

A qualidade de vida no trabalho sob o enfoque do plano de gestão de logística sustentável: uma análise das universidades federais brasileiras

The quality of life at work under the sustainable logistics management approach: an analysis of the brazilian universities federal

Mabel Valverde Nogueira

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

Rosamaria Moura-Leite

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

José Carlos de Jesus Lopes

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

Resumo

Reconhece-se que as organizações, quer sejam privadas ou públicas, estão buscando cada vez mais a sustentabilidade. Ao mesmo tempo, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) introduzida no ambiente de trabalho tem sido reconhecida, pela literatura especializada, como um tópico importante ligado à dimensão social da sustentabilidade. No Brasil, o Governo Federal instituiu instrumentos legais e instrumentais para implementar práticas sustentáveis em suas rotinas, dos quais aqui merece destaque o Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS), instrumento legal obrigatório também para as Universidades Federais brasileiras, já que elas pertencem ao quadro da Administração Pública indireta. Neste contexto, esta pesquisa tem como objetivo avaliar, na implementação do PLS das Universidades Federais brasileiras, as iniciativas vinculadas à QVT. Os resultados da pesquisa permitiram descrever o cenário de execução do PLS nas UFs, e constituir um banco de dados, com informações úteis para os gestores públicos proporem melhorias contínuas para seus PLS.

Palavras-chave: Administração pública, Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento sustentável.

Abstract

Private or public organizations are increasingly seeking sustainability. At the same time, the Quality of Life at Work (QWL) introduced in the workplace has been recognized by the literature as an important topic linked to the social dimension of sustainability. The Brazilian

* Recebido 15 december 2018; recebido revisado em 22 January 2019; aceito em 10 April 2019; publicado online 22 April 2019.

Federal Government has instituted instruments to implement sustainable practices in its routines, of which the Sustainable Logistics Management Plan (PLS), a legal instrument that is also mandatory for Brazilian Federal Universities, deserves special mention, since they belong to the Public Administration. From these precepts, the objective of this study is to evaluate, in the implementation of the PLS of the Brazilian Federal Universities, the initiatives linked to QWL. The results of the research allowed to describe the PLS execution scenario in the UFs, and to constitute a database, with useful information for the public managers to propose continuous improvements for their PLS.

Keywords: *Public administration. Quality of Work Life. Sustainable development.*

1. Introdução

O ambiente do trabalho, além de proporcionar a sobrevivência do indivíduo, elevar a produtividade e o lucro para as organizações privadas, deve ser aliado à satisfação pessoal, por meio de melhorias nas condições de saúde e segurança no ambiente laboral, tornando-o agradável, e estimulando a participação dos trabalhadores (Pilatti, 2008; Sant'anna & Kilimnik, 2012). Desses pressupostos, surgiram as primeiras ideias de Qualidade de Vida, aliadas à humanização das condições de trabalho.

Os estudos desenvolvidos por Trist (1950), Herzberg (1968), Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983) serviram de fontes para pesquisas posteriores, procurando formular os primeiros conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Fernandes, 1996; Pilatti, 2008; Sant'anna & Kilimnik, 2012). A comunidade científica reconhece como um dos trabalhos mais relevantes é o Modelo de Walton (1973), que avalia a QVT a partir de fatores influenciadores da vida dos trabalhadores nas organizações.

Na década de 1990, a QVT passou a ser discutida nas Conferências Mundiais sobre Desenvolvimento Sustentável (DS), fomentando a ampliação das responsabilidades das organizações de aspectos econômicos para sociais e ambientais (Rosini, Roble, & Oliveira, 2014). Alves e Silva (2017) alertam que a dimensão social da sustentabilidade é a que recebe menos atenção das organizações. A QVT está inserida na dimensão social, o que enfatiza a relevância de estudar o tema sob o enfoque da sustentabilidade.

O Governo Federal brasileiro tem se preocupado com ações focadas na sustentabilidade, incluindo a QVT nos Programas da Administração Pública. De acordo com Fernandes (1996), os termos QVT e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (QVAT) possuem o mesmo conceito. De uma forma geral, eles estão voltados-para a humanização do trabalho, englobando legislações para a proteção do trabalhador, responsabilidade social das organizações e atendimento às necessidades e aspirações do trabalhador. O termo QVAT passou a ser utilizado pelo governo federal brasileiro, em 2009, na Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), do Ministério do Meio Ambiente (MMA).

No âmbito do Ministério do Meio Ambiente, 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). Nessa pesquisa, optou-se por utilizar o termo QVT, uma vez que é a nomenclatura adotada no âmbito da pesquisa científica sobre o tema.

A A3P foi instituída para promover a responsabilidade socioambiental, incluindo práticas sustentáveis nas rotinas da Administração Pública (MMA, 2009). E o Decreto nº 7.746, de 2012, e a Instrução Normativa (IN) nº 10, de 2012 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) estabeleceram as normas para a promoção do desenvolvimento sustentável nas contratações públicas, e instituíram o Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS).

A IN nº 10/2012 definiu as ações, metas, prazos, monitoramento e avaliação das práticas de sustentabilidade e racionalização de gastos no setor público, sendo estipulado o prazo de cento e oitenta dias, da publicação, para que cada ente elaborasse seu PLS (MMA, 2017). O PLS é uma ferramenta de responsabilidade socioambiental obrigatória no âmbito da Administração Pública Brasileira Federal, bem como por empresas estatais dependentes (Luiz & Pfitscher, 2014). Dentre as entidades públicas que devem atender à IN nº 10/2012, estão as Universidades Federais (UFs), que são de significativa relevância no cumprimento da lei, visto que possuem um importante papel na sociedade que contempla a formação e conscientização da sociedade (Franco, Moura-Leite, Cameron, Lopes, & Almeida, 2017; Kihara, Moura-Leite, & Lopes, 2019; Rissato et al., 2018; Ribeiro, Moura-Leite, Franco, & Max, 2018).

Dada a obrigatoriedade da implementação do PLS, e da relevância da QVT para o desenvolvimento da gestão sustentável, a presente pesquisa tem como objetivo geral avaliar, na implementação do PLS das Universidades Federais brasileiras, as iniciativas vinculadas à QVT.

Para a análise dos PLS foram criadas categorias a partir da correlação entre o Modelo Walton (1973) e as legislações brasileiras, servindo assim, de instrumento para futuras pesquisas no âmbito, não apenas das UFs, mas também da Administração Pública em geral. Acredita-se que as contribuições possam servir de base aos gestores públicos para criar e implementações de ações inovadoras voltadas para a QVT, de modo que sejam contempladas as necessidades dos trabalhadores vinculados à esfera pública. Também possibilitará, aos legisladores, refletir sobre políticas e elaboração de normas que atendam às áreas de QVT ainda não contempladas.

Este artigo está estruturado em três partes, além dessa introdução: No tópico a seguir, apresenta-se a revisão da literatura. Na terceira parte, são apresentados os procedimentos metodológicos. Em seguida, são apresentados os resultados. Para finalizar, as considerações finais acerca da pesquisa são expostas.

2. Revisão da Literatura

2.1. Qualidade de vida no trabalho

Dentre os estudos conceituais sobre QVT, o Modelo de Walton (1973) é um dos mais abrangentes, e que tem servido como parâmetro para pesquisas. Seu modelo é composto por oito categorias, identificadas a partir de pesquisa sobre fatores que influenciam a vida dos indivíduos, interna e externamente às organizações, indo além dos limites do ambiente de trabalho, agregando maior valor ao elemento humano (Medeiros, 2002; Campos, Silva, & Símonds, 2015).

Mesmo depois de mais de quarenta anos, o modelo é referência de inúmeras pesquisas de QVT, sendo um dos mais utilizados no Brasil nos estudos na área de Administração de Recursos Humanos e Psicologia Organizacional (Pedroso & Pilatti, 2010).

As categorias do Modelo de Walton (1973) que permitem a mensuração da QVT são as seguintes (Medeiros, 2002; Campos et al., 2015):

- a) compensação justa e adequada – avalia a percepção dos indivíduos de uma organização em relação à remuneração e sua adequação ao trabalho;
- b) condições de trabalho – mensura as condições locais como a jornada de trabalho; o ambiente seguro e saudável; e a carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador;
- c) oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades – mede as possibilidades de aplicação dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores; uso das capacidades e habilidades; informações sobre o processo total de trabalho;

significado da tarefa; identidade da tarefa e retroinformação (retorno de informações sobre resultados obtidos);

- d) oportunidade de crescimento e segurança – avalia as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento pessoal e para a estabilidade no emprego, como desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades; possibilidade de carreira e segurança no emprego;
- e) integração social na organização – busca medir o grau de integração social e o clima organizacional a partir de fatores como ausência de diferenças; oportunidades; relacionamento interpessoal e senso comunitário;
- f) constitucionalismo na organização – examina o grau de cumprimento e respeito aos direitos trabalhistas pela organização, assegurando sua privacidade; liberdade de expressão e tratamento interpessoal;
- g) trabalho e espaço total de vida – busca manter o equilíbrio entre vida pessoal e a vida profissional do indivíduo, a partir da adequação entre jornadas, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer; e poucas mudanças geográficas;
- h) relevância social do trabalho na vida – avalia a percepção dos empregados quanto à imagem da empresa, em relação à responsabilidade social e sua responsabilidade diante dos produtos e serviços, seu relacionamento ético com os trabalhadores; as práticas de recursos humanos; administração eficiente e valorização do trabalho e da profissão.

2.2. Estudos sobre s QVT no Brasil

No Brasil, observa-se o interesse pela QVT nas Normas Regulamentadoras, estabelecidas, na década de 1970, e em ações de governo voltadas para saúde e segurança no trabalho, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) (Batista, Antunes, & Iizuka, 2012).

A partir dos anos 1980, a QVT foi introduzida no ambiente acadêmico brasileiro (Búrigo, 1997). Os pesquisadores têm se utilizados de instrumentos de mensuração, como o Modelo de Walton (1973); o *World Health Organization Quality of Life Instrument* (WHOQOL) desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde, em 1991 (Teixeira, 2016); o BPSO-96 (Abordagem Biopsicossocial de QVT) de Limongi-França, de 1996, e o modelo de Competência do Bem-Estar Organizacional (BEO).

O WHOQOL tem abordagem internacional, esse instrumento é composto por cem perguntas, divididas em partes de acordo com a abrangência, e enfoca nos domínios físicos, psicológicos, níveis de independência, relações sociais, meio ambiente, religiosidade e crenças (Fleck, 2000).

Já o trabalho de Limongi-França, de 1996, produziu indicadores de QVT, a partir do modelo de Walton (1973), do Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e do Índice Desenvolvimento Humano (IDH). A autora formulou um modelo de análise biopsicossocial e organizacional – BPSO-96, utilizado para a coleta, registro e análise de dados nas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional (Nunes, 2012; Limongi-França & Kanikadan, 2006).

Enquanto o BEO envolve fatores como o conceito de QVT, com enfoque na orientação gerencial, nos direitos do indivíduo, na liderança, nas práticas e valores e competências (Limongi-França & Kanikadan, 2006).

A partir de buscas por teses e artigos científicos recentes sobre QVT, na ferramenta *Google Acadêmico*, foram encontrados trabalhos entre 2011 e 2016, abordando a temática no âmbito da Administração Pública, conforme ilustra o Quadro 1.

Os trabalhos relacionados no Quadro 1 possibilitam observar uma crescente preocupação com a QVT no âmbito das organizações públicas, especialmente no ambiente das UFs, em que os pesquisadores se encontram.

Dado o objetivo da presente pesquisa, o modelo de QVT escolhido foi o de Walton (1973), por servir de subsídio para diversas pesquisas, tanto qualitativas quanto quantitativas. Além disso, o modelo é considerado um dos mais completos, especialmente na área da Administração (Ribeiro & Rotta, 2016). E o que mais se aproxima das ações de QVT fomentadas pelo Governo brasileiro como será apresentado no próximo tópico.

Quadro 1– Estudos sobre QVT de 2011 a 2016

Autores	Título	Método
Martins, 2011	Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes da Universidade Federal do Ceará	Pesquisa descritiva com questionários baseados nas categorias de Walton.
Santos, Mattos e Pinto, 2011	Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do Campus Porto	Estudo de caso com questionários abertos e fechados, baseado em Walton (1973).
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.
Freitas, Souza e Quintella, 2013	Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IFES públicas: uma análise exploratória.	Abordagem sobre QVT sob os modelos de Westley (1979); Werther e Davis (1983); Hackman e Oldham (1975) e Walton (1973). Utilizado um instrumento não validado de coleta de dados de Freitas e Souza (2009).
Paixão e Souza, 2013	A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	Pesquisa de campo; coleta de dados por meio de questionários online de caráter social e demográfico e questões discursivas; respostas quantificadas.
Araújo, Maduro, Zogahib, Lima e Silva (2015)	Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas	Pesquisa descritiva; estudo de caso; pesquisa quantitativa utilizando-se do Job Diagnostic Survey – JDS, com questionário elaborado por Hackman e Oldham (1975).
Entringer e 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.
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 QVT, o WHOQOL-100.
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, análise documental, observação participante e questionário baseado no modelo de Walton (1973).

(continua)

Quadro 1– Estudos sobre QVT de 2011 a 2016 (continuação)

Autores	Título	Método
Oliveira, Limongi-França, Nomelini, Castro, Alves e Zatta (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.
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, associado ao questionário de variáveis sócio-demográficas. Levantamento de dados por meio de interrogação direta e pesquisa descritiva.

Fonte: elaborado pelos autores.

2.3. Relação entre as categorias de Walton e ações governamentais voltadas para a QVT

Partindo de um paralelo entre modelos conceituais de QVT e as legislações brasileiras vigentes, estabeleceu-se uma relação entre o Modelo de Walton (1973) e as ações governamentais brasileiras.

A categoria de Walton (1973) “Compensação justa e adequada” do Modelo de Walton (1973) está de acordo com o art. 7º da Constituição Federal Brasileira de 1988 (CF), que trata dos direitos dos trabalhadores, como, por exemplo, a remuneração e jornada de trabalho compatíveis com a complexidade das atividades laborais desenvolvidas.

A categoria “Condições de trabalho” está associada tanto com o art. 7º da CF, quanto a Subseção IV, da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que trata sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade servidores públicos federais; além das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS); a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Ministério da Saúde (MS); as Condições de segurança e saúde no trabalho da A3P, a IN nº 10/2012 e as Orientações Normativas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP), que tratam sobre adicionais de insalubridade, e promoção da saúde do servidor público.

E as categorias “Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades” e “Oportunidade de crescimento e segurança” podem ser ambas associadas ao uso e desenvolvimento de capacidades da A3P, e ao Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que trata do Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública.

Já os itens Promover atividades de integração e de QVT da IN nº 10/2012, e Integração social e interna da A3P estão inseridos na categoria “Integração social na organização” de Walton (1973).

A categoria “Constitucionalismo na organização” está diretamente relacionado ao respeito à legislação da A3P. E as duas últimas categorias de Walton (1973), “Trabalho e espaço total de vida” e “Relevância social do trabalho na vida” estão de acordo com o tratamento da CF dado ao trabalho como um dos Direitos Sociais.

No Quadro 2, 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).

A partir da equiparação feita no Quadro 2, foi possível visualizar a relação entre as oito categorias do Modelo de Walton (1973), as propostas de ações ambientais para a

melhoria da QVT na Administração Pública da A3P (MMA, 2009), 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.

Estas três fontes serviram de base para o desenvolvimento de seis categorias para análise das ações de QVT nos Planos de Ações e Relatórios das UFs, conforme ilustra o Quadro 3.

Quadro 2 – Relação entre o modelo de Walton (1973) e as ações de Governo Brasileiro

Modelo de Walton (FERNANDES, 1996)	Normas e ações do MTPS	Normas e ações do MS	Normas e ações do MP	Normas e ações do MMA	Legislações vigentes no país
Compensação justa e adequada					CF 1988 – Art. 7º
Condições de trabalho	Normas Regulamentadoras.	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora	Orientação Normativa nº. 2, de 19 de fevereiro de 2010 (concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade e irradiações). IN nº 10/2012: medidas para promover um ambiente físico de trabalho seguro e saudável; medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados; manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho. 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.	A3P	CF 1988 – Art. 7º Lei nº 8.112/1990
Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades				A3P	Decreto nº 5.707/2006
Oportunidade de crescimento e segurança (desenvolvimento das potencialidades)				A3P	Decreto nº 5.707/2006
Integração social na organização			IN nº 10/2012 – atividades de integração e de QVT.	A3P	

(continua)

Quadro 2 – Relação entre o modelo de Walton (1973) e as ações de Governo Brasileiro (continuação)

Modelo de Walton (FERNANDES, 1996)	Normas e ações do MTPS	Normas e ações do MS	Normas e ações do MP	Normas e ações do MMA	Legislações vigentes no país
Constitucionalismo na organização				A3P	
Trabalho e espaço total de vida					CF 1988 – Art. 7º
Relevância social do trabalho na vida					CF 1988 – Art. 7º

Fonte: elaborado pelos autores a partir de Fernandes (1996) e sítio oficial de Legislação da Presidência da República, do Ministério da Saúde, Ministério do Meio Ambiente, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério do Trabalho e Previdência Social, em 2017.

Quadro 3 – Categorias para coleta de dados baseadas no Modelo de Walton (1973), na A3P e na IN nº 10/2012

Categorias para a coleta de dados	Fontes:		
	Categorias do Modelo de Walton	A3P	IN nº10/2012
Satisfação no Ambiente de Trabalho	Compensação justa e adequada Trabalho e espaço total de vida Relevância social do trabalho na vida	-	-
Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho	Condições de trabalho	• Condições de segurança e saúde no trabalho	• Adotar medidas para promover um ambiente físico de trabalho seguro e saudável. • Adotar medidas para avaliação e controle da qualidade do ar nos ambientes climatizados. • Realizar manutenção ou substituição de aparelhos que provocam ruídos no ambiente de trabalho;
Desenvolvimento das Capacidades Pessoais no Ambiente de Trabalho	Oportunidade para uso e desenvolvimento das capacidades Oportunidade de crescimento e segurança (desenvolvimento das potencialidades).	• Uso e desenvolvimento de capacidades	-
Integração Social Institucional: clima organizacional	Integração social na organização	• Integração social e interna	Promover atividades de integração e de QVT;

(continua)

Quadro 3 – Categorias para coleta de dados baseadas no Modelo de Walton (1973), na A3P e na IN nº 10/2012 (continuação)

Categorias para a coleta de dados	Fontes:		
	Categorias do Modelo de Walton	A3P	IN nº10/2012
Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor	Constitucionalismo na organização	• Respeito à legislação	-
Práticas Socioambientais	-	-	Realizar campanhas, oficinas, palestras e exposições de sensibilização das práticas sustentáveis para os servidores com divulgação por meio da intranet, cartazes, etiquetas e informativos;
			Produzir informativos referentes a temas socioambientais, experiências bem-sucedidas e progressos alcançados pela instituição.

Fonte: elaborado pelos autores a partir da A3P (MMA, 2009), da IN nº 10/2012; Fernandes (1996); Júnior, Silva, Símonds (2015); e Medeiros (2002).

A análise das propostas de QVT dos PLS das UFs foi feita a partir destas Categorias criadas, de acordo com o procedimento detalhado no próximo tópico.

3. Metodologia

A pesquisa, de caráter descritivo, foi organizada em duas etapas principais. A primeira consistiu no desenvolvimento das categorias para análise dos Planos e Relatórios do PLS das UFs, a partir do levantamento documental apresentado no tópico anterior. Já a segunda, consiste na análise dos planos, da composição das comissões responsáveis pela elaboração dos documentos, dos responsáveis pelas ações de QVT e dos Relatórios de acompanhamento dos PLS das UFs.

Para a definição da amostra, partiu-se da consulta via e-mail e sítios institucionais das sessenta e três UFs brasileiras, entre os meses de abril e maio de 2017. Dentre elas, trinta disponibilizam seus PLS online. E, das trinta, apenas treze possuíam Relatório das atividades realizadas entre 2013 e 2017.

A partir da análise dos documentos dos trinta Planos de Ação das UFs, foram obtidos os resultados quanto ao Índice de Abrangência das Categorias (IAC) de QVT, ou seja, quais das seis categorias elaboradas foram atendidas em cada Plano. Já nos treze Relatórios Anuais emitidos foram identificados os Índices de Comprometimento com as Metas Definidas no Plano de Ação (ICMD).

Com o cruzamento dos levantamentos realizados foi possível observar quais categorias de QVT são mais abrangentes nas propostas e quais têm sido concretizadas, mesmo que parcialmente. Além disso, foi possível observar quem são os setores responsáveis pelas ações de QVT.

O Quadro 4 traz um perfil das trinta UFs que implementaram o PLS, apresentando as informações sobre quantitativos por região; número de servidores efetivos; ano de implementação dos PLS e se houve atualização; último Relatório emitido e disponibilidade dos documentos on-line:

Quadro 4 – Instituições de Ensino Superior que possuem PLS

Região	UF		Documentos				
	Qt.	Sigla	Servidores	Ano do PLS	Atualização do PLS	Último relatório	On-line
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
Nordeste	1	UFBA	6119	2016	2016	2013	Sim
	2	UFC	6641	2013	2013	-	Não
	3	UFERSA	1324	2013	2013-2017	2017	Sim
	4	UFMA	3963	2014	2014-2015	Não	PLS*
	5	UFPB	6621	2013-2015	2013-2015	2013-2014	Sim
	6	UFRB	1572	2013	2013-2015	2014	Sim
	7	UFS	3398	2013	2013-2016	-	PLS*
	8	UNIVASF	1015	2016	2016-2018	-	PLS*
Norte	1	UFOPA	995	2014	2014-2017	Não	PLS*
	2	UFPA	5754	2015	2015-2017	Não	PLS*
	3	UFRA	903	2016	2016-2018	Não	PLS*
	4	UFRR	1159	2013	2017-2020	Sim	Sim
		UFT	2069	2013	2013-2015	-	PLS*
Sudeste	1	UFABC	1451	2016	2016-2022	Não	PLS*
	2	UFSJ	1468	2013	2013-2017	Não	PLS*
	3	UFTM	2323	2015	2016-2017	2016	Sim
	4	UFVJM	1400	2013	2013-2014	-	PLS*
		UNIFAL	910	2013	2013-2018	2014	Sim
	6	UNIFESP	7065	2015	2015-2016	-	PLS*
	7	UNIRIO	2543	2016	2017	Não	PLS*
Sul	1	UFCSPA	1094	2013	2013-2015	Apenas relatórios de consumo de água e energia.	Sim
	2	UFFS	1706	2013	2013-2016	2016	Sim
	3	UFPR	6855	2016	2016	Não	PLS*
	4	UFSC	5977	2013	2017**	2017**	Sim
	5	UFSM	4981	2013	2016-2018	2013	Sim
	6	UNIPAMPA	1866	2016	2016-2018	-	PLS*
	7	UTFPR	3983	2013	2014-2016	2016	Sim

Fonte: Quadro formulado pelos autores a partir de informações filtradas da planilha de cadastro de servidores, atualizada em abril/2017, do Ministério da Transparência; e consulta aos sítios oficiais das sessenta e três UFs brasileiras.

*UFs que elaboraram PLS, mas não disponibilizaram os relatórios On-line.

**A UFSC disponibilizou a minuta do relatório 2017 e das ações do PLS, para consulta e seu sítio institucional.

4. Apresentação dos Resultados

Ao classificar as ações mencionadas nos Planos de Ação das UFs entre as categorias desenvolvidas, percebeu-se que “Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho” é a de maior ocorrência, uma vez que a prevenção fatores causadores de riscos à saúde e à segurança estão presentes em todos os Planos de Ações.

A segunda categoria com maior ocorrência, em dezenove Planos de Ações, é a “Integração Social Institucional”, com a proposição de programas e espaços de convivência, práticas desportivas, culturais, de lazer, e trabalhos junto à comunidade externa, incluindo servidores aposentados.

A categoria “Desenvolvimento das Capacidades Pessoais” foi encontrada em quinze Planos (PA), com ações de educação continuada, capacitação e promoção da QVT, como medidas de segurança no trabalho.

As “Práticas Socioambientais” foram adotadas por dez PA, incluindo treinamentos, seminários, cursos de formação e de extensão sobre boas práticas de sustentabilidade, e oficinas e campanhas sobre QVT. “Satisfação no Ambiente de Trabalho” e “Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor” foram as categorias menos incluídas nos Planos de Ações, quatro UF incluíram a primeira categoria em seus Planos de Ação. Enquanto que “Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor” foi abordada apenas por duas UFs.

O Quadro 5 demonstra o IAC nos Planos de Ação. Foi adotado o valor Ø (vazio), quando não houvesse propostas na Categoria, e 1 (um), quando houvesse propostas que atendessem à categoria. O IAC é a porcentagem de Categorias totais atendidas pelo PLS de cada UF:

Quadro 5 – Índice de Abrangência das Categorias

UF	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	IAC
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. UFSP	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%
Total/Categoria	13%	100%	50%	63%	7%	33%	

Fonte: elaborado pelos autores.

No Quadro 5, é possível verificar que apenas uma UF alcançou 100% do IAC do PA; 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.

Ao verificar as Categorias presentes nos PA, seguiu-se para a avaliação dos Relatórios Anuais – emitidos por apenas treze UF. As ações efetivadas (total e parcialmente) podem ser visualizadas no Quadro 6, que assinala o percentual do Índice de Comprometimento com as Metas Definidas nos Planos de Ação (ICMD). Para a obtenção deste foram adotados valores: Ø (vazio) – quando não houve proposta desta Categoria no Plano de Ação; 1 (um) – quando a meta foi totalmente atingida ou é contínua; 0,5 (meio) – quando a meta foi parcialmente atingida ou está em execução; e 0 (zero) – quando a meta não atingida ou o resultado não foi apresentado no Relatório Anual.

A porcentagem de ICMD 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 PA.

Quadro 6 – Índice de Comprometimento com as Metas Definidas no Plano de Ação

Relatório	Ano	Categorias						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. UFSP	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%
Total/Categoria		1	12	7	3	1	4	-

Fonte: elaborado pelos autores.

Das treze UFs investigadas, doze divulgaram resultados sobre a categoria “Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho”. Uma das UFs, apesar de ter emitido o Relatório, não trouxe os resultados do eixo QVT.

Quanto às outras categorias, sete universidades alcançaram objetivos de “Desenvolvimento das Capacidades Pessoais”; quatro concretizaram as ações de divulgação de “Práticas Socioambientais”; três realizaram ações de “Integração Social Institucional”; e apenas uma atingiu a meta quanto a “Satisfação no Ambiente de Trabalho”; e outra quanto a “Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor”.

Nos Relatórios analisados para a elaboração do Quadro 6, também foi observado que uma UF obteve o maior ICMD, 83,3%. O segundo maior índice foi 75% das metas, embora tenha sido propostas 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.

Em seguida, foram alcançados 66,7% pelas UFs com três categorias de ações, 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 UF com ICMD de 62,5% propôs 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 que uma 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”.

Duas UFs 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”.

Os menores ICMD obtidos por quatro UFs foram de 41,7%, 33,3%, 12,5% e 0%. Alguns Relatórios anuais também trouxeram informações de que as atividades, mesmo tendo concluídas parcialmente, permanecem em continuidade.

Diante da equiparação entre os PLS das UFs, percebe-se que a indisponibilidade de recursos financeiros, físicos e de pessoal vêm sendo um dos maiores desafios para a concretização das atividades propostas, conforme descrito pela maioria dos Relatórios Anuais elaborados pelas UFs. Estes fatores também influenciaram no cumprimento das ações de QVT, como pôde ser constatado nos resultados dos ICMD analisados no Quadro 6.

Também foi percebido-se que Planos de Ações com muitas propostas também tiveram maior dificuldade de alcance das metas, sendo necessário que as UF desenvolvam Planos de Ação bem elaborados e 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”. Embora tenham sido proposta a criação de espaços de convivência para a integração dos servidores, em algumas UF, problemas de estrutura física e falta de orçamento foram os principais motivos para a não efetivação.

Quanto à Categoria “Desenvolvimento das Capacidades Sociais”, os cursos propostos foram altamente prejudicados por 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 características essenciais e fazerem parte das rotinas administrativas das UFs, e pelo fato de já estarem em execução antes da implantação dos PLS.

Durante a análise dos documentos foi observada a composição das Comissões Gestoras do PLS (CGPLS) das UFs, responsáveis por elaborar, monitorar, avaliar e revisar o instrumento (IN nº 10/2012). Também foram verificadas se há outras Unidades Setoriais envolvidas nas Ações para o alcance das Metas estabelecidas nos Planos de Ações.

O Quadro 7 traz uma síntese de Unidades Setoriais envolvidas na implementação e avaliação de resultados de QVT por UF:

Quadro 7 – Unidades Setoriais envolvidas nas Ações de QVT

UF	Ano da criação	Setores
1. UFABC	2015	Coordenadoria de Sustentabilidade, Comissão Permanente de Espaços, Conviva UFABC, Divisão de Gestão Ambiental, Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, Superintendência de Gestão de Pessoas, Superintendência de Obras.
2. UFBA	2013	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Núcleo de QVT, da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas
3. UFC	2013	Coordenadoria de Organização de QVT, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
4. UFCSPA	2013	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	Departamento de Ciências Animais, Departamento de Ciências Vegetais, Divisão de Atenção a Saúde do Servidor e Superintendência de Infraestrutura.
6. UFES	2015	Assessorias de Gestão de Pessoas, Comissão de arborização, Departamento de Gestão Ambiental, Departamento de Manutenção e Departamento de QVT.
7. UFG	2014	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos e Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor da UFG
8. UFGD	2013	Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Avaliação Institucional e Planejamento, e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
9. UFMA	2014	Divisão de QV da Pró-Reitoria de Recursos Humanos
10. UFMS	2014	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	Diretoria de Saúde e QVT da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
12. UFPA	2013	Diretoria de Saúde e QVT da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
13. UFPB	2013	Coordenação de QV, Saúde e Segurança no Trabalho
14. UFPR	2016	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	Direção Geral e todos os Setores da Universidade, inclusive os terceirizados, a Prefeitura do Campus e Setores de Engenharia e Arquitetura.
16. UFRB	2012	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	Coordenação de Atenção à QVT, 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	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.

(continua)

Quadro 7 – Unidades Setoriais envolvidas nas Ações de QVT (continuação)

UF	Ano da criação	Setores
19. UFSC	2013	Subcomitê QV Segurança e Integração com a Comunidade, Departamento de Atenção à Saúde, Secretaria de Gestão de Pessoas, Prefeitura Universitária, Agência de Comunicação e Hospital Universitário.
20. UFSJ	2017	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
21. UFSM	2013	Coordenadoria de Saúde e QV do Servidor da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.
22. UFT	2013	Diretoria de Tecnologia da Informação, Diretoria Administrativa e Prefeitura Universitária.
23. UFTM	2013	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	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	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
26. UNIFESP	2014	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	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal
28. UNIRIO	2016	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	Superintendência de Gestão de Pessoas e os Setores de Promoção à Saúde, e de Vigilância em Saúde da Unidade SIASS
30. UTFPR	2012	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 pelos autores.

Dos elementos incluídos no Quadro 7, pode-se considerar que os setores responsáveis pelas Ações de QVT têm algumas semelhanças e variações, de acordo com cada UF, e que nem todas as UF possuem um Setor específico de QVT.

A maioria dos Planos de Ações fica sob a responsabilidade do setor ligado ao de Recursos Humanos (RH), uma vez que em suas atribuições encontra-se a promoção da Saúde, Segurança e Capacitação de servidores.

Algumas UFs envolvem diferentes Unidades Setoriais, além do RH, nas Ações de QVT, como Prefeitura Universitária, Setores de Sustentabilidade, Departamentos de Administração, Infraestrutura, Planejamento, de Extensão; Reitoria, Vice-Reitoria; Tecnologia da Informação e Assessoria de Comunicação; participação comunitária na elaboração do PLS; Grupos de Trabalho; além do envolvimento de todos os Campi, Centros Acadêmicos e Faculdades.

5. Considerações Finais

A QVT tem sido reconhecida como um tópico importante ligado à dimensão social da sustentabilidade (Elkington, 2001). No Brasil, o Governo Federal, incluiu a QVT como item obrigatório no PLS, instrumento legal que visa a implementação de práticas sustentáveis na gestão de organizações públicas. Para UFs o PLS além de obrigatório é também um instrumento que pode auxiliar na formação e conscientização da população (Tauchen & Brandli, 2006). Neste contexto, esta pesquisa tem como objetivo avaliar, na implementação do PLS das Universidades Federais brasileiras, as iniciativas vinculadas à QVT.

Com vista em atingir o objetivo proposto, esta pesquisa estabeleceu uma correlação entre as oito categorias de QVT propostas por Walton (1973) e as normas e ações governamentais brasileiras sobre a temática, com o véis da sustentabilidade, resultando em seis categorias para coleta de dados. Estabelecidas as categorias, seguiu-se para a busca dos PLS das sessenta e três UFs, sendo encontrados apenas trinta Planos de Ações e treze Relatórios Anuais com os resultados da implementação das ações.

Foram categorizadas as ações mencionadas nos documentos das UFs, elaborados entre 2013 e 2017. Assim, foi constatado que 100% das UFs propuseram ações dentro da categoria “Condições de Segurança e Saúde no Ambiente de Trabalho”; 63% na Categoria “Integração Social Institucional”; 50% em “Desenvolvimento das capacidades pessoais”; 33% em “Práticas Socioambientais”; 13% em “Satisfação no Ambiente de Trabalho”; e 7%, ou seja, apenas duas em “Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor”.

Em relação ao cumprimento das metas propostas nos Planos de Ações, foi possível observar, nos Relatórios, que o ICMD foi relativamente baixo, considerando que quatro UFs alcançaram acima de 50%.

Apenas uma UF conseguiu, em seu Plano de Ação, propor atividades dentro das seis categorias. No entanto, obteve o ICMD de 41,7%, ou seja, o Relatório demonstrou que nem todas as ações foram totalmente concretizadas. E menos da metade das UFs tem se preocupado com as Categorias “Práticas Socioambientais”, “Satisfação no Ambiente de Trabalho” e “Respeito à Legislação e aos Direitos do Servidor”.

Diante da análise dos PLS das UFs, pode-se instruir que não basta o mero atendimento às categorias de QVT dentro das ações propostas. Há necessidade de os responsáveis pela implementação dos Planos de Ações se aterem às capacidades financeiras e de pessoal das UFs. Muitas delas não atingiram suas metas por elaborarem propostas que iam além de seus recursos disponíveis e da infraestrutura.

Além da capacidade dos recursos financeiros, físicos e de pessoal, determinadas atividades requerem períodos diferenciados de implementação e monitoramento, para que se alcancem melhores resultados. Portanto, buscando melhorias futuras para as ações de QVT nas UFs, sugere-se às CGPLS a viabilidade de mudança nos cronogramas – a maioria anual – para quadrienal dos Planos de Ação, respeitando a necessidade de cada tipo de ação.

Um aprendizado colhido ao longo do levantamento é a necessidade de divulgação do PLS e das atividades de QVT entre os servidores. Percebe-se que é preciso descentralizar a responsabilidade, possibilitando parcerias entre as Unidades Setoriais internas visando a resultados positivos.

Uma sugestão para as futuras pesquisas é a realização de coleta de dados junto aos Setores responsáveis das Universidades e apresentação das propostas de melhoria à CGPLS, verificando, assim, a aplicabilidade das ações, para que se obtenham resultados abrangendo todos os Campi das UFs.

As categorias elaboradas nesta pesquisa contribuem como instrumento de mensuração de QVT para pesquisas futuras, tanto envolvendo a Administração Pública, quanto as outras esferas. Além disso, servem como ferramenta de organização das ações de QVT durante a elaboração dos PLS e para a proposição de programas por gestores públicos, visando atingir

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

No âmbito legislativo, a pesquisa também serve como base para 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

Alves, A. P. F., & Silva, M. E. (2017). Reflexões empíricas sobre a dimensão social da sustentabilidade em cadeias de suprimento: o que precisa mudar? *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade – GeAS*, 6(1), 13-25.

Araújo, P. C. D., Maduro, M. R., Zogahib, A. L., Lima, O. P., & Silva, L. C. J. (2015). 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*, 9(23), 961-976.

Batista, M. B., Antunes, L. C., & Iizuka, E. S. (2012, setembro). Qualidade de vida no trabalho e a produção acadêmica: visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. *Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 36.

Búrigo, C. C. D. (1997). Qualidade de vida no trabalho. *Revista de Ciências Humanas*, 15(22). Recuperado em 24 setembro, 2017, de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495>.

Campos, A. P. C., Junior, Silva, M. A., & Símonds, E. G. S. (2015). 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*.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988). Brasília: Senado.

Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. (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. Brasília, DF: Casa Civil.

Elkington, J. (2001). *Canibais com garfo e faca*. São Paulo: Makron Books.

Entringer, T. C., & Freitas, A. L. P. (2015, outubro). Qualidade de vida no trabalho do servidor técnico-administrativo: um estudo no Centro de Ciências e Tecnologias Agropecuárias de uma IES Pública. *Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Fortaleza, CE, Brasil, 35.

Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.

Fleck, M. P. A. (2000). Os instrumentos de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 33-38.

Franco, S. C., Moura-Leite, R. C., Cameron, M. M., Lopes, J. C. J., & Almeida, V. L. (2017). Plano de gestão de logística sustentável e seus indicadores: o conteúdo mínimo de divulgação, conscientização e capacitação nas universidades federais. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 10(4), 204-226.

Freitas, A. L. P., Souza, R. G. B., & Quintella, H. L. M. M. (2013). Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 5(2), 1-12.

Kihara, B. M. T., Moura-Leite, R., & Lopes, J. C. J. Compras e contratações sustentáveis das universidades federais brasileiras/sustainable purchases and contracts of the brazilian universities. *Revista FSA*, 15(10), 27-53.

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. Recuperado em 21 agosto, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm.

Limongi-França, A. C., & Kanikadan, A. Y. S. (2006). 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*, 12(6).

Mansano, W. M. S. (2015). *Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos técnico-administrativos das pró-reitorias de uma instituição de Ensino Superior*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, MS, Brasil.

Marques, C. S. (2012). *Motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Martins, M. M. C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.

Medeiros, E. G. (2002). *Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Ministério da Saúde. (2012). *Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012*. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Recuperado em 6 abril, 2017, de http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html.

Ministério do Meio Ambiente (2009). *Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P)* (5a ed.). Brasília, DF: Autor.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Gestão Pública. (2013). *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. Recuperado em 12 setembro, 2016, de <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=27/03/2013&jornal=1&pagina=77&totalArquivos=112>.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2010). *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. Recuperado em 8 abril, 2017, de <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=7771>.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2012). *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. Recuperado em 30 agosto, 2016, de http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/141112_IN10.pdf.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2012). *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. Recuperado em 10 março, 2017, de <http://progep.sites.ufms.br/files/2014/09/ON-2-2010-Orientacao-concessao.pdf>.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2015). *Normas Regulamentadoras*. Recuperado em 7 setembro, 2016, de <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>.

Nunes, M. H. M. (2012). *Qualidade de vida no trabalho: um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo de Hackman e Oldham*. Dissertação de mestrado, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Oliveira, R. R., Limongi-França, N. C., Nomelini, Q. S. S., Castro, D. S. P., Alves, L. R., & Zatta, F. N. (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. *Espacios*, 37(3).

Paixão, R. B., & Souza, M. A. (2013, novembro) A percepção dos docentes de universidades públicas sobre a qualidade de vida no trabalho. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Brasília, DF, Brasil, 4.

Parcianello, J. A. (2015). *Qualidade de vida no trabalho: subsídios para um plano de melhoria em função da percepção dos servidores ativos da UFSM*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.

- Pedroso, B., & Pilatti, L. A. (2010). Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. In R. Vilarta, G. L. Gutierrez & M. I. Monteiro (Orgs.). *Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI* (pp. 197-206). Campinas: Ipês Editorial.
- Pilatti, L. A. (2008). Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In R. Vilarta & G. L. Gutierrez (Orgs.). *Qualidade de vida no ambiente corporativo* (pp. 51-62). Campinas: Ipês Editorial.
- Ribeiro, L. Z., & Rotta, I. S. (2016, outubro). Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo de caso em uma empresa no setor supermercadista do interior mineiro. *Encontro Nacional de Engenharia da Produção*, João Pessoa, PB, Brasil, 36.
- Ribeiro, M. M. C., Moura-Leite, R., Franco, S. C., & Max, C. Z. (2018). Práticas de divulgação, conscientização e capacitação para a sustentabilidade uma proposta para as universidades federais brasileiras. *Revista de Administração IMED*, 8(1), 146-168.
- Rissato, P. H. S., Lopes, J. C. J., Moura-Leite, R. C., Figueiredo, J. C., Binotto, E., & Silva, F. F. (2018). A análise das práticas de coleta seletiva, no âmbito das universidades federais brasileiras. *Ciência e Natura*, 40(68).
- Rosini, A. M., Roble, G. L. E., & Oliveira, M. C. (2014, dezembro). Qualidade de vida no trabalho no contexto da sustentabilidade: um estudo bibliométrico. *Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente - ENGEMA*. São Paulo, SP, Brasil, 16.
- Sant'anna, A. S., & Kilimnik, Z. (2012). *Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Santos, E. G., Mattos, T. S., & Pinto, R. S. (2011, dezembro). Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relato dos servidores do Campus Porto – UFPEL. *Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul*, Florianópolis, SC, Brasil, 11.
- Tauchen, J., & Brandli, L. L. (2006). A gestão ambiental em instituições de ensino superior: modelo para implantação em campus universitário. *Gestão e Produção*, 13(3), 503-515.
- Teixeira, M. P. (2016). *Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores da saúde do complexo hospitalar da UFC*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.