

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA EM PORTO ALEGRE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - GESTÃO PÚBLICA**

ALESSANDRA PERES DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: MODALIDADE HOME OFFICE EM
TEMPOS DE PANDEMIA NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE SUL
(UERGS)**

PORTO ALEGRE

2021

ALESSANDRA PERES DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: MODALIDADE HOME OFFICE EM
TEMPOS DE PANDEMIA NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE SUL
(UERGS)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Estado do Rio Grande do Sul.

Professora Orientadora: Prof^ª.Dra.Valquíria Pezzi Parode

PORTO ALEGRE

2021

ALESSANDRA PERES DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: MODALIDADE HOME OFFICE EM
TEMPOS DE PANDEMIA NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE SUL
(UERGS)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Administração pela Universidade
Estadual do Estado do Rio Grande do Sul.

Professora Orientadora: Prof^ª.Dra. **Valquíria
Pezzi Parode**

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^ª. Dra. Valquíria Pezzi Parode
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Celmar Correa de Oliveira
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

Prof^ª. Dra. Rejane da Silveira Sevelal
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

PORTO ALEGRE

2021

"A qualidade do seu trabalho tem tudo a ver com a qualidade da sua vida".

Orison Swett Marden

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pela vida, me ajudar a superar todos os obstáculos encontrados durante o caminho percorrido no curso.

Agradeço aos meus pais, a minha madrasta, aos meus irmãos e amigos que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam minha ausência ao trabalhar nesta obra.

Agradeço ao meu esposo, meu maior incentivador que sempre me apoiou em todos os momentos com amor, união e companheirismo.

Agradeço aos professores da Uergs pelo aprendizado, sabedoria, conhecimentos transmitidos ao longo da minha formação.

Em especial a Prof^a.Dra. Valquíria, pelas correções e orientações, para que eu possa ter um melhor desempenho no processo de formação acadêmica, profissional e futura administradora pública.

RESUMO

Esta pesquisa tem como tema a qualidade de vida, a qualidade de vida no trabalho, nas organizações públicas, mais precisamente, na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. No âmbito das organizações públicas, relacionar a qualidade de vida com o trabalho na modalidade Home Office, sendo assim, o objetivo geral é avaliar a qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia na modalidade Home Office. Os objetivos específicos; Evidenciar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho e na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS); Descrever o método de trabalho home office na pandemia da COVID19; Investigar qual a importância da QVT, o home office em organizações públicas e na UERGS; Propor ações que objetivem a melhoria das práticas de QVT. Em termos de relevância, a pesquisa amplia a compreensão dos problemas e desafios da qualidade de trabalho e de vida das organizações de ensino superior no domínio público, e assim propõe ações de gestão voltadas à melhoria de QVT, aos colaboradores da instituição. Além disso, permite a relação entre teoria e prática, social e profissional. Para sustentação do referido trabalho foram citados alguns autores de suma importância no desenvolvimento da pesquisa (VIEIRA, 2017; CORREIA, 2020, s/p; ROBERT, Half, 2021) e outros. Para atingir o objetivo, foi necessário realizar uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa e descritiva de fonte primária e secundária para ampliar a compreensão do assunto. Acredita-se que o desenvolvimento de ações e pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho em instituições públicas possam levar à identificação de fatores prejudiciais e à intervenção de orientações sobre aspectos relacionados ao bem-estar das condições de trabalho em home office. Com a análise de dados e resultados da pesquisa, constata-se que ações e programas de QVT trazem benefícios à saúde do trabalhador, sendo que, cada instituição deve implantar programas de qualidade de vida visando garantir o bem-estar do servidor público no ambiente de trabalho. O trabalho remoto, home office, inserido pelas circunstâncias, com a pandemia do Covid 19, cria uma nova forma de trabalhar e os desafios enfrentados por órgãos públicos, pelas instituições tais como a UerGS são grandes.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida; Qualidade de Vida no Trabalho; Trabalho Home Office; UERGS

ABSTRACT

This research has as its theme the quality of life, the quality of life at work (QLW), in public organizations, more precisely, at the Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS). In the scope of public organizations, relating quality of life with work in the Home modality Office, therefore, the general objective is to assess the quality of life at work in times of pandemic in the Home Office modality. The specific goals; Highlight the issue of Quality of Life at Work and at the UERGS ; Describe the home office work method in the COVID19 pandemic; Investigate the importance of QLW, the home office in public organizations and UERGS; Propose actions that aim to improve QWL practices. In terms of relevance, the research broadens the understanding of the problems and challenges of the quality of work and life of higher education organizations in the public domain, and thus proposes management actions aimed at improving QWL for the institution's employees. Furthermore, it allows for the relationship between theory and practice, social and professional. To support this work, some authors of great importance in the development of the research were cited (VIEIRA, 2017; CORREIA, 2020, s/p; ROBERT, Half, 2021) and others. To achieve the objective, it was necessary to carry out an exploratory, qualitative and descriptive research from a primary and secondary source to broaden the understanding of the subject. It is believed that the development of actions and research on quality of life at work in public institutions can lead to the identification of harmful factors and the intervention of guidelines on aspects related to the well-being of working conditions in the home office. data and research results, it appears that actions and QWL programs bring benefits to workers' health, and each institution must implement quality of life programs to ensure the well-being of public servants in the work environment. Remote work, home office, inserted by circumstances, with the Covid 19 pandemic, creates a new way of working and the challenges faced by public bodies, by institutions such as UERGS are great.

KEYWORDS: Quality of Life; Quality of life at work; Home Office Work; UERGS

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
COVID 19	SARS- CoV-2
GP	Gestão de Pessoas
OMS	Organização Mundial da Saúde
PQVT	Programa de qualidade de vida no trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QV	Qualidade de Vida
UERGS	Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Unidades da Universidade UERGS.....	16
Figura 2 – Classificação das fontes bibliográficas.....	18
Figura 3 – Construção e entendimento da QVT.....	34
Quadro 1 – Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
Quadro 2 – Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultado.....	25
Quadro 3 – Os Três Modelos de QVT.....	31
Quadro 4 – Oito Fatores e Suas Dimensões.....	36
Quadro 5 - Embasamento do Referencial Teórico.....	37
Quadro 6 - Relação dos Objetivos Específicos Almejados.....	39

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 INSTITUIÇÃO	15
3 PROCESSO METODOLÓGICO	17
4 REFERENCIAL TEÓRICO	20
4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	20
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	24
4.3 INVENTÁRIOS E AÇÕES DESENVOLVIDAS SOBRE QVT	28
4.4 PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA UERGS	34
4.5 MÉTODO DE TRABALHO HOME OFFICE NA PANDEMIA DA COVID19	35
5 ANÁLISE DE DADOS/ RESULTADOS DA PESQUISA	37
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

1 INTRODUÇÃO

A crise atual provocada pela pandemia do Coronavírus (COVID-19), tem gerado incertezas e sentimentos aflorados a todos e isso levou a Secretaria Estadual de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPLAG) a realizar uma série de ações e debates sobre bem-estar em tempos de pandemia, portanto, “Falar sobre bem-estar é importante para manter as pessoas saudáveis em meio às incertezas geradas neste período” (RIO GRANDE DO SUL, 2020). Disso, interpreta-se que há uma preocupação institucional com a qualidade de vida dos funcionários e servidores públicos estaduais por parte do governo.

Nesse sentido, Nahas (2006), define que a qualidade de vida (QV) é resultante da percepção que o indivíduo tem sobre o seu bem-estar, a qual reflete um conjunto de parâmetros individuais que são referidos à saúde, a questões, socioculturais, como suas condições de trabalho, lazer, educação e a elementos ambientais, que caracterizam o modo de viver da pessoa.

Para a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2012), qualidade de vida é definida como as percepções de indivíduos sobre sua posição na vida, conforme o contexto cultural e de sistemas de valores no qual vivem e também em relação a seus objetivos pessoais, expectativas, padrões e preocupações. De acordo com a entidade, esse é um conceito amplo e complexo que incorpora saúde física da pessoa, estado psicológico, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e relacionamentos para salientar características do ambiente. Por sua vez, Vasconcelos e Mascarenhas (2007) abordam que a qualidade de vida é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.

Nesse sentido, esta discussão entre QV *versus* QVT está em diversos lugares há muito tempo. Como, por exemplo, pode-se destacar no filme “Click”, lançado no Brasil em 2006, do gênero comédia dramática, dirigido por Frank Coraci e encenado por Adam Sandler que atuou no papel principal. Em resumo, trata-se da história de um homem *workaholic*, que não disponibiliza tempo para a família, acaba apenas focando no trabalho. No final do filme, o personagem principal está em um estado de esgotamento por conta do trabalho e arrepende-se de seu comportamento e suas escolhas. O filme permite reflexões interessantes, trazendo situações que suscitam

questionamentos sobre o trabalho-saúde e, em especial, as vivências de bem-estar do trabalhador.

Não há qualidade de vida sem falar em qualidade de vida no trabalho (VIANNA, 1994). Conforme salienta Carneiro (2018) a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores pode se expressar nas organizações de diferentes formas: seja por meio de diversas políticas e práticas relacionadas à gestão de pessoas que tragam valores relacionados à felicidade e ao desenvolvimento saudável da dinâmica do trabalho, seja a partir do intuito de prevenir acidentes e doenças e/ou planos e intervenções específicas que promovam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Esse tema é tão importante hoje que, na tentativa de mensurar e avaliar a qualidade de vida da população em nível internacional, a Organização Mundial da Saúde (OMS) criou o projeto colaborativo multicêntrico, World Health Organization instrument to assess quality of life (WHOQL) que desenvolveu (WHOQL-100), um instrumento composto por 100 itens para fins de avaliar a qualidade de vida. Este instrumento baseia-se em seis domínios: domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade referindo-se a religião e/ou crenças pessoais (FLECK, *et al*, 2000). Conforme Parode (2007), a espiritualidade tem a ver também, com a busca do sentido da vida, reencantamento do viver, da existência, da Estesia, para vencer a anestesia do dia a dia. O que implica também, em saúde e qualidade de vida, no âmbito pessoal e no trabalho.

De acordo com pesquisa realizada em 2017, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), com total de 762 profissionais da educação da rede pública localizados em diversas regiões do Brasil, o estresse é a doença de maior incidência na categoria, assim correspondendo a um percentual de 65,7%. Em seguida, a depressão aparece em segundo lugar, correspondendo a um índice de 53,7% dos respondentes (VIEIRA, 2017).

Dados da pesquisa realizada pela Mastercard e divulgados na Revista Exame (CORREIA, 2020, s/p) indicam que 62% dos brasileiros passaram a se preocupar mais com sua saúde mental, enquanto 58% acreditam que cuidar da saúde se tornou essencial. A pandemia trouxe uma nova realidade, mudando a maneira como as equipes interagem e trabalham.

Nas atuais circunstâncias, a pandemia criou uma nova forma de trabalhar, exigindo que as organizações e os funcionários mudassem e se adaptassem às novas rotinas do trabalho, como exemplo, os colaboradores tiveram que adotar um sistema de home office sem planejamento e treinamento. Além disso, eles precisaram “levar o trabalho para casa - literalmente - e em tempo integral”. Ao mesmo tempo, se envolveram em outras atividades sem ajuda externa, como cuidar de seus filhos e familiares, o que aumenta muito as necessidades que precisam ser atendidas durante o dia (PALOMINO; COILA, 2020, s/p).

O home office oportuniza realizar as atividades laborais de forma remota, se popularizou com a necessidade do isolamento social devido a pandemia da COVID19. Esta modalidade de trabalho, home office, trabalho remoto, que existia em pequena escala, tornou-se rapidamente a realidade para muitos trabalhadores no Brasil e no mundo. Conforme pesquisa da Robert Half, realizada em fevereiro de 2021, mostra que 76% de um total de 387 profissionais participantes, passaram a realizar suas atividades laborais remotamente e conclui-se que melhorou para 48% dos profissionais o equilíbrio entre home office e qualidade de vida e manteve igual para 26%. Em contrapartida, os fatores negativos na rotina no ambiente de trabalho dos entrevistados são destacados pela falta de espaço de trabalho com 10% e falta de contato próximo com a equipe e os gestores totalizando 16%. (ROBERT HALF, 2021, s/p).

Em relação à saúde dos trabalhadores em organizações públicas, Antloga (2017) relata que para que os servidores possam atingir seus objetivos de promover a cidadania, acabam sacrificando sua própria cidadania, porque seus direitos básicos, como benefícios de saúde no trabalho, por sua vez, não são garantidos.

A partir desse contexto e considerando-se também o cenário da pandemia COVID-19 como um possível fator que afeta a QVT, delimitou-se aplicar a pesquisa tendo como cenário o ambiente laboral da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS). Dessa forma, a questão de pesquisa deste trabalho é compreender: **Qual a importância da Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de pandemia na modalidade Home Office?** Evidencia-se essa questão, a partir da pesquisa na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul.

Para responder à questão-problema, norteadora da pesquisa, definiram-se os seguintes objetivos: Objetivo Geral; analisar a Qualidade de Vida no Trabalho em

tempos de pandemia na modalidade Home Office. Quanto aos Objetivos Específicos, seguem abaixo;

- 1) Evidenciar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho e na UERGS ;
- 2) Descrever o método de trabalho home office na pandemia da COVID19;
- 3) Investigar qual a importância da QVT, o home office em organizações públicas e na UERGS;
- 4) Propor ações que objetivem a melhoria das práticas de QVT.

Os estudos relatados na Introdução trazem alguns dados negativos a respeito da temática nas organizações do trabalho e saúde dos trabalhadores, especialmente neste momento de pandemia. Nesse sentido, acredita-se que o desenvolvimento de estudos e pesquisas aplicadas em instituições públicas sobre a qualidade de vida no trabalho é relevante por identificar fatores prejudiciais e indicar a intervenção sobre aspectos ligados ao bem-estar na situação de trabalho na modalidade home office.

No que se refere à sua relevância, o estudo se justifica em termos teóricos, ao ampliar a compreensão sobre as questões e seus desafios da qualidade de vida no trabalho em uma organização de ensino superior na área pública e, assim, propor ações gerenciais visando à melhoria da QVT, aos servidores da UERGS. Além disso, outra justificativa é a que esta pesquisa permite a relação entre teoria e prática, social e profissional. Diante disso, busca-se compreender e analisar as práticas relacionadas aos principais aspectos da qualidade de vida no trabalho, especialmente, no campo de ensino da educação universitária pública.

A viabilidade desta pesquisa está associada ao fato de que a pesquisadora responsável pelo estudo faz parte do corpo docente da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, localizada em Porto Alegre/RS, desde 2015/02. Desse modo, torna-se mais fácil o acesso aos documentos necessários para a realização do estudo. A pesquisa apresentada é uma pesquisa qualitativa, descritiva, sendo que, para obter os dados e atingir os objetivos da pesquisa bibliográfica, foram utilizados vários aportes teóricos, livros, artigos científicos e outras fontes referentes ao tema.

2 INSTITUIÇÃO

A Universidade Estadual do Rio Grande do Sul foi criada através da Lei no 11.646, de 10 de julho de 2001. Possui uma estrutura multicampi, desenvolvendo atividades no âmbito do ensino, pesquisa e extensão em todas as regiões do Estado do Rio Grande do Sul. Suas unidades estão presentes em 24 municípios gaúchos e são ministrados cursos de graduação e pós-graduação em três áreas do conhecimento: (1) Ciências Humanas, (2) Ciências Exatas e (3) Engenharias, Ciências da Vida e Meio Ambiente (RIO GRANDE DO SUL, 2001). De acordo com o Decreto Estadual nº 11.646/01, a Instituição tem como objetivo;

Ministrar o ensino de graduação, de pós-graduação e de formação tecnológica; oferecer cursos presenciais e não presenciais; promover cursos de extensão universitária; fornecer assessoria científica e tecnológica e desenvolver a pesquisa, as ciências, as letras e as artes, enfatizando os aspectos ligados à formação humanística e à inovação, à transferência e à oferta de tecnologia, visando ao desenvolvimento regional sustentável, o aproveitamento de vocações e de estruturas culturais e produtivas locais”, no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul (RIO GRANDE DO SUL, 2001).

Figura 1 - Unidades da Universidade UERGS



Fonte: UERGS (imagem eletrônica) <https://www.uergs.edu.br/unidades-universitarias>

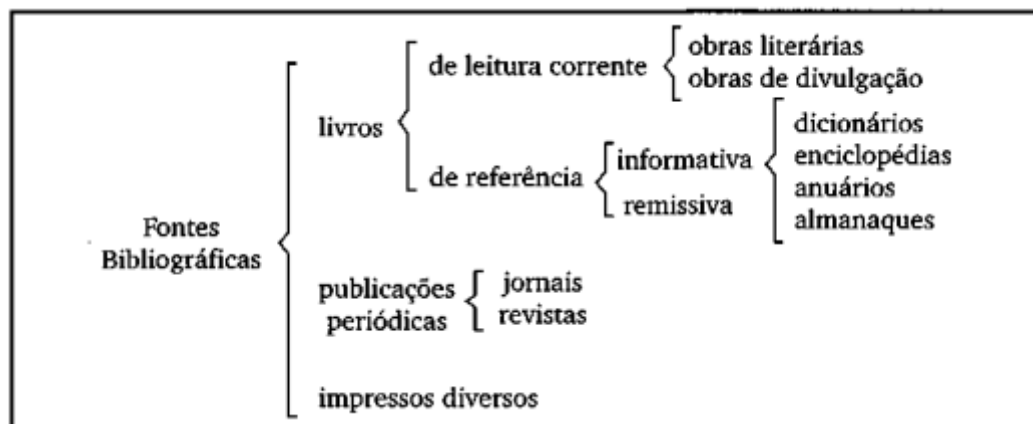
A figura 1, refere-se às unidades da UERGS, que por fim, possuem estrutura administrativa própria e estão integradas a sete Campi Regionais, localizados em 24 municípios no estado do Rio Grande do Sul, sendo, Alegrete, Bagé, Bento Gonçalves, Botucaraí-Soledade, Cachoeira do Sul, Caxias do Sul, Cruz Alta, Encantado, Erechim, Frederico Westphalen, Guaíba, Hortênsias - São Francisco de Paula, Litoral Norte-Osório, Montenegro, Novo Hamburgo, Porto Alegre, Sananduva, Santa Cruz do Sul, Santana do Livramento, São Borja, São Luiz Gonzaga, Tapes, Três Passos e Vacaria.

3 PROCESSO METODOLÓGICO

Para atingir o objetivo, foi necessário realizar uma pesquisa exploratória, de natureza qualitativa e descritiva de fonte primária e secundária para ampliar a compreensão sobre o assunto. Sendo assim, foram realizados levantamentos bibliográficos e leituras de junho de 2020 a novembro de 2021, para obtenção do referencial teórico necessário ao desenvolvimento da pesquisa.

Para Gil (2002, p.44-45), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Assim como, “boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas”.

Figura 2 - classificação das fontes bibliográficas



Fonte: Gil (2002, p.44)

Com base na figura 2, Gil (2002) destaca que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica é permitir que a gama de fenômenos abrangidos pelos investigadores seja mais do que pode ser pesquisado diretamente. E se tiver bibliografias suficientes disponíveis, não terá maiores obstáculos para obter as informações de que precisa. Na pesquisa histórica, a bibliográfica também é indispensável. Em muitos casos, não há outra maneira de entender os fatos passados, exceto com base em dados bibliográficos.

Em primeiro lugar convém lembrar que Qualidade de Vida no Trabalho, na prática, não dispensa em absoluto a teoria, ou seja, é preciso a

fundamentação advinda de conhecimentos interdisciplinares e em especial ligados à ciência comportamental, ou seja, não se pode implantar um programa de QVT sem um forte apoio teórico e técnico sobre o tema. Por outro lado, mesmo que cada experiência de implantação de projetos de QVT seja única, é possível, a título de sistematização, se estabelecer algumas fases que, independentemente das características particulares, se aplicam a todas as empresas (FERNANDES, 1996, p. 59).

Portanto, com base no referencial teórico, este trabalho tenta descrever a Qualidade Vida no Trabalho, bem como apresentar os conceitos relacionados à QVT.

Entretanto, Vergara (2009 p.42) complementa que “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno. Pode também, estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”. Com base nisso, utilizou-se abordagem de natureza qualitativa-descritiva para ampliar a compreensão sobre o assunto abordado. Contudo, “procura classificar, explicar e interpretar os fenômenos que ocorrem”(CERVO et al., 2006, p.63). Nesse sentido, Brasileiro (2021, p.83) afirma que:

Pesquisa qualitativa: é aquela que se ocupa da interpretação dos fenômenos e da atribuição de significados no decorrer da pesquisa, não se detendo a técnicas estatísticas. Os processos e suas dinâmicas, as variáveis e as relações entre elas são dados para a construção de sentidos e os principais condutores da abordagem. Trabalha, basicamente, com dois tipos de dados: os verbais — coletados por meio de entrevistas, narrativas, observações, documentos, experimentos e ações; e os visuais — colhidos em experimentos, observações e documentos (BRASILEIRO, 2021, p.83).

Posteriormente, utilizou-se o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2017-2020 (UERGS, 2017), Relatório de Gestão 2019 e a normativa da instituição UERGS, como forma de coleta de dados e análise de documentos, especificamente com o intuito de recolher informações para dar conta dos objetivos da pesquisa. Por fim, foi realizada a análise dos dados, no qual focou-se a abordagem qualitativa, de modo a evidenciar as possibilidades e limitações da pesquisa, além da possível investigação da importância da QVT no home office na UERGS, com intuito de propor ações que objetivem a melhoria das práticas de QVT, a fim, de sugerir a inclusão ou uso dessas práticas.

A abordagem escolhida para a análise de dados, segundo Cervo *et al.* (2006, p.63-64) é a seguinte:

A pesquisa exploratória não requer a elaboração de hipóteses a serem testadas no trabalho, restringindo-se a definir objetivos e buscar mais informações sobre determinado assunto de estudo. Tais estudos têm por objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter uma nova percepção dele e descobrir novas idéias. A pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e quer descobrir as relações existentes entre seus elementos componentes. Esse tipo de pesquisa requer um planejamento bastante flexível para possibilitar a consideração das mais diversos aspectos de um problema ou de uma situação. Recomenda-se a pesquisa exploratória quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado.

Portanto, esse tipo de pesquisa preza pela descrição detalhada dos fenômenos sem manipulá-los, sendo que o estudo proposto se refere à análise de documentos, especificamente com o intuito de recolher informações para auxiliar a autora desta pesquisa na resolução do problema apresentado, em uma forma de registrar, analisar e por fim, correlacionar os fatos.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta os temas que servirão de embasamento para a realização da pesquisa: qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida no trabalho em organizações públicas, inventários e ações desenvolvidas sobre QVT, Plano de Desenvolvimento Institucional e Qualidade de Vida no Trabalho da Uergs e método de trabalho home office na pandemia da COVID19.

4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida implica também, a análise do ambiente de trabalho. De acordo com Chiavenato (2014), o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. O conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas e envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 419). Assim, abordaremos neste capítulo aspectos básicos pertinentes à Qualidade de Vida no Trabalho. O Quadro 1 apresenta, de forma sintética, conceitos fundamentais sobre as concepções evolutivas da QVT.

Quadro 1 - Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 – Como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Buscava-se investigar como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo.
2 - Como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas também tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - Como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – Como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos, administração participativa e democracia industrial, eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 - Como tudo (1979 a 1982)	Como panaceias contra a competição estrangeira surgiram problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - Como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

Fonte: NADLER; LAWLER (1983, *apud* FERNANDES, 1996, p.41)

O quadro 1 representa a perspectiva histórica da evolução do conceito de QVT. Desse modo, a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação. “Em sua essência, é um tema discutido dentro de enfoque multidisciplinar humanista. As visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 22).

Podendo ser definido como, “conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização” (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 167).

Fernandes (1996) explica que o conceito vai além de uma legislação que protege os trabalhadores e atende às necessidades e desejos humanos, o conceito também contempla conceitos baseados no trabalho humanizado e na responsabilidade social corporativa. Portanto, a QVT não é apenas uma definição consensual.

Chiavenato (2014) descreve a QVT como um ambiente de confiança e respeito entre a organização e o funcionário, aumentando a contribuição e o fator psicológico que o indivíduo almeja. Isso reduz a influência de rigidez por parte da empresa como controle social de seu subordinado.

[...] uma ferramenta que implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições (CHIAVENATO, 2014, p. 419).

Em todo caso, Limongi-França (2004), destaca a QVT como um conceito interdisciplinar, pois abrange vários campos, como medicina, enfermagem, fisioterapia, gestão e psicologia. Portanto, a QVT tem uma natureza psicossocial biológica, que trata o indivíduo como um todo.

Para Diniz (2013), a meta principal das ações de QVT consistem na integração entre os interesses dos indivíduos e das organizações, mantendo-se o equilíbrio no desenvolvimento humano e nas metas organizacionais relacionadas à instituição trabalhadora.

No presente momento, não se pode falar apenas em custos organizacionais se não forem considerados os custos humanos envolvidos no contexto ocupacional. Sendo assim, “A QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida” (FERNANDES, 1996, p. 46).

A QVT está também relacionada ao clima organizacional, pois manter boas relações interpessoais com os colegas e superiores torna o ambiente melhor e mais favorável para a execução das atividades profissionais. Deste modo, pode-se apontar que o ambiente de trabalho interfere na vida e no bem-estar do colaborador e o seu comportamento e as influências externas que ele leva para o trabalho interferem no ambiente organizacional (CHIAVENATO, 2014).

Neste sentido, a qualidade de vida no contexto organizacional reflete diretamente na qualidade e produtividade do serviço. Trabalhadores satisfeitos são aliados da empresa, trabalham juntos com ela em busca do crescimento e sucesso organizacional.

Esta abordagem da QVT, pode ser considerada um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Este é um conceito intimamente relacionado à satisfação dos trabalhadores com a capacidade de produção, relativos ao respeito recíproco, oportunidades de treinamento e aprendizagem em um ambiente de trabalho seguro com equipamentos e instalações adequadas para o desempenho de suas funções. Entre suas iniciativas, a QVT tem dois objetivos: por um lado, melhorar a produtividade e o desempenho, por outro, melhorar a QVT e a satisfação no trabalho. Muitos autores assumem que esses dois objetivos estão inter-relacionados: a maneira direta de aumentar a produtividade é melhorar as condições de satisfação no trabalho, mas a satisfação do trabalhador e a produtividade não seguem necessariamente caminhos paralelos. Isso não significa que os dois objetivos sejam incompatíveis, nem que sejam completamente independentes um do outro (ROSA; PILATTI, 2007).

Fernandes (1996) assegura que o desenvolvimento de uma organização está intimamente relacionado ao desenvolvimento de seu capital humano. Logo, os programas de qualidade de vida no trabalho melhoram a satisfação dos funcionários, aumentando a produtividade e maior participação pessoal. Dessa forma, os

trabalhadores ativos esperam fazer parte do processo produtivo e participar da gestão.

Alves (2011), verificou diversas ações/programas de QVT implementados por grandes empresas têm alcançado resultados positivos, que no fim se tornaram referências e modelos a serem seguidos. Portanto, o quadro 2 mostra algumas dessas ações/programas que agregam a QVT.

Quadro 2 – Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultado

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na auto-estima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da auto-estima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Anti-tabagismo	Aumento da auto-estima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: Alves (2011, p.67)

Entretanto, Alves (2011) enfatiza em seu estudo que pouca coisa foi feita em relação a programas de QVT. Observou-se que poucas empresas possuem programas que visam a saúde do trabalhador. Ressalta-se que se deve implementar uma estratégia de conscientização da alta gestão, pois o programa de QVT ajuda a reduzir os custos com saúde e, portanto, é preventivo. Esses programas de bem-estar dos trabalhadores ainda enfrentam muitos desafios que precisam ser superados para que possam ser implementados com a colaboração de todos os envolvidos no programa. Um exemplo a ser citado “é a cultura e a mentalidade das empresas, que têm papel fundamental na implementação de ações e/ou programas de QVT” (ALVES, 2011. P. 75).

Diante disso, Limongi-França (2004, p.373) afirma que:

Como um grande aliado da QVT é o aparato jurídico que se constitui na salvaguarda de direitos e deveres, ordenando os aspectos essenciais de ações e programas, práticas e valores, particularmente na área trabalhista. Acidentes de trabalho, conflitos organizacionais e aspectos críticos de QVT são reduzidos ou mais bem regulados por referências normativas e legais. Há muito o que aperfeiçoar em relação a esse tema, diminuindo a visão paternalista, o que pressupõe maior participação de especialistas jurídicos nas questões de QVT.

Para Ferreira (2011) são práticas que visam demonstrar ao trabalhador o quanto a empresa se preocupa com seu bem-estar a fim de ter, como contrapartida, o envolvimento mais intenso dele com o trabalho.

Os programas de qualidade de vida no trabalho são exigências dos tempos. Expressam um compromisso com os avanços da ciência, da civilização e da cidadania. E ainda, por isso, um desafio para muitos (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 43).

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

No aspecto institucional, no que se refere a este estudo das organizações públicas, as mudanças no mundo do trabalho impactam a máquina estatal se colocando em novos paradigmas relacionados ao seu papel e as finalidades das

instituições públicas em suas agendas de inovação, estrutura e outras questões. “Esse processo se desenrola em um contexto de consolidação de direitos e valores democráticos, colocando em cena novos atores sociais que forjam uma nova cidadania” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p. 320). Amorim (2010, p. 37) afirma que,

O bom nível de atendimento às necessidades dos clientes depende, em grande parte, da satisfação do funcionário, público ou privado, durante a consecução do seu exercício funcional. Para melhorar o nível de atendimento ao contribuinte-cliente, cada órgão e entidade pública deve implementar programas de QVT, objetivando garantir o bem-estar dos servidores no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, quando o programa proposto é aplicado adequadamente, a QVT tem como meta:

[...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e autonomia ao nível do cargo, recebimento de recursos e de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo (WALTON, *apud* FERNANDES, 1996, p. 36-37)

Diante deste contexto, a implantação do plano de QVT nos serviços públicos reflete maiores dificuldades para os gestores públicos, pois estão limitados a fatores relacionados a leis, orçamentos e carreira dos servidores (AMORIM, 2010). Portanto, dentro da realidade do setor público,

O mal-estar está disseminado no serviço público brasileiro como se este fosse uma engrenagem do sistema produtivista do capitalismo, e ele não é. A prestação de serviços públicos faz parte de uma cadeia de delicado equilíbrio, que envolve, antes de tudo, a questão da cidadania. A cidadania é para todos e só pode ser alcançada por meio de um estado forte, organizado e que promova serviços de qualidade. Por outro lado, para que isto seja possível, os trabalhadores também precisam ser cidadãos, ou seja, devem ter direito a voz, a acesso, a bem-estar. Permitir que haja mal-estar para esses trabalhadores pode comprometer a qualidade do seu trabalho e promover o contrário do que tem sido esperado: trabalhadores podem adoecer e comprometer a entrega de serviços de qualidade. Para além de

todo o discurso de eficácia organizacional, que, sem dúvida, é pertinente e importante, vale a pena lembrar que a questão da cidadania, da dignidade e da saúde do trabalhador encontram-se inscritas na própria Constituição de nosso país. Garantir tais direitos não se trata, somente, de uma questão de eficiência. É, acima de tudo, uma questão de justiça Antloga *et al.* (2014 *apud* ANTLOGA, 2017, p. 55)

A partir dessa concepção, entende-se que promover ações que propiciem a QVT dos funcionários públicos é um desafio pertinente às práticas de gestão organizacional. Nesse sentido, Amorim (2010) esclarece que a aplicação de QVT na administração pública pode suprir uma lacuna no nível de tratamento dos servidores públicos por muitos anos, ou seja, na avaliação do seu trabalho, no cuidado com o seu bem-estar e o bem-estar familiar. Os gestores públicos enfrentam maiores dificuldades na formulação de processos de gestão e tomada de decisão porque, muitas vezes, são regidos por leis, como orçamentos, licitações, estrutura de empregos e restrições de investimentos estabelecidas na carreira dos servidores. Búrigo (1997, p. 50) destaca que:

[...] caracterizar QVT no serviço público não é tarefa fácil, principalmente devido aos entraves culturais, mas é desafiadora, fundamentalmente em organização universitária que tem por missão gerar o saber, no exercício de sua função educativa para a mudança e transformação da sociedade, mudança essa que requer, na atual conjuntura, QVT e qualidade como sinônimo de sobrevivência da organização.

O fator nas organizações públicas, no que refere a cultura pode ser vista como um entrave ao processo de qualidade de vida no trabalho, mas acredita-se que investir nas pessoas, compreender e analisar os fatores culturais organizacionais e formar gestores para dar continuidade à gestão administrativa será um apoio para que cultura conduza ao status de qualidade. Isto posto, é importante ressaltar que os órgãos públicos têm a responsabilidade de prestar serviços de qualidade aos cidadãos, que pagam impostos e doações para salvaguardar as instituições governamentais. (BÚRIGO, 1997).

Ferreira, Alves & Tostes (2009) afirmam que a implantação de um PQVT deve estar ancorada em uma formulação clara de política de QVT que, ao menos, explicita o conceito, as diretrizes e a estrutura organizacional necessária.

Acredita-se que várias organizações desenvolvam programas de QVT para ajudar seus funcionários a manter uma boa qualidade de vida no trabalho e outros aspectos, mas a maioria deles vem do setor privado e de grande porte. No setor público, ainda não existem muitas iniciativas em termos de estruturação e implementação desses programas (AMORIM, 2010).

Aqui se constata um enfoque recorrente de conceber as agências de Estado como se fossem empresas privadas. Lógico que, no serviço público, deve haver preocupação com a produtividade, os resultados, as metas etc. Até porque “ser produtivo” é uma das dimensões fundantes do sentido do trabalho, um modo de exercício da felicidade. Mas, setor público e setor privado, mesmo no contexto de uma sociedade capitalista, têm distinções fundamentais que delineiam perfis de cultura organizacional singulares. Exportar ou importar modelos de modo acrítico, sem considerar tais singularidades é aumentar as chances do insucesso na gestão de QVT. Nesse cenário, os modelos de gestão do trabalho são objetos inquestionáveis, temas tabus nas organizações (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p. 325).

As organizações reconhecem que devem proporcionar aos indivíduos condições suficientes para desenvolver seu potencial e criatividade e prevenir as causas raízes dos problemas no local de trabalho, principalmente porque as pessoas passam a maior parte do tempo na organização, o que geralmente produz influências de trabalho extensas e duradouras. Nessa perspectiva, o tema qualidade de vida no trabalho ganhou destaque e passou a ser objeto de pesquisas e projetos de algumas instituições (RODRIGUES, 1999).

Vários autores têm procurado estabelecer ferramentas e modelos que possam medir o nível de QVT de empresas e instituições, sendo importante realizar pesquisas em diversos setores envolvendo serviços e pessoal, inclusive o setor público. Nesse sentido, Chiavenato (2014) cita que a QVT não é determinada apenas por características pessoais de necessidades, valores, expectativas ou contexto de estrutura organizacional, tecnologia, sistema de recompensas e políticas

internas. O fundamental é determinado pelo comportamento sistemático dessas características pessoais e organizacionais. À vista disso, o autor destaca os três modelos principais de QVT, que são os de Nadler e Lawler, Hackman e Oldham e Walton.

4.3 INVENTÁRIOS E AÇÕES DESENVOLVIDAS SOBRE QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido um tema de investigação de inúmeros pesquisadores. Segundo Limongi-França (1997), a construção da QVT se dá a partir do momento em que se olha para as pessoas e para a organização como o todo, o que é chamado de perspectiva biopsicossocial. Seu conceito destina-se a uma visão integrada, de uma compreensão global dos fenômenos diante da visão do ser humano. Neste contexto, a autora aborda que toda pessoa é um complexo biopsicossocial que tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.

Para Nadler e Lawler *apud* Chiavenato (2014) pontuam que a QVT está fundamentada em quatro aspectos, sendo eles: 1) Participação dos funcionários; 2) Reestruturação do trabalho; 3) Inovação no sistema de recompensas e 4) Melhora no ambiente de trabalho. Portanto, “na medida em que esses quatro aspectos são incrementados, há a melhora na QVT” (2014, p. 421).

Já Hackman e Oldham *apud* Chiavenato (2014), segundo ele é um modelo de QVT mais aprimorado, representado por suas dimensões básicas de cargo, na qual são: variedade de habilidades; identidade da tarefa; significado da tarefa; autonomia; retroação do próprio trabalho e retroação extrínseca. Neste modelo, usam pesquisa de diagnóstico de cargos e a dimensão do trabalho produz um estado psicológico fundamental, que leva a resultados pessoais e profissionais que por fim afetam a QVT. Por conseguinte, a relação Inter-relacionamento implica-se na tarefa no qual deve permitir ao ocupante interagir com outras pessoas, podendo ser clientes internos e externos. Os autores definem que as dimensões do cargo são o fator determinante da QVT, pois proporcionam recompensas inerentes que podem gerar satisfação e motivar as pessoas para o trabalho.

Conforme o modelo apresentado por Walton citado por Chiavenato (2014), existem oito fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho, sendo caracterizadas por: Compensação Justa e Adequada; Condições de segurança e Saúde no Trabalho; Utilização e Desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de Crescimento contínuo e segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo; Trabalho e esforço de vida; Relevância Social da vida no trabalho. Contudo, as organizações devem exercer um papel e uma imagem na sociedade, assumir responsabilidades sociais, ser responsáveis pelos produtos e serviços prestados, pelas práticas laborais, pelas regras de funcionamento claras e pela gestão eficiente. Os oito fatores e suas respectivas dimensões estão representados no quadro 3.

O Quadro 3 abaixo detalha os aspectos, as dimensões e fatores dos três modelos listados por Chiavenato (2014), valores que devem ser levar em consideração relativos a QVT:

Quadro 3 - Os Três Modelos de QVT

Nadler e Lawler	QVT está fundamentada em quatro aspectos	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Participação dos funcionários: nas decisões que os afetam.</i> 2. <i>Reestruturação do trabalho: pelo enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho.</i> 3. <i>Inovação no sistema de recompensas: para influenciar o clima organizacional.</i> 4. <i>Melhora no ambiente de trabalho: quanto a condições físicas e psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.</i>
Hackman e Oldham	As dimensões do cargo produzem estados psicológicos	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Variedade de habilidades: o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.</i>

	<p>críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Identidade da tarefa: o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.</i> • <i>Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho dos outros.</i> • <i>Autonomia: a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.</i> • <i>Retroação do próprio trabalho: a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho.</i> • <i>Retroação extrínseca: deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.</i>
Walton	<p>Existem oito fatores que afetam a QVT</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Compensação justa e adequada: a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações na organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).</i> 2. <i>Condições de segurança e saúde no trabalho: envolvendo as dimensões jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e ao bem-estar da pessoa.</i> 3. <i>Utilização e desenvolvimento de capacidades: proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver autonomia, autocontrole e de obter informações</i>

		<p><i>sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao desempenho.</i></p> <p><i>4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança: no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura.</i></p> <p><i>5. Integração social na organização: eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.</i></p> <p><i>6. Constitucionalismo: estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático na organização.</i></p> <p><i>7. Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e a energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e particular, de lazer e atividades comunitárias.</i></p> <p><i>8. Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa participar de uma organização.</i></p>
--	--	---

Tem-se trabalhado na busca de uma metodologia que visa mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho, pois “não se pode melhorar o que não se consegue medir”. Conhecer a percepção dos empregados sobre aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais relativos à sua situação de trabalho, através de técnicas confiáveis e científicas, permite o monitoramento de melhorias contínuas (FERNANDES, 1996, p. 15-16)

Nesta direção ressalta-se que ações e os programas de QVT geram benefícios para a saúde do trabalhador. “A promoção de ações e/ou programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem se tornando a maneira pela qual é possível se desenvolver e manter a motivação e o comprometimento dos colaboradores, resultando em inúmeros benefícios” (ALVES, 2011, p.5).

Figura 3 - Construção e entendimento da QVT

Autor	Construção e entendimento da QVT	Ênfase
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Hackman e Suttle (1977)	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Guest (1979)	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários, envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho.	Melhora da produtividade e eficiência, assim como autorrealização e autoengrandecimento.
Westley (1979)	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.

Fonte: Klein, L. L. Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019, p. 5)

A Figura 3 representa as diferentes formas e enfoques de construção e aplicação de QVT no ambiente de trabalho também no campo da pesquisa. Além disso, inúmeros outros estudos e trabalhos foram publicados, mostrando a natureza multidisciplinar do tema QVT. Dentre os autores citados no quadro acima, Walton (1973) se destaca por promover pesquisas na área (KLEIN, 2019. p.5)

Quadro 4 - Oito Fatores e suas Dimensões

Fatores de QVT	Dimensões
Compensação justa e adequada	Renda (salário) adequada ao trabalho
	Equidade interna (compatibilidade interna)
	Equidade externa (compatibilidade externa)
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho
	Ambiente físico (seguro e saudável)
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Significado da tarefa
	Identidade da tarefa
	Variedade de habilidades
	Retroação e retroinformação
Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento profissional
	Segurança do emprego
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades
	Relacionamentos interpessoais e grupais
	Senso comunitário
Constitucionalismo	Respeito às leis e aos direitos trabalhistas
	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Normas e rotinas claras da organização
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa
	Responsabilidade social pelos produtos/serviços
	Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Walton *apud* Chiavenato (2014, p. 423)

No domínio introdutório, o trabalho de Walton (1973 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2004) fornece um modelo para analisar experimentos importantes sobre a qualidade de vida no trabalho. As oito categorias conceituais são utilizadas como padrões de QVT. Embora a diversidade de preferências e diferenças individuais relacionadas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade não sejam desconhecidas, esses fatores geralmente envolvem a qualidade de vida no trabalho.

No cenário brasileiro, destaca-se o trabalho de Fernandes (1996) que, a partir da análise da QVT em quatro grupos de fatores naturais, sendo elas, economia, política, psicologia social e logística propôs um modelo denominado auditoria operacional de recursos humanos para melhorar a QVT, fortemente influenciado pelo modelo de Walton e Westley.

Tendo em vista os fatores discutidos até agora sobre QVT, fica explícito que tem sido um tema muito extenso e pesquisado nas organizações ao longo dos anos, alcançado por meio de pesquisas e outros autores supracitados.

4.4 PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA UERGS

Conforme o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2017-2020 (UERGS, 2017), revisado pela SUPLAN - Superintendência de Planejamento, foram definidas a missão e as estratégias, a fim de atingir melhores resultados na universidade. Dentre os objetivos para a área de recursos humanos, destaca-se, para fins desta pesquisa, a ação de desenvolver o quadro de pessoal, na qual define “implantar programas de qualidade de vida, saúde e segurança do trabalhador”, tendo como indexador de base, um “Nº de ações internas implantadas para capacitação e desenvolvimento de pessoal”.

Dentre elas, podemos apontar várias ações que foram definidas neste PDI mencionado, a serem realizadas pela Uergs: ação 1 – Diagnosticar fraquezas e necessidades de capacitação para desenvolvimento eficiente das atividades administrativas. Ação 2 – Implantar programas de capacitação e desenvolvimento de servidores. Ação 3 – Mapear as competências dos servidores para exercício dos empregos e funções e propor plano de alocação. Ação 4 – Desenvolver políticas de retenção dos funcionários. Ação 5 – Promover eventos de integração social, cultural e desportiva. Ação 6 - Implantar programas de qualidade de vida, saúde e segurança do trabalhador (UERGS, 2017).

Portanto, dentre os objetivos almejados em 2019, o Relatório de Gestão da UERGS, aponta as ações realizadas na instituição conforme as ações elaboradas no Plano de Desenvolvimento Institucional 2017-2021.

Tendo em vista, de manter uma política de gestão de pessoas que cumpra e promova os requisitos de formação e qualificação de pessoal, foram realizadas em 2019 um total de 8.336,6 horas relativas a cursos, treinamentos e capacitações realizadas, beneficiando os colaboradores. Embora se verifique que este total de horas é considerável, importa referir que, considerando o conjunto de colaboradores efetivos, representa uma média de 17,74 horas / ano / colaborador.

A Uergs continua focada no aprimoramento de seu pessoal e no cumprimento das metas traçadas por seu PDI, no que se refere às demais ações previstas no plano institucional. Em 2019, na semana dos Funcionários Públicos da Uergs foi organizada pela DRH em cooperação junto ao Ministério das

Comunicações. Neste evento, ocorreram nove palestras cujos temas abordados foram: prática de exercícios físicos para promoção da qualidade de vida, alimentação saudável, ética do serviço público, saúde no trabalho, ansiedade e stress, introdução à Programação Neurolinguística. Também, somaram-se às referidas, outras atividades definidas no Plano de Capacitação 2018-2019, que foram: atendimento de excelência - interno e externo, técnicas de comunicação e relacionamento interpessoal (RIO GRANDE DO SUL, 2019).

4.5 MÉTODO DE TRABALHO HOME OFFICE NA PANDEMIA DA COVID19

Vários autores têm procurado aprofundar este tema e desenvolver métodos para medir a QVT nas organizações. Nas atuais circunstâncias, a pandemia criou uma nova forma de trabalhar, exigindo que as organizações e os colaboradores mudassem e se adaptassem à nova rotina de trabalho (PALOMINO; COILA, 2020, s/p).

Esse panorama se constituiu especialmente com advento da pandemia, que teve o impulso marcado desde março de 2020. A UERGS também teve que se adaptar ao novo sistema de trabalho, ao home office, ao ensino remoto em tempos de pandemia, o que se constituiu e ainda se constitui como um grande desafio.

Conforme artigo desenvolvido por Betina Magalhães Bitencourt, doutora em Administração, professora da Uergs, sobre o tema: Novas perspectivas e desafios à rotina do(a) trabalhador(a) em época de pandemia (2021), reforça que o trabalho remoto, inserido no contexto da pandemia, não deixou escolha e nem tempo hábil para adotar condições adequadas ao ambiente de trabalho, uma vez que se foi necessário seguir recomendações de saúde para distanciamento social, excluindo as relações laborais. Com isso, decorre os riscos ocasionados de trabalho remoto, tendo em vista a perda de contato com os colegas, possível sobrecarga de trabalho e o desenvolvimento de doenças causadas principalmente pelo sedentarismo.

Neste âmbito, ações de qualidade de vida nas organizações caracteriza-se como uma nova capacidade de gestão, pois o valor intrínseco da QVT como práticas coexistentes com o bem-estar organizacional tem progredido. Por exemplo, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), desenvolveu o projeto da “primeira edição do Prêmio de Boas Práticas em Equilíbrio

Trabalho-Família” reconhecido pelo Governo Federal com intuito de premiar empresas brasileiras que desenvolveram ações relativos ao tema, "implementação de boas práticas que favoreçam o equilíbrio entre o trabalho e a família no contexto da pandemia de Covid-19”. Dentre os critérios de avaliação contou com “a criação de valor social, a eficácia, a inovação, a possibilidade de ser replicado e a intencionalidade”. Realizada em julho de 2021, selecionou oito empresas brasileiras entre as destacadas duas foram instituições estatais, a primeira foi a Itaipu Binacional e a segunda Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO. (GOVERNO FEDERAL, 2021)

5 ANÁLISE DE DADOS/ RESULTADOS DA PESQUISA

Conforme pesquisas abordadas na introdução, proliferaram-se alguns dados negativos a respeito da temática nas organizações do trabalho e saúde dos trabalhadores, especialmente neste momento de pandemia (VIEIRA, 2017; CORREIA, 2020, s/p; ROBERT, Half, 2021) e outros.

Para a consecução deste estudo, foi necessário o embasamento bibliográfico para maior entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, foi realizado levantamento bibliográfico e leitura no período de junho de 2020 a dezembro de 2021.

Para Cervo et al. (2006, p.79) a pesquisa bibliográfica tem como objetivo encontrar respostas aos problemas formulados, e o recurso utilizado para isso é a consulta dos documentos bibliográficos.

Quadro 5 - Embasamento do Referencial Teórico

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	(ALVES, 2011); (CHIAVENATO, 2014); (DINIZ, 2013); (FERREIRA, 2011); (FERNANDES, 1996); (LIMONGI-FRANÇA, 2004); (LIMONGI-FRANÇA, 2008); (ROSA; PILATTI, 2007)
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	(ANTLOGA, 2017); (AMORIM, 2010); (BÚRIGO, 1997); (CHIAVENATO, 2014); (FERNANDES, 1996); (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009); (RODRIGUES, 1999)
INVENTÁRIOS E AÇÕES DESENVOLVIDAS SOBRE QVT	(ALVES, 2011); (CHIAVENATO, 2014); (FERNANDES, 1996); (KLEIN, 2019); (LIMONGI-FRANÇA 1997); (LIMONGI-FRANÇA, 2004)
PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA UERGS	(RIO GRANDE DO SUL, 2019); (UERGS, 2017)
MÉTODO DE TRABALHO HOME OFFICE NA PANDEMIA DA COVID-19	(BETINA, 2021); (GOVERNO FEDERAL, 2021); (PALOMINO; COILA, 2020)

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Com base no referencial teórico, foi possível descrever a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como apresentar os conceitos relacionados à QVT, qualidade de vida no trabalho em organizações públicas, demonstrar inventários e ações desenvolvidas sobre QVT, relatar sobre o PDI da Uergs relativos a Qualidade de Vida no Trabalho e descrever sobre o método de trabalho home office na pandemia da Covid19.

Para responder à questão-problema, norteadora da pesquisa, elaborou-se os seguintes objetivos: Objetivo Geral; analisar a Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de pandemia na modalidade Home Office. Quanto aos Objetivos Específicos; Evidenciar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho e na UERGS Descrever o método de trabalho home office na pandemia da COVID19; Investigar qual a importância da QVT, o home office em organizações públicas e na UERGS; e propor ações que objetivem a melhoria das práticas de QVT.

Para atingir o objetivo geral, foi necessária a realização de pesquisa exploratória, qualitativa e descritiva a partir de fontes primárias e secundárias para ampliar a compreensão sobre o assunto. O desenho de pesquisa qualitativa refere-se ao tratamento dos dados da investigação da pesquisa científica ao esclarecer, observar, explicar e descrever variáveis, termos ou conceitos (PEROVANO, 2016).

Minayo (2010, p. 16), apresenta-se a pesquisa como ,

[...] atividade básica da ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação.

Este tipo de pesquisa enfatiza a descrição detalhada dos fenômenos ao invés de manipulá-los, enquanto a pesquisa proposta se refere à análise de documentos, com o objetivo específico de coletar informações que auxiliaram a autora desta pesquisa a resolver os problemas levantados em um registro, a forma de analisar e, em última análise, correlacionando os fatos.

Quadro 6 - Relação dos Objetivos Específicos Almejados

Evidenciar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho e na UERGS	Com a análise de dados e resultados da pesquisa foi possível evidenciar por parte da instituição UERGS, preocupações relativos ao bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores, através das ações desenvolvidas, conforme PDI de 2017-2020 e o Relatório de Gestão 2019. Ao analisar os dados das ações e debates desenvolvidas na esfera pública, sobre o bem-estar dos trabalhadores em tempos de pandemia, pode-se entender que o governo tem preocupações institucionais com a qualidade de vida dos servidores.
Descrever o método de trabalho home office na pandemia da COVID19	Vários autores têm procurado aprofundar este tema e desenvolver métodos para medir a QVT nas organizações (PALOMINO; COILA, 2020); (BETINA, 2021); (GOVERNO FEDERAL, 2021). Nas atuais circunstâncias, a pandemia criou uma nova forma de trabalhar, exigindo que as organizações e os funcionários mudem e se adaptem à nova forma de trabalhar. Esse panorama se constituiu especialmente com advento da pandemia, que teve o impulso marcado desde março de 2020.
Investigar qual a importância da QVT, o home office em organizações públicas e na UERGS	Acredita-se que o desenvolvimento de ações e pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho em instituições públicas possam levar à identificação de fatores prejudiciais e à intervenção de orientações sobre aspectos relacionados ao bem-estar das condições de trabalho em home office. A modalidade de trabalho home office aplicado na instituição, também evidencia a importância da QVT em tempos de pandemia ao ampliar a compreensão dos fatos e desafios enfrentados pelas instituições, especificamente em entidades públicas é foi possível sugerir propostas de medidas que visam melhorar a QVT aos colaboradores.
Propor ações que objetivem a melhoria das práticas de QVT.	É preciso realizar medidas para fortalecer a equipe de trabalho e melhorar as relações interpessoais. Entretanto, incluir um plano de qualidade de vida no trabalho, na organização, geralmente não requer expressivo investimento financeiro, mas requer uma estratégia bem desenhada, baseada nas ideias e opiniões de cada participante, pois os colaboradores são a ferramenta básica para apontar os problemas do cotidiano.

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Para contextualizar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de pandemia na modalidade Home Office no ambiente laboral da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, foi de suma relevância para pesquisa a obtenção de informações obtidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que compreende o período de 2017 a 2021, que foi elaborado a fim de atingir melhores resultados na universidade. Ao definir missões e estratégias, os objetivos para a área de recursos humanos, destaca-se, a ação de desenvolver o quadro de pessoal, na qual dispõe a necessidade de implementação de programas relativos à qualidade de vida, saúde e segurança ao colaborador. Contudo, o Relatório de

Gestão 2019 da UERGS, evidencia a realização das práticas e ações desenvolvidas a respeito da QVT.

Nesse sentido, destaca-se que as ações e programas de QVT trazem benefícios à saúde do trabalhador. Essas promoções de QVT têm se tornado caminhos possíveis para desenvolver e manter o comprometimento do funcionário com maior motivação, assim a saúde e outros diversos benefícios (ALVES 2011).

Conforme aborda Amorim (2010), para melhorar o nível de atendimento aos clientes contribuintes, cada instituição e/ou ente público deve implantar programa de QVT, visando garantir o bem-estar do servidor público no ambiente de trabalho.

Ressalta-se o fato que o trabalho remoto inserido no contexto da pandemia da COVID19 não teve escolha e nem tempo para adotar condições adequadas ao ambiente de trabalho, pois é necessário seguir as orientações sanitárias de distanciamento social, excluindo as relações de trabalho. Com isso, vêm os riscos associados ao trabalho remoto devido à perda de contato com os colegas, possível sobrecarga de trabalho e ao desenvolvimento de doenças causadas principalmente pelo sedentarismo (BETINA, 2021). Assim como, relatado na pesquisa de Robert Half (2021), os fatores negativos apontados pelos entrevistados referente a rotina no ambiente de trabalho realizado em home office, são pela falta de espaço de trabalho e a falta de contato próximo com a equipe e os gestores.

Nesse contexto, Palomino (2020) afirma que a pandemia criou uma nova forma de trabalhar, exigindo que as organizações e colaboradores mudem rapidamente, a fim de se adaptar às novas práticas de trabalho. Precisando adotar um sistema de home office sem planejamento e treinamento levando o trabalho para casa ao mesmo tempo realizando outras atividades que não requerem ajuda externa, como por exemplo, cuidar dos filhos e da família ao mesmo tempo da rotina de trabalho.

O método de trabalho home office aplicado na instituição, também evidencia a importância da QVT em tempos de pandemia ao ampliar a compreensão dos fatos e desafios enfrentados pelas instituições, especificamente em órgãos públicos. Ao analisar os dados das ações e debates desenvolvidas na esfera pública, sobre o bem-estar dos trabalhadores em tempos de pandemia, pode-se entender que o governo tem preocupações institucionais com a qualidade de vida dos servidores.

Nesse sentido, acredita-se que o desenvolvimento de ações e pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho em instituições públicas possam levar à identificação de fatores prejudiciais e à intervenção de orientações sobre aspectos relacionados ao bem-estar das condições de trabalho em home office.

Estudos recentes neste campo enfatizam a necessidade de adaptar o ambiente de trabalho aos trabalhadores para promover o bem-estar e a qualidade de vida de seus membros. Portanto, estudos apontados sobre trabalhos em home office com QVT apresentados no decorrer da pesquisa servem como base e sugestão de implementação.

Conforme destacou Carneiro (2018), a preocupação com a qualidade de vida dos trabalhadores pode se expressar de diferentes formas na organização: seja por meio de diferentes políticas e práticas relacionadas à gestão de pessoas, trazendo valores relacionados à felicidade e à dinâmica de trabalho e desenvolvimento saudável, como também programas específicos de QVT e intervenções para prevenir acidentes e doenças e/ou promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Nesse sentido, conclui-se que é recomendável incluir qualquer tipo de práticas e/ou ações de QVT na UERGS. Fazer pesquisa é tarefa de muita responsabilidade e o produto dela pode alterar paradigmas conceituais ou procedimentais, pode afetar a vida das pessoas. É imprescindível que o pesquisador tenha consciência da dimensão do que faz e procure realizar a pesquisa buscando os melhores caminhos, que nem sempre são os mais fáceis. Não é, portanto, uma empreitada para fazer sozinho. Daí a necessidade do orientador, como aquele sujeito com quem se constrói uma interlocução de coautoria, no intuito de juntos chegarem às melhores respostas acerca dos percursos a seguir (BRASILEIRO, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar a Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de pandemia, na modalidade Home Office, a partir da busca de compreensão do processo em âmbito das organizações públicas e mais especificamente, da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. O que permitiu evidenciar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho e na UERGS e investigar a importância da QVT, o home office em organizações públicas e na UERGS também. A preocupação por parte da instituição supracitada, relativa ao bem-estar e à qualidade de vida de seus colaboradores, foi evidenciada através das ações de boas práticas desenvolvidas conforme o relatório de gestão 2019.

Observou-se, a partir da análise desenvolvida neste feito, que objetivo geral foi almejado, conforme a metodologia empregada aos seus objetivos específicos, sendo assim, possível sugerir propostas de medidas que visam melhorar a QVT aos colaboradores.

Antes de entender o que é qualidade de vida no trabalho, é importante entender o sentido da qualidade de vida no âmbito geral, que basicamente é tudo aquilo que contribui para o bem-estar seja físico, mental, social e espiritual. Essa qualidade de vida pode variar de pessoa para pessoa, mas o que vale é cada um possa se sentir bem com a vida que está tendo. E o trabalho é um dos elementos que influenciam a qualidade de vida de cada pessoa no seu dia-a-dia.

Do ponto de vista institucional, a aplicabilidade da pesquisa pode oportunizar mais reflexão sobre a importância da qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia em uma instituição pública com intuito de sugerir plano de QVT, na qual possa apoiar formulação de políticas para a organização, ou seja, um bom planejamento e uma sólida cultura organizacional são essenciais para realizar essas mudanças que possam desenvolver um plano de QVT que contribua para o crescimento da organização e dos colaboradores de forma contínua.

No campo acadêmico, creio que a pesquisa elaborada auxiliará no desenvolvimento de novas abordagens e agendas políticas para implementação e formulação de novos programas de QVT, assim como, poderá instigar novas

pesquisas nacionais e internacionais com intuito de avançar no processo de conhecimento a respeito do tema para aplicação e integração desses programas sobre QVT aqui elencados.

Os trabalhadores estão mais conscientes dos seus direitos, obtêm mais informações e têm uma maior consciência social, estão mais dispostos a participar e a dominar os seus processos pessoais e sociais de trabalho.

O estudo trouxe problematizações e reflexões que instigam novas perguntas, abordagens teórico-metodológicas e perspectivas transdisciplinares para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, para os funcionários de universidades públicas, inspirando também, possibilidades de novas pesquisas, assim como, novos programas, políticas de gestão de pessoas e disciplinas sobre o tema.

Na UERGS, observa-se que o setor de recursos humanos é o responsável por formular uma série de políticas e práticas para coordenar as expectativas entre as organizações e o pessoal, de modo que, ambas as partes possam atingir essas expectativas ao longo do tempo. Em outras palavras, enquanto a organização existir, haverá um impasse entre as expectativas das pessoas e as necessidades das entidades. Portanto, a gestão pública precisa buscar e valorizar os interesses dos cidadãos. Nesse sentido, as expectativas das pessoas que passam em concursos são diversas, como ganhar estabilidade, estabelecer uma carreira ou ter qualidade de vida. Por outro lado, as organizações públicas, também têm metas e pontos a serem alcançados. E no meio desse caminho, o departamento de gestão de pessoas parece equilibrar as expectativas de ambas as partes

Verifica-se, então, como oportuna pesquisa futura, coleta de dados primários com aplicação de questionários a fim de identificar as percepções dos servidores públicos da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, fazendo jus, a qualidade de vida do trabalhador, em suma, é o nível de satisfação que o colaborador tem em relação às atividades e ao seu local de trabalho.

Como afirma Orison Sweet Marden, fundador da revista Success, "A qualidade do seu trabalho tem tudo a ver com a qualidade de sua vida".

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, E. F. (2011). Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. Interfacehs- Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade, 6(1), 60-78. Disponível em: <<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-341359>>. Acesso em 15 jun. 2021

AMORIM, Tania G. F. N. Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? Revista Eletrônica de Ciência Administrativa RECADM, v. 9, n. 1, p. 35-48, Campo Largo/PR, 2010. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/5211/qualidade-de-vida-no-trabalho--preocupacao-tambem-para-servidores-publicos-/i/pt-br>> . Acesso em: 28 nov. 2020.

ANTLOGA, Carla. Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (Enap), out. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3282/8/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Carla%20Sabrina%20Xavier%20Antloga%20.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

BERGUE, Sandro Trescastro. Gestão de Pessoas em Organizações Públicas. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educus, 2007

BOTELHO, Delane; ZOUAIN, Deborah Moraes. Pesquisa quantitativa em administração. São Paulo: Atlas, 2006.

BETINA, Magalhães Bitencourt. Novas perspectivas e desafios à rotina do(a) trabalhador(a) em época de pandemia. Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em: <<https://uergs.edu.br/artigo-novas-perspectivas-e-desafios-a-rotina-do-a-trabalhador-a-em-epoca-de-pandemia>> Acesso em 27 de nov. de 2021.

BRASIL. Lei nº 11.646, de 10 de julho de 2001. Autoriza o Poder Executivo a criar a Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/11.646.pdf>> Acesso: 29 out. 2020.

BRASIL. SRH - Secretaria de Recursos Humanos. Portaria nº 1261 de 05 de maio de 2010. Disponível em: <<https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/214171-principios-diretrizes-e-aves-em-saude-mental-institui-os-principios-diretrizes-e-aves-em-saude-mental-que-visam-orientar-os-urguos-e-entidades-do-sistema-de-pessoal-civil.html>> Acesso em: 21 dez. 2020.

BRASILEIRO, Ada Magaly Matias. Como produzir textos acadêmicos e científicos. (livro eletrônico). São Paulo/SP: Contexto, 2021.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular. 1997. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/23495>> Acesso em: 08/05/21

CARNEIRO, L.L. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador: UFPA, PRODEP, 2018. Disponível em: <<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2020.

CERVO A.L, BERVIAN P.A, SILVA R. Metodologia Científica.(livro eletrônico). 6 ed. São Paulo: Pearson, 2006.

CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. Qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, [1999].

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: um novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri/SP: Manole, 2014.

CLICK. Direção de Frank Coraci, encenado por Adam Sandler. Produzido por Revolution Studios e Happy Madison, 2006.

CORREIA, Beatriz. De burnout à depressão: doenças psicológicas ligadas à vida profissional. Revista Eletrônica Exame, 03/12/2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/de-burnout-a-depressao-doencas-psicologicas-ligadas-a-vida-profissional/>> Acesso em: 10 dez. 2020.

DINIZ, Denise Pará. Guia de qualidade de vida: saúde e trabalho. 2. ed Barueri, SP: Manole, 2013.

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

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722009000300005&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 16 dez. 2020.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores, Brasília: LPA, 2011. Disponível em: <<http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>> Acesso em: dez de 2020.

FLECK, M.P.A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). Revista Brasileira de Psiquiatria. São Paulo, 2000. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbp/a/MqwHNFwLFR467nSsPM7vdbv/?lang=pt#>>. Acesso em: jun. de 2021.

GARLET, Valéria; BEURON, Thiago Antônio; SCHERER, Flávia Luciane. Qualidade de Vida no Serviço Público: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas. Revista Eletrônica Estudos do CEPE, n. 45, p. 109-126, Santa Cruz do Sul/RS, 2017. Disponível em:

<<https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/8245>> Acesso em 15/05/21

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

GOVERNO FEDERAL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Empresas brasileiras recebem o Prêmio Melhores Práticas em Equilíbrio Trabalho-Família. 2021. Disponível em :

<<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/julho/primeira-edicao-do-premio-melhores-praticas-em-equilibrio-trabalho-familia-reconhece-oito-projetos-de-empresas-brasileiras>> Acesso em: 20 de out de 2021

Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. Revista de Administração Mackenzie, 20(3). Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 20 de out de 2021

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho- QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade. ed.29. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

MORAIS, Ana Maria; NEVES, Isabel Pestana. Fazer investigação usando uma abordagem metodológica mista. Revista Portuguesa de Educação, 20 (2), 75-104. Lisboa, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4392/1/Morais%20A%20M%20%26%20Neves%20I%20P_Fazer%20Investigacao.pdf> Acesso em: 25 jun. de 2021

NADLER, D. A; E.E. Quality of work life: perspectives and directions. Organizational dynamics. v. 11, 1983.

NAHAS, Markus Vinícius. Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4. ed. rev. e atual. Londrina: Midiograf, 2006.

PALOMINO, Khaterin Nunez; COILA, Martha Rosário Palomino. A importância da Qualidade de vida no trabalho em tempos de Pandemia. Paronamas Scholarly

Platform/University of Pittsburgh.[2020]. Disponível em: <<https://www.panoramas.pitt.edu/economy-and-development/import%C3%A2ncia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-tempos-de-pandemia>>. Acesso em: 10 out 2021.

PARODE, V. P. Estética Vibracional - um processo multidimensional de Ampliação de consciência. Alcance: Porto Alegre, 2007.

PETIT, François; DUBOIS, Michel. Introdução à Psicossociologia das Organizações. Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

PEROVANO, Dalton Gean. Manual de metodologia da pesquisa científica.[livro eletrônico]. Curitiba/PR: Intersaberes, 2016.

RICHARDSON, R.J. Pesquisa Social: Métodos e Técnicas. São Paulo: Atlas, 1985.

RUDIO, Franz Victor. Introdução ao projeto de pesquisa científica. Rio Janeiro: Vozes, 1986.

RIO GRANDE DO SUL. Governo do Estado. Bem-estar em tempos de pandemia: tema de debate virtual para servidores. 2020. Disponível em: <<https://estado.rs.gov.br/bem-estar-em-tempos-de-pandemia-e-tema-de-debate-virtual-para-servidores>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Uergs. Relatório de Gestão Uergs 2019. Disponível em: <<https://www.uergs.edu.br/upload/arquivos/202008/12233223-relatorio-de-gestao-uergs-2019-3.pdf>> . Acesso em: 20 de nov. de 2021

ROBERT HALF. Qual a relação entre home office e qualidade de vida?. 2021. Disponível em: <<https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/qual-relacao-entre-home-office-e-qualidade-de-vida-rc>>. Acesso em: 10 out. 2021.

RODRIGUES, Marcus V.C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

ROSA, M.A.S; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho: análise do caso de colaboradores de uma empresa do ramo de metalurgia de Ponta Grossa – PR. Revista digital efdeportes, Buenos Aires, 2007. Disponível em <<https://www.efdeportes.com/efd108/qualidade-de-vida-no-trabalho.htm>> Acesso em: 01 jun. 2021.

SILVA, S. M. et al. O Uso do Questionário Eletrônico na Pesquisa Acadêmica: Um Caso de Uso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, II Semead – Seminários em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/USP, 1997.

SIQUEIRA, M. M. M.; AMARAL, D. J. Relações entre Estrutura Organizacional e Bem-Estar Psicológico. REA – Revista Eletrônica de Administração, v.5, n.1, 2006. Disponível em: <<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea/article/view/195>>. Acesso em: 30 nov. de 2020.

SIQUEIRA, M. V. S., & Mendes, A. M. (2014). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. Revista Do Serviço Público, 60(3), p. 241-250. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>>

UERGS - Universidade Estadual. Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) revisado 2017-2021. 2017. Disponível em: <<https://www.uergs.edu.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-e-projeto-politico-pedagogico-institucional>> Acesso em: 25 out. 2020

VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Organizações em aprendizagem. São Paulo: Thomson Learning, 2007. Disponível em: <https://issuu.com/cengagebrasil/docs/organizacoes_aprendizagem5> Acesso em: 29 de out. de 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisas em administração. 2ª Edição. Atlas: São Paulo, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIANNA, Marco Aurélio. Que crise é esta? Atributos da empresa triunfadora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1994.

VIANNA, Vania Alves. Apostila do Programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais – DGO: Gestão de pessoas; módulo 5. – Brasília: ENAP/DDG, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2263/1/1.%20Apostila%20-%20M%C3%B3dulo%205%20-%20Gest%C3%A3o%20Pessoas.pdf>> Acesso em: 11 ago. 2021

VIEIRA, Dutra Vieira. Pesquisa Sobre Saúde e Condições de Trabalho dos (as) Profissionais da Educação Básica Pública. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.cnte.org.br/images/stories/2018/relatorio_pesquisa_saude_completo.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it?. Sloan Management Review, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec. 1973.

WHO - World Health Organization. Programme on Mental Health. WHOQOL User Manual. 2012. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77932/WHO_HIS_HSI_Rev.2012.03_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y&ua=1>. Acesso em: 29 out. 2020.