

## **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA PROPOSTA DE MELHORIAS PARA O PLANO DE GESTÃO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**

*THE QUALITY OF LIFE AT WORK: A PROPOSAL FOR IMPROVEMENTS FOR THE SUSTAINABLE LOGISTICS MANAGEMENT PLAN OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF MATO GROSSO DO SUL*

**Mabel Valverde NOGUEIRA**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
psbellbunny@gmail.com

**Rosamaria Cox MOURA-LEITE**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
rosamaria.leite@ufms.com

**José Carlos de Jesus LOPES**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
jose.lopes@ufms.br

---

Recebido em 04/2018 – Aprovado em 12/2018

### **Resumo**

O Governo Federal brasileiro instituiu instrumentos para implementar práticas sustentáveis em suas rotinas, sendo um deles o Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS), que possui a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um de seus temas. O presente estudo tem o objetivo de analisar as ações de QVT no PLS da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e demais Universidades Federais (UFs), com o intuito de propor melhorias para os próximos Planos de Ação da UFMS. A estrutura adotada para a proposta foi elaborada a partir do Modelo de QVT de Walton (1973), da Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P), e da Instrução Normativa nº 10/2012 do Ministério do Planejamento, que instituiu o PLS. Durante a análise dos documentos da UFMS, constatou-se que há áreas da QVT ainda não contempladas em seus Planos de Ação. Para tanto, as propostas de melhoria buscaram complementar tais atividades de forma mais abrangente. A proposta elaborada auxiliará não apenas os gestores da UFMS, mas também de outros entes da Administração Pública, além de apresentar uma ferramenta para estudo da QVT no setor público.

Palavras-chave: Administração Pública; Qualidade de Vida no Trabalho; Universidades Federais.

### **Abstract**

*The Brazilian Federal Government has instituted instruments to implement sustainable practices in*

*its routines, one of them is the Sustainable Logistics Management Plan (PLS), which Quality of Work Life (QWL) is one of its themes. The objective of this study is to analyze the QWL actions described in the PLS of the Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) and other Federal Universities (UFs), with the purpose of proposing improvements for the next UFMS Action Plans. The structure adopted for the improvement proposal was elaborated from Walton's QWL Model (1973), the Public Administration Environmental Agenda (A3P), and Normative Instruction number 10/2012 of the Brazilian Ministry of Planning, which instituted the PLS. The analysis of UFMS documents found that there are areas of QWL that were not included in their Action Plans. To this end, the improvement proposals sought to complement these activities more comprehensively way. The proposal will help the managers of UFMS and, also, other entities of the Public Administration, in addition to presenting a tool to study the QWL in the public sector.*

**Keywords:** *Public administration, Quality of Work Life, Federal University.*

## 1 INTRODUÇÃO

As primeiras noções de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nasceram na segunda metade do Século XX, quando as atividades laborais passaram a ter uma visão humanizada. A partir de então, estudos desenvolvidos por Trist (1950), Herzberg (1968), Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), e Nadler e Lawler (1983) viriam a contribuir para as pesquisas sobre o tema, bem como com a tentativa de conceituar a QVT (FERNANDES, 1996; PILATTI, 2008; SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

Com as mudanças ocorridas, após as Conferências Mundiais voltadas ao Desenvolvimento Sustentável, na década de 1990, a ideia de QVT passa a ter relação com a sustentabilidade – para gerir, harmonicamente, o desenvolvimento social

e econômico com a preservação do meio ambiente (ROSINI; ROBLE; OLIVEIRA, 2014). Isto fez com que o papel das organizações econômicas não se restringisse à produção de bens e serviços para obtenção de lucro. Com essa exigência de mudança cultural das organizações, surge o conceito de Responsabilidade Social (RS) – uma relação estabelecida entre as organizações e seus públicos internos e externos (GUERRA MOURA-LEITE; PADGETT, 2011).

Assim, a RS e a QVT se inter-relacionam no momento em que as organizações buscam soluções voltadas à melhoria das condições de trabalho, saúde, segurança e demais benefícios que reflitam no alcance dos objetivos corporativos (ROSINI, ROBLE E OLIVEIRA, 2014). A RS não se limita ao simples atendimento de Políticas de Gestão Ambiental. Deve ter foco em seus públicos, para garantir a melhoria na produtividade, a motivação e o bom desempenho por parte dos trabalhadores (RAIMUNDO, 2015).

Seguindo essa nova exigência global, o Governo Federal brasileiro tem se preocupado com ações focadas na sustentabilidade, por meio da criação de instrumentos aplicáveis na Administração Pública, como a Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) e o Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS).

A finalidade da A3P é promover a responsabilidade socioambiental, incluindo práticas de sustentabilidade nas rotinas de atividades da Administração Pública (BRASIL, 2009). No contexto da A3P, QVT é entendida como uma forma da Administração Pública promover a satisfação das necessidades dos trabalhadores durante as atividades laborais a partir de ações de desenvolvimento profissional e pessoal (MMA, 2017).

A Agenda é referência para elaboração do Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) – ferramenta de responsabilidade socioambiental e sustentabilidade, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Brasileira. A Instrução Normativa nº 10, de 14 de novembro de 2012, (IN nº 10/2012) estabelece as regras para elaboração do PLS, que consiste na definição de ações, metas, prazos, formas de monitoramento

e avaliação das execuções de práticas de sustentabilidade no setor público (BRASIL, 2012). O PLS deve ser composto por, no mínimo, sete eixos temáticos. São eles: 1) material de consumo, 2) energia elétrica, 3) água e esgoto, 4) coleta seletiva, 5) QVT, 6) compras e contratações sustentáveis, e 7) deslocamento de pessoal.

Os PLS devem estabelecer Planos de Ação para a organização contendo: objetivos, detalhes sobre implementação, unidades envolvidas nas ações, cronograma, e previsão de recursos (financeiros e humanos). Sua elaboração fica a cargo da Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável (CGPLS), responsável também por monitorar, avaliar, e revisar o PLS e apresentar anualmente o Relatório das atividades realizadas (BRASIL, 2012).

Dentre as entidades da Administração Pública que devem atender às normas da IN nº 10/2012, estão as Universidades Federais (UFs). O lócus desta pesquisa foi a Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), fundada em 1962. Essa UF possui cerca de 3.350 servidores efetivos, um Campus sede e mais nove Campi no interior do Estado (UFMS, 2017). É a principal Instituição de Ensino Superior do Mato Grosso do Sul, Estado conhecido por possuir valiosos recursos naturais (MATO GROSSO DO SUL, 2018). O primeiro PLS da UFMS foi implementado em 2014.

Assim, o objetivo geral desta pesquisa é analisar as ações de QVT descritas no PLS da UFMS com vista a propor melhorias para os próximos Planos de Ações. Os resultados desse estudo são de interesse não apenas da UFMS, mas também as demais UFs, já pode ser um instrumento de consulta para as Comissões Gestoras do PLS, que auxiliará na organização das ações voltadas para QVT, de modo que sejam contempladas todas as necessidades dos trabalhadores vinculados à esfera pública.

Este artigo está dividido em quatro partes, além desta introdução. No tópico a seguir, apresenta-se o modelo de avaliação de QVT adotado nessa pesquisa. Na terceira parte, são apresentados os procedimentos metodológicos. Em seguida, são

apresentados os resultados e análises. Para finalizar, são expostas as considerações finais.

## 2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo QVT foi utilizado, pela primeira vez, na década de 1970, por Davis, Professor da Universidade da Califórnia, nos Estados Unidos (MORETTI E TREICHEL, 2013). À época, o seu significado era considerado muito amplo, não sendo permitida apenas uma interpretação (FERNANDES, 1996).

Um estudo considerado um dos mais abrangentes no diagnóstico de QVT é o modelo de Walton (1973). O mesmo é um dos mais utilizados pelos pesquisadores brasileiros da área de Administração de Recursos Humanos e Psicologia Organizacional (PEDROSO; PILATTI, 2010). O modelo de QVT de Walton (1973) traz oito categorias, identificadas a partir de pesquisa sobre fatores que influenciam a vida dos indivíduos no ambiente de trabalho. São elas: a) compensação justa e adequada, b) condições de trabalho, c) oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades, d) oportunidade de crescimento e segurança, e) integração social na organização, f) constitucionalismo na organização, g) trabalho e espaço total de vida, e h) relevância social do trabalho na vida (FERNANDES, 1996; JÚNIOR; SILVA; SÍMMONDS, 2015)

Tomando como base as categorias do referido autor, relacionou-se as mesmas com as ações propostas na A3P e da IN nº 10/2012 do Ministério do Planejamento, com objetivo de obter um instrumento para categorizar as ações de QVT, com vistas na identificação de práticas de QVT ainda não desenvolvidas pela UFMS.

A A3P propõe quatro tipos de ações visando à melhoria da QVT, são elas: a) uso e desenvolvimento de capacidades; b) integração social e interna; c) respeito à legislação; e d) condições de segurança e saúde no trabalho. Já a IN nº 12/2012 propõe (BRASIL, 2012, p. 8):

1. Adotar medidas para promover um ambiente físico de trabalho seguro e saudável.
2. Adotar medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados.
3. Realizar manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho;
4. Promover atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho;
5. Realizar campanhas, oficinas, palestras e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores com divulgação por meio da intranet, cartazes, etiquetas e informativos; e
6. Produzir informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição.

O resultado da relação entre o Modelo de Walton (1973), A3P e IN nº 10/2012 pode ser observado no Quadro 1.

### 3 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

---

A presente pesquisa de caráter descritivo e de abordagem predominantemente qualitativa (LAKATOS; MARCONI, 2003; GIL, 2008; MINAYO, 2009) foi organizada em cinco etapas principais. A primeira etapa consistiu no desenvolvimento das categorias para análise dos dados. A segunda etapa constitui na análise dos Planos de Ação do PLS das vinte e nove UFs que disponibilizaram seus Planos de Ação, durante o período de 2013 à 2017, em suas páginas eletrônicas durante os meses de abril a maio de 2017, e das doze UFs que disponibilizaram seus Relatórios durante o

mesmo período. Caso a UF tivesse mais de um Plano de Ação ou Relatório publicado analisou-se apenas o mais recente. De acordo com IN nº 12/2012 a publicação do Plano de Ação e do Relatório do PLS na página eletrônica da instituição é obrigatória.

A etapa seguinte representa a análise dos Planos de Ação e Relatórios da UFMS, com vistas na identificação dos pontos fortes e oportunidades de melhoria. Foram analisados os Planos de Ação dos anos de 2016 e 2017, e o Relatório de 2016, já que o relatório de 2017 não havia sido concluído no período pesquisado.

Após a identificação das oportunidades de melhoria realizou-se a quarta etapa, que equivale à busca na análise realizada na segunda etapa, de ações que poderiam contribuir para a melhoria do Plano de Ação da UFMS. E, finalmente na última etapa apresenta-se a proposta de melhoria do Plano de Ação do tema mínimo QVT para a UFMS.

### 4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

---

A apresentação dos resultados está organizada da seguinte maneira, primeiramente são apresentados as análises dos Planos de Ação e Relatórios da UFMS e em seguida as ações diferenciadas das UFs, e finalmente é apresentada a proposta de inclusão de melhorias para as ações de QVT para os próximos Planos de Ação do PLS da UFMS.

#### 4.1 PLS da UFMS

A UFMS iniciou suas atividades em 1962. Na medida em que veio se desenvolvendo, a UFMS passou a se preocupar com a implementação de ações sustentáveis (UFMS, 2017). O primeiro PLS foi implementado em 2014, pela Resolução do Conselho Diretor nº 124, de 9 de outubro de 2014 (Resolução CD nº 124/2014).

Quadro 1 – Categorias para coleta de dados baseadas no Modelo de Walton (1973), na A3P e na IN nº 10/2012

Categorias para a coleta de dados	Fontes:		
	Categorias do Modelo de Walton	A3P	IN nº10/2012
Satisfação no Ambiente de Trabalho	Compensação justa e adequada	-	-
	Trabalho e espaço total de vida		
	Relevância social do trabalho na vida		
Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Condições de trabalho	Condições de segurança e saúde no trabalho	Adotar medidas para promover um ambiente físico de trabalho seguro e saudável. Adotar medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados. Realizar manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho;
Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho	Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades	Uso e desenvolvimento de capacidades	-
	Oportunidade de crescimento e segurança (desenvolvimento das potencialidades).		
Integração Social Institucional: clima organizacional	Integração social na organização	Integração social e interna	Promover atividades de integração e de QVT;
Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Constitucionalismo na organização	Respeito à legislação	-
Práticas Socioambientais	-	-	Realizar campanhas, oficinas, palestras e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores com divulgação por meio da intranet, cartazes, etiquetas e informativos;
			Produzir informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição.

**Fonte:** Nogueira (2018) elaborado a partir da A3P (2009), da IN nº 10/2012; Fernandes (1996); Júnior, Silva e Simmonds (2015); Medeiros (2002).

As atividades relativas à QVT do PLS da UFMS visam à promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, com o intuito de alcançar a QVT e a conscientizá-los a respeito da sustentabilidade, além do uso eficiente dos

recursos públicos, por meio do Plano de Gestão das Ações de Educação Continuada em Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho, sob responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) (UFMS, 2014).

O monitoramento, a avaliação e a revisão do PLS ficam a cargo da Comissão Gestora do PLS (CGPLS), que deve divulgar, anualmente, os Planos de Ação e os Relatórios referentes às atividades realizadas na página eletrônica oficial da atual Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura (Proadi), para que toda a comunidade universitária tenha acesso.

O Plano de Ações para 2016 focou no fortalecimento do Programa de Qualidade de Vida na UFMS. Em relação aos Planos anteriores, no PLS de 2016 manteve quase as mesmas propostas, metas e cronogramas do Plano de Ação.

Já para 2017, houve uma redução de ações propostas em 2016, sendo retiradas as ações da Categoria Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho. E apenas uma proposta nova foi inserida: as boas práticas de sustentabilidade nos conteúdos de treinamentos e cursos de capacitação. Algumas metas, também sofreram pequenas alterações.

Foi observada em ambos Planos de Ação a ênfase nas ações relativas à saúde e segurança no trabalho dos servidores, e também se verificou certa preocupação com a capacitação de pessoal e indicadores de Satisfação no Ambiente de Trabalho.

Em relação ao Relatório Anual de 2016, foi observado que apenas a metade das ações teve resultados positivos. A identificação e avaliação das situações de risco à saúde e segurança, a formação de brigadas e incêndio e os atendimentos relativos à saúde do servidor foram totalmente efetivados, superando as metas propostas.

As ações de capacitação de pessoal, desenvolvimento de indicadores de satisfação e bem-estar e amparo legal para introduzir os servidores inativos nas atividades de capacitação da UFMS, foram prejudicadas, ou não chegaram a ser implementadas, devido à falta de estrutura física, pouco interesse por parte dos servidores, falta de prestação de informações e de amparo legal (UFMS, 2016).

A categorização das ações de QVT dos Planos de Ação e os resultados das metas informados no Relatório, podem ser visualizados no Quadro 2:

#### 4.2 Proposta de Melhorias para o Plano de Ação da UFMS

Após as análises dos PLS da UFMS e das vinte nove UFs, foi possível relacionar algumas ações de QVT não contempladas pelos Planos de Ação da UFMS, de 2016 e 2017, e que fizeram parte dos Planos de Ação de alguma das vinte nove UFs. Mesmo que não tenham sido efetivadas por completo ou não divulgadas em forma de Relatórios Anuais, estas ações merecem destaque pelo diferencial que possuem em relação à maioria das ações encontradas.

Foram priorizadas ações não contempladas pela UFMS, e ações criativas que obtiveram bons resultados na avaliação apresentada em seus relatórios. O Quadro 3 apresenta as ações organizadas por categorias, além de informar o ano de implementação da ação, a identificação da UF.

A proposta de melhorias para o Plano de Ação da UFMS foi elaborado tendo em conta os Planos de Ação e os Relatórios mais atuais da Instituição e análise dos das outras UFs que publicaram seus documentos. A seguir descreve-se as sugestões de melhorias por categoria de QVT, e no Quadro 3 podem ser visualizadas as sugestões por categoria de forma resumida.

A sugestão de melhoria, na categoria Satisfação no Ambiente de Trabalho é de mensuração periódica dos fatores que influenciam a QVT em cada unidade da UFMS. Quanto à Categoria Satisfação no Ambiente de Trabalho, no Relatório Anual de 2016, a ação "Desenvolver indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade Universitária", não teve sua meta atingida. Propõem-se, assim, ações voltadas para a realização da coleta de tais informações para a emissão dos Relatórios sobre satisfação e bem estar, bem como a ampla divulgação dos resultados no sítio oficial da Instituição.

Quadro 2 – Categorização das ações de QVT dos Planos de Ação e dos resultados das metas informados no Relatório Anual da UFMS.

<b>PLS 2016</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>PLANO DE AÇÃO</b>	<b>RELATÓRIO (META ATINGIDA)</b>
<b>Satisfação no Ambiente de Trabalho</b>	Desenvolver indicadores de satisfação e bem estar coletivo da comunidade Universitária	Não
<b>Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.</b>	Identificar as fontes de riscos potenciais à saúde e a segurança.	Sim, totalmente.
	Avaliar, por meio de equipe multiprofissional em saúde, as situações de risco à saúde no trabalho dos servidores.	Sim, totalmente.
	Constituir uma brigada contra incêndio voluntária para atuação preventiva, prestação de primeiros socorros e evacuações de ambientes.	Sim, totalmente.
	Inserir cláusulas no contrato de aquisição de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios ergonômicos indicados pela ABNT, e proativamente aos demais itens de conforto ergonômicos.	Sim, totalmente.
<b>Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho</b>	Estimular e ampliar a cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores para o cumprimento adequado de suas atribuições.	Não informado.
	Buscar amparo legal para poder introduzir os servidores inativos nas atividades de capacitação da UFMS.	Não.
<b>Integração Social Institucional</b>	Não possui ações.	-
<b>Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Não possui ações.	-
<b>Práticas Socioambientais</b>	Não possui ações.	-

Quadro 2 – Categorização das ações de QVT dos Planos de Ação e dos resultados das metas informados no Relatório Anual da UFMS

PLS 2017	
CATEGORIAS	PLANO DE AÇÃO
Satisfação no Ambiente de Trabalho	Desenvolver indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade Universitária.
Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.	Identificar as fontes de riscos potenciais à saúde e a segurança. Avaliar, por meio de equipe multiprofissional em saúde, as situações de risco à saúde no trabalho dos servidores.
	Inserir cláusulas no contrato de aquisição de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios de segurança e saúde no trabalho.
Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho	Não possui ações.
Integração Social Institucional	Não possui ações.
Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Não possui ações.
Práticas Socioambientais	Capacitar servidores para as boas práticas de sustentabilidade, através de inserção da temática nos conteúdos de cursos e treinamentos.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos Planos de Ação de 2016 e 2017 e Relatório Anual de 2016, da UFMS.

Quadro 3 – Ações diferenciadas dos Planos de Ação das UFs

Categorias	Ações propostas por PLS	Ano	UF
Satisfação no Ambiente de Trabalho	Identificar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores.	2015-2016	UFTM
Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.	Realizar oficinas de ginástica laboral e alongamento.	2016	UFBA
	Implementar projetos de extensão envolvendo atividades físicas, ginástica laboral, educação nutricional, controle do tabagismo, qualidade do ar.	2013-2015	UFCSPA
	Instituir programas e ações voltadas para a QVT, Programa de saúde vocal para docentes, prevenção contra Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho (DORT), conforto térmico em sala de aula.	2013	UFERSA
	Promover: Campanha de Doação de Sangue; Estratégia Movimento-se com Saúde; Dia do Desafio (esporte); Campanha de Pausas; Preparação para a Aposentadoria e campanhas de saúde do servidor.	2016	UFFS
	Formar de grupos servidores com foco em promoção à saúde e prevenção de acidentes.	2013	UFG
	Realizar Seminários para todos os servidores recém empossados sobre Qualidade de vida no Trabalho.	2013	UFG



	Instituir Projeto de Atividades Físicas e Qualidade de Vida. Projeto Readaptar: acompanhamento e orientação do servidor que adquiriu alguma doença ou limitação que o impeça de desenvolver suas atividades anteriores durante o processo de Readaptação em novas atividades.	2014	UFMA
	Promover campanhas educativas sobre prevenção e saúde; Ginástica laboral e Promoção de caminhadas ecológicas.	2013	UFRB
<b>Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho</b>	Implementar o Programa de Qualidade de Vida e Integração Social: Aperfeiçoamento e Capacitação (Seminários, Oficinas, Fórum, e socialização de artigos científicos sobre QVT). Programa “Servidor Informado é Servidor Seguro”: palestras e eventos educativos.	2013	UFPA
	Formar monitores de QVT nas unidades da instituição.	2013	UFRB
<b>Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho (continuação)</b>	Realizar capacitações que visem à saúde e a prevenção de acidentes de trabalho dos servidores.	2017	UFSC
	Implementar cursos visando o desenvolvimento pessoal, no intuito de cumprir o Programa de Desenvolvimento Pessoal.	2016	UNIVASF
<b>Integração Social Institucional</b>	Criar espaço verde e área de convivência - Conceber espaços de convivência aos servidores, para bem estar e integração nos intervalos de turnos.	2013-2015	UFCSA
	Promover atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho.	2014	UFGD
	Implementar projeto de Acolhimento de Novos Servidores, com o objetivo de propiciar a integração do novo servidor no setor de lotação.	2014	UFMA
	Estimular e promover eventos esportivos para os servidores abrangendo diversas modalidades com objetivo de integração (gincana, olimpíadas, jogos internos).	2017	UFSC
<b>Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Realizar e incentivar capacitações, palestras, seminários, campanhas de divulgação, para o combate e prevenção de assédio moral permanentemente para toda a comunidade universitária. Criar canal exclusivo para realização de denúncias dos assédios. Criar comissão permanente de Assédio Moral formada por equipe multiprofissional.	2017	UFSC
	Instituir programa de prevenção e tratamento ao assédio moral.	2016	UNIRIO
<b>Práticas Socioambientais</b>	Promover campanhas sobre a qualidade de vida no local de trabalho e Seminários de Gestão de	2013	UFERSA

	Logística Sustentável.		
	Produzir (permanentemente) informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela Instituição.	2016	UFFS
	Promover campanhas de sensibilização das práticas sustentáveis como meio da promoção da qualidade de vida.	2014	UFGD

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da análise dos PLS das UF, em Nogueira (2018).

#### Quadro 4 – Propostas de inclusão melhoria de QVT para os próximos Planos de Ação do PLS da UFMS

<b>Categorias</b>	<b>Propostas de melhoria</b>
<b>Satisfação no Ambiente de Trabalho</b>	Ampla divulgação do Relatório de indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade universitária.
	Mensuração da QVT por unidade da UFMS.
<b>Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.</b>	Programa de ginástica laboral e alongamento, realizado em pequenas pausas durante o expediente.
	Campanhas de conscientização sobre ergonomia e prevenção de doenças ocupacionais.
	Semana do Servidor Público com atividades educacionais voltadas para a QVT, com foco na saúde e segurança no ambiente de trabalho.
	Ampla divulgação e estímulo para participação das atividades físicas e esportivas oferecidas pela UFMS.
<b>Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho</b>	Plano Anual de Capacitação (permanente)
<b>Integração Social Institucional</b>	Atividades de interação voltadas para a QVT nos intervalos entre os turnos e/ou após o expediente.
	Atividades na semana do dia do servidor público.
	Caminhadas de interação.
	Recepção dos novos servidores.
<b>Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Ações de divulgação sobre os direitos e deveres dos servidores públicos, respeito à liberdade de expressão, proteção contra assédios e injustiças que o servidor venha a sofrer no ambiente de trabalho.
<b>Práticas Socioambientais</b>	Campanha de divulgação e ampliação das práticas ambientais da universidade, e adoção destas nas rotinas dos servidores.
	Divulgação do PLS aos servidores da UFMS.

Fonte: Elaborado pelos autores

A segunda sugestão diz respeito à categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho. As ações de saúde e segurança no trabalho, já realizadas na UFMS, são

imprescindíveis para garantir a qualidade de vida dos servidores. Durante as análises dos PLS, observou-se que muitas UFs aliam Programas de ginástica laboral, caminhadas e projetos de

atividades desportivas no rol das ações voltadas para a saúde e bem-estar dos servidores.

Na categoria Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho, no Plano de Ações de 2017, essa categoria foi suprimida. Na página da Progep/UFMS, a Divisão de Capacitação de Qualificação (DICQ/CDR/Progep), responsável pelos cursos de capacitação oferecidos aos servidores, informa sobre a necessidade de mudanças institucionais, que resultou na suspensão temporária dos cursos oferecidos (UFMS, 2017).

Para os Planos de Ação seguintes, é necessário verificar a viabilidade do retorno dessa ação, uma vez que a capacitação de pessoal deve ser constante, por ser de grande importância tanto para a QVT – no que diz respeito à oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal por parte do trabalhador, quando para o desenvolvimento institucional (JÚNIOR, SILVA E SÍMMONDS, 2015).

Nos Planos de Ação da UFMS, não têm sido realizadas ações voltadas para a categoria Integração Social Institucional. Algumas das demais UFs propuseram a criação de espaços de convivência, atividades de integração e lazer, e programas de bem-estar nos intervalos entre os turnos.

Seguindo para a categoria Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor, foi constatado, na análise dos PLS das UFs, que apenas duas UFs propuseram ações nesse sentido. Portanto, a quinta proposta de melhoria é relativa à inclusão de ações de divulgação sobre os direitos e deveres dos servidores públicos, respeito à liberdade de expressão e proteção contra assédios e injustiças que o servidor venha a sofrer no ambiente de trabalho.

Já a categoria Práticas Socioambientais não vinha sendo objetivo do PLS, dentro das ações de QVT, até o Plano de Ações de 2017 da UFMS, que incluiu a ação “capacitar servidores para as boas práticas de sustentabilidade, através de inserção da temática nos conteúdos de cursos e treinamentos”. Alguns Planos de Ação das UFs trouxeram propostas de Oficinas, Campanhas,

Seminários sobre Práticas Socioambientais, divulgação sobre o PLS entre os servidores e semanas com temas sobre meio ambiente e QVT.

Além das ações mencionadas, sugere-se que sejam incluídas ações que visam publicitar as ações desenvolvidas no PLS. São elas: divulgação do PLS aos servidores; e ampliação de campanhas de adoção de Práticas Socioambientais na Universidade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar as ações de QVT descritas no PLS da UFMS e demais UFs, com o intuito de propor melhorias para os próximos Planos de Ação da UFMS.

Para a análise dos PLS foram elaboradas seis categoriais de QVT. As sugestões de melhoria para os futuros PLS da UFMS consideraram as ações não contempladas nos Planos de Ação anteriores (2016 e 2017), dentro das categorias de QVT propostas, como Integração Social Institucional, Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor e Práticas Socioambientais. Foram consideradas as ações diferenciais e relevantes implementadas nos Planos de Ação das vinte e nove UF.

Diante da análise realizada, pode-se afirmar que, além da capacidade dos recursos financeiros, físicos e de pessoal, determinadas ações requerem períodos diferenciados de implementações e monitoramentos, para que se alcancem melhores resultados. Portanto, buscando melhorias futuras para as ações de QVT na UFMS, sugere-se à CGPLS a análise da viabilidade de mudança nos cronogramas dos Planos de Ação.

As categorias de QVT adotadas nesta pesquisa podem ser utilizadas em outras pesquisas futuras, tanto envolvendo a Administração Pública, quanto as outras esferas. Além disso, servem como ferramenta de organização das ações de QVT durante a elaboração dos PLS e para a proposição de programas por gestores públicos das UFs e de outros órgãos, visando atingir

amplamente as diferentes áreas da de QVT como saúde, segurança, capacitação, integração, satisfação, além das práticas sustentáveis, dentro das organizações.

Sugere-se, para as futuras pesquisas, a realização da coleta de informações junto aos Setores responsáveis da UFMS e a apresentação das propostas de melhoria à CGPLS, verificando, assim, a viabilidade de aplicação das ações em todos os Campi da Instituição, a definição de cronogramas diferenciados de acordo com as ações, as metas e os recursos necessários para que se obtenham resultados positivos.

## REFERÊNCIAS

---

- BRASIL. Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P). 5. ed. Brasília, DF. 2009.100 p. Disponível em <[http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/\\_arquivos/cartilha\\_a3p\\_36.pdf](http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/_arquivos/cartilha_a3p_36.pdf)>. Acesso em 24 de julho de 2016.
- \_\_\_\_\_. MMA - Ministério do Meio Ambiente. Disponível em <<http://www.mma.gov.br/>>. Acesso em 2 de setembro de 2016.
- \_\_\_\_\_. Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012. Estabelece regras para elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável de que trata o art. 16, do Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.mme.gov.br/documents/10584/1154501/Instrucao-Normativa-10-2012.pdf/228ebf79-20dc-4e74-b019-8cc613338950>>. Acesso em: 30 de agosto de 2016.
- FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar. — Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- JÚNIOR, Abel Pompeu de Campos; SILVA, Michel Araújo; SÍMMONDS, Elen Guimarães Sousa. Análise das Variáveis que Influenciam na Qualidade De Vida No Trabalho dos Professores de Ensino Fundamental, Médio e EJA da Rede Pública Estadual de Goiás. Congresso Internacional de Administração - ADM 2015. Disponível em: <[www.admpg.com.br/2015/dowBBn.php?id=1675&q=1](http://www.admpg.com.br/2015/dowBBn.php?id=1675&q=1)>. Acesso em 23 de agosto de 2016.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.
- MATO GROSSO DO SUL. Dados demográficos. Disponível em <<http://www.ms.gov.br/dados-demograficos/>>. Acesso em 23 de fevereiro de 2018.
- MEDEIROS, Elisa Girardi. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS: UFRGS, 2002. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/3048>>. Acesso em 22 de agosto de 2016.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 28. ed. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de Vida no Trabalho e Auto-Realização Humana. Revista Leonardo. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Blumenau, 1,3, pp.73-80, 2003. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em 27 de novembro de 2016.
- MOURA-LEITE, Rosamria Cox; PADGETT, Robert C. Historical background of corporate social responsibility. Social Responsibility Journal. v.7, n. 4, p. 528 –539, 2011.
- NOGUEIRA, Mabel Valverde. A Qualidade de Vida no Trabalho sob o enfoque do Plano de Gestão de Logística Sustentável: uma proposta para a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande: Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – Profiap, Escola de Administração e Negócios, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2018, 150p.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (orgs.). Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas, SP: Ipês Editorial, 2010. p. 197-206. Disponível em <[https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/daeafa/qvaf/evolucao\\_cap21.pdf](https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/daeafa/qvaf/evolucao_cap21.pdf)> . Acesso em: 16 de dezembro de 2016.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). Qualidade de vida no ambiente corporativo. Campinas, SP: Ipês Editorial, 2008. p. 51-62. Disponível em <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1195/801>>. Acesso em: 16 de dezembro de 2016.

RAIMUNDO, Diuza Marques de Souza. As relações entre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Revista On-Line IPOG Especialize. Edição nº 9. Julho, 2015. Disponível em <<https://www.ipog.edu.br/revista-especialize-online/edicao-n9-2015/as-relacoes-entre-responsabilidade-social-empresarial-rse-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt/>> . Acesso em 9 de julho de 2017.

ROSINI, Alessandro Marco; ROBLE, Gilmara Lima de Elua; OLIVEIRA, Maria do Carmo. Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto da Sustentabilidade: Um Estudo Bibliométrico. XVI Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente - ENGEMA. São Paulo, 01, 02 e 03 de dezembro de 2014. Disponível em <<http://www.engema.org.br/XVIENGEMA/466.pdf>>. Acesso em 6 de julho de 2017.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zelia. Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens. - Rio de Janeiro : Elsevier, 2012.

UFMS – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Disponível em <<https://www.ufms.br/>>. Acesso em 6 de abril de 2017.

UFMS. Plano de Gestão de Logística Sustentável. Disponível em <<https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 6 de abril de 2017.