ Mês ▼ Ano ▼ 

Tempo de Serviço

Está em Função Gratificada? *

Sim

Não

Está em Direção? *

Sim

Não

Unidade de Lotação *

Cidade

Setor *

Ramal *

Celular *

Nome do Dirigente *

Ramal do Dirigente *

E-mail do Dirigente *

Nome da Chefia Imediata *

Ramal da Chefia Imediata *

E-mail da Chefia Imediata *

ENVIAR