

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE
NACIONAL**

WELLINGTON MATIAS SALOMONI MANSANO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES
PÚBLICOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAS PRÓ-
REITORIAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

**CAMPO GRANDE / MS
2015**

WELLINGTON MATIAS SALOMONI MANSANO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES
PÚBLICOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAS PRÓ-
REITORIAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Trabalho de Conclusão Final apresentado ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (Profiap/UFMS), como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Milton Augusto Pasquotto Mariani

**CAMPO GRANDE / MS
2015**

FICHA BIBLIOGRÁFICA

MANSANO, Wellington Matias Salomoni. Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos Técnico-Administrativos das Pró-Reitorias de uma Instituição de Ensino Superior. 125f. 2015. **Trabalho de Conclusão Final (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional)** – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande/MS, 2015.

É concedida à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) permissão para reproduzir cópias desta dissertação de mestrado para propósitos acadêmicos e científicos. O autor reserva para si todos os direitos autorais de publicação. Nenhuma parte desta dissertação de mestrado pode ser reproduzida sem a autorização por escrito do autor. Citações são estimuladas, desde que citada a fonte.

WELLINGTON MATIAS SALOMONI MANSANO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAS PRÓ-REITORIAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Este Trabalho de Conclusão Final foi julgado adequado para a obtenção do Grau de Mestre em Administração Pública do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (Profiap/UFMS) e aprovado em 26 de novembro de 2015.

Prof.^a. Dr.^a. Denise Barros de Azevedo
Coordenadora do Profiap/UFMS

Apresentado à Comissão Examinadora composta pelos professores:

Prof. Dr. Milton Augusto Pasquotto Mariani
(UFMS – Campo Grande/MS)
Orientador

Prof. Dr. Leandro Sauer
(UFMS – Campo Grande/MS)
Membro Interno

Prof. Dr. Geraldino Carneiro de Araújo
(CPAR/UFMS – Paranaíba/MS)
Membro Externo

Adm. Marcelo Gomes Soares
(Prad – UFMS)
Membro Técnico

Dedico este Trabalho de Conclusão Final aos meus avós,
Adolfo Mansano, Carmen Garcia Mansano e Emília Alcalá Salomoni,
por terem torcido por mim, vibrado comigo a cada etapa concluída
e entendido minha ausência durante este ano.

E especialmente ao meu avô, Elídio Salomoni,
em agradecimento a todas as noites em que ele rezou por mim.

Sinto muita saudade, velhinho. Sei que de onde está você ainda cuida de mim.

AGRADECIMENTOS

Colocar o ponto final é tão difícil quanto escrever a primeira letra. Ao iniciar todo o processo seletivo para estar na primeira turma do Profiap, imaginava que teria muito trabalho pela frente, mas não imaginava que teria tanto apoio e auxílio dos meus familiares, amigos e colegas.

Quero em primeiro lugar agradecer aos meus colegas da primeira turma do Profiap, corajosos e indelicados desbravadores deste curso que vimos nascer e ajudamos a se desenvolver. Tenho muito orgulho por ser parte desta turma e agradeço de coração todo o apoio que me deram durante o curso. Cada um com suas características próprias tornou nosso convívio mais rico e interessante. Nossa união é nossa maior arma!

Quero agradecer especialmente aos ‘Mestres dos Magos’, Amadeu Rodrigues Gonçalves, Paulo Alberto Doreto e Thiago Barreto dos Santos, companheiros de todas as horas e meus grandes incentivadores, a quem muito admiro. Obrigado por me permitir ser parte de suas vidas fora do meio acadêmico também. Principalmente Thiago, meu parceiro em todos os trabalhos, apresentações e artigos. Você é fera, meu jovem! Muito obrigado!

Aproveito para agradecer aos professores que nos levaram a expandir nossos conhecimentos, que conduziram com maestria os debates e discussões, sabendo aproveitar as experiências próprias de cada aluno para forjar o desenvolvimento de nossa visão crítica em relação à Administração Pública. E em especial à Prof^a. Dr^a. Denise Barros de Azevedo, nossa coordenadora.

Não poderia deixar de agradecer à equipe de secretários do Profiap, Danilo, Conceição e Jenifer, por todo o apoio técnico que nos facilitou a vida durante o curso.

Aos servidores das Pró-Reitorias, meus queridos colegas que se propuseram a dar suas contribuições para os resultados desta pesquisa e que me ofertaram muitas palavras de carinho e de incentivo, percebendo nela uma esperança de melhores condições de trabalho. Espero de alguma forma estar à altura de suas expectativas. Agradeço ainda aos senhores Pró-Reitores que, sem exceção, autorizaram que eu aplicasse os questionários em suas Unidades, em especial ao Adm. Marcelo Gomes Soares, Pró-Reitor da Pró-Reitoria de Administração, por todo o apoio e por aceitar fazer parte da banca julgadora.

Aos professores Geraldino Carneiro de Araújo e Leandro Sauer, por aceitarem fazer parte da banca julgadora deste trabalho. Em especial ao Prof. Leandro, por todas as contribuições inestimáveis na análise dos resultados deste trabalho, pela paciência nas infinitas dúvidas e por expandir meus limites nos conhecimentos estatísticos.

Agradeço de coração ao meu querido orientador e amigo Milton Augusto Pasquotto Mariani, por haver me escolhido como seu orientando, acreditando em mim desde o começo. Obrigado pelas grandes contribuições a este trabalho, pela paciência nas horas de desespero (foram poucas mas intensas) e principalmente por haver me permitido pesquisar sobre um assunto que amo e que não estava em sua linha de pesquisa. Este trabalho nunca seria o mesmo se não fosse pela sua grande generosidade.

Aos meus amigos Robert, Felipe, Leonardo, Renatinha, Luciana, Fernando, Juliano, Filipe, Rogério, Eduardo, Renata Perini, Iraci e Rejane, por entenderem minha ausência durante esse ano. À Renata Rodrigues, por sempre torcer por mim e ser minha parceira. À Thaís, por me carregar pela graduação enquanto permitia que eu me dedicasse mais ao Mestrado. À Simone Hammerschmitt e Márcio Greyck, por estarem ao meu lado mesmo de longe. À Cleide, Juarez, Tatiane, Cilene e Kelly, por serem minha segunda família e me acolherem. Kelly, obrigado por tudo. Mesmo estando longe nosso coração está lado a lado, sempre e para sempre. Amo vocês, meus amigos.

A realização deste sonho não seria possível sem a participação de duas pessoas que atendem pelo mesmo nome e são muito importantes para mim, Cristiane Leite Cirilo e Cristiane de Paula Camargo Gravena. À primeira, agradeço imensamente por acreditar em mim, me incentivar a ser melhor e sempre estar ao meu lado, em qualquer situação. Não sei o que seria de mim sem você! Obrigado pelo apoio logístico! À segunda, meus mais sinceros agradecimentos por todo o apoio, o incentivo e a paciência comigo, por haver me concedido o tempo necessário para realizar todas as atividades do Mestrado e por ser muito mais do que uma chefe, mas uma grande amiga. Às duas Cris da minha vida, meu muito obrigado.

Aos meus avós, Adolfo, Carmen e Emília, por terem me acolhido em sua casa antes da prova de qualificação para que eu pudesse, no conforto do seu amor, me dedicar integralmente a estudar. Vocês fazem parte deste trabalho e deste título. Amo vocês mais que tudo nessa vida. Aos meus familiares, que mesmo de longe me apoiaram e torceram por mim, especialmente meus tios/padrinhos/afilhados/amigos Edmur e Marilene, que estiveram mais próximos e torceram por mim a cada etapa.

Agradeço aos meus pais, Edneia e Flavio, por haverem feito de tudo para que eu alcançasse meus objetivos, investindo na minha educação e acreditando em mim. Aos meus irmãos, Paulo e Flávia, por serem meu porto seguro sempre que necessário. Amo vocês.

Como não poderia deixar de ser, meu agradecimento mais que especial ao meu companheiro, Orlando Beraldo dos Santos, por tantas coisas que nem sei expressar aqui. Eu não teria conseguido se não fosse por você. Obrigado por compartilhar comigo nossos sonhos!

Agradeço por fim à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, instituição que me orgulho de fazer parte como servidor e discente. Quero poder retribuir todo o conhecimento adquirido dentro de seus muros ajudando-a a transformar-se em uma organização melhor para seus servidores, seus gestores, seus docentes, seus discentes e sua comunidade.

“O melhor ainda está por vir!”

Céline Dion

RESUMO

MANSANO, Wellington Matias Salomoni. Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos Técnico-Administrativos das Pró-Reitorias de uma Instituição de Ensino Superior. 125f. 2015. **Trabalho de Conclusão Final (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional)** – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande/MS, 2015.

Orientador: Prof. Dr. Milton Augusto Pasquotto Mariani

Defesa: 26/11/2015.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma medida subjetiva que influencia tanto na vida particular quanto na profissional do indivíduo. Para se conhecer a percepção dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) foram aplicados dois questionários, o WHOQOL-bref – que avalia a Qualidade de Vida (QV) – e o TQWL-42 – que avalia a QVT. A amostra correspondeu a 254 indivíduos que representam 67% da população estudada. A média da QV encontrada foi de 68,75 (Desvio Padrão (DP) 11,53), sendo classificada como satisfatória com tendência neutra, sendo o domínio Psicológico o que apresentou maior média (71,9; DP 13,79) e o Ambiente o de menor média (63,45; DP 12,27). As facetas que se destacaram foram Mobilidade (86,07; DP 16,85) como a maior média e Recursos Financeiros (48,22; DP 20,46) como a menor. Quando comparadas as Pró-Reitorias, não houve diferença significativa. Em relação à QVT, a média obtida foi 62,97 (DP 9,95), classificada também como satisfatória com tendência neutra. A esfera Psicológica e Comportamental obteve a maior média (68,46; DP 11,71) e a Econômica e Política a menor (58,15; DP 12,03). Destacaram-se as facetas Segurança de Emprego (81,05; DP 12,85) como a de maior média e Recursos Financeiros (47,0; DP 20,53) como a de menor. Ao comparar as Unidades, a Proplan e a Proinfra apresentaram médias menores que as demais nas facetas Desenvolvimento Pessoal e Profissional e Liberdade de Expressão. A Proplan obteve médias menores em mais facetas que as demais Pró-Reitorias tanto em relação à QV quanto à QVT. Quando comparadas, houve forte correlação entre as médias de QV e QVT. Foram sugeridas diretrizes e ações para a implementação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na instituição, para que tanto a QVT do servidor quanto a produtividade da organização sejam melhoradas, influenciando assim também sua percepção da QV.

Palavras Chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Instituição de Ensino Superior; Serviço Público Federal; Programa de Qualidade de Vida; WHOQOL-bref; TQWL-42.

ABSTRACT

MANSANO, Wellington Matias Salomoni. Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos Técnico-Administrativos das Pró-Reitorias de uma Instituição de Ensino Superior. 125f. 2015. **Trabalho de Conclusão Final (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional)** – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campo Grande/MS, 2015.

Orientador: Prof. Dr. Milton Augusto Pasquotto Mariani

Defesa: 26/11/2015

Quality of Work Life (QWL) is a subjective measure that exert influence on individual`s both private and professional life. To measure the perception of federal employees in administrative work of Dean`s Offices at Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) two questionnaires were applied, the WHOQOL-BREF - which evaluates Quality of Life (QOL) - and TQWL- 42 - evaluating QWL. The sample consisted of 254 individuals representing 67% of the study population. Mean QOL found was 68.75 (SD 11.53), being classified as satisfactory with neutral trend, with the Psychological domain presented the highest average (71.9, SD 13.79) and the lowest of the Environment average (63.45, SD 12.27). The facets that stood out were Mobility (86.07, SD 16.85) for the highest average and Financial Resources (48.22, SD 20.46) as the smallest. When comparing the Dean`s Offices, there was no significant difference. Regarding QWL, the average was 62.97 (SD 9.95), also classified as satisfactory with neutral trend. The Psychological and Behavioral sphere had the highest average (68.46, SD 11.71) and the Economic and Politic had the lowest (58.15, SD 12.03). Stood out the Employment Security facet (81.05, SD 12.85) as the highest average and Financial Resources (47.0, SD 20.53) as the lowest. By comparing the Units, Proplan and Proinfra had lower averages in Personal and Professional Development and Freedom of Expression than the other Units. Proplan had lower averages in more facets than other Units both in relation to QOL and QWL. When compared, there was a strong correlation between QOL`s and QWL`s means. Guidelines and actions for the implementation of a Quality of Work Life Program at the institution have been suggested so that both federal employees` QWL and the organization productivity are improved, also influencing their perception of QOL.

Key-Words: *Quality of Work Life; Higher Education Stitution; Federal Public Service; Quality of Work Life Program; WHOQOL-bref; TQWL-42.*

LISTA DE QUADROS

Gráfico 1 - Qualidade de Vida definida como a combinação de Condições de Vida e Satisfação Pessoal e filtrada por Valores Pessoais.	23
Gráfico 2 : Classificação da Qualidade de Vida.	32
Gráfico 3 : Média total da Qualidade de Vida da amostra.	35
Gráfico 4 : Correlação entre a média total da Qualidade de Vida e a idade da amostra.	35
Gráfico 5 : Correlação entre a média total da Qualidade de Vida e o tempo de serviço da amostra.	36
Gráfico 6 : Média obtida do domínio Físico do Whoqol-bref.	37
Gráfico 7 : Média obtida do domínio Psicológico do Whoqol-bref.	37
Gráfico 8 : Média obtida do domínio Relações Sociais do Whoqol-bref.	38
Gráfico 9 : Média obtida do domínio Ambiente do Whoqol-bref.	39
Gráfico 10 : Médias da Qualidade de Vida por Pró-Reitoria em comparação com a média total.	41
Gráfico 11 : Comportamento das médias da faceta Novas Informações e Habilidades por Pró-Reitoria.	45
Gráfico 12 : Comportamento das médias da faceta Ambiente Físico por Pró-Reitoria.	46
Gráfico 13 : Comportamento da média da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no total.	47
Gráfico 14 : Comportamento das médias da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida por	48
Gráfico 15 : Média total da Qualidade de Vida no Trabalho da amostra.	49
Gráfico 16 : Correlação entre a média total da Qualidade de Vida no Trabalho e a idade da amostra.	50
Gráfico 17 : Correlação entre a média total da Qualidade de Vida no Trabalho e o tempo de serviço da amostra.	50
Gráfico 18 : Comportamento da média da esfera Biológica e Fisiológica do TQWL-42 no total.	51
Gráfico 19 : Comportamento da média da esfera Psicológica e Comportamental do TQWL- 52	
Gráfico 20 : Comportamento da média da esfera Sociológica e Relacional do TQWL-42 no total.	53
Gráfico 21 : Comportamento da média da esfera Econômica e Política do TQWL-42 no total.	53

Gráfico 22: Comportamento da média da esfera Ambiental e Organizacional do TQWL-42 no total.....	54
Gráfico 23: Médias da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria em comparação com a média total.....	56
Gráfico 24: Comportamento das médias da esfera Psicológica e Comportamental por Pró-Reitoria.	57
Gráfico 25: Comportamento das médias da esfera Sociológica e Relacional por Pró-Reitoria.	58
Gráfico 26: Comportamento das médias da faceta Feedback por Pró-Reitoria.....	64
Gráfico 27: Comportamento das médias da faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional por Pró-Reitoria.	65
Gráfico 28: Comportamento das médias da faceta Liberdade de Expressão por Pró-Reitoria.	66
Gráfico 29: Comportamento das médias da faceta Autonomia por Pró-Reitoria.....	67
Gráfico 30: Comportamento da média da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho no total.....	69
Gráfico 31: Comportamento das médias da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria.....	69
Gráfico 32: Correlação entre a média total da Qualidade de Vida e a média total da Qualidade de Vida no Trabalho.	70
Gráfico 33: Médias da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria.	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Competências das Pró-Reitorias da UFMS.....	20
Quadro 2 : Classificação da Qualidade de Vida por tendência.	32
Quadro 3 : Comparação entre os estudos sobre as médias obtidas nos domínios do Whoqol.	40
Quadro 4 : Resultados obtidos por faceta da QV do WHOQOL-bref (UFMS).....	42
Quadro 5 : Resultados obtidos por faceta da QV do WHOQOL-bref (Proplan)	44
Quadro 6 : Comparação entre os estudos sobre as médias obtidas nas esferas do TQWL-42.	55
Quadro 7 : Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (UFMS)	59
Quadro 8 : Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (Proplan).....	61
Quadro 9 : Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (Proinfra).....	62
Quadro 10 : Proposta de Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho....	77

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição da amostra	33
Tabela 2: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da Qualidade de Vida por Pró-Reitorias.....	41
Tabela 3: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Novas Informações e Habilidades por Pró-Reitoria e total.	45
Tabela 4: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Ambiente Físico por Pró-Reitoria e total.	46
Tabela 5: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida por Pró-Reitoria e total.	48
Tabela 6: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitorias.	55
Tabela 7: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da esfera Psicológica e Comportamental por Pró-Reitorias.....	57
Tabela 8: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da esfera Sociológica e Relacional por Pró-Reitorias.	58
Tabela 9: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Feedback por Pró-Reitoria e total.	65
Tabela 10: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional por Pró-Reitoria e total.	66
Tabela 11: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Liberdade de Expressão por Pró-Reitoria e total.	67
Tabela 12: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Autonomia por Pró-Reitoria e total.	68
Tabela 13: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria e total.....	70

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1. DIAGNÓSTICO DA OPORTUNIDADE DE INTERVENÇÃO	21
1.1. ABORDAGENS TEÓRICO-CIENTÍFICAS.....	21
1.2. DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
1.3. DESCRIÇÃO DA OPORTUNIDADE DE INTERVENÇÃO.....	34
2. ANÁLISE DA OPORTUNIDADE DE INTERVENÇÃO	72
2.1 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DAS ALTERNATIVAS PARA OPORTUNIDADE DE INTERVENÇÃO	72
2.2 BENEFÍCIOS GERADOS PELAS ALTERNATIVAS INDICADAS PARA A OPORTUNIDADE DE INTERVENÇÃO	80
2.3 CONTRIBUIÇÃO DA PROPOSTA PARA A ORGANIZAÇÃO.....	80
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	89
ANEXO 1: WHOQOL-BREF.....	90
ANEXO 2: TQWL-42	94
ANEXO 3: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	100
ANEXO 4: GRÁFICOS E TABELAS DIVIDIDOS POR DOMÍNIOS, ESFERAS E FACETAS	101

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida vem sendo estudada há décadas por cientistas que se preocuparam em averiguar como os aspectos da vida afetam o ser humano, sejam eles a alimentação, habitação, transporte, educação, saúde, lazer, saneamento ou o trabalho. Esta área da ciência aborda o homem em todas as suas dimensões (mental, social, física, emocional e espiritual), procurando compreendê-lo holisticamente.

Sendo assim, a definição de Qualidade de Vida é tão ampla quanto a própria dimensão do ser humano, uma vez que almejar a Qualidade de Vida consistiria em compreender e procurar atender a pessoa em suas necessidades integrais, em todas as dimensões de seu ser (MELLO, 2006; SOUZA; JOIA, 2006).

O trabalho sempre fez parte da vida do homem, desde quando consistia apenas em caçar ou plantar sua comida. Mesmo na Pré-História, o homem constantemente procurou facilitar seu trabalho, desenvolvendo técnicas e ferramentas que o auxiliasse nas tarefas diárias. A humanidade não buscava o desenvolvimento e a tecnologia, mas ferramentas que melhorassem o seu bem-estar, tornasse sua vida diária mais fácil, aprimorasse sua qualidade de vida no trabalho.

Através dos tempos, a concepção de trabalho mudou muito, mas sempre carregando consigo o sofrimento. A palavra vem do latim *tripalium*, uma antiga ferramenta de tortura utilizada durante a Inquisição. Apesar da carga etimológica, é possível afirmar que a humanidade evoluiu até os dias atuais graças ao trabalho e a busca pela melhoria na qualidade de vida do trabalhador. Sendo assim, entender como um afeta o outro é primordial para que avancemos ainda mais cientificamente.

Quando a Revolução Industrial transformou camponeses e artesãos em operários, no final do século XVIII, houve uma transformação não apenas no modo de produção, mas também nos conceitos de trabalho e saúde do trabalhador. Foi então que surgiu a grande questão que a ciência ainda tenta arduamente responder: como manter a saúde do trabalhador sem prejudicar a produtividade da organização?

A questão se torna ainda mais difícil de responder quando se volta o olhar para os servidores públicos. Apesar do advento da Administração Gerencial – que preconiza a medição da eficiência por meio de resultados – já passar dos 20 anos, ainda não é raro encontrar na literatura divisões entre o serviço público e o privado, em que o segundo busca muito mais a eficiência e o aumento da produtividade que o primeiro, uma vez que é levado pela necessidade capitalista do lucro.

Nos primórdios dos estudos da Qualidade de Vida no Trabalho, o foco das pesquisas não era exatamente a saúde e o bem-estar do trabalhador, mas como esses aspectos afetavam a produtividade e o lucro. A preocupação era com a organização, não com seus colaboradores. Sendo assim, é escasso o material científico encontrado na literatura sobre a análise e a discussão da Qualidade de Vida no Trabalho de servidores públicos, uma vez que se tinha a noção de que a produtividade e o lucro nas instituições públicas não eram questões a serem exploradas.

Para se conhecer e quantificar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos de uma instituição de ensino superior federal foi desenvolvido um estudo de caso buscando conhecer a realidade desta amostra. A pesquisa foi exploratória e de caráter quantitativo, visando resultados objetivos que possam ser reproduzidos.

O objetivo geral da pesquisa foi mensurar tanto a Qualidade de Vida (QV) quanto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) por meio de instrumentos de medida já existentes e validados.

Além deste objetivo, a pesquisa quantitativa permitiu que fossem realizadas comparações do grau de QV e QVT entre os técnicos-administrativos de diferentes Pró-Reitorias, buscando identificar os principais fatores que influenciam positiva ou negativamente a QV e a QVT destes servidores.

Por fim, sugere-se uma intervenção nos locais onde os resultados obtidos pesam negativamente na Qualidade de Vida no Trabalho dos técnicos, propondo soluções e discussões que modifiquem a atual situação e teoricamente aumente a eficiência da instituição em atingir seus objetivos sem afetar o bem-estar dos servidores envolvidos.

A fim de se contextualizar o assunto com o local de pesquisa escolhido, é necessária uma pequena apresentação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, com breve relato

de sua história e descrição de sua estrutura administrativa, dando ênfase às Pró-Reitorias e suas competências.

A Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (FUFMS) teve sua origem em 1962 com a criação da Faculdade de Farmácia e Odontologia em Campo Grande, o que seria o embrião do ensino superior público no Estado. Em 1966, com a Lei Estadual 2.620, criou-se o curso de Medicina e integraram-se todos os cursos com a criação do Instituto de Ciências Biológicas de Campo Grande (ICBCG).

Ainda segundo a autora, no ano seguinte, o Governo do Estado criou em Três Lagoas o Instituto de Ciências Humanas e Letras e, em Corumbá, o Instituto Superior de Pedagogia. Em 16 de setembro de 1969, a Lei Estadual nº 2.947 criou a Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT), com sede em Campo Grande, integrando os Institutos de Campo Grande, Corumbá e Três Lagoas. No ano seguinte, os Centros Pedagógicos de Aquidauana e Dourados foram criados e incorporados à UEMT.

Com a Lei Federal 6.674, de 5 de julho de 1979, e com a divisão do Estado ocorreu a federalização da Instituição, que passou a denominar-se Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, mantendo as características multicâmpus e a sede em Campo Grande.

Atualmente existem dez unidades setoriais denominadas Câmpus implantadas no interior do Estado, sendo elas Aquidauana (CPAQ), Bonito (CPBO), Chapadão do Sul (CPCS), Pantanal/Corumbá (CPAN), Câmpus de Coxim (CPCX), Naviraí (CPNV), Nova Andradina (CPNA), Paranaíba (CPAR), Ponta Porã (CPPP) e Três Lagoas (CPTL).

Em Campo Grande, funcionam nove unidades setoriais acadêmicas – três Centros, cinco Faculdades e uma Escola – sendo elas: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS), Centro de Ciências Humanas e Sociais (CCHS), Faculdade de Computação (Facom), Faculdade de Direito (Fadir), Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia (Faeng), Faculdade de Medicina (Famed), Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia (Famez), Faculdade de Odontologia (Faodo), Instituto de Física (Infi), Instituto de Matemática (INMA), Instituto de Química (Inqui) e Escola de Administração e Negócios (Esan).

Além das unidades acadêmicas, a sede em Campo Grande abriga a parte administrativa da FUFMS. Além da Reitoria, outras sete Pró-Reitorias fazem parte do organograma da Universidade, sendo elas a Pró-Reitoria de Administração (Prad), Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis (Preae), Pró-Reitoria de Ensino de

Graduação (Preg), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (Progep), Pró-Reitoria de Infraestrutura (Proinfra), Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan) e Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (Propp). As competências de cada uma delas são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Competências das Pró-Reitorias da UFMS.

PRO-REITORIA	COMPETÊNCIAS
PRAD	Superintendência, orientação, coordenação e avaliação das atividades do sistema administrativo e de contabilidade e finanças.
PREAE	Planejamento, orientação, coordenação e avaliação das atividades de extensão, de assistência estudantil e de apoio à cultura e desporto.
PREG	Administração, orientação, coordenação, supervisão e avaliação das atividades de ensino de graduação.
PROGEP	Superintendência, planejamento, coordenação, orientação e execução das atividades de administração de pessoal e de recursos humanos.
PROINFRA	Superintendência, orientação, coordenação e avaliação das atividades de infraestrutura da Universidade e de apoio logístico aos Campi.
PROPLAN	Superintendência, orientação, coordenação e avaliação do sistema de planejamento, orçamento e relações institucionais.
PROPP	Superintendência, orientação, coordenação e avaliação das atividades de pesquisa, de pós-graduação, de desenvolvimento tecnológico e de inovação e empreendedorismo.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

1. DIAGNÓSTICO DA OPORTUNIDADE DE INTERVENÇÃO

1.1. Abordagens Teórico-Científicas

Datam da década de 1950 os primeiros estudos sobre a Qualidade de Vida (QV), quando o termo ainda nem havia sido cunhado. Tratava-se de pesquisas cujo objetivo principal era as pessoas, e não a produtividade delas, como era feito até então. Seu objetivo principal era encontrar maneiras de deixar as pessoas mais motivadas e entusiasmadas para realizar suas atividades em geral (FERRO, 2012).

De acordo com Fleck *et al* (1999, p.20), foi o presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson que utilizou o termo “qualidade de vida” pela primeira vez, quando em 1964 declarou que “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos; eles só podem ser medidos através da **qualidade de vida** que proporcionam às pessoas” (grifo nosso).

A complexidade do termo auxiliou na demora do aprofundamento dos estudos em QV. Somente nos anos 1990 é que os debates sobre o assunto tiveram por objetivo definir o conceito de QV para introduzir objetividade em uma área tão subjetiva. Foi então que sua medida surgiu como uma nova ferramenta para investigar e analisar a saúde do indivíduo.

Em seu estudo, Araújo e Araújo (2000, p.195) afirmam a necessidade de se discutir sobre o termo, na medida em que a palavra “qualidade”, para o senso comum, pode significar uma coisa boa. Porém,

se observarmos a definição expressa no dicionário (...) temos ‘propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas capaz de distingui-las das outras e de lhe determinar a natureza, observaremos que esse atributo ou condição pode ser positivo ou negativo.

A presença de dimensões negativas e positivas - que afirma que para a QV ser considerada boa são necessários alguns fatores presentes e outros ausentes - é apenas um dos três aspectos nos quais os indicadores de QV se baseiam. Multidimensionalidade e

subjetividade completam a tríade da QV (CELLA, 1994; MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000; FLECK, 2008; ALVES, 2011).

Por multidimensional entende-se que a QV cobre um grande leque de aspectos da vida humana, entre eles o bem-estar físico, funcional, emocional e social. A avaliação de todos esses fatores combinados leva a um índice único de QV (CELLA, 1994). Felce e Perry (1995) dividem os domínios da QV em bem-estar físico, material, social e emocional, desenvolvimento e atividade.

Segundo o grupo de Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental da Organização Mundial de Saúde, os domínios se ampliam em físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio-ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais (THE WHOQOL GROUP, 1998).

Dizer que a QV é subjetiva é entender que o indivíduo e somente ele pode perceber sua QV e alguém só pode avaliá-la perguntando ao mesmo sobre ela. É importante não confundir subjetividade com falta de credibilidade. Os instrumentos utilizados para se medir a QV asseguram que os resultados sejam tão precisos e reproduzíveis quanto análises laboratoriais, segundo Cella (1994).

É especialmente a subjetividade que torna difícil e complexa a definição do conceito de QV. Como cada indivíduo tem uma percepção do que é QV, a diversidade de conceitos é ampla.

Sob o contexto da subjetividade, Cella (1994, p. 187), a QV "é melhor entendida como a representação de um intervalo entre o nível funcional real do indivíduo e o padrão ideal de alguém". Felce e Perry (1995, p. 60), após analisar vários conceitos prévios de QV, chegaram a um modelo de QV (Gráfico 1) e à seguinte definição:

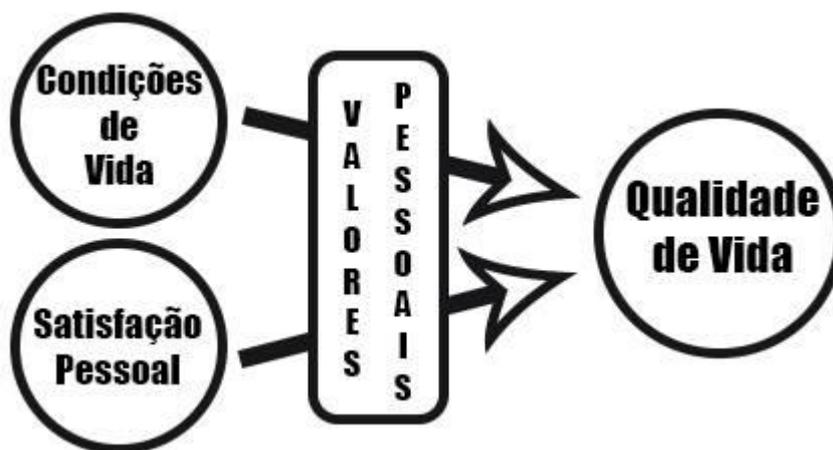
Qualidade de Vida é definida como um bem-estar geral que compreende descritores objetivos e avaliações subjetivas do bem-estar físico, material, social e emocional junto com o grau de desenvolvimento pessoal e atividade significativa, tudo pesado pelo conjunto de valores pessoais.

O WHOQOL GROUP define QV como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”, sendo esta o conceito mais citado e aceito pela comunidade científica (FLECK *et al*, 1999, p. 199).

Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 8) a entendem como:

uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Gráfico 1 - Qualidade de Vida definida como a combinação de Condições de Vida e Satisfação Pessoal e filtrada por Valores Pessoais.



Fonte: Adaptado de Felce e Perry (1995).

Felce e Perry (1995) esclarecem que nunca será possível alcançar um nível perfeito de satisfação com a qualidade de vida ou com as condições de vida de um grupo de indivíduos que pertencem a um mesmo grupo social. Além disso, eles acreditam que alguns acontecimentos marcantes na vida de um indivíduo pode influenciar seu nível de QV, mas após certo tempo o equilíbrio é retomado e os níveis de satisfação voltam ao inicial.

Dentre todos os fatores que influenciam a QV no indivíduo, o trabalho tem por si só um papel fundamental, já que é como profissional que o ser humano passa grande parte do seu dia, investindo tempo, esforço, conhecimento e qualificações (FERRO, 2012). Ademais, para

a grande maioria das pessoas, trabalhar não é apenas uma opção, mas uma necessidade (RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

O trabalho influencia a QV do homem, assim como a QV do homem influencia seu desempenho no trabalho. Sendo assim, é natural que haja um ramo do estudo da QV voltado apenas para o exercício laboral, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A busca pela QVT não é recente. Quando se iniciou a Revolução Industrial, no final do século XVIII, o novo modelo de trabalho modificou a sociedade (REIS, 2003). Artesãos e camponeses passaram a ser operários, e as indústrias, buscando maior produtividade e lucro, começaram a exigir demais dos funcionários. A partir da consolidação da Revolução Industrial, pequenos levantes sociais surgiram, exigindo um rápido e melhor atendimento às reivindicações dos trabalhadores (melhores condições e menores jornadas de trabalho, com remunerações satisfatórias), visto que, a priori, pensava-se em QVT apenas quando ocorriam acidentes de trabalho (GRÜNSPAN, 2005; SILVA; TARANTO; PIASECKI, 2006; RODRIGUES; SANTOS; ROSA, 2007; FERRO, 2012).

Naquela época, a preocupação dos estudiosos era voltada para a organização do trabalho, por meio do advento da Administração Científica de Frederick Wislow Taylor. Henry Ford, então, cria a linha de montagem, na qual está embasado o modo de produção do capital industrial. Essas mudanças melhoraram o modelo de remuneração dos funcionários, porém, deu-se início aos trabalhos repetitivos, visto que, os trabalhadores eram vistos como máquinas e tinham como único elemento motivador o salário (ALVAREZ, 2002). Apenas recentemente nota-se a preocupação das empresas com a satisfação do trabalhador na realização de suas atividades. Isso, com a finalidade de elevarem os índices de produtividade (FERNANDES, 1996).

A abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, com base na satisfação do trabalhador, surgiu da década de 1950, em estudos que buscavam analisar e reestruturar tarefas com o objetivo de tornar o trabalho menos penoso realizados no Tavistock Institute of Human Relations de Londres, liderados por Eric Trist. As pesquisas de Elton Mayo na Western Electric também são citados como precursores da QVT (RIBEIRO; CAMPOS, 2009)

Com o modelo conceitual proposto por Richard Walton (1974), composto de oito categorias que objetivam avaliar a QVT segundo uma perspectiva mais abrangente, esta abordagem ganha relevância maior, já na década de 1970.

As características da crise de 1965 a 1975 eram a radicalização e endurecimento dos movimentos sindicais dos trabalhadores, descompasso entre a valorização do capital e o aumento da produtividade, choque do aumento do preço do petróleo; ascensão das taxas de juros no início dos anos 1970 e a redução de investimentos impactando nas taxas de emprego e renda (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

A partir deste cenário, pesquisadores, estudiosos, líderes sindicais e o governo americano começaram a se interessar em como influenciar as experiências laborais dos trabalhadores. A sociedade americana começava a se preocupar com os efeitos do emprego na saúde e no bem-estar dos empregados e sobre sua satisfação no trabalho. Empresas como General Motors, Topeka General Foods e a Procter and Gamble foram as primeiras a executar projetos experimentais inovadores que analisavam as alterações nos locais de trabalho e seu impacto nos colaboradores (NADLER; LAWLER, 1983).

Foi no final da década de 1970, quando o sucesso industrial japonês atingiu seu auge, que se começou a tratar dos primeiros movimentos e aplicações estruturadas, sistematizadas no interior da organização, utilizando a QVT. A competitividade internacional foi o estopim para que as pesquisas sobre a QVT voltassem à tona. As pesquisas tinham o apoio de empresas, do governo e dos sindicatos (NADLER; LAWLER, 1983; RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

De acordo com Mello (2007), a partir dos anos 1980, o crescente avanço tecnológico e a conseqüente modernização do parque industrial mundial, o aumento das interconexões, a rapidez no fluxo de informações e um ambiente altamente turbulento e instável, em conseqüência das constantes mudanças, trazem à tona a tecnologia da QVT.

Na atualidade, segundo Battisti, Guimarães e Simas (2005), o mercado, ao mesmo tempo em que expõe os indivíduos a níveis elevados de tensão e estresse, têm voltado suas discussões para programas de qualidade de vida e prevenção de doenças, uma vez que é no trabalho que se passa a maior parte de suas vidas enquanto acordados e que os seus reflexos se estendem, de forma acentuada, sobre o seu bem estar mesmo quando não estão trabalhando.

Essas discussões tornam-se ainda mais evidentes e necessárias, à medida que são observados a influência positiva e os diversos benefícios do investimento na saúde e qualidade de vida do profissional (funcionário) junto aos objetivos da empresa, garantindo, conseqüentemente, qualidade em prestação de serviços e produtos, bem como no processo de execução de serviços. Isto se reflete no momento de mudanças e transformações ocorridas no

cenário nacional e mundial. O avanço tecnológico acelerado, as mudanças cada vez mais rápidas, a informatização, a globalização de informações e a exigência de profissionais preparados tanto física quanto intelectualmente marcam o cenário atual.

Para Smith e Nock (1980), a satisfação com o trabalho tem a ver com aspectos qualitativos, recompensas subjetivas relacionadas ao trabalho, enquanto a insatisfação lida com as recompensas materiais, quantitativas. Os autores acreditam que exercícios laborais que desafiam as faculdades criativas dos colaboradores contribuem para sua satisfação com o trabalho, em se tratando do senso de significância social, identidade pessoal e autoestima.

Abraham Maslow e Frederick Herzberg, em suas teorias iniciais sobre organizações, afirmaram "que a satisfação com o trabalho é causada pelos desejos do indivíduo em realizar suas necessidades pessoais" (TING, 1997, p. 313). Assim, a satisfação com o trabalho de indivíduo será determinada pelo grau em que as características de seu trabalho realizem suas necessidades pessoais.

Já em se tratando da insatisfação, Saraji e Dargahi (2012) a traduzem como um problema complexo, uma vez que consideram difícil se isolar e identificar todos os atributos que afetam negativamente a QVT.

Hammer e Zimmerman (2011) elencam alterações no mercado de trabalho e no trabalho em si que ocorreram nos últimos 50 anos e que trouxeram um novo horizonte para o estudo da QVT. O envelhecimento da população, o influxo das mulheres para o mercado de trabalho, a quantidade de horas trabalhadas e a flexibilidade do turno de trabalho, além de alterações nos locais de trabalho, são os principais fatores que os autores apontam como causa para o aumento nos estudos em QVT.

Conforme Amorim (2010), as pesquisas em QVT vêm aumentando graças à difusão de novas tecnologias de gestão organizacional. Antagonicamente aos estudos iniciais sobre a administração do trabalho, onde o foco era como o modo de produção afetava a produtividade e o lucro, as pesquisas em QVT voltam-se para o bem-estar do trabalhador, e como ela pode influenciar estes fatores.

Mais mudanças nas características profissionais são apontadas por outros estudiosos. A Era do Conhecimento demanda profissionais mais qualificados e constantemente atualizados, gerando assim

um processo de metamorfose das profissões tradicionais (...), exigindo a especialização flexível (agregação de novas tarefas), a flexibilidade funcional

(rodízio de atividades, polivalência, multiquificação) e a politecnia (tarefas complexas, habilidade criativa) (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p.320).

O conceito de QVT vem evoluindo em conformidade com seu histórico. Nadler e Lawler a definiram em 1983 (p. 26) como:

uma maneira de se pensar sobre pessoas, trabalho e organizações. Seus elementos característicos são uma preocupação com o impacto do trabalho sobre pessoas assim como na efetividade organizacional, e a ideia da participação na resolução de problemas e na tomada de decisão organizacionais.

Fernandes (1996) traz o conceito de QVT como "a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade da empresa".

Para Limongi-França (1997, p.80) a QVT:

é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial.

Porém, é de Hammer e Zimmerman (2011, p. 399) a definição mais completa e atual de QVT. Os autores indicam que a QVT

tem sido identificada como uma reação pessoal ao ambiente e experiência de trabalho como as percepções de controle, satisfação, envolvimento, compromisso, equilíbrio trabalho-vida, e bem-estar em relação ao trabalho e organização de um indivíduo.

Atualmente, quando se trata de QVT, os limites legalistas estão sendo ultrapassados, não se busca mais apenas o cumprimento da lei, mas a utilização do conhecimento em QVT como uma ferramenta de planejamento estratégico e de diferencial competitivo com ênfase em resultados (RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

Apesar de historicamente a QV ser estudada majoritariamente por profissionais da área da Saúde, a QVT por outro lado é território de domínio multidisciplinar, segundo Pedroso e Pillati (2010). No Brasil, sobretudo a partir da década de 1990, a produção

científica advinda da Administração vem crescendo (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Para Ribeiro e Campos (2009, p. 31), a Administração aborda a QVT procurando "aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo".

Como visto no histórico sobre a QVT, a preocupação primordial dos trabalhos relacionados ao tema sempre circundou a competitividade, o lucro e produtividade, mesmo quando o enfoque era o bem-estar e a saúde do trabalhador. Por serem temas extrínsecos ao serviço público em si, as pesquisas envolvendo os dois campos são escassas e de interesse ainda muito restrito.

Ting (1997) acredita que existam poucos estudos sobre a QVT no âmbito do serviço público, especialmente com organizações governamentais federais, por ter se criado uma visão de que as motivações dos servidores públicos federais são iguais às de trabalhadores do setor privado.

Amorim (2010), por outro lado, acredita que é necessário o estudo da QVT na administração pública a fim de se preencher uma lacuna referente à valorização do trabalho do servidor público e de seu bem-estar.

A seção a seguir descreverá os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa para a avaliação da QVT dos servidores técnico-administrativos da UFMS.

1.2. Descrição dos Procedimentos Metodológicos

Segundo Yin (2010), o estudo de caso é comumente utilizado nas áreas da Administração e Psicologia como método de pesquisa quando se quer conhecer fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados, quando há a necessidade de se compreender fenômenos sociais complexos. Permite que se obtenham características holísticas e significativas de eventos da vida real, especialmente quando são examinados eventos contemporâneos em que não se podem manipular os comportamentos relevantes.

Supondo-se que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso, o estudo de caso visa à investigação do caso específico, bem delimitado, contextualizado em tempo e lugar para que se tenha a oportunidade de se estudar aspectos do problema em um tempo limitado. Houve, no entanto, a preocupação de se perceber o que a pesquisa sugere a respeito do todo e não apenas deste caso em si (VENTURA, 2007).

A pesquisa em tela também é classificada como exploratória, uma vez que tem o objetivo de conhecer a variável de estudo como se apresenta, seu significado e o contexto onde ela se insere, pressupondo-se que o comportamento é mais bem compreendido no contexto social onde ocorre (PIOVESAN; TEMPORINI, 1995, p. 324). Ainda segundo os autores, “a pesquisa exploratória permite um conhecimento mais completo e mais adequado da realidade”, correspondendo a uma “visualização da face oculta da realidade”.

Seguindo a tendência apresentada por Turato (2005) de que a Qualidade de Vida é correntemente abordada em pesquisas quantitativas na área da saúde e buscando examinar a existência de uma realidade com objetividade (TERENCE; ESCRIVÃO FILHO, 2006), adotou-se esta abordagem com o intuito de permitir que os resultados sejam reprodutíveis e generalizáveis.

Ainda segundo Terence e Escrivão Filho (2006, p. 3), a pesquisa quantitativa em estudos organizacionais permite a “mensuração de opiniões, hábitos e atitudes em um universo por meio de uma amostra que o represente estatisticamente”. Utiliza para a coleta de dados questionários estruturados, com questões fechadas, que permitem a utilização de instrumental estatístico na análise de dados e permite utilizar-se da teoria para se desenvolver hipóteses a serem testadas durante o estudo.

A escolha do instrumento de medida da QV e da QVT varia de acordo com a natureza do estudo e de suas propriedades psicométricas, como validade e confiabilidade. A confiabilidade refere-se ao grau em que diferentes estudos aplicando o mesmo instrumento repetidamente resultam em dados semelhantes, ou seja, sua reprodutibilidade. Já a validade é determinada pela capacidade em realmente medir o que se propõe (SCATTOLIN, 2006).

Uma das preocupações na escolha do instrumento de avaliação é que a diversidade de conceitos gera uma diversidade de ferramentas, o que dificulta a comparação dos resultados de estudos nacionais e internacionais (ALVES, 2011). Desse modo, a determinação do

instrumento a ser utilizado nesta pesquisa passou pela análise da validade e da confiabilidade, certificando-se de que as ferramentas utilizadas foram testadas e aprovadas.

Em 1994, o Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL Group) apresentou um instrumento desenvolvido a partir de anos de estudo multicêntrico, testado e aprovado em diversas línguas, inclusive o português, o WHOQOL-100, que contém 100 perguntas que abordam os seis domínios da QV (THE WHOQOL GROUP, 1995).

Preocupados com estudos que demandassem maior agilidade em sua aplicação, o mesmo grupo desenvolveu uma versão abreviada do instrumento, que ainda incluía os seis domínios e permitia maior rapidez, o WHOQOL-bref, com apenas 26 perguntas, sendo duas sobre a QV no geral e mais 24 representando 24 facetas da QV que, segundo o grupo, são fundamentais na investigação sobre o tema (SKEVINGTON; LOFTY; O'CONNELL, 2004).

Os dados que deram origem à esta versão foram extraídos do teste de campo de 20 centros em 18 países diferentes, incluindo o Brasil. Aplicado em português pela equipe brasileira do WHOQOL Group, em 2000, ficou comprovado que o WHOQOL-bref possui as mesmas propriedades psicométricas do instrumento original e que os resultados encontrados na amostra brasileira são semelhantes ao estudo multicêntrico original (FLECK *et al*, 2000).

Assim, o WHOQOL-bref (Anexo 1) foi considerado uma boa alternativa para estudos em que fossem utilizados múltiplos instrumentos de avaliação, como no caso desta pesquisa.

De acordo com Alves (2010), além do olhar sobre o conceito ao qual o instrumento se refere e à comprovação de suas propriedades psicométricas, é necessário que se opte por um instrumento existente na língua/cultura na qual a pesquisa será realizada. Além de ser desenvolvido por um pesquisador brasileiro (PEDROSO, 2010) nos moldes dos instrumentos WHOQOL, o Total Quality of Work Life (TQWL-42), assim como o WHOQOL-bref, foi testado e validado, sendo utilizado em vários estudos sobre a QVT desde então (FERRO, 2012; BORDIM, 2013; PINTO; PEDROSO; PILATTI, 2014).

O TQWL-42 (Anexo 2) contém 42 questões a QVT, dividida em cinco esferas: biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional. Estas contêm quatro aspectos cada uma, com duas questões cada. Uma questão avalia o nível que determinado aspecto está presente ou ausente na vida do indivíduo, enquanto a outra questão verifica a satisfação do mesmo em relação àquele

aspecto. O questionário ainda apresenta duas questões que analisam a QVT a partir do viés do respondente (PEDROSO, 2010).

Tanto o WHOQOL-bref quanto o TQWL-42 apresentam as respostas no formato Likert, variando de 1 a 5, correspondendo a 0% e 100%, respectivamente, e representando escalas de intensidade (nada - extremamente), capacidade (nada - completamente), frequência (nunca - sempre) e avaliação (muito insatisfeito - muito satisfeito; muito ruim - muito bom) (FERRO, 2012).

Todas as respostas dos instrumentos aplicados foram analisadas em ferramentas desenvolvidas no Microsoft Excel para os cálculos dos escores e estatística descritiva, disponibilizadas por Pedrosa *et al* (2010) e Pedrosa (2010), respectivamente.

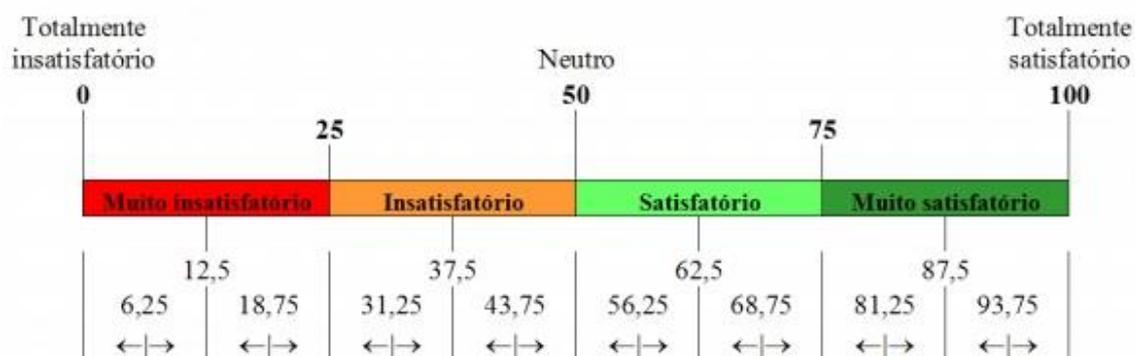
Foram calculadas as médias e o desvio padrão (DP) de cada item dos dois questionários, assim como o intervalo de confiança (IC) de 95%, ou seja, é certo que a média encontrada (estimativa do valor real) pertence a este intervalo com 95% de confiança. As médias foram transformadas em números percentuais, como sugerido pelo WHOQOL Group.

Para se classificar os resultados encontrados nas ferramentas, utilizou-se a escala adotada por Timossi *et al* (2009, p. 400)(Gráfico 2 e Quadro 2):

Adotou-se uma escala de 0 a 100, tendo o valor 50 como ponto central e determinante dos valores intermediários. Os valores acima e abaixo do ponto central compreendidos entre os pontos 25 e 75, são devidamente caracterizados como insatisfação e satisfação. Ainda entre os valores intermediários, foi definido o sentido da tendência do resultado, seccionando-se cada intervalo de 25 pontos em quatro segmentos de 6,25 pontos; desta forma, os valores contidos nestes segmentos apresentam as tendências para outra classificação.

Nas Pró-Reitorias da UFMS estão lotados 471 servidores, de acordo com os dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em outubro de 2015. Destes, 92 servidores lotados na Proinfra são técnicos que não exercem serviço administrativo, com cargos como pedreiro, servente de obras, vigilante, técnico em mecânica, servente de limpeza, jardineiro, pintor, entre outros. Estes foram excluídos da amostra por sua atividade laboral ser muito diferente da atividade dos demais servidores lotados nas Pró-Reitorias.

Gráfico 2 : Classificação da Qualidade de Vida.



Fonte: Timossi *et al* (2009)

Quadro 2 : Classificação da Qualidade de Vida por tendência.

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Timossi *et al* (2009)

Assim sendo, a população estudada resultava em 379 servidores. Destes, quatro (4) servidores estavam viajando a trabalho pela instituição, cinco (5) estavam em licença médica, sete (7) estavam em greve, vinte e três (23) estavam de férias e oitenta e seis (86) se recusaram a participar da pesquisa. Foram respondidos 254 questionários, total que representa 67,02% da população, com a amostra distribuída de acordo com a Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição da amostra

UNIDADES	Homens	Mulheres	TOTAL	Servidores Lotados	Percentual de Respondentes por Unidade
PRAD	26	21	47	59	79,66%
PREAE	14	19	33	42	78,57%
PREG	20	35	55	84	65,48%
PROGEP	11	28	39	71	54,93%
PROINFRA	23	15	38	73	52,05%
PROPLAN	12	7	19	20	95,00%
PROPP	11	12	23	30	76,67%
TOTAL	117	137	254	379	67,02%

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Com este percentual de respondentes, esta pesquisa se enquadra nas recomendações metodológicas internacionais para a normatização dos instrumentos WHOQOL, que orienta a uma taxa de respostas acima de dois terços da população estudada.

O projeto de pesquisa foi submetido à análise do Comitê de Ética da UFMS, vinculado à Propp, tendo sido aprovado. Sob suas orientações, foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 3), que foi assinado por todos os participantes em duas vias: uma recolhida juntamente com os questionários e a outra que ficou em posse dos participantes. Os questionários foram entregues pessoalmente a todos os participantes e uma data foi marcada para o recolhimento dos mesmos.

Seguindo orientações do Comitê de Ética da UFMS, nenhum dos participantes foi identificado quanto a seu nome ou mesmo gênero, garantindo assim o absoluto sigilo dos mesmos. Quando ocorrer qualquer citação, o mesmo será identificado apenas como Entrevistado, independente do sexo.

1.3. Descrição da Oportunidade de Intervenção

A amostra foi encontrada foi de 52% de mulheres e 48% de homens, com idade entre 18 e 67 anos (média 39,7 anos) e tempo de serviço entre 1 e 501 meses (média de 128,7 meses). Os dados de escolaridade foram reclassificados como tendo ou não o ensino superior, apresentando 38,5% de participantes com ensino superior. Os dados sobre estado civil foram simplificados para ter ou não relacionamento estável (61,5% estão em um). Além disso, a orientação sexual também foi simplificada em ser ou não heterossexual (94% são).

Com o intuito de se chegar às respostas dos questionamentos realizados na Introdução deste trabalho, analisamos agora os resultados encontrados na amostra selecionada em relação à Qualidade de Vida. Um participante não respondeu ao WHOQOL-bref, tendo sido excluído das análises, resultando em um $n = 253$. O Gráfico 3 demonstra a Qualidade de Vida geral percebida pela amostra por meio de um boxplot.

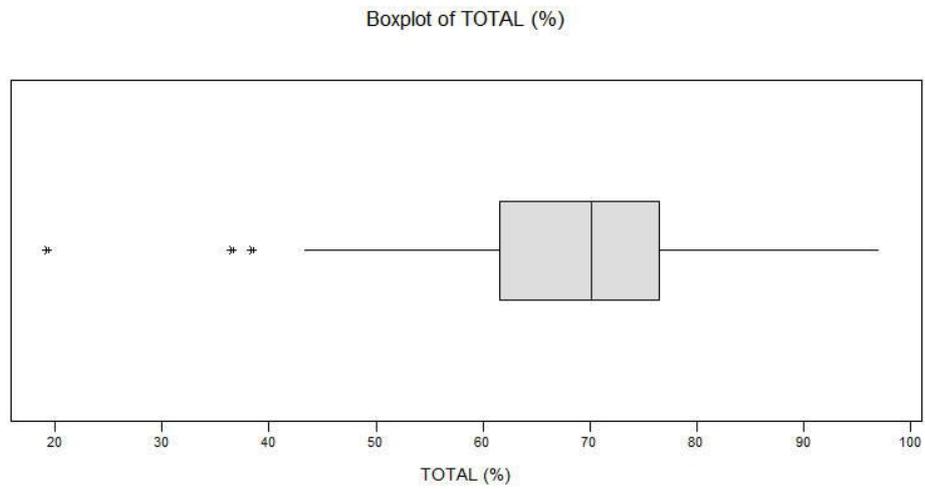
A média encontrada para a QV dos servidores técnico-administrativos das Pró-Reitorias da UFMS foi de 68,75 (Desvio Padrão (DP) 11,53; Intervalo de Confiança (IC) 67,30 – 70,20), sendo classificada como satisfatória com tendência neutra.

A média da QV encontrada foi testada com o Coeficiente de Correlação de Pearson em relação à idade e ao tempo de serviço da amostra. Tanto em relação à idade (p -valor = 0,471) quanto em relação ao tempo de serviço (p -valor = 0,999), a correlação foi inexistente. Os Gráficos 4 e 5, respectivamente, demonstram este resultado.

Os resultados quanto ao sexo (p -valor = 0,18), ensino superior (p -valor = 0,10), relacionamento estável (p -valor = 0,65) e heterossexualidade (p -valor = 0,69) não apresentaram diferença significativa em relação ao escore global da QV, testados pelo Teste t -student para médias.

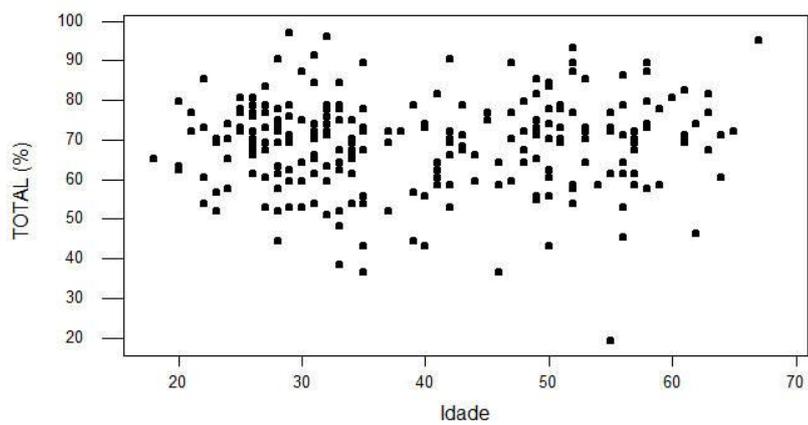
Os domínios do WHOQOL-bref também foram analisados e os resultados encontrados serão apresentados nos gráficos boxplot abaixo. Cruz *et al* (2011) realizaram uma pesquisa selecionando randomicamente uma amostra de 751 cidadãos da população de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, e chegaram a valores normativos do WHOQOL-bref para a população da capital. Considerada a semelhança entre as cidades estudadas (ambas capitais de estados brasileiros), serão utilizadas as médias encontradas em cada domínio para comparação.

Gráfico 3: Média total da Qualidade de Vida da amostra.



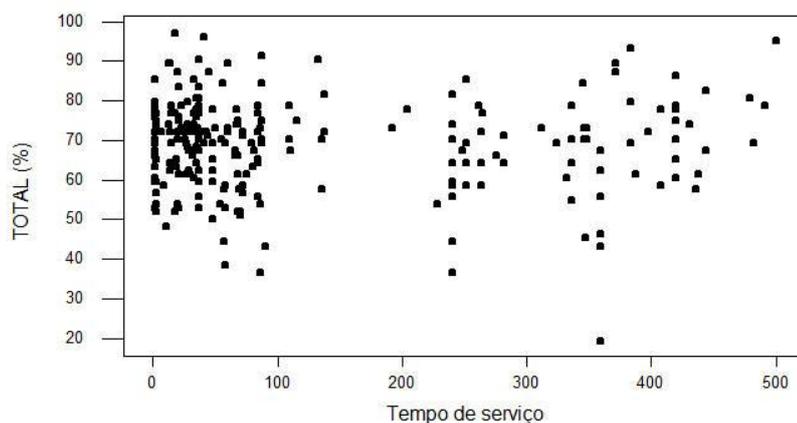
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 4: Correlação entre a média total da Qualidade de Vida e a idade da amostra.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 5: Correlação entre a média total da Qualidade de Vida e o tempo de serviço da amostra.

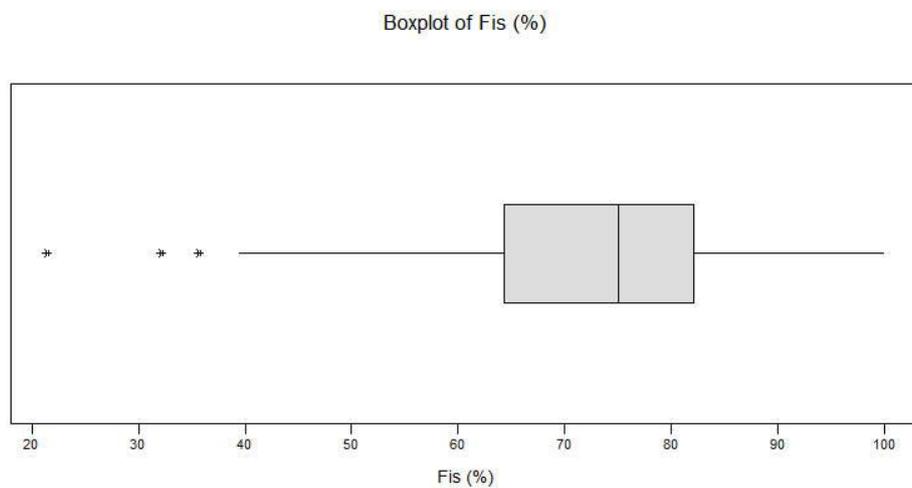


Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

No domínio Físico – que abrange as facetas Dor e Desconforto, Energia e Fadiga, Sono e Repouso, Mobilidade, Atividades de Vida Cotidiana, Dependência de Medicação ou de Tratamentos e Capacidade de Trabalho – a média encontrada foi 71,66 (DP 14,15; IC 69,90 – 73,40), classificada como satisfatória com tendência para muito satisfatória. O valor encontrado por Cruz *et al* (2011) foi significativamente mais baixo, com média 58,90 (DP 10,50; IC 58,15 – 59,65), classificado como satisfatório com tendência neutra.

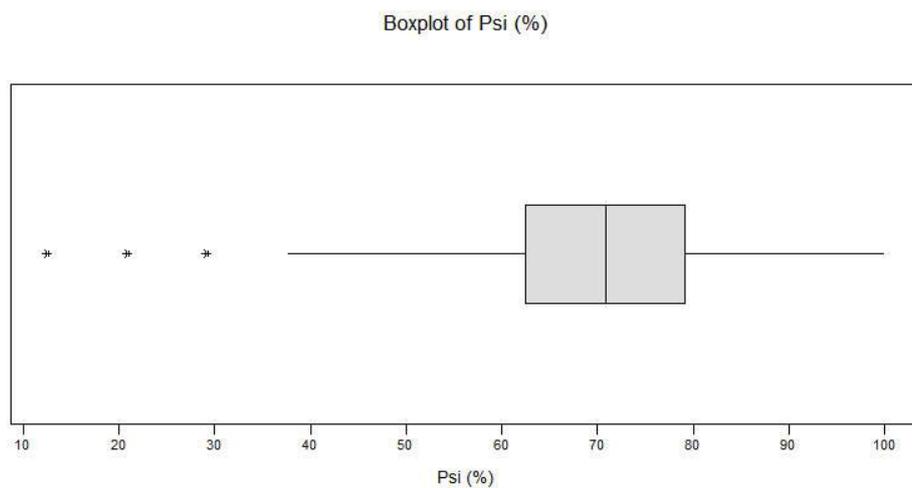
No Gráfico 7 encontra-se o boxplot do domínio Psicológico do WHOQOL-bref – do qual fazem parte as facetas Sentimentos Positivos, Pensar, Aprender, Memória e Concentração, Autoestima, Imagem Corporal e Aparência, Sentimentos Negativos e Espiritualidade/Religião/Crenças Pessoais.

Gráfico 6: Média obtida do domínio Físico do Whoqol-bref.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 7: Média obtida do domínio Psicológico do Whoqol-bref.

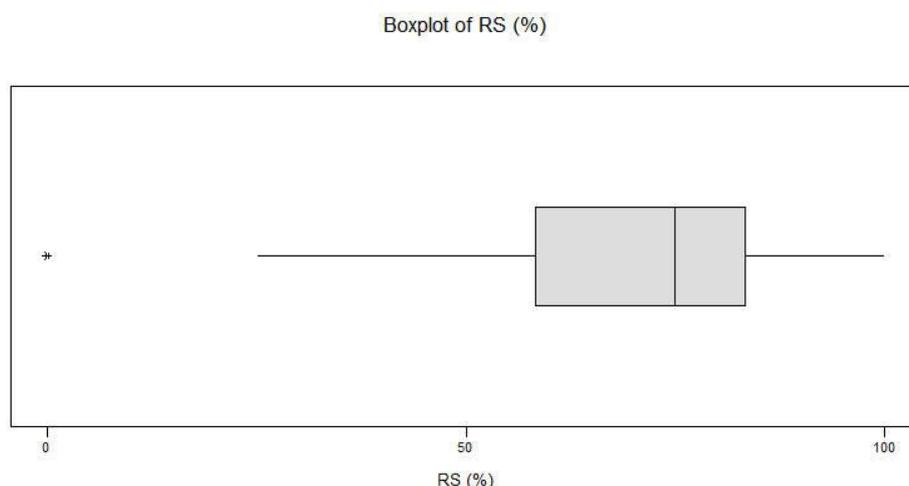


Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

O valor encontrado no domínio Psicológico foi o maior entre os domínios, 71,90 (DP 13,79; IC 70,20 – 73,60), enquadrando-se na classificação satisfatório com tendência para muito satisfatório. A média encontrada em Porto Alegre foi 65,90 (DP 10,80; IC 65,13 – 66,67), classificada como satisfatória com tendência neutra, e também divergiu significativamente.

O domínio Relações Sociais – as facetas Relações Pessoais, Apoio Social e Atividade Sexual fazem parte dele – apresentou média 70,10 (DP 17,09; IC 68,00 – 72,20), como demonstra o Gráfico 8. Sua classificação ficou como satisfatória com tendência para muito satisfatória.

Gráfico 8: Média obtida do domínio Relações Sociais do Whoqol-bref.

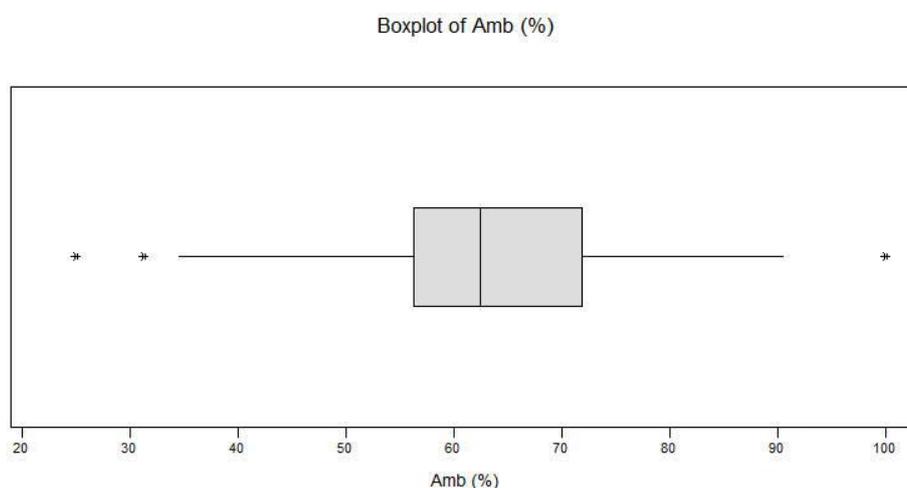


Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

O resultado encontrado por Cruz *et al* (2011) foi diferente significativamente neste domínio, com escore médio de 76,2 (DP 18,8; IC 74,86 – 77,54), tendo sido sua classificação muito satisfatória com tendência para satisfatória. Percebe-se que neste domínio os servidores públicos pesquisados apresentam uma satisfação inferior à média da população em geral.

Em relação do domínio Ambiente – facetas Segurança Física e Proteção, Ambiente do Lar, Recursos Financeiros, Cuidados de Saúde, Novas Informações e Habilidades, Recreação e Lazer, Ambiente Físico e Transporte – a média encontrada foi a menor de todos os domínios, sendo significativamente diferente dos demais. O resultado encontrado neste domínio está explicitado no Gráfico 9.

Gráfico 9: Média obtida do domínio Ambiente do Whoqol-bref.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

O valor médio 63,45 (DP 12,27; IC 62,00 – 64,90) difere significativamente dos demais domínios e também do encontrado nos estudo gaúcho, sendo, entretanto, maior que este, que apresentou média 59,90 (DP 14,90; IC 58,83 – 60,97), ambos se classificando como satisfatórios com tendência neutra.

Pinto, Pedroso e Pilatti (2014) realizaram pesquisa semelhante com servidores públicos do setor administrativo de uma Instituição de Ensino Superior (IES) estadual do Paraná. Foram utilizados os mesmos instrumentos, análise dos resultados e classificação, com exceção da construção do intervalo de confiança. A QV e a QVT de 50 funcionários foram avaliadas e os resultados servirão de base de comparação para os encontrados nesta pesquisa.

O escore global da QV encontrada pelos autores em sua amostra foi de 66,52, classificada como satisfatória com tendência neutra, assim como a encontrada na UFMS. Os demais resultados quanto aos domínios e também quanto ao escore global da QV encontrados estão demonstrados comparativamente no Quadro 3.

Quadro 3: Comparação entre os estudos sobre as médias obtidas nos domínios do Whoqol.

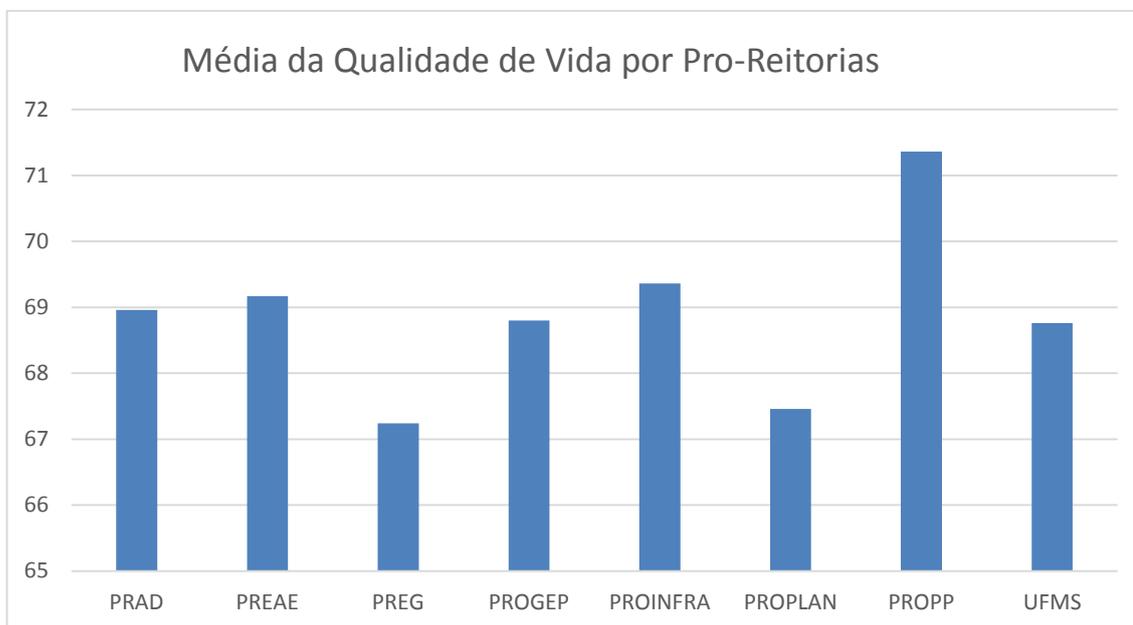
DOMÍNIOS	Mansano (2015)	Pinto, Pedroso e Pilatti (2014)
Físico	71,66	69,85
Psicológico	71,90	69,58
Relações Sociais	76,10	70,17
Ambiente	63,45	60,41
Qualidade de Vida Total	68,75	66,52

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

A comparação permite dizer que o comportamento das médias é praticamente o mesmo, apesar de o intervalo de confiança do estudo paranaense não estar disponível para uma comparação mais acurada quanto à significância das diferenças. Baseado nas médias, nota-se que apenas o domínio Relações Sociais difere quanto à classificação (muito satisfatório com tendência para satisfatório nesta pesquisa e satisfatório com tendência para muito satisfatório na de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014). Os demais domínios apresentaram a mesma classificação, satisfatório com tendência para muito satisfatório.

Tanto a QV global quanto os domínios também foram analisados separadamente por Pró-Reitoria. Em relação ao escore global de QV, as médias se comportam como visto no Gráfico 10.

Gráfico 10: Médias da Qualidade de Vida por Pró-Reitoria em comparação com a média total.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Como visto no gráfico, a QV global é semelhante nas unidades estudadas, sendo a diferença entre elas não significativa. As médias, desvio padrão e intervalos de confiança encontrados estão na Tabela 2.

Tabela 2: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da Qualidade de Vida por Pró-Reitorias.

QV TOTAL	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,96	9,98	47	66,10	71,80
PREAE	69,17	13,46	33	64,60	73,80
PREG	67,24	11,64	55	64,20	70,30
PROGEP	68,80	13,56	38	64,50	73,10
PROINFRA	69,36	10,17	38	66,10	72,60
PROPLAN	67,46	12,15	19	62,00	72,90
PROPP	71,36	9,97	23	67,30	75,40
TOTAL	68,75	11,53	253	67,30	70,20

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Os domínios também foram comparados em relação às Unidades estudadas, não havendo diferença significativa entre elas em nenhum deles. Os gráficos e tabelas com os resultados organizados desta maneira estão no Anexo 4.

Apesar de não haver diferença significativa entre as Unidades, há diferença significativa entre o domínio Ambiente e os demais, sendo este o que apresentou menor média. Para verificar quais facetas influenciaram este resultado, analisaremos a seguir as facetas do WHOQOL-bref separadamente. O Quadro 4 traz os dados referentes a toda a amostra.

Quadro 4: Resultados obtidos por faceta da QV do WHOQOL-bref (UFMS)

UFMS					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência neutra	Mobilidade	86,07	16,85	83,99	88,23
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Autoestima	80,93	18,62	78,64	83,32
	Imagem Corporal	75,10	20,59	72,56	77,74
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Dependência de remédios ou de tratamento	73,02	24,82	69,96	76,20
	Transporte	72,92	22,34	70,17	75,78
	Capacidade de trabalho	72,63	17,23	70,51	74,84
	Dor e desconforto	72,63	23,66	69,71	75,66
	Espiritualidade/religião/crenças pessoais	72,04	19,95	69,58	74,60
	Ambiente do lar	71,54	22,94	68,71	74,48
	Sentimentos negativos	71,15	20,95	68,57	73,83
	Relações pessoais	71,05	19,52	68,64	73,55
	Atividade sexual	70,85	21,77	68,17	73,64
	Atividades de vida cotidiana	70,45	17,93	68,24	72,75
	Pensar, aprender, memória e concentração	68,97	16,47	66,94	71,08
Satisfatório com tendência neutra	Apoio social	68,38	20,00	65,92	70,94
	Auto Avaliação da QV	68,33	15,68	66,40	70,34
	Ambiente físico	67,89	19,89	65,44	70,44
	Cuidados de saúde	67,89	19,89	65,44	70,44
	Energia e Fadiga	67,00	20,11	64,52	69,58
	Segurança física e proteção	66,40	18,03	64,18	68,71
	Acesso a novas informações e habilidades	65,02	17,86	62,82	67,31
	Sentimentos positivos	63,24	20,23	60,75	65,83
	Sono e Repouso	59,88	24,01	56,92	62,96
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Recreação e Lazer	54,84	20,50	52,31	57,47
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Recursos financeiros	48,22	20,46	45,70	50,84

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Observa-se no Quadro 4 que a faceta de QV que aparece melhor pontuada é a Mobilidade (86,07; DP 16,85; IC 83,99 – 88,23), classificada como muito satisfatória com tendência neutra. A Autoestima (80,93; DP 18,62; IC 78,64 – 83,32) e a Imagem Corporal e

Aparência (75,10; DP 20,59; IC 72,56 – 77,74) vem em seguida, classificadas como muito satisfatória com tendência para satisfatória.

A faceta Recursos Financeiros (48,22; DP 20,46; IC 45,70 – 50,84) foi a menor pontuada nos resultados, sendo classificada como insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório. Recreação e Lazer (54,84; DP 20,50; IC 52,31 – 57,47) foi a segunda menor pontuada, classificada como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatória. Ambas fazem parte do domínio Ambiente, o que explica que o mesmo tenha obtido a menor média em comparação aos demais domínios.

Além destas duas, as facetas Sono e Repouso (59,88), Ambiente Físico (60,77) e Sentimentos Positivos (63,24), apesar de classificadas como satisfatória com tendência neutra, aparecem com escores menores que as demais.

O mesmo padrão pode ser verificado na maioria das Pró-Reitorias e seus quadros com os resultados podem ser observados no Anexo 4. A exceção é a Proplan, como nota-se no Quadro 5.

Diferente de todas as outras Pró-Reitorias, na Proplan a faceta Autoestima não aparece classificada como muito satisfatória, mas como satisfatória. Além desta faceta, a Proplan apresentou a menor média em relação às outras Unidades em mais sete facetas (Pensamentos Positivos, Ambiente Físico, Novas Informações e Habilidades, Atividade de Vida Cotidiana, Capacidade para o Trabalho, Espiritualidade e Sentimentos Negativos) e na auto avaliação da QV, mais do que qualquer outra Pró-Reitoria.

Ao analisar cada uma das facetas, algumas Unidades estudadas apresentaram diferença significativa em relação às demais. Os gráficos a seguir demonstrarão estas diferenças. Os demais gráficos e tabelas referentes às facetas onde as Pró-Reitorias não apresentaram diferença significativa entre si podem ser visualizados no Anexo 4.

Quadro 5: Resultados obtidos por faceta da QV do WHOQOL-bref (Proplan)

PROPLAN					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência neutra	Mobilidade	86,84	15,29	79,96	93,72
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Dependência de remédios ou de tratamento	77,63	24,85	66,46	88,80
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Transporte	75,00	22,05	65,09	84,91
	Autoestima	73,68	17,63	65,75	81,61
	Imagem Corporal	73,68	21,20	64,15	83,21
	Relações pessoais	73,68	21,26	64,12	83,24
	Atividade sexual	73,68	22,78	63,44	83,92
	Apoio social	73,68	22,78	63,44	83,92
	Ambiente do lar	72,37	26,21	60,58	84,16
	Capacidade de trabalho	69,74	15,77	62,65	76,83
Satisfatório com tendência neutra	Dor e desconforto	69,74	25,79	58,14	81,34
	Pensar, aprender, memória e concentração	68,42	14,05	62,10	74,74
	Cuidados de saúde	68,42	18,34	60,17	76,67
	Espiritualidade/religião/crenças pessoais	67,11	22,13	57,16	77,06
	Atividades de vida cotidiana	67,11	20,50	57,89	76,33
	Energia e Fadiga	67,11	18,73	58,69	75,53
	Sentimentos negativos	65,79	23,88	55,05	76,53
	Auto Avaliação da QV	64,47	15,74	57,39	71,55
	Segurança física e proteção	64,47	15,17	57,65	71,29
	Acesso a novas informações e habilidades	63,16	19,31	54,48	71,84
	Sentimentos positivos	60,53	24,03	49,72	71,34
	Sono e Repouso	60,53	26,77	48,49	72,57
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Ambiente físico	53,95	20,86	44,57	63,33
	Recreação e Lazer	52,63	16,45	45,23	60,03
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Recursos financeiros	46,05	17,21	38,31	53,79

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Em relação à faceta Novas Informações e Habilidades, a Propp apresentou média significativamente maior (75,00; DP 15,08; IC 68,80 – 81,02) em relação à média total, como visto na Tabela 3. Sua classificação ficou como satisfatório com tendência para muito satisfatório, enquanto as demais unidades e a média total se enquadram como satisfatória com tendência neutra. O Gráfico 11 ilustra a diferença entre as Unidades.

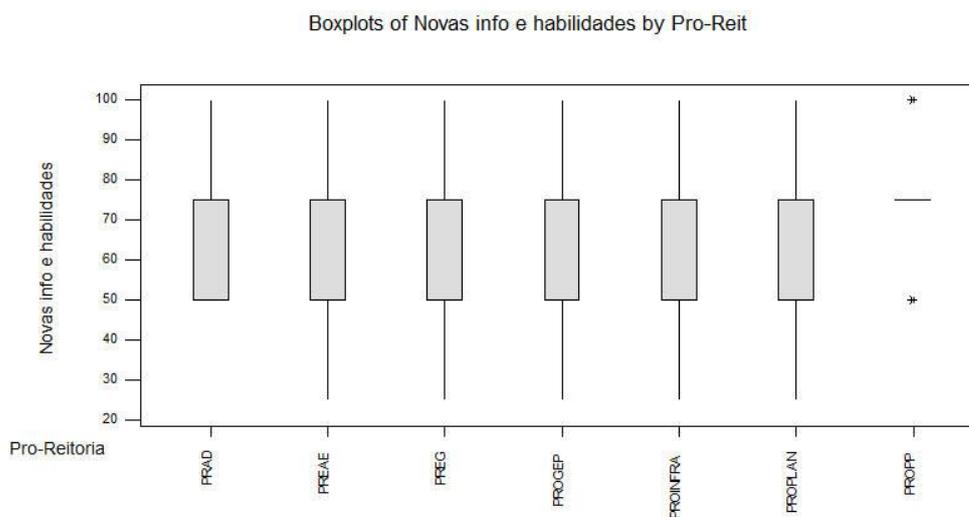
Na faceta Ambiente Físico, a Preg, a Progep e a Proplan diferiram significativamente em relação à média geral encontrada, porém apenas a Proplan ficou classificada em um intervalo diferente: satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório enquanto as demais médias ficaram classificadas como satisfatório com tendência neutra. O Gráfico 12 e a Tabela 4 demonstram os resultados desta faceta.

Tabela 3: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Novas Informações e Habilidades por Pró-Reitoria e total.

Novas Informações e Habilidades	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,36	14,51	47	60,20	68,50
PREAE	63,64	18,84	33	57,20	70,10
PREG	63,18	19,75	55	58,00	68,40
PROGEP	65,13	18,87	38	59,10	71,10
PROINFRA	64,47	17,08	38	59,00	69,90
PROPLAN	63,16	19,31	19	54,50	71,80
PROPP	75,00	15,08	23	68,80	81,20
TOTAL	65,02	17,86	253	62,80	67,20

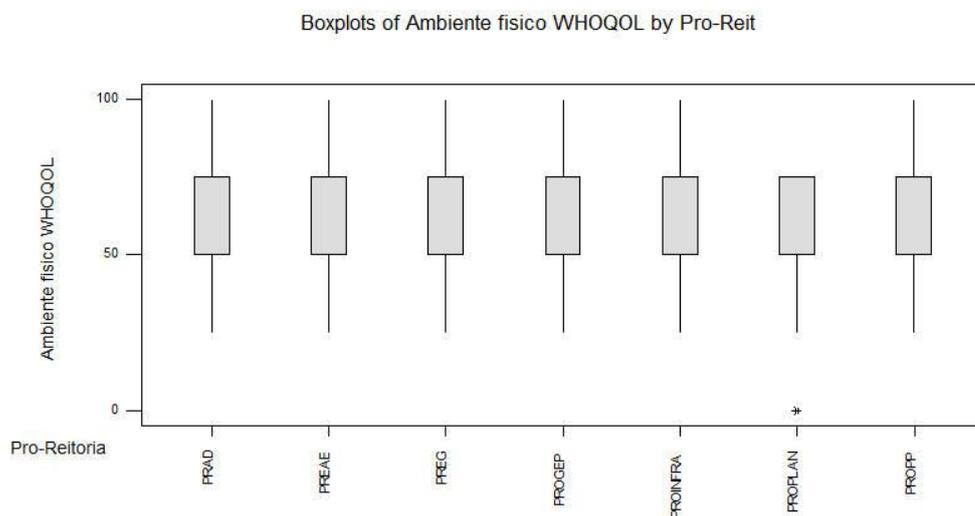
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 11: Comportamento das médias da faceta Novas Informações e Habilidades por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 12: Comportamento das médias da faceta Ambiente Físico por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

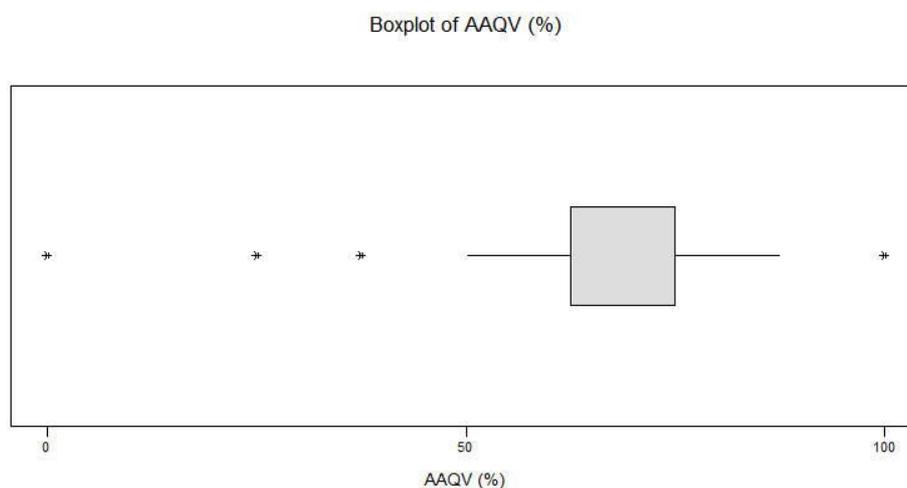
Tabela 4: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Ambiente Físico por Pró-Reitoria e total.

Ambiente Físico	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,89	17,80	47	59,80	70,00
PREAE	62,88	19,88	33	56,10	69,70
PREG	58,64	19,96	55	53,40	63,90
PROGEP	58,55	15,68	38	53,60	63,50
PROINFRA	62,50	16,18	38	57,40	67,60
PROPLAN	53,95	20,86	19	44,60	63,30
PROPP	60,87	21,09	23	52,30	69,50
TOTAL	67,89	19,89	253	65,40	70,30

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Finalizando a análise da QV por meio do WHOQOL-bref, resta verificar os resultados da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida. O Gráfico 13 ilustra o resultado geral da amostra – que apresentou média 68,33 (DP 15,68; IC 66,40 – 70,30) e ficou classificada como satisfatória com tendência neutra.

Gráfico 13: Comportamento da média da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no total.

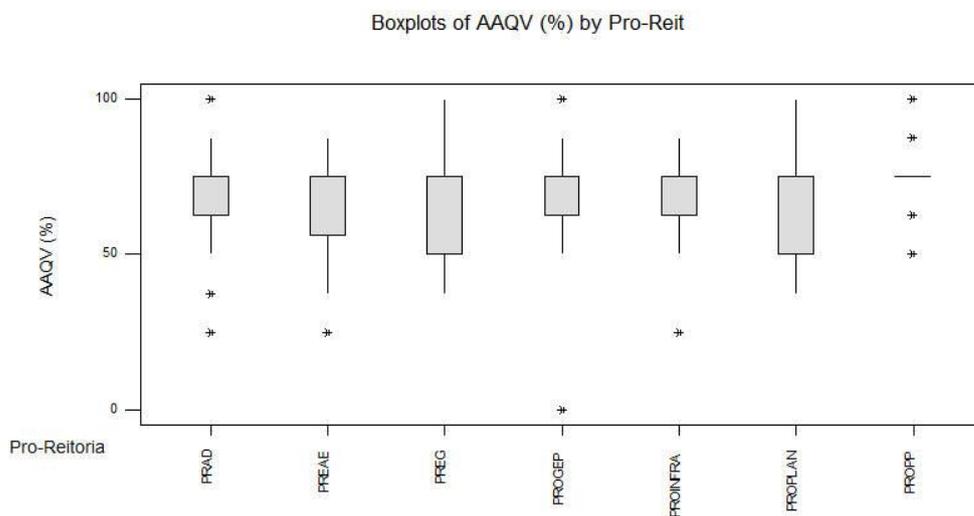


Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

O Gráfico 14 demonstra a maneira como se comportaram as médias entre as Pró-Reitorias. Não houve diferença significativa entre elas, nem em relação à média geral encontrada. As médias, desvio padrão e intervalos de confiança são encontrados na Tabela 5.

Em relação à QVT, a média geral encontrada (62,97; DP 9,95; IC 61,70 – 64,20) está na mesma classificação da média da QV, satisfatória com tendência neutra. O Gráfico 15 traz o boxplot que representa o comportamento das respostas obtidas pelo TQWL-42, que foi preenchido por toda a amostra (n = 254).

Gráfico 14: Comportamento das médias da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida por Pró-Reitoria.



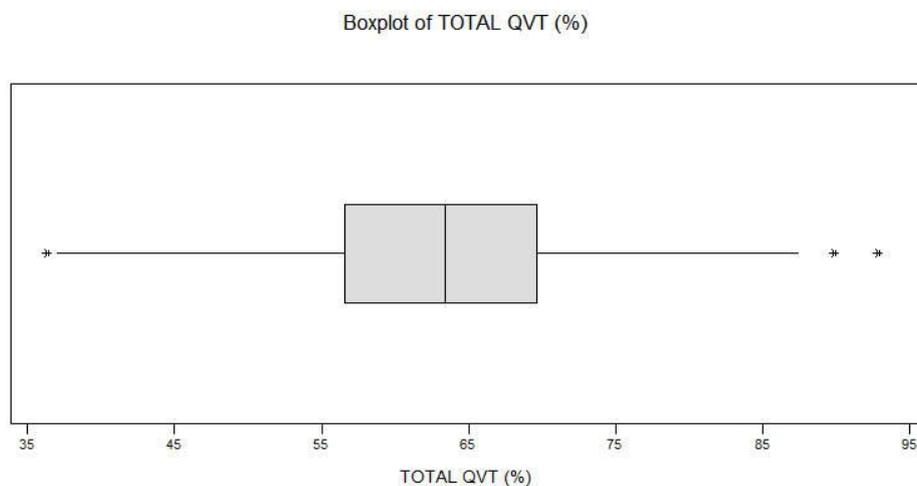
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 5: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida por Pró-Reitoria e total.

AAQV	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,09	15,60	47	63,60	72,50
PREAE	67,05	16,78	33	61,30	72,80
PREG	67,95	17,80	55	63,20	72,70
PROGEP	68,42	17,37	38	62,90	73,90
PROINFRA	68,42	12,24	38	64,50	72,30
PROPLAN	64,47	15,74	19	57,40	71,50
PROPP	74,46	10,31	23	70,20	78,70
TOTAL	68,33	15,68	253	66,40	70,30

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 15: Média total da Qualidade de Vida no Trabalho da amostra.



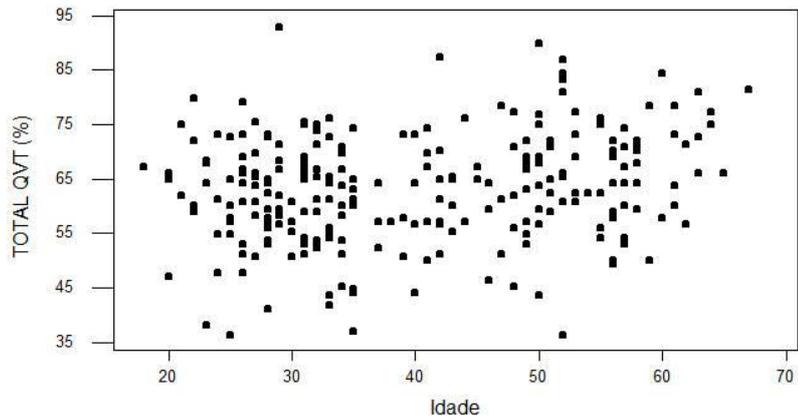
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

A média foi comparada por meio do Coeficiente de Correlação de Pearson com a idade e o tempo de serviço. Em relação à idade, há correlação entre as variáveis comparadas (p-valor = 0,000) (Gráfico 16). Quando a média foi comparada com o tempo de serviço (Gráfico 17), não houve correlação entre os dados obtidos (p-valor = 0,058).

As variáveis sexo (p-valor = 0,076), ensino superior (p-valor = 0,57), heterossexualidade (p-valor = 0,94) e relacionamento estável (p-valor = 0,98) também foram comparadas com a média geral por meio do Teste t-student para médias e não houve correlação entre os dados.

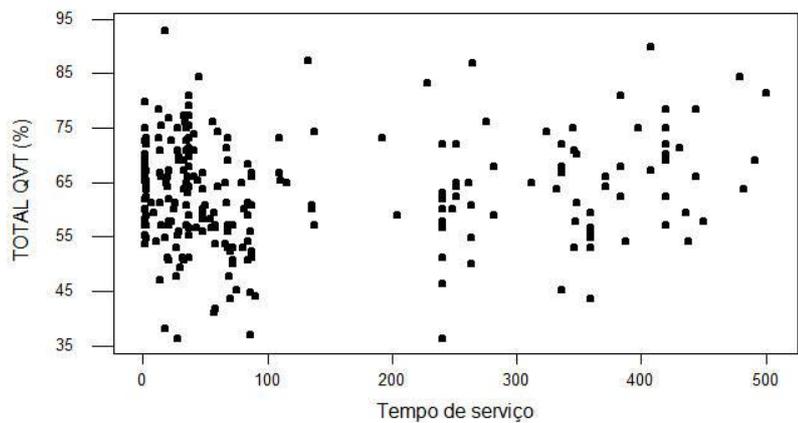
Assim como os domínios do WHOQOL-bref, os resultados das esferas do TQWL-42 também foram analisadas uma a uma. A esfera Biológica e Fisiológica – que contém as facetas Disposição Física e Mental, Capacidade de Trabalho, Serviços de Saúde e Assistência Social e Tempo de Repouso - apresentou média 64,06 (DP 12,78; IC 62,50 – 65,60), sendo classificada como satisfatória com tendência neutra (Gráfico 18).

Gráfico 16: Correlação entre a média total da Qualidade de Vida no Trabalho e a idade da amostra.



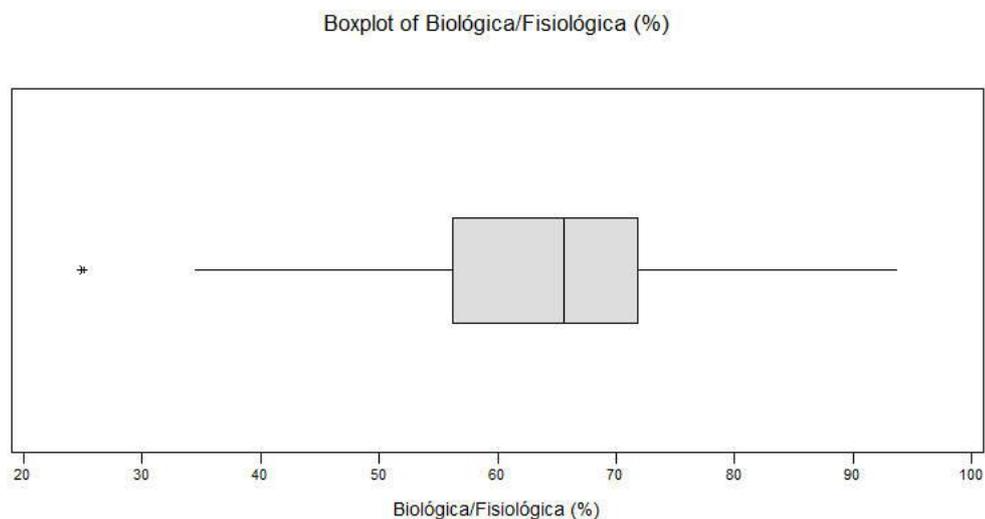
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 17: Correlação entre a média total da Qualidade de Vida no Trabalho e o tempo de serviço da amostra.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 18: Comportamento da média da esfera Biológica e Fisiológica do TQWL-42 no total.

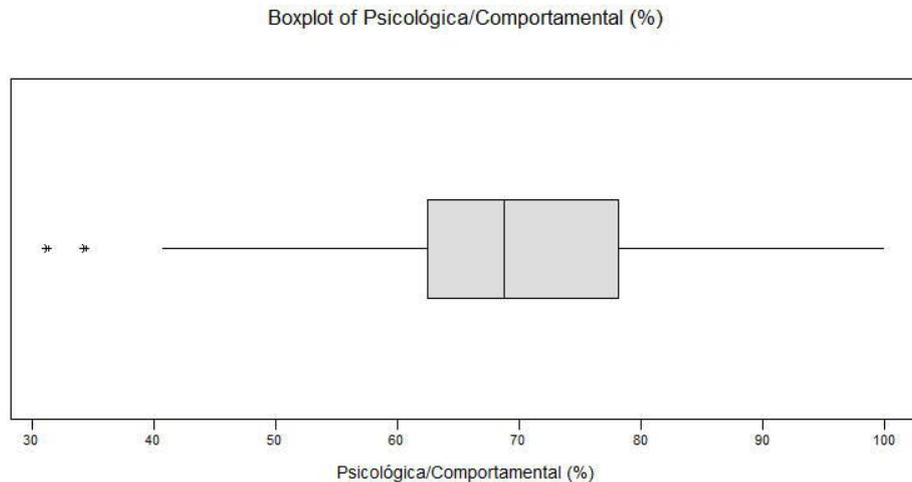


Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Comparando com o resultados obtido por Pinto, Pedroso e Pilatti (2014) na mesma esfera (59,27), notamos que a classificação continua a mesma (satisfatória com tendência neutra). O mesmo não ocorre com a esfera Psicológica e Comportamental – abrangendo Autoestima, Significância da Tarefa, Feedback e Desenvolvimento Pessoal e Profissional – que tem classificação diferente nos dois estudos.

Apesar de apresentar a média mais alta entre as esferas do instrumento, 68,46 (DP 11,71; IC 67,00 – 69,90) (Gráfico 19), diferenciando-se significativamente das demais esferas, a classificação das médias difere: satisfatória com tendência neutra nesta pesquisa e satisfatória com tendência para muito satisfatória no estudo paranaense. Ainda assim, a média encontrada pelos autores (69,63) pertence ao intervalo de confiança encontrado neste estudo, então não diferem significativamente.

Gráfico 19: Comportamento da média da esfera Psicológica e Comportamental do TQWL-42 no total.

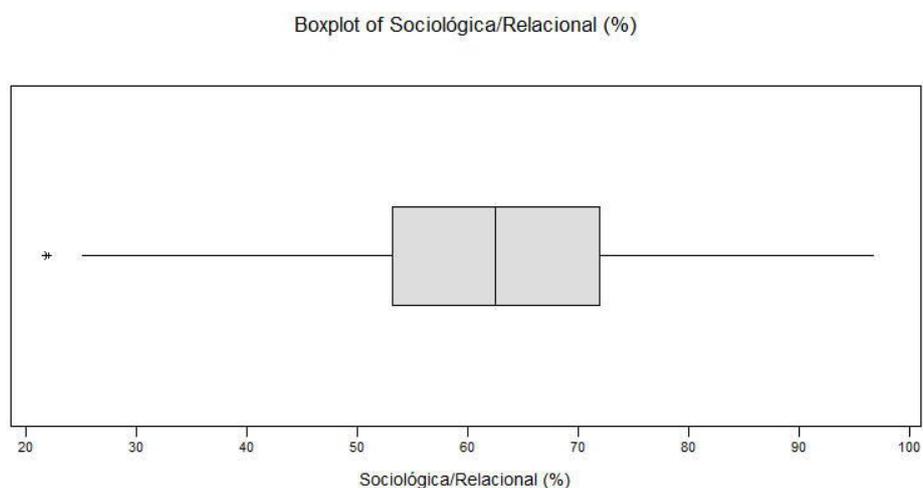


Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Na esfera Sociológica e Relacional (Gráfico 20), a média encontrada na UFMS (62,72; DP 13,55; IC 61,10 – 64,40) é maior que a encontrada por Pinto, Pedroso e Pilatti (2014). Ambas, contudo, estão dentro da mesma classificação: satisfatória com tendência neutra. Nesta esfera estão incluídas as facetas Liberdade de Expressão, Relações Interpessoais, Autonomia e Tempo de Lazer.

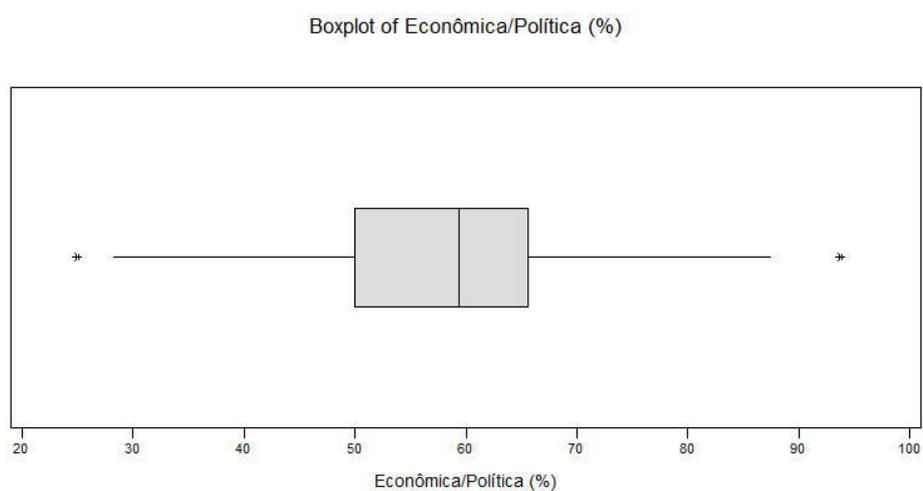
Por sua vez, a esfera Econômica e Política – Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada de Trabalho e Segurança de Emprego – (Gráfico 21) apresentou a menor média em relação às demais (58,15; DP 12,03; IC 56,70 – 59,60), classificando-se como satisfatória com tendência neutra e diferenciando-se significativamente das esferas Biológica e Fisiológica, Psicológica e Comportamental e Sociológica e Racional. O mesmo ocorreu no estudo da IES paranaense.

Gráfico 20: Comportamento da média da esfera Sociológica e Relacional do TQWL-42 no total.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

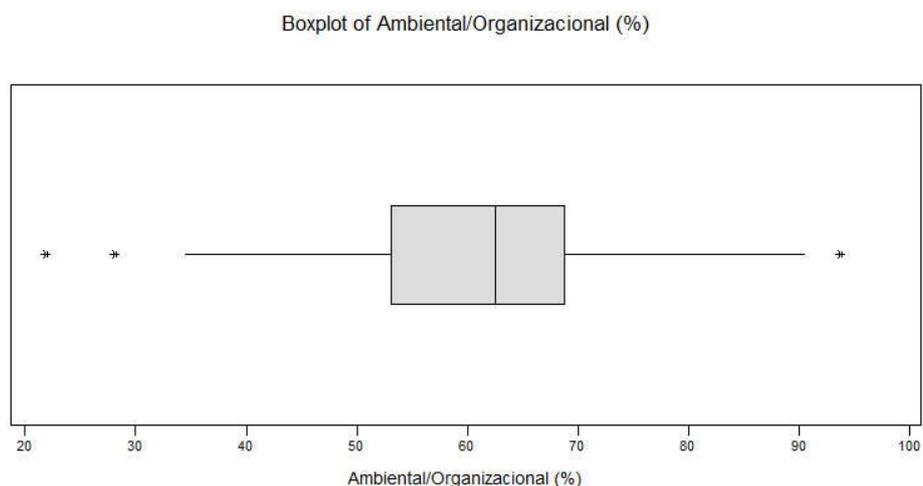
Gráfico 21: Comportamento da média da esfera Econômica e Política do TQWL-42 no total.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

A média da esfera Ambiental e Organizacional (60,59; DP 12,15; IC 59,10 – 62,10) também apresentou diferença significativa em comparação com as esferas Biológica e Fisiológica e Psicológica e Comportamental, sendo classificada como satisfatória com tendência neutra. Sua representação está no Gráfico 22. A pesquisa de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014) resultou em média de 57,81 nesta esfera, enquadrada na mesma classificação.

Gráfico 22: Comportamento da média da esfera Ambiental e Organizacional do TQWL-42 no total.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Para facilitar futuras comparações em pesquisas semelhantes, resumimos no Quadro 6 os resultados encontrados nesta pesquisa e na de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014) em relação à QVT.

Quadro 6: Comparação entre os estudos sobre as médias obtidas nas esferas do TQWL-42.

ESFERAS	Mansano (2015)	Pinto, Pedroso e Pilatti (2014)
Biológica e Fisiológica	64,06	59,27
Psicológica e Comportamental	68,46	69,63
Sociológica e Relacional	62,72	59,81
Econômica e Política	58,15	56,96
Ambiental e Organizacional	60,59	57,81
Qualidade de Vida no Trabalho Total	62,97	61,15

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

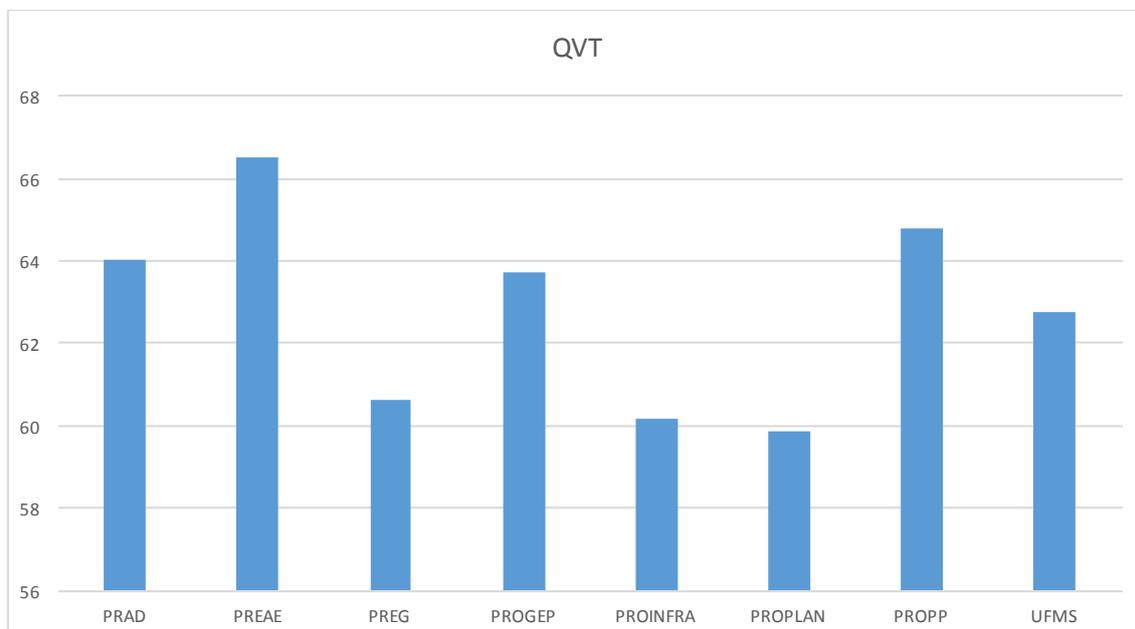
Quando comparadas entre si, as Pró-Reitorias se mostraram bastante uniformes nos resultados, não havendo diferença significativa nas médias encontradas no escore global da QVT (Tabela 6 e Gráfico 23). Em praticamente todas as esferas não houve diferença significativa entre elas, e seus gráficos e tabelas podem ser visualizados no Anexo 4.

Tabela 6: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitorias.

QVT TOTAL	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,21	8,32	47	61,80	66,60
PREAE	66,76	9,67	33	63,50	70,10
PREG	60,83	10,00	55	58,20	63,50
PROGEP	64,16	11,69	39	60,50	67,80
PROINFRA	60,29	9,73	38	57,20	63,40
PROPLAN	60,09	9,10	19	56,00	64,20
PROPP	64,98	9,37	23	61,20	68,80
TOTAL	62,97	9,95	254	61,70	64,20

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 23: Médias da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria em comparação com a média total.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Apenas duas Unidades obtiveram resultado significativamente diferente das demais em relação às esferas do TQWL-42. A Proinfra obteve média (62,99; DP 10,16; IC 59,80 – 66,20) inferior à média total da amostra, da Preae, da Progep e da Propp, na esfera Psicológica e Comportamental, conforme visto na Tabela 7. O Gráfico 24 ilustra o comportamento das médias nesta esfera quando comparadas as Pró-Reitorias.

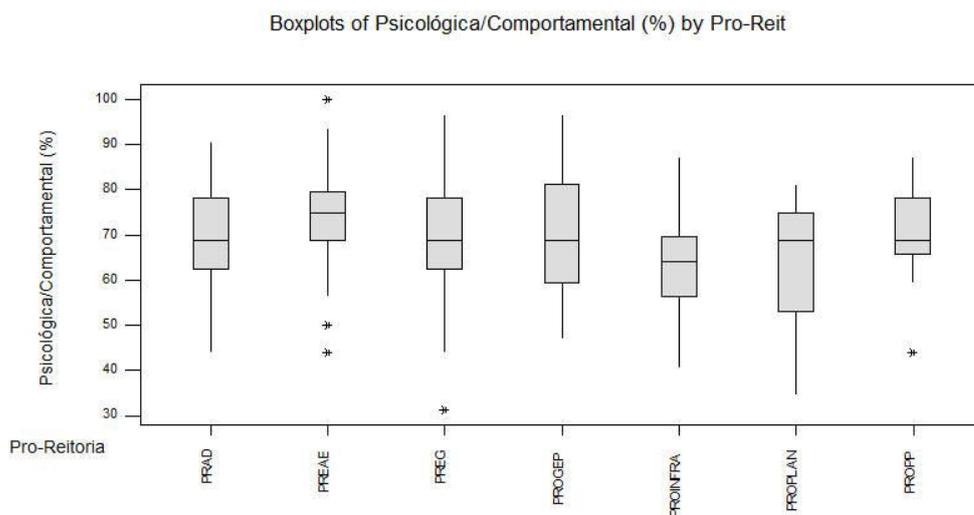
Na esfera Sociológica e Relacional, mais uma vez a Proinfra apresentou média significativamente menor em relação à Preae, assim como a Preg. As médias, desvio padrão e intervalos de confiança podem ser analisados na Tabela 8 e o comportamento das médias no Gráfico 25.

Tabela 7: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da esfera Psicológica e Comportamental por Pró-Reitorias.

Psicológico/Comportamental	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,68	9,72	47	65,90	71,50
PREAE	73,20	11,24	33	69,40	77,00
PREG	67,78	12,57	55	64,50	71,10
PROGEP	70,91	12,61	39	67,00	74,90
PROINFRA	62,99	10,16	38	59,80	66,20
PROPLAN	63,82	13,31	19	57,80	69,80
PROPP	71,60	9,51	23	67,70	75,50
TOTAL	68,46	11,71	254	67,00	69,90

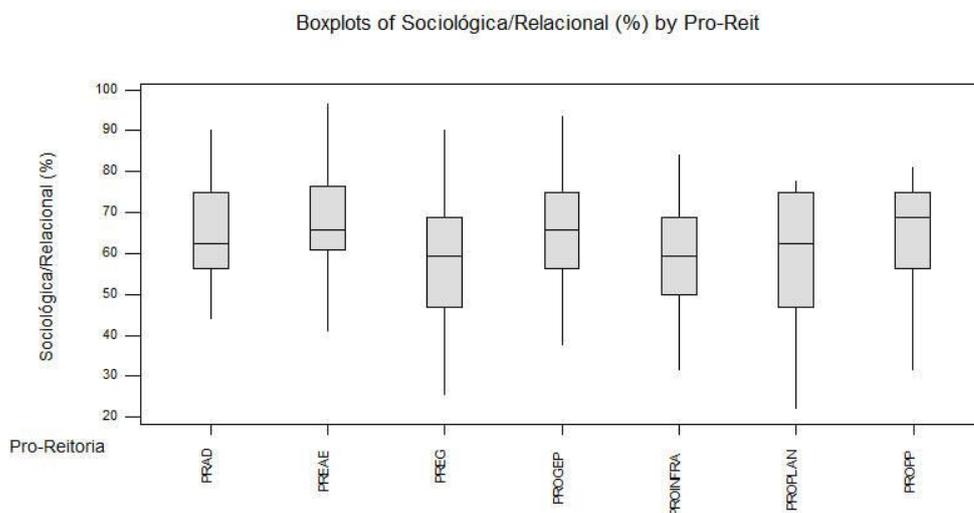
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 24: Comportamento das médias da esfera Psicológica e Comportamental por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 25: Comportamento das médias da esfera Sociológica e Relacional por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 8: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da esfera Sociológica e Relacional por Pró-Reitorias.

Sociologico/Relacional	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,16	11,47	47	60,90	67,40
PREAE	67,61	12,83	33	63,20	72,00
PREG	59,15	14,64	55	55,30	63,00
PROGEP	65,95	13,29	39	61,80	70,10
PROINFRA	59,13	12,42	38	55,20	63,10
PROPLAN	59,21	15,54	19	52,20	66,20
PROPP	64,67	13,54	23	59,10	70,20
TOTAL	62,72	13,55	254	61,10	64,40

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Analisados os resultados das esferas, é importante saber quais facetas influenciaram tais números e classificações, tanto positiva quanto negativamente. Todas as facetas foram analisadas em relação à média total da amostra e em relação às Unidades estudadas. Os resultados apresentados a seguir são os mais relevantes, estando os demais disponíveis para visualização no Anexo 4.

O Quadro 7 demonstra as médias encontradas em cada faceta na amostra total. A maior média encontrada foi a da faceta Segurança de Emprego (81,05; DP 12,85; IC 79,47 – 82,63), seguida de Relações Interpessoais (78,00; DP 14,75; IC 76,19 – 79,81) e Capacidade de Trabalho (77,71, DP 14,47; IC 75,93 – 79,49), todas classificadas como muito satisfatória com tendência para satisfatória.

Quadro 7: Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (UFMS)

UFMS					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Segurança de emprego	81,05	12,85	79,47	82,63
	Relações interpessoais	78,00	14,75	76,19	79,81
	Capacidade de trabalho	77,71	14,47	75,93	79,49
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Significância da tarefa	74,75	16,01	72,78	76,72
	Autoestima	72,34	15,76	70,40	74,28
Satisfatório com tendência neutra	Identidade da tarefa	67,77	16,71	65,71	69,83
	Feedback	67,67	14,90	65,84	69,50
	Auto Avaliação da QVT	66,54	17,39	64,40	68,68
	Disposição física e mental	60,58	16,47	58,55	62,61
	Liberdade de expressão	59,45	22,84	56,64	62,26
	Serviços de saúde e assistência social	59,25	25,43	56,12	62,38
	Desenvolvimento pessoal e profissional	59,10	22,48	56,34	61,86
	Tempo de repouso	58,71	19,94	56,26	61,16
	Condições de trabalho	58,12	18,43	55,85	60,39
	Tempo de lazer	57,23	23,71	54,31	60,15
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Oportunidade de crescimento	57,04	20,90	54,47	59,61
	Autonomia	56,20	18,52	53,92	58,48
	Variedade da tarefa	54,63	18,20	52,39	56,87
	Jornada de trabalho	54,38	19,88	51,94	56,82
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Benefícios extras	50,20	18,19	47,96	52,44
	Recursos financeiros	47,00	20,53	44,48	49,52

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

A única faceta classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatória foi a Recursos Financeiros (47,00; DP 20,53; IC 44,48 – 49,52). Porém, as facetas Benefícios

Extras (50,20; DP 18,19; IC 47,96 – 52,44), Jornada de Trabalho (54,38; DP 19,88; IC 51,94 – 56,82), Variedade da Tarefa (54,63; DP 18,20; IC 52,39 – 56,87) e Autonomia (56,20; DP 18,52; IC 53,92 – 58,48), apesar de classificadas como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatória, apresentaram médias mais baixas que as demais.

Em estudo realizado com 205 servidores públicos da Secretaria de Saúde de Barra Mansa/RJ, Garcia (2007) encontrou resultados muito parecidos, apesar de utilizar-se de instrumento diferente do TQWL-42 para avaliar a QVT. A maioria dos respondentes indicou a estabilidade (que podemos equiparar à faceta Segurança de Emprego) como a principal razão para uma boa QVT. No estudo de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), a Segurança de Emprego foi a segunda maior média (76,75).

A estabilidade do servidor público é criticada por engessar o processo de modernização da máquina pública (KAUSS, 2011) e por diminuir a efetividade presumida na Constituição de 1988 (BRESSER-PEREIRA, 1996). Entretanto, fica claro nos resultados encontrados nas diversas pesquisas citadas que ela é na verdade um dos fatores que mais favorece a QVT dos servidores, uma vez que permite sua segurança profissional. Vale ainda lembrar que, apesar de a estabilidade ser direito do servidor público após 3 anos de empossado, a demissão do mesmo ainda é possível mediante sentença julgada e processo administrativo que lhe ofereça ampla defesa.

É válido ressaltar que apesar de parecer um ponto em que todos os servidores apresentariam nível máximo de satisfação, a média encontrada para Segurança de Emprego foi 81,05 (DP 12,85; IC 79,47 – 82,63). Isso é explicado por Felce e Perry (1995), ao concluírem que nunca será possível alcançar um nível perfeito de satisfação em relação à QV, por se tratar de uma medida subjetiva.

Os resultados encontrados vão de encontro ao que afirmam Smith e Nock (1980): a satisfação com o trabalho tem a ver com aspectos qualitativos, subjetivos do trabalho (Segurança de Emprego, Relações Interpessoais, Capacidade para o Trabalho), enquanto a insatisfação se apresenta por meio de questões quantitativas, materiais (Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada de Trabalho).

Em relação aos Recursos Financeiros, os resultados encontrados também coadunam os da pesquisa de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), pois foi a segunda menor faceta (45,50), pouco acima de Benefícios Extras (43,11), ou seja, o inverso do encontrado neste estudo, porém

ambas mantendo-se nas médias mais baixas. O mesmo ocorreu com Garcia (2007), onde o menor grau de satisfação com a QVT foi em relação à Compensação Justa e Adequada.

Ting (1997) realizou um estudo com 30.838 servidores públicos americanos, de vários órgãos, e chegou ao mesmo resultado: a menor média encontrada era em relação ao pagamento de salários justos.

O mesmo comportamento das médias globais se apresentou em quase todas as Pró-Reitorias, com exceção da Proplan e da Proinfra, como verifica-se nos Quadros 8 e 9 abaixo, respectivamente.

Quadro 8: Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (Proplan)

PROPLAN					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência neutra	Segurança de Emprego	84,21	14,34	77,76	90,66
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Capacidade de Trabalho	78,95	13,85	72,72	85,18
	Relações Interpessoais	75,00	17,18	67,27	82,73
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Auto-Estima	70,39	16,25	63,08	77,70
	Significância da Tarefa	70,39	22,52	60,26	80,52
Satisfatório com tendência neutra	Serviços de Saúde e Assistência Social	65,79	16,58	58,33	73,25
	Feedback	65,79	15,50	58,82	72,76
	Identidade da Tarefa	64,47	23,32	53,98	74,96
	Auto Avaliação da QVT	61,18	19,50	52,41	69,95
	Tempo de Repouso	57,89	20,92	48,48	67,30
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Tempo de Lazer	55,26	15,20	48,43	62,09
	Liberdade de Expressão	54,61	27,70	42,15	67,07
	Disposição física e mental	53,95	17,70	45,99	61,91
	Condições de Trabalho	53,95	18,19	45,77	62,13
	Autonomia	51,97	20,10	42,93	61,01
	Jornada de Trabalho	51,97	18,29	43,75	60,19
	Oportunidade de Crescimento	51,97	18,39	43,70	60,24
	Variedade da Tarefa	50,00	19,57	41,20	58,80
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Desenvolvimento Pessoal e Profissional	48,68	26,32	36,85	60,51
	Benefícios Extras	46,05	20,43	36,86	55,24
	Recursos Financeiros	44,74	20,96	35,32	54,16

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Na Proplan, a faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional aparece entre uma das três menores médias e classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatória. Este resultado fica mais concreto quando um (a) servidor (a) lotado (a) naquela Pró-Reitoria

utiliza-se do espaço final do questionário para, espontaneamente, tecer críticas exatamente quanto a este assunto:

Gostaria de deixar uma sugestão sobre esse questionário: Gostaria que esse tipo de trabalho seja conhecido pela Progep, no sentido de melhorar a qualidade de vida dos servidores, principalmente das Pró-Reitorias, já que a cultura do atual local de trabalho é não ter iniciativa nenhuma para os servidores melhorarem sua capacitação profissional (realização de mestrado/doutorado), uma vez que, (SIC) os que conseguem se vincular acabam travando uma luta muito árdua para conseguirem estudar!!! (grifo do autor) (ENTREVISTADO 1, 2015).

Assim como na Proplan, o Quadro 8 demonstra que a Proinfra apresenta ainda mais uma faceta, além do Desenvolvimento Pessoal e Profissional, dentre as menores médias: a Liberdade de Expressão aparece classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatório apenas nos respondentes lotados na Proinfra.

Quadro 9: Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (Proinfra)

PROINFRA					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Segurança de Emprego	77,63	13,05	73,48	81,78
	Relações Interpessoais	76,64	13,05	72,49	80,79
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Capacidade de Trabalho	74,34	17,90	68,65	80,03
	Significância da Tarefa	71,38	16,16	66,24	76,52
	Auto-Estima	70,72	16,25	65,55	75,89
Satisfatório com tendência neutra	Auto Avaliação da QVT	64,47	18,50	58,59	70,35
	Condições de Trabalho	62,17	18,26	56,36	67,98
	Tempo de Repouso	61,84	17,67	56,22	67,46
	Feedback	60,86	15,15	56,04	65,68
	Identidade da Tarefa	60,20	18,59	54,29	66,11
	Tempo de Lazer	59,54	21,44	52,72	66,36
	Oportunidade de Crescimento	58,55	16,36	53,35	63,75
	Disposição física e mental	57,24	15,00	52,47	62,01
Jornada de Trabalho	56,91	20,69	50,33	63,49	
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Serviços de Saúde e Assistência Social	54,93	24,92	47,01	62,85
	Autonomia	52,96	18,25	47,16	58,76
	Variedade da Tarefa	51,97	16,51	46,72	57,22
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Desenvolvimento Pessoal e Profissional	49,01	22,39	41,89	56,13
	Benefícios Extras	48,36	18,42	42,50	54,22
	Liberdade de Expressão	47,37	25,03	39,41	55,33
	Recursos Financeiros	46,05	21,77	39,13	52,97

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

O resultado difere não apenas entre as Unidades estudadas nesta pesquisa como também das respostas obtidas por Garcia (2007), nas quais mais da metade dos entrevistados afirmou que a chefia sempre ou quase sempre dá abertura para que seus servidores dêem sugestões. Quando comparada com a média obtida no estudo de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), a diferença é significativa, uma vez que a média encontrada por eles (58,0) está fora do intervalo de confiança obtido na Proinfra.

Búrigo (1997) afirma que são poucos os dirigentes que percebem a forte ligação do desempenho de suas unidades com a QVT, tanto relacionado quanto à produtividade quanto ao convívio social. Smith e Lock (1980) concluem em seu trabalho que servidores públicos percebem seus empregos menos favoravelmente quando não possuem voz ativa na realização do mesmo, gerando alienação do trabalhador. Ting (1997) afirma que vários estudos demonstram que a falta de oportunidade de desenvolvimento profissional está altamente associada com a insatisfação de funcionários públicos.

A cultura organizacional de cada Unidade é o reflexo de seu dirigente e de suas próprias crenças, quando as relações nesta estrutura são verticais. Nestes casos, o funcionário é levado a agir de acordo com o pensamento individual de seu chefe, não de acordo com as regras comuns a todos (GARCIA, 2007).

A baixa média nessa faceta nas duas Pró-Reitorias remete a teorias abordadas anteriormente neste estudo. Ting (1997) afirma que a satisfação no trabalho tem ligação com a realização de necessidades pessoais, um dos ramos da faceta apresentada. Ferreira, Alves e Tostes (2009), por sua vez, acreditam que o atual cenário do mercado de trabalho exige profissionais qualificados e constantemente atualizados.

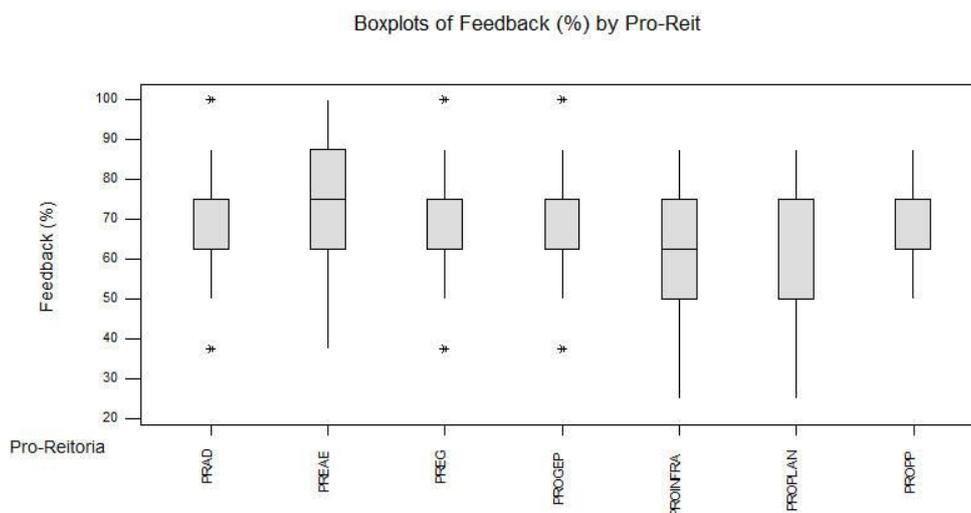
O pensamento patrimonialista enraizado em alguns dos gestores das Unidades podem ser a causa de tais resultados, segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009). É necessário que os gestores repensem as práticas organizacionais, reestruturando seu “pensar” e “saber”, buscando responder eficientemente às exigências da administração pública baseada nos resultados, proposta há quase duas décadas no Brasil. A gestão arcaica e conservadora, que trata o servidor apenas como uma ferramenta e não como um ser humano completo, com seus limites, desejos e necessidades, não apenas piora a QVT como aumenta o número de doenças do trabalho e licenças médicas.

Ao comparar cada Pró-Reitoria em relação às facetas isoladamente, nota-se que houve poucos casos nos quais uma Unidade se diferencia significativamente das demais. Todos os

gráficos e tabelas referentes a esta comparação estão no Anexo 9, estando apresentados a seguir os resultados significativos.

Na faceta Feedback, a Proinfra obteve média significativamente inferior tanto à média geral da amostra quanto da Preae e da Propp, conforme visto no Gráfico 26 e na Tabela 9. No estudo de Garcia (2007), houve predominância de pessoas que afirmam receber feedback sempre ou quase sempre da chefia.

Gráfico 26: Comportamento das médias da faceta Feedback por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

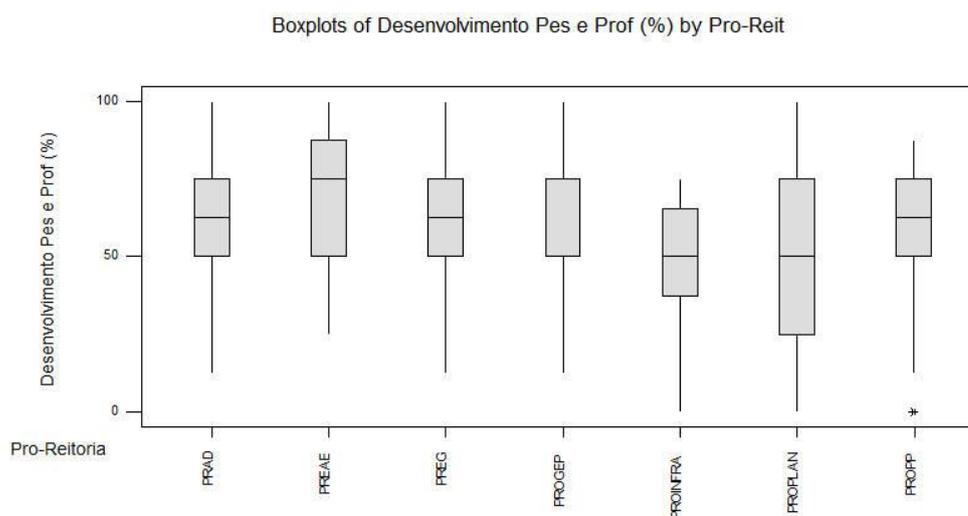
Na faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional, a Preae obteve média significativamente maior que a média total obtida e maior que a da Proinfra e da Proplan. A média da Proinfra ainda foi significativamente menor que a média total encontrada, conforme visto na Tabela 10. O Gráfico 27 demonstra o comportamento das médias ao compararmos as Unidades.

Tabela 9: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Feedback por Pró-Reitoria e total.

Feedback	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	66,49	13,82	47	62,50	70,40
PREAE	71,97	16,25	33	66,40	77,50
PREG	68,86	14,21	55	65,10	72,60
PROGEP	69,23	15,93	39	64,20	74,20
PROINFRA	60,86	15,15	38	56,00	65,70
PROPLAN	65,79	15,50	19	58,80	72,80
PROPP	71,20	10,95	23	66,70	75,70
TOTAL	67,66	14,90	254	65,80	69,50

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 27: Comportamento das médias da faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

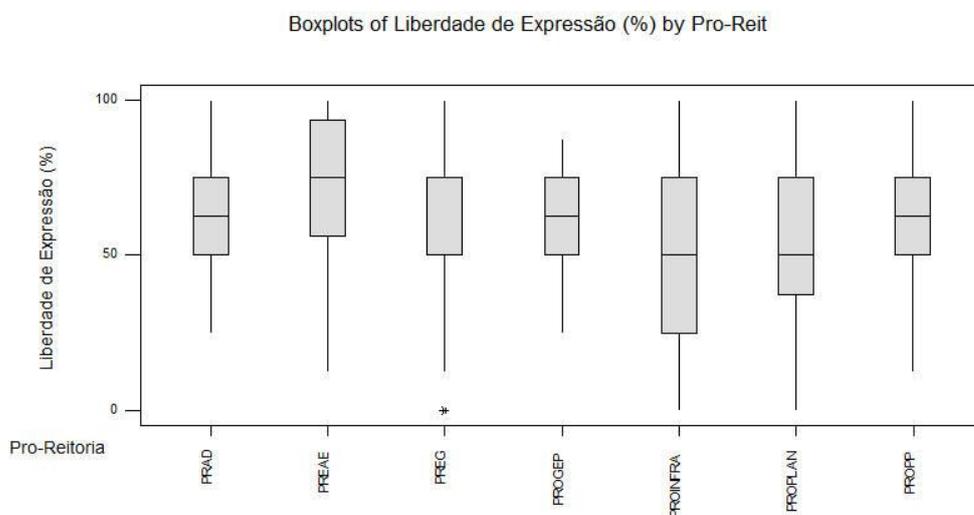
Tabela 10: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional por Pró-Reitoria e total.

Desenvolvimento Pessoal	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	57,18	19,98	47	51,50	62,90
PREAE	70,08	20,95	33	62,90	77,20
PREG	58,64	22,42	55	52,70	64,60
PROGEP	65,71	20,22	39	59,40	72,10
PROINFRA	49,01	22,39	38	41,90	56,10
PROPLAN	48,68	26,32	19	36,80	60,50
PROPP	62,50	20,98	23	53,90	71,10
TOTAL	59,10	22,48	254	56,30	61,90

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Novamente na faceta Liberdade de Expressão, as médias da Preae, Prad e Propp diferenciam-se significativamente da média da Proinfra (Tabela 11). A Preae obteve média significativamente maior que a média geral obtida em todas as Pró-Reitorias (Gráfico 28).

Gráfico 28: Comportamento das médias da faceta Liberdade de Expressão por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

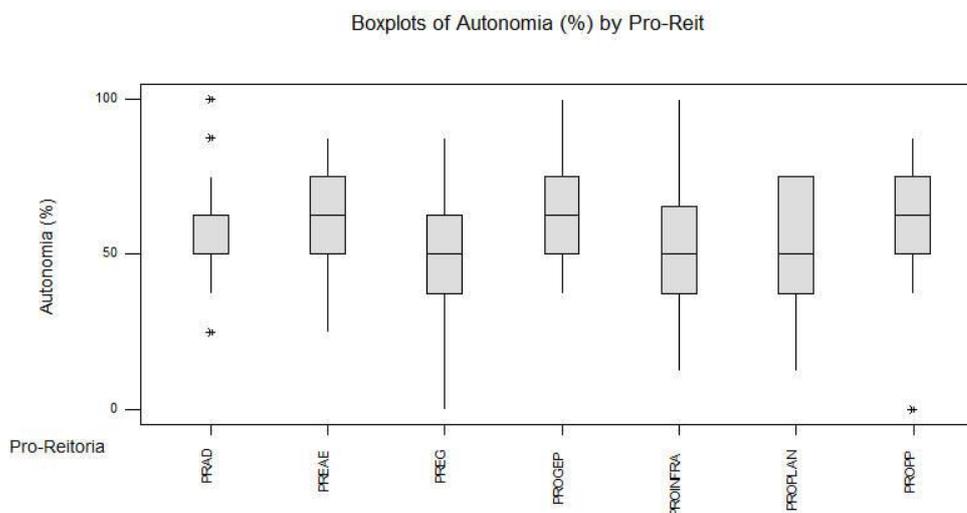
Tabela 11: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Liberdade de Expressão por Pró-Reitoria e total.

Liberdade de Expressão	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	62,50	17,48	47	57,50	67,50
PREAE	73,86	22,18	33	66,30	81,40
PREG	55,00	23,27	55	48,90	61,10
PROGEP	60,58	18,48	39	54,80	66,40
PROINFRA	47,37	25,03	38	39,40	55,30
PROPLAN	54,61	27,70	19	42,20	67,10
PROPP	65,22	18,83	23	57,50	72,90
TOTAL	59,45	22,84	254	56,60	62,30

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Na faceta Autonomia, a Progep apresentou média significativamente superior à média total, à Preg e à Proinfra. Estes resultados são apresentados no Gráfico 29 e na Tabela 12.

Gráfico 29: Comportamento das médias da faceta Autonomia por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 12: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Autonomia por Pró-Reitoria e total.

Autonomia	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	57,98	15,07	47	53,70	62,30
PREAE	59,47	17,69	33	53,40	65,50
PREG	50,45	20,83	55	44,90	56,00
PROGEP	63,78	13,99	39	59,40	68,20
PROINFRA	52,96	18,25	38	47,20	58,80
PROPLAN	51,97	20,10	19	42,90	61,00
PROPP	57,61	21,89	23	48,70	66,60
TOTAL	56,20	18,52	254	53,90	58,50

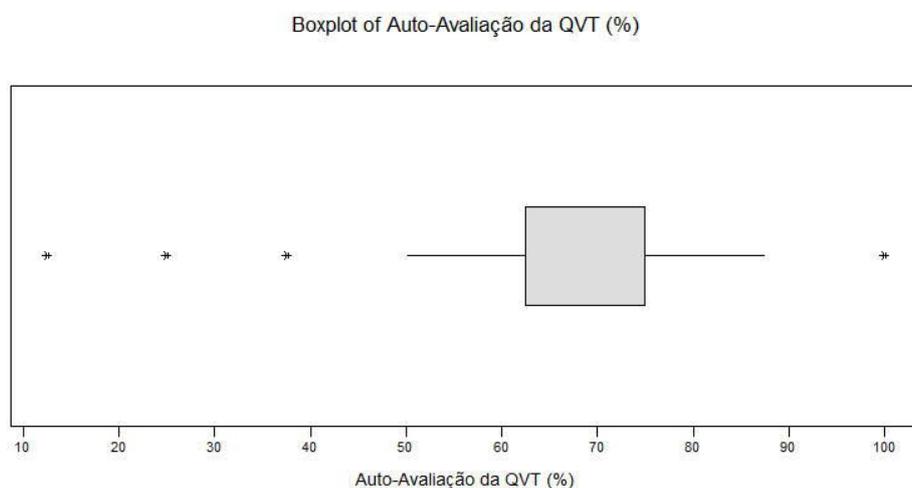
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

O último item a ser analisado do TQWL-42 é a Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. O Gráfico 30 demonstra como as respostas se comportaram nesta faceta. A média obtida foi 66,54 (DP 17,39; IC 64,40 – 68,70), classificada como satisfatória com tendência neutra. O resultado não difere significativamente do encontrado por Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), onde a média foi 67,50.

Ao compararmos a Auto Avaliação da QVT entre as Unidades (Gráfico 31 e Tabela 13), a Prad se destaca acima da média geral e acima da média da Preg, da Progep e da Proplan, ou seja, os servidores da Prad tem uma percepção maior da sua QVT do que os servidores lotados nestas outras Pró-Reitorias.

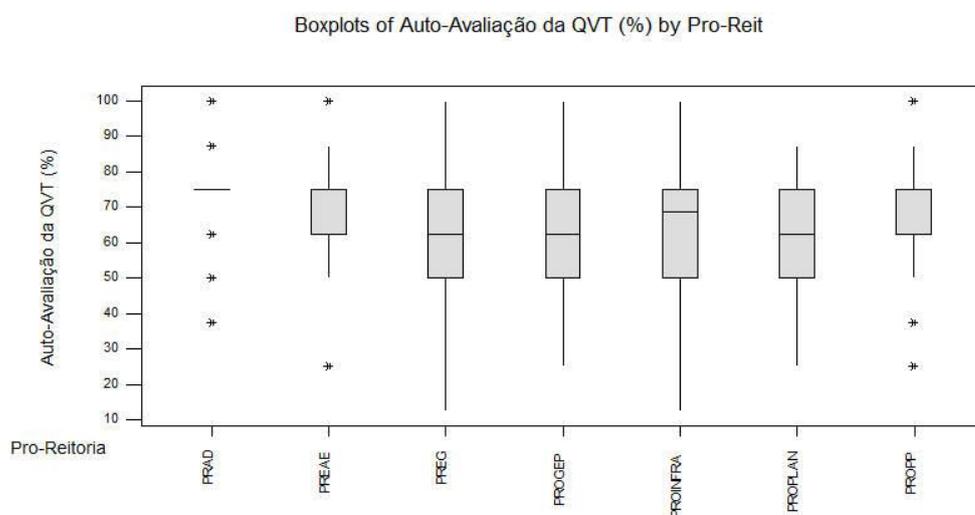
Assim como na QV, a Proplan novamente apresentou as menores médias em 11 facetas (Auto-Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, Disposição Física e Mental, Autoestima, Significância da Tarefa, Desenvolvimento Pessoal e Profissional, Relações Interpessoais, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Condições de Trabalho, e Variedade da Tarefa), mais do que qualquer outra Unidade.

Gráfico 30: Comportamento da média da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho no total.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Gráfico 31: Comportamento das médias da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

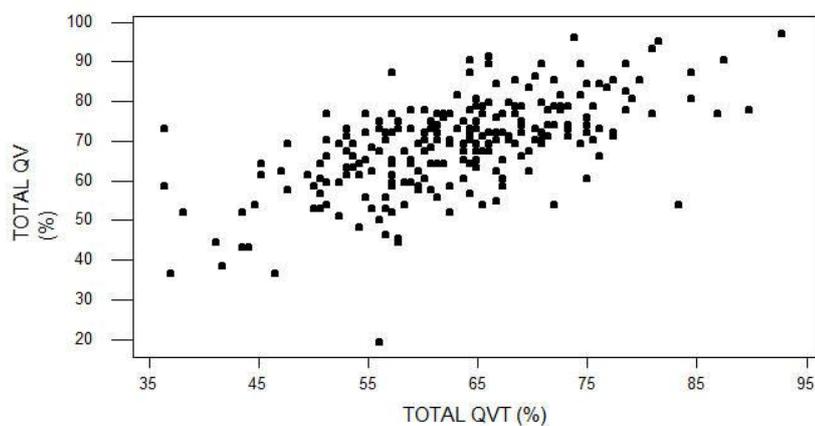
Tabela 13: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Auto Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria e total.

AA QVT	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	73,14	10,42	47	70,20	76,10
PREAE	70,08	17,66	33	64,10	76,10
PREG	63,41	18,30	55	58,60	68,20
PROGEP	62,82	18,02	39	57,20	68,50
PROINFRA	64,47	18,50	38	58,60	70,40
PROPLAN	61,18	19,50	19	52,40	69,90
PROPP	69,57	18,01	23	62,20	76,90
TOTAL	66,54	17,39	254	64,40	68,70

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Para finalizar as análises quanto à QVT, foi realizada a comparação por meio do Coeficiente de Correlação de Pearson entre a QV e a QVT total da amostra. De acordo com o teste, há forte correlação entre as duas variáveis ($p\text{-valor} = 0,000$), como visto no Gráfico 32.

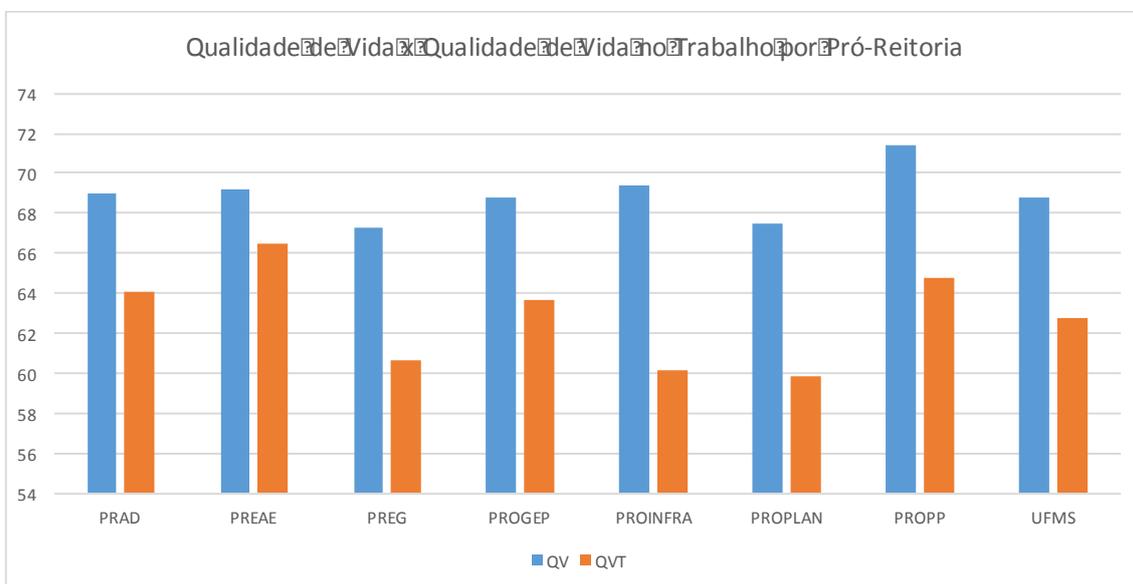
Gráfico 32: Correlação entre a média total da Qualidade de Vida e a média total da Qualidade de Vida no Trabalho.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Esta correlação reafirma o que Ferro (2012) já havia concluído em seu trabalho, que o trabalho tem papel fundamental na QV do indivíduo, influenciando um ao outro todo o tempo. Para maior facilidade na visualização dos dados tanto da QV quanto da QVT quando comparadas as Unidades, foi criado o Gráfico 33 que demonstra as médias obtidas.

Gráfico 33: Médias da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho por Pró-Reitoria.



Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Observados todos os resultados, especialmente os pontos mais relevantes positiva e negativamente, termina aqui o Diagnóstico da Oportunidade. No segundo Capítulo deste estudo, serão apresentadas sugestões para a implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho com o objetivo de fortalecer e reestabelecer a QVT dos servidores nos principais aspectos levantados.

2. ANÁLISE DA OPORTUNIDADE DE INTERVENÇÃO

Descritos e discutidos os resultados encontrados que refletem a realidade do servidor público que exerce sua função nas Pró-Reitorias da UFMS, surgem agora questões que precisam de resposta: o que fazer para melhorar a QV e QVT dos servidores? Quem deve fazer? Quando? Como?

A partir de agora, apresenta-se algumas reflexões sobre os resultados obtidos e algumas sugestões de ações baseadas na literatura e na experiência própria do pesquisador nesta Instituição de Ensino Superior.

2.1 Apresentação e Discussão das Alternativas para Oportunidade de Intervenção

Segundo Ferreira *et al* (2009), existem duas abordagens quando se trata de implementar um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) em uma organização: a abordagem clássica, pautada em ações descritas pelos autores como “assistencialista e paliativa”, e a abordagem preventiva, objetivando remover os problemas geradores de mal-estar nos trabalhadores.

Enquanto a abordagem clássica se baseia em orientar suas ações para o bem-estar físico e psicológico, com atividades de lazer, físicas e culturais, a preventiva foca na extinção das causas dos problemas que levam à insatisfação no trabalho, passando a produtividade de objetivo a consequência (FERREIRA *et al*, 2009). Nas sugestões apresentadas, as duas abordagens são utilizadas, tentando-se minimizar as causas da insatisfação e também as consequências dela.

O primeiro ponto a se esclarecer é o papel importantíssimo da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas na manutenção e melhoria da QVT de todos os servidores da Unidade. Como visto na Introdução, sua função principal é superintendência, planejamento, coordenação, orientação e execução das atividades de administração de pessoal e de recursos humanos.

Para Búrigo (1997, p. 106), o papel da Unidade de Gestão de Pessoas é preconizado como guardião da cultura organizacional e é essencial para a disseminação de ações de melhoria da QVT na Instituição. De acordo com a autora, “é relevante que o órgão de Recursos Humanos possa interagir num processo de desenvolvimento qualitativo da Instituição, por meio de atividades de planejamento, capacitação e avaliação, a fim de impulsionar a QVT”.

Conforme vimos na citação do Entrevistado 1 (“Gostaria que esse tipo de trabalho seja conhecido pela Progep, no sentido de melhorar a qualidade de vida dos servidores”), o servidor espera esse papel da Progep. Durante a entrega dos questionários, parte dos servidores da Biblioteca Central (lotados na Preg) sugeriram que os resultados da pesquisa fossem compartilhados tanto com eles quanto com a Progep, afim de que medidas fossem adotadas em relação a eles.

A implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) em uma organização passa então pela responsabilidade da Gestão de Pessoas, mas não apenas dela. Existem duas maneiras de se implementar uma série de ações que atinja a QVT dos funcionários: por meio da obrigação da lei ou do governo e na adoção voluntária (LAWLER, 1982).

Na adoção voluntária, caso das sugestões que serão apresentadas a seguir, Lawler (1982) reforça o papel dos gestores na implementação do PQVT, desde que sejam conscientes das boas práticas a serem concretizadas, já que a adoção de algumas dessas práticas pode fazê-los sentir-se ameaçados e haver resistência. O autor ainda afirma que os gestores muitas vezes não sabem como melhorar a QVT de suas organizações.

Sendo assim, o primeiro passo para a criação e implantação do PQVT seria a capacitação da alta administração, para que a mesma possa não apenas participar na criação, implantação e avaliação do Programa, mas principalmente entender sua importância e incentivar a participação dos servidores. A conscientização dos gestores em relação à humanização do servidor e de quanto seu bem-estar influencia a sua efetividade e eficiência no trabalho é outro ponto fundamental da capacitação dos gestores.

O PQVT deve ser transversal a toda a estrutura da organização e respeitar as diferenças de setores e individuais. É necessária cooperação interdisciplinar, parcerias intersetoriais e compromisso dos gestores. É preciso um enfoque antropocêntrico, com a valorização do servidor como peça fundamental para a eficiência do PQVT, vendo-o como

“ser humano”, com todas as suas diferenças e limitações (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Ferreira *et al* (2009, p. 155) conclui em seu trabalho que “a QVT é tarefa de todos: servidores e gestores”. O levantamento das necessidades de cada setor e, se possível, de cada indivíduo é o segundo passo para a implantação de um PQVT, por isso sugere-se que seja criada uma comissão para se investigar tais necessidades. O servidor quer e precisa ser ouvido, conforme demonstra os comentários deixados pelos Entrevistado 2 e 3, respectivamente, ao final do questionário: “algumas questões ‘deveriam’ ter espaço para comentários sobre as respostas” e “questões abertas?”.

A comissão seria formada por dois representantes de cada Pró-Reitoria, um servidor da área operacional e um gestor (coordenador ou o próprio Pró-Reitor). A mesma passaria por capacitação para que pudesse ter respaldo teórico-científico para identificar os reais problemas e indicar possíveis soluções.

Além disso, é imprescindível que a Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho crie indicadores para avaliar o impacto de suas ações. Tão importante quanto executar as ações é avaliar seus resultados e consequências. Os indicadores não só trariam esses dados como seriam uma forma de incentivar a participação individual de cada servidor nas ações do PQVT.

A ampla divulgação das ações do PQVT também deve ser prioridade. Muitos servidores não sabem quais são os benefícios que a Instituição pode lhes oferecer por falta de divulgação. O servidor tem curiosidade em saber os resultados da ação, como visto na observação do Entrevistado 4: “gostaria que fosse dado o feedback com o balanço geral (média) dos participantes da pesquisa na UFMS”.

A grande insatisfação explicitada nos resultados foi em relação aos recursos financeiros. Búrigo (1997) já evidenciava a limitação da ação de um PQVT em relação à pauta salários em seu trabalho. Na impossibilidade imediata de se alterar a remuneração dos servidores, buscou-se alternativas que melhorassem seu rendimento a médio e longo prazo, além de ações a curto prazo que lhe forneça conhecimento para obter saúde financeira.

É desnecessário voltar a salientar a necessidade que o indivíduo possui de ter seus momentos de lazer. Sugere-se que se utilize da própria estrutura da UFMS para que seu leque de opções de lazer seja ampliado. Ampliar o acesso aos eventos artísticos e esportivos que ocorram nos espaços da Universidade, ainda que produzidos pela iniciativa privada, é uma

dessas maneiras e uma demanda dos próprios servidores: “nem todos os eventos de lazer são oferecidos pela IES” de acordo com o Entrevistado 3.

Minimizar cada vez mais a participação da iniciativa privada nas produções desses tipos de evento é uma medida a médio e longo prazo que traria benefícios não apenas para os servidores, que poderiam usufruir de mais assentos nos mesmos, como cortesia ou por meio de uma política de cobrança de ingressos diferenciada para a categoria, mas também para a arrecadação da Universidade, que se beneficiaria desses recursos.

O ambiente físico dos setores de trabalho também obteve médias relativamente baixas em relação às demais, e é neste aspecto que se inicia as sugestões para que se estabeleça parcerias não apenas intersetoriais, mas, principalmente, com os diversos cursos de graduação que a UFMS possui. É inadmissível que, com tanta produção intelectual presente nas salas de aula da Engenharia Elétrica e da Engenharia Civil, a Instituição sofra com aspectos como frequentes quedas de energia e infiltrações constantes, por exemplo. É preciso se aproveitar os recursos intelectuais dos docentes e discentes da UFMS.

Apesar de não haver resultados que indiquem uma grande insatisfação com os problemas de saúde, dor e desconfortos físicos, a prevenção destas questões é também muito importante. Sugere-se a implantação da Ginástica Laboral em todas as Pró-Reitorias. Existe na literatura uma grande gama de produções científicas que reconhecem os vários benefícios da Ginástica Laboral e sua implementação é uma das ações mais simples que se pode adotar para aumentar os índices de QVT percebidos.

Além disso, novamente a participação dos acadêmicos e docentes da Instituição seria fundamental. A experiência com os assuntos ligados à Saúde do Trabalho, tão pouco reconhecida e abordada nos cursos da área da Saúde, seria mais um incentivo à execução de tais ações.

As sugestões a seguir se referem ao desenvolvimento pessoal dos servidores, à melhoria de sua autoestima e seu reconhecimento enquanto pessoa. Novamente as ações sugeridas são em parceria com cursos oferecidos pela UFMS, com custos relativamente baixos ou inexistentes, e que trariam grande melhoria na QVT dos servidores.

Para finalizar, sugere-se uma ação que deveria ser executada assim que o servidor fosse empossado no cargo público, como também pensa Búrigo (1997). Uma capacitação que não apenas fornecesse aos novos integrantes do serviço público as ferramentas necessárias para o bom exercício de sua função, o conhecimento do regimento interno da Instituição e

seus procedimentos mais básicos, mas também que o empoderasse de sua função de agente público, responsável pelo desenvolvimento da Educação no País e da plena cidadania de seu povo.

Todas as sugestões acima estão sintetizadas no Quadro 10, com suas diretrizes, ações prioritárias, dimensões temporais, meios de implementação, atores sociais envolvidos e responsáveis pela implantação e execução.

Quadro 10: Proposta de Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO					
DIRETRIZ	AÇÃO PRIORITÁRIA	DIMENSÃO TEMPORAL	MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS	RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO
Levantar as necessidades e expectativas dos servidores e gestores quanto ao QVT	Criação de comissão para levantamento e discussão das necessidades de cada Pró-Reitoria	Implantação e execução no curto prazo	A Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho da UFMS (CQVT/UFMS) conterá dois servidores de cada Pró-Reitoria, em nível operacional e um gestor (Coordenador ou Pró-Reitor). A Comissão deverá ser capacitada para identificar as necessidades presentes e tentativas de cada Pró-Reitoria, buscando estabelecer estratégias para resolução dos casos individuais e coletivos, além de compartilhar seus relatórios extensivamente através de cartazes, panfletos nas redes sociais da Universidade.	Todas as Pró-Reitorias	Progep
Atualização dos gestores da área administrativa para melhorar o relacionamento interpessoal e profissional entre os mesmos e suas equipes	Capacitação dos gestores em assuntos pertinentes à formação de novos conceitos em relação à Administração Pública	Implantação e execução no curto prazo	Articulação interinstitucional, através de parcerias com instâncias públicas e privadas, para formação de lideranças conscientes do papel do servidor como ser humano e completo na gestão pública voltada para resultados. Conscientizar os gestores da necessidade de desenvolver o servidor profissionalmente para o bem do próprio e da instituição	Progep, Pró-Reitores e Coordenadores da UFMS	Progep
Promover maneiras de melhorar os ganhos e o estado financeiro do servidor	Vagas em Programas de Pós-Graduação, especialmente nos Mestrados Profissionais.	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	Articulação institucional para promoção de ações voltadas para formação de treinamentos e fortalecimento de desenvolvimento de capacidades que evoquem eficazmente o espírito empreendedor dos técnicos administrativos, proporcionando oportunidade de crescimento profissional na carreira técnico-administrativa sendo o melhor e compensado financeiramente.	Propp, Institutos e Faculdades	Propp, Institutos e Faculdades
	Aumento do número de cursos e Capacitação promovidos pela UFMS, com temas mais voltados para atualização e desenvolvimento profissional dos servidores.	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	Voltar os cursos de capacitação para o desenvolvimento profissional e atualização dos servidores, com carga horária compatível com o tempo de curso teórico e prático oferecido que contemple os requisitos para que o servidor possa crescer na carreira técnico-administrativa.	Divisão de Capacitação/Progep	Progep
	Ciclo de Palestras sobre economia doméstica, investimentos e saúde financeira.	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	Através de parceria com os cursos da Instituição, proporcionar através de Projeto de Ensino Palestras que tenham por objetivo o melhoramento do estado financeiro do servidor quando oferecer horas de atividades complementares dos acadêmicos.	Cursos de Administração, Economia e Ciências Contábeis (Esan), Siscredi	Esan e Progep

PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO					
DIRETRIZ	AÇÃO PRIORITÁRIA	DIMENSÃO TEMPORAL	MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS	RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO
Proporcionar mais opções de lazer ao servidor	Criação de um campeonato entre os servidores das unidades administrativas da Universidade com diversas modalidades esportivas.	Implantação e execução no médio prazo	Através de parceria entre a Coordenadoria de Desporto/Preae e o Curso de Educação Física, organizar, divulgar e executar o campeonato, proporcionando integração social e atividade física para os servidores e horas complementares para os acadêmicos.	Preae, Curso de Educação Física	Preae
	Disponibilizar acesso às peças do teatro Glaucete Rocha e Jogos do Morenã.	Implantação e execução no curto prazo	Fortalecimento da Coordenadoria de Cultura da Preae para que assumam efetivamente a gestão do teatro Glaucete Rocha, não dependendo de empresas externas, na promoção de eventos artísticos e culturais em espaço público. Idem mesmo para a Coordenadoria de Desporto, facilitando o acesso dos servidores aos eventos esportivos no Estádio Morenã.	Coordenadoria de Cultura/Preae	Preae
Melhorar as condições físicas do ambiente de trabalho	Avaliação ergonômica multiprofissional	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	Composição de Comissão de Avaliação Ergonômica com integrantes da Divisão de Assistência Integral do Servidor/Progep, Divisão de Segurança do Trabalho/Progep, acadêmicos dos cursos de Fisioterapia, Engenharia de Produção e Engenharia Civil e representantes dos técnicos administrativos e gestores, para reconhecer e solucionar os casos de incompatibilidade entre o ambiente físico e a execução dos trabalhos dos servidores, avaliando o mobiliário, a luminosidade e o nível de ruído nos ambientes de trabalho.	Divisão de Saúde do Trabalhador/Progep, Curso de Fisioterapia, Engenharia e Produção de Engenharia Civil.	Progep, CCBS, Faeng
	Aumentar a atuação da Divisão de Segurança do Trabalhador, melhorando a divulgação de seu trabalho e resultados de suas ações	Implantação e execução no curto prazo	Divulgação através de cartazes, panfletos e redes sociais dos trabalhos executados pela Divisão, de seus resultados e das implicações dos mesmos para os servidores	Divisão de Saúde do Trabalhador/Progep	Progep
Prevenir doenças ocupacionais	Criação de um Programa de Ginástica Laboral	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	Elaboração através de Projeto de Ensino Multiprofissional dos Cursos de Fisioterapia e Educação Física de um Programa de Ginástica Laboral que atenda a todas as Pró-Reitorias, com horários especificados e bem divulgados, com técnicas de alongamento e atividade física leve. Oferecer, além da experiência acadêmica, uma área pouco estudada e explorada tanto acadêmica quanto profissionalmente, certificado de horas de atividades complementares aos voluntários.	Preg, Cursos de Fisioterapia e Educação Física	Progep, Preg, CCBS, CHS
	Ciclo de palestras sobre doenças ocupacionais, doenças crônicas, prevenção e tratamento de doenças, sono e depressão.	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	Estimular os cursos de graduação através de docentes e discentes para que esta atividade seja de alguma forma parte do projeto político pedagógico dos cursos envolvidos, apropriando os acadêmicos voluntários de experiências em Saúde do Trabalhador e horas de atividades complementares.	Curso de Fisioterapia, Medicina e Enfermagem.	Progep, CCBS, Famed

PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO					
DIRETRIZ	AÇÃO PRIORITÁRIA	DIMENSÃO TEMPORAL	MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS	RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO
Disponibilizar ferramentas para melhorar a autoestima e o desenvolvimento pessoal	Proporcionar sessões de terapia individual e em grupo	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	Estimular esta ação através de docentes e discentes do curso de Psicologia ou através da contratação ou deslocamento de profissionais para o serviço de Atendimento Psicossocial da UFMS, criando horários alternativos de atendimento para os servidores poderem se expressar livremente sobre as pressões psicológicas sofridas no ambiente de trabalho e suas consequências	Curso de Psicologia	Progep e curso de Psicologia
	Criação de Grupo de teatro dos servidores	Implantação e execução no médio prazo	Através de parcerias com instituições públicas e/ou privadas de Curso de Artes, oferecer oficinas, capacitações e cursos para desenvolver as artes cênicas nos servidores interessados em integrar o Grupo de teatro dos servidores da UFMS, oferecendo os acadêmicos certificado de horas de atividades complementares.	Instituições públicas e/ou privadas, PREA e Curso de Artes	Progep e CHS
	Promover aulas de música para os servidores	Implantação e execução no médio prazo	Através de parceria com o Curso de Música, oferecer aulas de música, tanto de instrumentos musicais aos servidores, oferecendo os acadêmicos certificado de horas de atividades complementares.	Curso de Música	Progep e CHS
	Organização de uma Mostra de Cinema Amador com produções realizadas e dirigidas por servidores	Implantação e execução no médio prazo	Organização através da Coordenadoria de Cultura/Prea e do Curso de Artes, oferecendo premiação aos melhores trabalhos e dando ampla divulgação aos servidores vencedores buscando melhorar o sentimento de conhecimento e autoestima	Coordenadoria de Cultura e Curso de Artes	Progep e CHS
Conscientizar o servidor público da importância de seu papel na construção de um país mais idoso e produtivo	Promover curso de capacitação de todos os servidores aprovados em concurso público assim que empossados	Implantação no curto prazo e execução no médio prazo	É prioritário que o servidor recém chegado ao serviço público esteja ciente da importância de seu trabalho para seu reconhecimento e o modo de promover um curso para estes servidores onde eles aprendam não apenas o regimento interno da Universidade, mas seus procedimentos básicos, seus benefícios e direitos de seu cargo e as possibilidades de crescimento profissional dentro da carreira técnico-administrativa	Progep	Progep

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

2.2 Benefícios Gerados pelas Alternativas Indicadas para a Oportunidade de Intervenção

Os benefícios que a implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho trará para os servidores técnico-administrativos das Pró-Reitorias da UFMS vêm de encontro com suas principais insatisfações tanto na QVT quanto na própria QV. Como já citado anteriormente, não há como dissociar as duas medidas, uma vez que o exercício profissional consome boa parte do tempo do indivíduo, influenciando sua vida no geral.

Além dos ganhos físicos e psicológicos resultantes do Programa sugerido, é necessário que se destaque outro aspecto fundamental do PQVT. Na tentativa de neutralizar ou minimizar os aspectos negativos e reforçar os positivos da QVT, as ações sugeridas buscarão aumentar principalmente o sentimento de cumprimento do dever enquanto funcionário do serviço público.

2.3 Contribuição da Proposta para a Organização

O primeiro grande resultado que a proposta pode trazer para a Instituição é o aumento tanto da produtividade quanto da eficiência do trabalho executado pelo servidor. A relação entre o aumento da QVT e o comprometimento do funcionário já foi estabelecida em vários estudos, incluindo alguns citados por Amorim (2010).

Outro benefício para a Organização seriam as conexões intersetoriais, que fortaleceriam os laços institucionais entre as Unidades envolvidas. Um PQVT necessita de boa comunicação entre os setores, boa publicidade de seus resultados e boa participação dos trabalhadores.

A conscientização dos gestores sobre a importância da humanização do servidor poderá gerar alterações na cultura organizacional, crenças e comportamentos que regem as

atividades ocupacionais e seus atores, tanto nas relações pessoais, profissionais e principalmente nas relações de subordinação (Nunes; Lins, 2009).

Por fim, o oferecimento da oportunidade de se desenvolver ações e protocolos que contemple a Saúde do Trabalho como foco será uma importante experiência tanto para docentes quanto discentes. Ao envolver a comunidade acadêmica no Programa, não apenas aproxima-se a relação entre a mesma e os servidores técnico-administrativos, como também é forma de conscientização da importância do papel de cada um no desenvolvimento da Instituição como um todo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo principal avaliar a Qualidade de Vida e a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores das Pró-Reitorias da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Foram utilizados dois instrumentos para mensurá-las: a ferramenta para avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde, o WHOQOL-bref, e um instrumento de medição da Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido por um pesquisador brasileiro, o TQWL-42.

Para Qualidade de Vida, a média da amostra foi 68,75 (DP 11,53; IC 67,30 – 70,20), classificada como satisfatória com tendência neutra. O domínio Ambiente apresentou-se significativamente menor em relação aos demais domínios do WHOQOL-bref.

Quando analisadas as facetas do instrumento, obteve-se maior média em Mobilidade (86,07; DP 16,85; IC 83,99 – 88,23), Autoestima (80,93; DP 18,62; IC 78,64 – 83,32) e Imagem Corporal (75,10; DP 20,59; IC 72,56 – 77,74). As menores médias foram nas facetas Recursos Financeiros (48,22; DP 20,46; IC 45,70 – 50,84), Recreação e Lazer (54,84; DP 20,50; IC 52,31 – 57,47) e Sono e Repouso (59,88; DP 24,01; IC 56,92 – 62,96).

Quando comparadas as médias obtidas em cada Pró-Reitoria em relação à QV, não se obteve diferença significativa. Entretanto, apenas na Proplan a faceta Autoestima não aparece classificada como muito satisfatória. Além disso, a mesma Pró-Reitoria apresentou a menor média em oito das facetas, mais do que qualquer outra Unidade.

A média da amostra para Qualidade de Vida no Trabalho foi 62,97 (DP 9,95; IC 61,70 – 64,20), classificada na mesma categoria que a QV, satisfatória com tendência neutra. A esfera Psicológica e Comportamental apresentou média significativamente maior que as demais, enquanto as esferas Ambiental e Organizacional e Econômica e Política foram significativamente menores que as esferas Biológica e Fisiológica e Psicológica e Comportamental.

As maiores médias encontradas nas facetas do TQWL-42 foram Segurança de Emprego (81,05; DP 12,85; IC 79,47 – 82,63), seguida de Relações Interpessoais (78,00; DP 14,75; IC 76,19 – 79,81) e Capacidade de Trabalho (77,71, DP 14,47; IC 75,93 – 79,49), todas classificadas como muito satisfatória com tendência para satisfatória. As três menores médias foram Recursos Financeiros (47,00; DP 20,53; IC 44,48 – 49,52), Benefícios Extras

(50,20; DP 18,19; IC 47,96 - 52,44) e Jornada de Trabalho (54,38; DP 19,88; IC 51,94 – 56,82), sendo a primeira classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatório e as duas últimas como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatório.

Ao comparar-se as médias obtidas nas facetas por Unidade, a Proinfra apresentou média significativamente inferior à da Preae e da Propp na faceta Feedback, à media geral na faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional e à da Preae, Prad e Propp na faceta Liberdade de Expressão. A Preae obteve média significativamente maior que a média geral nas facetas Desenvolvimento Pessoal e Profissional e Liberdade de Expressão. A Progeg apresentou média superior à media geral na faceta Autonomia.

A Prad obteve média significativamente maior que as médias geral, da Preg, Progeg e Proplan na Auto Avaliação da QVT. É válido ressaltar que a Prad é a única Unidade onde o Pró-Reitor é um servidor técnico-administrativo.

Os resultados obtidos foram comparados aos encontrados por Cruz *et al* (2011), Pinto, Pedroso e Pilatti (2014) e Garcia (2007), por avaliarem a QV e a QVT com populações e/ou instrumentos parecidos com os desta pesquisa. Observou-se que os resultados encontrados nesta pesquisa são muito semelhantes com os resultados dos estudos citados, o que indica certa homogeneidade quando se trata destes aspectos da vida e do trabalho dos servidores públicos.

A partir da comparação entre as Pró-Reitorias, é certo afirmar que algumas se destacam das outras negativamente nos aspectos gerenciais. Nas reitorias onde os gestores centralizam o poder de decisão e dão pouca ou nenhuma abertura para seus servidores desenvolverem-se profissionalmente, as médias da QVT se mostraram abaixo das demais, ainda que algumas vezes sem significância estatística. Ao tratar-se de questões tão subjetivas quanto a percepção da QVT, no entanto, é permitido inferir algumas conclusões baseadas tanto nos resultados numéricos quanto no discurso dos servidores e observação do pesquisador.

Com os resultados analisados e descritos, foi sugerida a implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na UFMS, buscando neutralizar ou minimizar os aspectos negativos encontrados na pesquisa. Sua prioridade seria a capacitação dos gestores, com a atualização dos mesmos nos novos aspectos da Administração Pública e da humanização do servidor.

Outros pontos principais do PQVT sugerido seria a criação de uma Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho para se levantar as principais necessidades coletivas e individuais, criar oportunidades de crescimento e conhecimento sobre gestão financeira, aumentar as opções de lazer e prevenir doenças ocupacionais. A última sugestão seria a realização de uma capacitação do servidor assim que empossado no cargo, a fim de valorizá-lo e prepara-lo para exercer sua função com consciência e responsabilidade.

Convém ressaltar que estas diretrizes sugeridas não esgotam de maneira nenhuma as possibilidades de intervenção da Instituição em favor da QVT de seus funcionários. O ideal é que elas sirvam de base para que, verificadas as necessidades específicas de cada Unidade, o PQVT seja direcionado para atendê-las.

Finalizado este primeiro diagnóstico da QVT dos servidores técnicos administrativos das Pró-Reitorias da UFMS, ocorrem a partir de agora uma série de questionamentos que podem e devem ser estudados com maior profundidade, como a avaliação da QVT dos docentes da Instituição e a comparação entre esses resultados, a análise dos aspectos relacionados à cultura organizacional e suas influências na QVT e a avaliação dos resultados obtidos após a implementação do PQVT, caso seja implementado.

Esta dúvida na implementação remete a outro importante ponto de vista que deve ser salientado: a questão da continuidade das ações no serviço público. Mesmo que implementado ainda nesta gestão, o PQVT seria adotado por aproximadamente um ano, uma vez que faz parte da cultura do serviço público que as diretrizes e ações sejam modificadas a cada gestão. Seria de suma importância que as ações fossem adotadas pela Progep de maneira a se tornar parte da política de atendimento integral ao servidor e não apenas como uma ação isolada.

Muito além da intenção de se criar condições por meio da estrutura institucional para que o servidor tenha mais bem-estar tanto no trabalho quanto em sua vida particular, é imprescindível que se valorize o servidor público federal, suas tarefas e seus anseios por meio das intervenções organizacionais. É preciso certificar o servidor de que a Instituição se importa e principalmente se interessa por ele, uma vez que ambos crescem juntos quando o servidor tem a possibilidade de desenvolver suas habilidades profissionais e pessoais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ, B. R. **Estilo de vida e hábitos de lazer de trabalhadores, após dois anos de aplicação de um programa de ginástica laboral e saúde: caso – Intelbras**. 2002. 185 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção, Área de Concentração: Ergonomia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

ALVES, Everton Fernando. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INDICADORES E INSTRUMENTOS DE MEDIDAS. **Revista Diálogos & Saberes**, v. 6, n. 1, 2010.

_____. Quality of life: consideration about indicators and instruments of measure/Qualidade de vida: considerações sobre os indicadores e instrumentos de medida. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 3, n. 1, p. 16-23, 2011.

AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. **RECADM**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

ARAÚJO, D. S. M. S.; ARAÚJO, C. G. S. Aptidão física, saúde e qualidade de vida relacionada à saúde em adultos. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, v.6, n.5, p.194-203, set/out, 2000.

BATTISTI, H.H.; GUIMARÃES, A.C.A.; SIMAS, J.P.N. Atividade física e Qualidade de Vida de Operadores de Caixa de Supermercado. **Revista Brasileira de Ciências e Movimento**. Florianópolis, 13(1): 71-78. 2005.

BORDIM, Rosana de Souza. Nível de atividade física e percepção de qualidade de vida no trabalho. 2013.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 1, p. 1-28, 1996.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22, p. 90-111, 1997.

CELLA, David F. Quality of life: concepts and definition. **Journal of pain and symptom management**, v. 9, n. 3, p. 186-192, 1994.

CRUZ, Luciane N. et al. Quality of life in Brazil: normative values for the Whoqol-bref in a southern general population sample. **Quality of life research**, v. 20, n. 7, p. 1123-1129, 2011.

FELCE, David; PERRY, Jonathan. Quality of life: Its definition and measurement. **Research in developmental disabilities**, v. 16, n. 1, p. 51-74, 1995.

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

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

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERRO, Fernanda Fernandes. Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura. **Curso de especialização em atenção Básica em Saúde da Família**. UFMG, Brumadinho-MG, 2012.

FLECK, Marcelo Pio et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Rev bras psiquiatr**, v. 21, p. 1, 1999.

FLECK, Marcelo et al. Application of the Portuguese version of the abbreviated instrument of quality life WHOQOL-bref. **Revista de Saúde Pública**, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000.

FLECK, Marcelo Pio. **A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. Artmed, 2008.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Rev. Organizações em contexto**, São Paulo, v. 3, n. 5, 2007.

GROUP, The Whoqol. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. **Social science & medicine**, v. 46, n. 12, p. 1569-1585, 1998.

GRÜNSPAN, M. Qualidade de vida no trabalho em escritórios de contabilidade de Santa Maria/RS. **Revista Eletrônica de Contabilidade**. Santa Maria/RS, v.1, n.2, p. 148-163, dez. 2004 a fev. 2005.

HAMMER, Leslie B.; ZIMMERMAN, Kristi L. **Quality of work life**. 2011.

KAUSS, Laís Fraga. **A estabilidade funcional e a eficiência no serviço público**. 2011.

LAWLER, Edward E. Strategies for improving the quality of work life. **American psychologist**, v. 37, n. 5, p. 486, 1982.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v.1, n.2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

MELLO, M. S. O. **Qualidade de vida no trabalho e motivação**. 2006. Disponível em: <www.assevim.edu.br/agathos/2edicao/monica.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc saúde coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

NADLER, D. A.; LAWLER 3RD, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20, 1983.

NUNES, Aline Vieira de Lima; LINS, Samuel Lincoln Bezerra. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 51-67, 2009.

PEDROSO, Bruno et al. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 2, n. 1, 2010.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, SP: Ipês, 2010.

_____. **Desenvolvimento do TQWL-42: Um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)–Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2010, Ponta Grossa.

PINTO, Guilherme Moreira Caetano; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 6, n. 3, 2014.

PIOVESAN, Armando; TEMPORINI, Edméa Rita. Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. **Rev Saúde Pública**, v. 29, n. 4, p. 318-25, 1995.

REIS, Pedro Ferreira et. al. O uso da flexibilidade no programa de ginástica laboral compensatória, na melhoria da lombalgia em trabalhadores que executam suas atividades sentados. In: Congresso Internacional de Educação Física – FIEP. **Anais...** São Paulo, 2003.

RIBEIRO, Cibele Arrieiro Oliveira; CAMPOS, Leonor Natividade Medeiros. Qualidade de vida no trabalho [http://dx. doi. org/10.15601/1983-7631/rt. v2n2p28-39](http://dx.doi.org/10.15601/1983-7631/rt.v2n2p28-39). **Revista Tecer**, v. 2, n. 2, 2012.

RODRIGUES, A. L. A.; SANTOS, F. V.; ROSA, A. R. A contribuição da atividade física na qualidade de vida no trabalho. **VII SEMEAD, Relato de experiência, Recursos Humanos**. Curitiba, PR, 2003.

SARAJI, G. Nasl; DARGAHI, H. Study of quality of work life (QWL). **Iranian journal of public health**, v. 35, n. 4, p. 8-14, 2006.

SCATTOLIN, Fátima Ayres de Araújo. Qualidade de vida: a evolução do conceito e os instrumentos de medida. **Rev Fac Ciências Médicas de Sorocaba**, v. 8, n. 4, p. 1-5, 2006.

SILVA, J.; TARANTO, I. C.; PIASECKI, F. Ginástica laboral: alongamento x flexionamento. **SaBios-Revista de Saúde e Biologia**. Campo Mourão, v.1, n.2, p.6-12, jul./dez. 2006.

SKEVINGTON, Suzanne M.; LOTFY, Mahmoud; O'CONNELL, Kathryn A. The World Health Organization's WHOQOL-BREF quality of life assessment: psychometric properties and results of the international field trial. A report from the WHOQOL group. **Quality of life Research**, v. 13, n. 2, p. 299-310, 2004.

SMITH, Michael P.; NOCK, Steven L. Social class and the quality of work life in public and private organizations. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 4, p. 59-75, 1980.

SOUZA, B. C. C.; JOIA, L. C. Relação entre ginástica laboral e prevenção das doenças ocupacionais: um estudo teórico. **Revista Digital de Pesquisa CONQUER da Faculdade São Francisco de Barreiras**, América do Sul, v.1, nov./dez. 2006.

TERENCE, Ana Cláudia Fernandes; ESCRIVÃO FILHO, Edmundo. Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais. **XXVI ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO-ENEGEP**, v. 9, 2006.

TIMOSSI, Luciana et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho-DOI: 10.4025/reveducfis. v20i3. 5780. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TING, Yuan. Determinants of job satisfaction of federal government employees. **Public personnel management**, v. 26, n. 3, p. 313-334, 1997.

TURATO, Egberto Ribeiro. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa Qualitative and quantitative methods in health: definitions, differences and research subjects. **Rev Saúde Pública**, v. 39, n. 3, p. 507-14, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. **Sistema de Informações de Ensino**. Disponível em: <<http://www.sien.ufms.br/>>. Acesso em: 05 mai. 2015.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SoCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

WALTON, Richard E. Improving quality of work life. **Harvard Business Review**, v. 52, n. 3, p. 12-&, 1974.

WHOQOL GROUP et al. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science & medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso-: Planejamento e Métodos**. Bookman editora, 4ª edição. 2010.

ANEXOS

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
GENEBRA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no Brasil

Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck
Professor Adjunto
Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre – RS - Brasil

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda a todas as questões**. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

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

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

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

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

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

		muito ruim	ruim	nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

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

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

As questões seguintes perguntam sobre quanto completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

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

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

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

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

Alguém lhe ajudou a preencher este questionário?.....

Quanto tempo você levou para preencher este questionário?.....

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

Anexo 2: TQWL-42

TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho nas últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS

1) Idade: ___ anos

2) Sexo: Masculino Feminino

3) Estado civil:
 Solteiro(a)
 Casado(a)/União estável
 Viúvo(a)
 Separado(a)/Divorciado(a)

4) Escolaridade:
 Ensino Fundamental incompleto Ensino Fundamental completo
 Ensino Médio incompleto Ensino Médio completo
 Ensino Superior incompleto Ensino Superior completo
 Pós-graduação incompleto Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: ___ meses

QUESTIONÁRIO

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa intitulada **Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos Técnico-Administrativos das Pró-Reitorias de uma Instituição de Ensino Superior**, sob a responsabilidade do pesquisador **Wellington Matias Salomoni Mansano**.

Nesta pesquisa nós estamos buscando mensurar a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos das Pró-Reitorias, identificando os principais pontos positivos e negativos de sua percepção de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pelo pesquisador no momento do recolhimento dos questionários, em duas vias. Uma cópia ficará com o participante da pesquisa e a outra com o pesquisador.

Na sua participação você responderá a dois questionários, um sobre a Qualidade de Vida (QV) em geral e outro mais específico sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e toda coleta de informações será arquivada pelo prazo de cinco anos e após esse período será descartada.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa.

Os riscos consistem em será um possível constrangimento do participante ao responder algumas questões dos questionários, podendo o participante recusar-se a responder qualquer um dos quesitos, sem qualquer prejuízo à sua participação. Como benefício, será feita uma recomendação nos locais onde os resultados obtidos pesam negativamente na qualidade de vida dos participantes, propondo soluções e discussões que modifiquem a atual situação e teoricamente aumente a eficiência da instituição em atingir seus objetivos sem afetar o bem-estar dos participantes envolvidos..

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Qualquer dúvida ou esclarecimento a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador nos telefones 3345-7794, 3345-7799 e 9283-3216 e em relação à sua participação poderá entrar em contato com o CEP/UFMS no telefone 3345-7187 ou no e-mail bioética@propp.ufms.br.

Campo Grande, dede 2015

Assinatura do pesquisador

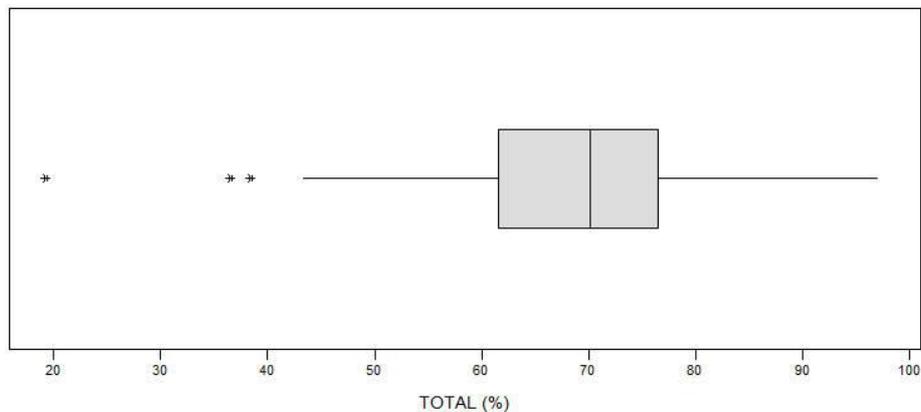
Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa

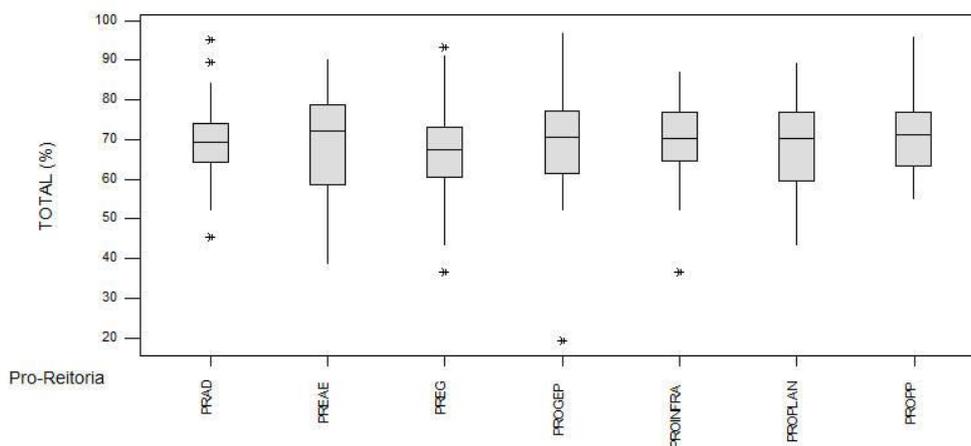
Anexo 4: Gráficos e Tabelas divididos por Domínios, Esferas e Facetas

QUALIDADE DE VIDA WHOQOL

Boxplot of TOTAL (%)



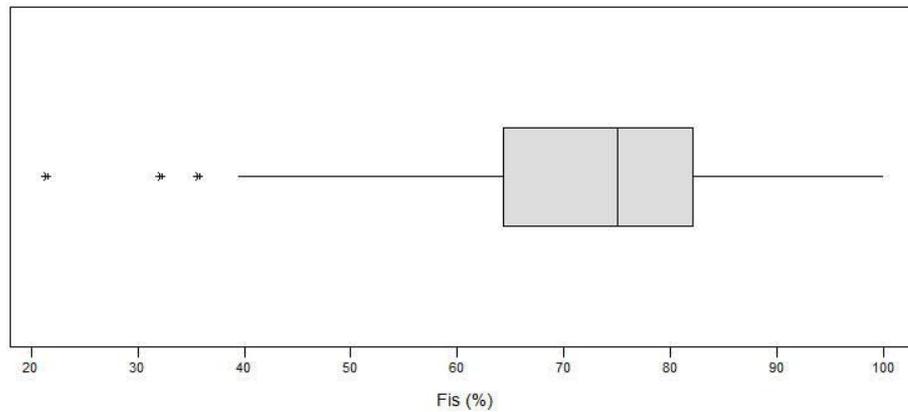
Boxplots of TOTAL (%) by Pro-Reit



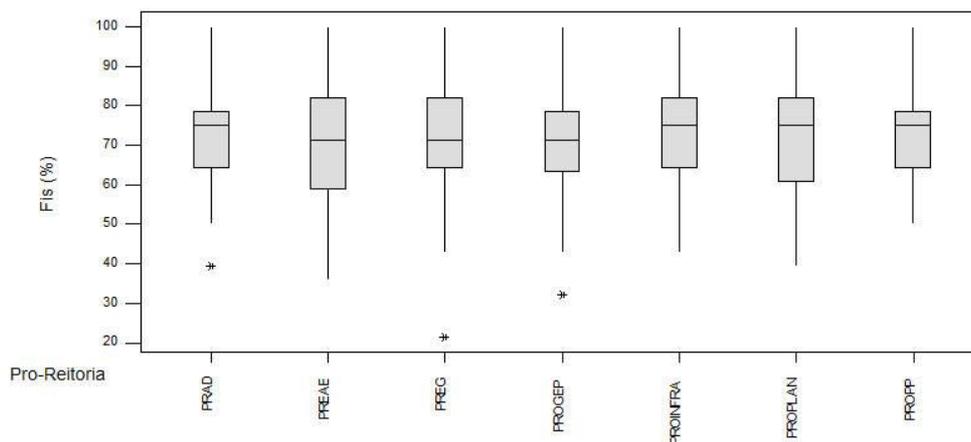
QV TOTAL	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,96	9,98	47	66,1	71,8
PREAE	69,17	13,46	33	64,6	73,8
PREG	67,24	11,64	55	64,2	70,3
PROGEP	68,8	13,56	38	64,5	73,1
PROINFRA	69,36	10,17	38	66,1	72,6
PROPLAN	67,46	12,15	19	62,0	72,9
PROPP	71,36	9,97	23	67,3	75,4
TOTAL	68,75	11,53	253	67,3	70,2

DOMÍNIO FÍSICO WHOQOL

Boxplot of Fis (%)



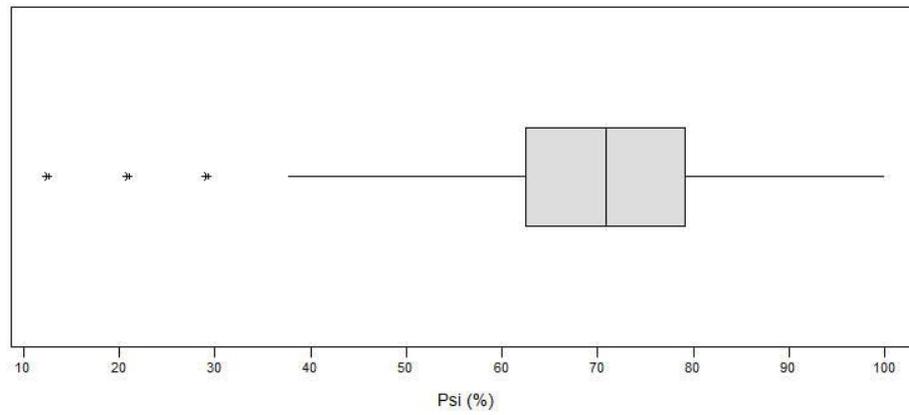
Boxplots of Fis (%) by Pro-Reit



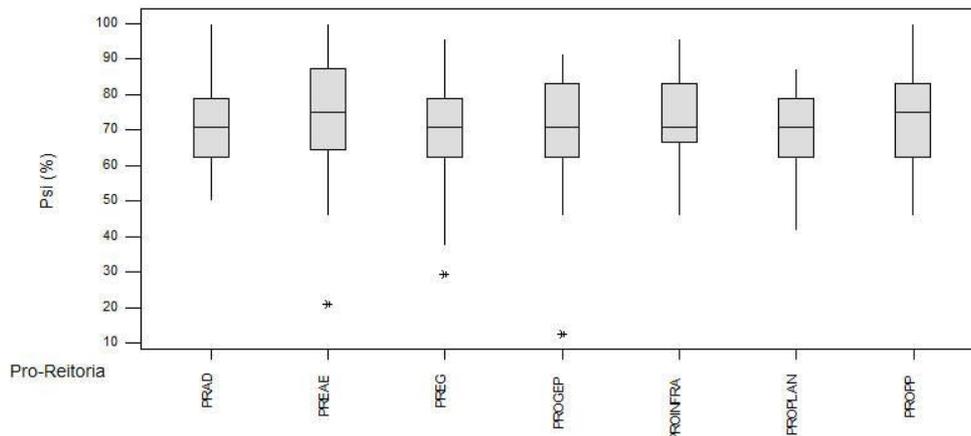
FÍSICO	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	71,81	12,95	47	68,1	75,5
PREAE	70,56	15,75	33	65,2	75,9
PREG	71,17	14,93	55	67,2	75,1
PROGEP	70,68	14,79	38	66,0	75,4
PROINFRA	72,84	13,06	38	68,7	77,0
PROPLAN	71,24	14,99	19	64,5	78,0
PROPP	74,22	13,62	23	68,7	79,8
TOTAL	71,66	14,15	253	69,9	73,4

DOMÍNIO PSICOLÓGICO WHOQOL

Boxplot of Psi (%)



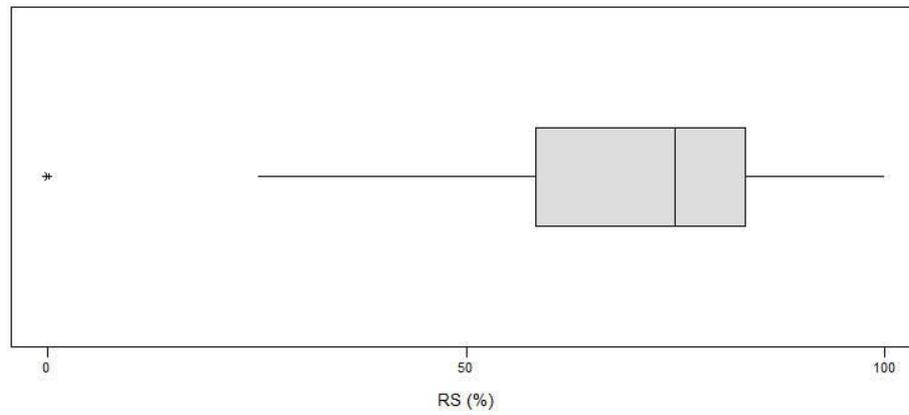
Boxplots of Psi (%) by Pro-Reit



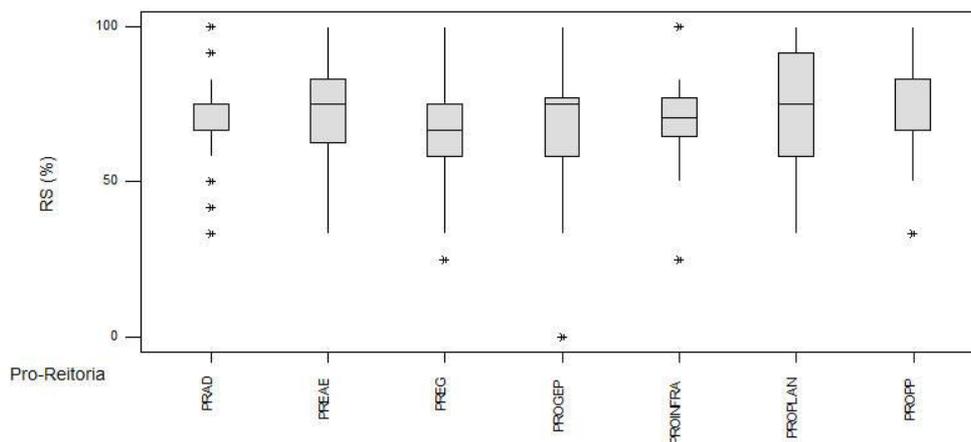
PSICOLOGICO	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	72,25	10,86	47	69,1	75,4
PREAE	73,36	17,37	33	67,4	79,3
PREG	70,53	13,41	55	67,0	74,1
PROGEP	71,27	16,49	38	66,0	76,5
PROINFRA	73,14	12,47	38	69,2	77,1
PROPLAN	68,2	13,76	19	62,0	74,4
PROPP	74,46	12,14	23	69,5	79,4
TOTAL	71,9	13,79	253	70,2	73,6

DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS WHOQOL

Boxplot of RS (%)



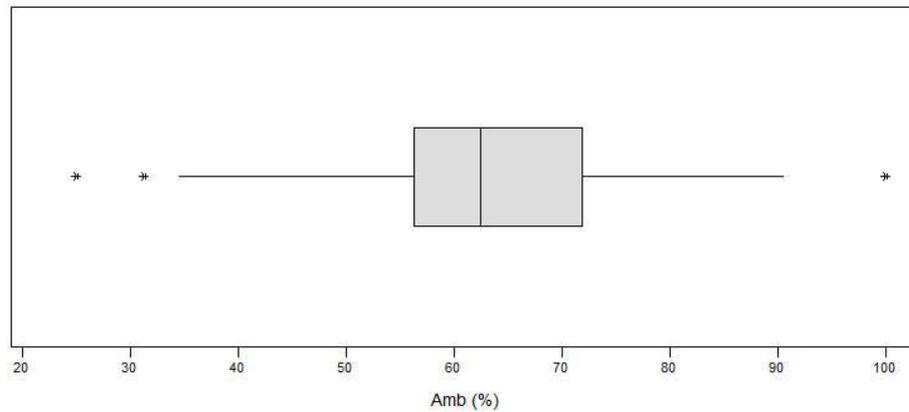
Boxplots of RS (%) by Pro-Reit



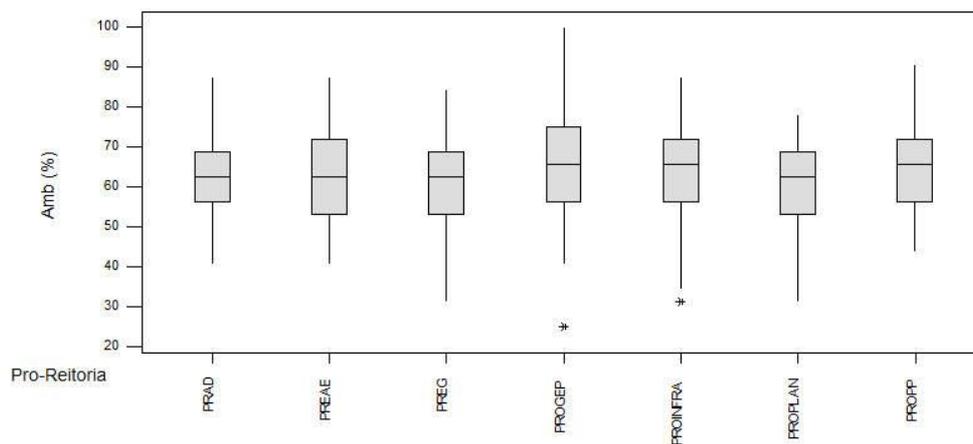
RS	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	69,15	14,21	47	65,1	73,2
PREAE	73,48	17,86	33	67,4	79,6
PREG	66,97	17,34	55	62,4	71,6
PROGEP	69,96	20,37	38	63,5	76,4
PROINFRA	70,18	15,21	38	65,3	75,0
PROPLAN	73,68	19,3	19	65,0	82,4
PROPP	71,74	16,43	23	65,0	78,5
TOTAL	70,1	17,09	253	62,9	72,20

DOMÍNIO AMBIENTE WHOQOL

Boxplot of Amb (%)



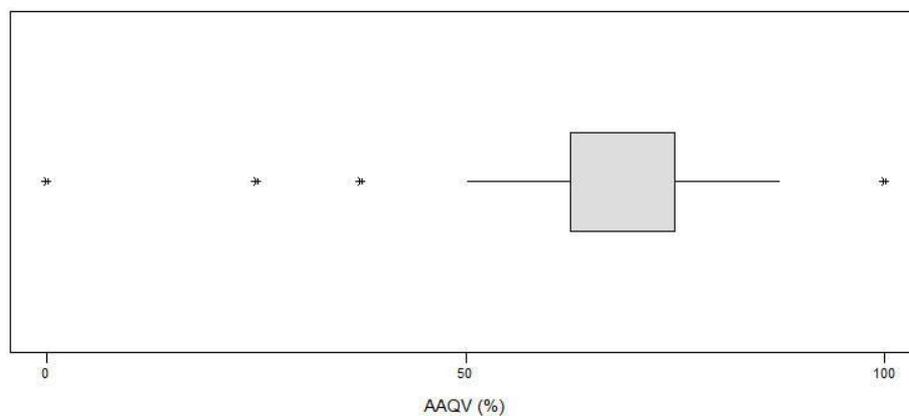
Boxplots of Amb (%) by Pro-Reit



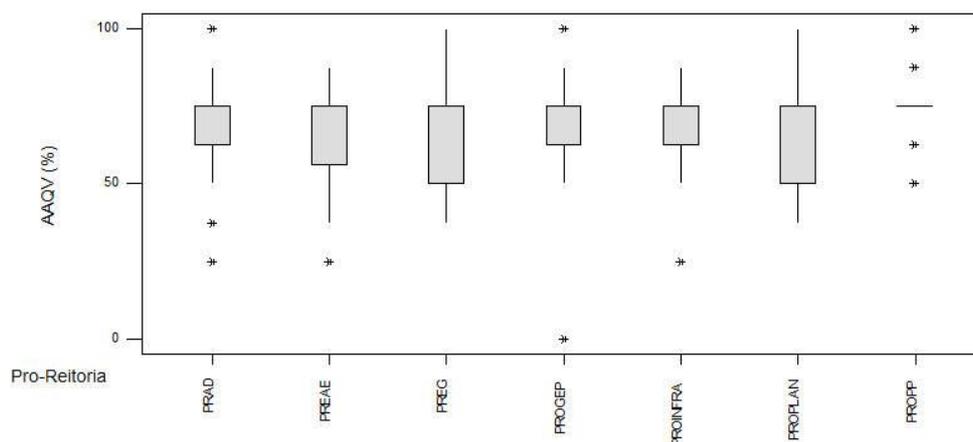
AMBIENTE	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,16	10,56	47	61,1	67,2
PREAE	63,73	13,44	33	59,1	68,3
PREG	61,25	11,75	55	58,1	64,4
PROGEP	64,97	13,88	38	60,6	69,4
PROINFRA	63,4	12,33	38	59,5	67,3
PROPLAN	62,01	11,42	19	56,9	67,1
PROPP	65,62	12,32	23	60,6	70,7
TOTAL	63,45	12,17	253	62,0	64,9

AUTO AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA WHOQOL

Boxplot of AAQV (%)



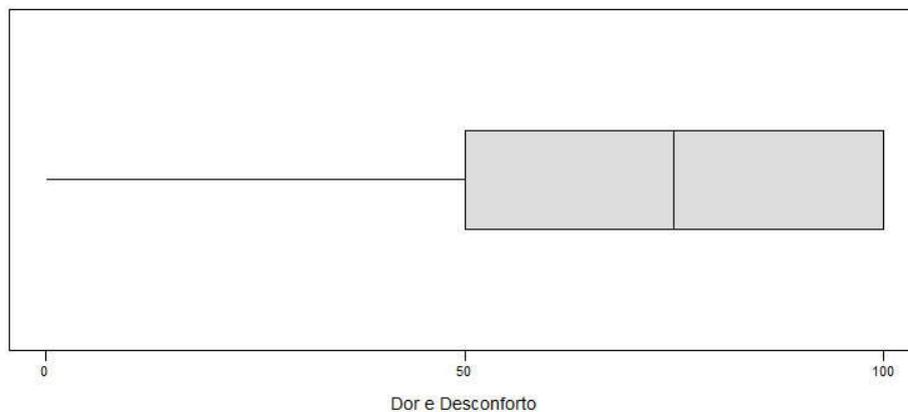
Boxplots of AAQV (%) by Pro-Reit



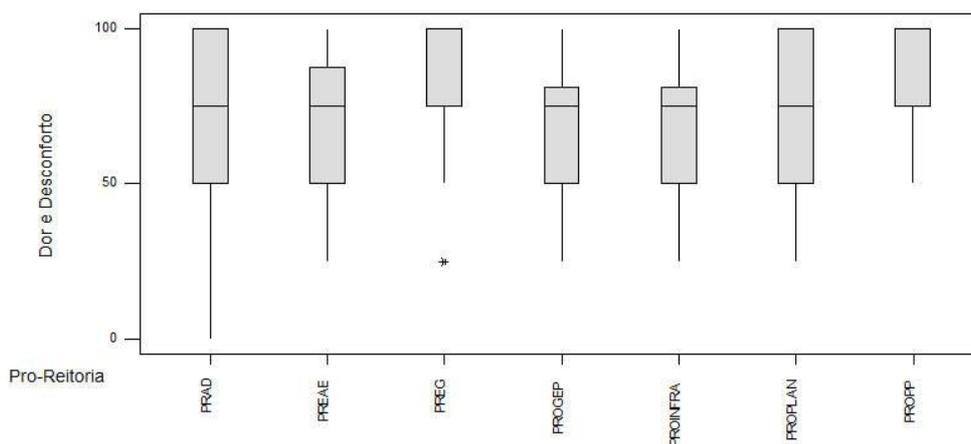
AAQV	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,09	15,6	47	63,6	72,5
PREAE	67,05	16,78	33	61,3	72,8
PREG	67,95	17,8	55	63,2	72,7
PROGEP	68,42	17,37	38	62,9	73,9
PROINFRA	68,42	12,24	38	64,5	72,3
PROPLAN	64,47	15,74	19	57,4	71,5
PROPP	74,46	10,31	23	70,2	78,7
TOTAL	68,33	15,68	253	66,4	70,3

FACETA DOR E DESCONFORTO WHOQOL

Boxplot of Dor e Desconforto



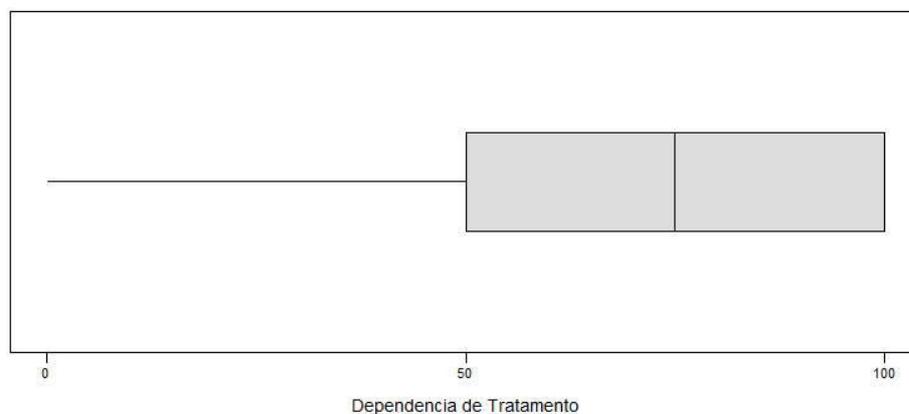
Boxplots of Dor e Desconforto by Pro-Reit



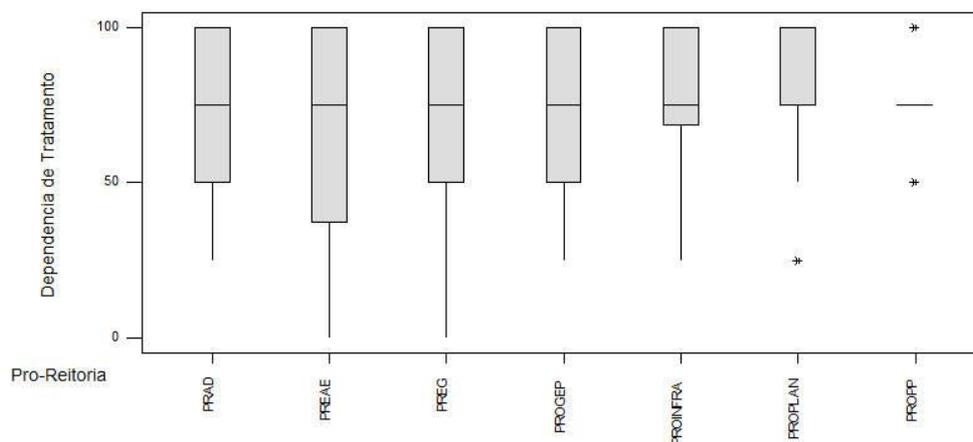
Dor e Desconforto	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	73,4	26,79	47	65,7	81,1
PREAE	66,67	26,27	33	57,7	75,6
PREG	77,73	20,23	55	72,4	83,1
PROGEP	66,45	25,52	38	58,3	74,6
PROINFRA	72,37	19,96	38	66,0	78,7
PROPLAN	69,74	25,79	19	58,1	81,3
PROPP	80,43	18,4	23	72,9	87,9
TOTAL	72,63	23,66	253	69,7	75,5

FACETA DEPENDENCIA DE REMÉDIOS OU DE TRATAMENTO WHOQOL

Boxplot of Dependencia de Tratamento



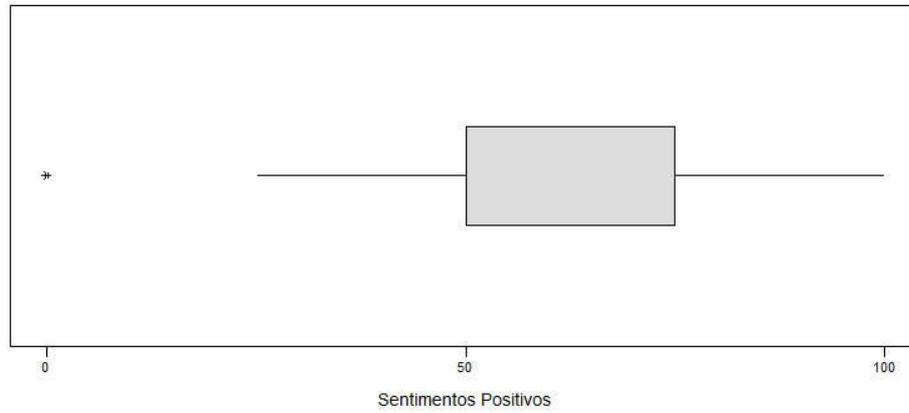
Boxplots of Dependencia de Tratamento by Pro-Reit



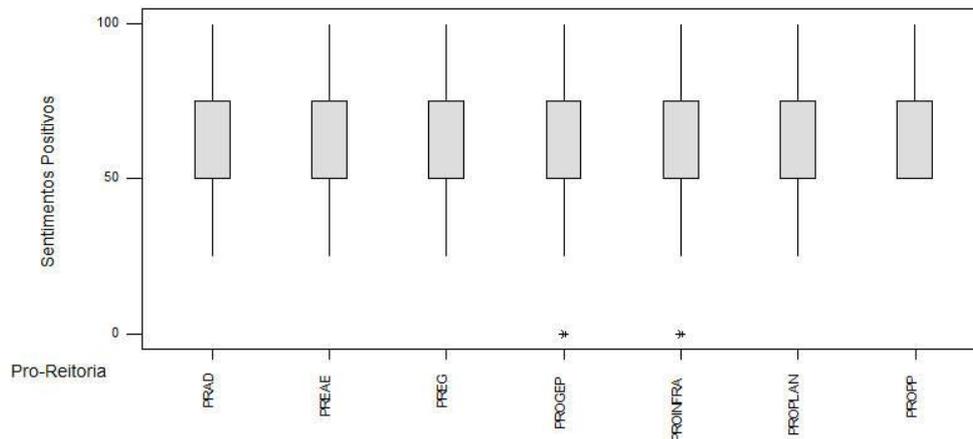
Dependencia de Tratamento	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	75	25	47	67,9	82,1
PREAE	65,15	29,93	33	54,9	75,4
PREG	70,45	27,68	55	63,1	77,8
PROGEP	73,68	23,93	38	66,1	81,3
PROINFRA	76,32	20,09	38	69,9	82,7
PROPLAN	77,63	24,85	19	66,5	88,8
PROPP	76,09	15,95	23	69,6	82,6
TOTAL	73,02	24,82	253	70,0	76,1

FACETA SENTIMENTOS POSITIVOS WHOQOL

Boxplot of Sentimentos Positivos



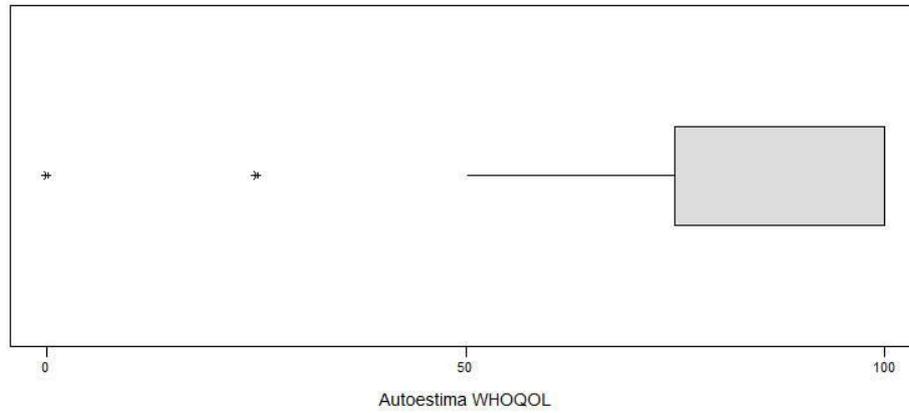
Boxplots of Sentimentos Positivos by Pro-Reit



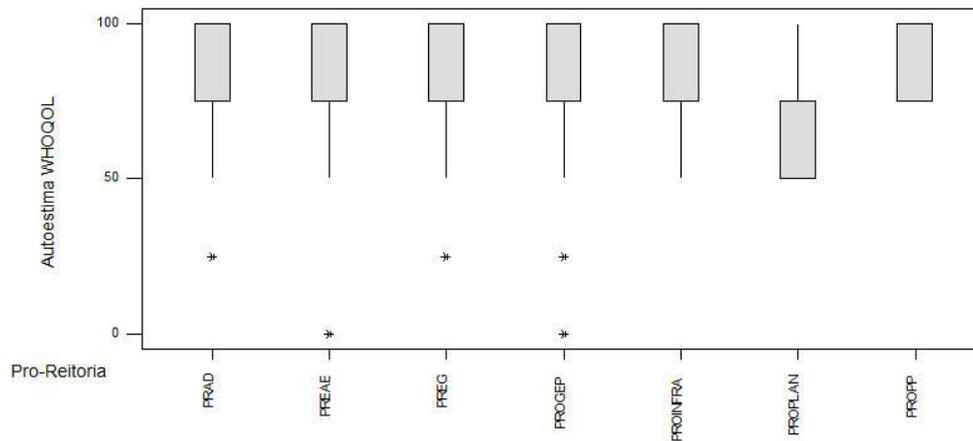
Sentimentos Positivos	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	63,83	15,47	47	59,4	68,3
PREAE	62,88	25,86	33	54,1	71,7
PREG	61,82	18,54	55	56,9	66,7
PROGEP	63,16	20,74	38	56,6	69,8
PROINFRA	62,5	22,32	38	55,4	69,6
PROPLAN	60,53	24,03	19	49,7	71,3
PROPP	69,57	16,78	23	62,7	76,4
TOTAL	63,24	20,23	253	60,7	65,7

FACETA AUTOESTIMA WHOQOL

Boxplot of Autoestima WHOQOL



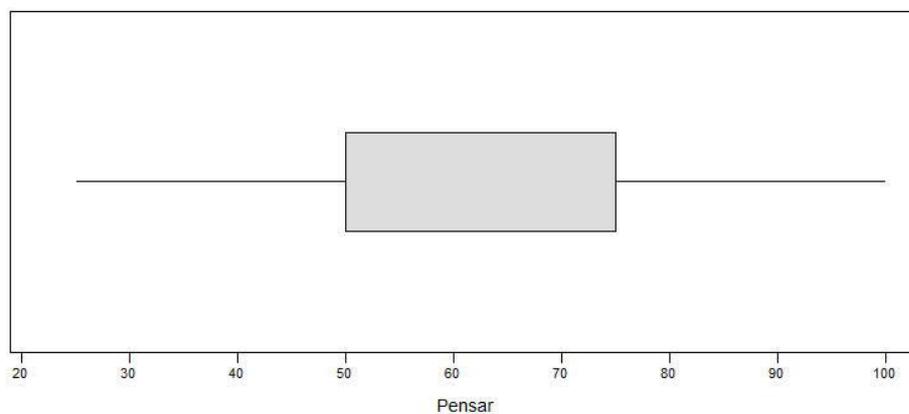
Boxplots of Autoestima WHOQOL by Pro-Reit



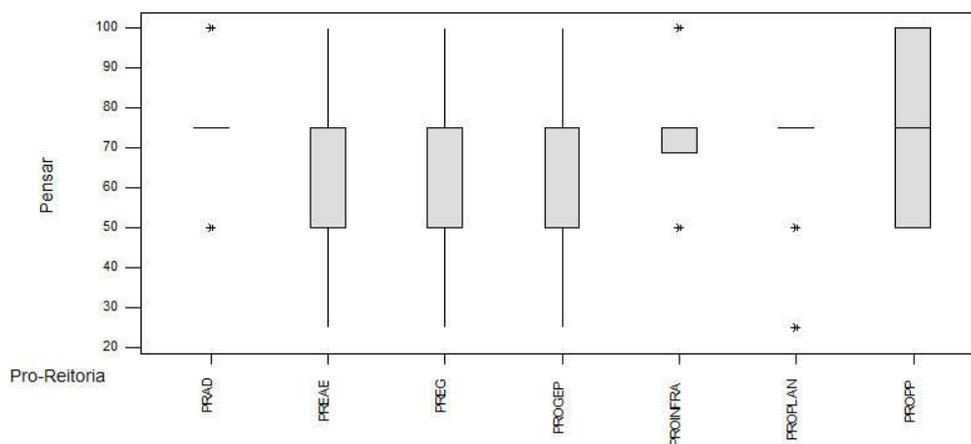
Autoestima	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	83,51	17,51	47	78,5	88,5
PREAE	83,33	20,41	33	76,4	90,3
PREG	81,36	18,14	55	76,6	86,2
PROGEP	78,29	24,09	38	70,6	85,9
PROINFRA	78,95	15,95	38	73,9	84,0
PROPLAN	73,68	17,63	19	65,8	81,6
PROPP	84,78	12,48	23	79,7	89,9
TOTAL	80,93	18,62	253	78,6	83,2

FACETA PENSAR, APRENDER, MEMÓRIA E CONCENTRAÇÃO WHOQOL

Boxplot of Pensar



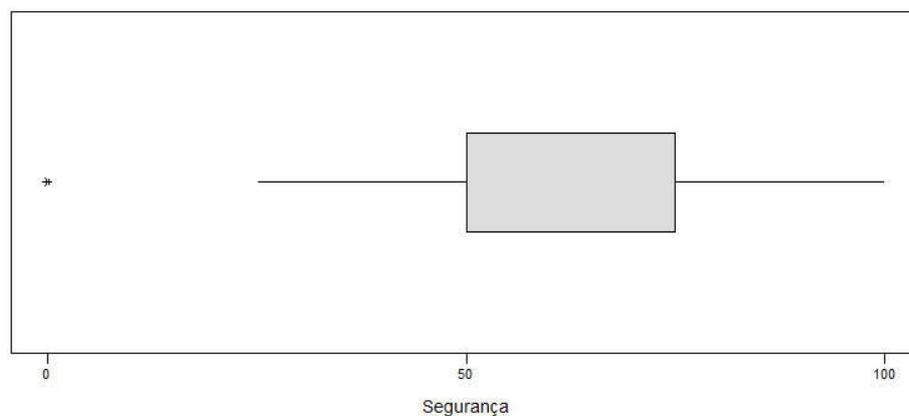
Boxplots of Pensar by Pro-Reit



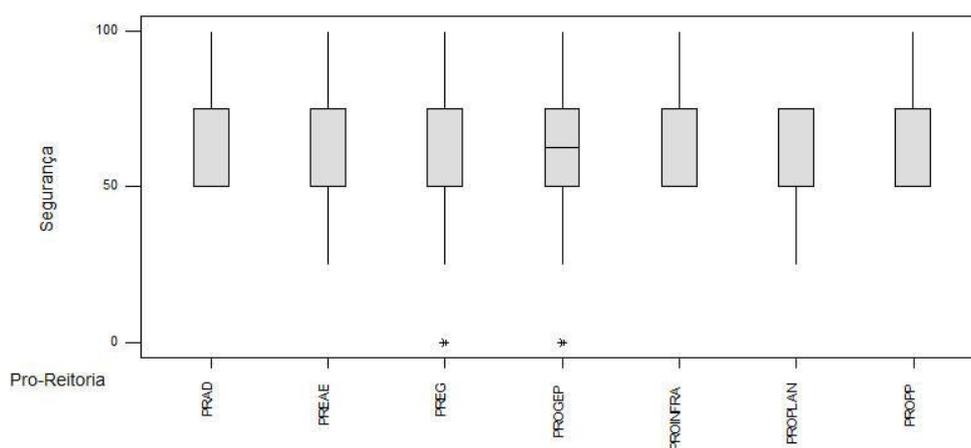
Pensar	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	71,28	13,77	47	67,3	75,2
PREAE	62,88	19,88	33	56,1	69,7
PREG	65,45	17	55	61,0	69,9
PROGEP	69,74	18,52	38	63,9	75,6
PROINFRA	72,37	15,15	38	67,6	77,2
PROPLAN	68,42	14,05	19	62,1	74,7
PROPP	75	18,46	23	67,5	82,5
TOTAL	68,97	16,47	253	66,9	71,0

FACETA SEGURANÇA FÍSICA E PROTEÇÃO WHOQOL

Boxplot of Segurança



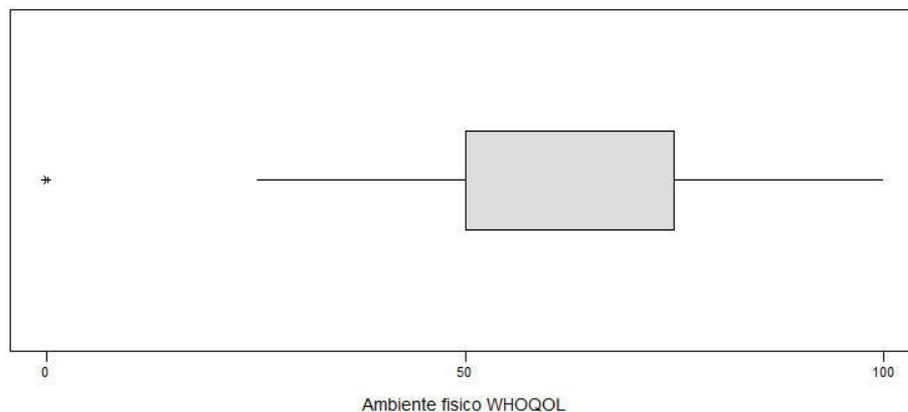
Boxplots of Segurança by Pro-Reit



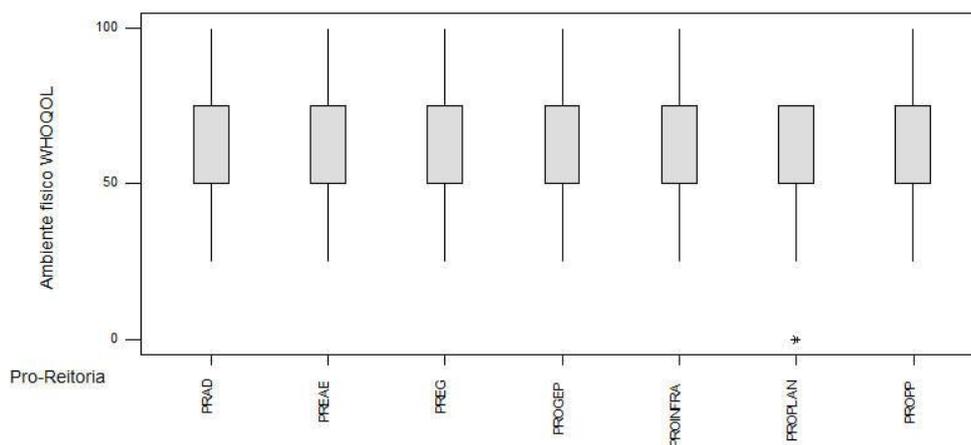
Segurança	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	67,55	15,56	47	63,1	72,0
PREAE	65,15	18,69	33	58,8	71,5
PREG	64,09	19,1	55	59,0	69,1
PROGEP	64,47	22,23	38	57,4	71,5
PROINFRA	69,08	14,74	38	64,4	73,8
PROPLAN	64,47	15,17	19	57,6	71,3
PROPP	71,74	18,93	23	64,0	79,5
TOTAL	66,4	18,03	253	64,2	68,6

FACETA AMBIENTE FÍSICO WHOQOL

Boxplot of Ambiente fisico WHOQOL



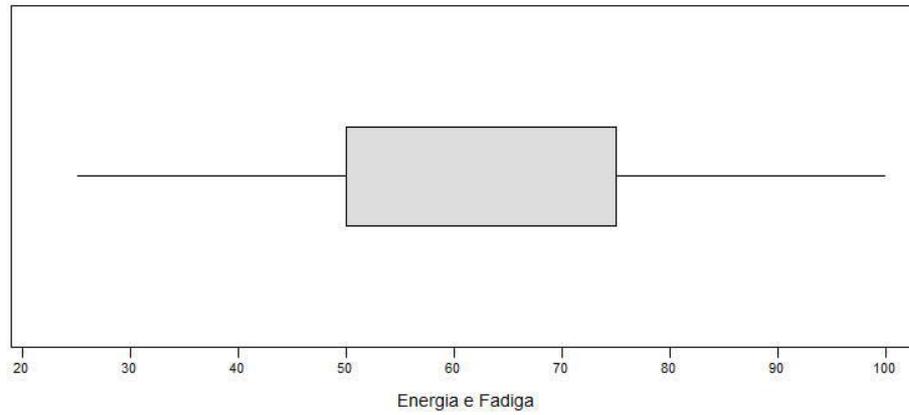
Boxplots of Ambiente fisico WHOQOL by Pro-Reit



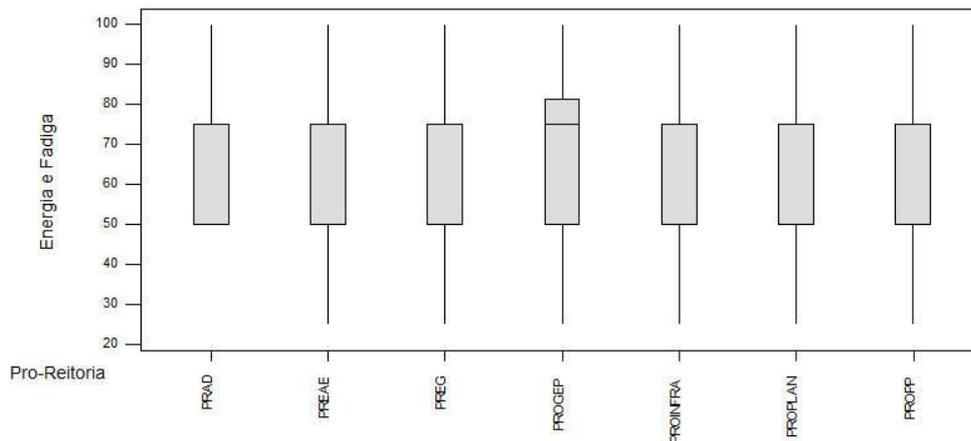
Ambiente Físico	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,89	17,8	47	59,8	70,0
PREAE	62,88	19,88	33	56,1	69,7
PREG	58,64	19,96	55	53,4	63,9
PROGEP	58,55	15,68	38	53,6	63,5
PROINFRA	62,5	16,18	38	57,4	67,6
PROPLAN	53,95	20,86	19	44,6	63,3
PROPP	60,87	21,09	23	52,3	69,5
TOTAL	67,89	19,89	253	65,4	70,3

FACETA ENERGIA E FADIGA WHOQOL

Boxplot of Energia e Fadiga



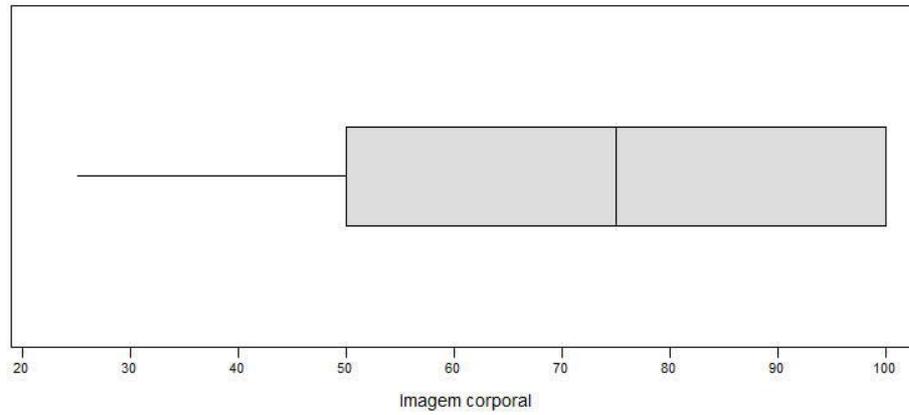
Boxplots of Energia e Fadiga by Pro-Reit



Energia e Fadiga	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	65,96	16	47	61,4	70,5
PREAE	68,94	24,23	33	60,7	77,2
PREG	64,09	20,84	55	58,6	69,6
PROGEP	68,42	21,5	38	61,6	75,3
PROINFRA	69,74	19,42	38	63,6	75,9
PROPLAN	67,11	18,73	19	58,7	75,5
PROPP	66,3	20,79	23	57,8	74,8
TOTAL	67	20,11	253	64,5	69,5

FACETA IMAGEM CORPORAL WHOQOL

Boxplot of Imagem corporal



Boxplots of Imagem corporal by Pro-Reit

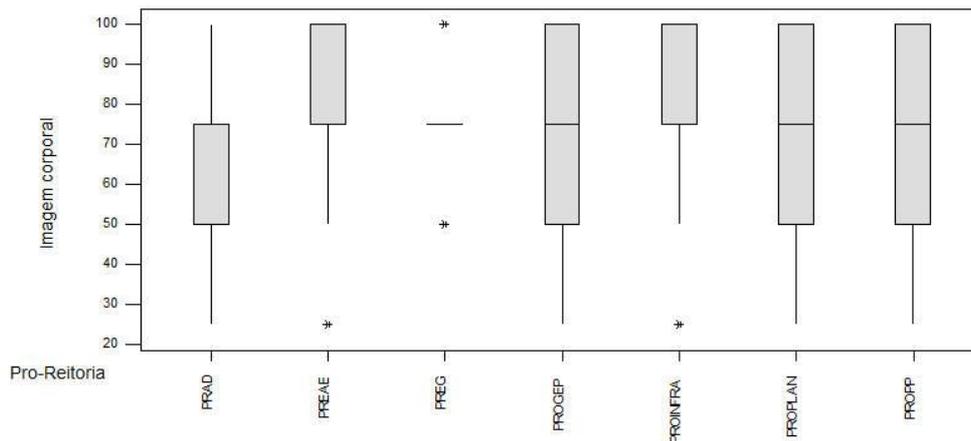
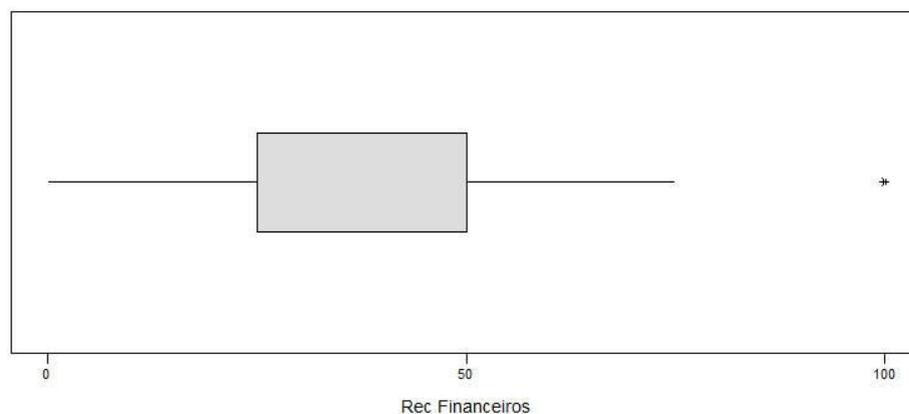


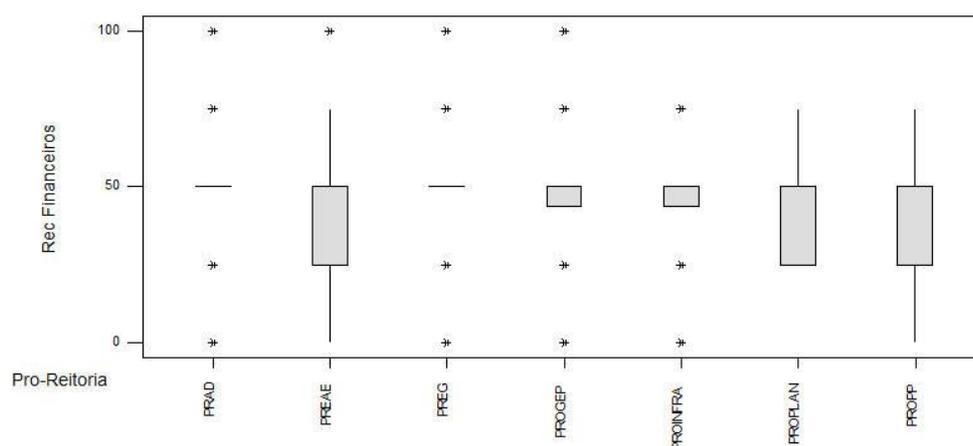
Imagem Corporal	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	71,81	20,6	47	65,9	77,7
PREAE	80,3	23,18	33	72,4	88,2
PREG	75	27,35	55	67,8	82,2
PROGEP	75,66	22,87	38	68,4	82,9
PROINFRA	76,97	19,61	38	70,7	83,2
PROPLAN	73,68	21,2	19	64,1	83,2
PROPP	71,74	21,72	23	62,9	80,6
TOTAL	75,1	20,59	253	72,6	77,6

FACETA RECURSOS FINANCEIROS WHOQOL

Boxplot of Rec Financeiros



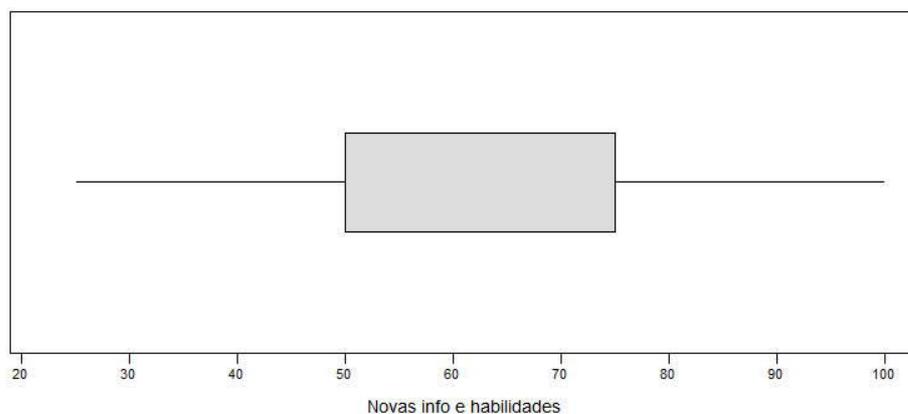
Boxplots of Rec Financeiros by Pro-Reit



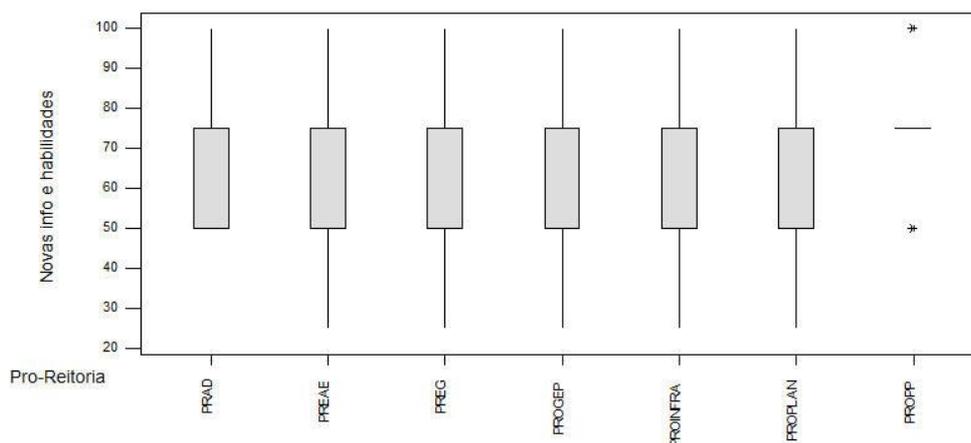
Recursos Financeiros	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	51,06	20,16	47	45,3	56,8
PREAE	45,45	22,06	33	37,9	53,0
PREG	47,73	22,71	55	41,7	53,7
PROGEP	50	21,75	38	43,1	56,9
PROINFRA	47,37	17,23	38	41,9	52,8
PROPLAN	46,05	17,21	19	38,3	53,8
PROPP	47,83	19,82	23	39,7	55,9
TOTAL	48,22	20,46	253	45,7	50,7

FACETA ACESSO A NOVAS INFORMAÇÕES E HABILIDADES WHOQOL

Boxplot of Novas info e habilidades



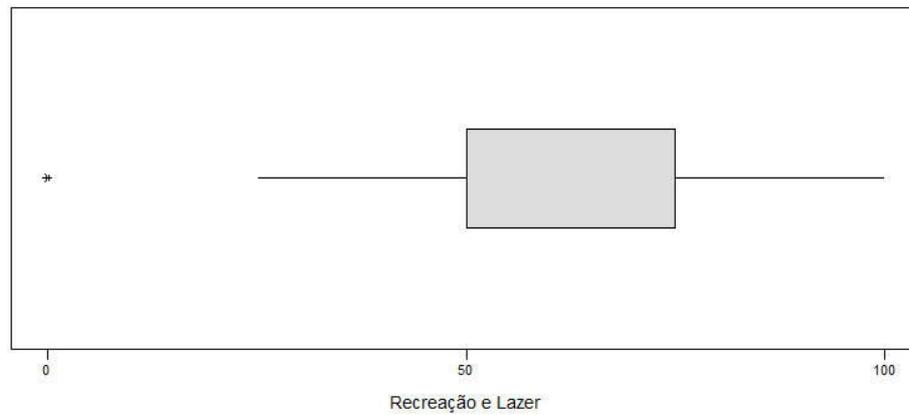
Boxplots of Novas info e habilidades by Pro-Reit



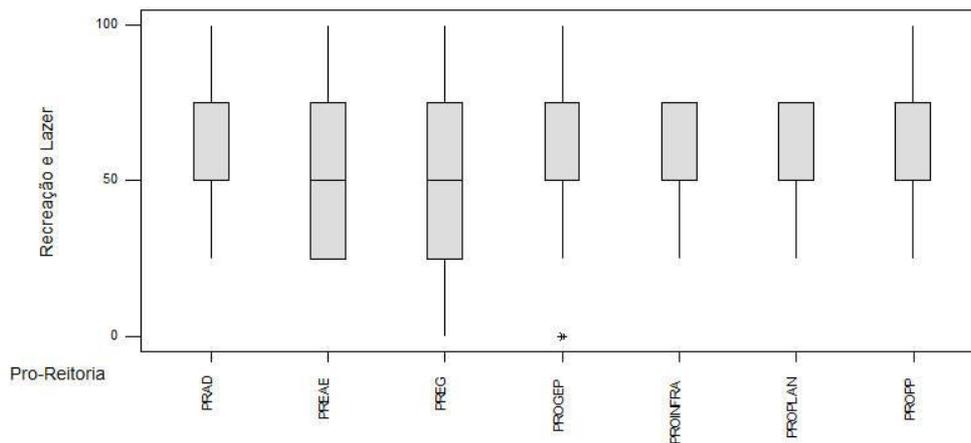
Novas Informações e Habilidades	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,36	14,51	47	60,2	68,5
PREAE	63,64	18,84	33	57,2	70,1
PREG	63,18	19,75	55	58,0	68,4
PROGEP	65,13	18,87	38	59,1	71,1
PROINFRA	64,47	17,08	38	59,0	69,9
PROPLAN	63,16	19,31	19	54,5	71,8
PROPP	75	15,08	23	68,8	81,2
TOTAL	65,02	17,86	253	62,8	67,2

FACETA RECREAÇÃO E LAZER WHOQOL

Boxplot of Recreação e Lazer



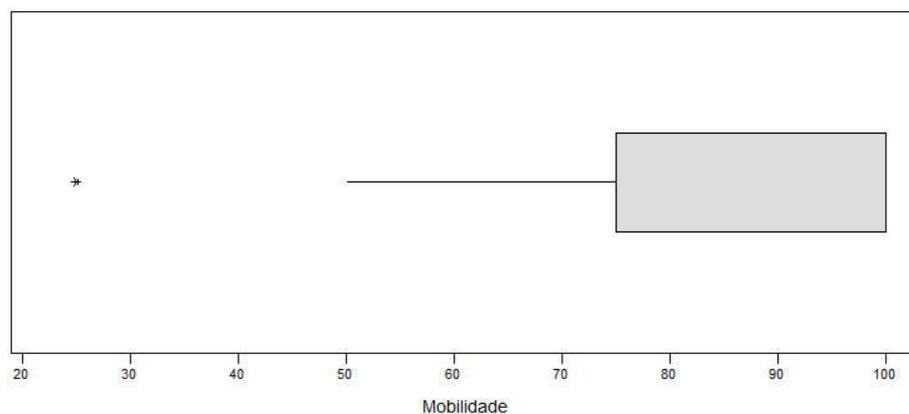
Boxplots of Recreação e Lazer by Pro-Reit



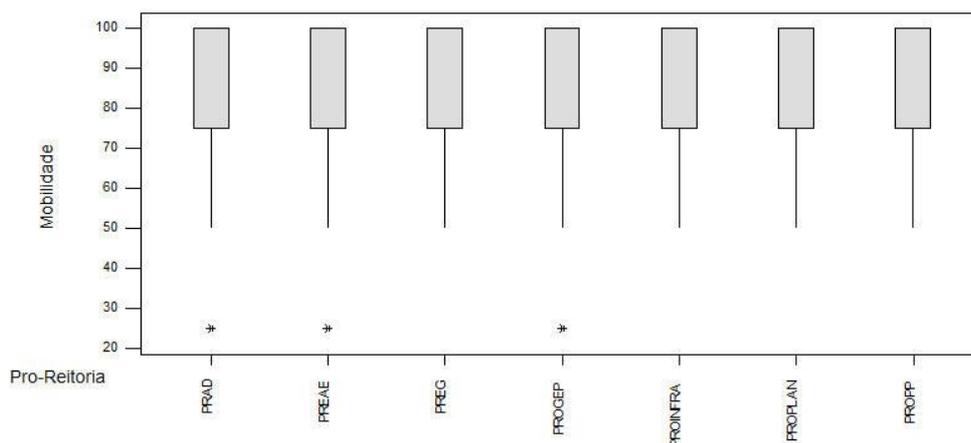
Recreação	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	56,38	19,13	47	50,9	61,8
PREAE	51,52	22,48	33	43,8	59,2
PREG	52,73	21,88	55	46,9	58,5
PROGEP	57,89	24,04	38	50,2	65,5
PROINFRA	54,61	15,22	38	49,8	59,4
PROPLAN	52,63	16,45	19	45,2	60,0
PROPP	58,7	22,12	23	49,7	67,7
TOTAL	54,84	20,5	253	52,3	57,4

FACETA MOBILIDADE WHOQOL

Boxplot of Mobilidade



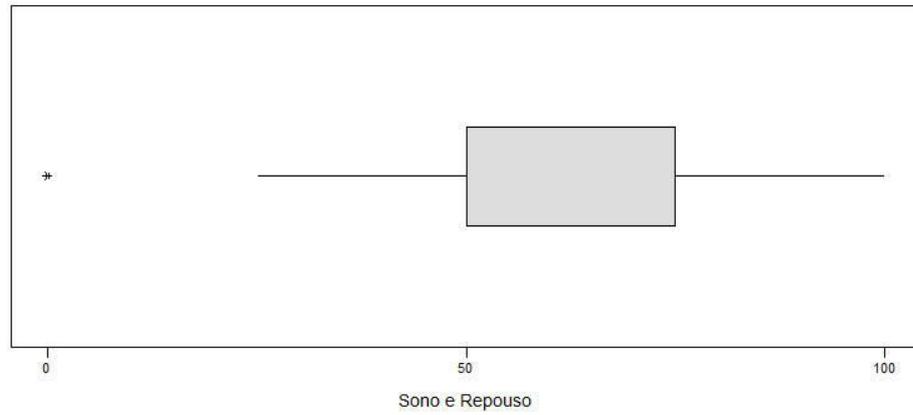
Boxplots of Mobilidade by Pro-Reit



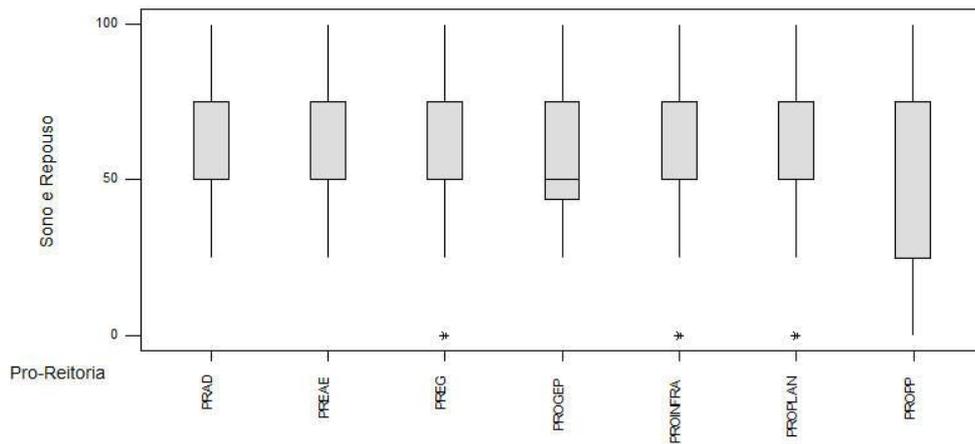
Mobilidade	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	83,51	18,26	47	78,3	88,7
PREAE	86,36	18,84	33	79,9	92,8
PREG	88,64	13,45	55	85,1	92,2
PROGEP	84,21	20,48	38	77,7	90,7
PROINFRA	84,87	14,86	38	80,1	89,6
PROPLAN	86,84	15,29	19	80,0	93,7
PROPP	89,13	16,56	23	82,4	95,9
TOTAL	86,07	16,85	253	84,0	88,1

FACETA SONO E REPOUSO WHOQOL

Boxplot of Sono e Repouso



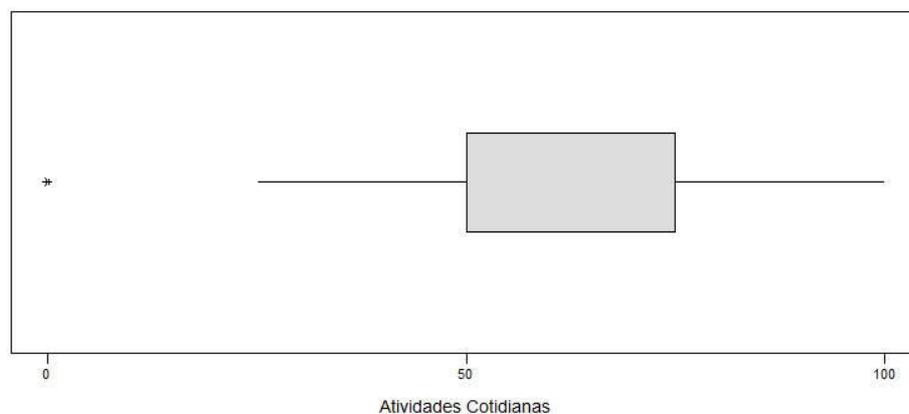
Boxplots of Sono e Repouso by Pro-Reit



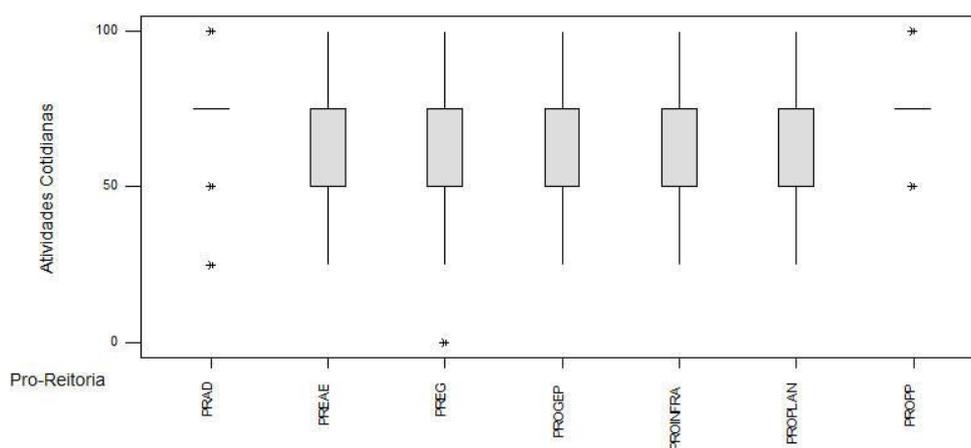
Sono e Repouso	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	60,64	23,74	47	53,9	67,4
PREAE	62,88	23,49	33	54,9	70,9
PREG	57,27	22,91	55	51,2	63,3
PROGEP	55,92	21,3	38	49,1	62,7
PROINFRA	65,79	22,83	38	58,5	73,0
PROPLAN	60,53	26,77	19	48,5	72,6
PROPP	56,52	31,28	23	43,7	69,3
TOTAL	59,88	24,01	253	56,9	62,8

FACETA ATIVIDADES DE VIDA COTIDIANA WHOQOL

Boxplot of Atividades Cotidianas



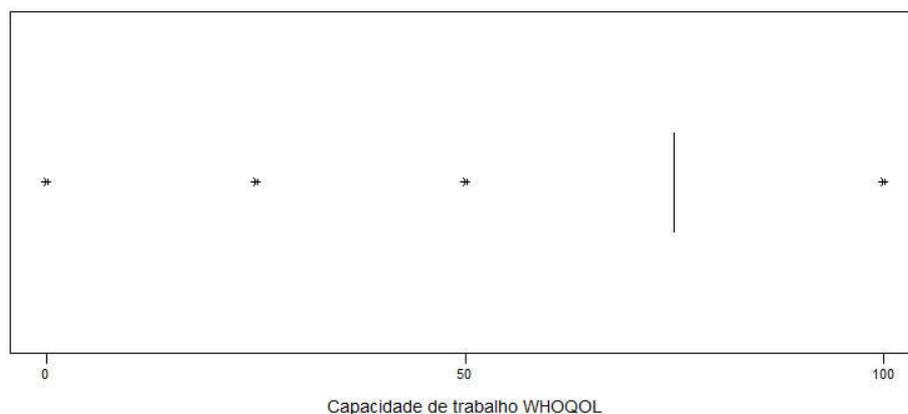
Boxplots of Atividades Cotidianas by Pro-Reit



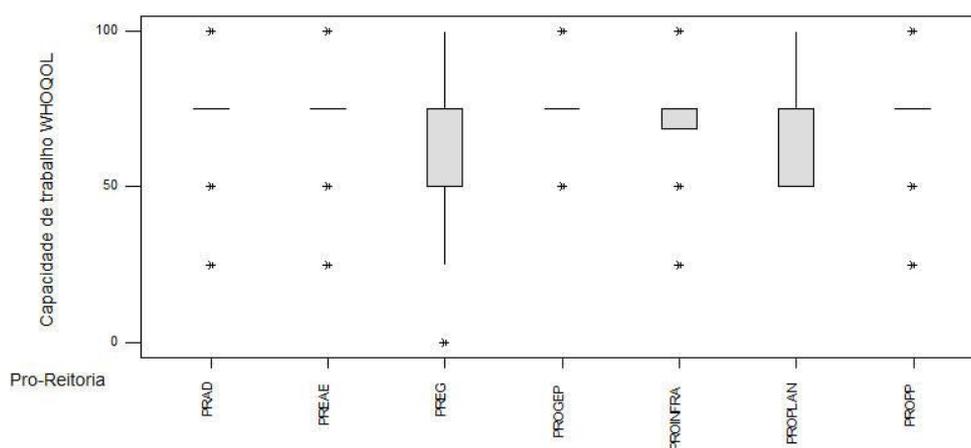
Atividades de Vida Cotidiana	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	70,74	15,04	47	66,4	75,0
PREAE	71,21	19,88	33	64,4	78,0
PREG	69,55	19,66	55	64,4	74,7
PROGEP	71,05	16,97	38	65,7	76,4
PROINFRA	68,42	18,09	38	62,7	74,2
PROPLAN	67,11	20,5	19	57,9	76,3
PROPP	76,09	15,95	23	69,6	82,6
TOTAL	70,45	17,93	253	68,2	72,7

FACETA CAPACIDADE DE TRABALHO

Boxplot of Capacidade de trabalho WHOQOL



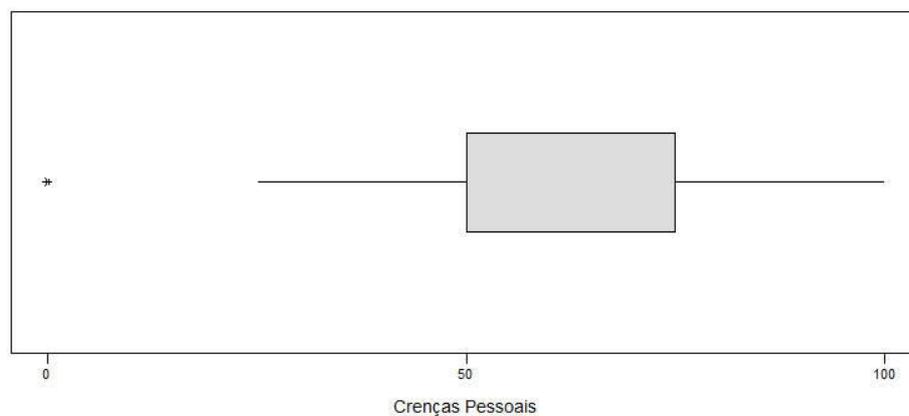
Boxplots of Capacidade de trabalho WHOQOL by Pro-Reit



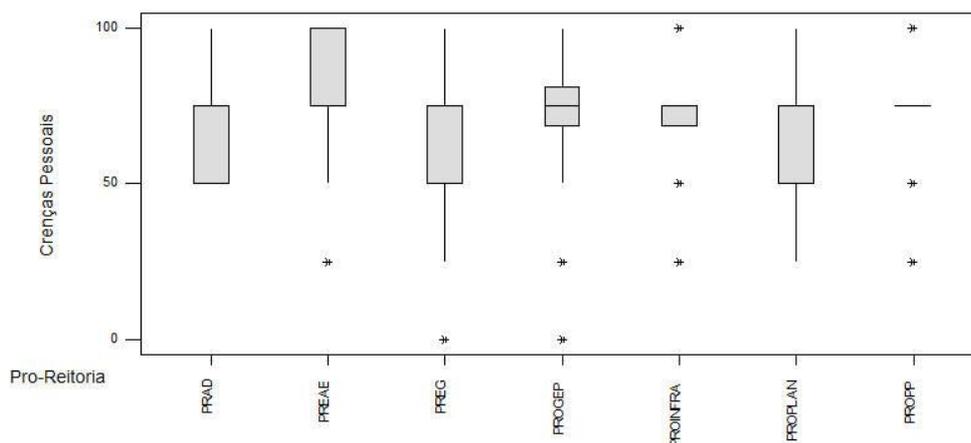
Capacidade para o trabalho	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	73,4	15,11	47	69,1	77,7
PREAE	72,73	16,96	33	66,9	78,5
PREG	70,45	19,89	55	65,2	75,7
PROGEP	75	14,24	38	70,5	79,5
PROINFRA	72,37	19,09	38	66,3	78,4
PROPLAN	69,74	15,77	19	62,6	76,8
PROPP	75	18,46	23	67,5	82,5
TOTAL	72,63	17,23	253	70,5	74,8

FACETA ESPIRITUALIDADE/RELIGIÃO/CRENÇAS PESSOAIS WHOQOL

Boxplot of Crenças Pessoais



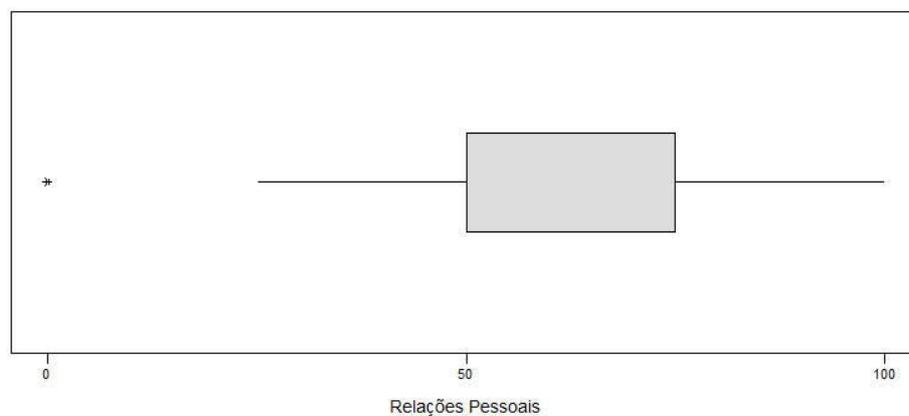
Boxplots of Crenças Pessoais by Pro-Reit



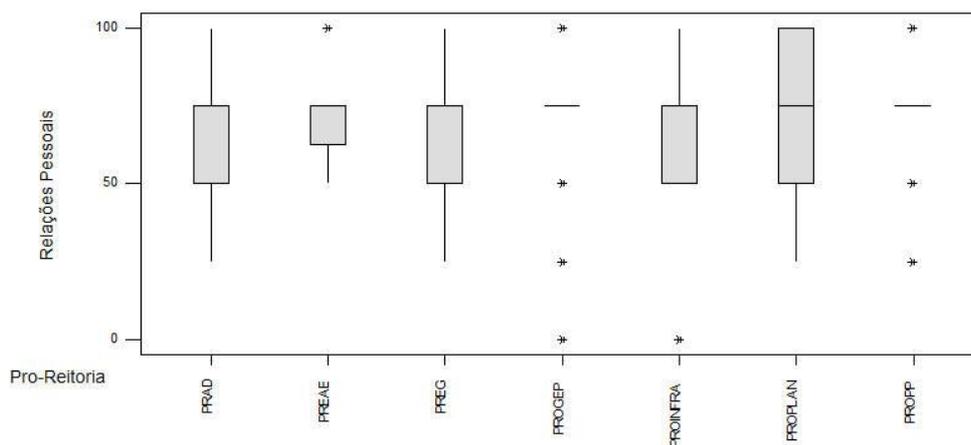
Espiritualidade/crenças pessoais	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	70,21	16,18	47	65,6	74,8
PREAE	76,52	19,7	33	69,8	83,2
PREG	70,45	22,61	55	64,5	76,4
PROGEP	73,03	22,04	38	66,0	80,0
PROINFRA	73,03	17,8	38	67,4	78,7
PROPLAN	67,11	22,13	19	57,2	77,1
PROPP	73,91	19,19	23	66,1	81,8
TOTAL	72,04	19,95	253	69,6	74,5

FACETA RELAÇÕES PESSOAIS WHOQOL

Boxplot of Relações Pessoais



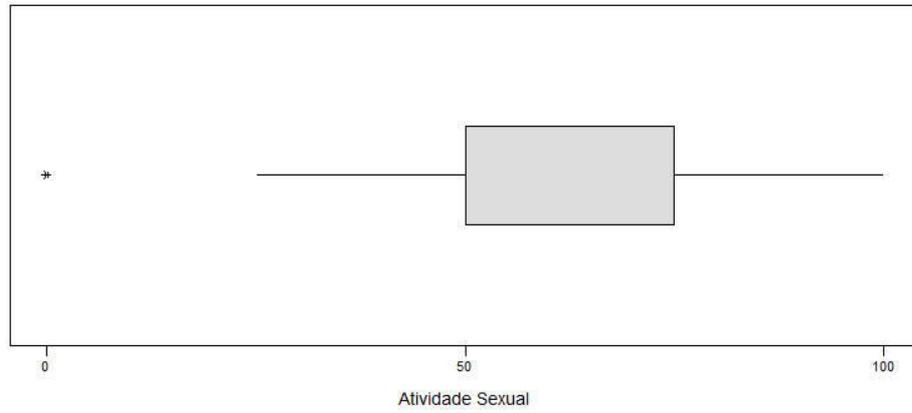
Boxplots of Relações Pessoais by Pro-Reit



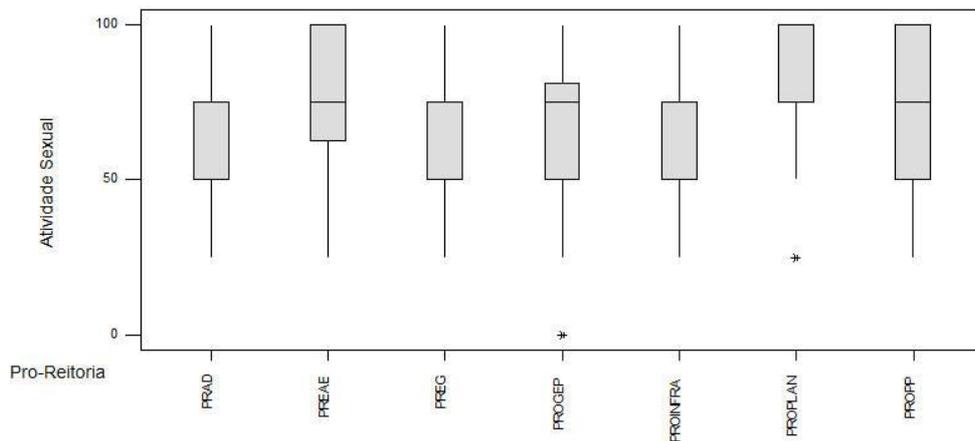
Relações pessoais	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	70,74	20,4	47	64,9	76,6
PREAE	74,24	17,1	33	68,4	80,1
PREG	67,73	19,65	55	62,5	72,9
PROGEP	73,03	21,26	38	66,3	79,8
PROINFRA	67,76	18,3	38	61,9	73,6
PROPLAN	73,68	21,2	19	64,1	83,2
PROPP	75	18,46	23	67,5	82,5
TOTAL	71,05	19,52	253	68,6	73,5

FACETA ATIVIDADE SEXUAL WHOQOL

Boxplot of Atividade Sexual



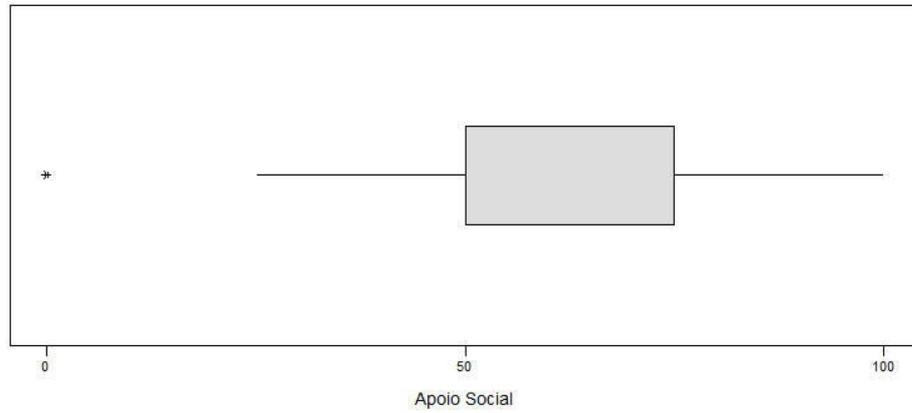
Boxplots of Atividade Sexual by Pro-Reit



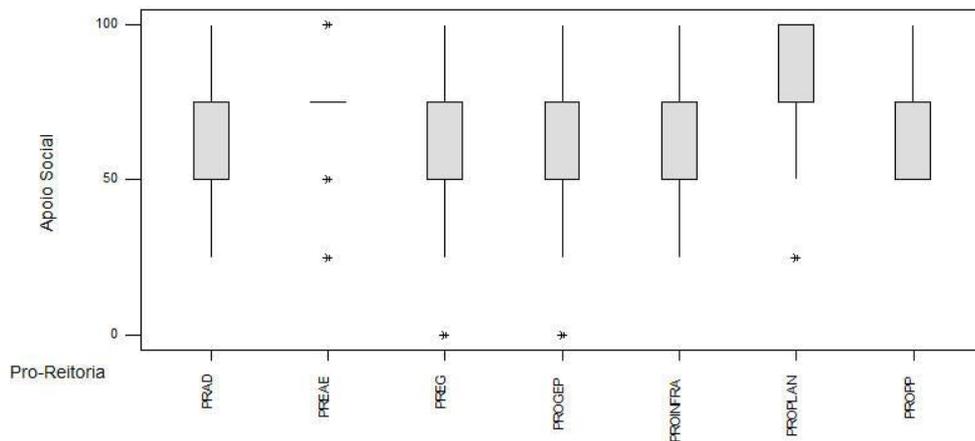
Atividade Sexual	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	72,34	17,47	47	67,3	77,3
PREAE	72,73	23,69	33	64,6	80,8
PREG	67,73	22,4	55	61,8	73,7
PROGEP	69,74	25,44	38	61,7	77,8
PROINFRA	71,71	19,43	38	65,5	77,9
PROPLAN	73,68	22,78	19	63,4	83,9
PROPP	70,65	23,42	23	61,1	80,2
TOTAL	70,85	21,77	253	68,2	73,5

FACETA APOIO SOCIAL WHOQOL

Boxplot of Apoio Social



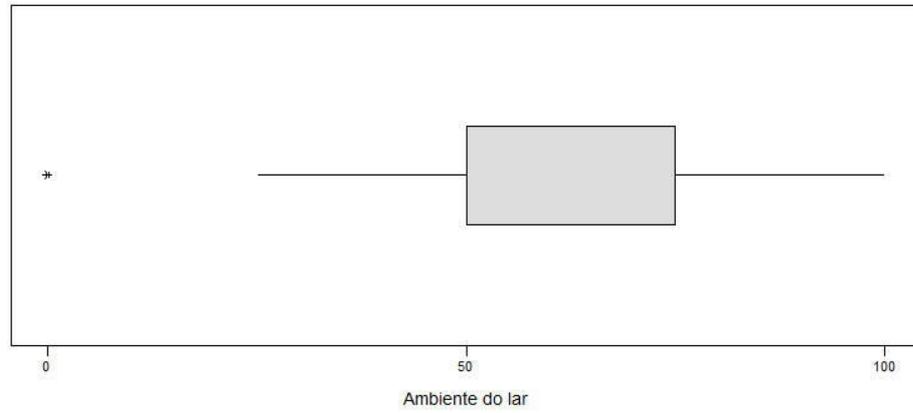
Boxplots of Apoio Social by Pro-Reit



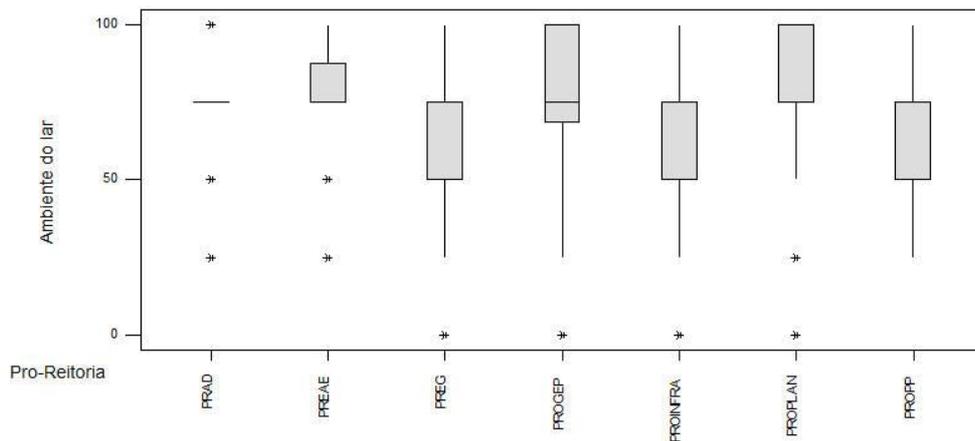
Apoio Social	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,36	17,86	47	59,3	69,5
PREAE	73,48	20,67	33	66,4	80,5
PREG	65,45	19,54	55	60,3	70,6
PROGEP	67,11	22,59	38	59,9	74,3
PROINFRA	71,05	19,73	38	64,8	77,3
PROPLAN	73,68	22,78	19	63,4	83,9
PROPP	69,57	16,78	23	62,7	76,4
TOTAL	68,38	20	253	65,9	70,8

FACETA AMBIENTE DO LAR WHOQOL

Boxplot of Ambiente do lar



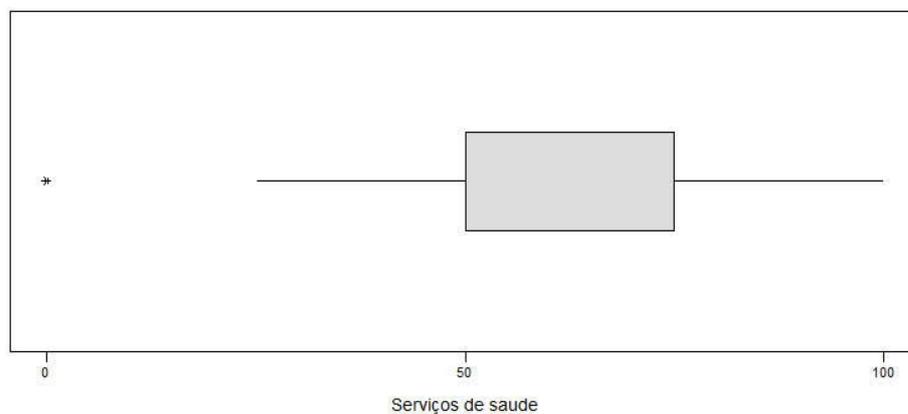
Boxplots of Ambiente do lar by Pro-Reit



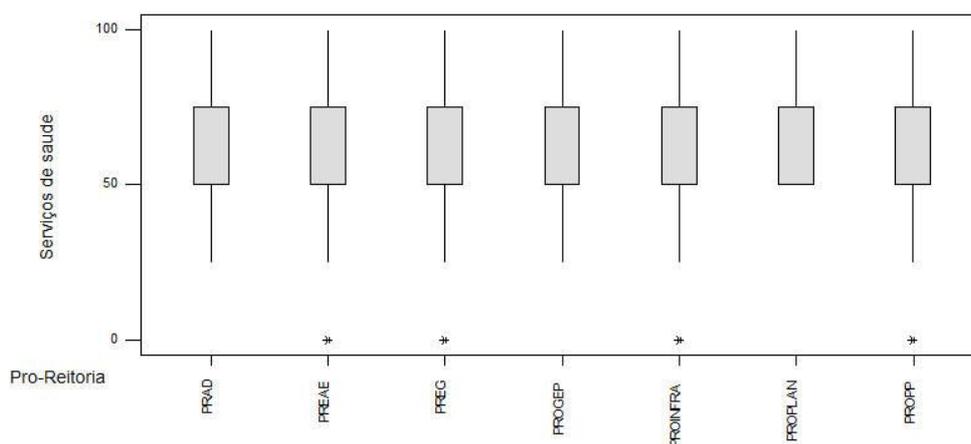
Ambiente do lar	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	71,28	20,17	47	65,5	77,0
PREAE	75,76	18,21	33	69,5	82,0
PREG	66,82	25,48	55	60,1	73,6
PROGEP	76,32	23,93	38	68,7	83,9
PROINFRA	70,39	24,56	38	62,6	78,2
PROPLAN	72,37	26,21	19	60,6	84,2
PROPP	70,65	20,85	23	62,1	79,2
TOTAL	71,54	22,94	253	68,7	74,4

FACETA CUIDADOS DE SAÚDE WHOQOL

Boxplot of Serviços de saúde



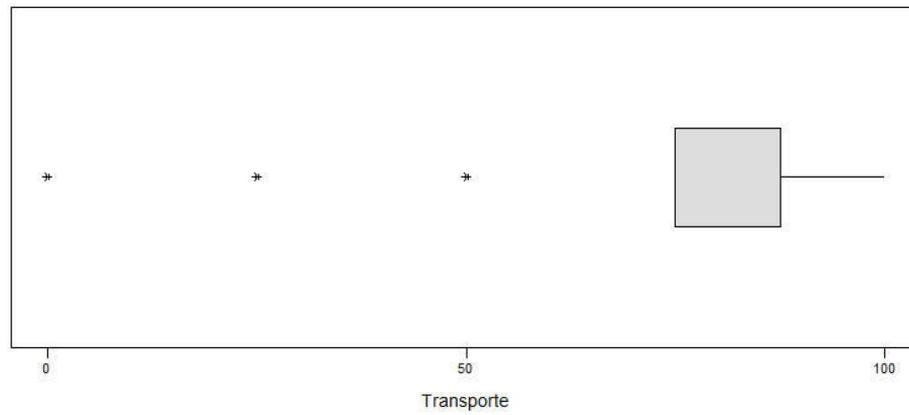
Boxplots of Serviços de saúde by Pro-Reit



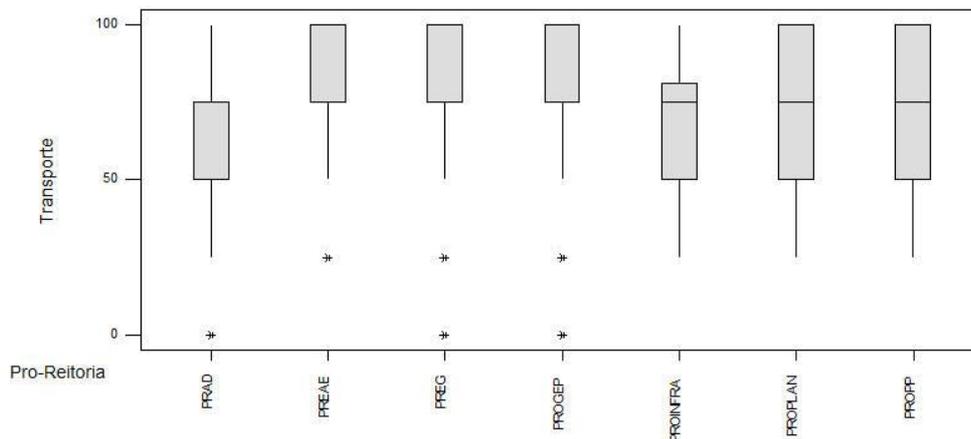
Serviços de saúde	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,62	16,87	47	63,8	73,4
PREAE	68,18	20,98	33	61,0	75,3
PREG	64,55	18,44	55	59,7	69,4
PROGEP	72,37	19,96	38	66,0	78,7
PROINFRA	67,76	21,68	38	60,9	74,7
PROPLAN	68,42	18,34	19	60,2	76,7
PROPP	66,3	25,68	23	55,8	76,8
TOTAL	67,89	19,89	253	65,4	70,3

FACETA TRANSPORTE WHOQOL

Boxplot of Transporte



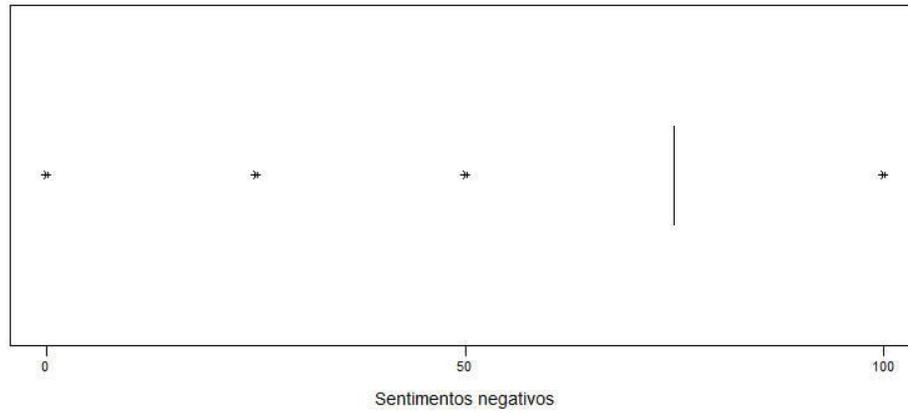
Boxplots of Transporte by Pro-Reit



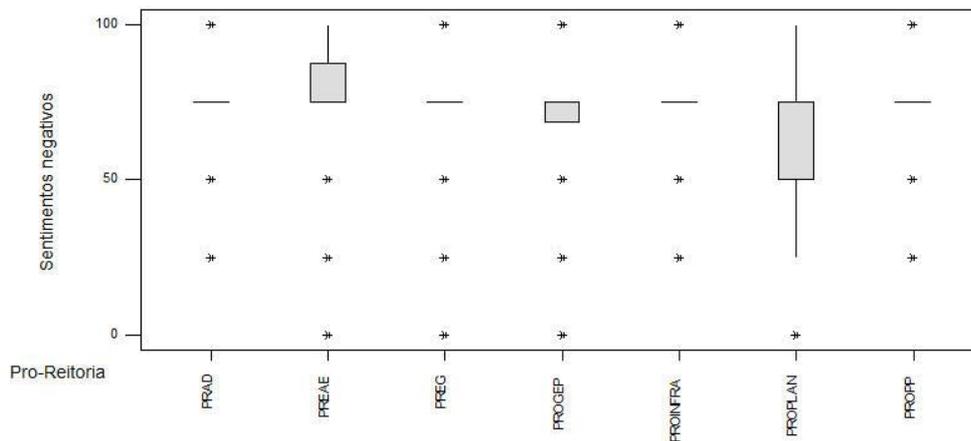
Transporte	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	69,15	23,44	47	62,4	75,9
PREAE	77,27	20,12	33	70,4	84,1
PREG	72,27	23,9	55	66,0	78,6
PROGEP	75	21,75	38	68,1	81,9
PROINFRA	71,05	22,9	38	63,8	78,3
PROPLAN	75	22,05	19	65,1	84,9
PROPP	73,91	20,61	23	65,5	82,3
TOTAL	72,92	22,34	253	70,2	75,7

FACETA SENTIMENTOS NEGATIVOS WHOQOL

Boxplot of Sentimentos negativos



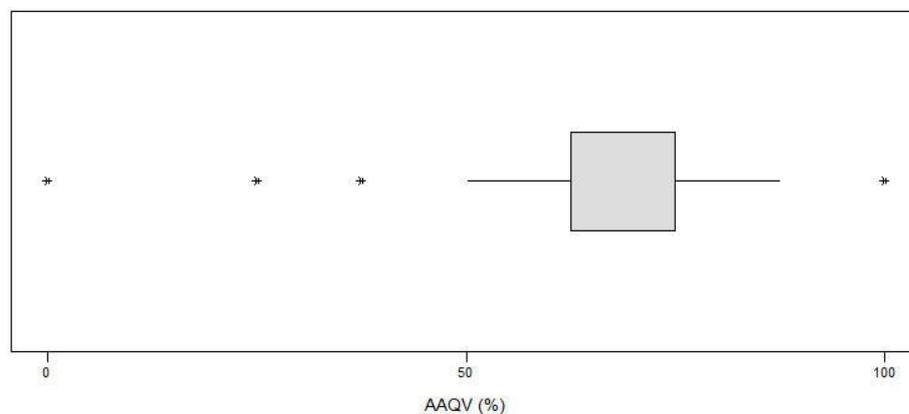
Boxplots of Sentimentos negativos by Pro-Reit



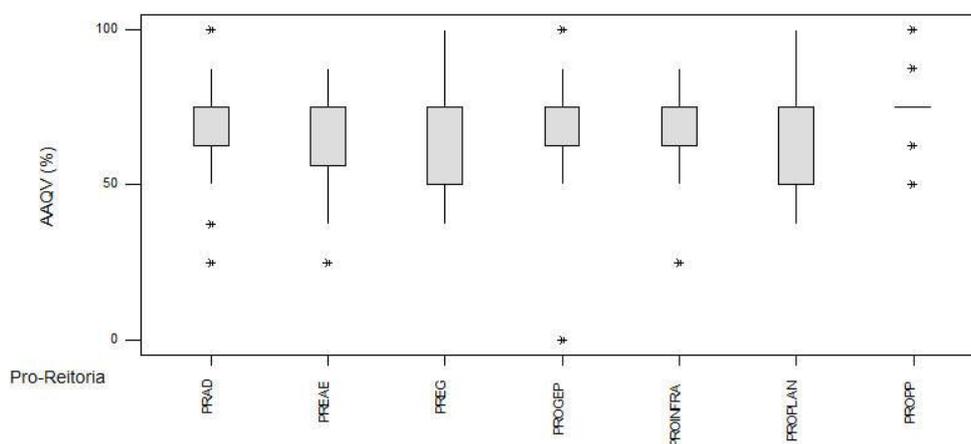
Sentimentos Negativos	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	72,87	20,74	47	66,9	78,8
PREAE	74,24	22,08	33	66,7	81,8
PREG	69,09	22,03	55	63,3	74,9
PROGEP	67,76	22,44	38	60,6	74,9
PROINFRA	75	16,44	38	69,8	80,2
PROPLAN	65,79	23,88	19	55,1	76,5
PROPP	71,74	18,93	23	64,0	79,5
TOTAL	71,15	20,95	253	68,6	73,7

FACETA AUTOAVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA WHOQOL

Boxplot of AAQV (%)



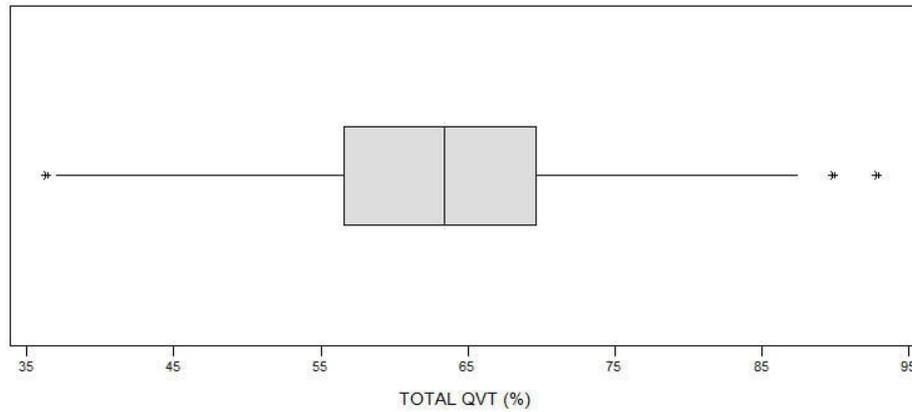
Boxplots of AAQV (%) by Pro-Reit



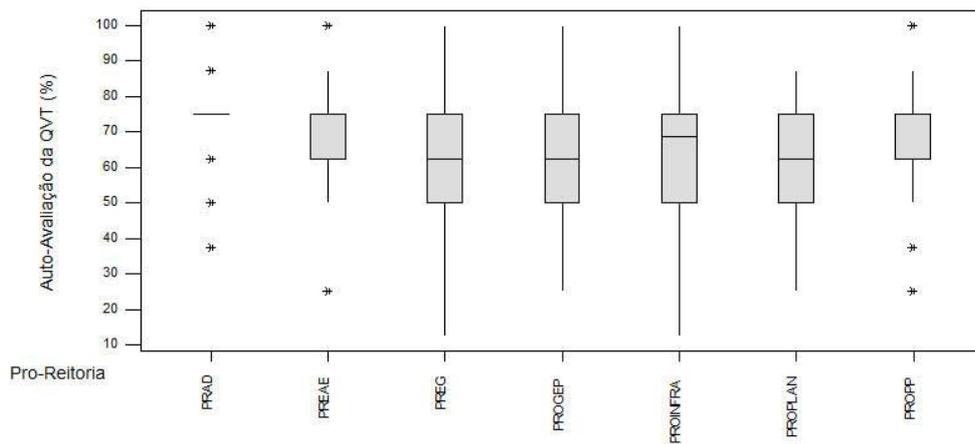
AA QV	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,09	15,6	47	63,6	72,5
PREAE	67,05	16,78	33	61,3	72,8
PREG	67,95	17,8	55	63,2	72,7
PROGEP	68,42	17,37	38	62,9	73,9
PROINFRA	68,42	12,24	38	64,5	72,3
PROPLAN	64,47	15,74	19	57,4	71,5
PROPP	74,46	10,31	23	70,2	78,7
TOTAL	68,33	15,68	253	66,4	70,3

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Boxplot of TOTAL QVT (%)



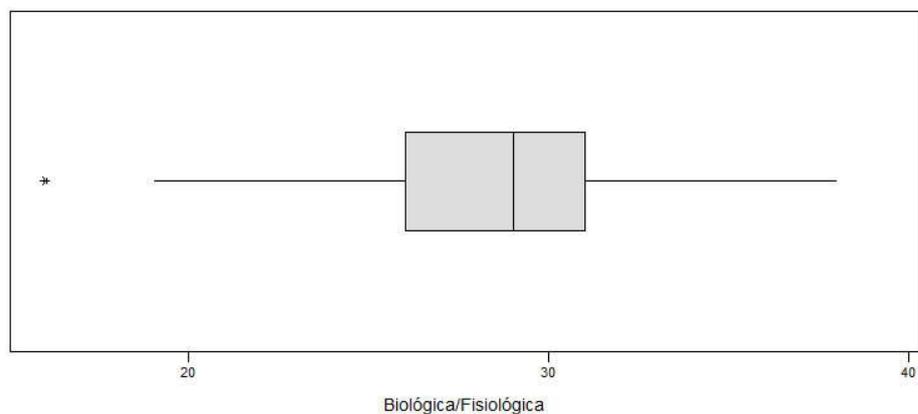
Boxplots of Auto-Avaliação da QVT (%) by Pro-Reit



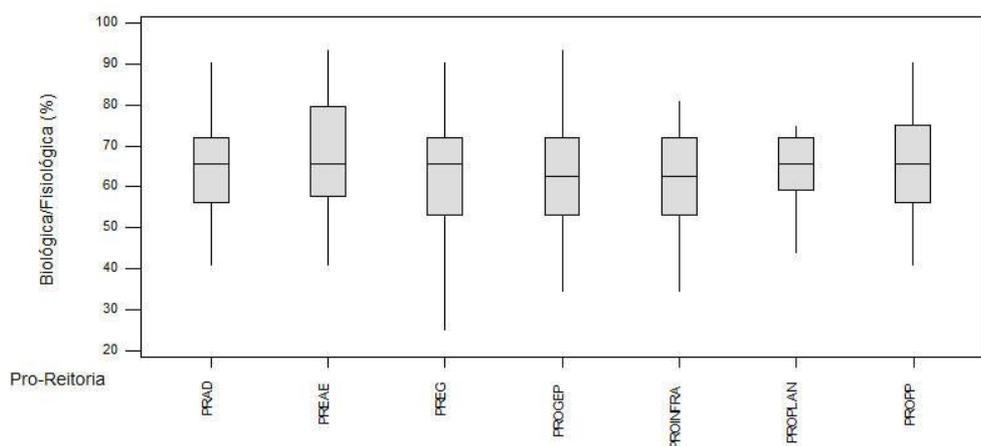
QVT	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
TOTAL					
PRAD	64,21	8,32	47	61,8	66,6
PREAE	66,76	9,67	33	63,5	70,1
PREG	60,83	10	55	58,2	63,5
PROGEP	64,16	11,69	39	60,5	67,8
PROINFRA	60,29	9,73	38	57,2	63,4
PROPLAN	60,09	9,1	19	56,0	64,2
PROPP	64,98	9,37	23	61,2	68,8
TOTAL	62,97	9,95	254	61,7	64,2

ESFERA BIOLÓGICA E FISIOLÓGICA TQWL-42

Boxplot of Biológica/Fisiológica



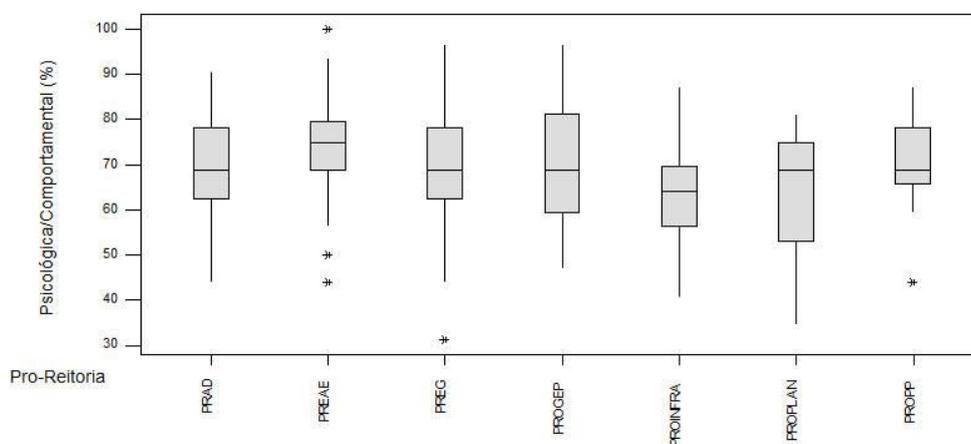
Boxplots of Biológica/Fisiológica (%) by Pro-Reit



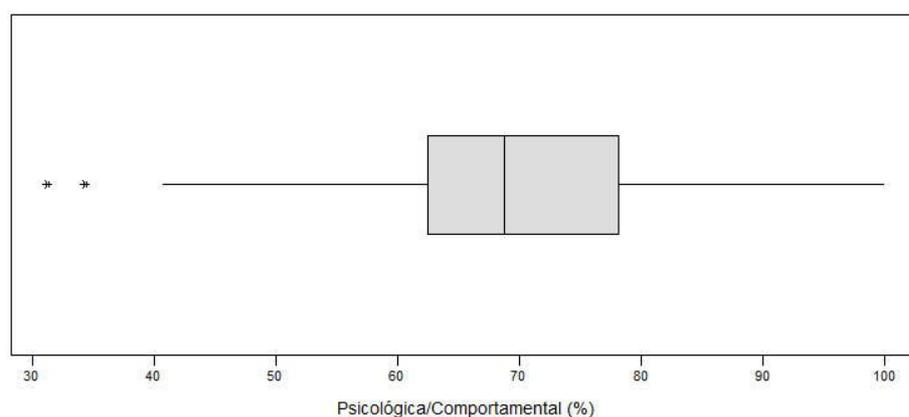
Biológico/Fisiológico	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,3	11,38	47	61,0	67,6
PREAE	67,14	13,71	33	62,5	71,8
PREG	62,67	13,13	55	59,2	66,1
PROGEP	64,34	15,42	39	59,5	69,2
PROINFRA	62,09	12,05	38	58,3	65,9
PROPLAN	64,14	8,42	19	60,4	67,9
PROPP	65,22	13,1	23	59,9	70,6
TOTAL	64,06	12,78	254	62,5	65,6

ESFERA PSICOLOGICA E COMPORTAMENTAL TQWL-42

Boxplots of Psicológica/Comportamental (%) by Pro-Reit



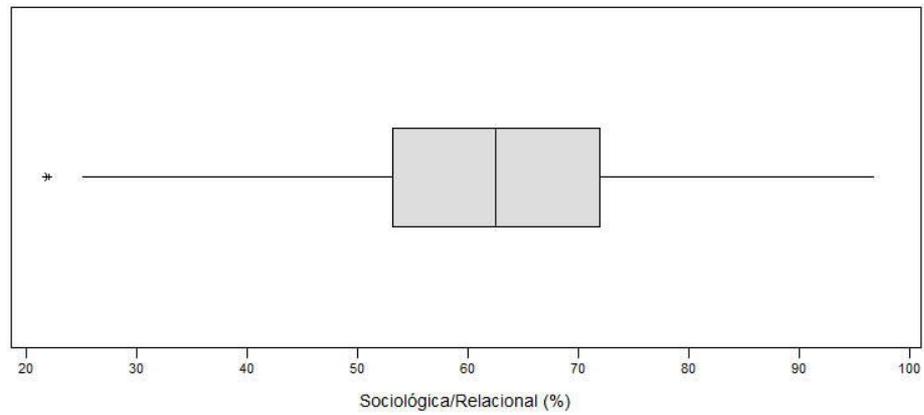
Boxplot of Psicológica/Comportamental (%)



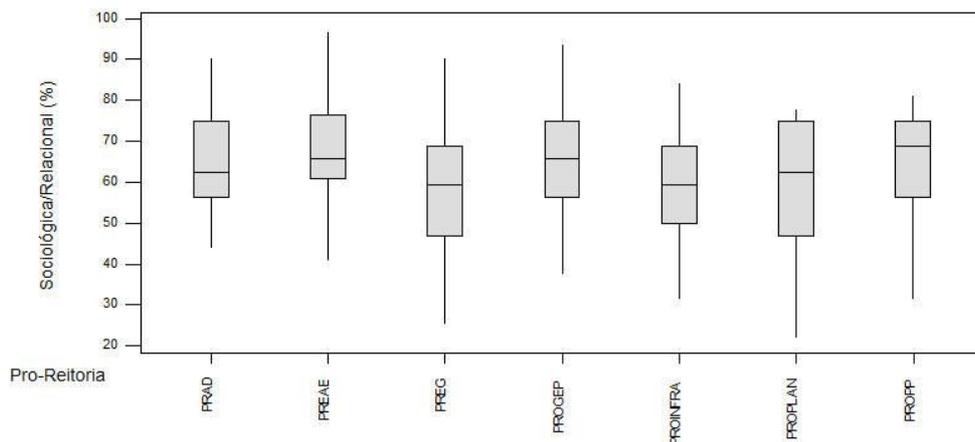
Psicológico/Comportamental	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	68,68	9,72	47	65,9	71,5
PREAE	73,2	11,24	33	69,4	77,0
PREG	67,78	12,57	55	64,5	71,1
PROGEP	70,91	12,61	39	67,0	74,9
PROINFRA	62,99	10,16	38	59,8	66,2
PROPLAN	63,82	13,31	19	57,8	69,8
PROPP	71,6	9,51	23	67,7	75,5
TOTAL	68,46	11,71	254	67,0	69,9

ESFERA SOCIOLÓGICA E RELACIONAL

Boxplot of Sociológica/Relacional (%)



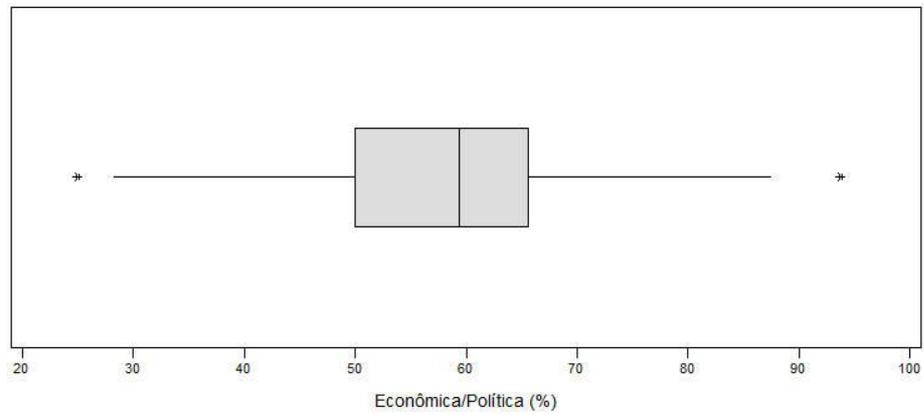
Boxplots of Sociológica/Relacional (%) by Pro-Reit



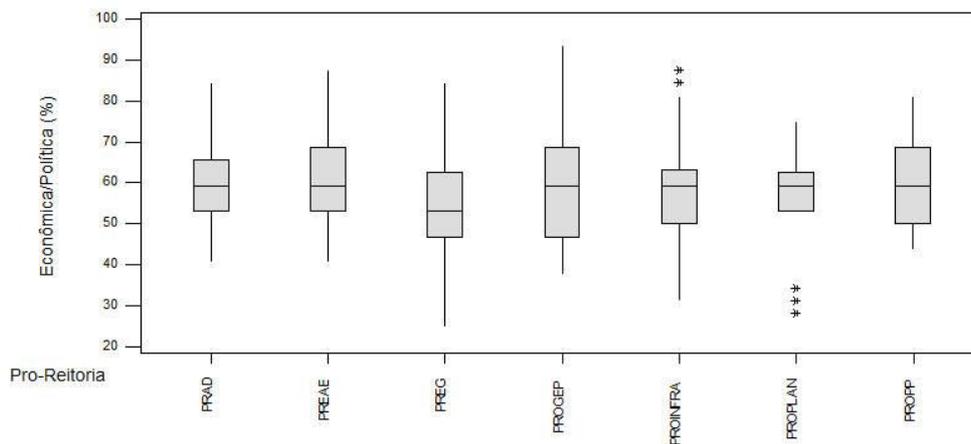
Sociológico/Relacional	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	64,16	11,47	47	60,9	67,4
PREAE	67,61	12,83	33	63,2	72,0
PREG	59,15	14,64	55	55,3	63,0
PROGEP	65,95	13,29	39	61,8	70,1
PROINFRA	59,13	12,42	38	55,2	63,1
PROPLAN	59,21	15,54	19	52,2	66,2
PROPP	64,67	13,54	23	59,1	70,2
TOTAL	62,72	13,55	254	61,1	64,4

ESFERA ECONÔMICA E POLÍTICA TQWL-42

Boxplot of Econômica/Política (%)



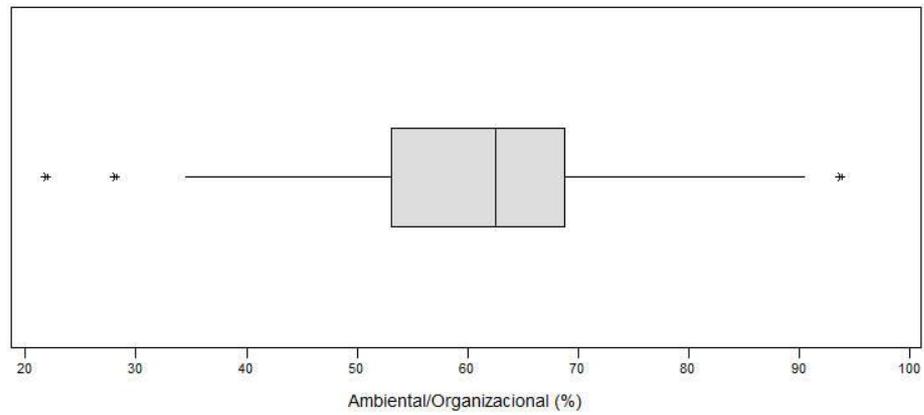
Boxplots of Econômica/Política (%) by Pro-Reit



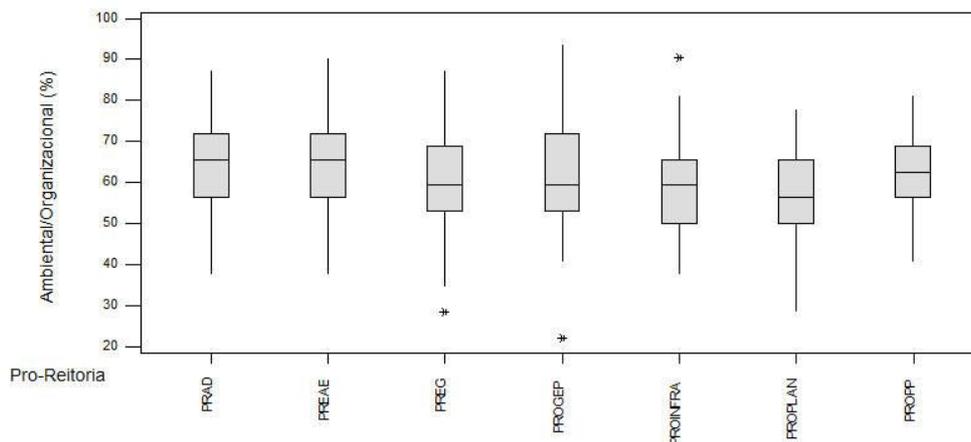
Economico e Politico	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	58,98	9,77	47	56,2	61,8
PREAE	61,46	11,12	33	57,7	65,3
PREG	55,45	11,57	55	52,4	58,5
PROGEP	58,65	14,68	39	54,0	63,3
PROINFRA	57,24	13,38	38	53,0	61,5
PROPLAN	56,74	12,55	19	51,1	62,4
PROPP	60,05	10,57	23	55,7	64,4
TOTAL	58,15	12,03	254	56,7	59,6

FACETA AMBIENTAL E ORGANIZACIONAL TQWL-42

Boxplot of Ambiental/Organizacional (%)



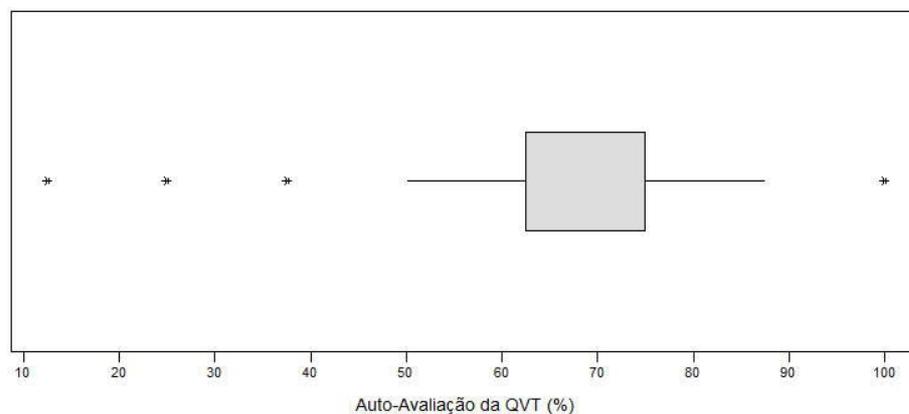
Boxplots of Ambiental/Organizacional (%) by Pro-Reit



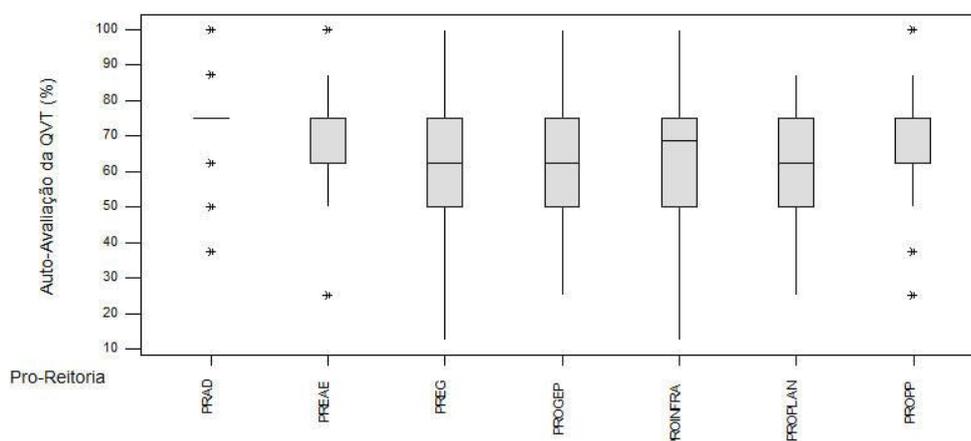
Ambiental	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	62,7	11,55	47	59,4	66,0
PREAE	63,54	11,76	33	59,5	67,6
PREG	58,47	11,89	55	55,3	61,6
PROGEP	61,3	15,12	39	56,6	66,0
PROINFRA	58,96	10,78	38	55,5	62,4
PROPLAN	56,25	11,55	19	51,1	61,4
PROPP	62,23	10,7	23	57,9	66,6
TOTAL	60,59	12,15	254	59,1	62,1

AUTOAVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO TQWL-42

Boxplot of Auto-Avaliação da QVT (%)



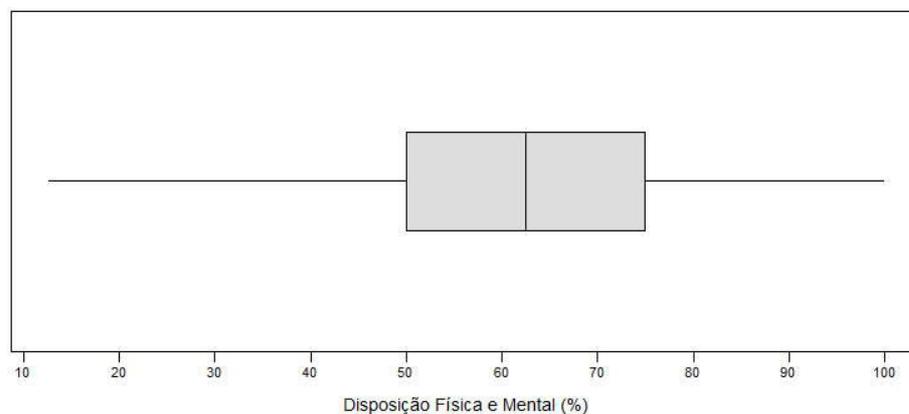
Boxplots of Auto-Avaliação da QVT (%) by Pro-Reit



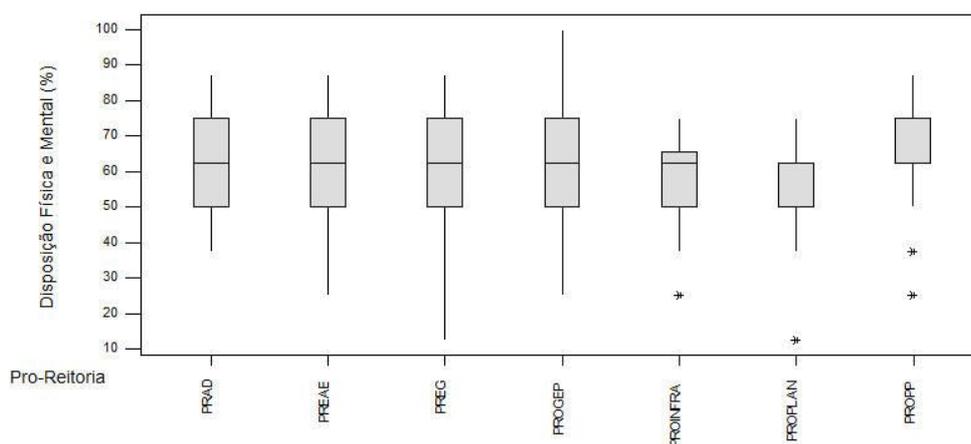
AA QVT	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	73,14	10,42	47	70,2	76,1
PREAE	70,08	17,66	33	64,1	76,1
PREG	63,41	18,3	55	58,6	68,2
PROGEP	62,82	18,02	39	57,2	68,5
PROINFRA	64,47	18,5	38	58,6	70,4
PROPLAN	61,18	19,5	19	52,4	69,9
PROPP	69,57	18,01	23	62,2	76,9
TOTAL	66,54	17,39	254	64,4	68,7

FACETA DISPOSIÇÃO FÍSICA E MENTAL TQWL-42

Boxplot of Disposição Física e Mental (%)



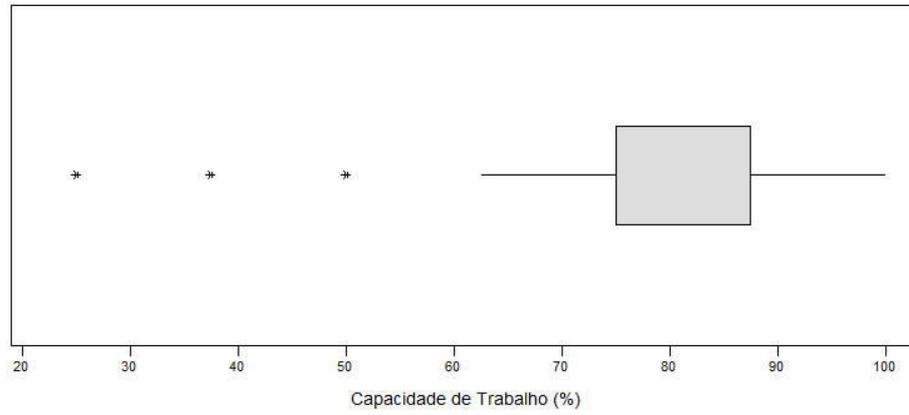
Boxplots of Disposição Física e Mental (%) by Pro-Reit



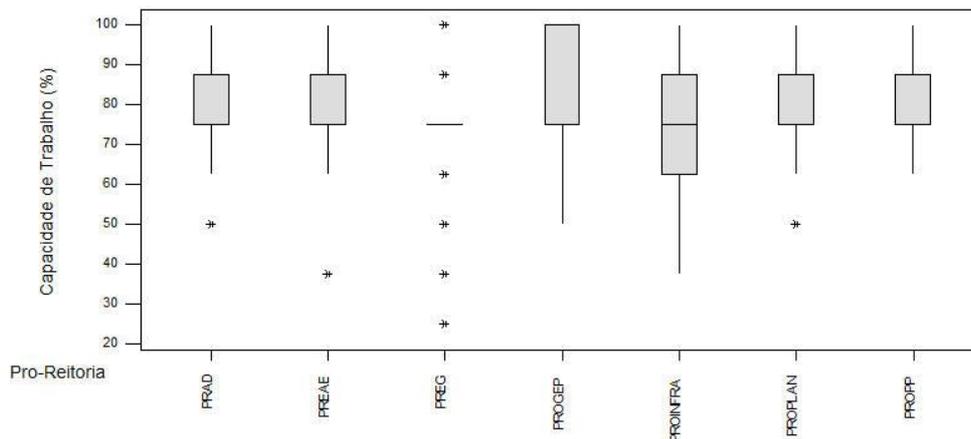
Disposição Física	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	63,83	12,29	47	60,3	67,3
PREAE	62,88	17,53	33	56,9	68,9
PREG	59,32	17,71	55	54,6	64,0
PROGEP	61,22	18,76	39	55,3	67,1
PROINFRA	57,24	15	38	52,5	62,0
PROPLAN	53,95	17,7	19	46,0	61,9
PROPP	63,59	15,5	23	57,3	69,9
TOTAL	60,58	16,47	254	58,6	62,6

FACETA CAPACIDADE DE TRABALHO TQWL-42

Boxplot of Capacidade de Trabalho (%)



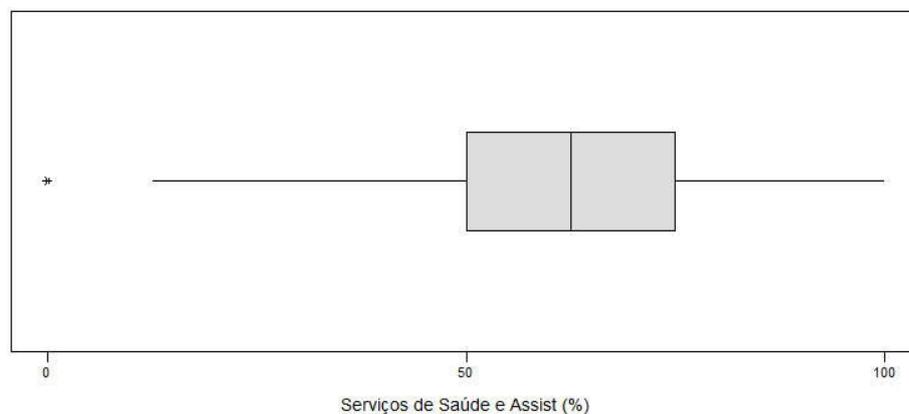
Boxplots of Capacidade de Trabalho (%) by Pro-Reitoria



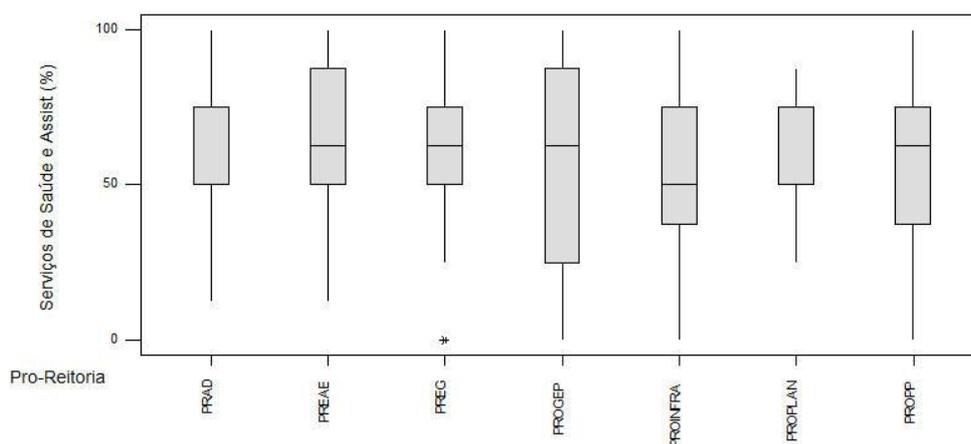
Capacidade de Trabalho	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	76,86	12,76	47	73,2	80,5
PREAE	79,17	11,97	33	75,1	83,3
PREG	75,45	15,02	55	71,5	79,4
PROGEP	81,09	15,14	39	76,3	85,8
PROINFRA	74,34	17,9	38	68,6	80,0
PROPLAN	78,95	13,85	19	72,7	85,2
PROPP	81,52	11,84	23	76,7	86,4
TOTAL	77,7	14,47	254	75,9	79,5

FACETA SERVIÇOS DE SAÚDE E ASSISTENCIA SOCIAL TQWL-42

Boxplot of Serviços de Saúde e Assist (%)



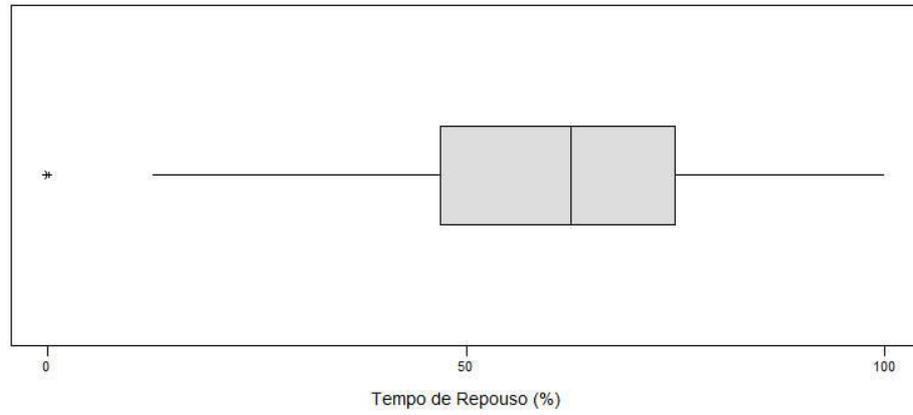
Boxplots of Serviços de Saúde e Assist (%) by Pro-Reit



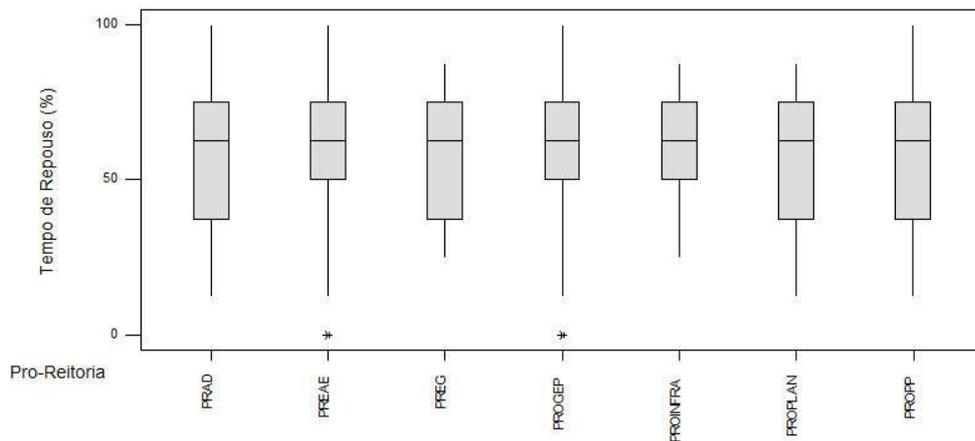
Assistencia Saude	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	58,24	24,35	47	51,3	65,2
PREAE	64,39	25,41	33	55,7	73,1
PREG	59,09	23,13	55	53,0	65,2
PROGEP	57,69	32,9	39	47,4	68,0
PROINFRA	54,93	24,92	38	47,0	62,9
PROPLAN	65,79	16,58	19	58,3	73,2
PROPP	58,7	26,23	23	48,0	69,4
TOTAL	59,25	25,43	254	56,1	62,4

FACETA TEMPO DE REPOUSO TQWL-42

Boxplot of Tempo de Repouso (%)



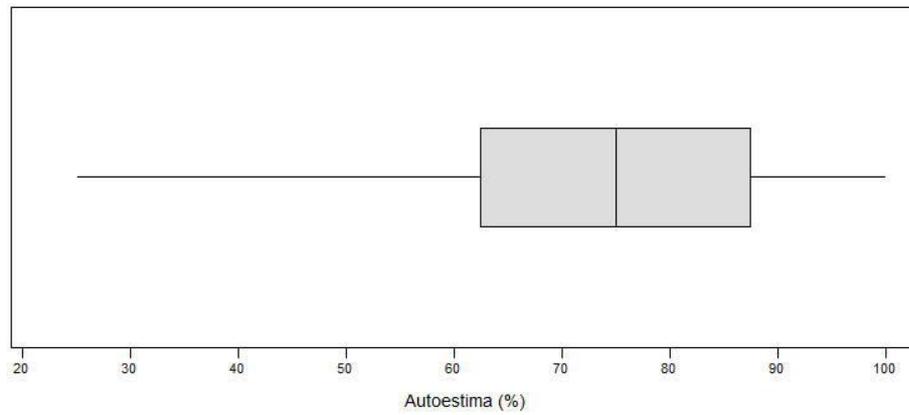
Boxplots of Tempo de Repouso (%) by Pro-Reit



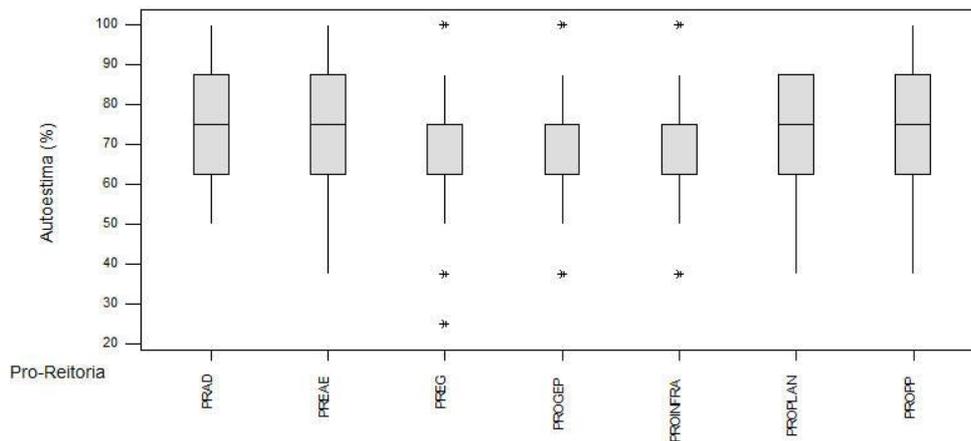
Tempo de Repouso	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	58,24	20,73	47	52,3	64,2
PREAE	62,12	22,85	33	54,3	69,9
PREG	56,82	17,97	55	52,1	61,6
PROGEP	57,37	20,02	39	51,1	63,7
PROINFRA	61,84	17,67	38	56,2	67,5
PROPLAN	57,89	20,92	19	48,5	67,3
PROPP	57,07	22,24	23	48,0	66,2
TOTAL	58,71	19,94	254	56,3	61,2

FACETA AUTOESTIMA TQWL-42

Boxplot of Autoestima (%)



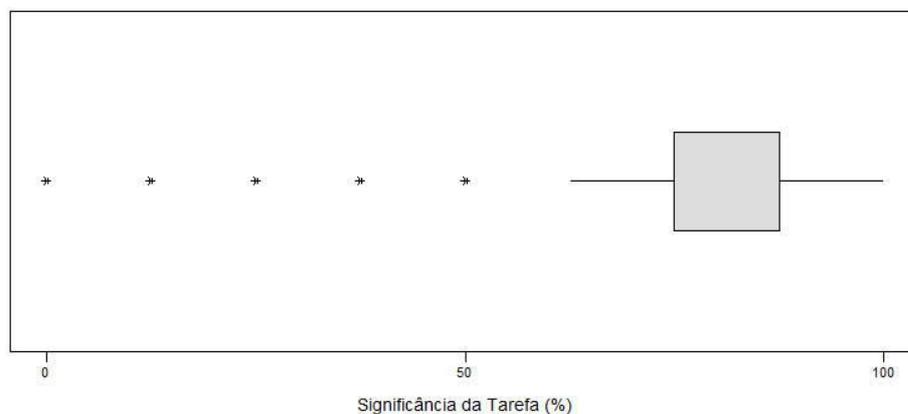
Boxplots of Autoestima (%) by Pro-Reit



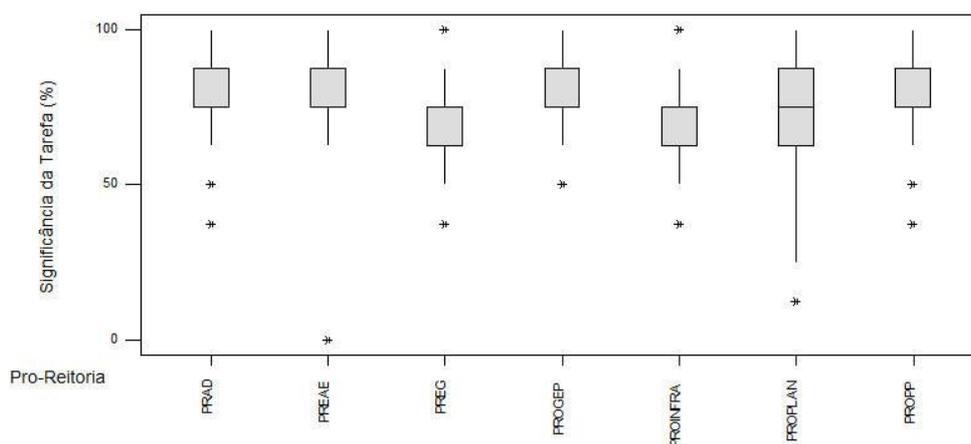
Autoestima	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	74,47	13,28	47	70,7	78,3
PREAE	73,11	15,97	33	67,7	78,6
PREG	71,59	17,09	55	67,1	76,1
PROGEP	71,15	15,75	39	66,2	76,1
PROINFRA	70,72	16,25	38	65,6	75,9
PROPLAN	70,39	16,25	19	63,1	77,7
PROPP	75	16,85	23	68,1	81,9
TOTAL	72,34	15,76	254	70,4	74,3

FACETA SIGNIFICÂNCIA DA TAREFA

Boxplot of Significância da Tarefa (%)



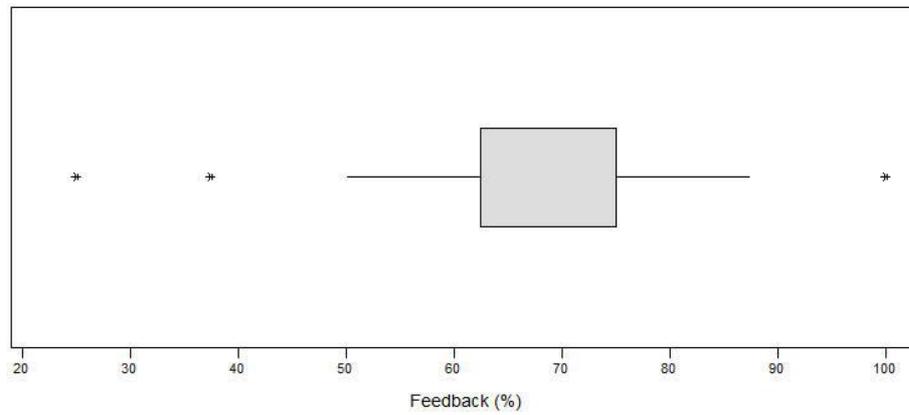
Boxplots of Significância da Tarefa (%) by Pro-Reit



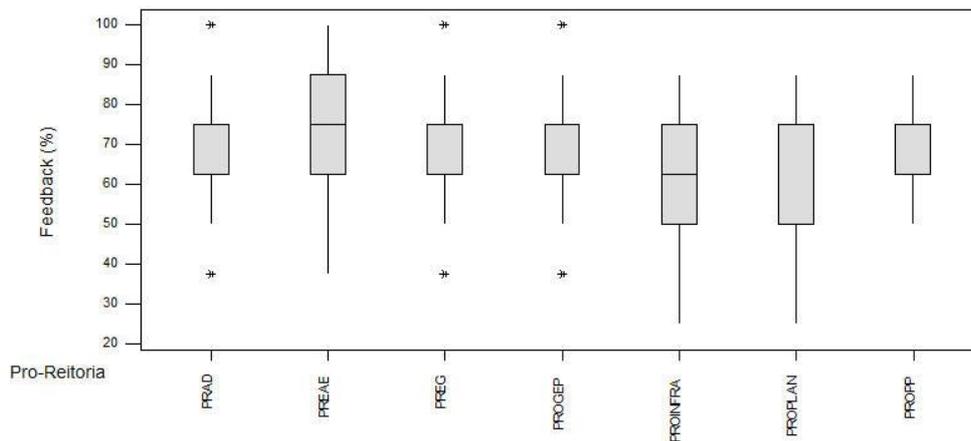
Significancia da tarefa	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	76,6	14,89	47	72,3	80,9
PREAE	77,65	17,89	33	71,5	83,8
PREG	72,05	15,4	55	68,0	76,1
PROGEP	77,56	12,23	39	73,7	81,4
PROINFRA	71,38	16,16	38	66,2	76,5
PROPLAN	70,39	22,52	19	60,3	80,5
PROPP	77,72	15,06	23	71,6	83,9
TOTAL	74,75	16,01	254	72,8	76,7

FACETA FEEDBACK TQWL-42

Boxplot of Feedback (%)



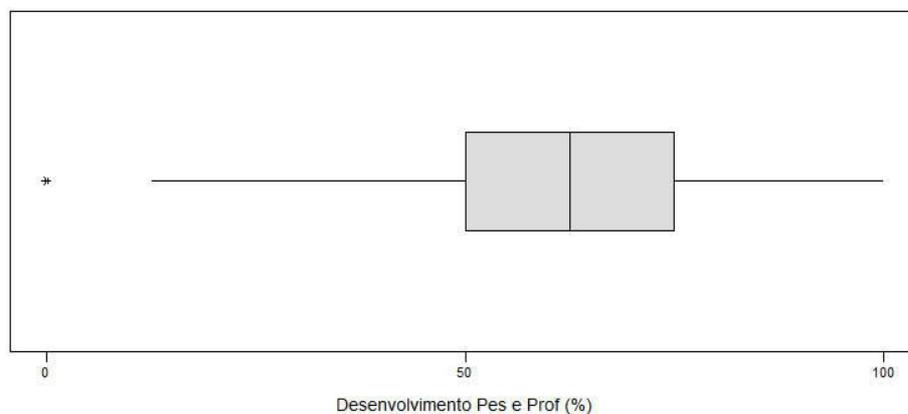
Boxplots of Feedback (%) by Pro-Reit



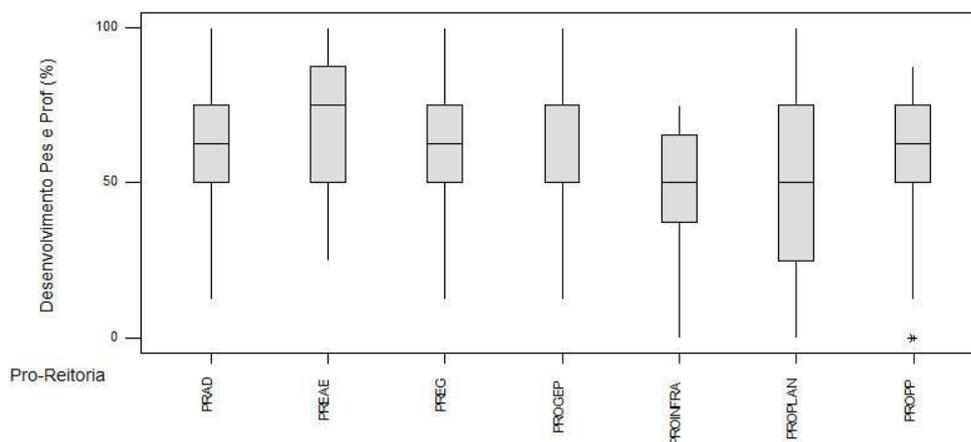
Feedback	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	66,49	13,82	47	62,5	70,4
PREAE	71,97	16,25	33	66,4	77,5
PREG	68,86	14,21	55	65,1	72,6
PROGEP	69,23	15,93	39	64,2	74,2
PROINFRA	60,86	15,15	38	56,0	65,7
PROPLAN	65,79	15,5	19	58,8	72,8
PROPP	71,2	10,95	23	66,7	75,7
TOTAL	67,66	14,9	254	65,8	69,5

FACETA DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL TQWL-42

Boxplot of Desenvolvimento Pes e Prof (%)



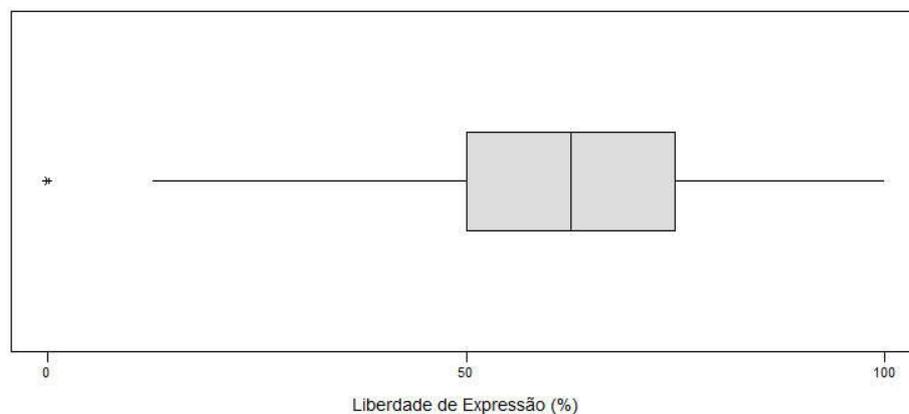
Boxplots of Desenvolvimento Pes e Prof (%) by Pro-Reit



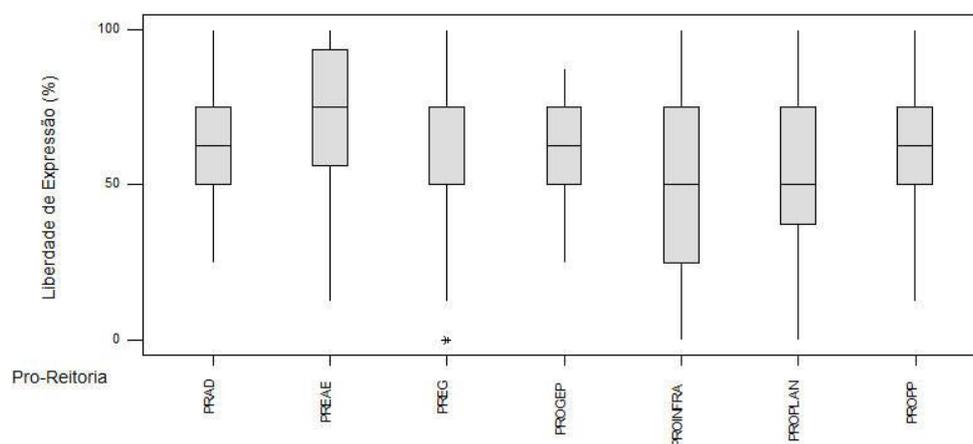
Desenvolvimento Pessoal	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	57,18	19,98	47	51,5	62,9
PREAE	70,08	20,95	33	62,9	77,2
PREG	58,64	22,42	55	52,7	64,6
PROGEP	65,71	20,22	39	59,4	72,1
PROINFRA	49,01	22,39	38	41,9	56,1
PROPLAN	48,68	26,32	19	36,8	60,5
PROPP	62,5	20,98	23	53,9	71,1
TOTAL	59,1	22,48	254	56,3	61,9

FACETA LIBERDADE DE EXPRESSÃO TQWL-42

Boxplot of Liberdade de Expressão (%)



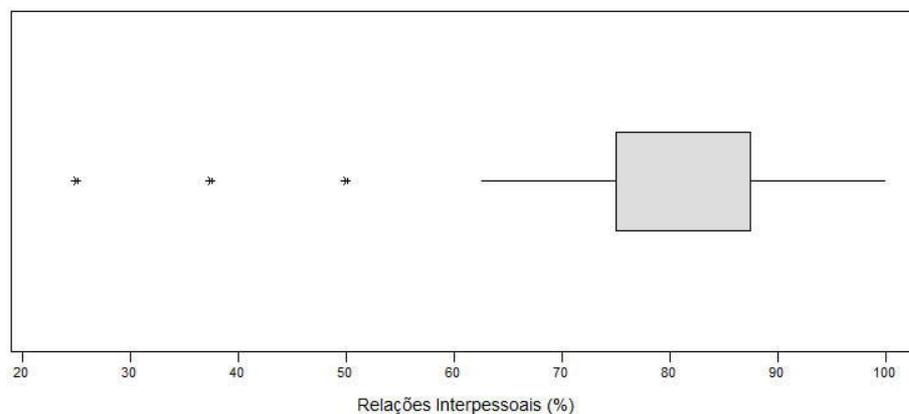
Boxplots of Liberdade de Expressão (%) by Pro-Reit



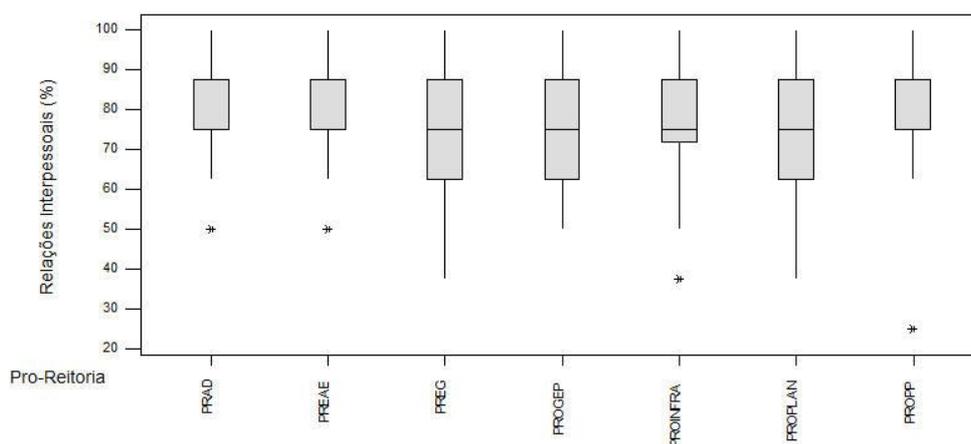
Liberdade de Expressão	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	62,5	17,48	47	57,5	67,5
PREAE	73,86	22,18	33	66,3	81,4
PREG	55	23,27	55	48,9	61,1
PROGEP	60,58	18,48	39	54,8	66,4
PROINFRA	47,37	25,03	38	39,4	55,3
PROPLAN	54,61	27,7	19	42,2	67,1
PROPP	65,22	18,83	23	57,5	72,9
TOTAL	59,45	22,84	254	56,6	62,3

FACETA RELAÇÕES INTERPESSOAIS TQWL-42

Boxplot of Relações Interpessoais (%)



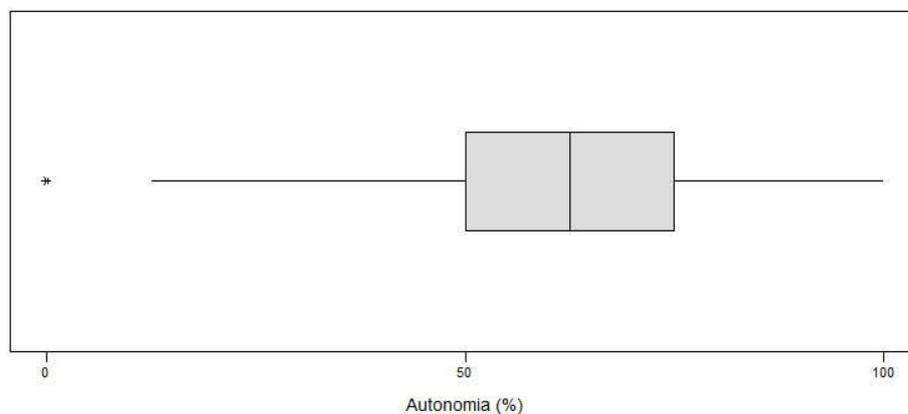
Boxplots of Relações Interpessoais (%) by Pro-Reit



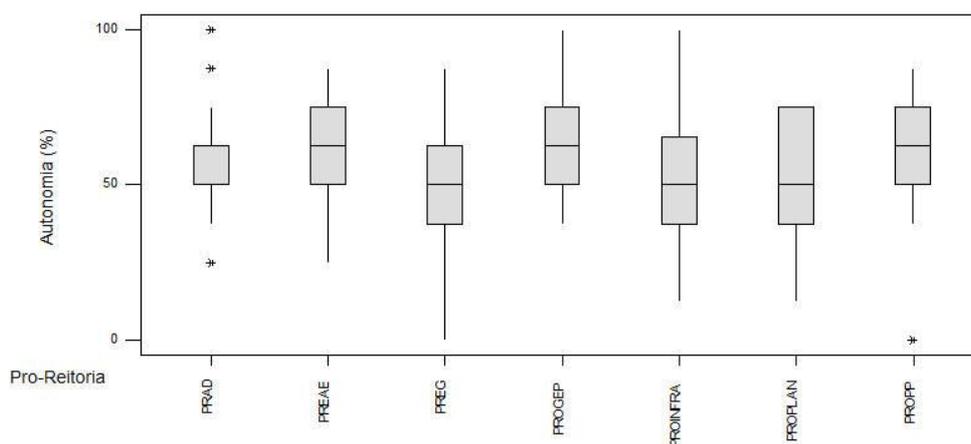
Relações interpessoais	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	80,85	12,18	47	77,4	84,3
PREAE	79,17	13,13	33	74,7	83,6
PREG	75,68	17,58	55	71,0	80,3
PROGEP	78,53	14,32	39	74,0	83,0
PROINFRA	76,64	13,05	38	72,5	80,8
PROPLAN	75	17,18	19	67,3	82,7
PROPP	79,89	15,87	23	73,4	86,4
TOTAL	78	14,75	254	76,2	79,8

FACETA AUTONOMIA TQWL-42

Boxplot of Autonomia (%)



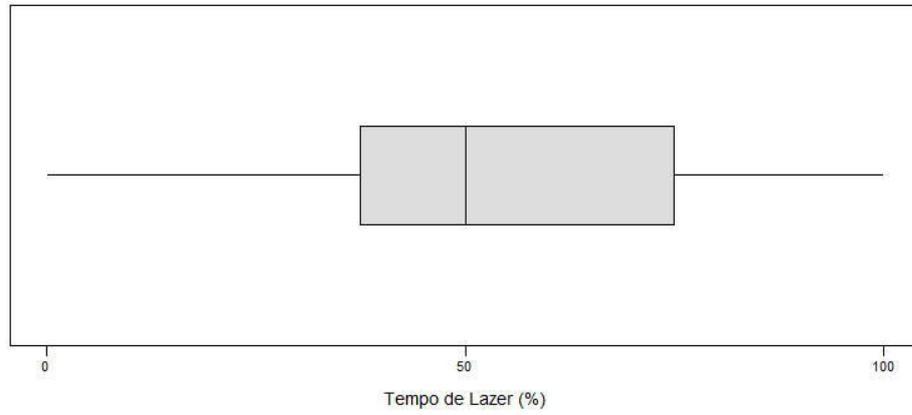
Boxplots of Autonomia (%) by Pro-Reit



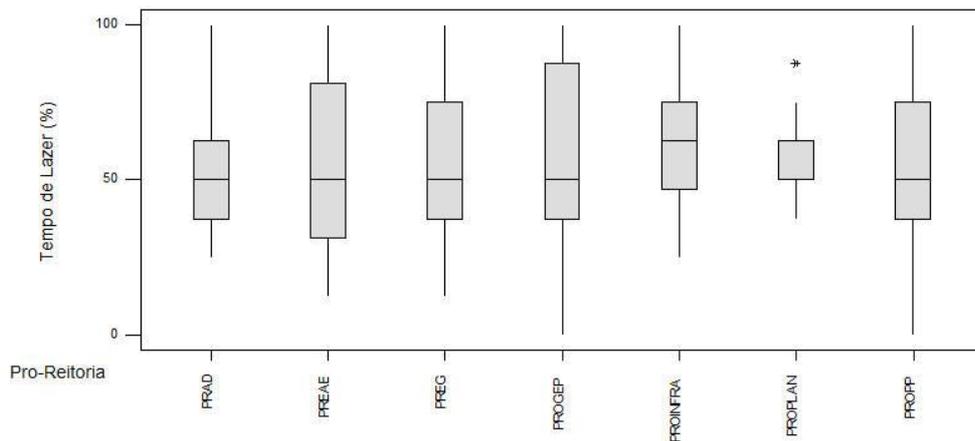
Autonomia	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	57,98	15,07	47	53,7	62,3
PREAE	59,47	17,69	33	53,4	65,5
PREG	50,45	20,83	55	44,9	56,0
PROGEP	63,78	13,99	39	59,4	68,2
PROINFRA	52,96	18,25	38	47,2	58,8
PROPLAN	51,97	20,1	19	42,9	61,0
PROPP	57,61	21,89	23	48,7	66,6
TOTAL	56,2	18,52	254	53,9	58,5

FACETA TEMPO DE LAZER TQWL-42

Boxplot of Tempo de Lazer (%)



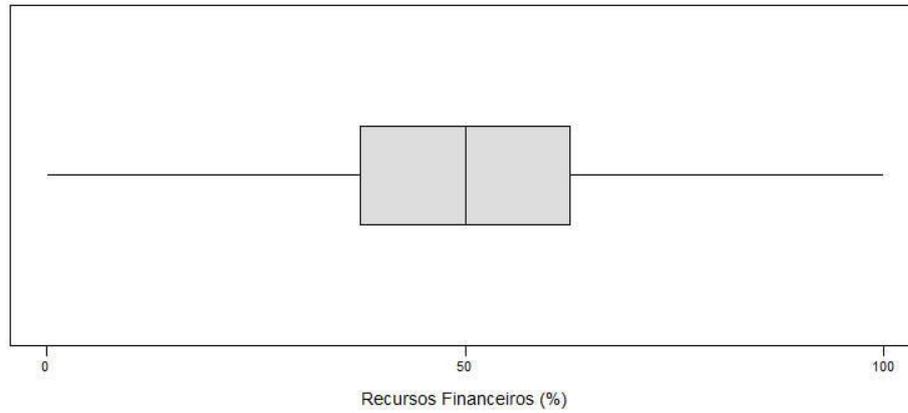
Boxplots of Tempo de Lazer (%) by Pro-Reit



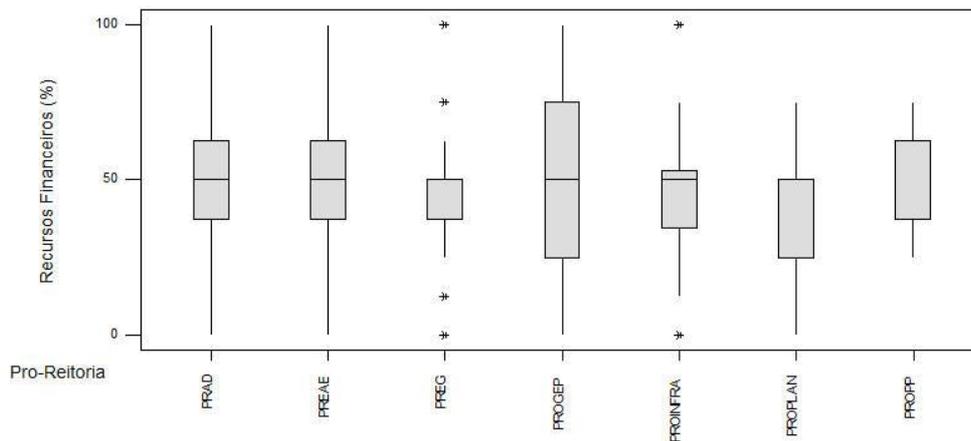
Tempo de Lazer	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	55,32	19,63	47	49,7	60,9
PREAE	57,95	28,44	33	48,2	67,7
PREG	55,45	25,09	55	48,8	62,1
PROGEP	60,9	27,68	39	52,2	69,6
PROINFRA	59,54	21,44	38	52,7	66,4
PROPLAN	55,26	15,2	19	48,4	62,1
PROPP	55,98	24,39	23	46,0	65,9
TOTAL	57,23	23,71	254	54,3	60,1

FACETA RECURSOS FINANCEIROS TQWL-42

Boxplot of Recursos Financeiros (%)



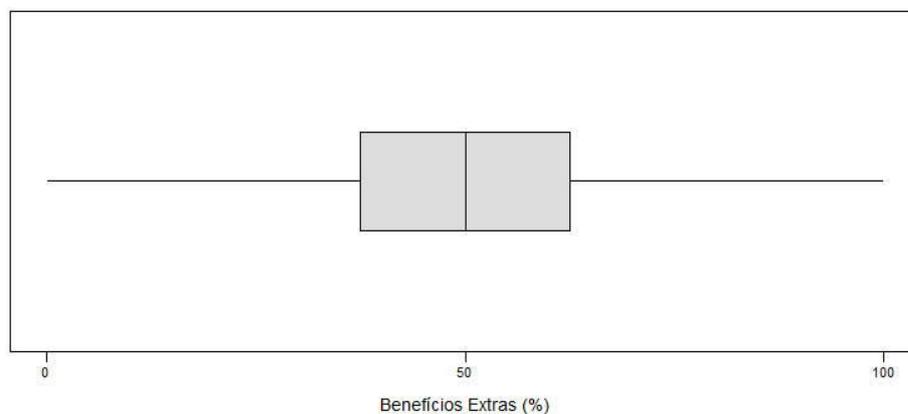
Boxplots of Recursos Financeiros (%) by Pro-Reit



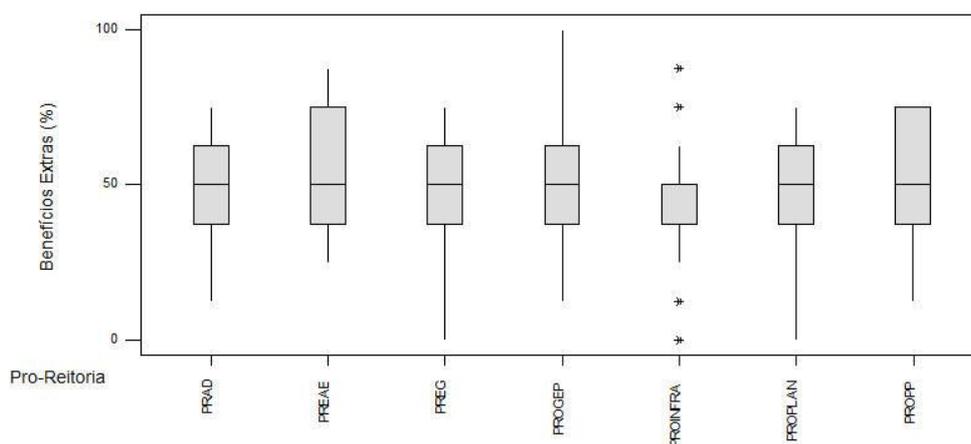
Recursos Financeiros	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	46,81	18,33	47	41,6	52,1
PREAE	49,24	20,95	33	42,1	56,4
PREG	45,45	19,74	55	40,2	50,7
PROGEP	47,76	25,14	39	39,9	55,7
PROINFRA	46,05	21,77	38	39,1	53,0
PROPLAN	44,74	20,96	19	35,3	54,2
PROPP	50	16,43	23	43,3	56,7
TOTAL	47	20,53	254	44,5	49,5

FACETA BENEFÍCIOS EXTRAS TQWL-42

Boxplot of Benefícios Extras (%)



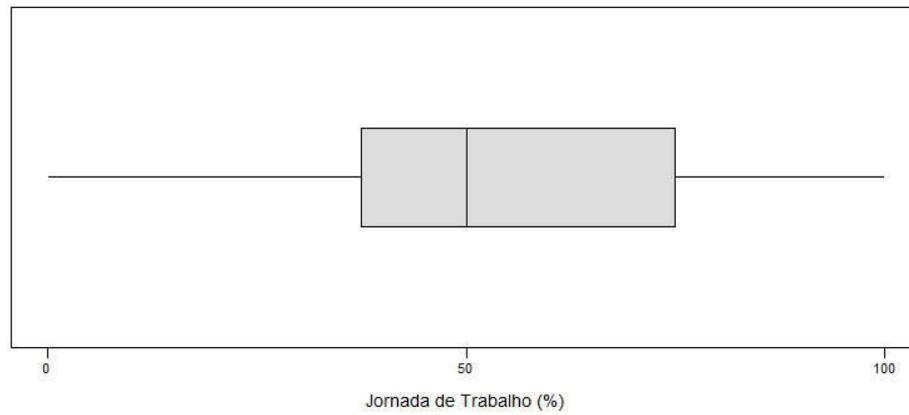
Boxplots of Benefícios Extras (%) by Pro-Reit



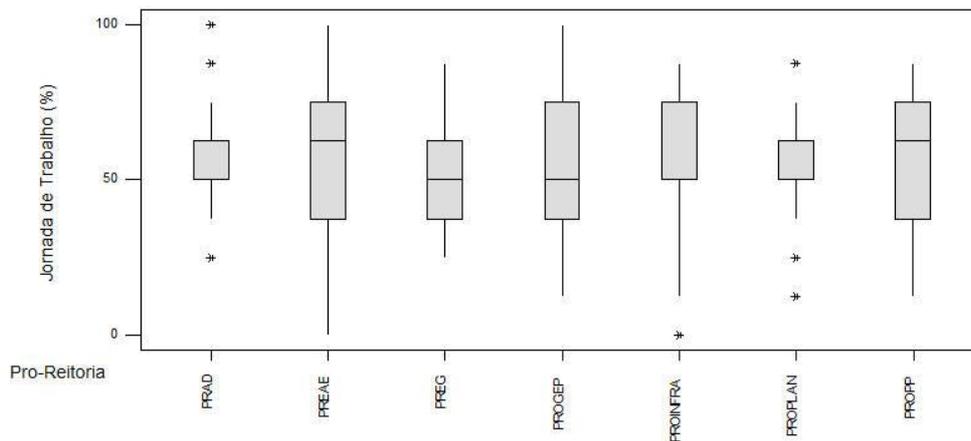
Benefícios extras	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	50,27	17,58	47	45,2	55,3
PREAE	53,03	18,76	33	46,6	59,4
PREG	49,32	17,42	55	44,7	53,9
PROGEP	51,92	19,14	39	45,9	57,9
PROINFRA	48,36	18,42	38	42,5	54,2
PROPLAN	46,05	20,43	19	36,9	55,2
PROPP	51,63	17,8	23	44,4	58,9
TOTAL	50,2	18,19	254	48,0	52,4

FACETA JORNADA DE TRABALHO

Boxplot of Jornada de Trabalho (%)



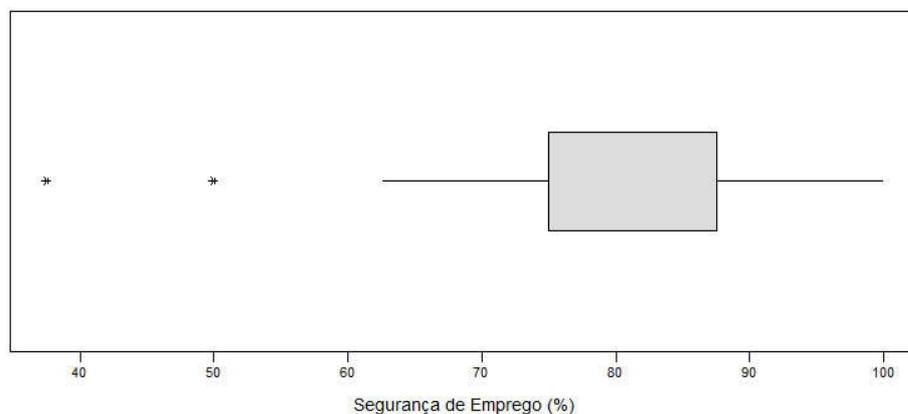
Boxplots of Jornada de Trabalho (%) by Pro-Reitoria



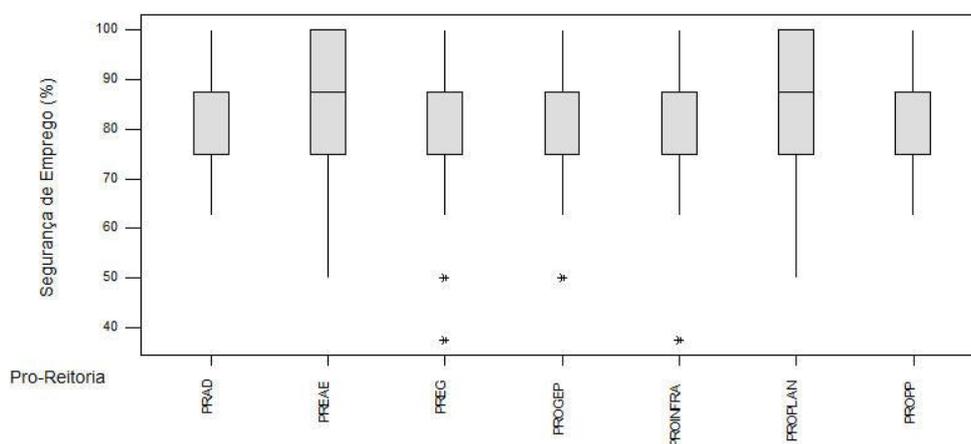
Jornada de Trabalho	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	56,91	16,65	47	52,1	61,7
PREAE	59,47	22,76	33	51,7	67,2
PREG	47,95	17,47	55	43,3	52,6
PROGEP	53,53	22,02	39	46,6	60,4
PROINFRA	56,91	20,69	38	50,3	63,5
PROPLAN	51,97	18,29	19	43,7	60,2
PROPP	56,52	21,28	23	47,8	65,2
TOTAL	54,38	19,88	254	51,9	56,8

FACETA SEGURANÇA DE EMPREGO TQWL-42

Boxplot of Segurança de Emprego (%)



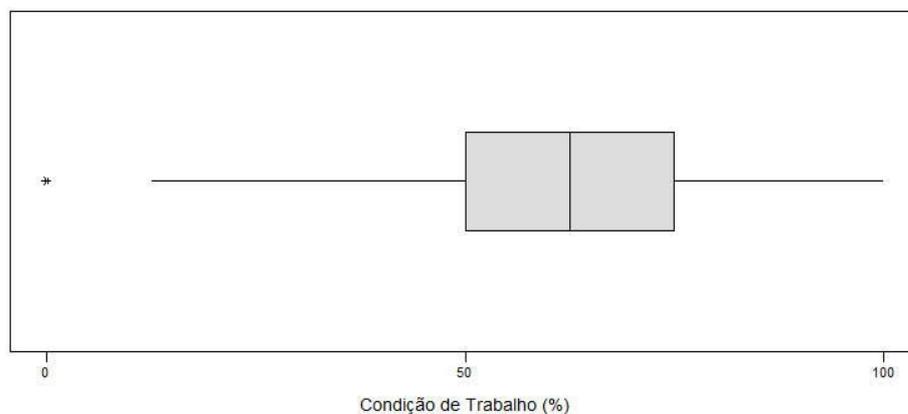
Boxplots of Segurança de Emprego (%) by Pro-Reit



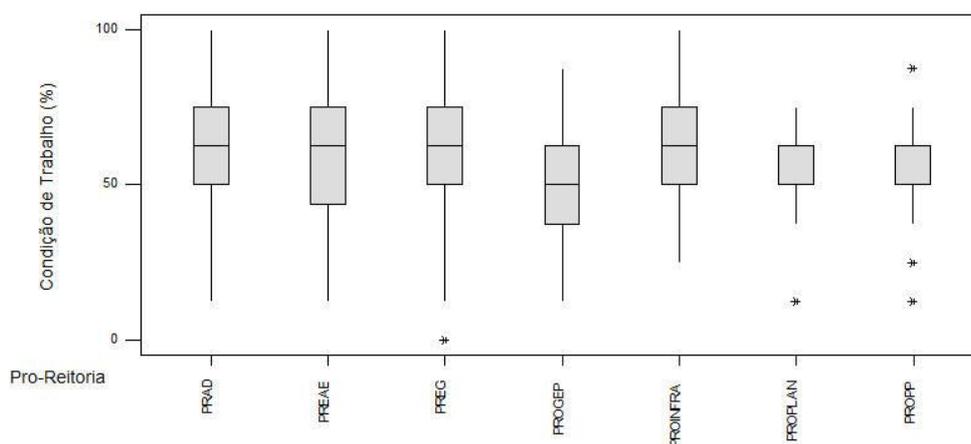
Segurança de Emprego	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	81,91	10,36	47	78,9	84,9
PREAE	84,09	12,99	33	79,7	88,5
PREG	79,09	14,64	55	75,2	83,0
PROGEP	81,41	12,78	39	77,4	85,4
PROINFRA	77,63	13,05	38	73,5	81,8
PROPLAN	84,21	14,34	19	77,8	90,7
PROPP	82,07	10,54	23	77,8	86,4
TOTAL	81,05	12,85	254	79,5	82,6

FACETA CONDIÇÕES DE TRABALHO TQWL-42

Boxplot of Condição de Trabalho (%)



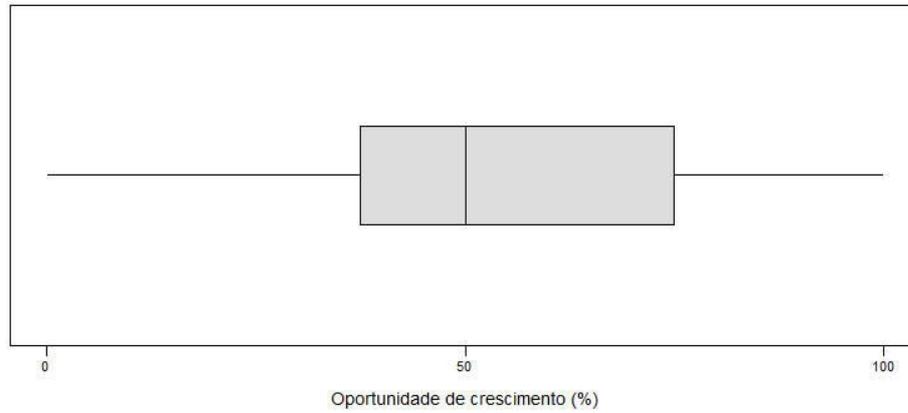
Boxplots of Condição de Trabalho (%) by Pro-Reitoria



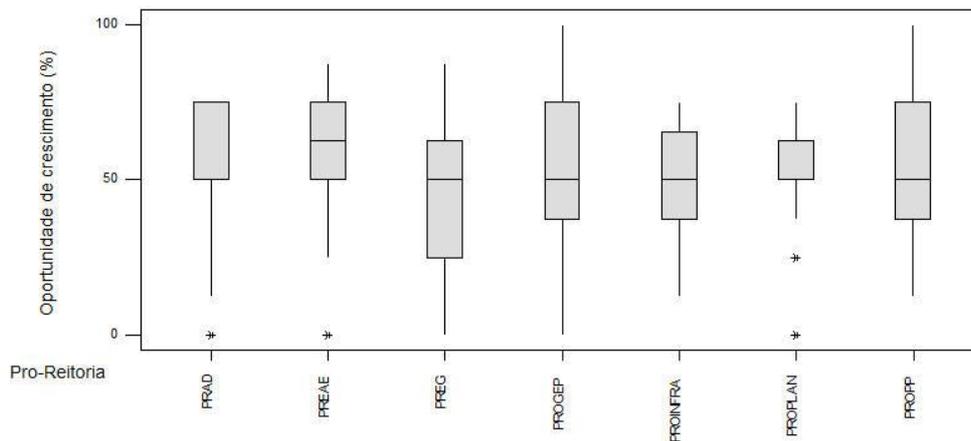
Condições de trabalho	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	61,97	17,08	47	57,1	66,9
PREAE	57,58	18,47	33	51,3	63,9
PREG	57,05	20,66	55	51,6	62,5
PROGEP	54,17	16,56	39	49,0	59,4
PROINFRA	62,17	18,26	38	56,4	68,0
PROPLAN	53,95	18,19	19	45,8	62,1
PROPP	57,07	18,4	23	49,6	64,6
TOTAL	58,12	18,43	254	55,9	60,4

FACETA OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO TQWL-42

Boxplot of Oportunidade de crescimento (%)



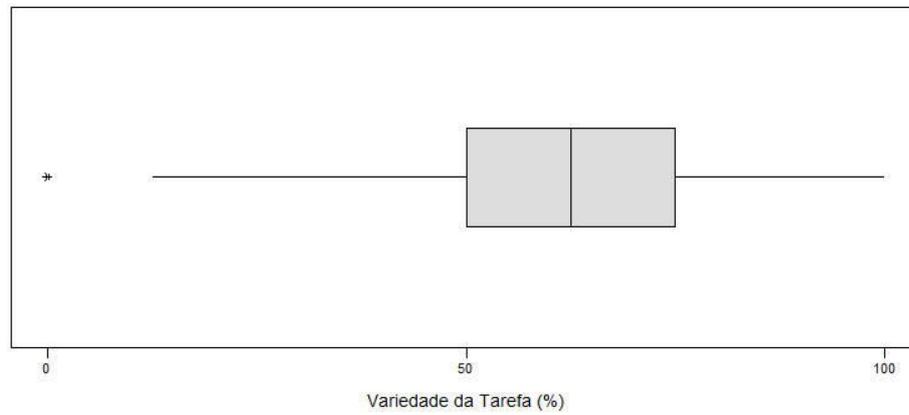
Boxplots of Oportunidade de crescimento (%) by Pro-Reit



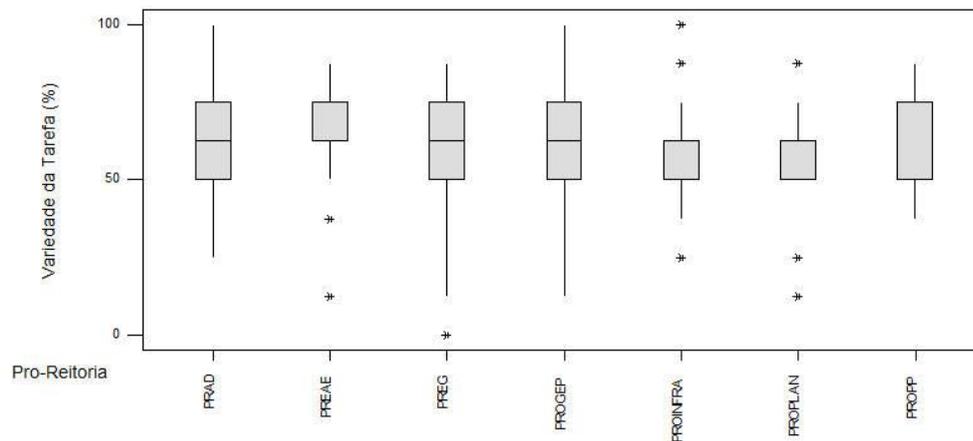
Oportunidade de crescimento	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	54,52	19,23	47	49,0	60,0
PREAE	59,09	21,26	33	51,8	66,3
PREG	46,82	21,95	55	41,0	52,6
PROGEP	52,88	25,56	39	44,9	60,9
PROINFRA	53,29	16,36	38	48,1	58,5
PROPLAN	49,34	18,39	19	41,1	57,6
PROPP	53,8	19,74	23	45,7	61,9
TOTAL	52,56	20,9	254	50,0	55,1

FACETA VARIEDADE DA TAREFA TQWL-42

Boxplot of Variedade da Tarefa (%)



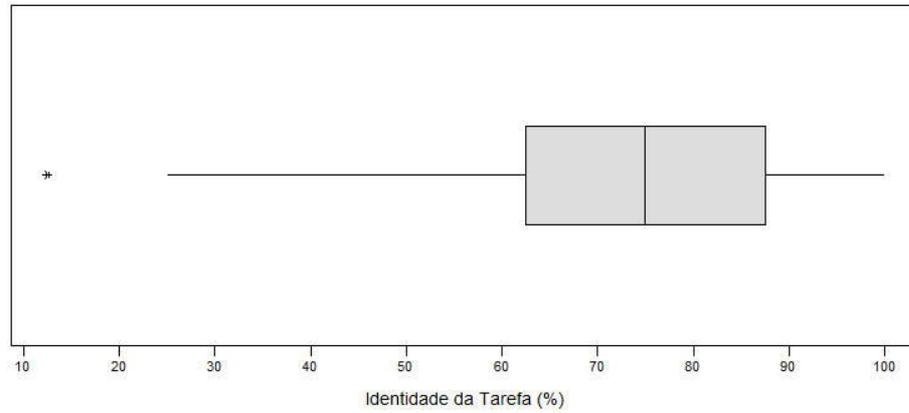
Boxplots of Variedade da Tarefa (%) by Pro-Reit



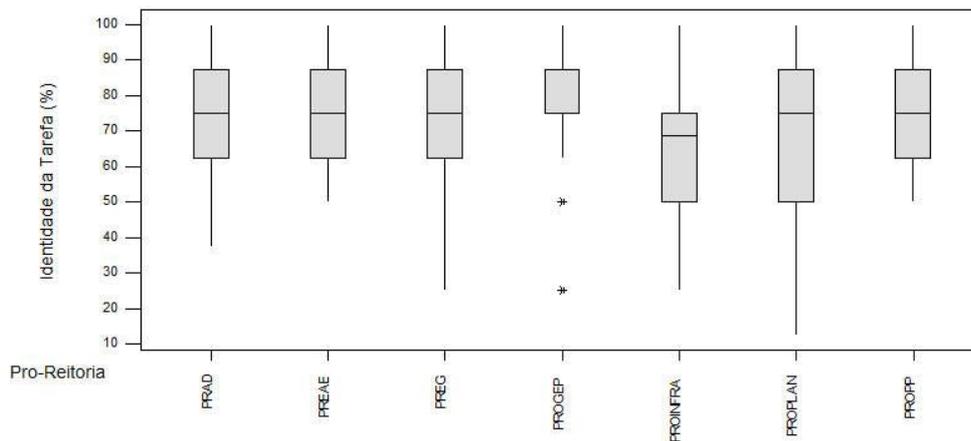
Variedade da tarefa	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	61,44	19,12	47	56,0	66,9
PREAE	63,64	15,74	33	58,3	69,0
PREG	56,59	18,14	55	51,8	61,4
PROGEP	61,22	20,64	39	54,7	67,7
PROINFRA	54,28	16,51	38	49,0	59,5
PROPLAN	53,95	19,57	19	45,2	62,7
PROPP	59,78	15,52	23	53,4	66,1
TOTAL	58,86	18,2	254	56,6	61,1

FACETA IDENTIDADE DA TAREFA TQWL-42

Boxplot of Identidade da Tarefa (%)

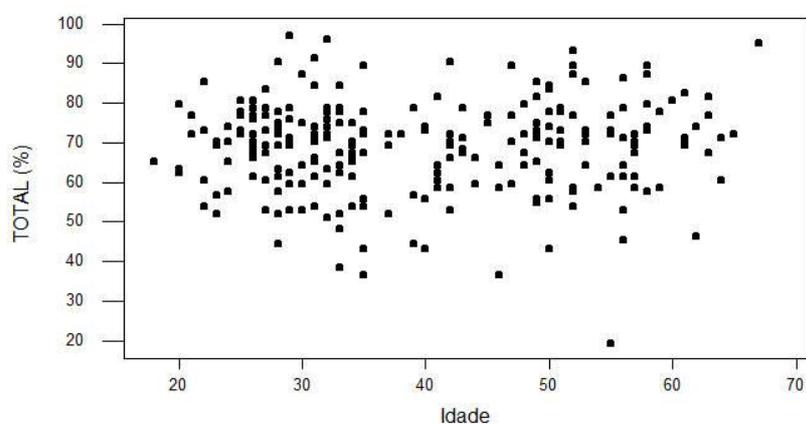


Boxplots of Identidade da Tarefa (%) by Pro-Reit

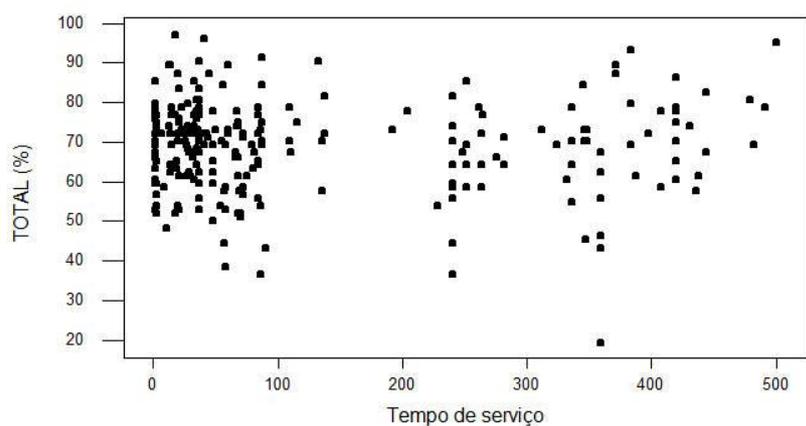


Identidade da Tarefa	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
PRAD	72,87	14,82	47	68,6	77,1
PREAE	73,86	15,74	33	68,5	79,2
PREG	73,41	15,41	55	69,3	77,5
PROGEP	76,92	15,85	39	71,9	81,9
PROINFRA	66,12	18,59	38	60,2	72,0
PROPLAN	67,76	23,32	19	57,3	78,2
PROPP	78,26	13,7	23	72,7	83,9
TOTAL	72,83	16,71	254	70,8	74,9

QUALIDADE DE VIDA X DADOS DEMOGRÁFICOS



Correlation of TOTAL (%) and Idade = 0,046; P-Value = 0,471



Correlation of TOTAL (%) and Tempo de serviço = 0,000; P-Value = 0,999

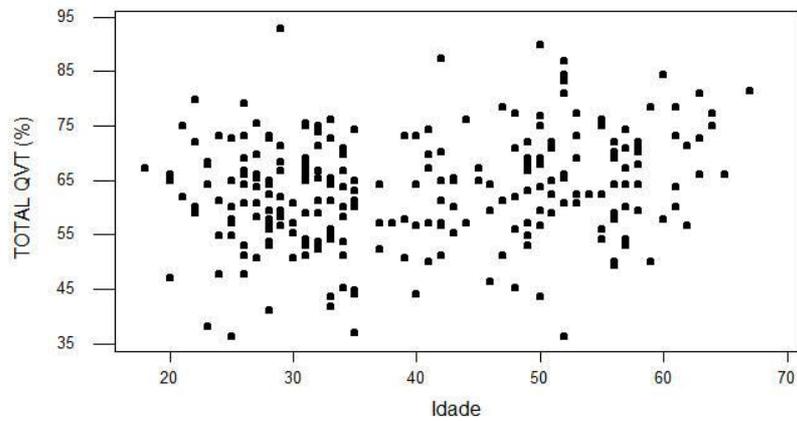
QV X SEXO	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
F	67,84	12,22	133	65,8	69,9
M	69,77	10,67	120	67,9	71,7
TOTAL	68,75	11,53	253	67,3	70,2

QV X RELACIONAMENTO	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
ESTAVEL	69,02	11,55	96	66,7	71,3
NÃO ESTÁ	68,33	11,59	152	66,5	70,2
NÃO RESPONDEU	76,35	7,31	5	69,9	82,8
TOTAL	68,75	11,53	253	67,3	70,2

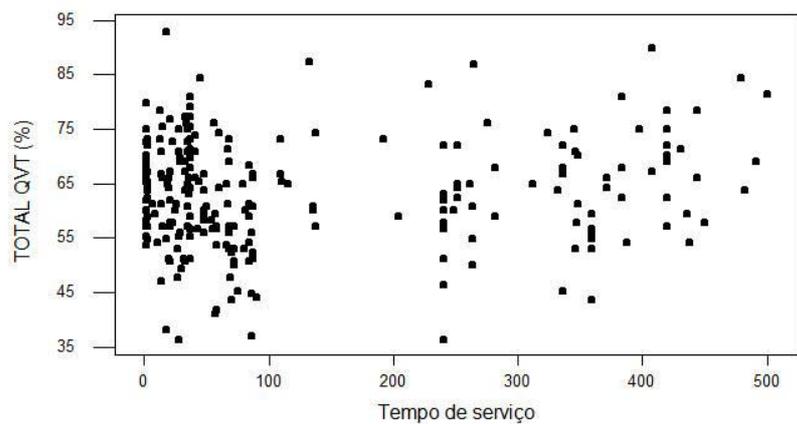
QV X ENSINO SUPERIOR	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
NÃO TEM	69,65	10,69	154	68,0	71,3
TEM	67,12	12,64	97	64,6	69,6
NÃO RESPONDEU	78,85	9,52	2	65,7	92,0
TOTAL	68,75	11,53	253	67,3	70,2

QV X HETEROSSEXUALIDADE	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
NÃO É	67,22	11,23	11	60,6	73,9
É	68,67	11,83	175	66,9	70,4
NÃO RESPONDEU	69,22	10,89	67	66,6	71,8
TOTAL	68,75	11,53	253	67,3	70,2

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO X DADOS DEMOGRÁFICOS



Correlation of TOTAL QVT (%) and Idade = 0,221; P-Value = 0,000



Correlation of TOTAL QVT (%) and Tempo de serviço = 0,123; P-Value = 0,058

QVT X SEXO	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
F	61,93	10,11	134	60,2	63,6
M	64,14	9,67	120	62,4	65,9
TOTAL	62,97	9,95	254	61,7	64,2

QVT X RELACIONAMENTO	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
ESTAVEL	62,92	10,97	96	60,7	65,1
NÃO ESTÁ	62,88	9,41	153	61,4	64,4
NÃO RESPONDEU	66,79	5,36	5	62,1	71,5
TOTAL	62,97	9,95	254	61,7	64,2

QVT X ENSINO SUPERIOR	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
NÃO TEM	61,9	9,95	155	60,3	63,5
TEM	63,4	10,07	97	61,4	65,4
NÃO RESPONDEU	67,26	1,68	2	64,9	69,6
TOTAL	62,97	9,95	254	61,7	64,2

QVT X HETEROSSEXUALIDADE	Média	Desvio Padrão	N	Lim Inf	Lim Sup
NÃO É	62,01	11	11	55,5	68,5
É	62,29	9,84	175	60,8	63,7
NÃO RESPONDEU	64,89	9,96	68	62,5	67,3
TOTAL	62,97	9,95	254	61,7	64,2