

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS – ESAN

MABEL VALVERDE NOGUEIRA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO PLANO DE GESTÃO  
DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL: UMA PROPOSTA PARA A UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

CAMPO GRANDE - MS  
2018

MABEL VALVERDE NOGUEIRA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO PLANO DE GESTÃO  
DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL: UMA PROPOSTA PARA A UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

Trabalho de Conclusão Final apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – Profiap – realizado na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rosamaria Cox Moura Leite Padgett

Co-orientador: Prof. Dr. José Carlos de Jesus Lopes

CAMPO GRANDE – MS  
2018

## **REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA**

**NOGUEIRA, Mabel Valverde. A Qualidade de Vida no Trabalho sob o enfoque do Plano de Gestão de Logística Sustentável: uma proposta para a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.** Campo Grande: Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – Profiap, Escola de Administração e Negócios, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2018, 149p.

Documento formal, autorizando reprodução deste relatório para empréstimo ou comercialização, exclusivamente para fins acadêmicos, foi passado pelo autor à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Escola de Administração e Negócios e acha-se arquivado na Secretaria do Programa. O autor reserva para si os outros direitos autorais, de publicação. Nenhuma parte deste trabalho pode ser reproduzida sem a autorização por escrito do autor. Citações são estimuladas, desde que citada a fonte.

MABEL VALVERDE NOGUEIRA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB O ENFOQUE DO PLANO DE GESTÃO  
DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL: UMA PROPOSTA PARA A UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

Trabalho de Conclusão Final apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – Profiap – realizado na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Campo Grande, 30 de janeiro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rosamaria Cox Moura Leite Padgett, UFMS - Campo Grande/MS  
Orientadora

---

Prof. Dr. Marcelo Ribeiro Silva, UFMS - Campo Grande/MS  
Examinador Interno

---

Prof. Dr. Nelson Santos Machado - Universidade do Oeste de Santa Catarina/SC  
Examinador Externo

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus, que me dá forças para perseguir meus sonhos e alcançar todos os objetivos a que me proponho.

Aos meus pais e minha irmã, por tudo que me ajudaram a conquistar e por sempre acreditarem que eu sou capaz.

Ao meu marido, pelo amor, paciência e por sempre estar ao meu lado em todos os momentos.

À minha orientadora Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rosamaria Cox Moura Leite Padgett, e meu co-orientador Prof. Dr. José Carlos de Jesus Lopes, que me guiaram na realização deste trabalho.

Aos meus colegas de pesquisa do PLS, com quem compartilhei ideias para a realização da pesquisa, e demais colegas do Profiap.

Aos meus amigos, por me compreenderem todas as vezes em que eu não pude estar presente, bem como aos meus colegas de trabalho da Progep, pelo apoio e compreensão.

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tornou-se preocupação do homem, no momento em que houve a necessidade de tornar a vida laboral prazerosa, ao mesmo tempo em que se buscou aprimoramentos na produtividade, visando ao bom relacionamento entre a vida do indivíduo e o ambiente organizacional. O objetivo geral deste trabalho é avaliar, na implementação do Plano de Gestão de Logística Sustentável das Universidades Federais brasileiras, as iniciativas vinculadas à Qualidade de Vida no Trabalho do Plano de Gestão de Logística Sustentável, a fim de propor um Plano de Melhorias para o Plano de Ação do eixo temático Qualidade de Vida no Trabalho do PLS da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Trata-se de um estudo do tipo descritivo e está organizado em etapas, sendo a primeira o levantamento bibliográfico e documental. Em seguida, foram desenvolvidas categorias para coleta de dados e análise das ações de QVT informados nos PLS das Universidades Federais. Foram identificados os setores responsáveis por cada categoria, com a finalidade de coletar e organizar informações para as etapas de análise do PLS da UFMS e proposição de ações que visem seu aprimoramento. Além da proposta de aprimoramento, foi possível identificar que na UFMS a responsabilidade das atividades relacionadas à QVT cabe especificamente à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), não havendo a colaboração entre outras Unidades, como foi verificado nas demais Universidades Federais (UF), nas quais se observou que a efetivação e o alcance das metas ocorrem com envolvimento de várias Unidades Setoriais em algumas das ações de QVT. Dessa forma, além de apresentar uma proposta de melhoria para o Plano de ação do PLS, propõem-se também o maior envolvimento de outras Unidades Setoriais e seus agentes, em parceria com a Progep, na implementação da QVT na UFMS, para que, assim se alcance o sucesso da efetivação dos Planos de Ação.

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

## ABSTRACT

The Quality of Work Life (QWL) became an issue when one's felt the urging to make life at work enjoyable, along with an increasing of productivity, seeking a healthy relationship between the individual and the organizational environment. The general purpose of this study is to assess, on the development of The Sustainable Logistics Plan, the initiatives regarding to the Quality of Working Life Environment of the SLP, aiming to propose an Improvement Plan for the Action Plan of the thematic axis: Quality of Working Life Environment of the SLP of Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). This is an descriptive study sorted by stages, which the first one is a bibliographical and documentary research, followed by the development of categories of data collection and the review of the actions of QWL reported on another Universities's Plan. Every department in charge of each category were identified, in order to gather and organize information for the reviewing phase of UFMS's SLP, enabling the proposal of actions for their improvement. Besides the improvement proposal, it was possible to verify that, regarding to UFMS, all responsibility for activities related to QWL lies on the Pro-Rector's Office for Personnel Management. There is no cooperation among departments as seen in other Federal Universities, where the triumph and achievement of the goals reflects the involvement of several departments in some actions of QWL. Hence, it was added to the improvement proposal for the Action Plan a necessity of promoting more involvement from other departments and their agents, in association with the Personnel Management Departments, in the fulfilling of QWL in UFMS.

**Key-words:** Public administration, Quality of Work Life, Federal University.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Visões de QVT .....	28
Quadro 2 – Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).....	34
Quadro 3 – Legislações sobre questões relativas à QVT .....	42
Quadro 4– Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e que se relacionam à QVT no serviço público.....	45
Quadro 5 – Estudos sobre QVT de 2011 a 2016 .....	49
Quadro 6 – Relação entre o modelo de Walton (1973) e as ações do Governo Brasileiro .....	53
Figura 1: Etapas da Pesquisa .....	59
Quadro 7 – Instituições de Ensino Superior que possuem PLS .....	61
Tabela 1 - Porcentagem de UF que instituíram seus PLS.....	64
Quadro 8 – Categorias para coleta de dados baseadas no Modelo de Walton (1973), na A3P e na IN nº 10/2012 .....	67
Quadro 9 – Práticas de QVT nos Planos de Ação dos PLS das UFs .....	73
Quadro 10 – Índice de Comprometimento com as Metas Definidas no Plano de Ação .....	77
Quadro 11 – Comissões Gestoras do PLS e Setores Responsáveis pelas Ações .....	81
Quadro 12 – Relação dos responsáveis pelas Ações do PLS e as Categorias de QVT .....	95
Quadro 13 – Ações de QVT previstas para 2015 .....	104
Quadro 14 – Ações de QVT previstas para 2017 .....	105
Quadro 15 – Capacitações do Plano de Ação 2014: educação continuada em sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores .....	106
Quadro 16 – Categorização das ações de QVT dos Planos de Ação e Relatórios Anuais da UFMS.....	109
Quadro 17 – Relação entre os IAC e os ICMD dos documentos de QVT do PLS da UFMS .....	112
Quadro 18 – Ações diferenciadas dos PLS das UF .....	115
Quadro 19 – Propostas de inclusão melhoria de QVT para os próximos Planos de Ação do PLS da UFMS.....	124

## LISTA DE ABREVIATURAS

A3P - Agenda Ambiental na Administração Pública

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

BEO - Competência do Bem-Estar Organizacional

BPSO - Abordagem Biopsicossocial de Qualidade de Vida no Trabalho

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CD - Conselho Diretor

CGPLS – Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT - Consolidação das Leis de Trabalho

CNUMAD - Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e Desenvolvimento

DCC - Divulgação, Conscientização e Capacitação

DIAS - Divisão de Assistência Integral ao Servidor

DICQ - Divisão de Capacitação de Qualificação

DIEC - Divisão de Educação Continuada

DIST - Divisão de Segurança do Trabalho

DORT - Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho

EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

EPI - Equipamentos de Proteção Individual

FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho

FURG - Universidade Federal do Rio Grande

GAB/Progep - Gabinete da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

IAC - Índice de Abrangência das Categorias

ICMD - Índice de Comprometimento com as Metas Definidas nos Planos de Ação

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

IDS - Índices de Desenvolvimento Social

IN - Instrução Normativa

JDS - Job Diagnostic Survey

LER - Lesões por Esforços Repetitivos

LOS - Lei Orgânica da Saúde

MEC - Ministério da Educação

MMA - Ministério do Meio Ambiente

MP - Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

MS - Ministério da Saúde

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

MTPS - Ministério do Trabalho e Previdência Social

NHO - Normas de Higiene Ocupacional

NOSS - Norma Operacional de Saúde do Servidor

NR - Normas Regulamentadoras

OIT - Organização Mundial do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

ON - Orientação Normativa

ONU - Organização Internacional das Nações Unidas

PASS - Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal

PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

PES - Projeto Esplanada Sustentável

PIACT - Programa Internacional para o Melhoramento das Condições de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho

PLS - Plano de Gestão de Logística Sustentável

PNEA - Política Nacional de Educação Ambiental

PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

PNSTT - Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Prad - Pró-Reitoria de Administração

Proadi - Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura

Proece - Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte

Progep - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Proinfra - Pró-Reitoria de Infraestrutura

Proplan - Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento

QV - Qualidade de Vida

QVAT - Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

QWL - Quality of work life

RS - Responsabilidade Social

SESET - Seção de Segurança do Trabalho

SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

SSST – Secretaria de Saúde e Segurança do Trabalho

UCLA - Universidade da Califórnia em Los Angeles

UEMT - Universidade Estadual de Mato Grosso

UF - Universidades Federais

UFABC - Universidade Federal do ABC

UFAC - Universidade Federal do Acre

UFAL - Universidade Federal de Alagoas

UFAM - Universidade Federal do Amazonas

UFBA - Universidade Federal da Bahia

UFC - Universidade Federal do Ceará

UFCA - Universidade Federal do Cariri

UFCG - Universidade Federal de Campina Grande

UFCSPA - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

UFERSA - Universidade Federal Rural do Semi Árido

UFES - Universidade Federal do Espírito Santo

UFF - Universidade Federal Fluminense

UFFS - Universidade Federal da Fronteira Sul

UFG - Universidade Federal de Goiás

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

UFJF - Universidade Federal de Juiz de Fora

UFLA - Universidade Federal de Lavras

UFMA - Universidade Federal do Maranhão

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

UFMS – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UFMT - Universidade Federal de Mato Grosso

UFOB - Universidade Federal do Oeste da Bahia

UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto

UFOPA - Universidade Federal do Oeste do Pará

UFPA - Universidade Federal do Pará

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

UFPel - Universidade Federal de Pelotas

UFPI - Universidade Federal do Piauí

UFPR - Universidade Federal do Paraná

UFRA - Universidade Federal Rural da Amazônia

UFRB - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFRPE - Universidade Federal Rural de Pernambuco

UFRR - Universidade Federal de Roraima

UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

UFS - Universidade Federal de Sergipe

UFSB - Universidade Federal do Sul da Bahia

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

UFSCar - Universidade Federal de São Carlos

UFSJ - Universidade Federal de São João del Rei

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

UFT - Universidade Federal do Tocantins

UFTM - Universidade Federal do Triângulo Mineiro

UFU - Universidade Federal de Uberlândia

UFV - Universidade Federal de Viçosa

UFVJM - Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

UnB – Universidade de Brasília

UNIFAL - Universidade Federal de Alfenas

UNIFAP - Universidade Federal do Amapá.

UNIFEI - Universidade Federal de Itajubá

UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo

UNIFESSPA - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

UNILA - Universidade Federal da Integração Latino-Americana

UNILAB - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa

UNIR - Universidade Federal de Rondônia.

UNIRIO - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

UNIVASF - Universidade Federal do Vale do São Francisco

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

WHOQOL - World Health Organization Quality of Life

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	17
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO.....	21
1.3 JUSTIFICATIVA.....	23
1.4 OBJETIVOS .....	24
1.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E ESTRUTURA DA PESQUISA.....	24
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	26
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGENS E CONCEITOS .....	26
2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QVT .....	29
2.3 LEGISLAÇÕES E AÇÕES GOVERNAMENTAIS REFERENTES À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	34
2.4 AÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS .....	44
2.5 ESTUDOS SOBRE O TEMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	46
2.6 RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS DE WALTON E AÇÕES GOVERNAMENTAIS VOLTADAS PARA A QVT NO BRASIL.....	51
3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO .....	56
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	56
3.2 ETAPAS DA PESQUISA .....	57
3.3 AMOSTRA.....	59
3.4 CATEGORIAS PARA COLETA DE DADOS.....	66
3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA .....	69
4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS .....	70
4.1 ANÁLISE DOS PLANOS E RELATÓRIOS DOS PLS DAS UF, POR CATEGORIAS	70
4.2 COMISSÕES GESTORAS DO PLS E IDENTIFICAÇÃO DOS ATORES ENVOLVIDOS.....	80
4.3 A COMISSÃO GESTORA DO PLS DA UFMS E SETORES RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO DO PLS .....	102

4.4 ANÁLISE DOS DOCUMENTOS DA UFMS SOBRE QVT NO PLS .....	103
4.4.1 Planos de Ações do PLS da UFMS .....	104
4.4.2 Relatórios do PLS da UFMS .....	106
4.4.3 Categorias de QVT atendidas pelos Planos de Ação e Relatórios da UFMS. ....	109
5 PROPOSTAS DE MELHORIA PARA O PLANO DE AÇÃO.....	114
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	130
REFERÊNCIAS .....	135

## 1 INTRODUÇÃO

Este capítulo traz uma breve contextualização do surgimento do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua relação com a Sustentabilidade e a Responsabilidade Social, que tem servido como base para a atuação da Administração Pública Federal Brasileira, por meio de seus Programas e Ações.

Na problematização, tratar-se-á sobre a obrigatoriedade de atendimento da Instrução Normativa nº 10, de 14 de novembro de 2012, pela Administração Pública Brasileira, incluindo nesta esfera as Universidades Federais (UF), e o foco desta pesquisa – a Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Na justificativa, será realizada uma breve análise sobre os trabalhos produzidos por mestrandos na UFMS, tendo o Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) e a QVT como tema, embora não se tenha abordado a QVT no contexto do PLS. Para tanto, cabe a esta pesquisa analisar as práticas sustentáveis das UF sob este enfoque.

Em seguida, serão apresentados os objetivos geral e específicos, que resultarão na proposição de melhorias para o tema QVT dos próximos Plano de Ações do PLS da UFMS. E por último, esta seção trará a Síntese de Procedimentos Metodológicos e a Estrutura da Pesquisa, com dados sobre o tipo de pesquisa e os métodos adotados para a realização desta.

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O valor social do trabalho constitui um dos princípios fundamentais inseridos na Constituição Federal Brasileira de 1988 e, por conseguinte, é um direito e uma necessidade humana (BRASIL, 1988).

Sendo assim, o ato de trabalhar não deve estar relacionado apenas à sobrevivência do indivíduo e ao alcance de metas de produtividade e lucro das organizações. O conceito de trabalho precisa estar aliado à elevação da satisfação pessoal, por meio de melhorias nas condições de saúde e segurança no ambiente laboral, tornando-o agradável, e estimulando à participação dos trabalhadores nos processos (PILATTI, 2008; SANT'ANNA E KILIMNIK, 2012).

Desses pressupostos, surgiram ideias iniciais a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O termo QVT foi utilizado, pela primeira vez, na década de 1970, por Davis, professor da Universidade da Califórnia, nos Estados Unidos (MORETTI E

TREICHEL, 2013). À época, o seu significado era considerado muito amplo, não sendo permitida apenas uma interpretação (FERNANDES, 1996).

Já o termo Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (QVAT) passou a ser utilizado, em 2009, pelo Governo Federal brasileiro na Agenda Ambiental na Administração Pública, do Ministério do Meio Ambiente brasileiro, e na Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), que estabeleceu as regras de elaboração do Plano de Gestão de Logística Sustentável pelos entes da Administração Pública.

No contexto do Ministério do Meio Ambiente brasileiro, QVAT é entendida como uma forma da Administração Pública promover a satisfação das necessidades dos trabalhadores durante as atividades laborais a partir de ações de desenvolvimento profissional e pessoal (MMA, 2017).

Embora o termo utilizado pela legislação brasileira seja a QVAT, esta pesquisa adotará o termo QVT, uma vez que é a nomenclatura adotada no âmbito da pesquisa científica sobre o tema.

As primeiras noções de QVT, voltadas à humanização das condições de trabalho nasceram na segunda metade do Século XX e, a partir de então, estudos desenvolvidos por Trist (na década de 1950), Herzberg (1968), Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), e Nadler e Lawler (1983) passaram a contribuir como fontes para pesquisas posteriores, bem como com a tentativa de formulação de conceitos sobre o tema (FERNANDES, 1996; PILATTI, 2008; SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012).

Um dos estudos de maior destaque, e que ainda tem servido como parâmetro para as pesquisas atuais, é o modelo proposto por Walton (1973). Seu modelo é composto por oito categorias que avaliam a QVT a partir de fatores influenciadores da vida dos trabalhadores nas organizações, que são: a) compensação justa e adequada; b) condições de trabalho; c) oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades; d) oportunidade de crescimento e segurança; e) integração social na organização; f) constitucionalismo na organização; g) trabalho e espaço total de vida; e h) relevância social do trabalho na vida (MEDEIROS, 2002; JÚNIOR, SILVA E SÍMMONDS, 2015).

Com as mudanças ocorridas, após as Conferências Mundiais voltadas ao Desenvolvimento Sustentável, na década de 1990, a ideia de QVT passa a ter relação com a

sustentabilidade – para gerir, harmonicamente, o desenvolvimento social e econômico com a preservação do meio ambiente (ROSINI; ROBLE; OLIVEIRA, 2014).

Atualmente, há uma corrente de pensadores que defende que o papel das organizações econômicas não se restringe apenas à produção de bens e serviços para obtenção de lucro. Tem-se exigido mais das empresas, por conta da crescente preocupação com os impactos ambientais, que o uso descontrolado dos recursos naturais tem acarretado e acarretará ao Planeta futuramente. Impactos estes que podem afetar diretamente na qualidade de vida das pessoas, de um modo geral (SILVA; LONGO; QUELHAS, 2010; ROSINI; ROBLE; OLIVEIRA, 2014).

A partir da exigência dessa mudança cultural das organizações, por conta da pressão da sociedade, surge o conceito de Responsabilidade Social (RS) – uma relação estabelecida entre as organizações e seus públicos internos e externos (INSTITUTO ETHOS, 2007; MOURA-LEITE; PADGETT, 2011).

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

No cenário mundial, a atenção voltada às questões sustentáveis tem ganhado força a partir da Conferência de Estocolmo, em 1972, e se potencializou com a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CNUMAD) – a RIO 92 (MMA, 2009).

Na RIO 92, foi assinada, por 179 países, a Agenda 21 Global. Trata-se de um instrumento de planejamento para construir cidades sustentáveis, balanceando proteção ao meio ambiente, justiça social e crescimento econômico eficiente, surgindo assim a ideia do Desenvolvimento Sustentável – DS (MMA, 2017).

O DS passou a ser referência para as diversas políticas dos países, em escala mundial (MMA, 2009). E, seguindo essa nova exigência global, o Governo Federal brasileiro tem se preocupado com ações focadas na sustentabilidade.

Algumas das ações governamentais trazem a QVT como parte dos Programas que devem ser aplicados aos entes da Administração Pública direta e indireta. Um dos exemplos, é a Cartilha elaborada pelo Ministério do Meio Ambiente (MMA) brasileiro: a Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P).

A A3P foi instituída com a finalidade de promover a responsabilidade socioambiental, incluindo práticas de sustentabilidade nas rotinas de atividades da Administração Pública (BRASIL, 2009). A Agenda relaciona a QVT à satisfação das necessidades dos trabalhadores, e ao desenvolvimento pessoal e profissional durante a realização das atividades dentro do ambiente de trabalho (MMA, 2016).

Além da QVT, a A3P conta com outros quatro eixos temáticos orientadores das ações propostas: a) o uso racional dos recursos naturais e bens públicos, b) gestão adequada dos resíduos gerados, c) sensibilização e capacitação dos servidores, e d) licitações sustentáveis.

O eixo QVT é subdividido em quatro ações: a) Uso e desenvolvimento de capacidades; b) Integração social e interna; c) Respeito à legislação e d) Condições de segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 2009).

A A3P também serve como referência para elaboração de uma importante ferramenta de responsabilidade socioambiental e sustentabilidade, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Brasileira: o Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) (MMA, 2017). Com o Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012, que estabelece normas para a promoção e o desenvolvimento sustentável nas contratações da Administração Pública, e a Instrução Normativa nº 10, de 14 de novembro de 2012, (IN nº 10/2012), do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, a gestão socioambiental nos órgãos federais passou a ser obrigatória (LUIZ; PFITSCHER; ROSA, 2015).

A IN nº 10/2012, que instituiu o PLS, define ações, metas, prazos, monitoramento e avaliação das execuções de práticas de sustentabilidade e racionalização de gastos processos no setor público (BRASIL, 2012). Foi estipulado o prazo de cento e oitenta dias, a partir da publicação da mesma IN, para que os PLS fossem elaborados pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal (direta e indireta), bem como por empresas estatais dependentes (MMA, 2017).

As práticas de sustentabilidade, constantes do PLS, devem atingir, no mínimo, sete eixos temáticos. São eles: 1) material de consumo, 2) energia elétrica, 3) água e esgoto, 4) coleta seletiva, 5) QVT, 6) compras e contratações sustentáveis, e 7) deslocamento de pessoal.

Os PLS devem estabelecer Planos de Ação (PA) contendo seus objetivos, detalhes sobre implementação, unidades envolvidas nas ações, cronograma, e previsão de recursos (financeiros e humanos) (BRASIL, 2012).

Embora o Decreto nº 7.746/2012 estabeleça a obrigatoriedade no planejamento na aquisição e substituição dos materiais de consumo permanente, contratos e obras da Administração Pública, e a IN nº 10/2012 determine regras e prazos para a implementação e publicação dos PLS e seus Relatórios Anuais ambas as normas não trazem em seus conteúdos, informações sobre sanções às Instituições Públicas, relativas ao descumprimento de seus preceitos. No entanto, o descumprimento das normas relativas ao PLS não impossibilita a aplicação de sanções por parte de órgãos de Controle Externo, como o Tribunal de Contas da União e a Controladoria Geral da União (MALDONADO; AZEVEDO; CASAGRANDA, 2016).

## 1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Dentre as entidades da Administração Pública que deverão atender às normas da IN nº 10/2012, estão as Universidades Federais (UF), entidades vinculadas ao Ministério da Educação (MEC), detentoras de um importante papel na sociedade que é o de qualificar e conscientizar os formadores de opinião, tal como defendem Tauchen e Brandli (2006):-

O Brasil possui sessenta e três Universidades Federais (UFs) responsáveis pela gestão, incorporação e divulgação de princípios e práticas voltados à sustentabilidade e responsabilidade social, de acordo com as leis pertinentes. As UFs devem servir como exemplo a ser seguido no combate aos impactos ambientais, uma vez que contam com um amplo quadro de servidores docentes e técnicos administrativos, discentes e da comunidade local (TAUCHEN; BRANDLI, 2006).

Buscando atender às exigências legais, a Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), *locus* desta pesquisa, implementou seu PLS, a partir da Resolução do Conselho Diretor (CD/UFMS) nº 124, de 9 de outubro de 2014, que traz elementos para orientação das estratégias para atender a IN nº 10/2012, sendo estas: 1) Plano de Gestão de Resíduos; 2) Plano de Redução de Emissões de Gases Poluentes pela Logística de Pessoal e Material; 3) Plano de Gestão das Ações de Educação Continuada em Sustentabilidade e

Qualidade de Vida no Ambiente do Trabalho; 4) Plano de Eficientização do Consumo de Energia Elétrica; 5) Plano de Eficientização do Consumo de Água e Esgoto; 6) Práticas e Iniciativas de Sustentabilidade e do Uso Eficiente do Gasto Público; 7) Inventário dos Bens Permanentes Móveis; 8) Inventário de Material de Consumo; 9) Compras e Licitações Sustentáveis (UFMS, 2017).

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

De acordo com a Resolução CD/UFMS 124/2014, a Comissão teve a seguinte composição inicial: três representantes da Pró-Reitoria de Infraestrutura (Proinfra); dois membros da Pró-Reitoria de Administração (Prad); um da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan); e um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (Progep) (UFMS, 2014).

A UFMS contava com de cerca de 3.350 servidores efetivos – conforme dados fornecidos pela Progep, em julho de 2017 –, lotados na sede, em Campo Grande, e nos dez Campi no interior do Estado. Preocupando-se com as condições de trabalho de todo seu contingente de pessoal, o PLS 2014 propôs as ações estratégicas focadas na promoção da saúde física, mental, social dos servidores (ativos e aposentados), prestadores de serviços, contratados e estagiários, bem como ações voltadas à valorização, satisfação e bem-estar, por meio de seu Plano de Gestão das Ações de Educação Continuada em Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho (UFMS, 2014).

Diante destes fatos e tendo como foco a QVT, procurou-se identificar e classificar as ações desenvolvidas ou propostas no PLS das sessenta e três Universidades Federais, além de analisar o PLS da UFMS, para que, com base na comparação, fosse possível responder a seguintes questões: De que forma as Universidades Federais brasileiras estão implementando as iniciativas à QVT de seus PLS? Quais práticas podem ser sugeridas à Comissão Gestora do PLS para a melhoria das ações de Qualidade de Vida dos trabalhadores, para os próximos PLS da UFMS?

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O PLS e o tema QVT foram pesquisados recentemente por discentes do Mestrado Profissional em Administração Pública da UFMS. Ribeiro (2016) propôs alternativas de melhoria das ações sustentáveis, por parte da área de extensão, pesquisa e infraestrutura da UFMS, envolvendo o corpo discente; e Franco (2016) propôs aos gestores do PLS, alternativas para a melhoria das ações de Divulgação, Conscientização e Capacitação (DCC). Estas pesquisas, além dos resultados relativos à UFMS, demonstraram que um número ainda reduzido de UFs tem atendido às exigências legais quanto à implementação dos PLS.

A pesquisa realizada por Maldonado, Azevedo e Casagrande (2016), e apresentada no Eixo Temático Práticas de Gestão Sustentáveis, do I Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública, em 2016, avalia o PLS da UFMS sob enfoque legal, analisando a conformidade do conteúdo do Plano com as exigências da IN nº 10/2012.

No trabalho realizado por Mansano (2015), com enfoque na QVT, foi feita uma classificação dos níveis de satisfação dos servidores técnicos administrativos das Pró-Reitorias da UFMS. O pesquisador detectou alguns aspectos negativos no âmbito gerencial, sugerindo, a partir dos resultados obtidos, a implementação de um Programa de QVT na UFMS, com foco em capacitação e atualização de gestores, levantamento das principais necessidades dos servidores e sua valorização, criação de oportunidades de crescimento, prevenção de doenças ocupacionais, entre outros aspectos.

Ao analisar as citadas pesquisas anteriores desenvolvidas no Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede (Profiap/ESAN/UFMS), conclui-se que mesmo após a implantação do PLS, em 2014, e as atividades desenvolvidas, até 2015, na UFMS, poucos elementos de QVT têm sido atendidos nas ações realizadas pela Universidade (FRANCO, 2016; MANSANO, 2015; RIBEIRO, 2016).

Além do levantamento feito no âmbito do Profiap/ESAN/UFMS, realizou-se também ampla busca bibliográfica e não foi encontrado nenhum trabalho que tratasse da QVT na perspectiva do PLS. Buscou-se, além de artigos científicos, dissertações e teses que tratassem do tema em outros órgãos federais. Essa busca apontou para a existência de uma lacuna de conhecimento na Administração Pública, no qual se pretende contribuir com o desenvolvimento da pesquisa proposta. A presente pesquisa está vinculada ao grupo de pesquisa “Dinâmica Evolutiva das Organizações Humanas”, que desenvolve um projeto de

pesquisa financiando pela Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul (Fundect), que visa analisar como Universidades Federais brasileiras implementam práticas sustentáveis em suas instituições. Dado à obrigatoriedade do PLS nas UFs, adotou-se os temas mínimos do PLS como estrutura de análise das práticas sustentáveis, e essa pesquisa ficou responsável de desenvolver o estudo das práticas relativas ao tema mínimo QVT.

#### 1.4 OBJETIVOS

O presente trabalho tem como objetivo geral avaliar, na implementação do Plano Logístico Sustentável das Universidades Federais brasileiras, as iniciativas vinculadas à Qualidade de Vida no Trabalho.

Os objetivos específicos da pesquisa são:

- Descrever as Ações de QVT dos PLS das UFs;
- Analisar as ações de QVT descritas no PLS da UFMS;
- Propor melhorias das ações de QVT para os próximos Planos de Ações do PLS da UFMS.

#### 1.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E ESTRUTURA DA PESQUISA

A presente pesquisa é do tipo descritiva e foi dividida em sete etapas, iniciando-se com a revisão de literatura sobre conceitos, normas, ações e estudos a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Após o mapeamento bibliométrico, que faz parte da segunda etapa, foram criadas as categorias para análise dos dados, com abordagem predominantemente qualitativa (LAKATOS; MARCONI, 2003; GIL, 2008; MINAYO, 2009). Os Planos e Relatórios dos PLS das UFs foram analisados com base nas normas e ações do governo federal brasileiro e sob o enfoque do modelo de Walton (1973).

Os dados analisados, a partir dos Planos de Ações e dos Relatórios dos PLS das UFs, foram apresentados em quadros organizados, por categoria de QVT. A partir desta relação, e após a análise dos documentos da UFMS, foram identificadas as ações que poderiam ser desenvolvidas pela UFMS, e elaborada uma Proposta de Melhoria na área de QVT. As propostas foram construídas por meio das análises das ações contempladas nos PLS das sessenta e três UFs. Foram detectados trinta documentos implementados, dos quais foram verificadas quais ações poderiam ser desenvolvidas, a fim de que se contemplassem todas as categorias não presentes em Planos de Ações anteriores, e que fossem viáveis para os próximos Planos de Ações da UFMS.

Além disso, levando em conta a maior possibilidade de concretização das dos Planos de Ações propostos, sugeriu-se a alteração do cronograma das metas, que vinha sendo de doze meses nos Planos de 2014 a 2017, para quatro anos, ou seja, as propostas de melhorias aqui apresentadas são para o quadriênio 2018-2021.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O Referencial Teórico traz a evolução conceitual do tema Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Os conceitos e modelos de avaliação de QVT estão apresentados por autor e organizados cronologicamente.

Em seguida serão discutidas as Leis e Normas Brasileiras, que mesmo não sendo específicas, tratam sobre questões pertinentes à Qualidade de Vida dos trabalhadores.

Nas subseções seguintes serão relacionadas as Ações Não Governamentais e os principais Atos Internacionais relativos à QVT dos quais o Governo Brasileiro participou, e também os estudos sobre o tema QVT realizados no Brasil entre 2011 e 2016.

A partir da apresentação do referencial teórico será possível relacionar Categorias de QVT do Modelo de Walton (1973) com as Normas Brasileiras, para o desenvolvimento de Categorias para a classificação dos PLS das UFs.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ORIGENS E CONCEITOS

A discussão sobre o tema Qualidade de Vida (QV) tem sido amplamente relacionada com a satisfação das necessidades humanas. Ainda que algumas destas necessidades humanas sofram alterações com o passar do tempo, as necessidades básicas ou fundamentais – como os recursos econômicos, condições adequadas de moradia, saúde, educação, emprego e condições adequadas de trabalho – não se alteram, mesmo em diferentes momentos históricos e culturas, por serem inerentes à condição do ser humano (VITTE E KEINERT, 2009).

No ambiente de trabalho, passou-se a se preocupar com a qualidade de vida, a partir do momento em que o homem buscou minimizar desgastes e aprimorar seus instrumentos laborais, tornando o ato de trabalhar mais prazeroso, ou seja, muito antes de a qualidade de vida no trabalho ser objeto de estudo científico (SANT'ANNA E KILIMNIK, 2012), intensificando-se, a partir da segunda metade do Século XX. É nesse momento, em que há o despertar da necessidade de humanização nas condições de trabalho e vida, surgindo, então, as primeiras noções de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (PILATTI, 2008).

Embora, uma das primeiras pesquisas sobre a ligação entre a produtividade dos trabalhadores industriais e as condições físicas do ambiente de trabalho, tenha sido desenvolvida entre 1924 e 1927, por Mayo, em uma fábrica no bairro de Hawthorne, Chicago. Sob o ponto de vista científico, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começa a ser

analisada, na década de 1950, em Londres, com os estudos de Eric Trist, no Tavistock Institute (PIMENTEL, 2003).

O estudo sobre a relação entre organização, indivíduos e trabalho, baseando-se na análise e reestruturação da tarefa para a melhoria das condições de trabalho, buscou alternativas para tornar menos penosa a vida dos trabalhadores, focando nas experiências de relação entre os indivíduos, o trabalho e a organização, visando à satisfação do trabalhador durante a realização de suas tarefas, com a finalidade de atingir níveis desejáveis de produtividade (FERNANDES, 1996).

Nos Estados Unidos, na década de 1960, a QVT passou a ser analisada, a partir da preocupação com as causas da baixa produtividade nos ambientes das indústrias, sendo criados a *National Commission on Productivity* e o *National Center for Productivity and Quality of Working Life* (FERNANDES, 1996). Cientistas sociais, ao lado de movimentos liderados por sindicatos, governos e a esfera empresarial da época, passam a procurar maneiras de como desenvolver um ambiente organizacional e, ao mesmo tempo, evitar que os efeitos negativos do trabalho afetassem o bem estar e a saúde do trabalhador (MORETTI E TREICHEL, 2013). Os avanços desse período são atribuídos aos movimentos com abordagem nos direitos civis e responsabilidade social das empresas, culminando no aumento de estudos sobre a QVT (SANT'ANNA E KILIMNIK, 2012).

No fim dos anos 1960, o trabalho de Herzberg (1968), de acordo com Pilatti (2008), relacionou, em sua teoria, dois fatores capazes de afetar os indivíduos quanto a sua Satisfação no Ambiente de Trabalho, sendo eles motivacionais – fatores intrínsecos ao indivíduo – e de manutenção (higiênicos) – extrínsecos – como condições de trabalho, segurança, remuneração e demais benefícios. As primeiras pesquisas, portanto, identificaram fatores técnicos psicológicos e sociais relacionados à QVT (NUNES E LINS, 2009).

No entanto, foi a partir da década de 1970, que o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a ser utilizado, pela primeira vez, pelo professor da Universidade da Califórnia em Los Angeles – UCLA, Louis Davis, em seu projeto de delineamento de cargos. Surge então, nos Estados Unidos, o movimento pela QVT (MORETTI E TREICHEL, 2013).

Nos anos seguintes, autores como Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), Huse e Cummings (1985), entre outros, viriam a servir como parâmetros para as demais produções científicas desenvolvidas, posteriormente, sobre o tema QVT.

O termo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Quality of Work Life (QWL) possui uma multiplicidade de visões, conforme pode ser observado no **Quadro 1**.

**Quadro 1 – Visões de QVT**

Ano	Autores	Conceitos
1950	Trist	Satisfação, bem-estar e melhoria de desempenho do indivíduo.
1973	Walton	Atendimento às necessidades e aspirações do trabalhador, e humanização e responsabilidade social da empresa. Ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.
1977	Hackman e Suttle	Satisfação das necessidades pessoais essenciais, por meio das experiências no trabalho e na vida organizacional.
1979	Westley	Humanização do trabalho e busca pela solução de problemas organizacionais relacionados à produtividade.
1983	Werther e Davis	Melhoria da QV por meio de cargos produtivos e satisfatórios.
1983	Nadler e Lawler	Pensar na pessoa dentro da organização. Participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria do ambiente.
1990	Vieira e Hanashiro	Condições de trabalho relativos a aspectos do comportamento, do ambiente e da organização.
1994	Rodrigues	Execução de tarefas com satisfação e bem-estar.
1995	Organização Mundial da Saúde World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)	QVT composta de múltiplos conceitos, enraizados no conceito de qualidade de vida – percepção do indivíduo em relação aos contextos culturais, valores, objetivos, expectativas, etc.
1996	Davis e Newstrom	Relação entre ambiente de trabalho e empregados sob os aspectos de condições favoráveis ou desfavoráveis.
1996	França	Ações da organização visando implementar melhorias e inovações (gerenciais, tecnológicas e estruturais) no ambiente de trabalho. QVT como instrumento gerencial inserido na cultura organizacional.
1998	Albuquerque e Limongi-França	Ações relativas a diagnóstico e implantação de melhorias e inovações internas e externas a fim de proporcionar condições adequadas para o desenvolvimento humano e realização do trabalho.
2005	Dourado e Carvalho	Conciliar interesses dos trabalhadores e seus superiores.

**Fonte:** Elaborado pela autora, baseado em Fernandes (1996), Fleck et al (1999), Limongi-França (1997), Nunes (2012), Pilatti (2008).

Como se vê no **Quadro 1**, o conjunto de visões de QVT está ligado às ações que se complementam e que visam atender as necessidades e aspirações humanas, além da humanização do trabalho e da responsabilidade social por parte das organizações. (FERNANDES, 1996).

Questões como as condições ambientais, às quais estão sujeitos os trabalhadores, a promoção da saúde e segurança, a acessibilidade de portadores de necessidades especiais, o incentivo à integração social, o uso e desenvolvimento das capacidades humanas, o aproveitamento das habilidades dos indivíduos integrantes de uma organização, a autonomia

no desempenho das funções, respeito à privacidade e à liberdade de expressão estão inseridas ações relativas à Qualidade de Vida no Trabalho (LUIZ; PFITSCHER, 2014).

No Brasil, o despertar de interesse pela QVT pode ser atribuído às atividades voltadas para a saúde e segurança no trabalho, por meio de Programas e ações, além do estabelecimento de normas regulamentadoras na área, consolidadas a partir de 1978, em que deram origem a iniciativas como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), entre outros (BATISTA; ANTUNES; IIZUKA, 2012). Tais ações reforçam a atuação do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), do Ministério da Saúde (MS) e do Ministério do Meio Ambiente (MMA) que conceituam a QVT conforme será abordado nos tópicos seguintes.

## 2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QVT

A partir das diversas visões que relacionam as condições em que se encontram os trabalhadores com seus ambientes de trabalho, como observado anteriormente, a preocupação com a QVT mostrou-se crescente, na medida em que as consequências do crescimento dos mercados internacionais, das tecnologias e do aumento da produtividade e consumo de produtos e serviços avançaram, gerando efeitos sobre a vida dos trabalhadores.

Diante desse cenário, referenciais de satisfação dos trabalhadores e fatores que interferem no bem-estar no ambiente organizacional passam a ser avaliados, a partir de diversos modelos e concepções evolutivas (FERNANDES, 1996).

Proposto em 1973, por Walton (1973), um dos principais modelos conceituais de QVT traz oito categorias relativas à avaliação da qualidade de vida, identificadas a partir de pesquisa sobre fatores que influenciam a vida dos indivíduos no ambiente de trabalho (MEDEIROS, 2002; JÚNIOR; SILVA; SÍMMONDS, 2015). As categorias foram classificadas da seguinte forma:

1. Compensação justa e adequada – avalia a percepção dos indivíduos de uma organização em relação à remuneração percebida. Preocupa-se com a remuneração adequada e de acordo com o trabalho realizado. É subdividida nas variáveis: remuneração adequada; equidade interna (que nivela e compara os empregados de

forma justa e criteriosa); e equidade externa (igualdade em relação ao mercado de trabalho).

2. Condições de trabalho – mensura a QVT diante das condições locais de trabalho como a jornada de trabalho razoável; o ambiente físico seguro e saudável (inclusive os instrumentos utilizados na execução das funções e a ausência de insalubridade); e a carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador.
3. Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades – mede as possibilidades de aplicação dos conhecimentos e aptidões (e talentos) dos trabalhadores, no dia a dia, como autonomia; uso de múltiplas capacidades e habilidades; informações sobre o processo total de trabalho; significado da tarefa; identidade da tarefa e retroinformação (retorno de informações sobre resultados obtidos).
4. Oportunidade de crescimento e segurança – visa à avaliação das oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento pessoal do trabalhador/colaborador e para a estabilidade no emprego, como desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades; possibilidade de carreira e segurança no emprego.
5. Integração social na organização – busca medir o grau de integração social e o clima existentes na organização a partir da ausência de diferenças entre os trabalhadores como a ausência de preconceitos; da igualdade de oportunidades; do relacionamento interpessoal; do senso comunitário e do clima do ambiente de trabalho.
6. Constitucionalismo na organização – examina o grau de cumprimento e respeito aos direitos do trabalhador pela organização, assegurando seus direitos trabalhistas; sua privacidade pessoal; sua liberdade de expressão e tratamento interpessoal.
7. Trabalho e espaço total de vida – busca manter o equilíbrio entre vida pessoal e a vida profissional do indivíduo, a partir da adequação entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer; e poucas mudanças geográficas.
8. Relevância social do trabalho na vida – a partir da qual se avalia a percepção dos empregados quanto à imagem da empresa, como exerce sua responsabilidade social e sua responsabilidade diante dos serviços prestados e produtos oferecidos, seu

relacionamento com os trabalhadores, de forma ética; as práticas de recursos humanos; administração eficiente e valorização do trabalho e da profissão.

Um segundo modelo dos mais citados, é o de Hackman e Oldhan, de 1975, voltado para os aspectos objetivos do trabalho. Os autores criaram um instrumento capaz de mensurar, quantitativamente, o "Potencial Motivador do Trabalho", que faz parte do instrumento *Job Diagnostic Survey*. A partir de suas pesquisas, são analisados e definidos os fatores e dimensões relacionados à motivação, satisfação e necessidade de crescimento individual do trabalhador (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010):

- Dimensões da tarefa – que estão divididas nos seguintes atributos: variedade de habilidade, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia (ligada à responsabilidade percebida pelos resultados) e feedback (do próprio trabalho e dos colegas) (FERNANDES, 1996, JÚNIOR; SILVA; SÍMMONDS; 2015).
- Estados psicológicos críticos – determinantes de motivação e satisfação: significância percebida do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho; e conhecimento e resultados do seu trabalho (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012; NUNES, 2012).
- Resultados pessoais e de trabalho – satisfação geral, motivação interna, produção de alta qualidade, e baixo absenteísmo e baixa rotatividade (FERNANDES, 1996).
- Fatores contextuais que são: a) as possibilidades de crescimento, segurança, supervisão; e b) a compreensão do ambiente social. Os resultados pessoais do trabalho são consequências dos estados psicológicos críticos que, por fim, estão interligados às dimensões essenciais do trabalho, e todos interligam-se à Necessidade de Crescimento Individual (JÚNIOR; SILVA; SÍMMONDS, 2015; SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Outro enfoque, com quatro fatores altamente vinculados à QVT, é observado pelo modelo de Westley, de 1979, que considera quatro aspectos: a) político, b) econômico, c) psicológico, e d) sociológico. Estes estão relacionados às situações de injustiça, insegurança, alienação e anomia (NUNES, 2012). Tais fatores devem ser individualmente analisados para que qualquer problema relativo à qualidade de vida no trabalho seja solucionado. Logo, a partir do momento em se alcança a QVT, problemas como insalubridade, desigualdade salarial, baixa autoestima e falta de legislação trabalhista são minimizados e o trabalho se torna mais humanizado (PEDROSO; PILATTI, 2010).

Já Werther e Davis, em 1983, observaram que a QVT é fortemente influenciada e afetada por fatores como supervisão, conduções de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo – que deve harmonizar a eficiência e o comportamento do indivíduo. Partindo deste preceito, os autores acreditam que cabe ao Departamento de Pessoal promover melhorias na QVT, por meio de projetos e reformulação de cargos, devendo incluir elementos pertinentes à organização, ao ambiente e a comportamento (autonomia, responsabilidade, conhecimento e autoestima), que pode resultar em problemas de desempenho das funções do cargo, insatisfação em relação às funções exercidas, além da ocorrência de erros. Nesse sentido, o trabalho deve proporcionar realização, motivação, devendo ser orientado e retroinformado (NUNES, 2012).

Nadler e Lawler (1983) propuseram uma análise das características evolutivas da QVT, ao longo do tempo, sob a seguinte visão:

- No período de 1959 a 1972, a QVT foi vista como uma “variável” em que eram investigadas as reações e as formas de melhoria da qualidade de vida do indivíduo no trabalho.
- De 1969 a 1974, o foco era na QVT como uma “abordagem” centrada no indivíduo antes do resultado organizacional, trazendo melhorias não somente aos trabalhadores, mas também à diretoria da organização.
- Entre 1972 a 1975, como um “método” de melhoria do ambiente de trabalho, voltou-se para o aumento da produtividade de forma satisfatória, passando a QVT a ser vista com autonomia, desenvolvendo os cargos como forma de integração técnica e social.
- Já de 1975 a 1980, passou a ser vista como um “movimento” ideológico sobre a natureza do trabalho e as relações entre trabalhadores e organização, utilizando-se frequentemente os termos administração participativa e democracia industrial.
- Entre 1979 a 1982, a QVT passou a ser vista como “tudo” – uma maneira de remediar a competição estrangeira e problemas relativos às baixas produtividade e qualidade, reclamações e demais problemas intrínsecos das organizações.
- E por último, de 1982 em diante, como “nada” – uma suposição dos autores, caso o tema QVT não tivesse passado apenas de uma efemeridade ou um projeto que pudesse fracassar com o tempo, um modismo nos projetos na área dos Recursos Humanos (FERNANDES, 1996).

Por conta da expectativa gerada em torno da QVT, durante esse período, criou-se o conceito de que a Qualidade de Vida no Trabalho era definida como "tudo". Porém, em um futuro próximo, poderia ser igual a "nada", uma vez que uma possível falha e impossibilidade de cumprimento dos projetos de QVT era algo inevitável e esperado das inovações, o que seria uma grande perda em todo o esforço empenhado (NADLER; LAWLER, 1983).

No entanto, a última concepção de Nadler e Lawler não passou de uma previsão de algo que poderia vir a acontecer na época. A partir da década de 1980, a QVT passa a ser vista como uma abertura da participação dos trabalhadores nas decisões organizacionais. Na década seguinte, houve a expansão dos programas de Qualidade Total, visando à melhoria nos produtos e serviços oferecidos com a finalidade de agradar os clientes e, ao mesmo tempo, estimular o compromisso, a criatividade, a inovação, a participação e as mudanças nas relações interpessoais dos trabalhadores dentro da organização (KNIERIM, 1999).

Pilatti (2008) aponta, mais de trinta anos após o cenário descrito por Nadler e Lawler, que, pelo contrário, a QVT não se resumiu a um modismo, trazendo a concepção de "QVT como um direito" irreversível do trabalhador.

O modelo de Huse e Cummings, de 1985, propõe que, para que haja validade dos programas de implantação de QVT nas organizações, são imprescindíveis o envolvimento dos trabalhadores, plano de cargos, equilíbrio salarial e funcional, boas condições de trabalho, aumento da autonomia nos grupos de trabalho, condições físicas adequadas e horários flexíveis. Ou seja, o enfoque principal deve estar nos elementos pessoa, trabalho e organização, sendo relevantes tanto o bem-estar e a participação do indivíduo, quanto à eficácia institucional (NUNES, 2012).

Dentre os modelos até aqui compreendidos, considera-se que o modelo de Walton (1973) – que traz categorias relativas à humanização, desenvolvimento pessoal, atendimento às necessidades e aspirações dos indivíduos em seu ambiente de trabalho e, ainda, a responsabilidade social das organizações – é um dos mais abrangentes diagnósticos de QVT por suas categorias considerarem interna e externamente os fatores organizacionais indo além dos limites do ambiente de trabalho e agregando maior valor ao elemento humano (JÚNIOR, SILVA E SÍMMONDS, 2015). Embora para Silva, Pedroso e Pilatti (2010), o modelo de Walton seja considerado incompleto (por ter dimensões heterogêneas que abordam aspectos políticos, econômicos, sociais, psicológicos e jurídicos, mas poucos aspectos biológicos e fisiológicos), esse modelo, mesmo depois de mais de quarenta anos, ainda serve como referência de inúmeras pesquisas no ramo da qualidade de vida, sendo um dos mais utilizados

no Brasil nos estudos na área de Administração de Recursos Humanos e Psicologia Organizacional (PEDROSO E PILATTI, 2010).

### 2.3 LEGISLAÇÕES E AÇÕES GOVERNAMENTAIS REFERENTES À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Apesar de não existirem normas específicas que estabeleçam regras gerais sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a legislação brasileira começou a abordar sobre questões trabalhistas, a partir da aprovação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) – o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943, estatuinto normas reguladoras das relações individuais e coletivas de trabalho, que, apesar de nem todos os casos terem aplicabilidade sobre os servidores públicos sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho, incumbe, em seu art. 200 e incisos, o Ministério do Trabalho de estabelecer disposições complementares que visem à prevenção de acidentes, proteção, higiene entre outras adequações relativas às condições no ambiente de trabalho (BRASIL, 1943).

Dentre as disposições contidas na CLT, deu-se origem à Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978 – uma das primeiras legislações a tratar sobre Condições de Segurança e Saúde no Trabalho. A referida Portaria aprova as trinta e seis Normas Regulamentadoras (NR), que tratam sobre as obrigações das organizações públicas e privadas, quanto à inspeção, serviços, riscos ambientais e à saúde, instalações, manuseio de equipamentos, insalubridade e periculosidade, ergonomia, situações de risco, condições sanitárias e de segurança, até fiscalização e aplicação de penalidades, como ilustrado no **Quadro 2** (BRASIL MTE, 1978).

**Quadro 2** – Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

<b>Norma Regulamentadora</b>	<b>Assunto</b>
NR 1/1978	Disposições gerais: trata das normas gerais sobre segurança e medicina do trabalho, obrigatoriamente observadas pelas empresas privadas, públicas e órgãos públicos da administração direta e indireta dos três poderes, possuidores de empregados regidos pela CLT.
NR 2/1978	Inspeção prévia: aprovação das instalações de estabelecimentos antes do início de suas atividades.
NR 3/1978	Embargo ou interdição: situações em que as empresas sofrem punições ou paralisação por riscos ou irregularidades à segurança e à medicina do trabalho em seus serviços, máquinas ou equipamentos.
NR 4/1978	Serviços Especializados: obrigatoriedade das organizações públicas e privadas, regidas pela CLT, manterem Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, a fim de se promover a saúde, a proteção da integridade do trabalhador nos locais de trabalho.

<b>Norma Regulamentadora</b>	<b>Assunto</b>
NR 5/1978	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): comissão que tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças provocadas pelo trabalho, a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.
NR 6/1978	Equipamentos de Proteção Individual – EPI que devem ser utilizados para a proteção contra riscos e ameaça à saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho.
NR 7/1978	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional: estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação para a preservação da saúde dos trabalhadores.
NR 8/1978	Edificações: estabelece requisitos mínimos a serem observados em edificações, para garantia da segurança e conforto aos trabalhadores.
NR 9/1978	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais: obrigatoriedade de elaborar e implementar o PPRA, objetivando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores.
NR 10/1978	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade: traz requisitos e condições mínimas para a implementação de medidas de controle e sistemas de prevenção e garantia da segurança e a saúde dos trabalhadores em instalações elétricas e serviços com eletricidade.
NR 11/1978	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.
NR 12/1978	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos.
NR 13/1978	Caldeiras e vasos de pressão: voltada para a utilização de equipamentos destinados à produção e acumulação de vapor sob pressão superior à atmosférica.
NR 14/1978	Fornos: orientação para a construção e limites de tolerância na utilização de fornos.
NR 15/1978	Atividades e Operações Insalubres: trata dos limites de tolerância quanto à concentração ou intensidade e o tempo de exposição a agentes, desde que não prejudiquem a saúde do trabalhador durante sua vida ativa no trabalho.
NR 16/1978	Atividades e Operações Perigosas.
NR 17/1978	Ergonomia: estabelece os parâmetros para adaptação de condições de trabalho de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e eficiência no desempenho das atividades do trabalhador.
NR 18/1978	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.
NR 19/1978	Explosivos: depósito, manuseio e armazenagem de explosivos.
NR 20/1978	Líquidos combustíveis e inflamáveis.
NR 21/1978	Trabalhos a Céu Aberto: nos trabalhos realizados a céu aberto, é obrigatória a existência de abrigos para a proteção dos trabalhadores contra intempéries.
NR 22/1978	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração.
NR 23/1978	Proteção contra incêndios.
NR 24/1978	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.
NR 25/1978	Resíduos industriais.
NR 26/1978	Sinalização de Segurança: fixa as cores utilizadas em locais de trabalho para prevenir acidentes. Identifica os equipamentos de segurança, áreas, canalizações de condução de líquidos e gases, e traz advertências contra riscos.
NR 27/1978	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho: revogada pela Portaria nº 262, de 29 de maio de 2005.
NR 28/1978	Fiscalização e penalidades: referentes ao cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

<b>Norma Regulamentadora</b>	<b>Assunto</b>
NR 29/1997	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, aprovada pela Portaria nº 53, de 17 de dezembro de 1997.
NR 30/2002	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário, Instituída pela Portaria nº 34, de 4 de dezembro de 2002.
NR 31/2005	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, instituída pela Portaria nº 86, de 3 de março de 2005.
NR 32/2005	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, instituída pela Portaria nº 485, de 11 de novembro de 2005.
NR 33/2006	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados, instituída pela Portaria nº 202, de 22 de dezembro de 2006, do MTE.
NR 34/2011	Norma Regulamentadora de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval, instituída pela Portaria nº 200, de 20 de janeiro de 2011, da SIT.
NR 35/2012	Norma Regulamentadora de Trabalho em altura, instituída pela Portaria nº 313, de 23 de março de 2012, da SIT.
NR 36/2013	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados, instituída pela Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013.

**Fonte:** elaborado pela autora (BRASIL, MTPS,2015)

Embora nem todas as NRs sejam especificamente direcionadas às atividades do serviço público, tais normas devem ser obrigatoriamente observadas, não sendo aplicáveis apenas a empresas privadas e públicas regidas pela CLT, mas também pelos órgãos da administração direta e indireta, dos três poderes (MTE, 2015).

Setores dos Recursos Humanos de Instituições Públicas se utilizam das NRs com o intuito de promover, orientar e avaliar as questões sobre a segurança do trabalho dos servidores. Um exemplo é a Seção de Segurança do Trabalho (Seset), inserida na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (Progep/UFMS). Os serviços deste Setor estão voltados para a prevenção de acidentes de trabalho e trajeto, questões de insalubridade e periculosidade, irradiação ionizante no ambiente de trabalho, regulamentadas pelas NR (UFMS, 2017).

Além das NRs, a atuação dos setores de segurança da Administração Pública está atenta às Normas de Higiene Ocupacional (NHO) e Recomendações Técnicas de Procedimentos da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO. Esta Fundação Pública tem o fim de realizar estudos, pesquisa, prestação de apoio técnico e orientar órgãos públicos sobre a implantação de medidas preventivas e

corretivas de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho (FUNDACENTRO, 2017).

Desde 1980, as NHOs abordam sobre procedimentos técnicos, análises e avaliações sobre exposição ocupacional a ruídos, vibrações, calor, vapores orgânicos e demais agentes de risco; e avaliações das condições ambientais de trabalho e medidas preventivas de riscos. Quanto às Recomendações Técnicas de Procedimentos dispõem sobre especificações, orientações e procedimentos para instalações (elétricas, físicas, de transporte e acessibilidade) nos ambientes de trabalho (FUNDACENTRO, 2017).

Com a Constituição Federal de 1988, o trabalho passou a ser inserido no rol dos Direitos Sociais, em seu Capítulo II, que trouxe, em seu art. 7º, uma série de incisos referentes aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria das condições sociais (BRASIL, 1988). Dentre os trinta e quatro incisos do art. 7º, são aplicados aos servidores públicos federais, podendo ainda serem estabelecidos outros requisitos mediante lei, os incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, que versam sobre (BRASIL, 1988):

- Estabelecimento de salário mínimo legalmente unificado, sendo proibida sua redução;
- Décimo terceiro;
- Salário família de acordo com o nível salarial;
- Repouso semanal com remuneração;
- Pagamento de hora extra;
- Férias remuneradas e com adicional;
- Licenças gestante e paternidade remuneradas;
- Proteção ao mercado de trabalho feminino;
- Redução de riscos do trabalhador relativos à saúde, segurança e higiene;
- E vedação de diferença salarial por conta de questões de gênero, racial, diferenças de idade e estado civil.

Embora a Constituição Federal de 1988 ampare isonomicamente todos os trabalhadores – independente do vínculo (celetista ou estatutário), as normas exclusivas para os servidores civis das Autarquias e Fundações da Administração Pública Federal, viriam surgir apenas a partir de 12 de dezembro de 1990, com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece o Regime Jurídico Único.

A Subseção IV, dispõe sobre os adicionais de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas, bem como atividades em que o servidor lide com Raio X ou substâncias radioativas. Já os arts.- 68 a 72 instituem que os servidores, ao executarem atividades penosas ou expostos a ambientes e condições de trabalho insalubres ou perigosos, terão direito a receber adicionais pecuniários, sendo os locais onde tais atividades são exercidas controlados permanentemente. Acrescenta, em seu Parágrafo Único, que as servidoras em período de gestação ou lactação deverão ser afastadas das atividades, exercendo-as em outros locais em que não estejam expostas a essas condições (BRASIL, 1990).

Ainda com base nos artigos 68 a 70, da Lei nº 8.112/1990, a Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão emitiu a Orientação Normativa (ON) nº. 2, de 19 de fevereiro de 2010, com o objetivo de uniformizar o entendimento sobre a concessão dos adicionais (BRASIL, MPOG, 2010).

O Governo Federal brasileiro, por meio do Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, criou a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. A Política teve como base o art. 4º da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e foi promulgada por meio do Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994 (BRASIL, 2011).

O objetivo da PNSST é promover a saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, a partir de ações de prevenção de acidentes e riscos à saúde relacionados ao ambiente de trabalho (BRASIL, 2011). A partir disto, em 2012, o Ministério da Saúde criou a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – PNSTT, por meio da Portaria nº 1.823, de 23 de agosto (BRASIL, 2012).

A Política institui princípios, diretrizes e estratégia a serem adotadas para atenção integral à saúde de todos os tipos de trabalhadores, independente de vínculo empregatício, formalidade ou outras características. Seus objetivos e ações estão voltados ao atendimento e promoção da vigilância à saúde do trabalhador, de modo universal, integral e descentralizado (BRASIL, 2012).

Observa-se, até aqui, que grande parte das normas brasileiras dá ênfase às condições de segurança e saúde no trabalho. A Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – atualmente Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, estabelece a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS, com orientações sobre a necessidade de implementação de ações a fim de promover a vigilância ao ambiente e processos de trabalho, visando a saúde do servidor do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC (MPOG, 2010).

O Ministério do Planejamento, também emitiu a Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, sobre as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, orienta os órgãos e entidades do SIPEC, servindo como referência para promover a saúde nos órgãos componentes do Sistema, de acordo com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS, conforme previsão do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, criador do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS (BRASIL, MPOG, 2013).

As diretrizes dessa Portaria Normativa contribuem para promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho, que devem ser implantadas de maneira transversal e descentralizada nas áreas de gestão de pessoas, saúde e de segurança no trabalho, de forma participativa. Também estão previstas em tais ações, a mudança organizacional focando o bem-estar e prevenção de acidente e doenças laborais, educação em saúde voltada para boas práticas de melhoria das condições e da QVT (BRASIL, MPOG, 2013).

Outros focos podem ser observados como no Decreto nº 5.707/2006, e na Lei nº 9.795/1999, na Portaria Interministerial nº 244/2012 e na IN nº 10/2012. O Decreto nº 5.707/2006 instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, regulamentando os dispositivos da Lei nº 8.112/1990, e tendo por instrumento o Plano Nacional de Capacitação, que contribui tanto para o desenvolvimento das competências individuais, quanto para a instituição (FRANCO, 2016), atendendo assim à variável de QVT uso e desenvolvimento de capacidades.

Dando outro enfoque à QVT, a Constituição Federal de 1988, no Título VIII, referente à Ordem Social, traz em seu conteúdo o Capítulo VI - Do Meio Ambiente, em que garante à população do país o direito a um meio ambiente equilibrado, ao mesmo tempo permitindo a utilização dos recursos para o desenvolvimento nacional, desde que haja a prevenção para evitar qualquer tipo prejuízo que afete a preservação e a qualidade de vida humana, cabendo primordialmente ao Estado o dever de assegurar tais direitos, conforme previsto no art. 225, V (BRASIL, 1988):

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

[...]

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

A qualidade de vida num sentido amplo também é enfocada pela Lei nº 9.795/1999, norma instituidora da Política Nacional de Educação Ambiental (PNEA), que visualiza a educação como um processo capaz de construir conhecimento e ações de conservação ambiental implicando em resultados sustentáveis e na melhoria da qualidade de vida de um modo amplo (BRASIL, 1999).

Já a Portaria Interministerial nº 244/2012, que institui o Projeto Esplanada Sustentável – PES, com o fim de integração das ações voltadas à melhoria da eficiência no uso racional dos recursos públicos e à inserção da variável socioambiental no ambiente de trabalho, e levando em conta o art. 225 da Constituição Federal de 1988, em que faz a colocação do meio ambiente como um direito essencial à qualidade de vida, refere-se à QVT como um de seus objetivos, e ainda sugere, que durante a execução das ações do projeto, sejam adicionadas outras ações para promover a melhoria da QVT (BRASIL, MPOG, 2012).

No ambiente de trabalho, a qualidade de vida é um dos chamados temas mínimos da o à Instrução Normativa nº 10/2012, que estabelece as regras de elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável (PLS) nos órgãos públicos federais (administração direta, autárquica, fundacional e empresas estatais dependentes). A mesma IN sugere a mensuração anual da participação de servidores em programas e ações voltados para a QVT na instituição, para a geração de indicadores, e também boas práticas de sustentabilidade relativas à QVT como (BRASIL, 2012, p. 8):

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

Outro instrumento relevante é a Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), de 2009, do Ministério do Meio Ambiente (MMA), capaz de conscientizar e estimular ações de responsabilidade socioambiental nos órgãos públicos, de acordo com os princípios constitucionais da economicidade e eficiência. Dentre seus objetivos estão: a) o estímulo e a

reflexão sobre a mudança de atitude por parte dos servidores para incorporação de conceitos de gestão socioambiental nas rotinas de trabalho, buscando a sensibilização dos gestores; b) a promoção da racionalização do uso dos recursos naturais e redução de gastos da instituição; c) a revisão dos padrões de produção e consumo; d) a redução dos impactos negativos provocados pelas atividades administrativas e operacionais sobre a sociedade e o meio ambiente; e) e contribuições para melhorar a qualidade de vida (BRASIL, MMA, 2009).

As ações da A3P são baseadas em cinco eixos temáticos, sendo eles o uso racional dos recursos naturais e bens públicos, gestão adequada dos resíduos gerados, sensibilização e capacitação dos servidores, licitações sustentáveis e a Qualidade de Vida no Trabalho – que é subdividido nas seguintes ações (BRASIL, MMA, 2009, p. 43):

- 1) Uso e desenvolvimento de capacidades
  - Aproveitamento das habilidades;
  - Autonomia na atividade desenvolvida;
  - Percepção do significado do trabalho.
- 2) Integração social e interna
  - Ausência de preconceitos;
  - Criação de áreas comuns para integração dos servidores;
  - Promoção dos relacionamentos interpessoais;
  - Senso comunitário.
- 3) Respeito à legislação
  - Liberdade de expressão;
  - Privacidade pessoal;
  - Tratamento imparcial.
- 4) Condições de segurança e saúde no trabalho
  - Acesso para portadores de deficiência física;
  - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;
  - Controle da jornada de trabalho;
  - Ergonomia: equipamentos e mobiliário;
  - Ginástica laboral e outras atividades;
  - Grupos de apoio antitabagismo, alcoolismo, drogas e neuroses diversas;
  - Orientação nutricional;
  - Salubridade dos ambientes;
  - Saúde Ocupacional.

Conforme o **Quadro 3**, observa-se como, ao longo dos anos, vem sendo tratada legalmente a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores, em ambientes organizacionais tanto da esfera pública quanto privada:

**Quadro 3 – Legislações sobre questões relativas à QVT**

Norma	Assunto
Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978	Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	<p>Capítulo II – Dos Direitos Sociais</p> <p>Art. 7º:</p> <p>[...]</p> <p>IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;</p> <p>[...]</p> <p>VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;</p> <p>[...]</p> <p>VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;</p> <p>IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>[...]</p> <p>XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;</p> <p>XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;</p> <p>XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;</p> <p>XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;</p> <p>XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;</p> <p>XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;</p> <p>XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;</p> <p>XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</p> <p>[...]</p> <p>XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;</p> <p>[...]</p> <p>XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;</p> <p>Capítulo VII - Da Administração Pública - Seção II - Dos Servidores Públicos, Art. 39, § 3º - Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.</p>

<b>Norma</b>	<b>Assunto</b>
	Capítulo VI – Do Meio Ambiente Art. 225 – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.
Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Subseção IV - Dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Atividades Penosas (Art. 68 a art. 72).
Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999.	Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências.
Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.	Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Orientação Normativa nº. 2, de 19 de fevereiro de 2010	Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas, e dá outras providências.
Portaria Normativa SRH nº 3, de 7 de maio de 2010.	Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.
Portaria Interministerial nº 244 de 6 de junho de 2012.	Institui o Projeto Esplanada Sustentável – PES, cuja finalidade é integrar ações que visam à melhoria da eficiência no uso racional dos recursos públicos e à inserção da variável socioambiental no ambiente de trabalho.
Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012	Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - considerando a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), instituída pelo Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011.
Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012, da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG.	Estabelece regras para elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável.
Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013.	Diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal e orientação aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

**Fonte:** elaborado pela autora.

## 2.4 AÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

Em 22 de outubro de 1945, o governo brasileiro promulga, por meio do Decreto nº 19.841, a Carta as Nações Unidas, assinada em 26 de junho de 1945, na Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas (ONUBR) (BRASIL, 1945). A carta foi o marco do estabelecimento das Nações Unidas, em 24 de outubro de 1945.

O Brasil foi uma entre as cinquenta nações que assinaram a Carta e desde então passou a ser um de seus integrantes e participar de conferências mundiais, recepcionando em seu ordenamento jurídico, convenções e recomendações desse órgão internacional. Os Tratados Internacionais (Convenções e Protocolos), quando ratificados pelos países membros das organizações de caráter global, tornam-se parte dos sistemas jurídico, legislativo, executivo e administrativo.

As Recomendações, embora não tenham o mesmo caráter, são complementares às Convenções, servindo de modelos para Leis e Políticas Públicas (TEIXEIRA, 2003). Já as Resoluções e Declarações têm o intuito, respectivamente, de trazer orientações em determinados assuntos e contribuírem com os princípios do direito internacional (OIT, 2016).

Além das Conferências e Declarações da ONU, as normas e ações do governo brasileiro também estão interligados à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e à Organização Mundial da Saúde (OMS). O Programa Internacional para o Melhoramento das Condições de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (PIACT), de 1976, por exemplo, propôs articulações sobre melhoria da qualidade geral de vida e aumento da participação de trabalhadores nas decisões organizacionais, nos assuntos referentes à vida profissional. Também propôs a intervenção em assuntos como carga horária e jornada, organização, conteúdo e tecnologia no ambiente de trabalho (LACAZ, 2000).

Entre as Convenções ratificadas pelo Brasil e recomendações da OIT, com assuntos pertinentes ao trabalhador de modo geral e ao servidor público, e podendo ser relacionadas à QVT, têm-se como exemplos (OIT):

**Quadro 4**– Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e que se relacionam à QVT no serviço público

<b>Convenção/Recomendação</b>	<b>Assunto</b>
Convenção nº 19/1925 (ratificada em 1957):	Igualdade de Tratamento (Indenização por Acidente de Trabalho).
Convenção nº 42/1936:	Indenização por Enfermidade Profissional (revista).
Convenção nº 52/1938:	Férias Remuneradas.
Recomendação nº 112/1959	Serviços de Medicina do Trabalho.
Convenção nº 94/1965:	Cláusulas de Trabalho em Contratos com Órgãos Públicos.
Convenção nº 103/1965:	Amparo à Maternidade.
Convenção nº 115/1966:	Proteção Contra as Radiações.
Recomendação nº 148/1974:	Relativa à Licença Remunerada para Estudos.
Recomendação nº 159/1978:	Sobre os Procedimentos para a Definição das Condições de Emprego no Serviço Público.
Convenção nº 142/1981:	Desenvolvimento de Recursos Humanos.
Convenção nº 148/1982:	Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações.
Convenção nº 135/1990:	Proteção de Representantes de Trabalhadores.
Convenção nº 159/1990:	Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.
Convenção nº 140/1992:	Licença Remunerada para Estudos.
Convenção nº 155/1992:	Segurança e Saúde dos Trabalhadores.
Convenção nº 170/1996:	Segurança no Trabalho com Produtos Químicos.
Convenção nº 171/2002:	Trabalho Noturno.
Recomendação nº 195/2004:	Sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem permanente.
Convenção nº 102/2009:	Normas Mínimas da Seguridade Social.
Convenção nº 151/2010:	Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública.

**Fonte:** quadro elaborado pela autora a partir de informações do sitio brasileiro da OIT (2016).

Ao serem ratificadas pelo Brasil, as Convenções Internacionais – na forma de Decretos – possuem força de Lei, e aplicam-se também, assim como os casos específicos<sup>1</sup> do art. 7º, da Constituição Federal Brasileira, de 1988, aos servidores públicos (TEIXEIRA, 2003).

Como um dos exemplos, a Convenção nº 155/1992 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, serviu de base para a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, instituída em 2011, pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 1994). A Recomendação nº 112/1959, trata dos Serviços de Medicina do Trabalho, como ações voltadas para a proteção dos trabalhadores contra riscos à saúde, adaptação física e mental de acordo com suas aptidões, e a manutenção de seu bem-estar físico e mental (TEIXEIRA, 2016). Já a Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio de suas ações, defende a necessidade de desenvolvimento de programas de atenção à

<sup>1</sup> Conforme verificado no item 2.3 sobre legislações pertinentes à QVT.

saúde de trabalhadores para promover a qualidade de vida e de trabalho nos países em desenvolvimento, priorizando condições do ambiente, organização e tecnologias (LACAZ, 2000).

É importante destacar que a OMS conta com um instrumento internacional de mensuração e avaliação da qualidade de vida, o World Health Organization Quality of Life Instrument (WHOQOL), desenvolvido sob o enfoque transcultural, capaz de envolver diferentes centros com culturas múltiplas, possibilitando a direcionar melhor as dificuldades quanto às padronizações e equivalências no desenvolvimento do instrumento. O instrumento também promove maior interação e colaboração entre fontes de diferentes níveis. (FLECK, 2000).

A ferramenta se traduz em cem perguntas sobre os domínios físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente, religiosidade e crenças pessoais, e divididos em vinte e quatro partes compostas por quatro perguntas, e mais uma parte com perguntas gerais sobre QV (FLECK, 2000).

Outra ferramenta de mensuração da QVT é o BPSO-96, criado por Limongi-França, em 1996, analisa biológica, psicológica, social e organizacionalmente a Qualidade de Vida no Trabalho, ressaltando a posição do trabalhador na interação entre indivíduo e trabalho (PINTO, 2013). As pesquisas e trabalhos abordando o tema QVT serão relacionados no próximo tópico.

## 2.5 ESTUDOS SOBRE O TEMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

No Brasil, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT passa a ser objeto de estudo, a partir dos anos 1980. A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) são consideradas como as pioneiras nas pesquisas sobre o tema QVT (BÚRIGO, 1997).

Por contribuir de modo construtivo nas pesquisas sobre QVT, os trabalhos de Quirino e Xavier (1987) e Fernandes (1996) têm servido de importante referencial para outras produções acadêmico-científicas (BÚRIGO, 1997). Quirino e Xavier (1987), a partir dos modelos de Walton<sup>2</sup> e a teoria de Herzberg<sup>3</sup>, desenvolveram pesquisas na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA possibilitando analisar as tarefas desenvolvidas pelos

---

<sup>2</sup> Voltado para a humanização do trabalho, desenvolvimento pessoal e atendimento das necessidades e aspirações dos trabalhadores.

<sup>3</sup> Referente a fatores intrínsecos e extrínsecos ao indivíduo, capazes de afetá-los quanto à satisfação, motivação, condições de trabalho, segurança, remuneração e outros benefícios.

servidores, sua natureza, o desenvolvimento pessoal, as relações interpessoais, a supervisão, a remuneração e outros fatores como segurança no emprego, reconhecimento, apoio, estrutura, participação, concluindo que o desenvolvimento organizacional está intimamente ligado à qualidade de vida no trabalho (MORAES, 2006).

Já Fernandes (1996) trata a QVT como elemento imprescindível à produtividade, competitividade e sobrevivência das organizações, por meio de instrumentos de mensuração da satisfação e das condições de trabalho, aprimorando a gestão organizacional, especialmente a gestão de recursos humanos, envolvendo os próprios empregados, e ainda, abrindo possibilidades de refletir sobre novas formas de organização do trabalho e tecnologias voltadas para a qualidade total. A autora é responsável pela criação de metodologias de monitoramento e gerenciamento da QVT, como a “Auditoria Operacional de RH para Melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT” (FERNANDES, 1996).

O World Health Organization Quality of Life Instrument (WHOQOL), desenvolvido pela OMS, em 1991, é um instrumento de abordagem internacional muito utilizado pelas pesquisas brasileiras. Sua elaboração contou com a colaboração de quarenta e cinco mil participantes, em organizações de países diversos. A partir dele, foram criadas versões mais reduzidas como o WHOQOL-100 (com 24 subitens avaliados em quatro questões, cada) e o WHOQOL-bref (com uma questão para cada subitem) (TEIXEIRA, 2016).

Uma importante contribuição para as pesquisas em QVT, abrangendo múltiplas dimensões do tema, é o trabalho de Limongi-França, de 1996, que produziu indicadores de QVT, a partir do modelo de Walton (1973) e dos Índices de Desenvolvimento Social (IDS) e de Desenvolvimento Humano (IDH), criando o modelo de análise biopsicossocial e organizacional – BPSO-96 (Abordagem Biopsicossocial de Qualidade de Vida no Trabalho), utilizado para a coleta, registro e análise de dados nas dimensões biológica (biótipo, saúde, segurança, nutrição, etc.), psicológica, social e organizacional (NUNES, 2012; LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006).

Outro instrumento modelo é o de Competência do Bem-Estar Organizacional - BEO, que envolve fatores como o conceito de QVT, com enfoque na orientação gerencial; produtividade, legitimidade (direito à vida, expressão, personalidade, sustentabilidade, equidade e justiça social); liderança; práticas e valores (cultura organizacional, bem-estar, saúde e segurança); e nova competência (conhecimentos específicos na realização de ações como programas integrados e estratégias das organizações) (LIMONGI-FRANÇA E KANIKADAN, 2006).

O **Quadro 5** foi elaborado a partir da pesquisa de teses e artigos científicos, por meio da ferramenta de busca *Google Acadêmico*. O critério de seleção dos artigos foi a partir dos mais recentes – desenvolvidos entre 2011 e 2016, com maior número de citações, e que abordassem QVT no âmbito da Administração Pública no país:

**Quadro 5** – Estudos sobre QVT de 2011 a 2016

<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Método</b>	<b>Principais Resultados</b>
MARTINS, 2011	Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes da Universidade Federal do Ceará	Pesquisa descritiva, questionários fechados baseados nas oito categorias do Modelo de Walton.	Os resultados apresentados demonstram que os docentes da UF contam com uma boa QVT, conceituada como bom relacionamento, respeito, satisfação, autonomia, bem-estar, segurança, infraestrutura e tranquilidade, embora a remuneração não seja o suficiente para garantir a satisfação.
SANTOS; MATTOS; PINTO, 2011	Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do Campus Porto – UFPEL	Estudo de caso, descritivo exploratório; questionários abertos e fechados construídos a partir do Modelo de Walton (1973); banco de dados no Excel com informações obtidas nas perguntas fechadas.	Os resultados indicam que a QVT na UFPEL foi avaliada de boa a regular, por conta de problemas como falta de cooperação entre setores, de reconhecimento, de coleguismo, sendo preciso rever as políticas da UF para melhoria da QVT.
MARQUES, 2012	Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas.	Observação para identificação da situação problema; pesquisa exploratória; estudo de caso; pesquisa comparativa; aplicação de questionários.	Influência positiva na jornada de trabalho flexibilizada em relação à motivação, satisfação no ambiente de trabalho e melhoria na QVT.
FREITAS; SOUZA; QUINTELLA, 2013	Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IFES públicas: uma análise exploratória.	Pesquisa abordando aspectos relativos à QVT sob os modelos de Westley (1979); Werther e Davis (1983); Hackman e Oldham (1975) e Walton (1973) - com mais enfoque neste último. Foi utilizado um instrumento de coleta de dados de Freitas e Souza (2009), ainda não validado.	Necessidade de revisão no plano de carreira, salários percebidos e nas condições do ambiente de trabalho - os aspectos mais críticos indicados pelos resultados da pesquisa.
PAIXÃO; SOUZA, 2013	A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	Estudo descritivo; pesquisa de campo; coleta de dados por meio de questionários online com perguntas de caráter social e demográfico e três questões discursivas; respostas qualiquantificadas.	Os resultados demonstraram as condições favoráveis e dificuldades enfrentadas pelos docentes para manter a QVT.
ARAÚJO; et al., 2015	Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas	Pesquisa descritiva conforme o modelo de Hackman e Oldham (1975); estudo de caso; pesquisa quantitativa utilizando-se do Job Diagnostic Survey – JDS, composto pelo questionário elaborado por Hackman e Oldham (1975).	Verificação da percepção do docente em relação ao trabalho. O estudo tem o objetivo de contribuir para que as instituições repensem sobre as condições de QVT por meio de ações efetivas.

<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Método</b>	<b>Principais Resultados</b>
ENTRINGER; FREITAS, 2015	Qualidade de Vida no Trabalho do servidor técnico-administrativo: um estudo no Centro de Ciências e Tecnologias Agropecuárias de uma IFES pública	Questionários analisando: QVT segundo o desempenho da UF, e QVT segundo a ocorrência de fatores na UF.	Com a aplicação dos questionários identificaram-se as dimensões de QVT que necessitam de maior análise entre os servidores técnicos da UF.
MANSANO, 2015	Qualidade de Vida no Trabalho de servidores públicos técnico-administrativos das Pró-Reitorias de uma Instituição de Ensino Superior	Estudo de caso; pesquisa exploratória; quantitativa - tendo como instrumentos de medida da QV e QVT, o WHOQOL-100.	Com os resultados foram obtidas as médias de QVT nas Pró-reitorias da UF. A partir de então foram sugeridas ações e a implementação de Programa de QVT, para a melhoria da satisfação e da produtividade.
PARCIANELLO, 2015	Qualidade de vida no trabalho: Subsídios para um Plano de Melhoria em Função da Percepção dos Servidores Ativos da UFSM	Pesquisa descritiva, qualitativa e quantitativa. Estudo de caso. Coleta de dados em três etapas: análise documental, observação participante e questionário baseado no modelo de Walton (1973).	A partir dos resultados foi feita a proposição de Planos de Ação com atividades de QVT, visando ao aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas em atendimento as demandas dos servidores.
OLIVEIRA; et al., 2016	A Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: percepções com a metodologia BPSO alinhado à qualidade da educação	Pesquisa realizada por meio de coleta de dados, no III Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica. Questionário qualitativo, utilizando-se da escala Likert, analisado por meio de um software: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Os dados coletados nos questionários foram analisados sob o instrumento BPSO.	Os resultados demonstram a necessidade de alinhamento da política de gestão de benefícios e apoio familiar e comunitário, revelando a influência da QVT no processo de ensino-aprendizado.
TEIXEIRA, 2016	Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da saúde do complexo hospitalar da UFC.	Estudo quantitativo de QVT, utilizando-se do instrumento WHOQOL-bref da OIT, associado ao questionário de variáveis sociodemográficas. Levantamento de dados por meio de interrogação direta e pesquisa descritiva.	A partir dos resultados foi sugerida a implantação de programa de QVT e meio ambiente na UF, além da urgência de projetos voltados á melhoria do ambiente físico do hospital.

**Fonte:** elaborado pela autora a partir de pesquisas.

De 2011 em diante, tem-se percebido uma crescente preocupação com a QVT no âmbito das organizações públicas, especialmente no próprio ambiente das Universidades Federais, em que os pesquisadores se encontram.

Dado o objetivo da presente pesquisa o modelo a ser escolhido foi o das oito categorias elaboradas por Walton, em 1973, por ser um dos mais abordados em pesquisas sobre a QVT, como observado no tópico anterior, e ser mais próximo da realidade abordada nas ações governamentais voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho no País.

## 2.6 RELAÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS DE WALTON E AÇÕES GOVERNAMENTAIS VOLTADAS PARA A QVT NO BRASIL

Partindo de um paralelo entre os conceitos de QVT (para ser condizente com o subtítulo) e as Legislações vigentes no País, é possível estabelecer uma relação entre as categorias do modelo de Walton e as ações governamentais dos Ministérios brasileiros. O Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), por exemplo, tem como uma de suas funções fiscalizar e inspecionar as condições dos ambientes de trabalho. A Segurança e Medicina do Trabalho, cuja regulamentação está disposta na Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, abrange todo o território nacional nos âmbitos privado e público (MP, 2017).

O Ministério da Saúde (MS), por sua vez, preocupa-se com o atendimento ao trabalhador e com o impacto provocado pelo trabalho sobre a saúde dos indivíduos, sendo, segundo a Lei Orgânica da Saúde – LOS n.º 8.080/90, fator determinante e condicionante da saúde. O MS também está relacionado à assistência às vítimas de acidente de trabalho, doenças profissionais, avaliação de riscos de insalubridade, avaliações ambientais, exames periódicos, admissionais e demissionais (BRASIL, 2002).

Quanto ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), atual Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), tem a competência de formular políticas e diretrizes para aperfeiçoamento de gestão de pessoal na Administração Pública federal, inclusive planos de cargos e carreiras, avaliação de desempenho profissional e remuneração, bem como questões de saúde, segurança e condições de trabalho (MP, 2017).

O Ministério do Planejamento, por meio de sua Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento também foi o responsável por instituir a Instrução Normativa n.º 10/2012, que estabeleceu as regras de elaboração dos Planos de Gestão Logísticas Sustentável - instrumento de planejamento organizacional que estabelecem

práticas de sustentabilidade e racionalização de gastos e processos no âmbito da Administração Pública (MMA, 2017), que é o foco de análise e discussão deste trabalho.

Já o Ministério do Meio Ambiente (MMA), conta com o Plano de Ação para a Produção e Consumo Sustentáveis, enfocando seis áreas: 1) Educação para o Consumo Sustentável; 2) Varejo e Consumo Sustentável; 3) Aumento da reciclagem; 4) Compras Públicas Sustentáveis; 5) Construções Sustentáveis e 6) Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) (MMA, 2017).

A A3P é um Programa voltado para a necessidade de discussão do tema ambiental dentro da Administração Pública Brasileira. A Qualidade de Vida no Trabalho está inserida em seu rol de eixos temáticos (BRASIL, MMA, 2016), e se subdivide em quatro propostas de ações a serem implantadas, que visem à melhoria da satisfação e das condições dos servidores no trabalho, conciliando assim os interesses pessoais e organizacionais.

É perceptível que a Administração Pública brasileira, por meio de ações voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores públicos, tem se preocupado cada vez mais com a melhoria da QVT (MMA, 2017).

O modelo de Walton (1973) vem sendo parâmetro para instrumentos de coleta de dados sobre QVT (ZANARDI, 2016), tornando-o um dos modelos que mais se têm dado ênfase para aquisição de diagnósticos de QVT (MARTINS; RIGOBELLO; MAZON, 2016). Mesmo depois de mais de quarenta anos, o modelo ainda é adotado como subsídio para pesquisas, tanto qualitativas quanto quantitativas, considerado um dos mais completos, especialmente na área da Administração, Recursos Humanos e Psicologia (RIBEIRO; ROTTA, 2016).

No **Quadro 6**, tem-se uma melhor visualização da relação entre as atribuições dos Ministérios, legislações vigentes, Políticas e Planos voltados para a QVT, sob a ótica do modelo de Walton (1973):

**Quadro 6 – Relação entre o modelo de Walton (1973) e as ações do Governo Brasileiro**

Modelo de Walton (FERNANDES, 1996)	Normas e ações do Ministério do Trabalho e Previdência Social	Normas e ações do Ministério da Saúde	Normas e ações do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão	Normas e ações do Ministério do Meio Ambiente	Legislações vigentes no país
1) Compensação justa e adequada					Constituição Federal de 1988 - Art. 7º.
2) Condições de trabalho	Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, que deu origem às Normas Regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina no Trabalho.	Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 - Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora	<p>Orientação Normativa nº. 2, de 19 de fevereiro de 2010 (orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade e irradiações).</p> <p>Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012 (estabelece regras para elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável): 1) Adotar medidas para promover um ambiente físico de trabalho seguro e saudável; 2) Adotar medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados; 3) Realizar manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho.</p> <p>Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010, e Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013 - sobre promoção da saúde do servidor público federal.</p>	Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P): Condições de segurança e saúde no trabalho	<p>Constituição Federal de 1988 - Art. 7º.</p> <p>Lei nº 8.112/1990 - Subseção IV - Dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Atividades Penosas.</p>

Modelo de Walton (FERNANDES, 1996)	Normas e ações do Ministério do Trabalho e Previdência Social	Normas e ações do Ministério da Saúde	Normas e ações do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão	Normas e ações do Ministério do Meio Ambiente	Legislações vigentes no país
3) Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades				Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P): Uso e desenvolvimento de capacidades	Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 - Desenvolvimento de Pessoal da administração pública.
4) Oportunidade de crescimento e segurança (desenvolvimento das potencialidades)				Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P): Uso e desenvolvimento de capacidades	Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 - Desenvolvimento de Pessoal da administração pública.
5) Integração social na organização			Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012 (estabelece regras para elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável): Promover atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho.	Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P): Integração social e interna	
6) Constitucionalismo na organização				Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P): Respeito à legislação	
7) Trabalho e espaço total de vida					Constituição Federal de 1988 - Art. 7°. Trabalho como um dos Direitos Sociais.
8) Relevância social do trabalho na vida					Constituição Federal de 1988 - Art. 7°. Trabalho como um dos Direitos Sociais.

**Fonte:** Elaborado pela autora, a partir de Fernandes (1996) e sítio oficial da Presidência da República, do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS, 2017), do Ministério da Saúde (MS, 2017), do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP, 2017) e do Ministério do Meio Ambiente (MMA, 2016).

A partir da relação feita no **Quadro 6**, é possível visualizar, por exemplo, que a A3P traz quatro propostas de ações ambientais, para a melhoria da QVT na Administração Pública (MMA, 2009), contempladas pelas oito categorias formuladas por Walton (1973). A Agenda serve como modelo de iniciativas a serem observadas durante a formulação dos PLS pelos órgãos públicos, de acordo com o art. 11, da IN nº 10/2012 (MPOG, 2012), que também está inserida em duas das categorias do autor.

Essa relação entre as oito categorias de Walton (1973) e as normas vigentes relativas às questões da qualidade de vida dos servidores públicos no País (Quadro 6) serviu de base para o desenvolvimento de categorias capazes de analisar os Planos de Ação e os Relatórios Anuais dos PLS das Universidades Federais brasileiras. Essa abordagem será aprofundada nos tópicos que seguem.

### 3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Após o levantamento documental a respeito das legislações, ações e estudos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o presente tópico traz os procedimentos metodológicos adotados durante a organização e análise dos dados para a realização desta pesquisa, bem como a relação entre elementos utilizados para a criação de categorias, para analisar os PLS e, a partir de então, apresentar propostas de melhorias das ações de QVT.

A pesquisa pode ser conceituada como atividade que indaga e constrói a realidade da ciência (MINAYO, 2009). Por meio dela, a prática teórica é vinculada ao pensamento e à ação, pois não há um problema a ser estudado, sem que este exista como problema na realidade prática (MINAYO, 2009). Sendo assim, seu papel é de produzir conhecimentos novos e relevantes (LUNA, 2011).

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa tem abordagem predominantemente qualitativa, sendo este tipo muito adotado pelas Ciências Sociais, uma vez que é capaz de responder questões consideradas particulares, retratando um nível de realidade que não pode ser facilmente quantificado (MINAYO, 2009).

Esse tipo de abordagem não se utiliza exclusivamente de instrumentos estatísticos. Os dados coletados podem ser qualificados ou quantificados, por meio de categorias, critérios ou escalas. É um método ideal de entendimento da natureza de um fenômeno social (RICHARDSON, 2007).

O tipo da pesquisa é descritivo, utilizando-se da revisão de literatura, tendo como fontes artigos científicos, teses e demais publicações acadêmicas, legislações, sítios oficiais do Governo Federal brasileiro, sítios oficiais de organizações internacionais, bem como livros digitais e da biblioteca.

Na pesquisa descritiva busca-se organizar informações e dados coletados a fim de serem examinados paralelamente, explicando, de modo científico, determinado assunto ou fenômeno (ALYRIO, 2009). Procura descrever fatos e fenômenos de dada realidade, tendo como um dos exemplos a análise documental (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

A revisão de literatura tem o fim de examinar o que já foi mencionado sobre o assunto. Não se trata de uma simples repetição de informação, mas do estudo sob uma nova

perspectiva, podendo resultar em diferentes interpretações (LAKATOS; MARCONI, 2003). Luna (2011) a aponta como uma importante ferramenta na pesquisa científica por constituir, por si só, um trabalho de pesquisa, além de ser um modo de ilustrar a evolução conceitual do tema abordado.

As informações coletadas foram tratadas por meio de análise de conteúdo, e a abordagem foi de natureza qualitativa. A análise de conteúdo permite interpretar determinados assuntos sob uma gama de ferramentas, sendo adaptável a diversos campos de pesquisa. Uma de suas características é a possibilidade de categorização. Permite que determinados elementos de características similares sejam agrupados em categorias, por analogia (BARDIN, 2011).

### 3.2 ETAPAS DA PESQUISA

A pesquisa está dividida em sete etapas a) Levantamento documental sobre Leis e normatizações sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); b) Mapeamento bibliométrico sobre as publicações científicas que tratam do referido tema; c) Criação de categorias à luz da pesquisa documental bibliométrica para análise dos planos e relatórios do PLS das Instituições de Ensino Superior Federais; d) Análise dos planos e relatórios de acompanhamento do PLS das UF; e) Identificação dos atores componentes das Comissões Gestoras dos PLS das UF; f) Análise dos documentos da UFMS sobre QVT no Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS); g) Elaboração de Proposta de melhoria das ações de QVT para a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Primeiramente, foram realizadas pesquisas, entre os meses de agosto de 2016 a julho 2017, via *Google Acadêmico*, Portal de Periódicos da CAPES e na Biblioteca Central da UFMS, para a obtenção de publicações científicas com conceitos sobre o tema QVT. Procedeu-se então com a primeira etapa – de levantamento documental sobre leis e normatizações. A partir das referências encontradas, foram examinadas, na seção de legislação do sítio da Presidência de República, e nos sítios oficiais dos Ministérios do Meio Ambiente, do Planejamento, da Saúde e do Trabalho, as normas que tratam sobre PLS e o tema mínimo QVT.

Nesta fase, também se pesquisou sobre as ações não governamentais em QVT, como as Recomendações e Convenções da OMS e OIT, que influenciam diretamente nas normas brasileiras.

Após a conceituação de QVT e o levantamento das normas e ações sobre o tema, foi feito o mapeamento bibliométrico. Nesta segunda fase, também se utilizando do *Google Acadêmico*, optou-se pelo critério de relevância das obras, ou seja, estudos, artigos científicos e teses com o maior número de citações e mais recentes, tendo como parâmetro os anos de 2011 a 2016.

A partir da análise dos documentos coletados, foram criadas seis categorias para análise dos Planos e Relatórios do PLS das UF, a partir da relação entre o modelo das categorias de Walton (1973) e normas e ações dos Ministérios brasileiros voltadas para a QVT, como, por exemplo, a A3P e a IN nº 10/2012, que estabelece as regras de elaboração dos PLS. A escolha das categorias para a coleta de dados será melhor tratada no item 3.4. desta pesquisa.

Na etapa 4, foi feita a análise dos Planos de Ação e Relatórios mais recentes dos PLS das UFs. A amostra foi retirada a partir da busca dos PLS nos sítios institucionais das sessenta e três Universidades Federais, observando-se a disponibilidade online dos respectivos documentos.

Constatou-se que trinta UFs possuem documentos consolidados do PLS, mas nem todas estas possuem Relatórios dos anos anteriores. Os documentos disponibilizados pelas UF foram elaborados em períodos distintos, entre 2013 e 2017. Alguns Planos e Relatórios não foram atualizados após a implementação do PLS, como pode ser observado no **Quadro 7**.

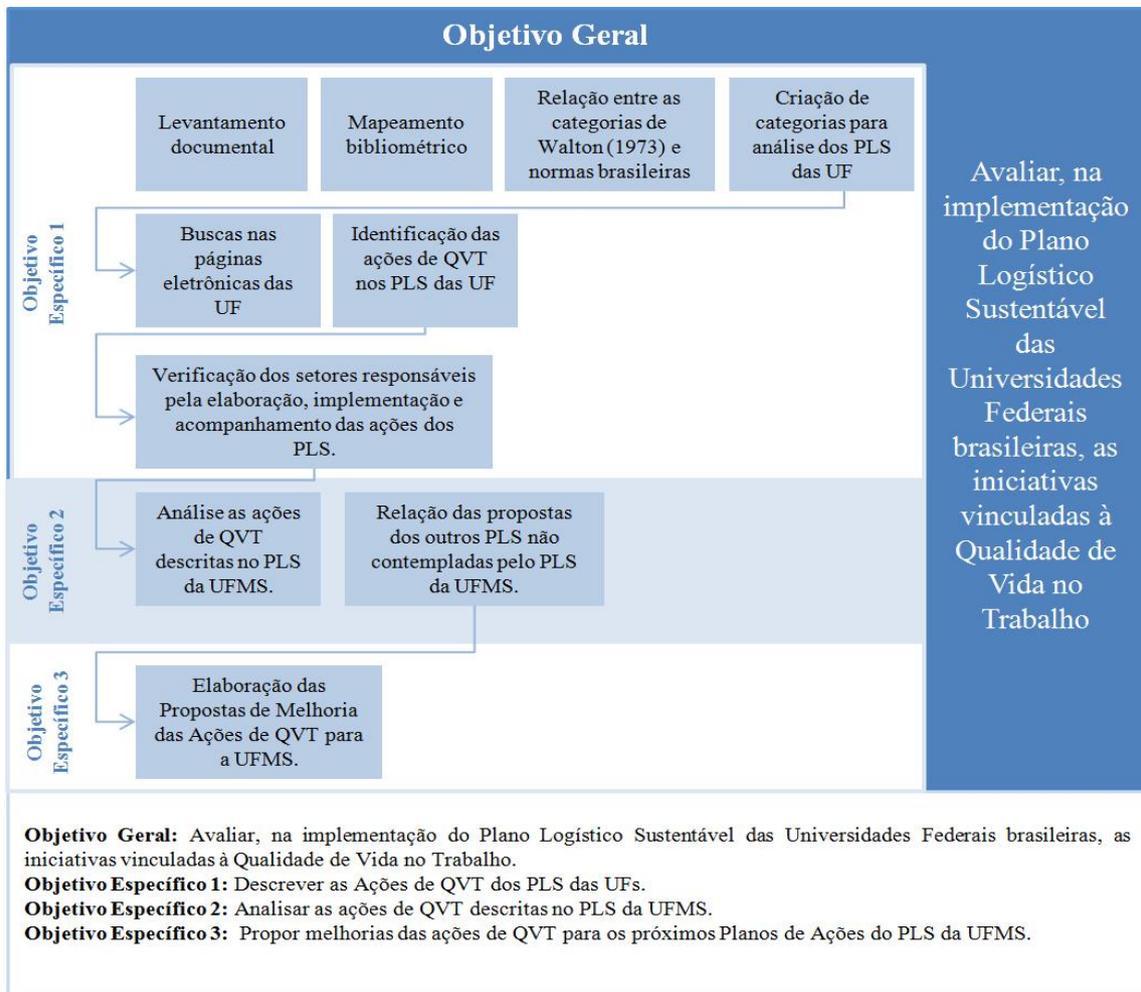
Os links dos PLS e Relatórios não disponíveis nos sítios institucionais foram solicitados por meio do “Fale Conosco” das Universidades, e-mails das Pró-Reitorias ou Departamentos responsáveis pela elaboração do PLS, ou ainda pelo contato das Ouvidorias, quando o site não disponibilizava contatos específicos.

Na quinta etapa foi feita a análise dos PLS, buscando identificar quais são os atores responsáveis pela elaboração, execução e monitoramento dos Planos e seus Resultados, bem como quais setores da estrutura das Universidades estão envolvidos nessas ações.

Nas últimas duas etapas, foi feita uma análise documental da UFMS – de 2014 a 2017, com foco nas ações voltadas para a QVT dos Planos de Ação e Relatórios Anuais. A partir desta análise e da relação com os PLS das demais UF, foram elaboradas propostas de melhoria das ações de QVT, para o quadriênio de 2018-2021, observando quais as ações foram mais relevantes em todas as Universidades Federais, e quais das categorias elaboradas para análise dos dados não haviam sido contempladas nos documentos anteriores, concluindo-se assim os objetivos deste trabalho.

A **Figura 1** apresenta o fluxo da realização das ações para atendimentos aos objetivos geral e específicos da pesquisa:

**Figura 1: Objetivos da Pesquisa**



**Fonte:** Elaborado pela autora.

### 3.3 AMOSTRA

A amostra da etapa quatro partiu da consulta dos sítios institucionais das sessenta e três UFs no País. Dentre elas, trinta disponibilizam seus PLS online. Dezesesseis deles foram instituídos em 2013, quatro em 2014, três em 2015 e sete em 2016. Dos instituídos entre 2013 e 2015, nove ainda possuem Planos de Ação vigentes até 2017, ou 2018 e ainda 2020.

Dentre as trinta Universidades Federais, apenas treze possuem Relatório das atividades realizadas entre 2013 e 2017. Quanto às UF que não possuem PLS consolidado, sete ainda

estão em fase de elaboração ou de implementação do Plano, e possuem uma Comissão Gestora específica responsável pela elaboração do documento e monitoramento das ações.

O **Quadro 7** traz um perfil de todas as sessenta e três UFs, divididas por Região; o número de servidores efetivos lotados em cada uma, de acordo com dados do Portal da Transparência; a existência ou não de PLS instituídos; os planos de ações; Relatórios; disponibilidade de tais documentos para acesso online; e, no caso das UFs que não implantaram o PLS, se disponibilizaram informações no site sobre a formação de comissão para o desenvolvimento do plano, ou documentos que tratam sobre programas e ações voltadas para sustentabilidade, e/ou QVT:

**Quadro 7 – Instituições de Ensino Superior que possuem PLS**

Região	UF		Vínculos efetivos	PLS				Não há PLS, mas há Programas ou Ações voltadas para a QVT
	Qt.	Sigla		Ano da implantação do PLS	Plano de ações (atualização)	Último relatório	Disponibilidade Online	
Centro-Oeste	1	UFG	5541	2013	2014-2015	2014	Sim	-
	2	UFGD	1545	2014	2014-2015	2016	Sim	-
	3	UFMS	3692	2014	2017	2016	Sim	-
	4	UFMT	3875	Não possui	Não	Não	Não	-
	5	UnB	6376	Não possui	Não	Não	Não	-
Nordeste	1	UFAL	3569	Não possui	Não	Não	Não	-
	2	UFBA	6119	2016	2016	2013 - demonstrativo de ações desenvolvidas por programas, a partir de 2008.	Sim	-
	3	UFC	6641*	2013	2013	Não	Não	-
	4	UFCA	534*	Não possui	Não	Não	Não	-
	5	UFCE	3325	Não possui	Não	Não	Não	-
	6	UFERSA	1324	2013	2013-2017	2017	Sim	-
	7	UFMA	3963	2014	2014-2015	Não	Somente o PLS	-
	8	UFOB	481	Não possui	Não	Não	Não	-
	9	UFPB	6621	2013-2015	2013-2015	2013-2014	Sim	-
	10	UFPE	7191	Não possui	Não	Não	Não	-
	11	UFPI	3486	Não possui	Não	Não	Não	-
	12	UFRB	1572	2013	2013-2015	2014	Sim	-
	13	UFRN	6201	Não possui	Não	Não	Não	-
	14	UFRPE	2335	Não possui	Não	Não	Não	Programa de Qualificação Profissional e de Melhoria da QVT Docente
	15	UFS	3398	2013	2013-2016	Não	Somente o PLS	-
	16	UFSB	355	Não possui	Não	Não	Não	-
	17	UNILAB	637	Não possui	Não	Não	Não	Possui uma Comissão de Sustentabilidade
	18	UNIVASF	1015	2016	2016-2018	Não	Somente o PLS	-

Região	UF		Vínculos efetivos	PLS				Não há PLS, mas há Programas ou Ações voltadas para a QVT ou Sustentabilidade
	Qt.	Sigla		Ano da implantação do PLS	Plano de ações (atualização)	Último relatório	Disponibilidade Online	
Norte	1	UFAC	1688	Não possui	Não	Não	Não	-
	2	UFAM	3788	Não possui	Não	Não	Não	-
	3	UFOPA	995	2014	2014-2017	Não	Somente o PLS	-
	4	UFPA	5754	2015	2015-2017	Não	Somente o PLS	-
	5	UFRA	903	2016	2016-2018	Não	Somente o PLS	-
	6	UFRR	1159	2013	2017-2020	Relatório parcial	Sim	-
	7	UFT	2069	2013	2013-2015	Não	Somente o PLS	-
	8	UNIFAP	1228	Não possui	Não	Não	Não	Projeto de Desenvolvimento de Ações de Sustentabilidade e Racionalização de Gastos – 2014
	9	UNIFESSPA	555	Não possui	Não	Não	Não	-
	10	UNIR	1327	Não possui	Não	Não	Não	A Comissão Gestora do PLS realizou um levantamento de informações e indicadores de QVT.
Sudeste	1	UFABC	1451	2016	2016-2022	Não	Somente o PLS	-
	2	UFES	4191	Não possui	Não	Não	Não	Cartilha de Sustentabilidade 2013
	3	UFF	7874	Não possui	Não	Não	Não	-
	4	UFJF	3624	Não possui	Não	Não	Não	Possui uma Comissão Gestora do PLS
	5	UFLA	1311	Não possui	Não	Não	Não	-
	6	UFMG	8160	Não possui	Não	Não	Não	-
	7	UFOP	1778	Não possui	Não	Não	Não	-
	8	UFRJ	14612	Não possui	Não	Não	Não	Agenda Ambiental da Prefeitura Universitária
	9	UFRRJ	2603	Não possui	Não	Não	Não	-
	10	UFSCar	2319	Não possui	Não	Não	Não	-
	11	UFSJ	1468	2013	2013-2017	Não	Somente o PLS	-

Região	UF		Vínculos efetivos	PLS				Não há PLS, mas há Programas ou Ações voltadas para a QVT ou Sustentabilidade
	Qt.	Sigla		Ano da implantação do PLS	Plano de ações (atualização)	Último relatório	Disponibilidade Online	
Sudeste	12	UFTM	2323	2015	Atualizado 2016-2017	2016	Sim	-
	13	UFU	5540	Não possui	Não	Não	Não	-
	14	UFV	3619	Não possui	Não	Não	Não	-
	15	UFVJM	1400	2013	2013-2014	Não	Somente o PLS	-
	16	UNIFAL	910	2013	2013-2018	2014	Sim	-
	17	UNIFEI	873	Não possui	Não	Não	Não	-
	18	UNIFESP	7065	2015	2015-2016	Não	Somente o PLS	-
Sul	19	UNIRIO	2543	2016	2017	Não	Somente o PLS	-
	1	FURG	2122	Não possui	Não	Não	Não	-
	2	UFCSPA	1094	2013	2013-2015	Não	Somente o PLS e relatórios de monitoramento de consumo de água e energia.	-
	3	UFFS	1706	2013	2013-2016	2016	Sim	-
	4	UFPEl	2931	Não possui	Não	Não	Não	-
	5	UFPR	6855	2016	2016	Não	Somente o PLS	-
	6	UFRGS	5692	Não possui	Não	Não	Não	-
	7	UFSC	5977	2013	Minuta do Relatório de Monitoramento e revisão do PLS 2017	Minuta do Relatório de Monitoramento e revisão do PLS 2017	Sim	-
	8	UFSM	4981	2013	2016-2018	2013	Sim	-
	9	UNILA	912	Não possui	Não	Não	Não	-
	10	UNIPAMPA	1866	2016	2016-2018	Não	Somente o PLS	-
11	UTFPR	3983	2013	2014-2016	2016	Sim	-	

**Fonte:** quadro formulado pela autora a partir de informações filtradas da planilha de cadastro de servidores, atualizada em abril/2017, do Ministério da Transparência; e consulta aos sites oficiais das UF.

\*A Universidade Federal do Cariri (UFCA) foi desmembrada da Universidade Federal do Ceará (UFC), de acordo com a Lei 12.826, de 5 de junho de 2013. Portanto, o quantitativo de servidores da UFC, nos dados do Portal da Transparência, ainda soma com o quantitativo da UFCA, cujo número de servidores está disponibilizado em seu site institucional (UFCA, 2017).

Por meio do **Quadro 7** é possível visualizar quais UFs não elaboraram ou atualizaram seus Planos de Ação do PLS, nem divulgaram seus Relatórios. Percebe-se, ainda, que implantação do PLS não está diretamente condicionada à localização regional ou ao quantitativo de servidores lotados por instituição.

A **Tabela 1** traz uma melhor visualização da elaboração dos PLS, por Região do País:

**Tabela 1 – Porcentagem de UF que instituíram seus PLS**

Região	Nº de UF	Possuem PLS	% por Região
Centro-Oeste	5	3	60%
Nordeste	18	8	44%
Norte	10	5	50%
Sudeste	19	7	37%
Sul	11	7	64%
<b>Total</b>	63	30	48% das IES

**Fonte:** elaborada pela autora.

Observa-se que a região Centro-Oeste, por exemplo, possui um número menor de Universidades Federais. No entanto, 60% delas já implantaram o PLS, enquanto que as regiões Sudeste e Nordeste, onde há maior ocorrência de UFs, dezenove e dezoito, respectivamente, a implantação do PLS não atinge sequer 50% de suas respectivas instituições.

Durante a pesquisa dos PLS, constatou-se que algumas UFs, que não implantaram o Plano, desenvolvem ações relativas a alguns temas mínimos, como a QVT, em ações sustentáveis, ou ainda possuem Comissões formadas para a implementação de seus PLS. São os casos das seguintes UFs:

- A Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) tem um Programa de Qualificação Profissional e de Melhoria da Qualidade de Vida Docente, inserido em seu Plano de Desenvolvimento Institucional 2013-2020. O Programa dispõe de cursos de aperfeiçoamento e atualização para os servidores docentes em período de estágio probatório da Universidade.
- A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), apesar de não ter instituído o PLS, já possui uma Comissão de Sustentabilidade designada para elaboração do Plano. A Universidade Federal do Amapá (UNIFAP) elaborou o Projeto de Desenvolvimento de Ações de Sustentabilidade e

Racionalização de Gastos 2014, objetivando o desenvolvimento de Políticas de Gestão Ambiental para o Desenvolvimento Sustentável da Instituição.

- A Universidade Federal de Rondônia (UNIR) conta com uma Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável - CGPGLS, que divulga no sítio eletrônico da Universidade o andamento das ações para o desenvolvimento do PLS, com cronograma, Plano de Atividade dos Membros e Levantamento de Informações e Indicadores dos eixos temáticos. O cronograma previa a implementação do Plano para o mês de maio de 2016. A Comissão do PLS da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) elaborou, em 2013, a Cartilha Sustentabilidade - Manual de Boas Práticas Ambientais no Trabalho. O documento trata de sugestões de ações pró-sustentabilidade, constantes dos cinco eixos temáticos da A3P.
- A Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) busca implementar o PLS nos projetos da Agenda Ambiental da Prefeitura Universitária, baseada nas Legislações Socioambientais, conceitos da A3P. Tem enfoque no eixo Compras e Contratações Sustentáveis, atendendo à IN nº 10/2012 e ao Decreto 7.746/2012. Na página oficial, também se encontram disponíveis relatórios como o Relatório Técnico de Segurança do Trabalho, o Relatório Final da Agenda 2014 – que fornece subsídios para a elaboração de Planos de Ação quanto ao temas: Material de Consumo, Energia Elétrica, Água e esgoto, e Sensibilização e Capacitação.

### 3.4 CATEGORIAS PARA COLETA DE DADOS

A partir dos dados analisados nos PLS e Relatórios anuais disponíveis das UFs, e tomando como base a relação feita no **Quadro 6**, entre o modelo proposto por Walton (1973) e as legislações e ações governamentais relativas à QVT no país, foram desenvolvidas categorias a partir das seguintes fontes:

- As oito categorias do modelo de Walton (1973), que avalia a QVT, com enfoque em influenciadores da vida dos indivíduos no ambiente laboral: a) compensação justa e adequada, b) condições de trabalho, c) oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades, d) oportunidade de crescimento e segurança, e) integração social na organização, f) constitucionalismo na organização, g) trabalho e espaço total de vida, e h) relevância social do trabalho na vida;
- As quatro ações de melhoria da qualidade de vida no trabalho, propostas pela Agenda A3P: uso e desenvolvimento de capacidades, integração social e interna, respeito à legislação e condições de segurança e saúde no trabalho;
- E as sugestões de boas práticas de sustentabilidade e racionalização de materiais, item V, do anexo II, da Instrução Normativa MPOG nº10, de 12 de novembro de 2012, que estabelece as regras de elaboração dos PLS, como: a) adoção de medidas para promoção de um ambiente físico de trabalho seguro e saudável, b) medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados, c) realização de manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho, d) promoção de atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho, e) realização de campanhas, oficinas, palestras e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores com divulgação por meio da intranet, cartazes, etiquetas e informativos, e f) produção de informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição.

As ações descritas nos Relatórios e Planos de Ação dos PLS da amostra do estudo serão classificadas com as categorias relacionadas no **Quadro 8**:

**Quadro 8** – Categorias para coleta de dados baseadas no Modelo de Walton (1973), na A3P e na IN nº 10/2012

Categorias para a coleta de dados	Fontes:		
	Modelo de Walton (FERNANDES, 1996)	Agenda A3P	IN nº10/2012
<p><u>1) Satisfação no Ambiente de Trabalho:</u> compensação justa e adequada de acordo com o trabalho realizado; equidade (interna e externa); relevância social do trabalho; equilíbrio entre vida pessoal e funcional.</p>	<p>Categoria 1 – Compensação justa e adequada: avalia a percepção dos indivíduos de uma organização em relação à remuneração percebida. Preocupa-se com a remuneração adequada e de acordo com o trabalho realizado. É subdividida nas variáveis: remuneração adequada; equidade interna (que nivela e compara os empregados de forma justa e criteriosa); e equidade externa (igualdade em relação ao mercado de trabalho).</p>	-	-
	<p>Categoria 7 – Trabalho e espaço total de vida: busca manter o equilíbrio entre vida pessoal e a vida profissional do indivíduo, a partir da adequação entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer; e poucas mudanças geográficas.</p>		
	<p>Categoria 8 – Relevância social do trabalho na vida: a partir da qual se avalia a percepção dos empregados quanto à imagem da empresa, como exerce sua responsabilidade social e sua responsabilidade diante dos serviços prestados e produtos oferecidos, seu relacionamento com os trabalhadores, de forma ética; as práticas de recursos humanos; administração eficiente e valorização do trabalho e da profissão.</p>		
<p><u>2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho:</u> condições adequadas; prevenção de acidentes; ergonomia e equipamentos de segurança; jornada de trabalho adequada; saúde do servidor; ambientes insalubres ou perigosos.</p>	<p>Categoria 2 – Condições de trabalho: mensura a QVT diante das condições locais de trabalho como a jornada de trabalho razoável; o ambiente físico seguro e saudável (inclusive os instrumentos utilizados na execução das funções e a ausência de insalubridade); e a carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador.</p>	<p>Condições de segurança e saúde no trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acesso para portadores de deficiência física;</li> <li>• Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;</li> <li>• Controle da jornada de trabalho;</li> <li>• Ergonomia: equipamentos e mobiliário;</li> <li>• Ginástica laboral e outras atividades;</li> <li>• Grupos de apoio antitabagismo,</li> <li>• alcoolismo, drogas e neuroses diversas;</li> <li>• Orientação nutricional;</li> <li>• Salubridade dos ambientes;</li> <li>• Saúde Ocupacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adotar medidas para promover um ambiente físico de trabalho seguro e saudável.</li> <li>• Adotar medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados.</li> <li>• Realizar manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho;</li> </ul>

Categorias para a coleta de dados	Fontes:		
	Modelo de Walton (FERNANDES, 1996)	Agenda A3P	IN nº10/2012
3) <u>Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho</u> : aproveitamento das habilidades e aptidões; autonomia no desenvolvimento da atividade; significado do trabalho; capacitação de pessoal.	<p>Categoria 3 – Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades: mede as possibilidades de aplicação dos conhecimentos e aptidões (e talentos) dos trabalhadores, no dia a dia, como autonomia; uso de múltiplas capacidades e habilidades; informações sobre o processo total de trabalho; significado da tarefa; identidade da tarefa e retroinformação (retorno de informações sobre resultados obtidos).</p> <p>Categoria 4 – Oportunidade de crescimento e segurança (desenvolvimento das potencialidades): visa à avaliação das oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento pessoal do trabalhador/colaborador e para a estabilidade no emprego, como desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades; possibilidade de carreira e segurança no emprego.</p>	<p>Uso e desenvolvimento de capacidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aproveitamento das habilidades;</li> <li>• Autonomia na atividade desenvolvida;</li> <li>• Percepção do significado do trabalho</li> </ul>	-
4) <u>Integração Social Institucional</u> : clima organizacional; ausência de diferenças e preconceitos; criação de áreas de integração; senso comunitário.	Categoria 5 – Integração social na organização: busca medir o grau de integração social e o clima existentes na organização a partir da ausência de diferenças entre os trabalhadores como a ausência de preconceitos; da igualdade de oportunidades; do relacionamento interpessoal; do senso comunitário e do clima do ambiente de trabalho.	<p>Integração social e interna</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de preconceitos;</li> <li>• Criação de áreas comuns para integração dos servidores;</li> <li>• Promoção dos relacionamentos interpessoais;</li> <li>• Senso comunitário.</li> </ul>	Promover atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho;
5) <u>Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</u> : cumprimento aos direitos do trabalhador; privacidade pessoal; tratamento imparcial; liberdade de expressão	Categoria 6 – Constitucionalismo na organização: examina o grau de cumprimento e respeito aos direitos do trabalhador pela organização, assegurando seus direitos trabalhistas; sua privacidade pessoal; sua liberdade de expressão e tratamento interpessoal.	<p>Respeito à legislação</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberdade de expressão;</li> <li>• Privacidade pessoal;</li> <li>• Tratamento imparcial.</li> </ul>	-
6) <u>Práticas Socioambientais</u> : divulgação de informações e práticas sustentáveis e campanhas de conscientização	-	-	<p>Realizar campanhas, oficinas, palestras e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores com divulgação por meio da intranet, cartazes, etiquetas e informativos;</p> <p>Produzir informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição.</p>

**Fonte:** elaborado pela autora a partir de Brasil, MMA (2009); Brasil, MPOG (2012); Fernandes (1996); Júnior, Silva e Símmonds (2015); e Medeiros (2002).

### 3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A apresentação das dificuldades da pesquisa e das soluções encontradas, durante a execução do trabalho, podem servir como forma de contribuição para futuras pesquisas sobre o mesmo tema. Portanto, relatam-se as dificuldades encontradas durante a pesquisa e a forma que as mesmas foram superadas ou amenizadas.

Uma das primeiras dificuldades foi durante a busca por materiais científicos sobre QVT. Verificou-se que não há tantas pesquisas abrangendo o tema em ambientes organizacionais públicos, especialmente Universidades Federais.

Quanto à Legislação, observou-se que o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de normas específicas sobre QVT. Elas tratam sobre assuntos inseridos dentro do tema – como é o caso da Saúde e Segurança do Trabalhador, e, ainda, são de aplicabilidade geral. Ou seja, não há clareza se servem tanto para os empregados celetistas das empresas privadas, quanto para servidores estatutários da Administração Pública. Sendo assim, foi preciso analisá-la a partir de consulta junto à Seção de Segurança do Trabalho da página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFMS.

Nas buscas pelos Planos das Universidades Federais, um dos obstáculos foi a indisponibilidade dos documentos em seus sítios oficiais. Do total de sessenta e três instituições, menos da metade atendem à obrigatoriedade de implementação do PLS. Outros problemas foram a falta de organização na forma de disponibilização dos PLS em algumas páginas institucionais; links sem correlação aos documentos indicados; e ausência dos Relatórios Anuais ou de informações sobre a existência deles.

Um ponto que dificultou a análise dos dados foi a não padronização da apresentação dos PLS. Embora os documentos da maior parte das UF estejam organizados em quadros, alguns deles não possuem informações compiladas, ou foram apresentadas em diversos arquivos ou distribuídas nas páginas eletrônicas das UF.

Apesar destas dificuldades expostas acima, não houve maiores prejuízos a ponto de comprometer o desenvolvimento do trabalho e o cumprimento dos objetivos inicialmente propostos.

## 4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Este capítulo traz uma análise detalhada dos trinta Planos de Ação e dos treze Relatórios Anuais disponíveis nos sítios eletrônicos das UFs. Os documentos foram analisados de acordo com as Categorias de QVT, formuladas no Capítulo 3.4. A partir de então, foi possível constatar o Índice de Abrangência das Categorias QVT estão presentes nas propostas e nas Ações efetivadas em cada UF.

Em seguida, relatou-se sobre a composição das Comissões Gestoras do PLS (CGPLS) das UFs, bem como a formação da Comissão da UFMS, observando-se quais as Unidades Setoriais estão envolvidas nas Ações de QVT.

Após a análise dos documentos das UFs de forma ampla, focou-se nos documentos da UFMS sobre QVT, de 2014 a 2017. Assim, após relacionar o PLS das UFs ao da UFMS, pôde-se seguir para a proposição de melhorias nas futuras Ações de QVT.

### 4.1 ANÁLISE DOS PLANOS E RELATÓRIOS DOS PLS DAS UF, POR CATEGORIAS

A partir da elaboração das categorias para a coleta de dados, foi feita uma análise do tema mínimo QVT nos Planos de Ação e Relatórios de PLS. Primeiramente, foram analisadas ações que se encaixassem dentro das categorias formuladas para a coleta de dados: a) Satisfação no Ambiente de Trabalho; b) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho; c) Desenvolvimento das capacidades pessoais; d) Integração Social Institucional; e) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor; e f) Práticas Socioambientais.

Após a análise dos Planos de Ação, percebeu-se que a categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho é aquela com a qual as UFs mais se preocupam. Isso se evidencia pelo fato de todos os PLS incluírem ações como prevenção de riscos à saúde, acidentes e segurança no ambiente de trabalho; temperatura, ventilação e iluminação; fatores de periculosidade e insalubridade; saúde do trabalhador como um todo; aquisição de equipamentos de trabalho; ergonomia adequada; bem estar do trabalhador; realização de perícias médicas e exames periódicos; e ginástica laboral.

A segunda categoria com maior ocorrência, em dezenove Planos, é a Integração Social Institucional, com a proposição de Programas de Integração e a criação de espaços de convivência, incluindo práticas desportivas, artístico-culturais e de lazer, bem como o desenvolvimento de trabalhos junto à comunidade externa. Também se tem demonstrado uma

grande preocupação com os servidores aposentados e com os que estão na iminência de se aposentarem, tanto nesta categoria, quando na relativa à saúde do trabalhador.

A Integração Social e Institucional está presente nos Planos de Ação das seguintes instituições: Universidade Federal do ABC (UFABC), Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), Universidade Federal Rural do Semi Árido (UFERSA), Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Universidade Federal do Pará (UFPA), Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Universidade Federal de Roraima (UFRR), Universidade Federal do Sergipe (UFS), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) e Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO).

A categoria Desenvolvimento das Capacidades Pessoais foi encontrada nos Planos de quinze UF, são elas: UFBA, UFCSPA, UFERSA, UFG, UFPA, UFPB, Universidade Federal do Paraná (UFPR), UFRB, UFS, UFSC, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), UNIFESP e Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF).

Essa Categoria abrange ações como educação continuada e capacitação de servidores para o aprimoramento do desempenho de suas funções, capacitações para a promoção da QVT, informações sobre o uso de medidas de segurança no ambiente de trabalho. Algumas instituições incluíram os terceirizados e discentes no Plano de Capacitação.

A Categoria Práticas Socioambientais foi adotada por dez Planos: UFERSA, UFFS, UFGD, UFMS, UFRA, UFS, UFSC, UFSM, UFVJM e UNIFESP. As Ações vão desde treinamentos, cursos de formação para servidores sobre boas práticas de sustentabilidade, a palestras, oficinas, cursos de extensão, campanhas sobre QVT e Semanas da Sustentabilidade, em que são tratados temas como a qualidade de vida e o próprio PLS. As Categorias Satisfação no Ambiente de Trabalho e Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor foram as que tiveram os menores números de ocorrência nos trinta Planos de Ação dos PLS analisados. Quatro Universidades incluíram a Categoria Satisfação no Ambiente de Trabalho

em seus Planos de Ação: UFCSPA, UFMS, UFSC e UFTM, enquanto que o Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor foi abordada apenas pela UFSC e pela UNIRIO.

O **Quadro 9** relaciona as trinta Universidades Federais que instituíram seus PLS, demonstrando o Índice de Abrangência das Categorias (IAC), ou seja, as Categorias de QVT propostas e as contempladas:

**Quadro 9 – Práticas de QVT nos Planos de Ação dos PLS das UFs**

UF	O Plano de Ações mais recente do PLS atende às Categorias de QVT?						IAC
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais	
1. UFABC	Ø	1	Ø	1	Ø	Ø	33%
2. UFBA	Ø	1	1	1	Ø	Ø	50%
3. UFC	Ø	1	Ø	Ø	Ø	Ø	17%
4. UFCSPA	1	1	1	1	Ø	Ø	67%
5. UFERSA	Ø	1	1	1	Ø	1	67%
6. UFFS	Ø	1	Ø	1	Ø	1	50%
7. UFG	Ø	1	1	1	Ø	Ø	50%
8. UFGD	Ø	1	Ø	1	Ø	1	50%
9. UFMA	Ø	1	Ø	1	Ø	Ø	33%
10. UFMS	1	1	Ø	Ø	Ø	1	50%
11. UFOPA	Ø	1	Ø	Ø	Ø	Ø	17%
12. UFPA	Ø	1	1	1	Ø	Ø	50%
13. UFPB	Ø	1	1	1	Ø	Ø	50%
14. UFPR	Ø	1	1	Ø	Ø	Ø	33%
15. UFRA	Ø	1	Ø	1	Ø	1	50%
16. UFRB	Ø	1	1	1	Ø	Ø	50%
17. UFRR	Ø	1	Ø	1	Ø	Ø	33%
18. UFS	Ø	1	1	1	Ø	1	67%
19. UFSC	1	1	1	1	1	1	100%
20. UFSJ	Ø	1	Ø	Ø	Ø	Ø	17%
21. UFSM	Ø	1	1	Ø	Ø	1	50%
22. UFT	Ø	1	Ø	Ø	Ø	Ø	17%
23. UFTM	1	1	1	Ø	Ø	Ø	50%
24. UFVJM	Ø	1	Ø	1	Ø	1	50%
25. UNIFAL	Ø	1	Ø	Ø	Ø	Ø	17%
26. UNIFESP	Ø	1	1	1	Ø	1	67%
27. UNIPAMPA	Ø	1	Ø	1	Ø	Ø	33%
28. UNIRIO	Ø	1	Ø	1	1	Ø	50%
29. UNIVASF	Ø	1	1	Ø	Ø	Ø	33%
30. UTFPR	Ø	1	1	Ø	Ø	Ø	33%
<b>Total/Categoria</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>63%</b>	<b>7%</b>	<b>33%</b>	

Fonte: elaborado pela autora.

No **Quadro 9**, para a obtenção do Índice de Abrangência das Categorias propostas para análise de dados, em cada Plano de Ação, foi adotado o valor Ø (vazio), quando não houvesse propostas na Categoria, e 1 (um), quando houvesse propostas que atendessem a cada uma das seis Categorias. O IAC do Plano de Ação é a porcentagem de Categorias totais atendidas pelo PLS de cada UF.

O quadro permite inferir que, com exceção da UFSC, as demais UFs não atingiram 100% do Índice de Abrangência das Categorias de QVT em seus Planos de Ação.

Apesar de o tema Segurança e Saúde do Trabalhador ter sido tratado em todos os Planos de Ação, cada Universidade se preocupou, de forma diferenciada, com as demais Categorias, de acordo com suas propostas.

A UFSC conseguiu propor ações dentro de todas as seis Categorias de QVT, em seu Plano de Ação: Satisfação no Ambiente de Trabalho, Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento das Capacidades Pessoais, Integração Social Institucional, Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor e Práticas Socioambientais.

Em seguida, quatro UFs, a UFCSPA, a UFERSA, a UFS e a UNIFESP, atingiram 67% do IAC nos Planos de Ação:

- A UFCSPA: Satisfação no Ambiente de Trabalho, Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento das Capacidades Pessoais e Integração Social Institucional;
- Enquanto que a UFERSA, a UFS e a UNIFESP: Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento das Capacidades Pessoais, Integração Social Institucional e Práticas Socioambientais.

Treze UFs, ou seja, 43,33% das trinta que elaboraram o PLS propuseram, em seus Planos mais recentes, ações que se enquadram a três categorias de forma distinta, ou seja, alcançaram 50% do IAC:

- UFBA, UFFS, UFG, UFGD, UFMS, UFPA, UFPB, UFRA, UFRB, UFSM, UFTM, UFVJM e UNIRIO: ações voltadas para a melhoria das Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho;
- UFFS, UFGD, UFRA, UFVJM, UNIRIO, UFBA, UFG, UFPA, UFPB e UFRB: ações de Integração Social Institucional;
- UFBA, UFG, UFPA, UFPB, UFRB, UFSM e UFTM: Desenvolvimento das Capacidades Pessoais;
- UFFS, UFGD, UFMS, UFSM, UFRA e UFVJM: Práticas Socioambientais.

- UFMS e UFTM: propostas de mensuração da Satisfação no Ambiente de Trabalho;
- UNIRIO: Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor

Sete UFs (23,33%) atenderam a duas Categorias, sendo elas, a UFABC, UFMA, UFRR, UNIPAMPA, UFPR, UNIVASF e a UTFPR, que contemplam Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho. O diferencial está na segunda categoria. A UFPR, UTFPR e UNIVASF propuseram ações de Desenvolvimento das Capacidades Pessoais. E a UFABC, UFMA, UFRR e UNIPAMPA indicaram ações de Integração Social Institucional.

E, por último, cinco UFs (16,66%), a UFC, UFOPA, UFSJ, UFT e UNIFAL incluíram apenas ações relativas à Categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, atingindo apenas 17% do Índice em seus Planos de Ação.

A partir de então, percebe-se que, conforme o explanado acima, apenas a UFSC alcançou 100% do IAC do Plano de Ação; quatro atingiram 67%; treze alcançaram 50%; cinco chegaram a 33%; e outras cinco, 17% do referido Índice. A maior parte dos PLS propôs ações que atingissem a metade das Categorias de QVT.

Feita a análise de últimos Planos de Ação elaborados pelas trinta UFs, seguiu-se para a avaliação dos Relatórios Anuais dos PLS, a partir do qual se pôde concluir que, dos resultados emitidos e divulgados online por treze UF:

- Doze UF (92% das que emitiram os Relatórios) alcançaram os objetivos, total ou parcialmente, em relação à Categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, exceto a UFGD, cujo Relatório trouxe apenas informações quanto aos eixos temáticos coleta seletiva, água e esgoto, material de consumo, e compras e contratações.
- Sete UFs (54%) alcançaram os objetivos quanto à Categoria Desenvolvimento das Capacidades Pessoais, sendo elas a UFERSA, UFFS, UFG, UFPB, UFSC, UFSM, UFTM e UTFPR.
- Quatro UFs (31%), a UFERSA, UFFS, UFSC e UTFPR, concretizaram as ações de divulgação de Práticas Socioambientais.
- Três UFs (23%) realizaram ações de Integração Social Institucional – UFFS, UFG e UFPB.
- Apenas a UFTM atingiu a meta quanto à Categoria Satisfação no Ambiente de Trabalho, e a UFSC realizou ações de Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor.

As ações efetivadas (total ou parcialmente), segundo os Relatórios Anuais, podem ser melhor visualizadas no **Quadro 10**, que assinala o percentual do Índice de Comprometimento com as Metas Definidas nos Planos de Ação (ICMD). Para a obtenção dos Índices foram adotados os seguintes valores:

- Ø (vazio) - Não houve proposta desta Categoria no Plano de Ação;
- 1 (um) - Meta totalmente atingida ou contínua;
- 0,5 (meio) - Meta parcialmente atingida ou em execução;
- 0 (zero) - Meta não atingida ou resultado não apresentado no Relatório Anual.

A porcentagem de ICMD de cada UF foi calculada, a partir da soma dos valores, totais e/ou parciais, das metas alcançadas dentro de cada Categoria, dividido pelo número de propostas definidas no Plano de Ação. Assim, o ICMD de uma UF que propôs Ações contemplando três Categorias e concretizou apenas uma foi calculado “ $ICMD = (Categoria\ 1 + Categoria\ 2 + Categoria\ 3)/3$ ”.

**Quadro 10** – Índice de Comprometimento com as Metas Definidas no Plano de Ação

Relatório/Ano	Ano	Quais categorias tiveram as metas atingidas, segundo os relatórios?						ICMD
		Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das Capacidades Pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais	
1. UFERSA	2015/2016	Ø	0,5	1	0	Ø	1	62,5%
2. UFFS	2016	Ø	0,5	Ø	1	Ø	0,5	50%
3. UFG	2014/2015	Ø	0,5	0,5	0,5	Ø	Ø	50%
4. UFGD	2014/2015	Ø	0	Ø	0	Ø	0	0%
5. UFMS	2016	0	1	0	Ø	Ø	Ø	33,3%
6. UFPB	2014	Ø	0,5	0,5	0,5	Ø	Ø	50%
7. UFRB	2014	Ø	0,5	0	0	Ø	0	12,5%
8. UFRR	2016	Ø	1	Ø	0	Ø	Ø	50%
9. UFSC	2014	0	0,5	0,5	0	1	0,5	41,7%
10. UFSM	2013	Ø	0,5	1	Ø	Ø	Ø	75%
11. UFTM	2015/2016	0,5	0,5	1	Ø	Ø	Ø	66,7%
12. UNIFAL	2014	Ø	0,5	Ø	Ø	Ø	Ø	50%
13. UTFPR	2016	Ø	0,5	1	Ø	Ø	1	83,3%
<b>Número de resultados (totais e parciais) apresentados por Categoria</b>		1	12	7	3	1	4	-

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Nos Relatórios Anuais do PLS, analisados para a elaboração do **Quadro 10**, verificou-se que a UFTPR teve o maior Índice de Comprometimento com as Metas Definidas nos Planos de Ação (50% do ICMD). Segundo o Relatório de 2016, foram alcançadas totalmente as metas das Categorias Desenvolvimento das Capacidades Pessoais e Práticas Socioambientais, enquanto que os resultados de Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho foram parcialmente alcançados.

A UFMS foi a segunda com o maior ICMD, conseguindo realizar 75% das metas propostas, embora tenham contemplado apenas duas Categorias Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho - com metas parcialmente alcançadas, e Desenvolvimento das capacidades pessoais - com efetivação total das ações.

Com 66,7%, a UFTM, que havia proposto Ações em três das Categorias, sendo totalmente efetivada Desenvolvimento das capacidades pessoais, e parcialmente Satisfação no Ambiente de Trabalho e Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.

A UFERSA teve ICMD de 62,5%. Foram propostas ações contemplando quatro Categorias, no entanto, uma delas - Integração Social Institucional - não foi realizada. Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho foi parcialmente efetivada. Já as propostas de Desenvolvimento das capacidades pessoais e Práticas Socioambientais foram totalmente implantadas.

Cinco UFs alcançaram 50% do ICMD, sendo estas a UFFS, UFG, UFPB, UFRR e UNIFAL. A UFFS realizou totalmente a proposta na Categoria Integração Social Institucional, e parcialmente, as Ações de Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho e Práticas Socioambientais.

A UFG e a UFPB cumpriram parcialmente as três Categorias de ações propostas em seu Plano de Ação: Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento das capacidades pessoais e Integração Social Institucional. O Relatório Anual de 2014 da UFPB traz, ainda, a informação de que suas atividades, mesmo tendo sido concluídas parcialmente, permanecem em continuidade.

As Ações de QVT da UFRR contemplaram as Categorias Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho e Integração Social Institucional. No entanto, segundo o Relatório, apenas a primeira Categoria teve as metas atingidas, enquanto que a segunda não foi realizada. Já a UNIFAL, com apenas uma proposta, na Categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, conseguiu alcançar parcialmente a meta.

As quatro UFs com o menor Índice de Comprometimento foram a UFSC, UFMS, UFRB e UFGD. Embora tenha proposto Ações que contemplassem todas as Categorias em seu Plano de Ação, conforme o **Quadro 9**, a UFSC, com Índice de 41,7%, conseguiu efetivar quatro delas, sendo Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor, por completo, e parcialmente Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento das capacidades pessoais e Práticas Socioambientais. Ações de QVT relativas à Satisfação no Ambiente de Trabalho e à Integração Social Institucional não foram efetivadas, segundo o Relatório de 2014.

A UFMS, que contemplou três Categorias no Plano de Ação para 2016, conseguiu cumprir apenas uma meta por completo – Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, segundo o Relatório de 2016, alcançando assim o Índice de 33,3%, em relação às demais UFs. Tanto os Planos de Ação quanto os Relatórios Anuais da UFMS serão analisados com mais detalhes no item 4.3.

A UFRB havia proposto Ações identificadas em quatro Categorias Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento das capacidades pessoais, Integração Social Institucional e Práticas Socioambientais. Porém, seu Índice foi de 12,5%, e apenas Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho alcançou resultados parciais.

Quanto os resultados das Ações de QVT da UFGD, que obteve ICMD de 0%, não foram apresentadas pelo Relatório Anual de 2014/2015, trazendo apenas resultados de outros temas do PLS - Coleta Seletiva, Água e Esgoto, Material de Consumo e Compras e Contratações.

Diante da equiparação entre os Planos de Ação dos PLS e os Relatórios Anuais das UFs, percebe-se que a indisponibilidade de recursos financeiros, físicos e de pessoal são os maiores desafios para a concretização das atividades, conforme apresentados nos Relatórios Anuais das UFs, resultando nos ICMD analisados no **Quadro 10**.

Também foi possível observar que Planos com muitas propostas também tiveram maior dificuldade de alcance das metas. Sendo necessário, então, que as UFs desenvolvam Planos racionais de alta probabilidade de execução, dada a escassez de recursos de diversas ordens.

Ainda segundo os Relatórios, é possível extrair que as Categorias mais prejudicadas, mesmo que efetivadas, foram Integração Social Institucional e Desenvolvimento das Capacidades Pessoais. A primeira, quando a meta era de criação de espaços de convivência,

por conta de problemas de estrutura física e a falta de orçamento para a criação desses espaços. A segunda, muitas vezes, por conta dos períodos de greve dos servidores.

As ações que alcançaram as metas totais e/ou parciais, em especial a da Categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, obtiveram resultados positivos, por terem caráter essencial e fazerem parte das rotinas administrativas das Universidades, e pelo fato dessas já estarem em execução antes mesmo da implantação dos PLS.

O tópico seguinte trata da composição das Comissões Gestoras do PLS das UFs, bem como das Unidades Setoriais envolvidas para que seja possível a concretização das Ações e o alcance das Metas estabelecidas nos Planos de Ação.

#### 4.2 COMISSÕES GESTORAS DO PLS E IDENTIFICAÇÃO DOS ATORES ENVOLVIDOS

O art. 6º da IN nº 10/2012 determina que os entes da Administração Pública direta e indireta deverão constituir a Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável (CGPLS), da qual deverão fazer parte no mínimo três servidores por Instituição (BRASIL, 2012).

As CGPLS têm o dever de elaborar, monitorar, avaliar e revisar o PLS, atendo-se à obrigatoriedade de o documento abranger os temas mínimos – material de consumo, energia elétrica, água e esgoto, coleta seletiva, QVT, compras e contratações sustentáveis, e deslocamento de pessoal (BRASIL, 2012).

Durante a elaboração, as ações de cada tema precisarão detalhá-las, conter seus objetivos, metas, cronograma de implantação, previsão de recursos necessários – humanos, financeiros, etc. – e as unidades da Instituição responsável por cada ação (BRASIL, 2012).

O **Quadro 11** traz informações sobre a composição das Comissões e os Setores responsáveis pelas Ações das trinta UFs que implementaram o PLS.

**Quadro 11 – Comissões Gestoras do PLS e Setores Responsáveis pelas Ações**

UF	Ano da criação	Número de Membros da Comissão	Setor responsável	Setores envolvidos nas ações de QVT
1. UFABC	2015	Onze servidores e dois colaboradores	Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	Coordenadoria de Sustentabilidade da UFABC, Comissão Permanente de Espaços, Conviva UFABC, Coordenadoria de Sustentabilidade da UFABC, Divisão de Gestão Ambiental da Prefeitura Universitária, Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, Superintendência de Gestão de Pessoas, Superintendência de Obras
2. UFBA	2013	Oito servidores dos seguintes setores: Pró-Reitora de Administração, Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas, Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento e Superintendência de Meio Ambiente e Infraestrutura	Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Núcleo de QVT, da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas
3. UFC	2013	Cinco servidores dos seguintes setores: Coordenadoria de Projetos e Obras da Superintendência de Infraestrutura e Gestão Ambiental; Prefeitura Especial de Gestão Ambiental; Pró-Reitoria de Planejamento; Programa de Gerenciamento de Resíduos da Pró-Reitoria de Extensão; Pró-Reitoria de Administração; e quinze membros convidados de vários setores da UFC.	Prefeitura Especial de Gestão Ambiental	Coordenadoria de Organização de QVT, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
4. UFCSPA	2013	Sete servidores, sendo um deles representante da Comissão Interna de Biosegurança.	Pró-Reitoria de Planejamento	Comissão de avaliação de infraestrutura e serviços da Universidade, a Pró-Reitoria de Administração e Compras e a Pró-Reitoria de Planejamento.
5. UFERSA	2012	Seis servidores dos Departamento de Ciências Ambientais e Tecnológicas, Departamento de Ciências Animais e Superintendência de tecnologia da Informação e Comunicação. Doze colaboradores, incluindo a Reitoria e Vice-Reitoria, Pró-Reitoria de Planejamento, Pró-Reitoria de Administração, Diretoria do Campus de Angicos, Superintendência de Infraestrutura, Divisão de Compras e Departamento de Ciências Ambientais e Tecnológicas.	Reitoria, Vice-Reitoria, Pró-Reitora de Planejamento e Pró-Reitoria de Administração	Departamento de Ciências Animais, Departamento de Ciências Vegetais, Divisão de Atenção a Saúde do Servidor e Superintendência de Infraestrutura.

UF	Ano da criação	Número de Membros da Comissão	Setor responsável	Setores envolvidos nas ações de QVT
6. UFFS	2015	Treze membros	Secretaria Especial de Laboratórios – Sustentabilidade	Assessorias de Gestão de Pessoas, Comissão de arborização, Departamento de Gestão Ambiental, Departamento de Manutenção e Departamento de Qualidade de Vida.
7. UFG	2014	Oito servidores do Núcleo de Coordenação, Quatro servidores do Grupo de Material de consumo/permanente, seis de Compras e contratações sustentáveis, seis de Sustentabilidade em ambientes construídos, cinco de Gerenciamento de resíduos, três de Qualidade de vida no trabalho, três de Deslocamento de pessoal, e sete de Educação ambiental e comunicação.	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos e Subsistema Integrado	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos e Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da UFG
8. UFGD	2013	Seis servidores. Sendo da Coordenadoria de Compras, Coordenadoria de Gestão Patrimonial, Faculdade de Ciências Biológicas e Ambientais, Faculdade de Engenharia e Pró-Reitoria de Administração.	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e demais Unidades administrativas e acadêmicas.	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
9. UFMA	2014	Cinco servidores. Sendo: um da Assessoria de Planejamento, um do Núcleo de Tecnologia da Informação, um da Prefeitura do Campus, um da Pró-Reitoria de Gestão e Finanças e um da Pró-Reitoria de Recursos Humanos.	Unidades Administrativas.	Divisão de Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Recursos Humanos
10. UFMS	2014	Sete servidores das sendo três da Pró-Reitoria de Infraestrutura; dois da Pró-Reitoria de Administração; um da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento; e um da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho.	Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura	Seção de Segurança do Trabalho Divisão de Assistência Integral ao Servidor Divisão de Capacitação e Qualificação Gabinete da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
11. UFOPA	2014	Dez membros titulares e suplentes.	Diretoria de Meio Ambiente, Diretoria de Saúde e QV, Diretoria do Centro de Tecnologia de Informação e Comunicação, Diretoria de Planejamento e Diretoria de Compras e Serviços.	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

UF	Ano da criação	Número de Membros da Comissão	Setor responsável	Setores envolvidos nas ações de QVT
12. UFPA	2013	Inicialmente nove membros	Pró-Reitoria de Planejamento	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
13. UFPB	2013	Sete membros, um estagiário e um colaborador	Gabinete da Reitoria	Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho
14. UFPR	2016	Seis servidores, dois membros executores da Superintendência de Infraestrutura e do Núcleo Interdisciplinar de Meio Ambiente e Desenvolvimento, e um convidado da Pró-Reitoria de Administração.	Pró-Reitoria de Administração	Pró-Reitoria de Administração, Divisão de Gestão Ambiental, Núcleo Interdisciplinar de Meio Ambiente e Desenvolvimento e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
15. UFRA	2016	Vinte e nove membros, sendo dez do corpo discente.	Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	Direção Geral e todos os Setores da Universidade, inclusive os terceirizados, a Prefeitura do Campus e Setores de Engenharia e Arquitetura.
16. UFRB	2012	Oito servidores mais quarenta membros convidados, distribuídos em sete grupos temáticos.	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Planejamento e Auditoria Interna	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Extensão, Biblioteca, e Núcleo de Gestão e Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho.
17. UFRR	2012	Nove servidores	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Extensão, Pró-Reitoria de Ensino e Graduação, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Infraestrutura, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, e Pró-Reitoria de Planejamento.	Coordenação de Atenção à Qualidade de Vida, Coordenação de Comunicação Social, Coordenação de Cultura e Eventos, Diretoria de Desenvolvimento do Servidor, Diretoria de Saúde e Assistência Social, Diretoria de Tecnologia da Informação, Divisão de Desenvolvimento de Sistemas, Núcleo de Rádio e TV Universitária, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, e Pró-Reitoria de Infraestrutura.
18. UFS	2013	Quatro servidores membros e quatro colaboradores.	Coordenação Feral de Planejamento e Coordenação de Infraestrutura	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Prefeitura do Campus, Pró-Reitoria de Graduação, Pró-Reitoria de Extensão, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Assessoria de Comunicação.

UF	Ano da criação	Número de Membros da Comissão	Setor responsável	Setores envolvidos nas ações de QVT
19. UFSC	2013	Sete servidores membros, mais cinco colaboradores, sendo um deles acadêmico, e mais dois estagiários.	Pró-Reitoria de Planejamento, Assessora de Gestão Socioambiental, Departamento de Ciências da Administração, Departamento de Compras e Licitações, Departamento de Engenharia Sanitária e Ambiental e Prefeitura do Campus.	Subcomitê Qualidade de Vida Segurança e Integração com a Comunidade, Departamento de Atenção à Saúde, Secretaria de Gestão de Pessoas, Prefeitura Universitária, Agencia de Comunicação e Hospital Universitário.
20. UFSJ	2017	Quatro servidores, pertencentes à Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento Auditoria, Departamento de Ciências Administrativas e Contábeis e Departamento de Ciências Térmicas e dos Fluidos.	Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento e Auditoria.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
21. UFSM	2013	Sete servidores	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Planejamento, Pró-Reitoria de Infraestrutura e Centro de Tecnologia.	Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
22. UFT	2013	Sete servidores	Pró-Reitoria de Avaliação e Planejamento, Pró-Reitoria de Administração e Prefeitura Universitária.	Diretoria de Tecnologia da Informação, Diretoria Administrativa e Prefeitura Universitária.
23. UFTM	2013	Doze membros e dezesseis colaboradores	Reitoria	Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor e Departamento de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Departamento de Engenharia e Manutenção e Cursos de Fisioterapia, Educação Física e Terapia Ocupacional.
24. UFVJM	2012	Oito servidores organizados em sete GT.	Assessoria de Meio Ambiente da Reitoria	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis e a Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde
25. UNIFAL	2013	Seis servidores pertencentes à Comissão de Sustentabilidade Campus Verde	Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

UF	Ano da criação	Número de Membros da Comissão	Setor responsável	Setores envolvidos nas ações de QVT
26. UNIFESP	2014	Dez servidores, pertencentes aos Campi, ao Departamento de Gestão e Segurança Ambiental, Hospital Universitário e Reitoria.	Pró-Reitoria de Administração	Coordenadoria Administrativa, Curso de Educação Física, Curso de Nutrição, Diretoria Acadêmica, Divisão de Gestão Ambiental, Divisão de Gestão de Pessoas, Divisão de Infraestrutura, Divisão de Recursos Humanos, Divisão de Tecnologia da Informação, Pró-Reitoria de Planejamento, Seção de Segurança do Trabalho.
27. UNIPAMPA	2014	Oito membros e dois suplentes.	Reitoria e unidades.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal
28. UNIRIO	2016	Trinta e quatro membros de diversas Unidades da UNIRIO.	Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	Comissão Permanente de Sustentabilidade Institucional, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Planejamento, Coordenação de Engenharia, Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, Coordenadoria de Comunicação Social e Setor de Atenção à Saúde do Trabalhador.
29. UNIVASF	2015	Oito membros das Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, Prefeitura Universitária, Secretaria de Administração, Projeto Escola Verde do Colegiado de Ciências Sociais.	Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	Superintendência de Gestão de Pessoas e os Setores de Promoção à Saúde, e de Vigilância em Saúde da Unidade SIASS.
30. UTFPR	2012	Reitoria e representantes dos treze Campi (Comissões Gestoras Regionais)	Pró-Reitoria de Planejamento e Administração	Reitoria, Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Extensão, Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, Diretoria Geral e Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias.

**Fonte:** Elaborado pela autora, a partir dos PLS das UFs.

A partir do **Quadro 11**, verificam-se as diferentes composições das CGPLS das UFs e os inúmeros setores responsáveis pelo PLS e pelas ações de QVT, que, em algumas vezes, envolvem setores diferentes de uma UF para a outra. Algumas características diferentes podem ser identificadas, nos exemplos, que se seguem.

A UFABC instituiu sua Comissão Gestora da elaboração do Plano de Gestão de Logística Sustentável (CPLS) em 2015, pela Portaria nº 80/2015. Os procedimentos da Comissão se deram a partir da realização de levantamento e contato com a comunidade universitária, sobre o interesse na composição dos grupos de trabalho da comissão. Criou uma Comissão Permanente de Espaços Físicos – Grupo de Trabalho em Espaços Físicos (GT em Espaços Físicos), responsável pela promoção de melhorias na QVT e nos espaços de convivência, por meio do uso racional dos espaços e atendimento às demandas da comunidade universitária.

Os Setores envolvidos na implementação das Ações do PLS da UFABC são: Coordenadoria de Sustentabilidade da UFABC; Comissão Permanente de Espaços; Conviva UFABC; Coordenadoria de Sustentabilidade da UFABC; Divisão de Gestão Ambiental da Prefeitura Universitária; Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional; Superintendência de Gestão de Pessoas e Superintendência de Obras.

Na UFBA, a Comissão para elaboração do PLS, instituída pela Portaria nº 272/2013, foi constituída, inicialmente, por oito membros, das seguintes Unidades: Pró-Reitora de Administração, Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas, Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento e Superintendência de Meio Ambiente e Infraestrutura. Em 2013, a Universidade ampliou suas ações de QVT, realizando a Oficina de Qualidade de Vida no Trabalho, por uma equipe técnica – Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, aplicando questionários individuais, com a finalidade de levantar indicadores de QVT.

Formaram-se Grupos de Trabalhos (GT) nas Unidades para a construção de um Projeto de QVT, enviado posteriormente à Coordenação de Desenvolvimento Humano da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas.

Já a Comissão Gestora do PLS, da UFC, foi dividida em GT, de acordo com os conhecimentos específicos em cada área de tema mínimo. A Instituição já desenvolvia ações de QVT, antes da efetivação do Plano e conta com uma Coordenadoria de Organização de Qualidade de Vida no Trabalho, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Na UFCSPA, instituiu-se a Comissão elaborou uma matriz de ações para orientar a implantação do Plano, e executar o monitoramento, avaliação e atualizações necessárias ao instrumento. Dentre os setores envolvidos nas ações dos temas mínimos estão a Assessoria de Comunicação, Departamento de Compras e Contratos, Departamento de Serviços Gerais, Gerência de Laboratórios, Núcleo de Gestão Ambiental, Núcleo de Tecnologia da Informação, Patrimônio, Prefeitura da Universidade, Pró-Reitoria de Extensão, Pró-Reitoria de Graduação, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e Setor de Engenharia.

Na UFERSA, a Comissão Gestora do PLS foi designada, em 2012, realizando uma consulta pública junto à comunidade universitária, entre dezembro de 2012 e janeiro de 2013, com a finalidade de obter contribuições e sugestões de boas práticas sustentáveis. É formada por seis servidores dos Departamento de Ciências Ambientais e Tecnológicas, Departamento de Ciências Animais e da Superintendência de tecnologia da Informação e Comunicação.

Dentre as Unidades envolvidas na implementação das ações do PLS estão Comitê Gestor de Tecnologia da Informação, Departamento de Ciências Animais, Departamento de Ciências Vegetais, Divisão de Atenção a Saúde do Servidor, Divisão de Compras, Divisão de Contratos, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Planejamento, Setor de Transportes, Superintendência de Infraestrutura e Superintendência de tecnologia da Informação e Comunicação.

A UFFS conta com sua Comissão Permanente de Gestão do Plano de Logística Sustentável, criada pela Portaria nº 1226/2015, que realizou um mapeamento das ações que já vinham sendo desenvolvidas, antes da implantação do Plano de Ações de 2016, para propor ações mais efetivas junto à comunidade acadêmica e à sociedade. A responsabilidade das Ações de QVT está a cargo do Departamento de Qualidade de Vida no Trabalho, em Chapecó, e nos demais Campi, a cargo das Assessorias de Gestão de Pessoas da UFFS, em conjunto com o Departamento de Manutenção e Departamento de Gestão Ambiental.

Na UFG, a Comissão Gestora do PLS, instituída pela Portaria nº 3017/2014, conta com um Núcleo de Coordenação, formado por oito servidores, e se subdivide em sete Grupos, dos quais: Grupo I - Material de consumo/permanente, Grupo II - Compras e contratações sustentáveis, Grupo III - Sustentabilidade em ambientes construídos, Grupo IV - Gerenciamento de resíduos, Grupo V - Qualidade de vida no trabalho, Grupo VI - Deslocamento de pessoal e Grupo VII - Educação ambiental e comunicação. Os três membros responsáveis pelo Grupo de QVT são servidores da Pró-Reitoria de Desenvolvimento

Institucional e Recursos Humanos e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da UFG.

A Comissão Gestora do PLS da UFGD, formada em 2013, conta com seis membros dos setores Coordenadoria de Compras, Coordenadoria de Gestão Patrimonial, Faculdade de Ciências Biológicas e Ambientais, Faculdade de Engenharia e Pró-Reitoria de Administração. Para a elaboração do Plano, a Comissão Gestora teve como princípio a Política Ambiental da UFGD, baseada na participação da comunidade universitária, contemplando cinco eixos temáticos: Conservação ambiental e consumo consciente, Educação e comunicação ambiental, Gerenciamento de resíduos, Eficiência energética, e Urbanização e ocupação. A minuta dessa Política Ambiental resultou, posteriormente, na instituição da Comissão elaboradora do PLS.

Os trabalhos realizados em cada tema mínimo são da Pró-Reitoria de Administração demais Unidades administrativas e acadêmicas. Já os de QVT, também contam com a Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

A UFMA criou uma Comissão Gestora Temporária, integrada por dois representantes do Centro de Ciências Agrárias e Ambientais, um representante de cada Campus, e um de cada uma das unidades: Assessoria de Comunicação, Assessoria de Planejamento, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Centro de Ciências Exatas e Tecnologia, Centro de Ciências Humanas, Centro de Ciências Sociais, Centro de Ciências Sociais, Saúde e Tecnologia, Núcleo de Tecnologia da Informação, Prefeitura do Campus, Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Pró-Reitoria de Gestão e Finanças.

Além das atribuições já pertencentes às Comissões Gestoras do PLS, a UFMA atribuiu ainda o treinamento de representantes dos Centros Acadêmicos e demais unidades e o acréscimo de novas ações às já formuladas no documento inicial. A Instituição possui uma Divisão de Qualidade de Vida, da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, responsável pelo desenvolvimento de Projetos e Atividades de QVT.

Na UFOPA, a Comissão foi formada por membros das Diretorias de Meio ambiente, de Saúde e Qualidade de Vida, do Centro de Tecnologia de Informação e Comunicação, de Planejamento e a de Compras e Serviços, somando um total de dez membros, sendo cinco titulares e cinco suplentes. A responsabilidade do tema QVT foi atribuída à Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

A CGPLS da UFPA foi formada por nove membros, sendo excluído um dos membros, em 2015, e incluídos mais três. A Minuta do PLS foi apresentada em 2013, mas devido às

dificuldades enfrentadas durante a realização dos diagnósticos, a Comissão restabeleceu suas atividades somente em 2015, quando foi implementado o PLS definitivo. A UFPA conta com uma Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, responsável pelas práticas e programas referentes à QVT.

Na UFPA, a responsável pelo PLS é a Comissão de Gestão Ambiental, criada em 2013. Quanto às propostas de melhoria da qualidade de vida, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade possui uma Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho, que executa ações em busca do cumprimento das metas do PLS.

Na UFPR, a CGPLS é formada por seis servidores, e mais dois membros executores da Superintendência de Infraestrutura e do Núcleo Interdisciplinar de Meio Ambiente e Desenvolvimento, e um convidado da Pró-Reitoria de Administração. Não estão especificados detalhadamente os setores responsáveis pelas atividades de QVT, mas em um dos fluxogramas disponíveis, puderam-se identificar atribuições à Pró-Reitoria de Administração, Divisão de Gestão Ambiental, Núcleo Interdisciplinar de Meio Ambiente e Desenvolvimento e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Na composição da CGPLS da UFPA, dos vinte e nove membros, dez são acadêmicos da Instituição. A escolha dos membros técnicos e docentes se deu pela experiência em projetos relativos à sustentabilidade. Mais tarde, surgiu a iniciativa de adequar a Comissão Gestora, incluindo membros da comunidade acadêmica, objetivando trazer benefícios mais abrangentes ao ambiente da Universidade.

Os membros da Comissão foram distribuídos em sete dimensões, que contemplam os temas mínimos. A Dimensão 5 - QVT é coordenada por um membro Técnico em Segurança do Trabalho, dois Assistentes Sociais, dois Odontólogos, e um Psicólogo, um Engenheiro de Segurança do Trabalho e um Auxiliar em Administração.

A execução das ações de QVT foi atribuída à Direção Geral e todos os Setores da UF, inclusive os terceirizados, a Prefeitura do Campus e Setores de Engenharia e Arquitetura.

A equipe gestora da Comissão da UFPA foi dividida em sete Grupos, com servidores das Pró-Reitorias de Administração, Planejamento e da Auditoria Interna. Também compõem a Comissão os membros convidados, sendo quatro do Grupo I – Material de consumo, cinco do Grupo II – Energia elétrica, água e esgoto, seis do Grupo III - Coleta seletiva, oito do Grupo IV – Qualidade de vida no ambiente de trabalho, sete do Grupo V – Obras Sustentáveis

e Processamento de Dados, seis do Grupo VI – Deslocamento de pessoal, e quatro do Grupo VII – Comunicação Sustentável.

No Grupo IV, o Projeto de Qualidade de Vida no Trabalho tem como responsáveis pelas iniciativas a Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Extensão, Biblioteca Central, Núcleo de Gestão e Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho.

A CGPLS da UFRR, criada no ano de 2012, atua sob a supervisão da Diretoria de Planejamento, tendo como membros servidores das Pró-Reitorias de Ensino e Graduação, de Pesquisa e Pós-Graduação, de Assuntos Estudantis e Extensão, de Planejamento, de Administração, de Gestão de Pessoas e de Infraestrutura.

Possui em sua estrutura uma Coordenação de Atenção à Qualidade de Vida, responsável pelas ações em conjunto com as Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas, de Infraestrutura e de Administração; das Diretorias de Saúde e Assistência Social, de Desenvolvimento do Servidor, e de Tecnologia da Informação; da Divisão de Desenvolvimento de Sistemas, das Coordenações de Cultura e Eventos, de Comunicação Social, e do Núcleo de Rádio e TV Universitária.

A CGPLS da UFS identificou sete eixos dos quais foram desdobradas as ações do Plano com suas metas e indicadores: 1) Planejamento e Coordenação; 2) Acessibilidade e Diversidade; 3) Compromisso Público: Retorno para a Comunidade; 4) Qualidade de Vida no Trabalho; 5) Ecoeficiência – que engloba os temas eficiência energética, uso eficiente da água, materiais renováveis, recicláveis e atóxicos, construções sustentáveis, redução, separação e destinação dos resíduos; 6) Compras e Contratações Sustentáveis; e 7) Mobilidade e Transporte.

No eixo de QVT, os responsáveis pelos Programas e Ações são a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a Prefeitura do Campus, e as Pró-Reitorias de Graduação, de Extensão, de Pós-Graduação e Pesquisa, de Assuntos Estudantis e a Assessoria de Comunicação.

Na UFSC, a CGPLS é formada por servidores dos setores: Coordenadora de Planejamento Institucional, Assessora de Gestão Socioambiental, Departamento de Engenharia Sanitária e Ambiental, Departamento de Ciências da Administração, Departamento de Compras e Licitações e Prefeitura do Campus; e cinco colaboradores da Divisão de Transporte da Pró-Reitoria de Administração, Secretaria de Gestão de Pessoas, Setor de Coleta de Resíduos Químicos da Prefeitura Universitária e um acadêmico de

Engenharia Sanitária e Ambiental. Também conta uma equipe de apoio formada por com dois estagiários das áreas de Administração e Engenharia Sanitária e Ambiental.

A UFSC instituiu um Subcomitê Qualidade de Vida Segurança e Integração com a Comunidade, que executa as ações de QVT, junto ao Departamento de Atenção à Saúde da Secretaria de Gestão de Pessoas. A Agência de Comunicação da Universidade também contribui com a elaboração de material de divulgação de Campanhas de divulgação e conscientização pertinentes ao tema.

A Comissão da UFT, constituída por membros das Pró-Reitorias de Avaliação e Planejamento, de Administração e da Prefeitura Universitária, buscando maior interação com a comunidade universitária, realizou reuniões com os representantes das coordenações da Universidade, para coletar sugestões durante a elaboração do Plano de Ações de QVT.

Na UFTM, a elaboração do PLS é de responsabilidade do Reitor, tendo este delegado a função à CGPLS, instituída pela Portaria nº 709/2013. Em relação à QVT, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos tem desenvolvido Programas, Campanhas e Projetos voltados para a Saúde e Segurança do Trabalhador e Capacitação, por meio dos Núcleos de Atenção à Saúde do Servidor e do Departamento de Desenvolvimento de Pessoal. As atividades também contam com o Departamento de Engenharia e Manutenção e com os Cursos de Fisioterapia, Educação Física e Terapia Ocupacional.

A CGPLS da UFSJ é formada por servidores da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento, Auditoria, Departamento de Ciências Administrativas e Contábeis e Departamento de Ciências Térmicas e dos Fluidos. Seus trabalhos foram divididos em Grupos compostos de servidores voltados as áreas específicas das Ações, para a elaboração do Plano. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é a responsável pela QVT, tendo ainda a previsão da utilização de recursos humanos (docentes e bolsistas da Comunidade Acadêmica) para o cumprimento de suas metas.

O PLS da UFSM foi elaborado a partir de uma Comissão Multidisciplinar formada por servidores das Pró-Reitorias de Administração, de Planejamento, de Infraestrutura e pelo Centro de Tecnologia. O projeto do PLS foi elaborado a partir da parceria entre a CGPLS e a Comissão de Planejamento Ambiental da UFSM, dando continuidade às ações sustentáveis já desenvolvidas na Universidade.

Os objetivos, metas, ações e indicadores de Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho e da comunidade universitária têm como responsável a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que possui uma Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor.

A UFVJM também dividiu os trabalhos da CGPLS em sete Grupos de Trabalhos (GT) relativos aos temas mínimos, cujas reuniões resultaram na elaboração do Plano. No GT 5 – Qualidade de Vida no Trabalho, os procedimentos ficaram sob responsabilidade de equipes multiprofissionais Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis e a Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde.

A UNIFAL, a partir do momento em que passou a se preocupar com a buscar de alternativas sustentáveis para a execução de atividades, instituiu a Comissão de Sustentabilidade Campus Verde, subdividida em cinco subcomissões: Paisagismo e Recuperação de Área, Educação Ambiental, Infraestrutura, Resíduos, e Licitações Sustentáveis. Os coordenadores destas subcomissões são os componentes da CGPLS.

As subcomissões são responsáveis pelo Planejamento de Ações do PLS a serem implantadas na UNIFAL. No caso da QVT, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas ficou responsável pela realização de Campanhas, Programas de prevenção e conscientização aos servidores.

A CGPLS da UNIFESP é composta por um membro de cada Campi, e servidores do Departamento de Gestão e Segurança Ambiental, Hospital Universitário e Reitoria. Está Câmara Técnica de Gestão Ambiental do Setor de Gestão e Segurança Ambiental da Pró-Reitoria De Administração.

No Plano de Ação de QVT, a realização das atividades foi setorizada por Campi, tendo como responsáveis pela execução a Coordenadoria Administrativa, Curso de Educação Física, Curso de Nutrição, Diretoria Acadêmica, Divisão de Gestão Ambiental, Divisão de Gestão de Pessoas, Divisão de Infraestrutura, Divisão de Recursos Humanos, Divisão de Tecnologia da Informação, Pró-Reitoria de Planejamento e a Seção de Segurança do Trabalho.

Nomeada em 2014, a responsável pelo Plano da UNIPAMPA é sua Comissão Especial para Elaboração do Plano de Gestão de Logística Sustentável. A Elaboração do PLS contou com a colaboração da Pró-Reitoria de Administração, Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Graduação, Pró-Reitoria de Planejamento e Núcleo de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Embora o PLS da UNIPAMPA tenha sido elaborado, em 2016, a Universidade já havia instituído, em 2013, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, sob responsabilidade de Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A meta era implantar o programa em todos os Campi até 2016, com o intuito de mudar e criar ambientes de trabalho saudáveis. Como a UNIPAMPA não disponibilizou seu Relatório Anual, não há informações sobre a efetividade do Programa.

Já a o PLS da UNIRIO foi elaborado por uma Comissão Permanente de Sustentabilidade Institucional, criada em 2016. Uma das etapas do Plano foi a elaboração de comissões envolvendo colaboradores e servidores de várias unidades da UNIRIO. As unidades responsáveis pela QVT da Universidade são, além da própria Comissão, a Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Planejamento, Coordenação de Engenharia, Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, Coordenadoria de Comunicação Social e Setor de Atenção à Saúde do Trabalhador.

A CGPLS da UNIVASF, formada em 2015, é composta por servidores das áreas de Planejamento, Desenvolvimento Institucional, Administração e do Projeto Escola Verde do Colegiado de Ciências Sociais. Durante a elaboração do Plano, foi implementada a Campanha UNIVASF Sustentável, com ações de boas práticas do uso de recursos. Também foram confeccionados materiais educativos sobre uso racional dos recursos.

No Plano de Ações, as atividades de QVT foram atribuídas à Superintendência de Gestão de Pessoas e os Setores de Promoção à Saúde, e de Vigilância em Saúde da Unidade SIASS.

Para a elaboração e acompanhamento do PLS da UTFPR, foram implementadas a Comissão Gestora Geral do PLS e as Comissões Gestoras Regionais nos treze Campi para a realização dos trabalhos. No Plano de Ações de 2017, foi informado que todos os treze Campus e a Reitoria da UTFPR são Unidades e Áreas responsáveis pela implementação das ações. As ações de QVT estão sob a responsabilidade dos Campi e da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Extensão, Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, Diretoria Geral e Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias.

Percebe-se, a partir dessas informações coletadas nos Planos, que UFs CGPLS, na maioria das vezes, são formadas pelas Pró-Reitorias de Administração, Infraestrutura, Planejamento, e Desenvolvimento Institucional. Em algumas UF, como a UFC, UFERSA,

UFFS, UFGD, UFMA, UFOPA, UFPB, UFRR, UFSC, UFSJ, UFT, UFTM, UFVJM, UNIPAMPA, as Comissões são formadas por outras Unidades Setoriais Administrativas, como a Reitoria, Auditoria, Departamentos de Sustentabilidade e Meio Ambiente, representantes dos Campi e Faculdades, agregando outros responsáveis pela elaboração e acompanhamento da execução dos PLS, seus Planos de Ação e Relatório Anuais.

Quanto à execução das Ações de QVT nas UFs, os departamentos de Recursos Humanos são os mais envolvidos, uma vez que em suas estruturas encontram-se setores diretamente relacionados ao tema, como Saúde, Segurança e Capacitação, por exemplo.

Há UFs que possuem, em sua estrutura, Setores específicos de QVT dos Recursos Humanos, que atuam para atingir as metas de seus Planos de Ação, como são os casos da UFBA, UFC, UFFS, UFMA, UFOPA, UFPA, UFPB, UFRR, UFSC e UFSM. Algumas ações envolvem outras Unidades Setoriais além das de Gestão de Pessoas, como Prefeitura Universitária, Setores de Sustentabilidade, Pró-Reitorias das áreas de Administração, Infraestrutura, Planejamento, Centros Acadêmicos e Faculdades.

O **Quadro 12** traz uma relação entre os setores responsáveis pela execução das Ações e as Categorias de QVT.

**Quadro 12 – Relação dos responsáveis pelas Ações do PLS e as Categorias de QVT**

UF	Setores responsáveis pelas Ações – por Categorias de QVT					
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais
1. UFABC	-	Superintendência de Gestão de Pessoas, Superintendência de Obras, Divisão de Gestão Ambiental da Prefeitura Universitária, Coordenadoria de Sustentabilidade da UFABC, Conviva UFABC, Coordenadoria de Sustentabilidade da UFABC, Comissão Permanente de Espaços.	-	Conviva UFABC, Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, Superintendência de Obras.	-	-
2. UFBA	-	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas.	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas.	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas.	-	-
3. UFC	-	Coordenadoria de Organização de Qualidade de Vida no Trabalho, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-	-	-
4. UFCSPA	Comissão de avaliação de infraestrutura e serviços.	Pró-Reitoria de Administração e Compras.	Ação implementada – não especificando os responsáveis.	Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Planejamento.	-	-
5. UFERSA	-	Divisão de Atenção a Saúde do Servidor.	Não especificado.	Departamento de Ciências Animais Departamento de Ciências Vegetais Superintendência de Infraestrutura	-	Não especificado.

UF	Setores responsáveis pelas Ações – por Categorias de QVT					
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais
6. UFFS	-	Assessorias de Gestão de Pessoas, Departamento de Qualidade de Vida e Departamento de Manutenção.	-	Assessorias de Gestão de Pessoas, Departamento de Qualidade de Vida e Comissão de arborização.	-	Departamento de Qualidade e Vida no Trabalho e Departamento de Gestão Ambiental.
7. UFG	-	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos e Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da UFG	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos.	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos.	-	-
8. UFGD	-	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
9. UFMA	-	Divisão de Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Recursos Humanos.	-	Divisão de Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Recursos Humanos.	-	-
10. UFMS	Gabinete da Progep.	Seção de Segurança do Trabalho e Divisão de Assistência Integral ao Servidor.	Divisão de Capacitação e Qualificação.	Gabinete da Progep e Divisão de Capacitação e Qualificação.	-	Divisão de Capacitação e Qualificação.

UF	Setores responsáveis pelas Ações – por Categorias de QVT					
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais
11. UFOPA	-	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-	-	-
12. UFPA	-	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-
13. UFPB	-	Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho.	Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho.	Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho.	-	-
14. UFPR	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-	-
15. UFRA	-	Direção Geral e todos os Setores da Universidade.	-	Direção Geral, todos os Setores da Universidade, Prefeitura do Campus e Setores de Engenharia e Arquitetura.	-	Direção Geral e todos os Setores da Universidade.
16. UFRB	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Núcleo de Gestão e Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Extensão.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Extensão, Biblioteca Central.	-	-

UF	Setores responsáveis pelas Ações – por Categorias de QVT					
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais
17. UFRR	-	Coordenação de Atenção à Qualidade de Vida, Coordenação de Comunicação Social, Coordenação de Cultura e Eventos, Diretoria de Desenvolvimento do Servidor, Diretoria de Saúde e Assistência Social, Diretoria de Tecnologia da Informação; Divisão de Desenvolvimento de Sistemas, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Pró-Reitoria de Infraestrutura.	-	Coordenação de Atenção à Qualidade de Vida, Coordenação de Comunicação Social, Coordenação de Cultura e Eventos, Diretoria de Tecnologia da Informação; Núcleo de Rádio e TV Universitária, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Pró-Reitoria de Infraestrutura.	-	-
18. UFS	-	Gerência de Recursos Humanos, Prefeitura do Campus, Prefeitura do Campus	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Graduação, Pró-Reitoria de Extensão, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Prefeitura do Campus, Pró-Reitoria de Extensão, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis.	-	Assessoria de Comunicação.

UF	Setores responsáveis pelas Ações – por Categorias de QVT					
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais
19. UFSC	Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas.	Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas., Subcomitê Qualidade de Vida Segurança e Integração com a Comunidade, Departamento de Atenção à Saúde, Secretaria de Gestão de Pessoas, Hospital Universitário e Agência de Comunicação.	Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, Procuradoria e Agência de Comunicação.	Subcomitê Qualidade de Vida Segurança e Integração com a Comunidade, Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, Centro de Desporto, Prefeitura Universitária, e Agência de Comunicação.	Subcomitê Qualidade de Vida Segurança e Integração com a Comunidade, Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comissão de Ética	Subcomitê Qualidade de Vida Segurança e Integração com a Comunidade, Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas e Agência de Comunicação.
20. UFSJ	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-	-	-
21. UFSM	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
22. UFT	-	Diretoria de Tecnologia da Informação e Diretoria Administrativa.	-	Prefeitura Universitária.	-	-
23. UFTM	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor e Departamento de Desenvolvimento de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Departamento de Engenharia e Manutenção e Cursos de Fisioterapia, Educação Física e Terapia Ocupacional.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-	-

UF	Setores responsáveis pelas Ações – por Categorias de QVT					
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais
24. UFVJM	-	Equipes multiprofissionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde.	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis.	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
25. UNIFAL	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	-	-	-
26. UNIFESP	-	Coordenadoria Administrativa, Curso de Educação Física, Curso de Nutrição, Divisão de Gestão Ambiental, Divisão de Gestão de Pessoas, Divisão de Recursos Humanos e Seção de Segurança do Trabalho.	Diretoria Acadêmica, Divisão de Gestão de Pessoas, Divisão de Recursos Humanos, Divisão de Tecnologia da Informação.	Divisão de Gestão Ambiental, Divisão de Gestão de Pessoas, Divisão de Infraestrutura, Divisão de Recursos Humanos, Divisão de Tecnologia da Informação, Pró-Reitoria de Planejamento.	-	Divisão de Gestão Ambiental, Divisão de Gestão de Pessoas, e Divisão de Recursos Humanos.
27. UNIPAMPA	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal.	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal.	-	-
28. UNIRIO	-	Setor de Atenção à Saúde do Trabalhador, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, Coordenadoria de Comunicação Social, Coordenação de Engenharia, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Planejamento.	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	-

UF	Setores responsáveis pelas Ações – por Categorias de QVT					
	Satisfação no Ambiente de Trabalho	Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Desenvolvimento das capacidades pessoais	Integração Social Institucional	Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Práticas Socioambientais
29. UNIVASF	-	Superintendência de Gestão de Pessoas e os Setores de Promoção à Saúde, e de Vigilância em Saúde da Unidade SIASS.	Superintendência de Gestão de Pessoas	-	-	-
30. UTFPR	-	Reitoria, Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Extensão, Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, Diretoria Geral e Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias.	Reitoria, Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Extensão, Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, Diretoria Geral e Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias.	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

O item seguinte tratará especificamente sobre a formação da CGPLS e os setores responsáveis pelas Ações de QVT na UFMS.

#### 4.3 A COMISSÃO GESTORA DO PLS DA UFMS E SETORES RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO DO PLS

A Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável, da UFMS foi instituída pela Portaria nº 421, de 4 de abril de 2014, com nove componentes, e teve alterações em sua composição para sete membros, posteriormente, pela Portaria nº 1.168, de 29 de outubro de 2014.

Além dos deveres essenciais de monitorar, avaliar e revisar o Plano, a Comissão deve divulgar suas ações, trabalhos e deliberações à comunidade acadêmica, no sitio oficial da UFMS, podendo, ainda, solicitar contribuições de membros da comunidade universitária para a melhoria da eficiência e dos resultados do Plano, realizando reuniões sempre que necessário (UFMS, 2014).

De acordo com a Resolução nº 124/2014, que implementou o PLS da UFMS, os setores responsáveis fornecer à CGPLS informações sobre estabelecimento de metas, indicadores, cumprimento e resultados das Ações propostas no Plano são:

- Pró-Reitoria de Administração, atual Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura (Proadi) – responsável pela atualização do inventário de bens, atualização do inventário de material de consumo e coordenação de compras e contratações sustentáveis;
- Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) – responsável pela coordenação do Plano de Gestão das Ações de Educação Continuada em Sustentabilidade e QVT;
- Pró-Reitoria de Infraestrutura, atualmente integrada à Proadi – coordenação do Plano de Redução de Emissões de Gases Poluentes pela Logística de Pessoal e de Material, Plano de Eficientização do Consumo de Energia Elétrica e do Consumo de Água e Esgoto;

A coordenação das iniciativas e práticas de sustentabilidade cabe conjuntamente à Proadi, à Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan) e à Progep. Os chefes dos setores responsáveis devem, ainda, cumprir os Planos de Ação para que se possa alcançar metas e remeter as informações à Comissão, no devido prazo. Portanto, a composição da CGPLS da UFMS se assemelha à composição da maior parte das UFs.

O detalhamento dos responsáveis setoriais para cada Ação de QVT será tratado no item seguinte, sobre a análise dos Planos de Ação e Relatórios do PLS da UFMS.

#### 4.4 ANÁLISE DOS DOCUMENTOS DA UFMS SOBRE QVT NO PLS

A Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) iniciou suas atividades a partir da Faculdade de Farmácia e Odontologia de Campo Grande, em 1962, ainda no Estado de Mato Grosso. Posteriormente, foi criada a Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT), com a Lei Estadual nº 2.947, de 16 de setembro de 1969, passando a ser denominada Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul pela Lei nº 6.674, de 5 de julho de 1979, após a divisão do Estado (UFMS, 2017).

A estrutura da universidade está dividida em nove Campus pelo Estado e mais a sede instalada na cidade de Campo Grande. Esta subdivide-se em Reitoria, sete Pró-Reitorias, duas Agências, e quinze Unidades Administrativas formadas por dez Faculdades, cinco Institutos e uma Escola Superior (UFMS, 2017). Toda a estrutura oferece cursos nas modalidades de graduação e pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), presenciais e a distância (UFMS, 2017).

A UFMS conta, com um quadro de 3350 servidores efetivos, de acordo com dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), em 3 julho de 2017, pela Divisão de Registro e Movimentação, da Coordenadoria de Administração de Pessoal (DIRM/CAP/Progep). Na medida em que veio se desenvolvendo, a UFMS passou a se preocupar com a implementação de ações sustentáveis, a preservação de recursos naturais e do meio ambiente do Estado (UFMS, 2017).

Em 2014, a UFMS instituiu sua Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável, de acordo com a Portaria nº 421, de 4 de abril de 2014 – posteriormente revogada pela Portaria nº 1.168, de 29 de outubro de 2014 –, da qual fazem parte servidores efetivos da Instituição (UFMS, 2014). A partir de então, foram dados os primeiros passos para a elaboração do PLS, que foi implementado, no mesmo ano, pela Resolução do Conselho Diretor nº 124, de 9 de outubro de 2014 (Resolução CD nº 124/2014).

As atividades relativas à QVT foram contempladas pelo Capítulo VI, da Resolução nº 124/2014, cujo art. 12 visa à promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, com o intuito de alcançar a QVT e a conscientização a respeito da sustentabilidade, além do uso eficiente dos recursos públicos, por meio do Plano de Gestão

das Ações de Educação Continuada em Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho, sob responsabilidade da Progep (UFMS, 2014).

#### 4.4.1 Planos de Ações do PLS da UFMS

No Plano de Ação inicial, contido na Resolução CD nº 124/2014, o objetivo do tema QVT foi de promover ações voltadas para a saúde física, mental e social dos servidores efetivos (ativos e aposentados), terceirizados e estagiários. Além disso, buscou a valorização, a satisfação, o bem-estar e a melhoria da qualidade de vida no ambiente institucional (UFMS, 2014).

Em 15 de dezembro de 2014, a Resolução CD nº 179/2014 aprovou o Plano de Ação para 2015, com o objetivo de fortalecer o Programa de Qualidade de Vida na UFMS com as seguintes ações:

**Quadro 13** – Ações de QVT previstas para 2015

<b>Ações</b>	<b>Setor responsável</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>
Identificar as fontes de riscos potenciais à saúde e a segurança	Seção de Segurança do Trabalho (SESET)	12 meses	Número de ambientes inspecionados	400
Avaliar, por meio de equipe multiprofissional em saúde, as situações de risco à saúde no trabalho dos servidores	Divisão de Assistência Integral ao Servidor (DIAS)	12 meses	Número de exames médicos e atendimentos psicológicos e sociais	2000
Estimular e ampliar a cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores para o cumprimento adequado de suas atribuições	Divisão de Capacitação e Qualificação (DICQ)	12 meses	Número de servidores capacitados	600
Desenvolver indicadores de satisfação e bem estar coletivo da comunidade Universitária	Gabinete da Pró-Reitoria de Gestão de pessoas (GAB/Progep)	12 meses	Relatório de Indicadores gerado	1
Buscar amparo legal para poder introduzir os servidores inativos nas atividades de capacitação da UFMS	Gabinete da Progep e Divisão de Capacitação e Qualificação (DICQ)	12 meses	Número de atividades realizadas por inativos	1
Regulamentar orientações aos requisitantes de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios ergonômicos indicados pela ABNT, e proativamente aos demais itens de conforto ergonômicos.	Seção de Segurança do Trabalho (SESET)	12 meses	Percentual de objetos adquiridos com critérios ergonômicos	2%
Constituir uma brigada contra incêndio voluntária para atuação preventiva, prestação de primeiros socorros e evacuações de ambientes.	Seção de Segurança do Trabalho (SESET)	12 meses	Número de unidades atendidas	5

**Fonte:** Anexo ao Plano de Ação 2015, do PLS UFMS (UFMS, 2014).

Neste Plano de Ação não foram prestadas informações a respeito dos recursos humanos e financeiros necessários para a efetivação das atividades.

No final do ano de 2015, foi aprovado o Plano de Ações para 2016, de acordo com a Resolução CD nº 142, de 22 de dezembro de 2015. Tinha como o objetivo de fortalecimento do Programa de QVT na UFMS. Foram mantidas quase as mesmas propostas, metas e cronogramas do Plano de Ação do ano anterior, exceto a ação "Regulamentar orientações aos requisitantes de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios ergonômicos indicados pela ABNT, e proativamente aos demais itens de conforto ergonômicos", que foi alterado para "Inserir cláusulas no contrato de aquisição de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios ergonômicos indicados pela ABNT, e proativamente aos demais itens de conforto ergonômicos" (UFMS, 2015)

O Plano de Ação para 2017, aprovado pela Resolução CD nº 180, de 28 de dezembro de 2016, manteve-se com o mesmo objetivo, mas as sete ações propostas nos Planos de 2015 e 2016, foram reduzidas para cinco, sendo retiradas as propostas de "estimular e ampliar a cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores para o cumprimento adequado de suas atribuições", "buscar amparo legal para poder introduzir os servidores inativos nas atividades de capacitação da UFMS" e "constituir uma brigada contra incêndio voluntária para atuação preventiva, prestação de primeiros socorros e evacuações de ambientes".

Uma proposta nova foi inserida: a inserção de boas práticas de sustentabilidade nos conteúdos de treinamentos e cursos de capacitação. Algumas metas, também sofreram pequenas alterações, conforme as ações demonstradas no **Quadro 14**:

**Quadro 14** – Ações de QVT previstas para 2017

Ações	Setor responsável	Cronograma	Indicadores	Meta	Recursos
Identificar as fontes de riscos potenciais à saúde e a segurança	SESET	12 meses	Número de ambientes inspecionados	400	Humano
Avaliar, por meio de equipe multiprofissional em saúde, as situações de risco à saúde no trabalho dos servidores	DIAS	12 meses	Número de exames médicos e atendimentos psicológicos e sociais	1000	Humano
Capacitar servidores para as boas práticas de sustentabilidade, através de inserção da temática nos conteúdos de cursos e treinamentos	DICQ	12 meses	Número de servidores capacitados	600	Humano

Ações	Setor responsável	Cronograma	Indicadores	Meta	Recursos
Desenvolver indicadores de satisfação e bem estar coletivo da comunidade Universitária	GAB/Progep	12 meses	Relatório de Indicadores gerado	1	Humano
Inserir cláusulas no contrato de aquisição de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios de segurança e saúde no trabalho	DIAS	12 meses	Quantidade de contratos com inserção de cláusula	Sob demanda	Humano

**Fonte:** Anexo ao Plano de Ação 2017, da Resolução CD nº 180/2016 (UFMS, 2016).

Observa-se que, em todos os Planos de Ação, há ênfase às ações relativas à saúde e segurança no trabalho dos servidores, e também se verifica certa preocupação com a capacitação de pessoal e indicadores de Satisfação no Ambiente de Trabalho.

No tópico seguinte será tratado sobre os Relatórios das ações efetivadas a partir dos Planos, e, posteriormente, seguir-se-á para a relação entre as categorias propostas e as categorias atingidas pelo PLS da UFMS.

#### 4.4.2 Relatórios do PLS da UFMS

Os Relatórios dos PLS passaram a ser publicados a partir das primeiras ações, implementadas, no ano de 2014. De acordo com o primeiro Relatório Anual, que objetivava a “educação continuada em sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores”, foram implantadas e executadas a partir de março do referido ano, as seguintes ações, apresentadas no Quadro 15:

**Quadro 15** – Capacitações do Plano de Ação 2014: educação continuada em sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores

Curso	Período	Número de participantes
Capacitação de Servidores para Melhoria da Qualidade de Vida Por Meio de Exercícios Posturais	14/04/2014 a 08/09/2014	14
Capacitação de Servidores para Melhora da Qualidade de Vida por Meio de Exercícios Posturais II	22/09/2014 a 18/12/2014	19
Gestão Energética Sustentável	14/03/2014 a 19/08/2014	29
Hábito de Sono, Saúde Mental e Qualidade de Vida	27/10/2014 a 03/11/2014	17
Introdução a Segurança do Trabalho	10/03/2014 a 29/05/2014	15
Treinamento Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)	01/09/2014 a 05/09/2014	27

**Fonte:** quadro elaborado a partir das informações do Relatório PLS 2014 (UFMS, 2014)

Além dos cursos, o Relatório também menciona a realização de cento e sessenta e oito visitas técnicas da Seção de Segurança do Trabalho, com o fim de propor melhorias nas Unidades Setoriais, prevenir acidentes e riscos no ambiente de trabalho, e distribuição de equipamentos de proteção individual aos servidores docentes e técnicos (UFMS, 2014). O Relatório do PLS não trouxe informações sobre quais Setores, Unidades ou Campi foram atingidos.

Quanto às ações do PLS de 2015, o Relatório trouxe os seguintes resultados:

1) Metas totalmente atingidas:

- A ação “avaliar, por meio de equipe multiprofissional em saúde, as situações de risco à saúde no trabalho dos servidores” foi totalmente atingida, ultrapassado a meta do total de 2000 exames médicos e atendimentos psicológicos e sociais realizados, para 2068 atendimentos.

2) Metas parcialmente atingidas:

- A meta da ação “identificar as fontes de risco potenciais à saúde e à segurança” foi parcialmente alcançada. Originalmente, o objetivo era inspecionar quatrocentos ambientes de trabalho, no entanto, conseguiram atingir apenas duzentos ambientes;
- A ação “estimular e ampliar a cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores para o cumprimento adequado de suas atribuições” atingiu apenas 430 servidores dos 600 propostos, devido à ocorrência de quatro meses de greve dos servidores técnicos administrativos e docentes da UFMS;
- O "desenvolvimento de indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade universitária" também foi prejudicado devido à greve;
- Os estudos pela “busca de amparo legal para a introdução de servidores inativos nas atividades de capacitação" foram parcialmente desenvolvidos;
- A “constituição de brigada contra incêndio voluntária para atuação preventiva, prestação de primeiros socorros e evacuações de ambientes” teve início no mês de novembro de 2015, no entanto a meta foi refeita para o ano seguinte.

3) Metas não alcançadas:

- Não houve a “regulamentação de orientações aos requisitantes de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios ergonômicos indicados pela ABNT, e proativamente aos demais itens de conforto ergonômicos” especificamente, mas tal ação foi realizada como um todo para a área da segurança e saúde no trabalho.

Já no Relatório Anual de 2016, observa-se que houve o alcance de apenas metade das metas sendo totalmente atingidas as seguintes:

- A ação “Identificar as fontes de riscos potenciais à saúde e a segurança”, teve como resultado a inspeção de 432 ambientes, quando a meta inicial era de 400;
- Os trabalhos de “avaliação das situações de risco à saúde no trabalho dos servidores, realizada por equipe multiprofissional” foram divididos em acompanhamentos pela junta médica, perícia médica singular, exames periódicos, licença gestante, licença adotante, licença acompanhamento familiar, e atendimentos realizados por Assistentes Sociais. Foram efetivados um total 2472 exames e atendimentos, ultrapassando, assim, a meta inicial de 1000 atendimentos;
- Quanto à “inserção de cláusulas no contrato de aquisição de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios de segurança e saúde no trabalho”, houve a liberação de recursos financeiros para a aquisição equipamentos de segurança e proteção individual, durante o mês de novembro de 2016;
- Em relação à “constituição de brigadas contra incêndio”, da meta de atendimento a onze Unidades Setoriais, foram dimensionadas vinte e uma unidades da sede, em Campo Grande e dos Campus do interior. Seis unidades do interior não foram dimensionadas. E ainda houve dificuldade quanto ao alcance dos cursos por falta de recursos para os deslocamentos, e para aquisição de materiais.

Já sobre as metas não atingidas, ou que não chegaram a serem implementadas as seguintes propostas de ações foram elencadas:

- Estimular e ampliar a cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores para o cumprimento adequado de suas atribuições;
- Desenvolver indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade Universitária; e
- Buscar amparo legal para poder introduzir os servidores inativos nas atividades de capacitação da UFMS.

Tais metas não foram atingidas devido aos seguintes motivos: primeiramente, não foi informado pelo Gabinete da Progep a respeito do desenvolvimento de indicadores de satisfação e bem-estar. Também não foi encontrada legislação que contemplasse a introdução de servidores inativos nas atividades de capacitação da instituição. Já sobre a ampliação da cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores, três cursos não despertaram o

interesse dos servidores, e outros dois não puderam ser oferecidos por falta de estrutura física adequada. O Relatório não especificou quais foram os cursos (UFMS, 2016).

#### 4.4.3 Categorias de QVT atendidas pelos Planos de Ação e Relatórios da UFMS.

A partir dos Planos de Ação e dos Relatórios Anuais expostos nos itens anteriores, prosseguir-se-á com a categorização das ações de QVT. O **Quadro 16** ilustra a categorização de cada ação proposta e seus resultados:

**Quadro 16** – Categorização das ações de QVT dos Planos de Ação e Relatórios Anuais da UFMS.

<b>PLS 2014</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>PLANO DE AÇÃO</b>	<b>RELATÓRIO (META ATINGIDA)</b>
<b>1) Satisfação no Ambiente de Trabalho</b>	Ações para a valorização da satisfação e o bem-estar dos servidores ativos e inativos, efetivos e terceirizados.	Não mencionadas.
<b>2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.</b>	Ações com foco na saúde física, saúde mental, psicológica e saúde social.	Vistorias técnicas em 168 ambientes, visando à prevenção de acidentes e riscos ambientais, e a distribuição de equipamentos de proteção individual pela DIST.
<b>3) Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho</b>	Ações de Educação Continuada em Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho.	Cursos de capacitação e treinamentos.
<b>4) Integração Social Institucional</b>	Não possui ações.	-
<b>5) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Não possui ações.	-
<b>6) Práticas Socioambientais</b>	Não possui ações.	-
<b>PLS 2015</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>PLANO DE AÇÃO</b>	<b>RELATÓRIO (META ATINGIDA)</b>
<b>1) Satisfação no Ambiente de Trabalho</b>	Desenvolver indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade Universitária.	Sim, parcialmente.
<b>2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.</b>	Identificar as fontes de riscos potenciais à saúde e a segurança.	Sim, parcialmente.
	Avaliar, por meio de equipe multiprofissional em saúde, as situações de risco à saúde no trabalho dos servidores.	Sim, totalmente.
	Regulamentar orientações aos requisitantes de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios ergonômicos indicados pela ABNT, e proativamente aos demais itens de conforto ergonômicos.	Não

<b>PLS 2015</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>PLANO DE AÇÃO</b>	<b>RELATÓRIO (META ATINGIDA)</b>
<b>2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho (continuação).</b>	Constituir uma brigada contra incêndio voluntária para atuação preventiva, prestação de primeiros socorros e evacuações de ambientes.	Sim, parcialmente.
<b>3) Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho</b>	Estimular e ampliar a cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores para o cumprimento adequado de suas atribuições.	Sim, parcialmente.
	Buscar amparo legal para poder introduzir os servidores inativos nas atividades de capacitação da UFMS.	Sim, parcialmente.
<b>4) Integração Social Institucional</b>	Não possui ações.	-
<b>5) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Não possui ações.	-
<b>6) Práticas Socioambientais</b>	Não possui ações.	-
<b>PLS 2016</b>		
<b>CATEGORIAS</b>	<b>PLANO DE AÇÃO</b>	<b>RELATÓRIO (META ATINGIDA)</b>
<b>1) Satisfação no Ambiente de Trabalho</b>	Desenvolver indicadores de satisfação e bem estar coletivo da comunidade Universitária	Não
<b>2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.</b>	Identificar as fontes de riscos potenciais à saúde e a segurança.	Sim, totalmente.
	Avaliar, por meio de equipe multiprofissional em saúde, as situações de risco à saúde no trabalho dos servidores.	Sim, totalmente.
	Constituir uma brigada contra incêndio voluntária para atuação preventiva, prestação de primeiros socorros e evacuações de ambientes.	Sim, totalmente.
	Inserir cláusulas no contrato de aquisição de materiais e equipamentos para o atendimento no mínimo aos critérios ergonômicos indicados pela ABNT, e proativamente aos demais itens de conforto ergonômicos.	Sim, totalmente.
<b>3) Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho</b>	Estimular e ampliar a cultura de capacitação e aprimoramento dos servidores para o cumprimento adequado de suas atribuições.	Não informado.
	Buscar amparo legal para poder introduzir os servidores inativos nas atividades de capacitação da UFMS.	Não.
<b>4) Integração Social Institucional</b>	Não possui ações.	-
<b>5) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Não possui ações.	-
<b>6) Práticas Socioambientais</b>	Não possui ações.	-

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

**Fonte:** elaborado pela autora a partir dos Planos de Ação de 2014 a 2017 e Relatórios Anuais de 2014 a 2016, da UFMS.

Já o **Quadro 17** permite observar as relações entre as propostas de QVT dos Planos de Ação e as metas alcançadas nos Relatórios Anuais da UFMS, de 2014 a 2017, a partir da equiparação entre os Índices de Abrangência das Categorias (IAC) e o Índices de Comprometimento com as Metas Definidas (ICMD), em cada documento.

Foram adotados os mesmos critérios dos **Quadros 9 e 10** para análise do IAC, sendo 1 (um) - quando houve proposta, e Ø (vazio) quando não houve. E nas colunas de ICMD dos Resultados: Ø (vazio) - não houve proposta desta Categoria no Plano de Ação; 1 (um) - meta totalmente atingida ou contínua; 0,5 (meio) - meta parcialmente atingida ou em execução; e 0 (zero) para a meta não atingida ou resultado não apresentado.

As porcentagens no total de cada coluna representam os IAC e os ICMD de 2014 a 2017. O IAC foi calculado a partir do número de Categorias contempladas no Plano de Ação, pelo número total de Categorias para coleta de dados, ou seja, a UFMS contemplou três Categorias das seis propostas para avaliação dos PLS. Assim, a fórmula de cálculo do ICMD foi mantida “ $ICMD = (Categoria\ 1 + Categoria\ 2 + Categoria\ 3)/3$ ” nos três relatórios, de 2014 a 2016.

**Quadro 17** – Relação entre os IAC e os ICMD dos documentos de QVT do PLS da UFMS

Categorias	PLS 2014		PLS 2015		PLS 2016		PLS 2017
	IAC do Plano de Ação	ICMD do Relatório	IAC do Plano de Ação	ICMD do Relatório	IAC do Plano de Ação	ICMD do Relatório	IAC do Plano de Ação
1) Satisfação no Ambiente de Trabalho	1	0	1	0,5	1	0	1
2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.	1	1	1	0,5	1	1	1
3) Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho	1	1	1	0,5	1	0	Ø
4) Integração Social Institucional	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
5) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø
6) Práticas Socioambientais	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	Ø	1
Total	50%	67,7%	50%	50%	50%	33,3%	50%

**Fonte:** elaborado pela autora.

A partir da relação colocada no **Quadro 17**, pode-se observar, de maneira geral, que, quanto ao primeiro ao último Plano de Ação, de 2014 ao de 2017, a UFMS vem contemplando três Categorias, sendo sempre presentes Satisfação no Ambiente de Trabalho e Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.

Assim como os PLS das outras Universidades Federais, a categoria com a qual a UFMS mais se preocupa, é sem dúvida Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, uma vez que está contida em todos os Planos de Ação. Afere-se o alcance total e parcial das metas em relação a esta categoria.

Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho vinha fazendo parte das Ações, até 2016. A partir de 2017, esta Categoria não foi inserida no Plano, mas foi incluída a capacitação voltada para Práticas Socioambientais.

Observa-se, ainda, que mesmo sendo mais focado na educação continuada em sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores, no Plano de 2014, dos seis cursos de capacitação oferecidos pela Instituição, cinco foram voltados para o tema saúde e segurança no ambiente de trabalho, conforme o Relatório anual.

Desde o Plano de Ação de 2015, a categoria Satisfação no Ambiente de Trabalho vem sendo inserida no rol de ações. Mesmo com a meta de 2016 não tendo sido atingida, o Plano de 2017 ainda se preocupa com a geração desse tipo de indicador na Instituição.

Não foram identificadas ações, nos Planos, referentes à categoria Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor, que diz respeito à liberdade de expressão, privacidade pessoal e tratamento imparcial; e nem à categoria Integração Social Institucional, que aborda sobre ausência de preconceitos, criação de integração entre os servidores, promoção de relacionamentos interpessoais e senso comunitário (MMA, 2009).

Esta última categoria está presente em dezenove dos trinta Planos de Ação das UFs, analisadas anteriormente, ou seja, mais da metade das UFs tem se preocupado com esta categoria em seus PLS, mesmo que só se tenham alcançado metas sobre o item em três das treze UFs que disponibilizaram seus Relatórios Anuais.

Nos Planos de Ação da UFMS, portanto, o IAC permaneceu 50%. Em relação às demais UF, conforme o **Quadro 9**, entre os Índices 100% a 17% de abrangência das Categorias, a UFMS estaria com o terceiro maior índice.

Já os Relatórios Anuais, alcançaram ICMD diferenciados de 2014 a 2016. Em 2014, Relatório trouxe informações de que 67,7% das metas propostas foram totalmente alcançadas. Apenas uma Categoria não obteve resultado (Satisfação no Ambiente de Trabalho). No ano seguinte, o ICMD foi de 50%, dado que todas as três Categorias tiveram metas parcialmente atingidas. E por último, em 2016, o Índice de Comprometimento foi de 33,3%, sendo apenas Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho efetivada por completo.

Nota-se que houve uma queda no ICMD, desde a implementação do PLS em 2014, até o ano anterior, 2016. Se se comparar os Índices obtidos pelas treze UFs que emitiram Relatórios Anuais, o ICMD da UFMS foi relativamente baixo, sendo maior apenas que os da UFRB (12,5%) e da UFGD (0%).

Tanto a abrangência das Categorias quanto os Índices de Comprometimento obtidos nos Resultados são observações que devem ser levadas em consideração durante a elaboração de propostas de melhorias para as ações de QVT no PLS da UFMS.

## **5 PROPOSTAS DE MELHORIA PARA O PLANO DE AÇÃO**

Após as análises sobre os PLS das trinta UFs, foi possível relacionar algumas ações de QVT não contempladas pelos PLS da UFMS, de 2014 a 2017. Mesmo que não tenham sido efetivadas por completo ou não divulgadas em forma de Relatórios Anuais, estas ações merecem destaque pelo diferencial.

As ações de QVT dos Planos das UFs foram avaliadas a partir da classificação de cada uma delas, dentro das seis Categorias propostas. Foram consideradas, primeiramente, Categorias ausentes no PLS da UFMS, seguido de Ações que atingiram os objetivos nas respectivas UFs, complementando as já existentes. Essas ações estão relacionadas no **Quadro 18**:

**Quadro 18 – Ações diferenciadas dos PLS das UF**

<b>Categorias</b>	<b>Ações propostas por PLS</b>	<b>Ano</b>	<b>Setores responsáveis/UF</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>
<b>1) Satisfação no Ambiente de Trabalho</b>	Identificar os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores.	2015-2016	Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor da UFTM.	Iniciado na sede e posteriormente nos demais Campi	Março/2016	Não indicado	Identificar fatores que influenciam na QVT	Humanos
<b>2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.</b>	Realizar oficinas de ginástica laboral e alongamento.	2016	Núcleo Qualidade de Vida no Trabalho da Coordenação de Desenvolvimento Humano da UFBA.	Todos os Campi	6 meses	Número de inscritos	96	Não indicado
	Implementar projetos de extensão envolvendo atividades físicas, ginástica laboral, educação nutricional, controle do tabagismo, qualidade do ar.	2013-2015	UFCSPA (Projetos de extensão implementado. Não há especificação do setor responsável no Plano).	Campus sede	2014 a 2015	Não indicado	Promover melhorias na QVT	Não indicado
	Instituir programas e ações voltadas para a QVT, Programa de saúde vocal para docentes, prevenção contra Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho (DORT), conforto térmico em sala de aula.	2013	Divisão de Atenção a Saúde do Servidor da UFRSA.	A proposta é implementar em todos os Campi	Até 2014	Quantidade (%) de servidores participantes	Não informado	Não indicado

Categories	Ações propostas por PLS	Ano	Setores responsáveis/UF	Abrangência	Cronograma	Indicador	Meta	Recursos
<b>Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho (Continuação).</b>	Promover: Campanha de Doação de Sangue; Estratégia Movimento-se com Saúde; Dia do Desafio (esporte); Campanha de Pausas; Preparação para a Aposentadoria e campanhas de saúde do servidor.	2016	Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho da Secretaria Especial de Gestão de Pessoas – UFFS	Reitoria e Campus de Chapecó	Atividade constante/em andamento	Servidores campus Chapecó e Reitoria => 22/558*100 =3,94	Melhoria da QVT	Não indicado
	Formar de grupos servidores com foco em promoção à saúde e prevenção de acidentes.	2013	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da UFG.	Todos os Campi	2014 a 2015	Percentual de servidores capacitados	Preparar 10% do total de servidores das unidades partícipes.	Humano
	Realizar Seminários para todos os servidores recém empossados sobre Qualidade de vida no Trabalho.	2013	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da UFG.	Todos os Campi	2014	Seminário realizado	Realizar Seminários com todos os servidores empossados.	Humanos e financeiro (R\$ 12.000,00)
	Instituir Projeto de Atividades Físicas e Qualidade de Vida. Projeto Readaptar: acompanhamento e orientação do servidor que adquiriu alguma doença ou limitação que o impeça de desenvolver suas atividades anteriores durante o processo de Readaptação em novas atividades.	2014	Divisão de Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMA.	Cidade Universitária e mais os oito Campi.	Do segundo semestre de 2014 ao segundo semestre de 2015.	Não indicado	Aumentar o bem-estar dos servidores e colaboradores no ambiente de trabalho.	Não indicado

<b>Categorias</b>	<b>Ações propostas por PLS</b>	<b>Ano</b>	<b>Setores responsáveis/UF</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>
<b>Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho (Continuação)</b>	Promover campanhas educativas sobre prevenção e saúde; Ginástica laboral e Promoção de caminhadas ecológicas.	2013	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Núcleo de Gestão e Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho da UFRB.	Todos os Campi	Até dezembro de 2015	Não indicado	Implantar as iniciativas propostas, criando e disseminando a cultura de QVT.	Humanos, financeiros e estrutura física.
<b>3) Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho</b>	Implementar o Programa de Qualidade de Vida e Integração Social: Aperfeiçoamento e Capacitação (Seminários, Oficinas, Fórum, e socialização de artigos científicos sobre QVT). Programa “Servidor Informado é Servidor Seguro”: palestras e eventos educativos.	2013	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFPA.	Todas as Unidades da UFPA	Até dezembro de 2016	Índice de servidores afastados por doença por ano.	Redução de 10%	Humanos, financeiros e materiais
	Formar monitores de QVT nas unidades da instituição.	2013	Pró-Reitoria de Extensão UFRB.	Todos os Campi	Até dezembro de 2015	Não indicado	Implantar as iniciativas propostas, criando e disseminando a cultura de QVT.	Humanos, financeiros e estrutura física.
	Realizar capacitações que visem à saúde e a prevenção de acidentes de trabalho dos servidores.	2017	Departamento de Atenção à Saúde da UFSC.	Todos os Campi	Vinte e quatro meses	Número de servidores capacitados	Diminuir em 20% o número de acidentes de trabalho	Financeiros
	Implementar cursos visando o desenvolvimento pessoal, no intuito de cumprir o Programa de Desenvolvimento Pessoal.	2016	Superintendência de Gestão de Pessoas da UNIVASF.	Todos os Campi	Até dezembro de 2018	Quantidade de cursos, percentual de matriculados concluintes.	Um curso ou evento anual por cada etapa	Humanos

<b>Categorias</b>	<b>Ações propostas por PLS</b>	<b>Ano</b>	<b>Setores responsáveis/UF</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>
<b>4) Integração Social Institucional</b>	Criar espaço verde e área de convivência - Conceber espaços de convivência aos servidores, para bem estar e integração nos intervalos de turnos.	2013-2015	Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Planejamento da UFCSPA.	Campus sede	2014 a 2015	Não indicado	Promover melhoria na QVT	Não indicado
	Promover atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho.	2014	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento da UFGD.	Campus sede	2014 a 2015	Índice de satisfação	Propiciar ambiente físico seguro e saudável para a comunidade acadêmica.	Não indicado
	Implementar projeto de Acolhimento de Novos Servidores, com o objetivo de propiciar a integração do novo servidor no setor de lotação.	2014	Divisão de Qualidade de Vida da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMA.	Cidade Universitária e mais os oito Campi.	Do segundo semestre de 2014 ao segundo semestre de 2015.	Não indicado	Aumentar o bem-estar dos servidores e colaboradores no ambiente de trabalho.	Não indicado
	Estimular e promover eventos esportivos para os servidores abrangendo diversas modalidades com objetivo de integração (gincana, olimpíadas, jogos internos).	2017	Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas e Centro de Desporto da UFSC	Todos os Campi	Dezoito meses	Número de eventos	Aumentar em 10% a satisfação dos servidores com o trabalho.	Não indicado

<b>Categorias</b>	<b>Ações propostas por PLS</b>	<b>Ano</b>	<b>Setores responsáveis/UF</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>
<b>5) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Realizar e incentivar capacitações, palestras, seminários, campanhas de divulgação, para o combate e prevenção de assédio moral permanentemente para toda a comunidade universitária. Criar canal exclusivo para realização de denúncias dos assédios. Criar comissão permanente de Assédio Moral formada por equipe multiprofissional.	2017	Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Corregedoria e Comissão de Ética da UFSC.	Todos os Campi.	Doze meses	Número de participantes	Reduzir em 30% a incidência de assédio moral aos servidores e alunos.	Financeiros
	Instituir programa de prevenção e tratamento ao assédio moral.	2016	Setor de Atenção à Saúde do Trabalhador da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UNIRIO.	Reitoria e todos os Campi	Abril de 2017	Não indicado	100% dos servidores	A serem definidos
<b>6) Práticas Socioambientais</b>	Promover campanhas sobre a qualidade de vida no local de trabalho e Seminários de Gestão de Logística Sustentável.	2013	Departamento de Ciências Animais, Superintendência de Infraestrutura e Departamento de Ciências Vegetais da UFERSA.	A proposta é implementar em todos os Campi	Até 2014	Quantidade (%) de servidores participantes	Não indicado	Não indicado
	Produzir (permanentemente) informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela Instituição.	2016	Departamento de Qualidade e Vida no Trabalho e Departamento de Gestão Ambiental da UFFS.	Reitoria e Campus de Chapecó	Atividade constante/em andamento	Servidores atingidos	Melhoria da QVT	Não indicado

<b>Categorias</b>	<b>Ações propostas por PLS</b>	<b>Ano</b>	<b>Setores responsáveis/UF</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Recursos</b>
<b>Práticas Socioambientais (Continuação)</b>	Promover campanhas de sensibilização das práticas sustentáveis como meio da promoção da qualidade de vida.	2014	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento da UFGD.	Campus sede	2014 a 2015	Índice de satisfação	Propiciar ambiente físico seguro e saudável para a comunidade acadêmica.	Não indicado

**Fonte:** elaborado pela autora a partir da análise dos PLS das UF.

A partir das análises dos PLS (Planos de Ação e Relatórios Anuais) da UFMS sobre QVT e da relação entre as ações diferenciais listadas no **Quadro 18**, serão apresentadas as propostas de melhoria para os futuros Planos de Ação da UFMS, de acordo com as seis categorias de coleta de dados definidas nesta pesquisa.

A primeira sugestão de melhoria, diz respeito à categoria Satisfação no Ambiente de Trabalho. Embora o Relatório Consolidado dos Planos de Ação 2015 da UFMS tenha mencionado a geração do Relatório de Indicadores de Satisfação e Bem-Estar Coletivo da Comunidade Universitária, o documento não foi amplamente divulgado entre os servidores da Universidade. Propõe-se, assim, a viabilidade de mensuração periódica dos fatores que influenciam a QVT em cada unidade da UFMS e a divulgação dos resultados no sítio oficial da Instituição.

A segunda sugestão diz respeito à melhoria da categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho. As ações de saúde e segurança no trabalho, já realizadas na UFMS, são imprescindíveis para garantir a qualidade de vida dos servidores. Durante as análises dos PLS, observou-se que muitas UFs aliam Programas de ginástica laboral, caminhadas e projetos de atividades desportivas no rol das ações voltadas para a saúde e bem-estar dos servidores, como são os casos dos Planos de Ação da UFBA, UFCSPA, UFFS, UFG, UFPA, UFPB, UFPR, UFRB, UFRR, UFSC, UFSJ, UFT, UNIFESP e UNIPAMPA.

Propõe-se, então, o estudo da viabilidade de inserção desta proposta no Plano, por meio das seguintes ações:

- Criar de programas de ginástica laboral e alongamento, visando promover a melhoria da saúde e bem-estar dos servidores no ambiente de trabalho, durante o expediente.
- Promover campanha de conscientização sobre a importância da ergonomia no ambiente de trabalho e prevenção de doenças ocupacionais e acidentes.
- Realizar semana do servidor público com atividades e palestras sobre educação voltada para a saúde como orientação nutricional, controle do tabagismo e alcoolismo, entre outros hábitos prejudiciais à saúde.
- Estudar a possibilidade de parcerias com a Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte da UFMS (Proece) por meio de projetos de extensão ou contratação de bolsistas, para maior participação dos servidores da Universidade em atividades desportivas, em horários fora do expediente – esta sugestão estaria atendendo ao mesmo tempo às categorias relativas à saúde e a integração entre os servidores.

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

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

A quarta proposta contempla a categoria Integração Social Institucional. Essa categoria não tem estado presente nos PLS da UFMS, desde a sua implementação. Neste âmbito, a A3P sugere a integração social e interna, por meio da criação de áreas comuns para a interação entre os servidores e a promoção de relacionamentos interpessoais (MMA, 2009). Algumas UFs propuseram a criação de espaços de convivência, atividades de integração e lazer, e programas de bem-estar nos intervalos entre os turnos. Mas, de acordo com os Relatórios Anuais dos PLS, nem todas as UFs chegaram a concretizar tais ações, seja por problemas de infraestrutura, seja por suspensão das atividades devido aos períodos de greve. Outras indicaram ações nos Planos, mas não emitiram Relatórios Anuais em suas páginas oficiais.

Apesar de não haver um número considerável de resultados em relação à implantação das ações da categoria Integração Social Institucional, tal fato não impede que ocorra essa integração entre os servidores. Portanto, propõem-se melhorias por meio de atividades contínuas como caminhadas, atividades físicas e culturais nos espaços já existentes, e até mesmo eventos de recepção de novos servidores na instituição.

Seguindo para a categoria Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor, ainda pouco explorada nos PLS das UFs, a UFSC e a UNIRIO propuseram em suas ações Programas de Prevenção ao Assédio Moral. Tal categoria diz respeito aos direitos do trabalhador à liberdade de expressão, privacidade pessoal e tratamento imparcial (MMA, 2009; SANT'ANNA; KILIMNIK, 2012). Portanto, a quinta proposta de melhoria é relativa à inclusão de ações de divulgação sobre os direitos e deveres dos servidores públicos, respeito à

liberdade de expressão e proteção contra assédios e injustiças que o servidor venha a sofrer no ambiente de trabalho.

Observou-se que a categoria Práticas Socioambientais não vinha sendo objetivo do PLS, dentro do tema mínimo QVT, até o Plano de Ações de 2016 da UFMS, que incluiu a ação Capacitar servidores para as boas práticas de sustentabilidade, através de inserção da temática nos conteúdos de cursos e treinamentos. Algumas UFs, como a UFERSA, UFFS, UFGD, UFRA, UFS, UFSM, UFVJM, UNIFESP, UTFPR trouxeram propostas de Oficinas, Campanhas, Seminários sobre Práticas Socioambientais, divulgação sobre o PLS entre os servidores e semanas com temas sobre meio ambiente e QVT.

Estas ações vêm sendo efetivadas pelas UFERSA, UFFS, UFSC e UTFPR. Como não há um Relatório a respeito do que se tem realizado neste âmbito na UFMS, as duas últimas sugestões são a divulgação do PLS aos servidores e a ampliação de campanhas de adoção de Práticas Socioambientais na universidade.

Outros pontos a serem observados são as variações dos Cronogramas para o alcance das metas, os recursos variados envolvidos e abrangência de execução das Ações de QVT pelos Campi em diferentes UFs.

Tais propostas não são direcionadas exclusivamente para a aplicabilidade na UFMS e seus Campi, podendo ser também adotadas como práticas de QVT nas demais UFs.

O **Quadro 19** traz as propostas de melhoria de QVT do PLS da UFMS, para os próximos Planos de Ação da UFMS.

**Quadro 19** – Propostas de inclusão melhoria de QVT para os próximos Planos de Ação do PLS da UFMS

<b>Categorias</b>	<b>Propostas de melhoria</b>	<b>Setores responsáveis</b>	<b>Cronograma (2018-2021)</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Indicador</b>	<b>Recursos</b>
<b>1) Satisfação no Ambiente de Trabalho</b>	Ampla divulgação do Relatório de indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade universitária.	GAB/Progep	Anualmente	Todos os Campi	Relatório de indicadores gerado por ano	Humanos
	Mensuração da QVT por unidade da UFMS.	GAB/Progep	Anualmente	Todos os Campi	Relatório de indicadores gerado por ano	Humanos
<b>2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho.</b>	Programa de ginástica laboral e alongamento, realizado em pequenas pausas durante o expediente.	SESET e DICQ, em parceria com o Curso de Educação Física.	Semestral	Inicialmente do Campus sede e posteriormente entendendo aos demais Campi.	Número de servidores efetivos e terceirizados participantes	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
	Campanhas de conscientização sobre ergonomia e prevenção de doenças ocupacionais.	SESET e DICQ	Anualmente	Todos os Campi	Número de Unidades Setoriais atingidas	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
	Semana do Servidor Público com atividades educacionais voltadas para a QVT, com foco na saúde e segurança no ambiente de trabalho.	Progep, SESET e DICQ	Anualmente	Todos os Campi	Participação dos servidores nos programas e/ou ações voltadas para a QVT – ações desenvolvidas no ano.	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
	Ampla divulgação e estímulo para participação das atividades físicas e esportivas oferecidas pela UFMS.	Coordenadoria de Cultura e Esporte/Proece	Semestralmente ou na medida em que foram surgindo vagas nos Projetos.		Número de servidores inscritos.	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
<b>3) Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho</b>	Plano Anual de Capacitação (permanente)	DICQ	Anualmente	Inicialmente no Campus sede, com transmissão a distância para os demais Campi	Número de cursos e eventos / Percentual de matriculados concluintes.	Humanos e financeiros, conforme a necessidade

<b>Categorias</b>	<b>Propostas de melhoria</b>	<b>Setores responsáveis</b>	<b>Cronograma (2018-2021)</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Indicador</b>	<b>Recursos</b>
<b>4) Integração Social Institucional</b>	Atividades de interação voltadas para a QVT nos intervalos entre os turnos e/ou após o expediente.	GAB/Progep, DIAS e DICQ	Mensalmente	Inicialmente no Campus sede	Número de servidores atingidos	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
	Atividades na semana do dia do servidor público.	GAB/Progep	Anualmente	Todos os Campi	Número de servidores atingidos	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
	Caminhadas de interação.	Coordenadoria de Cultura e Esporte/PROECE	Bimestral	Inicialmente no Campus sede	Número de servidores participantes	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
	Recepção dos novos servidores.	GAB/Progep e DICQ	Em todas as ocorrências de posse na UFMS.	Campus sede (onde os servidores são empossados)	Número de servidores participantes	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
<b>5) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor</b>	Ações de divulgação sobre os direitos e deveres dos servidores públicos, respeito à liberdade de expressão, proteção contra assédios e injustiças que o servidor venha a sofrer no ambiente de trabalho.	Progep	Anualmente	Todos os Campi	Número de servidores atingidos.	Humanos e financeiros.
<b>6) Práticas Socioambientais</b>	Campanha de divulgação e ampliação das práticas ambientais da universidade, e adoção destas nas rotinas dos servidores.	CGPLS e Secretaria Especial de Comunicação Social e Científica (SECOM)	Anualmente	Todos os Campi	Número de servidores atingidos.	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.
	Divulgação do PLS aos servidores da UFMS.	CGPLS e SECOM	Anualmente	Todos os Campi	Participação dos servidores nos programas e/ou nas ações voltadas para QVT.	Humanos e financeiros, conforme a necessidade.

**Fonte:** Elaborado pela autora.

O critério de sugestão das Unidades responsáveis pelas ações dentro da UFMS foi indicado com base nos Planos e Relatórios dos PLS, de 2014 a 2017, emitidos pela UFMS e na responsabilidade dos setores de outras UF, pelas atividades correlacionadas em seus respectivos PLS.

Nas propostas da Categoria 1 – Satisfação no Ambiente de Trabalho, a atribuição da emissão de Relatórios de Indicadores relativos ao bem-estar da comunidade universitária, em especial dos servidores, pertence à Progep. Portanto, nas propostas de melhoria, essa responsabilidade se manteve, uma vez que, dentre as atribuições desta Pró-Reitoria estão o estabelecimento e desenvolvimento de indicadores, que permitam acompanhar a gestão de pessoal na UFMS, e a consolidação de relatórios gerenciais (UFMS, 2017).

Em relação às propostas da Categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, também foi mantida a responsabilidade da SESET, baseado nos instrumentos anteriores, e nas atribuições da Seção de executar as ações de promoção à saúde, e a proposição de formas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho (UFMS, 2017).

Ainda nesta segunda Categoria, propõe-se uma parceria entre a SESET e a DICQ nas atividades Programa de Ginástica Laboral, bem como uma parceria com o Curso de Educação Física da UFMS, que poderia contribuir com estagiários, orientados pelo Corpo Docente na orientação dessas atividades.

Propõe-se, também, a realização anual de uma Semana do Servidor Público com atividades educativas e de conscientização sobre Saúde e Segurança no Trabalho. Primeiramente pelo fato de, no Relatório Anual, referente a 2014, ter sido realizada a Capacitação de Servidores para Melhoria da Qualidade de Vida Por Meio de Exercícios Posturais. Na primeira edição do curso – nos meses de abril a setembro de 2014, quatorze servidores participaram. Na segunda, de setembro a dezembro de 2014, o curso contou com a participação de dezenove servidores.

Além disso, a parceria possibilita o desenvolvimento de outras atividades dentro da área de atuação da Divisão, que tem a atribuição de elaborar projetos de cursos de capacitação, conforme levantamento das necessidades dos servidores (UFMS, 2017).

A proposta de divulgação e estímulo para a participação em atividades físicas e esportivas também foi relacionada à segunda Categoria. Conforme já exposto, no **Quadro 18**, trata-se de Projetos que já vem sendo implantados e propostos por outras UFs, relacionada à saúde e bem-estar dos servidores. Portanto, a indicação da Proece – Pró-Reitoria responsável por atividades de extensão, cultura e esporte – se dá pelo fato de ter como uma de suas

atribuições a promoção, o incentivo e a articulação da participação de toda a comunidade universitária nas ações que realiza. Como exemplo, a Pró-Reitoria, por meio do Programa de Esporte e Lazer da Cidade, em parceria com a Prefeitura Municipal de Campo Grande e Ministério do Esporte do Governo Federal, disponibiliza vagas para acesso da comunidade à prática de esporte e exercícios físicos para o lazer (UFMS, 2017).

A terceira Categoria – Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho também já vinha sendo atribuída à DICQ e desenvolvida nos Planos anteriores da UFMS, pela Divisão ter a competência de elaboração do Plano de Capacitação Anual.

A atribuição da responsabilidade aos setores indicados nas atividades da Categoria Integração Social Institucional se justifica, mais uma vez, pelo papel que cada Unidade exerce dentro da UFMS (UFMS, 2017):

- A Progep é a Unidade promotora do desenvolvimento de recursos humanos na Universidade, devendo colaborar com todos os outros Setores, para desenvolver Projetos na área das relações públicas e humanas, a fim de contribuir com a melhoria do relacionamento entre os setores internos e o público.
- A DIAS tem como uma das atribuições implementar Políticas e Diretrizes com o intuito de prevenir e promover a saúde ocupacional dos servidores, e de elaborar e executar Projetos voltados para a melhoria da QVT.
- A DICQ tem dentro do rol de atribuições a função de realizar e organizar eventos ligados à integração e aprendizagem dos servidores, e de integração funcional dos novos servidores.
- Já a Coordenadoria de Cultura e Esporte da Proece, tem como missão elaborar Planos Anuais de atividades esportivas e culturais da UFMS, incentivando a participação da comunidade universitária nos eventos que realiza, bem como difundir a cultura no ambiente universitário.

A quinta Categoria, Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor, como já mencionado, é uma das menos contempladas nos PLS das UFs, sendo a UFSC e a UNIRIO as únicas a realizarem ações neste âmbito. Para o PLS da UFMS, foram sugeridas ações voltadas para a divulgação dos direitos e deveres dos servidores, liberdade de expressão e Campanhas de conscientização contra o assédio moral no trabalho. A Progep, em parceria com outras Unidades poderia levantar informações para a elaboração de Projetos voltados para os temas inclusos nesta Categoria, uma vez que uma de suas competências é supervisionar Ações e Programas de aconselhamento e orientação de recursos humanos (UFMS, 2017).

Na sexta e última Categoria – Práticas Socioambientais – foram propostas Campanhas boas práticas ambientais, buscando conscientizar os servidores em suas rotinas, e ações de divulgação do PLS na Instituição.

O primeiro Plano de Ação, de 2014 previa Ações de Educação Continuada em Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo o Relatório Anual, os cursos de capacitação e treinamentos foram realizados. No entanto, o tema não foi tratado nos anos seguintes, 2015 e 2016. No Plano de Ações para 2017, foram incluídas as Práticas Socioambientais nas Ações, como a capacitação de servidores para as boas práticas de sustentabilidade, por meio da inserção do tema em cursos e treinamentos.

A proposta de melhoria para os anos seguintes, aqui sugerida, é de que essa Categoria seja melhor trabalhada e divulgada entre os servidores da UFMS, pela própria CGPLS – que tem a competência de divulgar as ações do PLS. Propõe-se, ainda, uma parceria com a Secretaria Especial de Comunicação Social e Científica (SECOM), que poderia realizar materiais institucionais para divulgação das Campanhas, nos veículos internos de Comunicação Social da UFMS.

Foi sugerida a alteração do cronograma, que vinha sendo mantido para cada 12 meses, para períodos diferenciados ao longo de quatro anos – de 2018 a 2021, tendo como base os Cronogramas das outras UFs, conforme o **Quadro 18**, e também a complexidade de algumas das Ações. O período de quatro anos torna o Plano de Ações viável, uma vez que outras UFs adotam períodos maiores para a efetivação de suas Ações.

Como exemplo, as caminhadas podem ocorrer bimestralmente, para promover maior integração entre os servidores. Já a recepção dos novos servidores, não tem uma periodicidade fixa, por depender da demanda de empossados, variável a cada ano.

A sugestão de estender o prazo é para que se viabilize a realização dessas propostas, bem como tornar possível a aplicabilidade e a obtenção de resultados das Ações de QVT, por Campi.

A previsão dos recursos para a realização das Ações foi mantida, conforme os Planos de Ação do PLS da UFMS de 2014, 2015, 2016 e 2017, acrescentando-se recursos financeiros a algumas Ações de Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho e Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor, conforme as Ações diferenciadas do **Quadro 18**.

Quanto aos indicadores nas propostas "Ampla divulgação do Relatório de indicadores de satisfação e bem-estar coletivo da comunidade universitária" e "Mensuração da QVT por Unidade Setorial da UFMS", foram mantidos os mesmos quantitativos dos Planos de Ação de

2014 a 2017, da UFMS. Em relação às demais Categorias, seguiu-se o mesmo critério informado pelos PLS das UF correspondentes.

Quanto às metas, não foram indicadas no **Quadro 19**, uma vez que são necessárias maiores informações para defini-las. Nas Ações diferenciadas de QVT dos PLS das outras UFs (**Quadro 18**), por exemplo, a UFSC indicou, na Ação de Capacitação, a meta ‘diminuir em 20% o número de acidentes de trabalho’. Levou-se em conta, como indicador, o número de servidores capacitados sobre saúde e a prevenção de acidentes de trabalho. Assim, cabe ao gestor da Ação as metas de acordo com o objetivo que se pretende alcançar.

As Unidades Setoriais da UFMS, responsáveis pelas Ações de QVT, deverão definir os elementos, de acordo com as necessidades e com os recursos financeiros e humanos disponíveis para cada uma das propostas.

Diante do processo de elaboração das propostas de melhoria, algumas observações podem ser feitas. A primeira delas é que o Setor de Recursos Humanos, devido às competências, é sempre o responsável pela promoção da QVT. Porém, algumas UFs dispõem de um setor específico para lidar com as Ações de Qualidade de Vida no Trabalho. Na UFMS não há um Setor de QVT. Assim as Divisões da Progep que mais atuam nessa área são a SESET/DIAS e a DICQ. Ou seja, o maior enfoque tem sido na Saúde e Segurança e nos cursos de capacitação.

Também se observou que em dezessete UFs, as Ações de QVT foram realizadas em parcerias entre o Setor de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas e várias outras Unidades Setoriais da Instituição, sendo Pró-Reitorias de Administração, de Graduação e Pós-Graduação e Pesquisa, de Extensão, de Infraestrutura, de Planejamento, Cursos, Faculdades e Institutos da UFABC, UFCSPA, UFERSA, UFFS, UFGD, UFPR, UFRB, UFRR, UFS, UFSC, UFT, UFTM, UFVJM, UNIFESP, UNIRIO e UTFPR. Na UFRA, a Direção Geral e todos os Setores da Universidade foram envolvidos nas Ações do Plano, inclusive as de QVT.

Os Setores de Comunicação também têm contribuído com as atividades do desempenhado seu papel de elaboração de materiais de divulgação de práticas sustentáveis e campanhas aliadas aos temas mínimos do PLS, como tem sido feito na UFOPA, UFRR, UFS, UFSC, UNIRIO.

Uma última proposta a ser feita, fora das Categorias de QVT, é a verificação, por parte da CGPLS, da possibilidade de agregar mais Setores, de outras áreas de atuação, na execução das ações do PLS, em conjunto com as Unidades já responsabilizadas anteriormente.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) é um instrumento que estabelece práticas sustentáveis nas rotinas da Administração Pública. Criado a partir do art. 16 do Decreto nº 7.746/2012, todos os entes da Administração Pública Federal direta e indireta, incluindo autarquias, fundações e empresas estatais, têm a obrigatoriedade de implementar seu Planos (BRASIL, 2012). Incluem-se neste rol as Universidades Federais (UFs), que têm desempenhado um importante papel de qualificação e conscientização dos formadores de opinião na sociedade (TAUCHEN; BRANDLI, 2006).

As regras de elaboração desse instrumento estão estabelecidas na Instrução Normativa nº10, de 12 de novembro de 2012, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Os Planos já implementados tratam de Ações abrangendo os temas mínimos Material de Consumo, Energia Elétrica, Água e Esgoto, Coleta Seletiva, Compras e Contratações Sustentáveis, Deslocamento de Pessoal, e Qualidade de Vida no Trabalho.

Essa relação entre o PLS, a Administração Pública, especificamente as Universidades Federais (UFs), e os temas mínimos, é objeto de estudo do grupo de pesquisa intitulado “Dinâmica Evolutiva das Organizações Humanas”, que possui um projeto de pesquisa financiado pela Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul (Fundect), que tem como objetivo analisar a implementação de práticas sustentáveis pelas UF. Sendo assim, a presente pesquisa teve como objeto o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e como lócus a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Inicialmente, foi feito um estudo bibliométrico sobre os conceitos, Legislações, Ações Governamentais e Não-Governamentais, e pesquisas científicas que envolvessem o tema QVT, para a proposição de seis Categorias para análise das ações nos PLS. A criação destas Categorias teve como modelo:

- As Categorias de Walton (1973): a) compensação justa e adequada; b) condições de trabalho; c) oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades; d) oportunidade de crescimento e segurança; e) integração social na organização; f) constitucionalismo na organização; g) trabalho e espaço total de vida; e h) relevância social do trabalho na vida (MEDEIROS, 2002; JÚNIOR, SILVA E SÍMMONDS, 2015).

- As sugestões de melhoria da QVT, da Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P): uso e desenvolvimento de capacidades, integração social e interna, respeito à legislação e condições de segurança e saúde no trabalho.
- E as sugestões de boas práticas da IN nº 10/2012: a) adoção de medidas para promoção de um ambiente físico de trabalho seguro e saudável; b) medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados; c) realização de manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho; d) promoção de atividades de integração e de qualidade de vida no local de trabalho; e) realização de campanhas, oficinas, palestras e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores com divulgação por meio da intranet, cartazes, etiquetas e informativos; e f) produção de informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição.

Dessa relação, resultaram as seguintes Categorias para coleta de dados: 1) Satisfação no Ambiente de Trabalho, 2) Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho, 3) Desenvolvimento das capacidades pessoais, 4) Integração Social Institucional, 5) Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor, e 6) Práticas Socioambientais. Partiu-se, então, para a análise dos PLS de todas as UF.

Durante as buscas pelos documentos, nas páginas eletrônicas institucionais das Universidades Federais, constatou-se que das sessenta e três UFs, apenas trinta haviam instituído os Planos. Mesmo com a obrigatoriedade de implementação dos instrumentos, pela IN nº 10/2012, com prazo encerrado em 14 de maio de 2013 (MMA, 2017), até o momento, trinta e três Instituições ainda não haviam elaborado o PLS.

Até a conclusão das pesquisas, não foram encontradas informações a respeito da aplicabilidade de sanções nas UFs que não tenham cumprido a obrigação de implementar seus PLS dentro do prazo legal.

Ao analisar os instrumentos implementados e os treze Relatórios Anuais, foram relacionadas as propostas dos Planos de Ação mais recentes e os últimos Relatórios Anuais elaborados entre 2013 e 2017, com as seis Categorias formuladas para avaliação das Ações de QVT. Assim, foi constatado que 100% das UFs que disponibilizaram publicamente seus Relatórios Anuais atendem à Categoria Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho; 63% à Categoria Integração Social Institucional; 50% à Categoria Desenvolvimento das capacidades pessoais; 33% à Categoria Práticas Socioambientais; 13% à Categoria

Satisfação no Ambiente de Trabalho; e 7%, ou seja, apenas duas – UNIRIO e UFSC – à Categoria Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor.

Em relação ao cumprimento das metas propostas nos Planos de Ação, os Relatórios Anuais de treze UFs demonstraram que, em sua maioria, o Índice de Comprometimento com as Metas Definidas nos Planos (ICMD) foi relativamente baixo, considerando que apenas quatro UFs alcançaram acima de 50%, nos casos a UFTR (83,3%), UFSM (75%), UFTM 66,7% e UFERSA (62,50%).

Quanto aos atores envolvidos nas Ações de QVT, exceto a Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), que envolve todas as Unidades e Campi, em quase todos os casos os Setores relacionados à Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos são os responsáveis diretos pelas ações de Qualidade de Vida, dispendo ou não de um Departamento de QVT em sua estrutura.

Essa responsabilização está diretamente relacionada ao fato de as ações presentes nos Planos serem as relativas à Saúde e Segurança do Trabalhador, Integração Social e Capacitação de Pessoal, e às competências pertinentes a essas Unidades.

Em contrapartida, menos da metade das UFs, aqui investigadas, têm se preocupado com as Práticas Socioambientais no tema da QVT, com a mensuração da satisfação dos servidores e respeito aos direitos e às Legislações.

Dos trinta PLS analisados, merece destaque para o Plano de Ação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que propôs Ações de QVT no âmbito de todas as seis categorias, com ações diferenciadas, embora o ICMD tenha sido de 41,7%, foram executadas, mesmo que parcialmente, quatro das seis Categorias, de acordo com o Relatório Anual mais recente.

O PLS da UFSC, juntamente com os da Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Universidade Federal do Pará (UFPA), Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), Universidade Federal Fluminense (UFF) e Universidade Federal Rural do Semi Árido (UFERSA), serviram de parâmetro para elaboração das propostas de melhoria em QVT, para o PLS da UFMS.

Com base em na situação exposta, seguiu-se para a análise dos documentos da UFMS, e para a elaboração de propostas de melhorias para os próximos Planos de Ações, seguindo o seguinte critério: focou-se, primeiramente nas Categorias não exploradas pelos Planos; em seguida, as de menor ocorrência; e, por último, sugestões de aprimoramento das ações dentro das Categorias já existentes.

Conclui-se que as Categorias Integração Social Institucional, e Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor não foram ainda inseridas no PLS da UFMS. Assim, buscaram-se Ações viáveis e diferenciadas de outras UF, como atividades de interação nos intervalos entre os turnos, semana do Dia do Servidor Público, caminhadas de interação, recepção dos novos servidores, e ações de divulgação sobre direitos e deveres dos servidores públicos e campanhas contra assédio moral, como parâmetro de elaboração das propostas.

Em Práticas Socioambientais, inserido no Plano de 2017, foi proposto maior interação entre a CGPLS e a comunidade acadêmica a fim de divulgar as ações referentes ao Plano e às atividades voltadas à sustentabilidade na UFMS. Acredita-se que a sugestão da parceria com a Secretaria Especial de Comunicação Social e Científica (SECOM) traria benefícios na eficiência, por meio da divulgação em informativos e Campanhas voltadas para o tema.

Outras informações que precisam ser amplamente divulgadas no sítio institucional da UFMS são os Relatórios de Satisfação no Ambiente de Trabalho, sob a competência da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep). Propõe-se ainda a mensuração de QVT em todos os setores da UFMS, pois a partir da divulgação dessas informações, há maior possibilidade de medir as necessidades, por setor, para que futuramente sejam implementadas ações mais efetivas de melhoria de QVT.

Por último, as Categorias de maior ocorrência (Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho e Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho) foram contempladas, atingido as metas, mesmo que parcialmente, gerando resultados positivos para a Universidade.

A Categoria Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho é a segunda mais abordada pelos Planos e quase sempre tem alcançado seus objetivos. No entanto, no Relatório de 2016 essa Categoria se viu prejudicada por conta dos longos períodos de greve dos servidores. No Plano de Ações de 2017, não há atividades relacionadas à capacitação de servidores, o que pode estar relacionado à suspensão temporária dos cursos, por conta de mudanças institucionais, conforme informado pelo setor responsável no sítio oficial da UFMS.

Diante da análise de todos os Planos e das propostas à UFMS, permitiu-se observar que determinadas Ações podem enquadrar-se em duas ou mais Categorias de QVT, como, por exemplo, as capacitações sobre práticas socioambientais – que abrangem tanto a Categoria Desenvolvimento das capacidades pessoais no ambiente de trabalho quanto a Categoria Práticas Socioambientais. Portanto os gestores ao usar as Categorias de QVT desenvolvidas para elaborar seus planos podem elaborar suas planilhas em forma de uma matriz, onde uma Ação contemple mais de uma categoria.

Ressalta-se também a importância dos responsáveis pelas ações, atarem-se à capacidade dos recursos financeiros e pessoal das Instituições. Muitas UFs não atingiram suas metas, por elaborarem PLS com propostas que iam além da capacidade dos recursos e da infraestrutura local.

Outra sugestão foi a mudança no Cronograma para o alcance de metas. Além de recursos, determinadas Ações necessitam de períodos diferenciados de implementação e monitoramento para que sejam viáveis e alcancem melhores resultados, portanto, a proposta trouxe a sugestão de alteração de um PLS anual para quadrienal.

Observou-se também que a falha na divulgação das Ações dentro da Instituição é outro obstáculo para a implementação dos PLS. Percebe-se que há uma necessidade de não apenas um setor ficar responsável por determinadas ações, mas sim, de uma parceria entre as Unidades Setoriais internas para que se possibilite sucesso na efetivação das Ações do PLS. Uma sugestão para as futuras pesquisas é a realização de coleta de dados junto aos Setores responsáveis da UFMS e apresentação das propostas de melhoria à CGPLS, verificando, assim, a viabilidade de aplicação das ações, para que se obtenham resultados positivos, abrangendo todos os Campi da Instituição.

Dentre as contribuições desse estudo, também se ressalta que as categorias elaboradas nesta pesquisa contribuem como instrumento de mensuração de QVT para pesquisas futuras, tanto envolvendo as demais UFs como as outras esferas da Administração Pública. Além disso, servem como ferramenta de organização das ações de QVT durante a elaboração dos PLS e para a proposição de programas por gestores públicos, visando atingir amplamente as diferentes áreas da de QVT como saúde, segurança, capacitação, integração, satisfação, além das práticas sustentáveis, dentro das organizações.

No âmbito legislativo, a pesquisa pode auxiliar nas reflexões durante a elaboração de políticas de QVT e normas que atendam às necessidades dos trabalhadores, já que, também, percebeu-se certa carência de normas específicas sobre o referido tema.

## REFERÊNCIAS

ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração**. Volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009. 281p.

ARAÚJO, Paulo César Diniz de. et al. **Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os Docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas**. Revista Eletrônica Gestão & Sociedade, v.9, n.23, p. 961-976, Maio/Agosto, 2015. Disponível em <<https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/1931>>. Acesso em 10 de janeiro de 2017.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p.

BATISTA, Maria Bethânia; ANTUNES, Ludmila Cândido; IIZUKA, Edson Sadao. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011**. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ - 22 a 26 de setembro de 2012. Disponível em <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_GPR1993.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR1993.pdf)>. Acesso em 22 de agosto de 2016.

BRASIL. **A implantação da Educação Ambiental no Brasil**. Coordenação de Educação Ambiental do Ministério da Educação e do Desporto, Brasília - DF, 1998.

\_\_\_\_\_. **Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P)**. 5.ed. Brasília, DF. 2009. 100 p. Disponível em <[http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/cartilha%20completa%20A3P\\_.pdf](http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/cartilha%20completa%20A3P_.pdf)>. Acesso em 24 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 2 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm)>. Acesso em 7 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispões sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm)>. Acesso em 5 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D19841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm)>. Acesso em 22 de dezembro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 2 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em 21 de agosto de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999.** Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/educacaoambiental/lei9795.pdf>>. Acesso em: 30 de agosto de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012.** Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html)>. Acesso em 6 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Departamento de Atenção Básica - Área Técnica de Saúde do Trabalhador. **Cadernos de Atenção Básica Programa Saúde da Família.** Caderno 5 - Saúde do Trabalhador. Brasília: 2002. Disponível em <<http://saude.es.gov.br/Media/sesa/CEREST/site%20-%20caderno%20de%20aten%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica.pdf>>. Acesso em 28 de janeiro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Ministério do Meio Ambiente.** Disponível em < <http://www.mma.gov.br/>>. Acesso em 2 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012.** Estabelece regras para elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável de que trata o art. 16, do Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/141112\\_IN10.pdf](http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/141112_IN10.pdf)>. Acesso em: 30 de agosto de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Orientação Normativa nº. 2, de 19 de fevereiro de 2010.** Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas, e dá outras providências. Disponível em <<http://progep.sites.ufms.br/files/2014/09/ON-2-2010-Orientacao-concessao.pdf>>. Acesso em 10 de março de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Interministerial nº 244, de 6 de junho de 2012.** Projeto Esplanada Sustentável. Publicada no DOU de 08 de junho de 2012, seção 1, pág. 137. Disponível em: <[http://www.orcamentofederal.gov.br/eficiencia-dogasto/Ptr\\_Intermin\\_244\\_de\\_060612.pdf](http://www.orcamentofederal.gov.br/eficiencia-dogasto/Ptr_Intermin_244_de_060612.pdf)>. Acesso em: 3 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio de 2010.** Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor.

Disponível em <

<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=7771>>. Acesso em 8 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – Secretaria de Gestão Pública.

**Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013.** Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Publicada no Diário Oficial da União nº 59, quarta-feira, 27 de março de 2013 - Seção 1, pág. 77. Disponível em:

<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=27/03/2013&jornal=1&pagina=77&totalArquivos=112>>. Acesso em 12 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Normas Regulamentadoras.**

Publicado: Segunda, 14 de Setembro de 2015, 16h28 – Última atualização em Terça, 29 de Setembro de 2015. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em 7 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – Secretaria de Inspeção do Trabalho.

**Portaria nº 3.214, de 8 de julho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em 2 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.751, de 23 de novembro de**

**1990.** Altera a Norma Regulamentadora nº 17 - ERGONOMIA, inserida na Portaria Mtb/GM nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em: <<http://www.maxipas.com.br/Legislacao/Portaria3.751.pdf>>. Acesso em 2 de setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Palácio do Planalto - Presidência da República. **Legislação.** Disponível em

<<http://www2.planalto.gov.br/acervo/legislacao>>. Acesso em 24 de julho de 2016.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências**

**Humanas**, v. 15, nº 22. Florianópolis-SC : Ed. UFSC, 2º Sem/1997. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495>>. Acesso em 24 de janeiro de 2017.

ENTRINGER, Tulio Cremonini; FREITAS, Andre Luis Policani. Qualidade de Vida no Trabalho do servidor técnico-administrativo: um estudo no Centro de Ciências e Tecnologias Agropecuárias de uma IES Pública. **XXXV Encontro Nacional de Engenharia de**

**Produção.** Fortaleza, CE, Brasil, 13 a 16 de outubro de 2015. Disponível em <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN\\_WIC\\_209\\_238\\_26606.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_WIC_209_238_26606.pdf)>. Acesso em 20 de agosto de 2016.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como Medir para Melhorar.** — Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

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

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. Os instrumentos de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciênc. saúde coletiva** vol. 5, nº 1. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232000000100004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100004)>. Acesso em 2 de janeiro de 2017.

FRANCO, Samyra Cordeiro. **Plano de Gestão de Logística Sustentável e seus indicadores: o requisito mínimo de divulgação, conscientização e capacitação nas universidades federais**. Campo Grande: Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - Profiap, Escola de Administração e Negócios, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2016, 139p.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de; QUINTELLA, Heitor Luiz Murat de Meirelles. Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 05, n. 02, abr./jun. 2013, p. 01-12. Disponível em <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1382/974>>. Acesso em 7 de abril de 2017.

FUNDACENTRO. **Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em <<http://fundacentro.gov.br/>>. Acesso em 6 de abril de 2017.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo [orgs.]. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO ETHOS. Conceitos Básicos e Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial. **Rede Ethos de Jornalistas - Empresas e Responsabilidade Social**. 5ª edição. Versão on-line. São Paulo, junho de 2007. Disponível em <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/7Conceitos-B%C3%A1sicos-e-Indicadores-de-Responsabilidade-Social-Empresarial.pdf>>. Acesso em 8 de julho de 2017.

JÚNIOR, Abel Pompeu de Campos; SILVA, Michel Araújo; SÍMMONDS, Elen Guimarães Sousa. Análise das Variáveis que Influenciam na Qualidade De Vida No Trabalho dos Professores de Ensino Fundamental, Médio e EJA da Rede Pública Estadual de Goiás. **Congresso Internacional de Administração - ADM 2015**. Disponível em: <[www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1675&q=1](http://www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1675&q=1)>. Acesso em 23 de agosto de 2016.

KNIERIM, Karen Lisa Ferreira. **Fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho - Um estudo de Caso**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Florianópolis - SC : Março/1999. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/80732/142159.pdf?sequence=1>>. Acesso em 27 de setembro de 2016.

LACAZ, Francisco Antônio C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência, saúde coletiva**, vol 5 n1 , p.151-161. Rio de Janeiro 2000. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7086.pdf>>. Acesso em 8 de janeiro de 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores Biopsicossocial e organizacional - BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar - BEO, sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Eletrônica de Administração UFRGS - REAd** - Edição 54, Vol 12, nº 6 nov-dez, 2006. Disponível em <<http://seer.ufrgs.br/read/article/view/40282>>. Acesso em 14 de janeiro de 2017.

LUIZ, Lilian Campagnin; PFITSCHER, Elisete Dahmer. Plano de Gestão de Logística Sustentável: Proposição de Ações e Indicadores Socioambientais para Avaliar o Desempenho nos Órgãos Públicos Federais. **XVI Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente - ENGEMA, 2014**. Disponível em <<http://www.engema.org.br/XVIENGEMA/264.pdf>>. Acesso em 30 de julho de 2016.

LUIZ, Lilian Campagnin; PFITSCHER, Elisete Dahmer; ROSA, Fabrícia Silva da. O Plano de Gestão de Logística Sustentável: proposição de ações e indicadores socioambientais para avaliar o desempenho nos órgãos públicos federais. **Revista de Administração da UFSM**, Santa Maria, v. 8. Ed. Especial XVI ENGEMA, p. 08-27, 2015. Disponível em <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/17696>>. Acesso em 7 de julho de 2017.

LUNA, Sergio Vasconcelos de. **Planejamento de Pesquisa, uma introdução**. 2. ed. São Paulo, 2011.

MALDONADO, Andréia Costa; AZEVEDO, Denise Barros de; CASAGRANDA, Yasmin. Plano de Gestão de Logística Sustentável: Um Estudo na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Congresso Nacional de Mestrados Profissionais em Administração Pública**. Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, Curitiba-PR, 08 de dezembro a 09 de dezembro de 2016. Disponível em <<http://www.profiap.org.br/profiap/eventos/2016/i-congresso-nacional-de-mestrados-profissionais-em-administracao-publica/anais-do-congresso/41451.pdf>>. Acesso em 5 de setembro de 2017.

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.

MARQUES, Carolina Sampaio. **Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas**. Porto Alegre, RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012. Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/71369/000871411.pdf?sequence=1>>. Acesso em 20 de agosto de 2016.

MARTINS, Isabela Rodrigues; RIGOBELLO, Renata Borges; MAZON, Valentina Elizabeth Rossini. A influência da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Motivação dos funcionários nas organizações. **Espacios**. vol. 37 (nº 16) Año 2016. pág. 21. Disponível em <<http://www.revistaespacios.com/a16v37n16/16371621.html>>. Acesso em 10 de abril de 2017.

MARTINS, Márcia Maria da Costa. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes da Universidade Federal do Ceará**. 139 f.: Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará. Centro de Humanidades. Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza (CE), 2011. Disponível em <[http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/2800/1/2011\\_dis\\_MMCMartins.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/2800/1/2011_dis_MMCMartins.pdf)>. Acesso em 10 de abril de 2017.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre-RS: UFRGS, 2002. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/3048/000330877.pdf>>. Acesso em 22 de agosto de 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 28. ed. - Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MORAES, Gláucia Therezinha Bardi de. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa - PR**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Área de Concentração: Inovação e Conhecimento, do Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação, do Campus Ponta Grossa, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, PR : UTFPR, 2006. Disponível em <<http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/35/Dissertacao.pdf>>. Acesso em 13 de janeiro de 2017.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de Vida no Trabalho e auto-Realização Humana. **Revista Leonardo** pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau, 1,3, pp.73-80, 2003. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em 27 de novembro de 2016.

MOURA-LEITE, R. C. and PADGETT, R. C. (2011) “Historical background of corporate social responsibility”. **Social Responsibility Journal**. vol.7, n. 4, pp. 528 – 539.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 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. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830>>. Acesso em 8 de janeiro de 2017.

NUNES, Maria Heloisa de Mendonça. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo de Hackman e Oldham**. Dissertação (Mestrado) - Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais, 2012. Belo

Horizonte, MG. Disponível em < <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/maria-heloisa-de-mendonca-nunes.pdf>>. Acesso em 7 de janeiro de 2017.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em <[www.oitbrasil.org.br](http://www.oitbrasil.org.br)>. Acesso em 8 de dezembro de 2016.

OLIVEIRA, Rodrigo Ribeiro de. et al. A Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: percepções com a metodologia BPSO alinhado à qualidade da educação. **Espacios**. vol. 37 (Nº 03) Año 2016. pág. 17. Disponível em <<http://www.revistaespacios.com/a16v37n03/16370317.html>>. Acesso em 10 de março de 2017.

ONUBR. Nações Unidas no Brasil. **PNUMA Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente**. Disponível em <<https://nacoesunidas.org/agencia/pnuma/>>. Acesso em 8 de dezembro de 2016.

PAIXÃO, Roberto Brasileiro; SOUZA, Márcio Arcanjo. A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. Brasília/DF - 3 a 5 de novembro de 2013. Disponível em <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr\\_2013/2013\\_EnGPR206.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2013/2013_EnGPR206.pdf)>. Acesso em 2 de agosto de 2016.

PARCIANELLO, José Adroaldo. **Qualidade de Vida no Trabalho: Subsídios para um Plano de Melhoria em Função da Percepção dos Servidores Ativos da UFSM**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração - Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, Linha de Inovação e Sustentabilidade na Gestão Pública, da Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, RS: UFSM, 2015. Disponível em <[http://cascavel.ufsm.br/tede//tde\\_arquivos/2/TDE-2016-05-18T091920Z-7299/Publico/PARCIANELLO,%20JOSE%20ADROALDO.pdf](http://cascavel.ufsm.br/tede//tde_arquivos/2/TDE-2016-05-18T091920Z-7299/Publico/PARCIANELLO,%20JOSE%20ADROALDO.pdf)>. Acesso em 10 de abril de 2017.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (orgs.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, SP: Ipês Editorial, 2010. p. 197-206. Disponível em < [http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns\\_interdisciplinares\\_sau\\_de/evolucao/evolucao\\_cap21.pdf](http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_sau_de/evolucao/evolucao_cap21.pdf) >. Acesso em: 16 de dezembro de 2016.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de vida no ambiente corporativo**. Campinas, SP: Ipês Editorial, 2008. p. 51-62. Disponível em < [http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/ambiente\\_cap6.pdf](http://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/ambiente_cap6.pdf) > Acesso em: 16 de dezembro de 2016.

PIMENTEL, Maria Helena Calmon dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho: concepções e práticas adotadas em empresas do Polo Petroquímico de Camaçari**. Dissertação (Mestrado) - Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Salvador, BA: UFBA, 2003. Disponível em < [http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/maria\\_helena\\_pimentel.pdf](http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/maria_helena_pimentel.pdf)>. Acesso em 24 de janeiro de 2017.

PINTO, Lauisa Barbosa. **Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras. Lavras : UFLA, 2013. Disponível em <[http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1238/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O\\_Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20para%20os%20servidores%20t%C3%A9cnico-administrativos%20de%20uma%20universidade%20federal%20em%20Minas%20Gerais.pdf](http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1238/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O_Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20para%20os%20servidores%20t%C3%A9cnico-administrativos%20de%20uma%20universidade%20federal%20em%20Minas%20Gerais.pdf)>. Acesso em 8 de abril de 2017.

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

RIBEIRO, Luan Zuchi; ROTTA, Ivana Salvagni. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo de caso em uma empresa no setor supermercadista do interior mineiro. **XXXVI Encontro Nacional de Engenharia da Produção - João Pessoa/PB**, Brasil, de 03 a 06 de outubro de 2016. Disponível em <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN\\_STO\\_229\\_335\\_29993.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_229_335_29993.pdf)>. Acesso em 10 de abril de 2017.

RIBEIRO, Milena Missiano Comeron. **O tema sustentabilidade e discentes: uma proposta para a Universidade Federal do Mato Grosso do Sul**. Trabalho de Conclusão Final - Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - Profiap, Escola de Administração e Negócios, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2016, 99p. Campo Grande, MS: UFMS, 2016.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

ROSA, Marco Antonio Salles; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de Vida no Trabalho e legislação pertinente. **EFDEPortes. Revista Digital** - Buenos Aires - Ano 10 - nº 93 - Fevereiro de 2006. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd93/trabalho.htm>>. Acesso em 21 de agosto de 2016.

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

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

SANTOS, Elaine Garcia dos; MATTOS, Tassiane Santiago de; PINTO, Rodrigo Serpa. Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do Campus Porto – UFPEL. **XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul**. Florianópolis, SC. 7 a 9 de dezembro de 2011. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/28938/5.45.pdf?sequence=1>>. Acesso em 23 de janeiro de 2017.

SILVA, Karen Aldicléia; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**. São Paulo: v. 01, n. 02, jul./dez. 2010, p. 11-25. Disponível em <<http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>>. Acesso em 30 de dezembro de 2016.

SILVA, Luis Celso da; LONGO, Orlando Celso; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto da Sustentabilidade: Uma Estrutura Conceitual a partir da Revisão de Literatura. **Revista INGEPRO – Inovação, Gestão e Produção**. Janeiro de 2010, vol. 02, nº 01. Disponível em <[http://www.ingepro.com.br/Publ\\_2010/Jan/177-499-1-PB.pdf](http://www.ingepro.com.br/Publ_2010/Jan/177-499-1-PB.pdf)>. Acesso em 6 de julho de 2017.

TAUCHEN, Joel; BRANDLI, Luciana Londero. A Gestão Ambiental em Instituições de Ensino Superior: modelo para implantação em Campus universitário. **Gestão e Produção**, São Carlos. v. 13, n. 3, p. 503-515, set/dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/v13n3/11.pdf>>. Acesso em: 8 de julho de 2017.

TEIXEIRA, João Carlos. A Legislação de Saúde do Trabalhador Aplicável e Vigente no Brasil. MPT - Ministério Público do Trabalho – **Publicações: Meio Ambiente do Trabalho - Textos Jurídicos**, 2003. Disponível em <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html>> . Acesso em 3 de dezembro de 2016.

TEIXEIRA, Marcelo Pinheiro. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores da saúde do complexo hospitalar da UFC**. 2016. 96f. – Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza (CE), 2016. Disponível em <[http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/16433/1/2016\\_dis\\_mpteixeira.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/16433/1/2016_dis_mpteixeira.pdf)>. Acesso em 6 de abril de 2017.

UFABC - Universidade Federal do ABC. **Plano de Gestão de Logística Sustentável: PLS 2016-2022**. Comissão Gestora de Elaboração do PLS. São Bernardo do Campo, SP: Editora da UFABC, 2016. Disponível em <<http://propladi.ufabc.edu.br/desenvol-institucional/pls>>. Acesso em 16 de maio de 2017.

UFBA - Universidade Federal da Bahia. **Plano de Logística Sustentável**. Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento. Salvador, BA: Junho/2016. Disponível em <<https://proplan.ufba.br/plano-de-logistica-sustentavel>>. Acesso em 1 de maio de 2017.

UFC - Universidade Federal do Ceará. **Plano de Logística Sustentável da Universidade Federal do Ceará (PLS - UFC)**. Fortaleza, CE: Novembro de 2013. Disponível em <<http://www.ufc.br/gestao-ambiental/plano-de-logistica-sustentavel>>. Acesso em 1 de maio de 2017.

UFCSPA - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre. **Plano de Gestão de Logística Sustentável - UFCSPA**. Núcleo de Gestão Ambiental da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre. Porto Alegre, RS: 2013. Disponível em <<http://www.ufcspa.edu.br/index.php/plano-de-gestao-de-logistica-sustentavel>>. Acesso em 1 de maio de 2017.

UFERSA - Universidade Federal Rural do Semi-Árido. **Plano de Gestão de Logística Sustentável – PLS UFERSA**. Mossoró, RN: 2013. Disponível em <<https://reitoria.ufersa.edu.br/comissoes/pls/>>. Acesso em 1 de maio de 2017.

UFERSA - Universidade Federal Rural do Semi-Árido. **Relatório Anual Simplificado - Fevereiro/2017**. Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFERSA PORTARIA UFERSA/GAB N° 1.526/2014. Disponível em <[https://reitoria.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/19/2015/03/relato%CC%81rio-simplificado-PLS-2016\\_15.02.17.pdf](https://reitoria.ufersa.edu.br/wp-content/uploads/sites/19/2015/03/relato%CC%81rio-simplificado-PLS-2016_15.02.17.pdf)>. Acesso em 1 de maio de 2017.

UFFS - Universidade Federal da Fronteira Sul. **Plano de Gestão de Logística Sustentável**. Chapecó, SC: 2015. Disponível em <[https://www.uffs.edu.br/institucional/secretarias/especial\\_de\\_laboratorios/sustentabilidade/plano-de-sustentabilidade](https://www.uffs.edu.br/institucional/secretarias/especial_de_laboratorios/sustentabilidade/plano-de-sustentabilidade)>. Acesso em 3 de maio de 2017.

UFFS - Universidade Federal da Fronteira Sul. **Consolidação dos Resultados do Plano de Logística Sustentável de 2016**. Chapecó, 2017. Disponível em <[https://www.uffs.edu.br/institucional/secretarias/especial\\_de\\_laboratorios/sustentabilidade/plano-de-sustentabilidade/consolidacao-dos-resultados-2017](https://www.uffs.edu.br/institucional/secretarias/especial_de_laboratorios/sustentabilidade/plano-de-sustentabilidade/consolidacao-dos-resultados-2017)>. Acesso em 3 de maio de 2016.

UFG - Universidade Federal de Goiás. **Plano de Gestão de Logística Sustentável 2014-2015**. Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos; Goiânia : FUNAPE, 2013. Disponível em <<https://www.ufg.br/p/7666-plano-de-logistica-sustentavel-pls>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

UFG - Universidade Federal de Goiás. **Relatório Anual 2014**. Disponível em <[https://sustentabilidade.ufg.br/up/676/o/Rel\\_Sustentabilidade\\_2014.pdf](https://sustentabilidade.ufg.br/up/676/o/Rel_Sustentabilidade_2014.pdf)>. Acesso em 2 de maio de 2017.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. **Plano de Gestão de Logística Sustentável**. Dourados, MS: 2014. Disponível em <<https://portal.ufgd.edu.br/divisao/divisao-gestao-ambiental/plano-de-logistica-sustentavel-ufgd>>. Acesso em 3 de maio de 2017.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. **Relatório do Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFGD 2014/2015**. Dourados, Setembro de 2016. Disponível em <[http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br/assets/conteudo/uploads/relatorio-das-acoes-do-plano-de-gestao-de-logistica-sustentavel-da-ufgd-1-\(1\)-\(1\).pdf](http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br/assets/conteudo/uploads/relatorio-das-acoes-do-plano-de-gestao-de-logistica-sustentavel-da-ufgd-1-(1)-(1).pdf)>. Acesso em 3 de maio de 2017.

UFMA - Universidade Federal do Maranhão. **Plano de Logística Sustentável UFMA 2014**. São Luís, MA: 2014. Disponível em <<http://www.ufma.br/portalUFMA/arquivo/DoGRffJ0NArQL0N.pdf>>. Acesso em 20 de abril de 2017.

UFMS – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Instrução de Serviço (PROPLAN/RTR) nº 27, de 30 de março de 2017**. Boletim de Serviço nº 6511, p. 161-169. Disponível em <<https://bse.ufms.br>>. Acesso em 6 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. **Manual de Competências 2017**. Campo Grande-MS, 2017. Disponível em <<https://www.ufms.br/manual-de-competencias/>>. Acesso em 7 de setembro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Histórico.** Disponível em <<https://www.ufms.br/universidade/historico/>>. Acesso em 30 de junho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Organograma.** Disponível em <<https://www.ufms.br/universidade/organograma/>>. Acesso em 6 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. **Plano de Gestão de Logística Sustentável.** Campo Grande, MS: 2014. Disponível em <<https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 16 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 168, de 29 de outubro de 2014** – Institui a Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFMS. Disponível em <<https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 421, de 4 de abril de 2014.** Boletim de Serviços nº 5761, de 7 de abril de 2014, p. 39. Disponível em <<https://bse.ufms.br/>>. Acesso em 1 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1.168, de 29 de outubro de 2014.** Boletim de Serviços nº 5906, de 31 de outubro de 2014, p. 136. Disponível em <<https://bse.ufms.br/>>. Acesso em 1 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP.** Disponível em <<https://progep.ufms.br/>>. Acesso em 6 de abril de 2017.

\_\_\_\_\_. **Pró-Reitoria de Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte – PROECE.** Programa de Esporte e Lazer da Cidade – PELC/FUNESP/UFMS. <<https://proece.ufms.br/coordenadorias/esporte/pelc/>>. Acesso em 29 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Programa de Esporte e Lazer da Cidade** – PELC/FUNESP/UFMS. Disponível em <<https://proece.ufms.br/coordenadorias/esporte/pelc/>>. Acesso em 15 de novembro de 2017.

\_\_\_\_\_. **Relatório\_PLS\_2014\_UFMS** – Relatório das ações do Plano de Gestão de Logística Sustentável 2014. Disponível em <<https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Relatório PLS 2015 UFMS** – Relatório das ações do Plano de Gestão de Logística Sustentável 2015. Disponível em <<https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Relatório PLS 2016 UFMS** – Relatório das ações do Plano de Gestão de Logística Sustentável 2016. Disponível em <<https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 124 – Conselho Diretor, de 9 de outubro de 2014** – Institui o Plano de Logística Sustentável (PLS na UFMS). Disponível em <<https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 179 – Conselho Diretor, de 15 de dezembro de 2014** – Aprova o Plano de Ações para o Plano de Gestão e de Logística Sustentável – 2015. Anexo à Resolução

nº 179 – Conselho Diretor, de 15 de dezembro de 2014 – Detalhamento do Plano de Ações 2015. Disponível em < <https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 142 – Conselho Diretor, de 22 de dezembro de 2015** – Aprova o Plano de Ações para o Plano de Gestão e de Logística Sustentável – 2016. Anexo à Resolução nº 142 – Conselho Diretor, de 22 de dezembro de 2015 – Detalhamento do Plano de Ações 2016. Disponível em < <https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 180, de 28 de dezembro de 2016** – Aprova o Plano de Ações para o Plano de Gestão e de Logística Sustentável – 2017. Disponível em < <https://proadi.ufms.br/coordenadorias/projetos-e-obras/ufms-sustentavel/pls/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. **UFMS moderniza sua estrutura administrativa**. Estrutura Organizacional 2017. Disponível em <<https://www.ufms.br/ufms-moderniza-sua-estrutura-administrativa/>>. Acesso em 1 de julho de 2017.

UFOPA - Universidade Federal do Oeste do Pará. **Plano de Logística Sustentável (PLS)**. Santarém, PA: Maio/2015. Disponível em <<http://www.ufopa.edu.br/arquivo/consun/resolucoes/Resoluon6Consad20.10.15AprovaPlanodeLogsticaSustentvel.pdf>>. Acesso em 28 de abril de 2017.

UFPA - Universidade Federal do Pará. **Plano de Gestão de Logística Sustentável**. Belém, PA: 2013. Disponível em <<http://www.pls.ufpa.br/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

UFPB - Universidade Federal da Paraíba. **Plano de Gestão de Logística Sustentável - PGLS/UFPB (2013-2015)**. Comissão de Gestão Ambiental. João Pessoa, PB: 2013. Disponível em <<http://www.ufpb.br/cga/contents/paginas/institucional/pgls-1>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

UFPB - Universidade Federal da Paraíba. **Relatório Preliminar do Plano de Gestão de Logística Sustentável (Out. 2013 - Mar. 2014)**. João Pessoa, 2015. Disponível em < [http://www.ufpb.br/cga/contents/documentos/relatorio\\_preliminar.pdf](http://www.ufpb.br/cga/contents/documentos/relatorio_preliminar.pdf)>. Acesso em 2 de maio de 2017.

UFPR - Universidade Federal do Paraná. **Plano de Logística Sustentável da UFPR..** Curitiba, PR: Dezembro/2016. Disponível em <<http://www.pra.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2016/12/Plano-de-Log%C3%ADstica-Sustent%C3%A1vel-da-UFPR.pdf>>. Acesso em 22 de maio de 2017.

UFRA - Universidade Federal Rural da Amazônia. **Plano de Gestão de Logística Sustentável UFRA: 2016**. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional - Belém, 2016. Disponível em < <http://www.propladi.ufra.edu.br/index.php/ct-menu-item-9>>. Acesso em 26 de abril de 2017.

UFRB - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. **Plano de Logística Sustentável da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (PLS-UFRB)**. Cruz das Almas, BA:

Setembro de 2013. Disponível em <<https://www.ufrb.edu.br/logisticasustentavel/index.php/plano-de-logistica-sustentavel>>. Acesso em 4 de maio de 2017.

UFRB - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. **Plano de Logística Sustentável da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia PLS-UFRB - 1ª Avaliação Semestral 2014 (1º e 2º Semestre)**. Cruz das Almas - BA: Dezembro de 2014. Disponível em <[https://www.ufrb.edu.br/logisticasustentavel/images/PLS\\_UFRB\\_avaliacao.pdf](https://www.ufrb.edu.br/logisticasustentavel/images/PLS_UFRB_avaliacao.pdf)>. Acesso em 1 de maio de 2017.

UFRR- Universidade Federal de Roraima. **Plano de Gestão de Logística Sustentável 2017-2020**. Boa Vista, 2016. Disponível em <<http://proplan.ufr.br/index.php/planejamento/pls>>. Acesso em 8 de maio de 2017.

UFRR- Universidade Federal de Roraima. **Monitoramento do PLS 2013-2015**. Disponível em <<http://proplan.ufr.br/index.php/planejamento/pls>>. Acesso em 8 de maio de 2017.

UFS - Universidade Federal do Sergipe. **Plano de Logística Sustentável (PLS) da Universidade Federal do Sergipe 2013-2016**. São Cristóvão, SE: Maio/2013. Disponível em <<http://oficiais.ufs.br/pagina/7964>>. Acesso em 8 de maio de 2017.

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina. **Relatório 2017 - Monitoramento e Revisão do Plano de Logística Sustentável da UFSC**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: Março, 2017. Disponível em <<http://ufscsustentavel.ufsc.br/files/2017/04/MINUTA-Relat%C3%B3rio-PLS-2017.pdf>>. Acesso em 26 de abril de 2017.

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina. **Relatório**. Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável (CGPLS). Florianópolis, 15 de maio de 2013. Disponível em <<http://pls.ufsc.br/>>. Acesso em 22 de maio de 2017.

UFSJ - Universidade Federal de São João Del-Rei. **Plano de Gestão de Logística Sustentável da Universidade Federal de São João Del-Rei**. São João del Rei, 12 de setembro de 2013. Disponível em <<http://www.ufsj.edu.br/pplan/pls.php>>. Acesso em 21 de abril de 2017.

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria. **Plano de Logística Sustentável 2016-2018**. Disponível em <<http://coral.ufsm.br/uma/index.php/2016-02-19-11-18-42/pls>>. Acesso em 14 de maio de 2017.

UFSM - **Relatório de Avaliação do Plano de Gestão de Logística Sustentável UFSM - Ano de Referência 2013**. Santa Maria, RS, Outubro, 2014. Disponível em <<http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br/assets/conteudo/uploads/relatorio-avaliacao-pls---2013.pdf>>. Acesso em 14 de maio de 2017.

UFT - Universidade Federal do Tocantins. **Plano de Gestão de Logística Sustentável (PGLS) da Universidade Federal do Tocantins - UFT**. Palmas, 2013. Disponível em <<http://docs.uft.edu.br/share/s/g8OFUIVUR-aEXWpbo-PYtw>>. Acesso em 22 de maio de 2017.

UFTM - Universidade Federal do Triângulo Mineiro. **Plano de Gestão de Logística Sustentável PLS**. Uberaba-MG, 2016. Disponível em <<http://www.uftm.edu.br/proplan/planejamento-e-desenvolvimento/planejamento-estrategico/pls>>. Acesso em 14 de maio de 2017.

UFTM - Universidade Federal do Triângulo Mineiro. **Relatórios de acompanhamento das ações do PLS** (Atualização em 22 de setembro de 2016). Disponível em <<http://www.uftm.edu.br/proplan/planejamento-e-desenvolvimento/planejamento-estrategico/pls/acompanhamento-das-acoes>>. Acesso em 14 de maio de 2016.

UFVJM - Universidade Federal do Vale do Jequitinhonha e Mucuri. **Plano de Gestão de Logística Sustentável PLS**. Diamantina, Setembro de 2013. Disponível em <<http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br/assets/conteudo/uploads/universidade-federal-dos-vaes-do-jequitinhonha-e-mucuri.pdf>>. Acesso em 21 de abril de 2017.

UNIFAL - Universidade Federal de Alfenas. **Plano de Logística Sustentável (PLS) - Instrução Normativa nº 10 de 12 de novembro de 2012 e Portaria nº 12 de 10 de maio de 2013**. Alfenas, setembro/2013. Disponível em <<http://www.unifal-mg.edu.br/portal/arquivos/pls-unifal-mg.pdf>>. Acesso em 5 de maio de 2017.

UNIFAL – Universidade Federal de Alfenas. **Ações realizadas em 2014**. Disponível em <<http://www.unifal-mg.edu.br/sustentabilidade/node/91>>. Acesso em 5 de maio de 2017.

UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo. **Plano de Gestão de Logística Sustentável**. São Paulo, setembro - 2015. Disponível em <<https://www.unifesp.br/Campus/osa2/images/PLS-UNIFESP.pdf>>. Acesso em 14 de maio de 2017.

UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa. **Plano de Gestão de Logística Sustentável**. Bagé - RS, 2016. Disponível em <<http://porteiras.r.unipampa.edu.br/portais/proplan/pls/>>. Acesso em 4 de maio de 2017.

UNIRIO - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. **Comissão Permanente de Sustentabilidade Institucional – COPESI**. Disponível em <<http://www.unirio.br/copesi>>. Acesso em 12 de novembro de 2017.

UNIRIO - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. **Plano de Gestão de Logística Sustentável**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em <<http://www.unirio.br/copesi/documentos/plano-de-gestao-de-logistica-sustentavel-unirio>>. Acesso em 4 de maio de 2017.

UNIVASF - Universidade Federal do Vale do São Francisco. **Plano de Logística Sustentável**. Petrolina-PE, Maio de 2016. Disponível em <<http://portais.univasf.edu.br/sustentabilidade/programa-univasf-sustentavel/plano-de-logistica-sustentavel>>. Acesso em 4 de maio de 2017.

UTFPR - **Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. Disponível em <<http://www.utfpr.edu.br/>>. Acesso em 7 de setembro de 2017.

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Plano de Ação e Indicadores PLS 2017**. Curitiba, 2017. Disponível em <<http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro->>

reitorias/proplad/planejamento/sustentabilidade/plano-de-logistica-sustentavel-pls>. Acesso em 28 de abril de 2017.

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. **Principais Ações de Sustentabilidade Desenvolvidas na UTFPR**. Curitiba, 2016. Disponível em <<http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/proplad/planejamento/sustentabilidade/plano-de-logistica-sustentavel-pls>>. Acesso em 28 de abril de 2017.

VITTE, Claudete de Castro Silva; KEINERT, Tânia Margarete Mezzomo. **Qualidade de vida, planejamento e gestão urbana: discussões teóricas co-metodológicas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

ZANARDI, Eduardo. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional em uma empresa do setor varejista**. 77 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2016. Disponível em <<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1972>>. Acesso em 16 de abril de 2017.