



CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DAS INSTITUIÇÕES
FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FOCO SAÚDE DO SERVIDOR

Daniela de Fátima Francisca de Avelar

Belo Horizonte
2018

DANIELA DE FÁTIMA FRANCISCA DE AVELAR

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FOCO NA SAÚDE DO SERVIDOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Especialização em Gestão das Instituições Federais de Educação Superior.

Linha de Pesquisa: Qualidade de vida no trabalho

Tema: Foco na saúde do servidor

Orientadora: Profa. Dra. Raquel Quirino Gonçalves

Belo Horizonte
2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título do TCC: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FOCO NA SAÚDE DO SERVIDOR

Nome da Aluna: Daniela de Fátima Francisca de Avelar

Trabalho de conclusão de curso, modalidade especialização, defendido juto ao Programa de Gestão das Instituições Federais de Ensino Superior – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – aprovado pela banca examinadora, constituída pelos professores:

Orientadora: Profa: Dra. Raquel Quirino Gonçalves

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pelo dom da vida e as pessoas que de alguma forma cruzaram o meu caminho nessa trajetória em busca do conhecimento. Em especial às minhas amigas Roseane Soares e Bete Quatrini que desprenderam seu tempo para de alguma maneira ou outra me apoiar nos momentos que mais precisei.

À minha orientadora, Profa. Raquel, que soube me compreender e me auxiliar com muita competência.

Agradeço à diretora do Instituto de Geociências, professora Marcia que me oportunizou a realização do estágio no IGC, aos colegas de trabalho do Instituto de Geociências por me inspirarem e me ajudarem na conclusão deste trabalho.

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo discorrer sobre a qualidade de vida com foco na saúde do servidor do Instituto de Geociências – Universidade Federal de Minas Gerais e a motivação para o trabalho dos servidores. A fim de identificar as ações já desenvolvidas, também foram analisados documentos institucionais disponíveis nos sites já que a UFMG dispõe de ações de Qualidade de vida no trabalho (QVT). Os Fatores de QVT utilizados nessa pesquisa foram: Condições de Trabalho, Saúde, Compensação, Participação, Comunicação Interna, Imagem da Organização, relação chefe subordinado e Organização do Trabalho, visando abordar os fatores que interagem na motivação dos mesmos e sua associação com a qualidade de vida. Pôde-se observar que a abordagem da qualidade de vida nas organizações mostra-se emergente e de grande importância na atualidade. Verificou-se também que há uma relação direta entre a motivação dos servidores e a qualidade de vida e satisfação com o trabalho. Dentre os principais fatores associados à motivação dos colaboradores em uma organização, encontram-se a remuneração, benefícios sociais, as condições físicas e psicológicas do trabalho e a segurança no ambiente laboral. Conclui-se que abordar qualidade de vida é mais que um benefício para o trabalhador, é uma necessidade de vital importância para que o maior patrimônio da instituição, o trabalhador, tenha condições para desempenhar com eficácia, suas tarefas, de modo que todos saiam ganhando.

Palavras-chave: Qualidade de vida nas organizações. Motivação. Qualidade de vida. Saúde.

LISTA DE QUADROS E FIGURA

Quadro 01: Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho	23
Figura: A hierarquia das necessidades de Maslow	27
Quadro 02: Cronograma de implantação	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAC	Coordenadoria de Assuntos Comunitários
CEU	Centro Esportivo Universitário
DAST	Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador
IGC	Instituto de Geociências
IMAM	Instituto Mineiro de Acupuntura e Massoterapia de Minas Gerais
ITRA	Trabalho e Riscos de Adoecimento
PQVT	Programas de Qualidade de Vida no Trabalho
PRORH	Pro-Reitoria de Recursos Humanos
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SAST	Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador
SAST	Serviço de Atendimento à Saúde do Trabalhador
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 APRESENTAÇÃO	9
1.2 CONTEXTO	9
1.3 JUSTIFICATIVA	11
1.4 OBJETIVOS	17
1.4.1 GERAL	17
1.4.2 ESPECÍFICOS	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 EVOLUÇÃO E CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
2.2 PRINCIPAIS MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA	22
2.3 FERRAMENTAS EFICAZES NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	24
2.4 A MOTIVAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO	25
3 METODOLOGIA	27
3.1 PLANO DE AÇÃO	28
4 CRONOGRAMA	29
5 RECURSOS NECESSÁRIOS	29
5.1 MONITORAMENTO/ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	30
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

As pessoas estão buscando no trabalho o principal meio de satisfação e significado para suas vidas. Elas desejam pertencer a uma organização e sentir-se socialmente incluídas e reconhecidas pelo grupo (CORTEZ, 2004).

Para Chiavenato (1992), é comum ouvir-se a afirmação de que as pessoas constituem o ativo mais valioso das organizações. Para Honório (2002) é possível considerar que o verdadeiro valor de uma organização está na soma dos valores internos dos seus membros e não somente no valor de suas ações e ativos fixos.

A qualidade de vida no trabalho está ligada à motivação e à saúde física e emocional dos servidores. Para isso é necessário criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com os gestores, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho.

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável, amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Essas mudanças exigem das organizações uma gestão baseada na valorização humana e, para enfrentarem esse desafio é essencial o comprometimento dos seus recursos humanos e a sincronia dos objetivos organizacionais com os individuais. Chiavenato (2008) afirma que colaboradores são o maior patrimônio das Instituições, principalmente nas organizações públicas, onde o cliente é a população, que cada vez mais exige a qualidade dos serviços e fiscaliza o poder público.

1.2 CONTEXTO

As organizações na tentativa de se firmarem no mercado procuram formas e ferramentas que proporcionem o cumprimento dos seus objetivos, focando na qualidade de vida dos seus colaboradores.

Para Pontes (1996, p 17), “as Instituições necessitam de uma metodologia que não só eleve o nível de produtividade, qualidade e satisfação dos clientes, mas também o nível de motivação das pessoas.”

Embora ainda haja uma enorme lacuna na busca por soluções e mudanças efetivas nas condições de trabalho, as preocupações com a qualidade de vida no trabalho vêm ganhando grande expressão no âmbito mundial e no ambiente organizacional. Seria, por demais ingênuo, acreditar que as Instituições conseguiriam atingir as tão sonhadas metas de eficácia, sem contar com pessoas motivadas e saudáveis (HAAK *apud* PEREIRA e LABEGALINI, 2002).

Conforme Clauss Moller, citado por Chiavenato (2004, p. 448): “coloque os colaboradores em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar. A organização que investe diretamente no servidor está, na realidade, investindo indiretamente no cliente”.

As pessoas trabalham bem quando são bem tratadas e gostam do que fazem, por isso é importante saber qual o nível de satisfação de seus colaboradores, até que ponto fatores como salário, benefícios, horário de trabalho, qualidade de vida no trabalho, relacionamento interpessoal influenciam essa satisfação. É imprescindível descobrir a real importância desses fatores na vida dos colaboradores, dando a oportunidade de correção dos pontos fracos, gerando informações valiosas para as organizações, que poderão elaborar um plano de ação com as medidas corretivas necessárias.

Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) podem incrementar a produtividade por meio da melhoria da comunicação e coordenação entre os colaboradores e os diversos setores da Instituição; do crescimento da motivação do trabalhador, no que diz respeito aos seus aspectos individuais; e da constante capacitação para o aprimoramento do desempenho (PEREIRA e LABEGALINI, 2002).

Quando se fala em QVT se vai além da melhoria do ambiente de trabalho, das condições físicas, instalações, programas de lazer e atendimento às reivindicações salariais. Apesar da importância desses fatores para o bem-estar do trabalhador, são os aspectos ligados ao trabalho, tais como participação, autonomia e *feedback*, que vão garantir o envolvimento e a satisfação do indivíduo, e conseqüentemente, a produtividade esperada (MACHADO, 1996).

Para se estudar a QVT e a satisfação no trabalho e propor algumas ações voltadas para a qualidade de vida dos servidores, à organização aqui escolhida foi o Instituto de Geociências (IGC) da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Trata-se de uma instituição de ensino superior e pesquisa pública na qual a qualidade dos serviços situa-se muito mais no nível do homem do que de máquinas e equipamentos, logo, a importância de se manter um ambiente de trabalho agradável e saudável no qual os servidores sintam-se satisfeitos e possam contribuir com o desenvolvimento organizacional.

Neste projeto serão analisados alguns fatores como, a origem da qualidade de vida no trabalho, seus conceitos por diversos autores e a QVT como benefício social. Serão citadas também algumas ações já realizadas pela UFMG e novas propostas para serem incluídas no Programa já existente.

1.3 JUSTIFICATIVA

A pesquisa atual na área de Qualidade de Vida evoluiu de uma visão de melhoria das condições e ambientes de trabalho visando a maior satisfação e a produtividade total do trabalhador, para uma visão holística do homem, um ser biopsicossocial.

Entre os cientistas existe atualmente uma grande preocupação com a relação entre trabalho e bem-estar do trabalhador. O destaque está na prevenção, no desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho e na construção de um ambiente que seja propício à produtividade das pessoas e à sua realização.

A QVT caracteriza-se por uma constante busca pelo equilíbrio entre o indivíduo e a Instituição, valorizando o trabalhador como ser humano e sua posição na Instituição, requerendo a construção de um espaço organizacional que valorize a subjetividade dos trabalhadores, considerando-os sujeitos de seu trabalho e não objeto de produção.

Dessa forma, a QVT ocorre quando a Instituição consegue atender às suas necessidades pessoais e profissionais, contemplando o planejamento adequado para o bom desempenho das atividades, a eficácia da Instituição e a participação dos trabalhadores nas soluções de problemas e tomada de decisão.

O trabalho quando realizado de forma adequada, pode gerar prazer, segundo a psicodinâmica do trabalho. Porém, o sofrimento é gerado pelo desgaste no

trabalho, quando o trabalhador sente-se sem condições de interferir em sua realidade laboral mesmo utilizando o limite de sua capacidade intelectual e psicoafetiva. Essa concepção vem sendo agrupada em estudos empíricos em publicações, cada vez com maior frequência reforçando a necessidade e a pertinência de investigação sistemática, apoiada em pressupostos teóricos consistentes, que possam trazer subsídios relevantes à compreensão desta problemática e propor soluções para os problemas encontrados.

Qualquer instituição necessita de capital financeiro, tecnologia, um bom planejamento, qualidade na execução dos seus serviços para atender bem o seu público. Tudo isso não acontece sem o envolvimento do tão propalado capital humano. As pessoas que formam as Instituições são as responsáveis pelo bom andamento das atividades desenvolvidas e prestadas por elas. É fundamental que essas pessoas tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, de modo que possam colocar toda sua energia a serviço da Instituição e produzir bons resultados.

O mundo passa por diversas transformações e mudanças como a globalização da economia, as inovações tecnológicas que envolvem a introdução de novos equipamentos, a qualidade e a excelência na prestação de serviços. Tais mudanças formam uma gama de desafios que a Administração pública deve estar preparada para enfrentar e para se adaptar a essa situação é preciso investir nas pessoas de uma forma bastante eficiente (SILVA, 2017).

Os servidores públicos passam a ser os principais parceiros das instituições públicas e passam a assumir um papel estratégico dentro das organizações, sendo assim, surge a necessidade de estudar o assunto QVT, que tem despertado interesse dos gestores de pessoas pela contribuição que o tema pode oferecer para a satisfação dos servidores do Instituto de Geociências da UFMG em relação à produtividade e melhores condições de trabalho.

A opção de realizar o trabalho na Universidade ocorreu pela possibilidade de ampliar as atividades já realizadas atualmente pelo Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) no que diz respeito às atividades de qualidade de vida dos servidores.

A UFMG possui atualmente o Programa de Formação Integrada e Qualidade de Vida na Gestão de Pessoas, realizado pela PRORH, em parceria com o Centro Esportivo Universitário (CEU) e a Coordenadoria de Assuntos Comunitários (CAC).

Por meio do Projeto Ginástica no CEU, promovido pela PRORH no CEU, são oferecidas, aos servidores, diversas atividades, cujo objetivo é promover a qualidade de vida no trabalho, além do bem-estar no dia a dia. O foco do projeto é a melhoria da qualidade de vida do servidor por meio da prática de atividade física orientada e gratuita. As modalidades ofertadas atualmente são: hidroginástica, ginástica, ginástica funcional, ginástica coletiva, corrida de rua, dança de salão contando ainda com o Programa Envelhecimento Ativo.

Entre 2010 e 2013, o crescimento na participação foi de cerca de 160%.

A UFMG conta também com ações cujo objetivo é promover a educação formal entre os servidores técnico-administrativos. São concedidas pela PRORH bolsas para realização de cursos de graduação e em 2013, foi implantada também uma nova modalidade de bolsa para cursos de educação formal, voltada aos servidores que ingressaram em cursos de pós-graduação (Especialização, Mestrado e Doutorado). No mesmo formato já adotado nas bolsas de graduação.

A UFMG conta também com o Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST) que foi instituído, por meio da Portaria nº 01043, em 23 de abril de 1999, sob o nome Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SAST). Subordinado à PRORH, o DAST conta com dois núcleos – um no *campus* Pampulha, outro no *campus* Saúde – e é responsável pelas atividades relativas à saúde do servidor.

Dentre as atividades que competem ao DAST, têm destaque as relacionadas à perícia em saúde, à vigilância aos ambientes e processos de trabalho e à promoção da saúde, tendo como base a Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal.

São competências do DAST: ações de saúde do trabalhador, exames periódicos, levantamento de riscos ambientais, avaliações para concessão de adicionais (insalubridade, periculosidade e raios x), Perícia Oficial em Saúde, exame médico para posse de candidatos a cargos efetivos da universidade, além da assessoria aos servidores da universidade em questões que envolvem a saúde.

Desde 2010, o DAST abriga a primeira unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) em Belo Horizonte. Após uma série de estudos e levantamentos, a Unidade SIASS-UFMG foi inaugurada em junho de 2010, com a missão de permitir a padronização dos procedimentos legais, o uso

compartilhado dos recursos humanos, financeiros e materiais, a gestão das informações sobre saúde e a promoção de ações de atenção à saúde do servidor.

Além dos dois núcleos – Pampulha e Saúde –, o DAST conta, em sua estrutura, com uma Assessoria de Assuntos Administrativos e outras cinco divisões. A Divisão de Perícia Médica compreende a Perícia Médica, a Perícia Odontológica, o Grupo de Reinserção profissional e o Serviço Social. A Divisão de Vigilância e Segurança do Trabalho compreende o setor de Engenharia de Segurança no Trabalho. A Divisão de Promoção de Saúde e Saúde Ocupacional é constituída de Saúde Mental, Fisioterapia e Saúde Ocupacional. Já a Divisão de Assistência à Saúde compreende Enfermagem e Clínica Médica. Por último, há ainda a Divisão de Apoio Administrativo, que se divide em Secretaria Geral, Seção de Pessoal e Estatística (UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, 2018).

Pelo exposto, com este estudo pretende-se propor uma ampliação das atividades do Programa de Qualidade de Vida, visando a inclusão de mais práticas saudáveis no cotidiano dos servidores da UFMG; promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores observando as categorias conceituais de QVT de Walton (1973), como e também a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho validada por Ferreira e Mendes (2007); diminuir os níveis de estresse gerados pelo dia a dia, prevenindo doenças e gerando bem-estar geral e, conseqüentemente, contribuir para o resgate da autoestima dos servidores sobre a qualidade de vida individualizada na busca do autoconhecimento e estímulo para adoção de uma vida mais equilibrada.

Considerando os objetivos apontados a proposta de intervenção seria a implementação de mais duas atividades complementares as que já existem atualmente no programa da UFMG incluindo as massagens: Tui Ná e shiatsu e a acupuntura como meio de incentivar os servidores da UFMG a adotarem novos hábitos para maximizar o bom estado da saúde, vislumbrando o bem-estar corporal e enfatizando dicas e ensinamentos das causas do sedentarismo buscando assim prevenir as patologias ligadas ao trabalho.

Tui Ná é uma das antigas técnicas de massagem chinesa, praticada na China por mais de 4000 anos, há pouco vem sendo disseminada no ocidente. "Tui" significa deslizar e "Na" agarrar. Devido ao fato de não atuar apenas nos músculos e articulações, como também no fluxo de energia vital, é um tratamento muito eficaz

(MERCATI, 1999). Pode ser aplicada para uma grande quantidade de doenças obtendo resultados efetivos, não requer instrumentos, empregam-se as duas mãos, bem como pode ser aplicada em qualquer pessoa, lugar e hora (MANAKA, 2006 *apud* OLIVEIRA; GUIRAUD NETO; DUTRA 2018).

Segundo a teoria chinesa, existe uma energia chamada Qi que é a força vital, fornece energia para os órgãos, tecidos e para a mente e percorrem o corpo através de canais chamados meridianos. Tui Na utiliza pressão nos meridianos para que o Qi flua livremente pelo corpo trazendo bem estar físico e emocional, estimulando assim o sistema imunológico e melhorando a saúde geral. Esta técnica é indicada para dores musculares e de articulações e também é excelente para tratar doenças advindas do estresse (MERCATI, 1999).

Para os médicos chineses, quando existe um desequilíbrio no fluxo do chi as doenças podem manifestar-se, porém, é o estado físico e mental do paciente, bem como seus hábitos que determinarão o tratamento. Enquanto a medicina ocidental baseia-se na anatomia e fisiologia tratando corpo e mente separados, para a medicina chinesa, corpo, mente e espírito são indivisíveis, portanto doença física significa desarmonia em todo o ser (MERCATI, 1999)

Shiatsu: a palavra Shiatsu deriva do japonês Shi = a dedo e atsu = pressão, ou seja, pressão com o dedo. Segundo o Ministério da Saúde Japonês pode ser descrito como:

Forma de manipulação administrada pelos polegares, dedos e palmas, sem o uso de qualquer instrumento mecânico ou de outro tipo, para aplicar pressão à pele humana, corrigir disfunções internas, promover e manter a saúde e tratar doenças específicas. (INSTITUTO DE TERAPIA INTEGRADA E ORIENTAL, 2018)

O Shiatsu é uma técnica da medicina tradicional chinesa que tem como enfoque a recuperação e a manutenção da qualidade de vida das pessoas, pois os conceitos de saúde e doença configuram processos conhecidos como *continuum*, os quais estão relacionados aos aspectos econômicos, socioculturais, além de estarem ligados à experiência pessoal e ao estilo de vida de cada indivíduo (ALCÂNTARA, 2010; SEIDL; ZANNON, 2004). A melhoria da qualidade de vida passou a ser um dos resultados esperados, tanto pelas práticas assistenciais quanto pelas políticas públicas para o setor nos campos da promoção da saúde e da prevenção de doenças, demandando assim pensamentos complexos em termos de informação, e,

neste aspecto, os sintomas são sinais reguladores, e cada doença apresenta multicausalidade, o que torna o reconhecimento de novos paradigmas ainda mais difícil (ALCÂNTARA, 2010; SEIDL; ZANNON, 2004). Pode-se definir qualidade de vida como a percepção do indivíduo quanto à sua posição no contexto de: cultura, valores, objetivos, expectativas, padrões e preocupações, além da forma como corpo e mente são tratados (YUAN, 2012; BASSIT, 2012). Para Albuquerque, Santiago e Fumes (2008), a qualidade de vida está ligada à busca pelo equilíbrio entre o mental, o físico e o emocional. Desta forma, propõe-se colocar em prática alternativas para lidar com as doenças mais frequentes da atualidade.

O Shiatsu tem como fundamento a medicina tradicional chinesa, sendo um sistema que se baseia na premissa de que ao redor do corpo há padrões de fluxo de energia vital, a qual é conhecida também como ki (chi). Esses padrões são essenciais para a manutenção da saúde em todos os seus aspectos: físico, mental, emocional e espiritual. O Shiatsu, quando aplicado como medicina complementar, pode trazer benefícios ao sistema musculoesquelético por meio da pressão sobre o corpo todo, em especial sobre os tender points, podendo haver uma diminuição no nível de oxigênio em pontos dolorosos, a pressão nessas regiões, proposta por este método, promove: melhora do fluxo sanguíneo, remoção de metabólicos e relaxamento muscular (KIMURA; FACCI; GARCEZ, 2012).

Acupuntura: a acupuntura originou-se na China e se difundiu para os países da Europa, no século XVI através dos jesuítas. Em 1934 Soulié de Morant, um cônsul da França que morava em Xangai e que presenciou inúmeros casos de cura através da técnica, o que chamou sua atenção para a sua efetividade, auxiliou na difusão e no renascimento da acupuntura no ocidente (BOLETA-CERANTO; ALVES; ALENDE, 2008).

A acupuntura é um tratamento de saúde milenar, baseado na Medicina Tradicional Chinesa, que vem sendo resgatado e valorizado pelo ocidente. Consiste no uso de agulhas em pontos do corpo capazes de regular as funções orgânicas. A acupuntura ficou conhecida no ocidente pela sua eficiência no tratamento de dores musculoesqueléticas. Porém, muitas outras condições clínicas podem se beneficiar do tratamento (MEDEIROS; SAAD, 2009). A palavra “acupuntura” origina-se do latim, a partir da palavra acus (agulha) e pungere (puncionar), a acupuntura visa à terapia e cura das enfermidades pela aplicação de estímulos através da pele com a inserção de agulhas em pontos específicos, chamados acupontos. Trata-se de uma

terapia reflexa, em que o estímulo de uma área age sobre outra(s), utilizando o estímulo nociceptivo (SCOGNAMILLO-SZABÓ; BECHARA, 2001). A acupuntura não se restringe somente ao agulhamento, o estímulo do acuponto pode ser feito com várias formas diferentes: alterações de temperatura, pressão e outras. A acupuntura faz parte de um conjunto de conhecimentos teóricos e empíricos, a Medicina Tradicional Chinesa, que inclui: técnicas de massagem (Tui-Na), exercícios respiratórios (Chi-Gung), orientações nutricionais (Shu-Shieh) e a farmacopeia chinesa (ALTMAN, 1979 *apud* SCOGNAMILLO-SZABÓ; BECHARA, 2001). Os pontos de acupuntura distribuídos pelo corpo podem ser puncionados com agulhas ou aquecidos com o calor produzido pela queima da erva *Artemisia vulgaris*, técnica mais conhecida como Moxabustão, que quando utilizada é responsável pela tonificação de energia do indivíduo. Os pontos podem ainda ser estimulados com pressão, estímulos elétricos e mais recentemente, o laser terapêutico (CHONGHUO, 1993 *apud* DORIA, 2010). O reconhecimento dos principais pontos de Acupuntura não foi um mero achado experimental, mas se deriva de todo o conceito de Yin e Yang, do princípio dos cinco elementos e do Zang Fu, os alicerces da Filosofia Chinesa (YAMAMURA, 2001). Segundo Boleta-Ceranto, Alves e Alende (2008), a técnica da acupuntura, baseia-se na busca da harmonia entre o corpo e a mente, através de canais, conhecidos como “meridianos de energia”, que correspondem às linhas imaginárias que percorrem todo o corpo, ligando órgãos e vísceras, por onde trafega a energia corporal, denominada “Qi”.

Para Penã e Vidal (2008) na Medicina Tradicional Chinesa existem vários micro sistemas: mão, orelha, pé, cabeça, face nos quais podemos diagnosticar e utilizar para tratar diversas doenças.

1.4 OBJETIVOS

Para responder à pergunta norteadora deste projeto, os objetivos foram divididos em geral e específicos, conforme a seguir apresentados:

1.4.1 GERAL

Ampliar as atividades já existentes no Programa de Qualidade de Vida da UFMG, incluindo novas terapias como Tui Ná, Shiatsu e acupuntura, incorporando

hábitos e práticas mais saudáveis no cotidiano laboral do servidor, visando o seu bem-estar.

1.4.2 ESPECÍFICOS

- Identificar e analisar os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos servidores do Instituto de Geociências da Universidade Federal de Minas Gerais;
- Propor atividades físicas e laborais para minimizar os impactos negativos oriundos do sedentarismo na vida e na saúde dos servidores do Instituto de Geociências da Universidade Federal de Minas Gerais;
- Incluir novas terapias como Tui Ná, Shiatsu e acupuntura nas atividades oferecidas atualmente no Programa de Qualidade de Vida da UFMG.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para dar sequência nesse estudo foram estruturados cinco tópicos: evolução e conceito da qualidade de vida no trabalho; os principais modelos de qualidade de vida, ferramentas eficazes na qualidade de vida no trabalho, a qualidade de vida no trabalho e, por fim, a motivação e o mundo do trabalho.

2.1 EVOLUÇÃO E CONCEITO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Chiavenato (2009) o termo QVT foi proposto por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Os princípios que norteiam a QVT têm origem no período por volta da década de 1950. Após a Segunda Guerra Mundial, com o início da mecanização nas organizações, surgem questões ligadas ao nível de absenteísmo, conflitos interpessoais e intergrupais, ou seja, entre as relações sociais, os comportamentos individuais e o conjunto das estruturas sociais no local de trabalho (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012).

Assim, houve a necessidade de uma reorganização do trabalho de produção, porém, a tentativa de mudanças não trouxe bons resultados, haja vista que os problemas ligados ao absenteísmo, os conflitos, os erros e as paradas nas sequências de trabalho, cresceram em grandes proporções (SOUSA; SILVA; LUCENA, 2011).

Desse modo, somente na década de 1960, as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, foram impulsionadas pela necessidade de buscar novas formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar em geral dos trabalhadores.

Desta forma, em 1979 houve um ressurgimento do movimento QVT, principalmente nos Estados Unidos, uma vez que se constatou uma diminuição do compromisso dos empregados com seus trabalhos. Outro importante fator a se destacar foi à preocupação com o aumento da competitividade internacional, o qual levou os americanos a investigar novos estilos gerenciais praticados em outros países, em particular pelos japoneses, e a relação entre programas de produtividade centrados no empregado e nos esforços de QVT (BOHLANDER; SNELL, 2013).

A partir de então, a QVT têm sido objeto de estudo acadêmico e de experiências em todas as partes do mundo. No Brasil, tais interesses podem ser considerados recentes, já que ainda existem muitas dúvidas quanto ao significado exato a que se refere o termo (MARRAS, 2011).

Para Vieira (1996, *apud* CORRÊA, 1996, p. 5), a QVT é entendida como “um fenômeno complexo que vem sendo desvendado pouco a pouco.” Nesta perspectiva, o contexto socioeconômico é relevante para a compreensão dos valores e motivações dominantes. De acordo com a autora, há quatro estágios para o entendimento do movimento pela QVT, resultado das conquistas sociais, do avanço das teorias administrativas e do estágio de desenvolvimento econômico das sociedades:

O primeiro estágio abrange as condições de subsistência, como salário compatível com a função, segurança, prevendo de acidentes, seguridade social e aposentadoria. Esta dimensão data de meados do século XIX e seus pressupostos são baseados no marxismo e nas políticas trabalhistas e sociais.

O segundo estágio refere-se a incentivos salariais, participação nos lucros e eficiência administrativa. Nele se destacam as ideias de Taylor e Fayol, desenvolvidas por volta de 1980, nos EUA, no movimento de produtividade e de engenharia industrial.

Por volta de 1930, a partir dos trabalhos da Escola de Relações Humanas, desenvolve-se o terceiro estágio, destacando o reconhecimento social, a liderança democrática, o treinamento, a participação e a moral de grupo, como dimensões da qualidade de vida no trabalho.

O último estágio, autorrealização, surge por volta de 1960 com as teorias comportamentais e o movimento de qualidade de vida no trabalho, desenvolvendo as teses de autodesenvolvimento, criatividade, flexibilidade no horário de trabalho, pequenos grupos e meio ambiente (VIEIRA, 1996, p. 38).

Porém, os estágios descritos acima, em geral, não são encontrados em sua forma pura, uma vez que as pressões sobre a prática e adoção das medidas propostas dependem de muitos fatores significativos em nível individual, organizacional e social. Em relação ao Brasil, é importante mencionar que é possível identificar a presença desses quatro estágios, mas há a predominância do primeiro sobre os demais.

O tema pouco a pouco vem ganhando espaço e a preocupação com a qualidade de vida no trabalho vem aumentando significativamente, mas para tanto, as organizações devem ser capazes de oferecer cada vez mais trabalhos qualificados, visando juntar o trabalho ao indivíduo e à sua existência (SOUSA; SILVA; LUCENA, 2011).

A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potencializadores sobre a produtividade e a qualidade.

Para Gil (2009) o conceito de QVT está relacionado ao profundo respeito pelas pessoas. Os gestores sabem que para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as Instituições precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

De acordo com Robbins (2011), os termos qualidade de vida, bem-estar, felicidade e satisfação com a vida têm sido utilizados de maneira indistinta e, muitas vezes, sem devida consistência. Autores clássicos como Maslow e Herzberg (*apud* BÚRIGO, 1997, p. 39), investigaram o movimento QVT enquanto fatores motivacionais ligados ao desempenho, desse modo a partir de então, baseado nas concepções desses autores, considera-se que “existe qualidade de

vida no trabalho quando os indivíduos podem satisfazer suas necessidades pessoais importantes, através da organização em que atuam.”

É importante salientar que não há um consenso na literatura que trata do tema acerca da definição do termo QVT.

Limongi-França (2009) menciona que é fundamental o envolvimento e a participação dos servidores, em torno dos valores que permeiam o interesse da Instituição, de maneira que os servidores compõem, justamente, o ponto essencial para o sucesso da implantação do QVT como modelo de gestão. Ainda, o envolvimento e a participação são obtidos por meio de oferecimento de uma contrapartida aos servidores, entre estes podem ser apontados: ênfase no treinamento e educação, ênfase no recrutamento interno, estabilidade, benefícios, valorização profissional e participação nas decisões.

Tais contrapartidas, por sua vez, refletem na QVT, a qual se entende, nesta perspectiva, “como um conjunto de fatores (ou indicadores) que, se fazendo presente nas organizações, proporcionam aos servidores bem-estar físico, mental, econômico e social, permitindo que cada indivíduo resgate na sua condição de cidadão.” (VIEIRA, 1996, p. 107).

Segundo Búrigo (1997) o elemento central na área da QVT advém da importância que o trabalho tem na vida das pessoas, ainda na constatação de como o trabalho está estruturado e organizado, podem colaborar para um impacto direto na vida do trabalhador. Assim, pode levar o indivíduo à satisfação ou à frustração com outros fatores da vida que estão relacionados com a qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Chiavenato (2009), a QVT envolver uma relação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o vencimento percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade e responsabilidade de tomar decisões; as possibilidades de participar.

A QVT afeta atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças (GIL, 2009).

2.2 PRINCIPAIS MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA

De acordo com Bergamini (2008) a meta principal do programa de qualidade de vida é melhorar a satisfação do trabalhador dando o devido valor a seu colaborador, incentivando-o no seu trabalho. A qualidade de vida envolve toda a Instituição e, principalmente, a qualidade de vida, pois o que mais se deseja na vida é a felicidade, constituindo-se em uma busca antiga do homem. Porém, para ser feliz, é necessário ter saúde, satisfação consigo próprio e com seu trabalho. Todos esses fatores compreendem a qualidade de vida.

Ganha-se então a qualidade de vida no trabalho dimensões enormes na vida do homem, que por muito tempo ficou descuidada pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (MARRAS, 2011). Contudo a qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de sucesso (OGATA; SIMURRO, 2009). Por isso, ter um PQVT se torna essencial nas ações estratégicas organizacional do departamento de recursos humanos.

Como visto até agora, a QVT diverge conceitos na literatura vigente, como também na prática organizacional. Em estudos recentes, a QVT pode ser desenvolvida sobe a ótica de diferentes estudiosos e pesquisadores da área, dentre eles: Nadler e Lawler; Hackman e Oldhan; e Walton, conforme mostra o Quadro 1, quanto os aspectos que cada modelo de QVT trabalha, como também o seu enfoque.

QUADRO 01: Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

MODELOS	ENFOQUE	DIMENSÕES/CATEGORIAS
Walton	Walton criou as oito dimensões, com o intuito de fornecer estrutura adequada para analisar as características notáveis da Qualidade de Vida no Trabalho	Compensação Justa e Adequada; Condições de Trabalho; Uso e desenvolvimento das capacidades Oportunidades de crescimento; Integração Social; Constitucionalismo; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social do trabalho (CHIAVENATO, 2009)
Nadler e Lawler	O modelo fundamenta-se em quatro aspectos, que na medida em que são incrementados, haverá uma melhoria na qualidade de vida no trabalho	Percepção da necessidade; Focar o problema e destaca-lo na organização Estruturar a identificação e solução do problema teoria/modelo de projeto de treinamento de participantes Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados Envolvimento amplo da organização na realização projeto (BERGAMINI, 2008)
Hackman e Oldhan	Propõem um modelo das características da tarefa baseado na ideia de que as dimensões envolvidas podem criar estados psicológicos críticos que podem, por sua vez, gerar resultados positivos tanto para o trabalhador quanto para a organização. A avaliação da QVT, nesta proposta, se dá em termos de: dimensões da tarefa; estados psicológicos do trabalhador; e, resultados pessoais e de trabalho Para estes autores, com este modelo é possível sistematizar as dimensões ou características do cargo determinantes para a QVT, por meio do potencial motivacional de uma tarefa (BÚRIGO, 1997)	Variedade de habilidades; Identidade da tarefa; Significado da tarefa; Autonomia; Retroação do próprio trabalho; Retroação extrínseca; Inter-relacionamento (BÚRIGO, 1997)

Adaptado de Walton (1983); Nadler e Lawler (ano); Hackman e Oldhan (1983).

O conjunto das ações de uma Instituição define a implantação de melhorias e inovações que geram a qualidade de vida no trabalho, sendo necessário transformar

o ambiente de trabalho em um local aprazível, onde cada trabalhador possa sentir satisfação e alegria na execução das atividades profissionais (CHIAVENATO, 2009). Para isso, a empresa precisa conhecer seus potenciais e público-alvo (servidores) para que possa escolher e tomar a melhor decisão de qual modelo de QVT a ser trabalhado e como implantar.

A organização deve oferecer um ambiente apropriado e que promova o uso de suas capacidades, cada Instituição possui um perfil próprio, por isso é necessário um levantamento detalhado sobre suas reais necessidades, para que desta forma possa gerar um melhor programa de qualidade de vida para seus profissionais. A proposta básica da QVT é desenvolver ambientes de trabalho que sejam tão bons para as pessoas como para a saúde econômica da organização. (MARRAS, 2011).

2.3 FERRAMENTAS EFICAZES NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A utilização da qualidade de vida é complexa e situacional, envolve instrumentos genéricos e específicos. Definir as ferramentas utilizadas e eficazes é algo complexo, de modo geral, cada Instituição desenvolve suas próprias ferramentas para criar um ambiente de trabalho com qualidade, mediante as necessidades observadas. Para Chiavenato (2009) em geral os programas de qualidade de vida possuem três focos principais: motivacionais; promoção da saúde e prevenção de doenças; e produtividade.

Implantar programas de qualidade de vida em organizações é um grande desafio para os gestores. É fundamental a definição do conceito do programa para os envolvidos deixando claro quais serão os objetivos a serem alcançados que pode ser, por exemplo, a melhoria do ambiente organizacional, por meio de ações motivacionais (OGATA, SIMURRO, 2009).

Quanto ao foco motivacional, ouvir os servidores e o corpo organizacional é fundamental para perceber e sentir suas necessidades, anseios e aspirações. Assim, a partir do relato pode-se observar suas expectativas, como estão participando e inteirando-se do processo laboral, e também como tais considerações e pontos de vista influenciam na qualidade de suas vidas no trabalho. (BÚRIGO, 1997).

Marras (2011) aponta que as ferramentas e as teorias motivacionais determinantes da QVT devem traduzir a necessidade da organização. Para tanto o autor cita Maslow e Herzberg como autores clássicos que investigam, através das teorias voltadas a motivação como a hierarquia das necessidades e a teoria de dois fatores, a QVT como um sinalizador de potencialidades a serem desenvolvidas pela necessidade de realização da pessoa.

De acordo com Robbins, Judge, Sobrasil (2010) é necessário que os funcionários sintam prazer e orgulho com o trabalho que executam e com a organização a qual prestam serviço. E essa motivação pode vir através de estímulos provindos de desafios ou através da convivência em um ambiente propício a participação efetiva e sugestão.

Ainda segundo os autores acima citados, um dos pontos que considera importante para o bem-estar dos colaboradores é a Instituição realizar um trabalho de desenvolvimento pessoal/profissional que tenha como objetivo o reconhecimento pelo bom trabalho realizado, uma vez que a busca pela realização pessoal/profissional é a fonte do comportamento motivacional. Afinal, o homem sempre procura fazer aquilo que o tornará realizado.

2.4 A MOTIVAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO

Para Bergamini (2008), a principal forma de motivar o trabalhador, antes da Revolução Industrial, se dava por meio de punições, de maneira que era criado um ambiente generalizado de medo. Tais punições eram de natureza psicológica, por restrição financeira e, inclusive, sob forma de prejuízos de ordem física. Neste contexto, percebe que a questão da preocupação motivacional do comportamento humano no trabalho se trata de um fato bastante recente.

Foi exatamente o advento da Revolução Industrial que impulsionou investimentos com objetivo de aumentar a eficiência dos processos industriais, ao quais, por sua vez, passaram a exigir maiores e mais recompensadores retornos (ROBBINS; JUDGE; SOBRASIL, 2010). Considerando que no período acima citado havia uma necessidade de novas perspectivas no âmbito de negócios, surgiu a preocupação em relação a melhora dos procedimentos na forma de trabalhar. Assim, a questão não era somente encontrar pessoas adequadas para exercer

diferentes cargos, mas também treinar os trabalhadores para o uso de ferramentas e métodos que tornassem o trabalho mais produtivo.

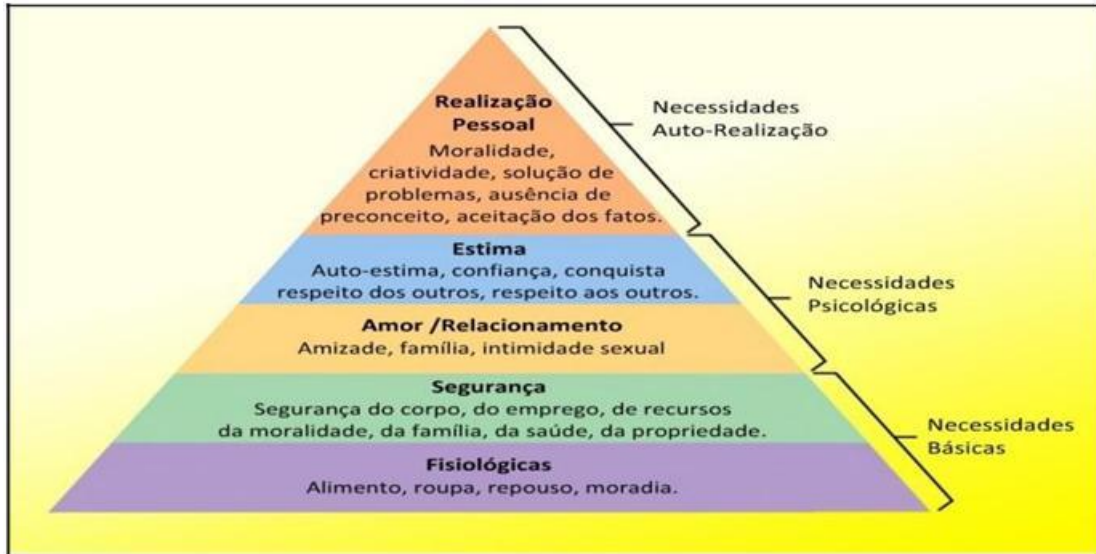
Bergamini (2008) menciona que a estratégia administrativa buscava o reconhecimento do valor de cada pessoa, bem como a satisfação das necessidades sociais das mesmas. Este novo modelo proposto, que compreende o ser humano em situação de trabalho, passou a valorizar o indivíduo nos mais diversos aspectos, possibilitando que estes tomassem conhecimento de forma mais ampla a tudo que está relacionado à organização, podendo inclusive, emitir opiniões sobre novas estratégias produtivas. Assim, os modelos de administração consideravam que os sujeitos eram motivados por um conjunto complexo de fatores (FLEURY; FLEURY; 2009).

Tal reconhecimento impulsionou, forçosamente, a compreensão de que diferentes pessoas busquem diferentes objetivos motivacionais dentro do trabalho. Associado a estas questões foi considerado ainda, que as pessoas possuem habilidades e talentos pessoais, próprios e únicos de cada indivíduo, de modo que cada sujeito pode contribuir de maneiras diferentes para os objetivos das organizações, cabendo a estas traçar meios para transformar as habilidades e talentos das pessoas em ações eficazes e produtivas.

Conforme destaca Marras (2011) dentro desse novo ambiente, o estudo da motivação passa a entendê-la como fenômeno comportamental único e natural, sofrendo significativo impulso.

Na década de 1940, Abraham Maslow desenvolveu uma teoria sobre a hierarquia das necessidades (Figura), tornando possível inferir o que motiva as pessoas. Para Maslow (2003, *apud* LACOMBE, 2005, p. 130), “o princípio básico da motivação é: uma necessidade satisfeita não é um motivador de comportamento”.

FIGURA: A hierarquia das necessidades de Maslow



Fonte: Lacombe (2005, p. 131).

De acordo com as concepções de Maslow, a satisfação das necessidades humanas é importante para a saúde física e mental do sujeito, uma vez que elas estão dispostas em uma hierarquia que inclui as necessidades físicas, sociais e psicológicas.

De acordo com Chiavenato (2008) as pessoas, segundo Maslow, tendem a satisfazer em primeiro lugar as necessidades básicas, na sequência buscam a satisfação das necessidades relacionadas à segurança, a seguir, as de associação, as de *status*, e por fim, as de auto realização. É importante ressaltar que as necessidades possuem caráter individual, ou seja, para cada pessoa variam em relação ao tempo e as questões de valores de cada um.

3 METODOLOGIA

A pesquisa se classifica, pela sua natureza, como um estudo de caso que de acordo com Vergara (2000), é caracterizado por ser limitado a uma ou poucas unidades e ser um estudo aprofundado. Neste caso a unidade pode ser uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público ou uma comunidade tendo como objetivo pormenorizar e detalhar o objeto de estudo. Porém, a abordagem pode ser considerada também como descritiva que se busca descrever as características de determinada população ou fenômeno e estabelecer

possíveis relações entre as variáveis. Incluem-se aqui as pesquisas que tem por objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população a respeito de um determinado tema ou situação vivenciada. A pesquisa não deixa também de ser exploratória, método que visa obter conhecimento sobre o assunto através do levantamento bibliográfico. Para MATTAR (1993), a pesquisa exploratória é aquela que alimenta o pesquisador com uma gama maior de conhecimento a respeito do tema ou problema proposto. Com relação aos procedimentos técnicos de execução da pesquisa, procurou se manter uma relação estreita com o estudo de caso, visando promover a identificação do nível de satisfação dos trabalhadores e as percepções que eles têm acerca dos indicadores da QVT dentro da UFMG.

Dentro dos estudos de caso podemos recorrer a “técnicas de coleta de informações igualmente variadas (observações, entrevistas, documentos)” para estabelecimento de um diagnóstico de uma organização ou fazer sua avaliação por uma razão específica. No presente trabalho usou questionários e entrevistas.

3.1 PLANO DE AÇÃO

O plano de ação será desenvolvido para ampliar o programa já existe na UFMG dentro das abordagens do Programa de Promoção à Saúde já existente. Sendo impossível se pensar qualquer estrutura organizacional sem atentar para os personagens envolvidos no contexto.

Pretende-se que esse trabalho seja realizado no período de estipulado no quadro abaixo. As atividades previstas serão palestras sobre promoção a saúde (Conhecer os benefícios da acupuntura e das massagens); inclusão das terapias complementares dentro do Programa de Qualidade de Vida da UFMG: Acupuntura, Shiatsu e Tuiná.

As ações propostas são atividades que estimulam a participação dos servidores do IGC, a melhorar a saúde e incentivar melhorias na sua qualidade de vida por meio de atividades complementares.

4 CRONOGRAMA

Os dados serão coletados através de entrevista com o IGC e serão transcritos no mesmo período de tempo. Havendo informações incorretas serão feitas as devidas alterações no período de dois meses.

Para tornar possível o plano de ação, que tem por objetivo propor melhoria no Programa de Qualidade de Vida já existente na UFMG, espera-se cumprir os prazos estimados, conforme especificados no Quadro 2:

QUADRO 2: Cronograma de implantação

ATIVIDADE	ANO / MÊS																										
	2018				2019								2020														
	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out
Início das atividades de construção teórica e elaboração dos instrumentos de coleta de dados	█	█	█																								
Aplicação dos testes iniciais e diagnóstico das possíveis turmas				█	█	█	█																				
Início das práticas. Divulgação dos resultados individuais das avaliações aos participantes							█	█	█	█	█	█															
Continuidade das práticas e elaboração de relatório parcial												█	█	█	█	█	█										
Férias																	█	█									
Reaplicação dos instrumentos de coleta de dados. Reinício das práticas.																			█	█							
Continuidade das práticas e elaboração de referencial teórico																					█	█	█	█	█	█	█
Aplicação de instrumentos de coleta de dados Continuidade das práticas e elaboração de relatório de avaliação																											█

Fonte: elaborado pela autora, 2018

Nota-se que os prazos foram pensados de forma a tornar o projeto de intervenção flexível ao tempo. No entanto, a partir do momento em que a direção tomou conhecimento desta proposta, tornou-se possível viabilizar a reestruturação. Isto significa dizer que, uma vez acolhido encontra-se em processo de implantação.

5 RECURSOS NECESSÁRIOS

Para atender às demandas geradas por este projeto não serão necessários grandes incrementos financeiros além dos já disponibilizados pela unidade, tais como: infraestrutura física, materiais de escritório, retroprojetores para palestras Os outros

recursos na sua maioria serão trazidos pela equipe do Instituto Mineiro de Acupuntura e Massoterapia de Minas Gerais (IMAM) que virá prestar o trabalho:

- Macas
- Cadeiras de Quik Massage

Os estagiários cumpririam as horas dentro desse projeto como é feito hoje no Ambulatório do IMAM.

Os servidores pagarão o valor pago no Ambulatório do IMAM, atualmente estipulado em R\$50,00 primeira consulta/ avaliação e R\$30,00 as demais práticas.

5.1 MONITORAMENTO/ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e avaliação do projeto serão feitos em dois momentos distintos. No primeiro momento, a avaliação feita mensalmente pelos servidores no que diz respeito à assiduidade, satisfação, benefícios e pertinência das atividades desenvolvidas no módulo da promoção à saúde por meio de questionário de satisfação, assinaturas em listas bem como de reuniões de grupo. No segundo momento, a avaliação do projeto pela equipe será feita bimestralmente, em reunião com os envolvidos nas ações, onde serão apresentados os resultados dos monitoramentos da equipe e avaliação dos participantes. Além disso, será aberto um debate para que seja colocado por toda a equipe, a percepção sobre as atividades desenvolvidas em cada bimestre e uma análise se foi alcançado os objetivos propostos. A partir daí será elaborado um relatório avaliativo bimestral, que serão os norteadores do relatório final.

As ações do projeto seguem a seguinte ordenação semanal, sendo que as atividades de ginástica laboral não serão descritas devido ao fato de que devem ser adaptadas a realidade encontrada a partir das avaliações e características de cada grupo, já que os servidores são distribuídos de acordo com os aspectos ergonômicos e necessidades de cada função. Para delinear, estabelecemos a seguinte ordenação:

- Preparação e aplicação de aulas de ginástica laboral, com duração máxima de quinze minutos em cada uma delas, efetuando duas aplicações semanais por grupo.
- Avaliação física de cada servidor de acordo com o cronograma.
- Aplicação de questionário de saúde e qualidade de vida.

- Palestras, com encontros semanais de uma hora para esse fim, para todos os servidores.
- Esclarecimento aos servidores envolvidos dos resultados obtidos e aplicação de atividades que auxiliem na tomada de consciência da necessidade de efetuar atividades físicas, como forma de manutenção dos padrões de saúde.

Ao final de cada atividade, objetivando identificar a satisfação do servidor com a atividade desenvolvida e mediante instrumentos de registro que possibilitem a pontuação de dados como a facilitação da integração interpessoal, aquisição de maiores informações e formação de hábitos e posturas que traduzam um comprometimento maior com a qualidade de vida e com a saúde.

Será desenvolvida ao final de 2018, a avaliação respectiva à execução total do projeto, procedendo à compilação dos fatores identificados em todas as atividades desenvolvidas, determinando-se a partir desta análise, o encerramento ou a continuidade da atividade para o ano de 2019.

Realizar visitação aos locais onde será desenvolvida posteriormente a Roda de Conversa acordando as estratégias (disponibilidade de espaço e mobiliário; horários; inserção na rotina de trabalho; outros;) com os Responsáveis pelas Unidades.

Agregar outros agentes para a ampliação da proposta, considerando-se a inclusão de estagiários de áreas afins (Terapia Ocupacional e Psicologia).

Iniciar a implementação da ação abordando o Tema Alimentação Saudável, área que perpassa a saúde e qualidade de vida de todos os servidores.

Realizar avaliação e rodas de conversa, objetivando identificar seu impacto junto aos servidores participantes, embasando-se a partir dessa, os ajustes necessários para a continuidade da proposta, com a possibilidade de aprofundamento posterior das temáticas que tiverem despertado maior motivação, utilizando-se de outros procedimentos (Oficinas, Palestras, etc.).

Desenvolver os grupos de conversação com o máximo de trinta participantes, oportunizando a participação de todos no período de Roda de Conversa. Em havendo a previsão de um grande afluxo de Servidores do conjunto de Unidades designado para a realização da atividade, considera-se a possibilidade de desmembrar-se em duas turmas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As sugestões apresentadas buscam cumprir o objetivo deste projeto, que visa a melhora na saúde e qualidade de vida do servidor da UFMG. Partindo da realidade de que a QVT tem como benefício a satisfação do funcionário e uma maior produtividade para a Instituição.

Portanto, afirma-se que o objetivo geral de analisar a QVT dos funcionários da UFMG foi atingido, e pode-se concluir que nesta organização o nível geral de satisfação com a QVT é satisfatório, segundo a opinião da população pesquisada. De modo que, se os gestores deste órgão continuarem colocando os anseios dos seus servidores em evidência e corrigirem os poucos pontos insatisfatórios encontrados, continuarão alcançando os objetivos almejados.

Por fim, acredita-se que este estudo possa oferecer elementos para futuros trabalhos acadêmicos que transitem por temas relativos à QVT e que, mediante a aplicação das ações sugeridas, as atividades para a saúde passem a ser rotina e manutenção; que essa nova consciência melhore a qualidade de vida e também a autoestima dos servidores envolvidos.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, A.; SANTIAGO, L. V.; FUMES, N. L. F. (Orgs.). **Educação física, desporto e lazer: perspectivas luso-brasileiras**. Maceió: UDUFAL, 2008
- ALCÂNTARA, I. A. **Qualidade de vida é vida**. São Paulo: Biblioteca 24 horas, 2010.
- ALTMAN, S. Acupuncture as an emergency treatment. **California Veterinarian**, v.15, n.1, p.6-8, 1979.
- BASSIT, J. E. Saúde integral: atitudes saudáveis para uma vida melhor. São Paulo: Baraúna, 2012.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://itiomassagem.com.br/artigos/14-shiatsu>>. Acesso em 30 jan. 2018.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.
- BOLETA-CERANTO, D.C.F.; ALVES, T.; ALENDE, F.L. O efeito da acupuntura no controle da dor na Odontologia. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, Umuarama, v.12, n.2, p.143-48, 2008.
- BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.
- CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 2, ed . São Paulo: Atlas, compacta, 1992.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- PONTES, Benedito Rodrigo. **A Arte de Selecionar Talento**. São Paulo: DSV Editora, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- CORTEZ, H. B. T. **Qualidade de vida no trabalho sob a ótica da macroergonomia**. Porto Alegre, 2004. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2004.

DORIA, M.C.S. **O uso da acupuntura na sintomatologia do stress**. 2010. 170 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica, Campinas, 2010.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p.159-170, 1975.

INSTITUTO DE TERAPIA INTEGRADA E ORIENTAL. **Shiatsu introdução**. Disponível em: < <https://itiomassagem.com.br/artigos/14-shiatsu>>. Acesso em: 30 abr. 2018

LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. **qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MANAKA, Y. Tui Na: massagem terapêutica chinesa. Tombo: 00417405/ 2006 *apud* OLIVEIRA, Zilda Vicente de; GUIRAUD NETO, Hercilio; DUTRA, Cynthia Maria Rocha. **Os benefícios da massagem chinesa (Tuina) no combate ao estresse**. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/media/tcc/2017/05/OS-BENEFICIOS-DA-MASSAGEM-CHINESA-TUINA-NO-COMBATE-AO-ESTRESSE.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Futura, 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1993.

MEDEIROS, R.; SAAD, M. Acupuntura: efeitos fisiológicos além do efeito placebo. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v.33, n.1, p. 69-72, 2009.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MERCATI, Maria. **Tui Na: massagem para estimular o corpo e a mente**. São Paulo: Manole, 1999.

MOLER, Clauss; CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OGATA, A., SIMURRO, S. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PENÃ, H.Z.; VIDAL, A. F. Auriculoterapia y Fitoterapia em los transtornos generalizados de ansiedad. **Revista do Hospital Psiquiátrico de La Habana**, Habana, v.5, n.1, p. 26-33, 2008.

PEREIRA, Valéria Marcondes; LABEGALINI, Paulo Roberto. Uma ferramenta para avaliar a qualidade de vida. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 1, 2002, Niterói. **Anais eletrônicos...** Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2002. Disponível em: <<https://saturno.unifei.edu.br/bim/0029883.PDF>>. Acesso em: 02 set. 2003.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoas.** 2. ed. São Paulo: LTR, 1996

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** 8. ed. São Paulo, SP: Prentice Hall, 2011.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRASIL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCOGNAMILLO-SZABÓ, M.V.R.; BECHARA, G.H. Acupuntura: bases científicas e aplicações. **Ciência Rural Santa Maria**, v. 31, n.6, p.1091-1099, 2001.

SILVA, Thiago Balduino da. Gestão de pessoas por competências na administração pública. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.** São Paulo, edição 06, ano 2, v. 1. p. 301-312, set. 2017.

SOUSA, A. R. F.; SILVA, C. C. S. C.; LUCENA, L. M. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Secretaria de Estado da Administração e dos Recursos Humanos do Rio Grande do Norte. **Connexio**, v. 1, n. 1, p. 49-62, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.unp.br/index.php/connexio/article/view/8>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física.** Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. Disponível em <<http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/Ebook%202009/2009%20-%20PERIODICO/18.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Recursos Humanos. Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/prorh/dast>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

YAMAMURA, Y. **Acupuntura tradicional: a arte de inserir**. 2. ed. São Paulo: Roca, 2001. 919 p.

YUAN, S. L. K. **Eficácia do shiatsu na dor, sono, ansiedade, nível de confiança no equilíbrio e qualidade de vida de indivíduos com fibromialgia: um ensaio clínico controlado**. 2012. 120 f. Dissertação (Mestrado em Movimento, Postura e Ação Humana) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.