

**Eixo Temático: Educacional**

**QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA ANÁLISE DAS AÇÕES DE QVT DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR GAÚCHAS**

Valéria Garlet<sup>1</sup>  
Thiago Antônio Beuron<sup>2</sup>  
Flavia Luciane Scherer<sup>3</sup>

**RESUMO**

Este estudo trata da qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) gaúchas e tem o objetivo de identificar as ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas nessas IFES. Por meio de uma análise dos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI's) e dos organogramas das instituições, disponíveis nos sites institucionais, foram analisadas a estrutura da gestão de pessoas, a existência de QVT na estrutura, a existência de ações de QVT, e quais são essas ações. Verificou-se, dentre as IFES gaúchas, que somente o Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul) não dispõe de uma estrutura setorial que trate de assuntos relacionados à QVT e saúde de seus servidores. Algumas instituições, embora não tratem de QVT em seus PDI's, dispõem de ações relacionadas ao assunto, como é o caso do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS) e da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Não foram encontradas informações sobre ações de QVT das instituições IFSul e Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). As demais instituições, de alguma forma, demonstram sua atenção e preocupação com a QVT de seus servidores por meio de ações que visam à saúde, ao bem-estar, à segurança e aos benefícios a que os servidores têm direito.

**Palavras-chave:** Instituições Federais de Ensino Superior gaúchas, qualidade de vida no trabalho, serviço público.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Administração na Universidade Federal de Santa Maria.

<sup>2</sup> Professor Adjunto da Universidade Federal do Pampa- Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria.

<sup>3</sup> Professora Associada do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria - Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.

## 1 INTRODUÇÃO

Este estudo surgiu devido à preocupação constante que as organizações – privadas e públicas e principalmente de ensino superior – têm tido com a questão da qualidade de vida no trabalho (QVT), motivação e satisfação. As organizações devem estar comprometidas em tentar identificar as dificuldades de seus funcionários, tentando, como consequência, propor soluções, ainda que a médio ou longo prazo, para os problemas existentes, visando o bem-estar e equilíbrio no ambiente de trabalho, o estímulo à criatividade e inovação, o reconhecimento e valorização dos trabalhadores aumentando sua satisfação e motivação com o trabalho, tudo isso culminando com o aumento da qualidade e produtividade no serviço

O problema deste estudo trata da seguinte questão: as IFES gaúchas desenvolvem ações de qualidade de vida no trabalho? Se sim, quais são as ações desenvolvidas neste âmbito?

O objetivo deste estudo é diagnosticar/descrever as ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas em IFES gaúchas. A partir desta descrição espera-se evidenciar os esforços empreendidos por estas organizações para melhorar a QVT de seus servidores o que, em última análise, poderia impactar na qualidade do serviço prestado à sociedade de forma geral.

Para isso, foram analisadas algumas variáveis, buscadas/levantadas no site das instituições gaúchas. As variáveis de análise são a estrutura da gestão de pessoas, a existência de QVT na estrutura, a existência de ações de QVT, e quais são essas ações.

Considera-se a importância deste projeto para entender melhor como as IFES gaúchas veem e entendem a importância da qualidade de vida no trabalho, e o que elas desenvolvem para melhorar tudo o que está relacionado com este tema.

## 2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Nanjundeswaraswamy e Swamy (2013) apontam a dificuldade de uma empresa apenas preocupar-se com a tecnologia sem considerar as necessidades dos seus funcionários, ou seja, deve-se considerar a tecnologia e as necessidades humanas para ser uma empresa excelente. Os autores propõem que, se houver preocupação com a QVT na empresa, poderá haver maior comprometimento dos seus funcionários, que utilizarão seu potencial máximo bem como terão maior participação e envolvimento, e isso poderá fazer com que o trabalho seja mais fácil, com que melhore a qualidade e aumente a eficiência da empresa.

O trabalho de Nanjundeswaraswamy e Swamy (2013) ainda propõe 9 componentes da QVT que estão associados à satisfação dos funcionários: ambiente de trabalho, clima e cultura organizacional, relação e cooperação, treinamento e desenvolvimento, compensação e recompensa, facilidades, satisfação e segurança, autonomia e adequação aos recursos. Esses componentes revelam que a QVT está presente em vários âmbitos da empresa que afetam diretamente o âmbito do funcionário. Sob a ótica desses aspectos, percebe-se a importância de focar na QVT e na satisfação para também se chegar ao alcance dos objetivos e resultados da empresa por meio do melhor desempenho dos funcionários.

Srivastava e Kanpur (2014) propõem que a QVT está relacionada com um conjunto de condições ou práticas organizacionais que são promovidas por meio de uma gestão democrática, enriquecimento do trabalho, tratamento digno para os empregados e segurança no trabalho. Os autores também sugerem que a busca pela alta produtividade industrial e pelo crescimento econômico acabam por negligenciar valores ambientais e humanísticos, e é justamente nesse ponto que entra a QVT como forma de aumentar não só a produtividade para

a empresa, mas também a qualidade de vida para os funcionários. Ainda segundo os autores, QVT refere-se à satisfação, à motivação, ao envolvimento e ao comprometimento que os indivíduos apresentam em relação ao seu trabalho.

Frossard (2008) propõe que políticas de gestão de pessoas que tenham como referência a QVT têm sido cada vez mais valorizadas, pois visam à integração do indivíduo com a organização de forma harmoniosa, trazendo benefícios para o indivíduo (integridade física e mental) além de benefícios para ambos (indivíduo e organização): melhoria no rendimento e qualidade no processo produtivo. Percebe-se, com isso, que a QVT pode ser um importante elo de equilíbrio entre os objetivos individuais de cada trabalhador e os objetivos organizacionais para os quais cada trabalhador se empenha, no seu dia a dia, para atingir. Ter qualidade de vida no trabalho torna-se um fator essencial para um nível de produtividade eficaz nas organizações.

Pérez-Zapata *et al* (2014) consideram que a cultura organizacional e o meio social podem constituir diferenças na QVT dos funcionários. Com isso, desenvolveram um trabalho em organizações públicas de saúde de uma cidade do Chile relacionando QVT com os fatores: clima organizacional, satisfação no trabalho e o comprometimento dos funcionários. Os resultados do trabalho apresentam a relação positiva entre QVT e os aspectos citados. Esses resultados mostram que a QVT tem um valor subjetivo atrelado à percepção dos funcionários no que se refere a vários aspectos da organização em que atuam. Alguns fatores podem contribuir nesse sentido: processos de interação que possibilitam autonomia e participação, presença de compromisso intrínseco e companheirismo, valorização de atitudes e disposição ao trabalho, entre outros.

Oliveira e Medeiros (2011) fazem uma retomada histórica sobre a gestão de pessoas no serviço público, desde a Administração Científica, que considerava o trabalhador como homem econômico, passando pela Administração Patrimonialista, que não separava o público do privado fazendo com que não existisse a noção de gestão de pessoas no setor público, pois nem mesmo a noção de público era clara, chegando à Escola de Relações Humanas, que passou a tratar do homem social, dando mais atenção à organização informal e a assuntos como motivação, liderança, clima e cultura organizacional.

Os mesmos autores ainda comentam que o setor público no Brasil está mudando o foco “da burocracia, estruturas e sistemas organizacionais, para uma mudança de práticas, de padrões de ações” (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2011, p. 33). Barzelay (2005) salienta que o objetivo da atuação das organizações e dos projetos públicos progridem continuamente em função do aprendizado organizacional, da política, da tecnologia e do governo e, segundo o autor, é nesse aspecto que reside a responsabilidade que o gestor público e os representantes da cidadania possuem para inovar e acompanhar as exigências e necessidades dos cidadãos por meio das organizações, dos programas e dos projetos públicos.

### 3 MÉTODO E RESULTADOS

O método utilizado neste trabalho baseia-se numa pesquisa descritiva (GIL,2002) e em uma análise de dados secundários, obtidos nos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI) e na estrutura organizacional das instituições analisadas, sendo as informações buscadas nos sites institucionais. Nos PDI das instituições buscou-se verificar quais informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho e saúde do servidor estavam apresentadas. Buscou-se, também por meio da análise do organograma de cada instituição, verificar se há Pró-reitorias de Gestão

de Pessoas, como estão organizadas, a existência de um setor específico que trata de qualidade de vida e saúde do servidor e as ações deste setor, caso haja.

Os resultados desta análise encontram-se na Figura 1.

Figura 1- Resumo dos dados relacionados à QVT nas IFES gaúchas.

Instituição	Trata de QVT no PDI?	Setor responsável pela QVT	Ações de QVT
FURG	Sim	Coordenação de Promoção à Saúde, Coordenação de Segurança do Trabalho, Coordenação de Psicologia Organizacional e Serviço Social	Atividades de promoção à saúde, avaliação de locais insalubres/perigosos, atualização de extintores de incêndio, atendimento individual e/ou em grupo com orientações e encaminhamentos.
IFFarroupilha	Sim	Coordenação Geral de Gestão de Pessoas	Implementação do Programa Institucional de Qualidade de vida dos Servidores (saúde, ao esporte, à cultura e ao lazer); manutenção do diálogo constante com servidores responsáveis pela saúde do servidor, nos campi e na reitoria.
IFRS	Não	Seção de Atenção à Saúde do Servidor	Realização dos exames periódicos, perícia médica oficial, criação do PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, Promoção da qualidade de vida dos servidores, Segurança no Trabalho, e Promoção à Saúde (abordagens coletivas com o intuito de influenciar ou modificar hábitos individuais e culturas organizacionais, buscando favorecer os espaços de convivência e de produção de saúde e fortalecer a autonomia dos servidores por meio de suas competências e habilidades).
IFSul	Não	Sem informações	Sem informações.
UFCSPA	Sim	Departamento de Recursos Humanos	Sem informações.
UFPEL	Sem acesso ao PDI	Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida	Implementação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS; perícia médica, segurança e medicina do trabalho; ginástica laboral e o projeto “Conversando sobre Saúde e Qualidade de Vida” (tratar de temas sobre qualidade de vida e promoção de saúde em rodas de conversa com os servidores da UFPEL).
UFRGS	Não	Departamento de Atenção à Saúde	Divisão de Saúde e Junta Médica, Serviço de Atendimento em Saúde Bucal e de Serviço de Atendimento Ambulatorial.
UFSM	Sim	Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor	Serviços odontológicos, serviço social e psicológico; campanhas preventivas de saúde, de atenção à dependência química e de atenção aos portadores de deficiência; atividades de preparação para a aposentadoria e de cultura e lazer.
UNIPAMPA	Sim	Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde	Encaminhamentos à perícia médica, análise de pedidos de ressarcimentos de plano de saúde e concessão do benefício, registros de concessões, de acidente em serviço e de licenças: médica para tratamento de saúde, à gestante, à adotante, à paternidade, por motivo de doença em pessoa da família.

Fonte: autores

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De uma maneira geral, todas as instituições analisadas têm a incumbência de tratar do assunto QVT e desenvolver ações em prol da QVT e da saúde de seus servidores. A divulgação dessas informações nos sites institucionais também se torna importante devido à transparência dos serviços ofertados aos servidores e à legitimidade no que se refere à preocupação com aqueles que dedicam seu esforço em benefício ao interesse público, de forma que, mesmo desenvolvendo ações relevantes no contexto da QVT institucional mas não as divulgando, prejudica a análise do que está sendo feito e daquilo que é possível promover a fim de beneficiar ainda mais os servidores dessas IFES.

Instituições como a FURG, o IFFarroupilha, a UFPEL, a UFSM e a UNIPAMPA podem ser consideradas exemplos a serem seguidos, pois, além de desenvolver ações de QVT, também divulgam de maneira eficaz aquilo que desenvolvem, mostrando à comunidade, não só a acadêmica mas de maneira geral, os benefícios de que seus servidores dispõem ao trabalhar nesta instituição.

A forma como cada instituição confere atenção ao assunto deste trabalho é peculiar, até mesmo porque um determinado setor da instituição pode desenvolver em âmbito local várias ações, como ginástica laboral, que no âmbito geral não necessariamente seja trabalhado e divulgado. É fundamental que cada IFES perceba a importância que o assunto tem e desenvolva, em âmbito institucional, ações que tenham o objetivo de melhorar a QVT e saúde do servidor, promovendo motivação ao trabalho e, com isso, buscando aumentar a produtividade e a eficiência no serviço público, o que pode ser considerado um desafio para a gestão pública.

Avalia-se como limitação a este estudo a falta e a dificuldade na busca de dados e informações sobre o assunto nos sites das instituições e a falta de acesso ao PDI. Isso faz com que não se possa afirmar que determinada instituição não desenvolva ações de QVT, mas simplesmente que não foram encontradas informações sobre o assunto, talvez pela ausência dessas informações ou mesmo pela dificuldade de acesso, fazendo com que não fosse possível encontrá-las.

Por último, o estudo mostrou-se relevante ao verificar que algumas instituições conferem importância à QVT do servidor e outras não divulgam muitas informações sobre o tema. Devido à disparidade de informações, trabalhos futuros poderiam contemplar um olhar mais atento ao tema, mas em conjunto com essas instituições, conscientizando-as ainda mais sobre a importância da QVT e saúde do servidor e também da divulgação de suas ações em seus sites institucionais. Também poderia ser feito um estudo junto aos servidores, analisando a opinião deles sobre como a sua instituição lhes oferta assistência no que se refere ao tema abordado e o que gostariam que fosse feito para melhorar esse aspecto na instituição.

#### REFERÊNCIAS

BARZELAY, M. **Gestão pública na prática**. Entrevista. N. 6, São Paulo, 2005. Disponível em: < <http://www.revista.fundap.sp.gov.br/revista6/paginas/6entrevista.htm>>. Acesso em: 25/04/2016.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público – um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP**. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3294>> Acesso em: 13/10/2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas, São Paulo, 2002. Disponível em:

[https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod\\_resource/content/1/como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf) Acesso em: 14/08/2015.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal do RS 2014-2018**. Disponível em: <

[http://ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/20150261522458420150126-pdi\\_2014\\_2018\\_versao\\_final\\_-\\_sem\\_res.pdf](http://ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/20150261522458420150126-pdi_2014_2018_versao_final_-_sem_res.pdf)> Acesso em: 14/08/2015.

\_\_\_\_\_, **Diretoria de Gestão de Pessoas**. Disponível em: < <http://dgp.ifrs.edu.br/site/>> Acesso em: 14/08/2015.

INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018**. Disponível em: <

[http://www.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/2015324151055989pdi\\_14\\_18pdf.pdf](http://www.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/2015324151055989pdi_14_18pdf.pdf)> Acesso em: 15/08/2015.

\_\_\_\_\_, **Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (CGGP)**. Disponível em: < <http://www.iffarroupilha.edu.br/site/conteudo.php?cat=244>> Acesso em: 13/08/2015.

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. Disponível em: <

[http://www.ifsul.edu.br/index.php?option=com\\_docman&Itemid=36](http://www.ifsul.edu.br/index.php?option=com_docman&Itemid=36)> Acesso em: 13/08/2015.

NANJUNDESWARASWAMY, T. S., SWAMY, D. R., **Review of Literature on Quality of Worklife**. International Journal for Quality Research 7(2) 201–214 ISSN 1800-6450, 2013. Disponível em: < <http://www.ijqr.net/journal/v7-n2/3.pdf>> Acesso em: 24/04/2016.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, M. P. M. **Gestão de pessoas no setor público**.

Universidade Federal de Santa Catarina, 2011. Disponível em:

<[http://www.aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php?file=%2F54343%2Fmod\\_resource%2Fcontent%2F0%2FGestao\\_de\\_Pessoas\\_no\\_Setor\\_Publico.pdf](http://www.aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php?file=%2F54343%2Fmod_resource%2Fcontent%2F0%2FGestao_de_Pessoas_no_Setor_Publico.pdf)> Acesso em: 10/08/15.

PÉREZ-ZAPATA, D., PERALTA-MONTECINOS, J. & FERNÁNDEZ-DÁVILA, P. (2014). **Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile**. Universitas Psychologica, Vol. 13 n° 2 ISSN 1657-9267 doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc, 2014.

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. **Journal of Business and Management**. Vol. 16, mar, 2014, p. 54-59.

Disponível em: < <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue3/Version-1/H016315459.pdf>> Acesso em: 26/08/2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI – 2014-2019**. Disponível em: <

<http://www.ufcspa.edu.br/ufcspa/normasedocs/docs/ufcspa-pdi-2014-2019.pdf>> Acesso em: 14/08/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018**. Disponível em: < [http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/consuni/files/2010/06/Res.-71\\_2014-PDI.pdf](http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/consuni/files/2010/06/Res.-71_2014-PDI.pdf)> Acesso em: 14/08/2015.

\_\_\_\_\_, **PROGESP**. Disponível em: < <http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/progesp/>>  
Acesso em 13/08/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida**. Disponível em: < <http://wp.ufpel.edu.br/progep/csqv/>> Acesso em: 13/08/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Plano de Desenvolvimento Institucional – FURG**. Disponível em: < <http://www.ufrgs.br/ufrgs/arquivos/pdi-2010>>  
Acesso em 14/08/2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2011-2015**. Disponível em: <  
<http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/be1eb2e0-4629-442e-b1af-79c251e3ac83.pdf>>  
Acesso em: 15/08/2015.

\_\_\_\_\_, **PROGEP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**. Disponível em:  
<<http://site.ufsm.br/pro-reitorias/progep>> Acesso em: 15/08/2015.