



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS

FABIANA BERNARDINO DE OLIVEIRA GUEDES

**QUALIDADE DE VIDA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
COMO FATOR DE FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GESTÃO DE
PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO-UFPE**

Recife

2021

FABIANA BERNARDINO DE OLIVEIRA GUEDES

**QUALIDADE DE VIDA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
COMO FATOR DE FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GESTÃO DE
PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO-UFPE**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito indispensável à obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de Concentração: Políticas Públicas

Orientação: Profa. Dra. Gabriela da Silva Tarouco

Coorientação: Prof. Dr. Francisco Jatobá de Andrade

Recife

2021

Catálogo na fonte
Bibliotecária Maria do Carmo de Paiva, CRB4-1291

G924q Guedes, Fabiana Bernardino de Oliveira.
Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação como fator de
formulação de políticas públicas em gestão de pessoas da Universidade Federal de
Pernambuco-UFPE / Fabiana Bernardino de Oliveira Guedes. – 2021.
81 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Gabriela da Silva Tarouco.

Coorientador: Prof. Dr. Francisco Jatobá de Andrade.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH.

Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Recife, 2021.

Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Política pública. 2. Qualidade de vida. 3. Servidores públicos. 4. Universidade
Federal de Pernambuco. I. Tarouco, Gabriela da Silva (Orientadora). II. Andrade,
Francisco Jatobá de (Coorientador). III. Título.

320.6 CDD (22. ed.)

UFPE (BCFCH2021-073)

FABIANA BERNARDINO DE OLIVEIRA GUEDES

QUALIDADE DE VIDA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COMO
FATOR DE FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GESTÃO DE PESSOAS
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO-UFPE

Dissertação apresentada ao Programa de
Mestrado Profissional em Políticas Públicas
da Universidade Federal de Pernambuco,
como requisito indispensável à obtenção do
título de Mestre em Políticas Públicas.

Aprovada em: 24 / 03 /2021.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Gabriela da Silva Tarouco (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Dra. Andrea Quirino Steiner (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profa. Dra. Eliane Maria Monteiro da Fonte (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder a vida e saúde para trabalhar, estudar e cuidar da minha família.

Aos meus pais, Antonio e Severina, que mesmo diante das dificuldades impostas pela vida, nunca colocaram barreiras para que eu e minha irmã galgássemos o caminho do conhecimento.

À minha filha, Isabela, minha inspiração maior, que apesar da pouca idade (6 anos), soube entender a minha ausência enquanto me dedicava à pesquisa e às demais atividades do curso.

Ao meu esposo, João Guedes, companheiro de vida, pelo apoio em mais uma jornada e por suprir a minha falta na vida de nossa filha.

À minha irmã, Adriana, amiga e parceira em todos os momentos da minha vida.

Aos meus sogros, Finha e Dão, e à minha cunhada, Sandra, pela compreensão e suporte em vários aspectos durante à minha dedicação a esta jornada

À Profa. Conceição Lafayette, minha chefe, por todo apoio e incentivo na realização do curso e por reconhecer a importância da qualificação do servidor público e sua contribuição para a instituição.

A todos os colegas do trabalho, Prof. Ricardo Medeiros, Júlio, Renata e Vinícius que assumiram minhas atividades durante a ausência no período de aulas e licença para realização deste curso.

Aos demais discentes da turma 4, com quem tive o prazer de compartilhar as dificuldades e êxitos desta importante fase para a minha formação.

A todos que fazem o MPPP, os docentes, a secretária, Mariana, pessoal da limpeza e conservação pelo empenho em proporcionar as melhores condições didáticas e estruturais à turma 4.

À minha orientadora, Profa. Gabriela Tarouco, pela paciência, disponibilidade e importantes contribuições para a realização deste trabalho.

Ao meu coorientador, Prof. Francisco Jatobá, por me apresentar o WHOQOL- Bref como uma ferramenta viável à realização desta pesquisa e por me guiar no processo metodológico durante todo o período de realização da pesquisa sempre muito disponível e paciente.

À UFPE pelo investimento na minha qualificação profissional.

À grande amiga e incentivadora, Fabiana Ordônio, responsável pela arte gráfica do questionário on-line.

Aos parentes, amigos e às amigas que estiveram presentes de alguma forma, incentivando-me nos momentos de dificuldade quando tudo parecia mais difícil de se atingir.

Por fim, um agradecimento muito especial a todos os TAE da UFPE que participaram seja na qualidade respondente da pesquisa e/ou como disseminador dela no seu local de trabalho. Sem a contribuição deles a realização desta pesquisa não seria possível.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo principal mensurar o índice de qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE, de modo que os resultados obtidos possam servir como subsídios para incremento e formulação das políticas de qualidade de vida destes servidores. Os dados foram coletados por meio de um *survey* realizado com 312 participantes em formato on-line utilizando-se de medidas psicométricas consolidadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o questionário WHOQOL-Bref. A base teórica da pesquisa foi norteadada por conceitos sobre políticas públicas e os aspectos da fase de agenda e formulação, gestão de pessoas no serviço público e qualidade de vida geral e no trabalho. Para exploração dos dados foram realizadas frequências e comparação de médias. Cada aspecto da qualidade de vida representou um domínio - físico, psicológico, relações sociais, meio ambiente e do trabalho – que, ao aplicar a sintaxe específica para análise resultou num índice que variou de 0 a 100. Para análise das respostas e cruzamento das variáveis foram empregadas as técnicas de correlações de Pearson e de Spearman, Análise de Variância (ANOVA), Teste T para comparação de médias e regressão linear múltipla. Verificou-se que os diferentes aspectos da qualidade de vida pesquisados estão correlacionados em escala moderada a forte. Das variáveis do perfil socioprofissional, a única que produziu efeito estatisticamente significativo foi a variável nível do cargo, apontado como item indispensável a ser observado para investimento e formulação de políticas de qualidade de vida da instituição pesquisada.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Técnico-administrativos em educação (TAE). IFES. Formulação de políticas públicas. Gestão de pessoas. WHOQOL-bref.

ABSTRACT

The main objective of this research was to measure the quality of life index of the technical-administrative servants in education at UFPE so that the results obtained might serve as subsidies for the increment and formulation of policies for those servant's quality of life. The data were collected through a survey conducted with 312 participants in an online format using psychometric measures consolidated by the World Health Organization (WHO), the WHOQOL-Bref. The theoretical basis of the survey was guided by concepts about public policies and the aspects of the phase of agenda and formulation, people management in public service and quality of life in general and at work. To explore the data, frequency analysis and means comparisons were performed. Each aspect of quality of life represented a domain - physical, psychological, social relations, environment and work - which by applying the specific syntax for analysis resulted in an index ranging from 0 to 100. Pearson's and Spearman's correlation techniques, Analysis of Variance (ANOVA), T-test for means comparisons, and multiple linear regression were used to analyze responses and cross-check variables. It was verified that the different aspects of quality of life researched are correlated in moderate to strong scale. In the variables of the socio-professional profile, the only one that produced statistically significant effect was the variable level of the position, pointed as indispensable item to be observed for investment and formulation of policies of the researched institution quality of life.

Keywords: Quality of life. Technical-administrative in education (TAE). IFES. Formulation of public policies. People management. WHOQOL-bref.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	19
Quadro 2 – Definições da Política Pública.....	24
Quadro 3 – Programas, Ações e Projetos de QV da UFPE.....	32
Quadro 4 – Demonstrativos da Realização das Etapas do processo de coleta de dados.....	36
Quadro 5 – Domínios e facetas do WHOQOL-bref.....	39
Quadro 6 – Aspectos da qualidade de vida - domínios x questões.....	40

TABELAS

Tabela 1 –	Lista de cota amostral dos TAE por unidade administrativa prevista e atingida.....	37
Tabela 2 –	Frequência dos entrevistados quanto à variável sexo.....	44
Tabela 3 –	Estatística descritiva do Tempo de Serviço.....	45
Tabela 4 –	Frequência Nível de Escolaridade.....	45
Tabela 5 –	Frequência Nível do Cargo.....	45
Tabela 6 –	Frequência – respondentes por local de lotação (agrupados).....	46
Tabela 7 –	Frequência – Primeiro Vínculo Público.....	46
Tabela 8 –	Frequência – Função Gratificada.....	47
Tabela 9 –	Média dos Índices de Qualidade de Vida por Domínios.....	48
Tabela 10 –	T-test de Comparação de Média – Sexo x Domínios.....	48
Tabela 11 –	Matriz de Correlação – Coeficiente de Pearson e Spearman	50
Tabela 12 –	Resumo das estatísticas de ajuste do modelo.....	51
Tabela 13 –	Coeficientes de regressão - VD: Domínio V – Trabalho	52
Tabela 14 –	Classificação temática das respostas e respectiva frequência.....	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASCOM	Assessoria de Comunicação
CEP	Conselho de Ética em Pesquisa
DQV	Diretoria de Qualidade de Vida
GP	Gestão de Pessoas
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IQV	Índice de Qualidade de Vida
OMS	Organização Mundial de Saúde
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
WHO	World Health Organization
WHOQOL	World Health Organization Quality of Life
WHOQOL-Bref	World Health Organization Quality of Life - Bref

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1	QUALIDADE DE VIDA E SUS DIMENSÕES	17
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
2.3	GESTÃO DE PESSOAS	20
2.3.1	Políticas de Gestão de Pessoas no Serviço Público	22
2.4	POLÍTICAS PÚBLICAS.....	24
2.4.1	Aspectos da Agenda e da Formulação de Políticas.....	25
3	A UFPE E SUA GESTÃO.....	27
3.1	A PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA – PROGEPE.....	30
3.2	A DIRETORIA DE QUALIDADE DE VIDA (DQV) E SUAS AÇÕES.....	31
3.3	OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE).....	34
4	METODOLOGIA.....	35
4.1	DESENHO DA PESQUISA.....	35
4.2	LOCAL DA PESQUISA, POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	36
4.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	38
4.4	QUESTÕES ÉTICAS.....	41
4.5	COLETA DE DADOS.....	42
4.5.1	Procedimentos de análise dos dados.....	42
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	44
5.1	ANÁLISE DESCRITIVA.....	44
5.2	COMPARAÇÃO ENTRE AS MÉDIAS DO IQV	47
5.3	ANÁLISE DE CORRELAÇÃO.....	49
5.4	MODELO DE REGRESSÃO.....	50
5.5	ANÁLISE DA QUESTÃO ABERTA DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	52
6	CONSIDERAÇÃO FINAIS.....	55
6.1	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	57
	REFERÊNCIAS	59

APÊNDICE A – CARTA DE ANUÊNCIA.....	65
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ON-LINE.....	66
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	71
APÊNDICE D - TABELA DA ANOVA DAS VARIÁVEIS COM MÉDIAS ESTATISTICAMENTE SIGNIFICATIVAS ...	73
APÊNDICE E – MÉDIA POR LOCAL DE LOTAÇÃO DO DOMÍNIO V – TRABALHO	74
APÊNDICE F – CARTA DE ENCAMINHAMENTO DO PRODUTO DA PESQUISA	75
ANEXO A – POPULAÇÃO.....	76
ANEXO B – SINTAXE PARA CÁLCULO DOS ESCORES DO WHOQOL-BREF.....	77
ANEXO C – QUESTIONARIO WHOOQOL	78

1 INTRODUÇÃO

Diante das grandes transformações ocorridas no mundo organizacional, como o grande avanço da tecnologia e a alta competitividade, mudanças de valores e novas ferramentas de gestão surgiram nas empresas. Hoje a ênfase das organizações não está no seu patrimônio material, mas no seu capital humano.

Essas mudanças de valores organizacionais e a nova forma de gerir pessoas não afetaram apenas as organizações privadas, influenciaram também as instituições públicas. Conforme apontado por Marconi (2005), mesmo de forma lenta e gradativa, as organizações públicas estão promovendo implementação de políticas e práticas que apresentem resultados efetivos.

Quando se trata de gestão de pessoas são verificadas acentuadas diferenças entre organizações públicas e privadas, o que compreende desde a contratação à fase demissional do funcionário. Uma vez contratado o funcionário, em ambos os setores, o gestor é instigado a manter sua equipe motivada, alinhada e a evitar que os funcionários desejem se desligar da função, bem como mantenham um bom desempenho.

No setor privado, existe a facilidade de direcionar funcionários e propósitos da empresa para que sejam similares, uma vez que há maior possibilidade de manifestar expectativas tanto por parte do contratante quanto do contratado. Por outro lado, na gestão pública a possibilidade da demissão está mais distante da realidade. Com isso, é comum acreditar que há menos cobrança nesse setor, o que não deve acontecer, visto que metas e indicadores precisam ser atingidos, mesmo nas empresas públicas.

Para o gestor público é constante o desafio de se obter a eficiência no trabalho com bons resultados sem a possibilidade de demissão daquele servidor que apresente baixo desempenho. Dessa forma, medidas alternativas que possam contribuir para a melhoria da motivação e produtividade no trabalho bem como permitam conhecer melhor e apontem potenciais dificuldades que provoquem a ineficiência no trabalho, devem ser vislumbradas.

Vários são os fatores que podem impactar o desempenho laboral e um deles em particular apresenta profunda repercussão nas dinâmicas do mundo do trabalho: a qualidade de vida. Níveis mais elevados ou reduzidos de qualidade de vida entre os agentes de uma empresa ou instituição podem impactar consideravelmente os resultados produtivos de uma determinada organização.

Qualidade de Vida, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), *é a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações* (WHO,1997).

Nessa perspectiva, convém pensar estrategicamente que temas relacionados à qualidade de vida possam integrar o processo de formulação de políticas de gestão de pessoas de uma instituição pública. Ao mesmo tempo, verifica-se que, por questões diversas, seja de ordem financeira ou disponibilidade de pessoal capacitado, algumas ações deixam de ser planejadas e implementadas devido à inviabilidade de um estudo preliminar que subsidie a tomada de decisão acerca de quais problemas merecem maior atenção e, portanto, prioridade na tomada de decisão da formulação das políticas de gestão de pessoas.

Neste sentido, compreendendo a vida em sociedade como complexa e multidimensional, a qualidade de vida está diretamente relacionada ao desempenho laboral. Ademais, o trabalho é um componente importante e contido neste universo individual e subjetivo da vida.

Segundo Ferreira (2009), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho impactam os órgãos públicos trazendo novos desafios de modo que sua estrutura, funcionamentos e objetivos sejam ajustados a essas demandas. Diante de uma nova conjuntura econômica e produtiva as instituições públicas precisam repensar a sua gestão de pessoas atrelada à missão e visão organizacionais.

Houve um grande avanço no que diz respeito à gestão de pessoal no serviço público e, atualmente, já são adotadas políticas legais e transparentes na contratação de pessoal de modo que atendam aos interesses da administração pública. Conforme Pereira (2005), no período da administração burocrática, a alocação de pessoas em cargos públicos era realizada sem nenhum parâmetro técnico e ocorria através do empreguismo ou nepotismo sem a adoção de critérios que objetivassem única e exclusivamente a eficiência dos serviços prestados à sociedade.

Hoje, esses servidores ingressaram no serviço público por mérito próprio via concurso público e não estão satisfeitos com a estabilidade garantida pelo regime estatutário¹. Outros fatores que possibilitem uma melhor oferta dos serviços públicos e satisfação no trabalho estão

¹ É a denominação utilizada para o vínculo jurídico estabelecido pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que liga os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais com a administração pública federal no Brasil, estabelecendo seus direitos e deveres (BRASIL, 1990)

envolvidos tais como uma maior valorização e reconhecimento do trabalho, crescimento profissional e qualidade de vida.

Além disso, com a recente reforma da previdência (BRASIL, 2019), os servidores públicos permanecerão por ainda mais tempo na instituição o que conseqüentemente demandará, por parte da instituição, uma maior atenção à manutenção dos seus servidores e à qualidade dos serviços prestados. Em Demo (2012, p. 26), esta necessidade é sinalizada conforme segue:

[...] é premente o diagnóstico da percepção de políticas de GP por parte dos servidores públicos, bem como de comportamentos e atitudes desejados tais quais comprometimentos, satisfação, justiça e bem-estar, e a subsequente implementação de ações para se alcançar efetividade organizacional, ratificando que o cidadão e a sociedade em geral são os grandes clientes do setor público.

Compreende-se, dessa forma, que cuidar dos que trabalham nas organizações públicas é cuidar também dos cidadãos. Para o trabalhador de qualquer segmento, o trabalho possui um significado importante na vida das pessoas. É através dele que as pessoas se socializam e também obtêm os recursos financeiros necessários para ter atendida a maioria de suas necessidades.

A Universidade Federal de Pernambuco, instituição pública federal que presta à sociedade serviço de suma importância de ensino, pesquisa e extensão, tem incorporado essa demanda organizacional através da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE). Esta instância formula e promove ações voltadas para a qualidade de vida de seus servidores, algumas previstas em legislação específica de gestão de pessoas dos servidores públicos, outras formuladas pela própria UFPE.

No serviço Público Federal não há uma política pública que trate exclusivamente da temática de QV. Entretanto, prevalecem políticas relacionadas à saúde do servidor público federal, previstas a partir do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009 que instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e estabelece a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS e outros dispositivos que regulamentam ações de QV de forma isolada e que são tratados no decorrer deste trabalho.

O tema qualidade de vida está previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional

– PDI 2019-2023 da UFPE com o lançamento de ações a serem realizadas ao longo do seu período de execução (UFPE, 2019). Essas políticas podem ser ofertadas de forma mais eficiente de tal modo que possam perpassar pelas diferentes dimensões (da psíquica à física) da vida dos seus 3.843 servidores técnico-administrativos em educação (TAE).

As ações de qualidade de vida da UFPE podem ser revisadas e novas formuladas e implementadas a partir da verificação do índice de qualidade de vida dos seus servidores via métodos confiáveis tais como o proposto nesta pesquisa. Quando é necessário implantar novas políticas, é importante conhecer os efeitos e as alterações que podem vir a ocorrer na qualidade de vida das pessoas, por isso o WHOQOL é um dos instrumentos que permite monitorar tais mudanças (WHO, 1997).

Considera-se importante o estudo da qualidade de vida para qualquer organização que tenha como objetivos o incentivo à participação nos processos decisórios, a ênfase no enriquecimento das tarefas, no bom relacionamento interpessoal, dentre outros. Essa valorização se dá no sentido de promover a construção de relações no trabalho mais humanizadas, que proporcionem maior satisfação e assim produtividade dos trabalhadores.

Neste sentido, este estudo teve como objetivo geral mensurar o índice de qualidade de vida dos servidores técnicos administrativos em educação da UFPE em seus aspectos físico, psicológico, das relações sociais, do meio ambiente e do trabalho como elemento de contribuição para o processo de formulação de política pública de gestão de pessoas.

Os objetivos específicos foram: a) verificar o IQV de cada domínio da qualidade de vida proposto no modelo Whoqol-Bref; b) verificar como o IQV de cada aspecto se relaciona com os demais; c) verificar possíveis variáveis que possam afetar os índices de qualidade de vida dos TAE; d) levantar as ações/projetos de QV existentes na instituição e compilar e classificar ações de QVT sugeridas pelos TAE no instrumento de coleta de dados (este foi realizado para elaboração do produto da pesquisa).

A escolha desta temática e público-alvo se deu em função do desejo da pesquisadora, que também é TAE da UFPE, de aplicar o conhecimento adquirido no curso do mestrado em políticas públicas num estudo que de alguma forma pudesse trazer contribuições para o processo de formulação e melhoria das políticas de qualidade de vida voltadas para esse público que representa uma força de trabalho imprescindível à instituição.

Por fim, considerando o que diz Souza (2006), o principal foco analítico da política pública está na identificação do tipo do problema que esta visa corrigir, nos encaminhamentos do problema no sistema político, sociedade e instituições e na implementação da respectiva política pública.

O produto gerado por este estudo poderá servir como uma importante fonte de informação para o lançamento e melhoria de políticas públicas que visem a qualidade de vida dos TAES podendo possibilitar atrair e reter bons profissionais para a UPFE. Além disso, os resultados deste estudo poderão subsidiar a entrada da temática na agenda para geração de uma política pública específica de QV para os servidores públicos federais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA E SUAS DIMENSÕES

Etimologicamente, o termo qualidade deriva de "qualis" [latim] e significa o modo de ser característico de alguma coisa, tanto considerado em si mesmo, como relacionado a outro grupo, podendo, assim, assumir tanto características positivas como negativas. Entretanto, quando se refere à qualidade de vida, acredita-se que, geralmente, refere-se a algo bom, digno e positivo (SANTIN, 2002).

A expressão Qualidade de Vida foi inicialmente inserida no contexto político pelo então presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964. Para o presidente “os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (FLECK *et al.*, 1999, p. 20).

Na visão de Nussbaum e Sen (1996), a abordagem sobre qualidade de vida deve considerar não apenas os indicadores econômicos, os quais são pertencentes ao desenvolvimento, mas também os desejos, as emoções e as capacitações das pessoas.

Assim, a preocupação com o conceito de “qualidade de vida” refere-se a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida (FLECK *et al.*, 1999).

Qualidade de Vida, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), *é a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações* (The WHOQOL Group, 1998).

Nessa perspectiva, pode-se inferir que o nível de qualidade de vida poderá impactar a saúde negativa ou positivamente. Isto porque, conforme a OMS, a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade.

Nessa direção, Santin (2002), Fleck *et al* (1999) e Gil & Feisntein (1994) compreendem que qualidade de vida envolve elementos importantes na vida das pessoas como trabalho, família, amigos e outras circunstâncias do cotidiano, sempre atentando que a percepção pessoal de quem se pretende investigar é primordial.

Minayo e Hartz (2000) abordam qualidade de vida como uma representação social a partir de parâmetros subjetivos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal) e também objetivos, cujas referências são a satisfação das necessidades básicas e das

necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de uma determinada sociedade.

Dessa forma, tendo em vista a natureza complexa e subjetiva que permeiam o conceito de qualidade de vida, observa-se que além das oportunidades que uma organização ofereça para que seus funcionários se desenvolvam e as suas características particulares, é importante ressaltar os valores e conhecimentos adquiridos.

Sob esse aspecto, Herculano (2000, p.237) propõe o seguinte:

[...] 'qualidade de vida' seja definida como a soma das condições econômicas, ambientais, científico-culturais e políticas coletivamente construídas e postas à disposição dos indivíduos para que estes possam realizar suas potencialidades: inclui a acessibilidade à produção e ao consumo aos meios para produzir cultura, ciência e arte, bem como pressupõe a existência de mecanismos de comunicação, de informação, de participação e de influência nos destinos coletivos, através da gestão territorial que assegura água e ar limpos, higiene ambiental, equipamentos coletivos urbanos, alimentos saudáveis e a disponibilidade de espaços naturais amenos urbanos, bem como da preservação de ecossistemas naturais.

É a partir desse conceito que se observa a importância de conhecer a qualidade de vida não só no seu aspecto mais amplo como também no âmbito do trabalho, dado que em alguma medida um estará diretamente relacionado ao bom ou mau estado do outro.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A gerência pela Qualidade Total se tornou imperiosa na prestação dos serviços e, segundo Campos (1992, p. 07), gerência pela qualidade total se refere a "*um sistema de gerenciamento empresarial voltado para a satisfação das pessoas; não por extorsão, mas por métodos e técnicas que todos os funcionários devem aprender para o crescimento da empresa*". É nessa perspectiva que as empresas reconhecem que é necessário melhorar cada vez mais o trato com o seu capital humano.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho tem se apresentado como um importante fator para a preservação e manutenção das condições físicas e psicológicas de seus colaboradores, podendo se tornar uma aliada para a melhoria da produtividade e qualidade dos serviços prestados.

O trabalho ocupa um espaço importante na vida das pessoas e o seu significado está mais diretamente relacionado às condições a que as pessoas estão expostas. O completo estado de bem estar conferido no significado de saúde pela OMS seria um ideal ou ficção que traria uma perspectiva de objetivo e não de estado (DEJOURS; DESSORS; DESRLAUX, 1993).

Para Sirgy *et al* (2001) a QVT é representada por condições e ambientes favoráveis, em um local de trabalho, que apoiam e promovem a satisfação no trabalho do indivíduo, estimulando-o com melhores sistemas de recompensa, segurança no trabalho e oportunidades de crescimento.

Um dos primeiros pesquisadores a dedicar-se ao estudo desse assunto foi Walton (1973). Este autor entende a QVT como algo que vai além dos objetivos da legislação trabalhista, que surgiu no começo do século XX com a regulamentação da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho. O autor entende a QVT como forma de resgate dos valores humanísticos e ambientais que foram negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Além de Walton outros estudiosos se dedicaram com um “olhar” focado na investigação da Qualidade de Vida desenvolvendo diferentes modelos para analisar a QVT sob os aspectos de sistema de recompensas diretas e indiretas; condições do ambiente de trabalho; concepção do trabalho e das tarefas em si; autonomia e participação conferidas ao indivíduo no trabalho; imagem social que a organização desperta sobre seus funcionários; equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e do lazer, que influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores.

As características de cada modelo do(os) respectivo(os) autores estão ilustradas no Quadro 1:

Quadro 1 – Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Autor	Construção e entendimento da QVT	Ênfase
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Hackman e Suttle (1977)	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Guest (1979)	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seus funcionários,	Melhoria da produtividade e eficiência, assim como

	envolvendo-os em decisões que afetam a vida deles no trabalho.	autorrealização e auto engrandecimento.
Westley (1979)	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawle (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.

Fonte: Klein *et al.* (2019)

Segundo Sant'anna e Moraes (1999), dentre os vários modelos de QVT, cada um se difere por causa da dinâmica das abordagens de QVT, variando conforme os contextos sociopolítico-econômicos e os valores culturais predominantes em cada época.

Conforme Klein *et al.* (2019) os modelos de QVT apresentam focos diferentes. Com foco em diagnóstico de QVT, o de Walton (1975) e Westley (1979), são mais abrangentes porque compreendem a análise de uma amplitude maior de variáveis. Com foco em variáveis específicas quanto às suas abordagens, os modelos de Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985), direcionam ao estudo do cargo. Alguns com atenção às dimensões básicas da tarefa, como no modelo de Hackman e Oldham (1975). O modelo mais atual, o de Ferreira (2011) tem como base as abordagens da Ergonomia da Atividade.

2.3 GESTÃO DE PESSOAS

Até o final da década dos anos 80, a área de recursos humanos tinha sua atenção voltada para os assuntos relacionados ao recrutamento, seleção, folha de pagamento, férias. Enfim, atividades de ordem administrativa, sem preocupar-se com a manutenção das pessoas de forma sustentável na organização.

A partir de então, as tendências de mudanças na área de recursos humanos impulsionaram efetivamente a saída da administração de pessoal e promoveram profundas transformações na gestão de pessoas nas organizações, até alcançar o status estratégico de

gestão estratégica de pessoas. (FISCHER, 2002; DEMO *et al*, 2011; MASCARENHAS e CLAUDIUS, 2013; CHIAVENATO, 2014).

Guest (1987) define Gestão de Pessoas como a área que compreende um conjunto de políticas com um dos focos na maximização do comprometimento organizacional. O autor entende que comprometer os empregados com a organização é um dos objetivos das políticas de gestão de pessoas.

Para Chiavenato (2014), a moderna GP enxerga as pessoas como parceiras da instituição as quais constituem o seu capital humano e intelectual. Dessa forma, a gestão de pessoas deve ser pautada pela ética e comprometimento, atuação colaborativa e participativa com foco para resultados. Sob esse aspecto, a GP assume um papel estratégico na organização onde os funcionários são tratados como parte essencial da organização.

Para que uma determinada organização desempenhe a sua função com êxito depende da participação de vários grupos de interesse, os *stakeholders*. Chiavenato (2014) considera os funcionários como os *stakeholders* mais íntimos da organização, por lhe dar vida e dinamismo e executar as ações nelas previstas. Assim, esses contribuem com trabalho, esforço, competências, alcance de metas e objetivos ao mesmo tempo em que esperam retorno de salários, benefícios, satisfação e recompensas.

Essas transformações ocorreram gradualmente, incorporando postura mais estratégica e produzindo capacidades derivadas da reconstrução de políticas, práticas e funções da área de gestão de pessoas (FLEURY e FLEURY, 2000; FISCHER, 2002).

Para Ventura e Leite (2014), o modelo de Gestão Estratégica de Pessoas leva em consideração a integração da gestão de pessoas ao modelo organizacional, que contempla as diretrizes organizacionais, permeando objetivos e metas. Através deste modelo a gestão de pessoas direciona, estrategicamente, sua atenção à conquista e à retenção de talentos que se comprometam com os ideais da organização.

Para essa integração de objetivos, há a exigência de esmero na formulação de políticas inovadoras de recursos humanos, baseadas na visão, missão, objetivos e metas da organização e contempladas nas estratégias corporativas e nas contribuições para o bem-estar das pessoas, de forma que elas possam obter realizações profissionais e pessoais (ALBUQUERQUE, 2002; DEMO, 2010).

Ainda nesse sentido, através da integração da gestão de pessoas às estratégias organizacionais, os processos de gestão são reforçados, garantindo maior efetividade, coerência e consistência nas decisões e nos direcionamentos das pessoas. Isto transfere à

gestão estratégica de pessoas maior legitimidade e credibilidade (DUTRA, 2008).

Assim, o foco do modelo estratégico de gestão de pessoas se constitui em vínculos entre o desempenho humano e os negócios da organização. De acordo com Demo *et al.* (2011) e Demo (2012 e 2013), as políticas de gestão de pessoas voltadas para a promoção da valorização, bem-estar e realização profissional e pessoal, são: política de recrutamento e seleção; política de envolvimento; política de treinamento, desenvolvimento e educação; política de condições do trabalho; política de avaliação de desempenho e competências e; política de recompensas. Portanto, esse conceito articulador do modelo estratégico passou a ser a busca de orientação estratégica para políticas e práticas de gestão de pessoas como visto em Fischer (2002).

2.3.1 Políticas de Gestão de Pessoas no Serviço Público

Na administração pública brasileira, o movimento no sentido de modernizar e profissionalizar o serviço público tornando a gestão de pessoas uma ferramenta estratégica surge, especialmente nos períodos reformistas.

Em 1995, na gestão do presidente FHC, o então Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira, lançou o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Foi a partir deste plano que as organizações públicas buscaram a modernização e a desburocratização, por meio de práticas gerenciais (SANTOS FILHO *et al.*, 2010).

Deste modo, conceitos que estavam sendo utilizados na iniciativa privada passaram a ser vistos pelo Governo Brasileiro como o caminho para a administração pública para superar as suas dificuldades e melhorar os serviços oferecidos ao cidadão. Como isso, técnicas já difundidas em outros países e nas organizações privadas começaram a ganhar espaço na administração pública (BRASIL, 1995).

Seguindo uma tendência internacional, a administração pública brasileira inicia o movimento no sentido de modernizar e profissionalizar o serviço público tornando a gestão de pessoas uma ferramenta estratégica, com a iniciativa de adotar o modelo de gestão por competência, com a edição do Decreto nº 5.707/2006 que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), cuja premissa teórica de fundo é a gestão por competência atrelada à capacitação.

Neste sentido, observa-se o lançamento de outras políticas, sendo estas com o “olhar” voltado primordialmente para a saúde e atenção ao servidor público federal previstas a partir

do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009 que instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e estabelece a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS.

Mais adiante, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, instituída através do Decreto nº 7.602 de 07 de novembro de 2011, tem como objetivo a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho (BRASIL, 2011).

A Portaria Normativa nº 03 de 25 de março de 2013 é lançada para instituir as diretrizes para a execução das ações da PASS e subsidiar políticas e projetos de promoção da saúde e de qualidade de vida no trabalho, a serem implantados de forma descentralizada e transversal, por meio das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de segurança no trabalho, contemplando a gestão participativa.

Outros dispositivos legais regulamentam, de forma isolada, políticas que se relacionam com as dimensões da qualidade de vida dos TAE, são: Lei nº 11.091, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira; Decreto nº 5.707, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos e Carreiras, altera a remuneração do Plano de Cargos Técnico administrativos em Educação; Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014 que institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (BRASIL, 2005; 2006; 2011; 2014).

Para Lipsky (2019), os servidores públicos são os responsáveis pela entrega da política os quais ele denomina de burocratas de nível de rua. O autor considera que *“esses burocratas trabalham em funções caracterizadas por graus relativamente elevados e de discricionariedade e por uma interação regular com os cidadãos”*.

Segundo Cavalcanti *et al* (2017) estudos realizados entre as décadas de 1960 e 1980, apontaram para a necessidade de uma descrição mais acurada de um funcionamento rotineiro de uma burocracia pública devendo-se contemplar o seguinte:

- [...] I) decisões, práticas e comportamentos nem sempre prescritos ou autorizados pela lei;
- II) ações baseadas em respostas a situações específicas, em vez de concepções genéricas dos objetivos e trabalhos a serem desenvolvidos;
- III) interpenetração de fatores culturais, organizacionais e associados à estrutura social;

IV) variações entre diferentes organizações, assim como entre agentes de uma mesma organização.

Neste sentido, percebe-se que as políticas públicas que tratam da qualidade de vida dos servidores públicos federais se apresentam fragmentadas e de certa forma dispersas. Um melhor direcionamento dos projetos, programas ou ações existentes propiciaria o avanço da temática de QV na agenda das políticas públicas de modo que se permita a geração de uma política específica abrangendo diferentes dimensões contidas na qualidade de vida de forma unificada.

2.4 POLÍTICAS PÚBLICAS

Políticas Públicas enquanto área do conhecimento e disciplina tem início nos EUA nos anos 80 com ênfase em estudos sobre a ação dos governos. Em se tratando de governo, a política pública é introduzida como ferramenta das decisões, produto da Guerra Fria e da valorização da tecnocracia como forma de enfrentar suas consequências (SOUZA, 2006).

Em um estudo de revisão da literatura de políticas, Souza (2006) observou as diversas definições dadas para as políticas públicas em diferentes recortes temporais conforme apresentadas no quadro 2.

Quadro 2 – Definições da Política Pública

Autor (ano)	Definição de Política Pública
Mead (1995)	É um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas.
Peters (1986)	É a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos
Dye (1984)	Sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer.
Lynn (1980)	É um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos.
Laswell (1936/1958)	Decisões e análises sobre política pública implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, porquê e que diferença faz. Do conceito da política pública, entretanto, é consenso no meio acadêmico que esta se refere àquilo que os Governos decidem fazer. Política pública enquanto ciência é uma subárea de estudo da ciência política.

Fonte: adaptado pela autora a partir do estudo de Souza (2006).

Diante das diferentes definições, a política pública sendo ela do campo social, possui um caráter multidisciplinar, com foco nas explicações da natureza da política pública e seus processos.

Sob a ótica da teoria da escolha racional, Souza (2006, p.13) conclui que:

Definições sobre políticas públicas são, em uma democracia, questões de ação coletiva e de distribuição de bens coletivos e, na formulação da escolha racional, requerem o desenho de incentivos seletivos, na expressão de Olson, para diminuir sua captura por grupos ou interesses personalistas.

Os atores envolvidos na política pública são todos aqueles indivíduos, grupos ou organizações que desempenham um papel na arena política. Estes conseguem sensibilizar a opinião pública sobre problemas de relevância coletiva e tem influência na decisão do que entra ou não na agenda. Também estudam e elaboram propostas, tomam decisões e fazem que intenções sejam convertidas em ações. (SECCHI, 2014).

Didaticamente, para fins de análise, a literatura apresenta o caráter cíclico das políticas públicas. “Esta tipologia vê a política pública como um ciclo deliberativo, formado por vários estágios e constituindo um processo dinâmico e de aprendizado” (SOUZA, 2006, p. 29).

O processo de elaboração de políticas públicas (*policy-making process*), conhecido também como ciclo de políticas (*policy cycle*) é entendido como um esquema de visualização e interpretação que organiza a política pública em fases sequenciais e interdependentes (SECCHI, 2014).

Nesse sentido, Saraiva (2006), Souza (2006) e Secchi (2014) concordam que este ciclo compreende os seguintes estágios: agenda, formulação (identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções), tomada de decisão, implementação e avaliação.

Esta pesquisa situa-se na fase de definição de agenda e formulação da política onde, a seguir, serão abordados importantes aspectos destes estágios iniciais da política pública para uma melhor compreensão de sua aplicação.

2.4.1 Aspectos da Agenda e Formulação de Políticas Públicas

Alguns autores fazem distinção entre a formação de agenda como fase específica, diferenciando-a em relação à formulação, enquanto outros analisam a formação de agenda

governamental, a elaboração das alternativas e a escolha entre elas (a decisão) como um todo, correspondendo à formulação da política pública de fato.

A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (Souza, 2006).

Kingdom (2006) observa que a formação da agenda integra os processos pré-decisórios. O autor entende que esta é uma arena pouco investigada e que não há muito esclarecimento sobre como as questões são encaminhadas, ou seja, como as escolhas feitas pelos tomadores de decisão (*decision-makers*) são formuladas, e como estas passam a integrar a agenda do governo.

Kingdon (2006, p.221) considera formulação de políticas públicas como:

conjunto de processos, incluindo pelo menos: o estabelecimento de uma agenda; a especificação de uma alternativa a partir das quais as escolhas são feitas; uma escolha final entre essas alternativas específicas por meio de votação no Legislativo ou decisão presidencial; e a implementação dessa decisão.

Nesse sentido, Kingdon evidencia o longo percurso, tão longo que chega a parecer até impossível a concretização de uma política pública e o mais importante, a resolução de um determinado problema, podendo, por vezes, desencorajar as instituições² a pleitearem suas demandas.

Capella (2018) entende que o processo de formulação de políticas públicas envolve dois elementos principais: definição da agenda e definição de alternativas. O primeiro envolve o direcionamento da atenção em torno de questões ou problemas específicos. O segundo, a exploração e o desenho de um plano possível para a ação.

Nessa perspectiva, a fase da formulação é entendida como etapa que precede qualquer atividade de formalização de uma política, envolvendo fundamentalmente a identificação de problemas que requerem atenção governamental (definição da agenda) e uma busca inicial

² Segundo North (1990, *apud* Gala, 2013), as instituições podem ser formais ou informais. As primeiras representam as leis e constituições formalizadas e escritas, em geral impostas por um governo ou agente com poder de coerção. As segundas, normas ou códigos de conduta, formados em geral no seio da própria sociedade.

por soluções possíveis, confrontadas com seus custos e efeitos estimados (definição de alternativas).

Capella (2007) analisou dois modelos de destaque na área de políticas públicas que explicam como as agendas governamentais são formuladas: Múltiplos Fluxos (*Multiple Streams Model*) desenvolvido por John Kingdon e Equilíbrio Pontuado (*Punctuated Equilibrium Model*), de Frank Baumgarther e Brian Jones. Em sua análise, observa que em ambos há uma convergência na qual aponta que a definição dos problemas é imprescindível para que se possa mobilizar a atenção em torno de uma questão. Dessa forma, a representação dos problemas deverá ocorrer por meio de elementos empíricos e valorativos tais como indicadores, eventos, crises e símbolos que os relacionem a determinada questão.

Esse entendimento converge com o conceito de racionalidade limitada dos decisores públicos (policy makers) introduzido por Simon (1957) no qual argumenta que a limitação da racionalidade poderia ser minimizada pelo conhecimento racional. Essa limitação racional dos decisores públicos certamente ocorre devido a problemas tais como informação incompleta ou imperfeita, tempo para a tomada de decisão, auto-interesse dos decisores, etc. (SOUZA, 2006).

Conforme Souza (2006, p. 26), “as políticas públicas, após desenhadas e formuladas, desdobram-se em planos, programas, projetos, bases de dados ou sistema de informação e pesquisas”.

A seguir poderão ser verificados os desdobramentos das políticas que envolvem temáticas de qualidade de vida promovidos através de projetos e ações na UFPE.

3 A UFPE E SUA GESTÃO

A Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), ainda como Universidade do Recife (UR), iniciou suas atividades em 11 de agosto de 1946 tendo sido fundada por meio do Decreto-Lei da Presidência da República nº 9.338/46, de 20 de junho do mesmo ano (UFPE, 2020).

Em 1948, iniciou-se a construção do Campus Universitário em um loteamento na Várzea, onde hoje está localizado o Campus Recife. No ano de 1965, a Universidade do Recife passou a integrar o Sistema Federal de Educação do país, com a denominação de Universidade Federal de Pernambuco, na condição de autarquia vinculada ao Ministério da Educação (PDI-UFPE, 2019).

Atualmente a UFPE possui quatro *campi*: Joaquim Amazonas, na cidade do Recife; Centro, na cidade do Recife, Caruaru, no município de Caruaru-PE e Vitória de Santo Antão, no município de Vitória de Santo Antão-PE (UFPE,2019).

A instituição possui 13 centros acadêmicos; 107 cursos de graduação presenciais regulares - 92 cursos de graduação no campus Recife, 11 em Caruaru e 06 em Vitória; 05 cursos de graduação a distância; 56 cursos de especialização, 17 mestrados profissionais, 75 mestrados acadêmicos, 53 doutorados; 39 programas de extensão. Essa estrutura inclui o Hospital das Clínicas e o Colégio de Aplicação, envolve 40.813 discentes, 2.562 docentes e 3.843 técnico-administrativos em educação (UFPE, 2019).

A UFPE tem como **missão** promover a formação de pessoas e a construção de conhecimentos e competências científicas e técnicas de referência mundial, segundo sólidos princípios éticos, socioambientais e culturais. A instituição **visa** ser uma universidade de classe mundial comprometida com a transformação e desenvolvimento da humanidade (PEI-UFPE, 2013).

O Conselho Universitário (CONSUNI) é instância máxima de deliberação da Universidade. O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) é o colegiado superior de integração da atividade acadêmica. O Conselho de Administração (CONSAD) é responsável pela jurisdição superior da gestão administrativa, financeira e patrimonial da instituição. Enquanto o Conselho Fiscal (CONFIS) é o órgão de fiscalização econômico-financeira. (UFPE, 2019)

Nos *campi* da capital existe uma estrutura de Departamentos, coordenados por 11 Centros Acadêmicos, de acordo com a área de conhecimento. Os onze Centros compreendem 70 Departamentos, que são a menor fração da estrutura universitária no campus do Recife (UFPE, 2019).

Nos *campi* do interior, que foram definidos como Centros Acadêmicos, diferentemente dos da capital, estão localizados os Núcleos Acadêmicos, estes organizados em agrupamento pelas grandes áreas. São 06 em Vitória e 11 em Caruaru (UFPE, 2019).

A Reitoria, órgão de administração geral, supervisiona e controla a execução das atividades da Universidade, a fim de estabelecer as medidas regulamentares cabíveis. Esta é integrada pelo: Gabinete do Reitor; Pró-Reitorias; Ouvidoria Geral; Auditoria Interna; Órgãos Suplementares (UFPE, 2019).

As Pró-reitorias³ estão subdivididas por áreas e exercem funções de assessoramento superior e coordenação de áreas específicas do ensino, da pesquisa, da extensão, do planejamento, do orçamento, das finanças, da gestão de pessoas, da gestão administrativa e dos assuntos estudantis (UFPE, 2020). São elas:

- Pró-reitoria de Graduação – PROGRAD: tem por finalidade garantir a excelência dos cursos de graduação, atuando no acompanhamento dos processos de avaliação da qualidade do ensino, reafirmando seu compromisso social, articulando o ensino superior com as áreas de pesquisa e de extensão.

- Pró-reitoria de Pós-graduação – PROPG tem por finalidade o planejamento, a gestão, a supervisão e a avaliação das políticas de pós-graduação, garantindo a qualidade do ensino de pós-graduação de forma articulada com a graduação, a pesquisa e a extensão.

- Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação – PROPESQI: tem por finalidade planejar e articular as políticas de ciência, tecnologia e inovação (CT&I) apoiando a formação de pessoal de alto nível.

- Pró-reitoria de Extensão e Cultura – PROExC: tem por finalidade promover ações de extensão e cultura, entendidas como atividades acadêmicas próprias e específicas articuladas com o ensino e a pesquisa.

- Pró-reitoria de Assuntos Estudantis – PROAES: tem por finalidade propor e implementar políticas estudantis no que concerne à inclusão social, assistência, lazer, esportes, moradia e nutrição universitárias, com o objetivo de prover condições de permanência dos estudantes da UFPE.

- Pró-reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças – PROPLAN: tem por finalidade a gestão e o controle orçamentário, financeiro e contábil em conformidade com a legislação e com o planejamento institucional.

- Pró-reitoria de Gestão Administrativa – PROGEST: tem por finalidade o assessoramento à Administração Central e a todas as unidades no que diz respeito ao planejamento, à aquisição, o acompanhamento e à execução das compras de bens comuns, contratação de serviços e gestão patrimonial dos bens móveis, para prover o funcionamento institucional.

³ Até a reforma administrativa da Reitoria em 09/03/2020, a Pró-reitoria de Graduação – PROGRAD e a Pró-reitoria de Pós-graduação - PROPG eram denominadas, respectivamente, de PROACAD - Pró-reitoria para Assuntos Acadêmicos e PROPESQ - Pró-reitoria para Assuntos de Pesquisa e Pós-graduação. Ainda nesta reforma, foi criada a Pró-reitora de Pesquisa e Inovação – Propesqi e extinta a Pró-Reitoria de Comunicação, Informação e TI (UFPE, 2020).

- Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida – PROGEPE: tem por finalidade o planejamento, a formulação e implementação da política de gestão de pessoas da Universidade Federal de Pernambuco. A atuação desta Pró-reitoria será explorada em seção a seguir.

São Órgãos Suplementares: Biblioteca Central, Editora, Hospital das Clínicas – Prof. Romero Marques, Laboratório de Imunopatologia Keiso Asami - LIKA, Núcleo de Educação Física e Desportos, Núcleo de Saúde Pública, Núcleo de Tecnologia da Informação, Núcleo de TV e Rádio Universitária.

3.1 A PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA – PROGEPE

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) tem por finalidade o planejamento, a formulação e implementação da política de gestão de pessoas da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE, 2020b).

Sua estrutura é composta pelo: Gabinete do(a) Pró-Reitor(a); Diretoria de Administração de Pessoal; Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas; Diretoria de Qualidade de Vida.

A PROGEPE tem por competência: formular, implementar e monitorar a política de gestão de pessoas e qualidade de vida da universidade de forma sistêmica e integrada; apoiar e assessorar o Reitor e os campi em assuntos relativos à área de gestão de pessoas; promover as ações estabelecidas pelo Plano Desenvolvimento Institucional (PDI) na área de gestão de pessoas; prestar esclarecimentos aos órgãos de controle, em processos administrativos ou judiciais, em questões pertinentes à área; orientar e acompanhar a aplicação da legislação de pessoal; desempenhar outras atividades de sua área de competência.

Do ponto de vista operacional, esta instância abrange as atividades referentes à capacitação e qualificação de pessoal; planejamento da força de trabalho de técnico administrativo, acompanhamento e execução da folha de pagamento, provimentos, vacâncias, bem como as demais atividades na área de pessoal, acompanhamento e controle de cargos e funções, do banco de professor equivalente e quadro de referência TAE da UFPE. (UFPE, 2020c)

Como o foco desta pesquisa é a qualidade de vida, não serão aqui detalhadas a atuação de todos os setores que compõem a PROGEPE. Neste sentido, segue na próxima seção, descrição da atuação da Diretoria de Qualidade de Vida e respectivas ações promovidas.

3.2 A DIRETORIA DE QUALIDADE DE VIDA (DQV) E SUAS AÇÕES

A Diretoria de Qualidade de Vida (DQV) compõe uma das quatro Diretorias vinculadas à PROGEPE e tem por finalidade estabelecer políticas e desenvolver ações visando melhorias na qualidade de vida do servidor e o fortalecimento do sentimento de pertencimento em relação à UFPE (UFPE, 2020b).

Compete a esta diretoria:

I- realizar pesquisa de clima organizacional e propor ações que possibilitem a melhoria da satisfação do servidor com a UFPE;

II- propor políticas e coordenar ações na área de esporte, lazer e cultura para os servidores da UFPE;

III- planejar, coordenar, dirigir e supervisionar as atividades relacionadas à atenção à saúde, segurança no trabalho e perícia oficial em saúde;

IV- coordenar a equipe multidisciplinar para elaboração e acompanhamento dos planos de ação advindos dos diagnósticos de qualidade de vida no trabalho;

V- planejar, coordenar e executar os projetos de prevenção e promoção à saúde do servidor;

VI- promover ações de prevenção a acidentes de trabalho;

VII- prestar assistência primária à saúde ao servidor, objetivando a redução dos riscos para o mesmo;

VIII- implementar e coordenar as políticas e ações de caráter psicossocial com vistas à promoção da saúde dos servidores;

IX- realizar acompanhamento ao servidor em situação de risco psicossocial que incida sobre sua saúde e/ou encaminhá-lo para atendimento em serviços disponíveis;

X- dar suporte à perícia oficial em saúde, por meio de equipe multiprofissional;

XI- elaborar e acompanhar os planos de saúde, buscando opções acessíveis aos diversos segmentos e perfis de servidores da Universidade;

XII- gerir, em parceria com a Prefeitura da Cidade do Recife, o Centro Educacional Paulo Rosas;

XIII- gerir o Programa de Serviço Voluntário da UFPE;

XIV- realizar o cadastramento anual do auxílio saúde;

XV- gerir o Clube Universitário;

XVI - desempenhar outras atividades de sua área de competência.

A estrutura da DQV é composta pelas seguintes unidades: Secretaria da Diretoria de Qualidade de Vida; Divisão de Lazer, Esporte e Cultura (DLEC); Divisão de Acolhimento e Cuidado (DAC); Coordenação do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS).

Essas unidades executam, desenvolvem e acompanham, tanto as ações, os programas e projetos previstas em Lei, quanto aqueles formulados e implementados por iniciativa da própria PROGEPE, conforme Quadro 3, abaixo:

Quadro 3 – Programas, Ações e Projetos de QV da UFPE

Programa/Ação/Projeto	Descrição
Academia UFPE	Este programa tem por objetivo proporcionar melhoria da qualidade de vida para os servidores da UFPE, visando à prevenção de doenças e promoção da saúde, estimulando uma vida mais saudável, buscando um aumento significativo na longevidade e melhoria da auto estima e saúde dos nossos servidores.
Auxílio Saúde (per capita saúde suplementar)	Refere-se ao auxílio financeiro mensalmente concedido aos servidores e pensionistas titulares de planos de saúde ou odontológicos privados, conforme legislação vigente. Também são firmados convênios com empresas operadoras de planos de saúde para viabilizar o acesso dos servidores a esse serviço.
Clube do Desconto	É um programa que tem o objetivo de proporcionar, por meio de parcerias, benefícios e vantagens aos servidores da UFPE nos ramos de saúde e beleza; alimentação e educação.
Clube Universitário	Está localizado no <i>campus</i> Recife e busca proporcionar à comunidade acadêmica da instituição, seus familiares e à comunidade externa um ambiente agradável, descontraído, familiar, onde se contempla a natureza, possibilitando momentos de lazer, bem-estar, atividades esportivas e, conseqüentemente, saúde mental. A estrutura deste clube dispõe de quiosques com churrasqueira, piscinas para adultos e crianças, minicampo em areia, playground, bar de apoio, e mesas de jogos de ping-pong e de sinuca. O clube ainda possui um amplo salão de festas com infraestrutura para eventos e festas, que também são utilizados para o desenvolvimento de projetos de capoeira, dança e ginástica para idosos, pilates, dança de salão etc.
CMEI Professor Paulo Rosas	O Centro Municipal de Educação Infantil Professor Paulo Rosas (CMEI) é resultado de uma parceria entre a Prefeitura da Cidade do Recife e a UFPE. Atende a bebês e crianças, sendo 50% das vagas destinadas aos dependentes dos alunos e servidores e os outros 50% das vagas destinadas à comunidade de um modo geral. O CMEI conta com uma Comissão Gestora integrada pela PROGEPE, Prefeitura da Cidade do Recife e professores de diversos departamentos da UFPE.
Colégios Parceiros	É um projeto que objetiva realizar parcerias com os colégios da rede privada do Recife e região metropolitana, para captação de bolsas na educação infantil, ensino fundamental e médio, ensino técnico, profissionalizante e pré-vestibulares aos servidores da UFPE e seus dependentes. As bolsas são concedidas em forma de descontos nas mensalidades que variam de 10% a 30%.
Dança de Salão	Este projeto contempla uma atividade de cultura corporal, ofertada gratuitamente aos servidores da instituição. Visa proporcionar atividade física através da dança, conhecimentos culturais sobre os movimentos da dança,

	acompanhada de momentos de relaxamento e descontração, com vistas a estimular uma maior integração entre os participantes, além de reduzir o estresse ocupacional e aprimorar a postura, revertendo em melhoria na qualidade de vida e integração entre os participantes.
Ginástica Laboral	O projeto de Ginástica Laboral é oferecido aos servidores da Reitoria e Pró-Reitorias e tem o objetivo de atuar na prevenção de doenças ocupacionais e osteomusculares decorrentes das atividades laborais repetitivas e do estilo de vida sedentário. Consiste em atividades de ginástica e educação física no local de trabalho orientadas em 3 sessões de 15 minutos semanais, além de orientação aos participantes sobre ergonomia e saúde em geral.
Identidade Funcional (Crachá)	Trata-se da emissão do documento oficial de identificação no órgão, ou externamente, quando em exercício do cargo ou função pública. É dotado de fé pública em todo território nacional e constitui prova de identidade civil. É fornecido aos servidores ativos e inativos da instituição.
NASS – Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor	Tem como objetivo contribuir para melhoria da qualidade de vida do servidor da UFPE e de seus dependentes a partir de uma Assistência Médica Básica ambulatorial. Através dos serviços ambulatoriais na área de Ginecologia, Cardiologia, Clínica Médica, Psicologia e Psiquiatria. O NASS também é uma das unidades do subsistema integrado de Atenção à Saúde de Servidor Público Federal (SIASS) e atende aos eixos da Perícia Oficial em Saúde, Vigilância e Promoção à Saúde instituído pelo Decreto nº. 6.833, de 29/04/2009, tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autarquia e funcional, de acordo com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho do servidor público federal estabelecido em lei.
SESST – Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho	É parte integrante do NASS – Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor. Este serviço compõe o eixo de Vigilância e Promoção à Saúde do SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor e, de acordo com a Norma Operacional de Saúde do Servidor objetiva propor medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho e emitir laudos e/ou relatórios dos ambientes de trabalho a fim de auxiliar a perícia médica do NASS no estabelecimento de nexos dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.
Serviço Voluntário	Programa criado para viabilizar a atuação de cidadãos interessados em prestar serviços voluntários no âmbito da UFPE em atividades de ensino, pesquisa, extensão, técnica, administrativa e/ou assistenciais. Foi estabelecido através da Resolução nº 3/2007, que Institui o Programa de Serviço Voluntário da Universidade Federal de Pernambuco
Fluir com a Vida ⁴	Tem como objetivo amplificar a comunicação e relação com a comunidade acadêmica, mesmo em meio ao contexto remoto, que exige uma reinvenção diária. Essa comunicação é ofertada a partir conteúdos produzidos divididos nos eixos: trabalho remoto, saúde mental e bem-estar. São também desenvolvidas campanhas voltadas à melhoria da autoestima, da relação interpessoal, dicas para a realização do trabalho em casa, de ginástica laboral, ergonomia, cuidados com a saúde de forma integrada, cultura, esporte, lazer e espiritualidade de forma transversal. Embora as ações sejam voltadas para os servidores, estas também servem para auxiliar toda a comunidade e público em geral no período de distanciamento e isolamento social, causado pela pandemia de Coronavírus.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora a partir das informações contidas na página eletrônica da DQV (UFPE, 2020c).

⁴ Este projeto foi lançado em função da Pandemia do Coronavírus quando a maioria dos TAES se encontrava em trabalho remoto, exceto aqueles que atuam em áreas essenciais.

3.3 OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE)

Os servidores TAES são admitidos no quadro permanente de pessoal técnico-administrativo em educação da UFPE através de aprovação em concurso público de provas e/ou de provas e títulos, conforme legislação vigente que trata da admissão de pessoal no serviço público federal. As obrigações e direitos destes servidores estão regulamentados pela Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990 e seu Plano de Cargo e Carreira pelo Lei a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 1990; 2005).

Conforme o regimento da UFPE, art.112, o seu corpo técnico administrativo é responsável pelas atividades relacionadas à manutenção e adequação do apoio técnico e administrativo e operacional com vistas à obtenção das atividades fins da universidade. Está previsto no Art. 113 do mesmo regimento que os técnicos administrativos estarão representados nos órgãos colegiados, com direito a voz e voto, que regulamentam a participação dos servidores nos Campi e dos Centros Acadêmicos (UFPE, 2019).

Para atingir os objetivos institucionais os TAES estão lotados em diferentes unidades administrativas (conforme listadas no Anexo B) em ambientes de trabalho diversos. Estes servidores absorvem atribuições que vão desde a manutenção e conservação até a participação em projetos de pesquisa e gestão, estando presentes em, praticamente, todas as atividades da UFPE.

São trabalhadores que realizam matrículas em Seções de Ensino, que auxiliam os alunos nas pesquisas em bibliotecas, dirigem, coordenam ou secretariam Pró-Reitorias, Diretorias, Departamentos e Seções, processam e auditam documentos, informações e contas, gerenciam espaços institucionais, prestam atendimento médico e ambulatorial, controlam folhas de pagamentos, instruem e tramitam processos, dirigem comissões, coordenações e grupos de trabalho, representam a universidade, mantém laboratórios, realizam orientação técnica em trabalhos de conclusão de curso, restauram patrimônios materiais e imateriais, proporcionam as condições para o ensino, a pesquisa e a extensão, pesquisas de campo, coordenam projetos e eventos, enfim, representam uma força de trabalho imprescindível ao funcionamento da instituição.

Assim, observa-se a existência de uma heterogeneidade de atividades realizadas por estes TAES, as quais exigem um esforço no sentido da apropriação da natureza do seu trabalho e das finalidades da universidade em sua totalidade, bem como em seus aspectos particulares inerentes a cada área de atuação.

4 METODOLOGIA

4.1 DESENHO DA PESQUISA

Esta pesquisa, quanto aos fins, tem caráter exploratório e descritivo. De acordo com Gil (2012) e Vergara (2015), o caráter exploratório se deve à verificação da inexistência de pesquisas que abordassem a qualidade de vida dos TAE's da Universidade Federal de Pernambuco, nos moldes aqui apresentados. E, descritivo, por se tratar de um estudo que tem como objetivo sintetizar, por meio de análises estatístico-descritivas, as características gerais do grupo pesquisado no que se refere à qualidade de vida dos TAE.

Utilizou-se o método *Survey* numa perspectiva quantitativa com utilização de elementos qualitativos, em questão aberta, viabilizado pela aplicação de questionário on-line.

Para Babbie (1999) são inúmeras as possibilidades de aplicação deste método podendo ser utilizado, por exemplo, em pesquisas sobre preferências políticas, de marketing ou até mesmo aquelas que desejem modificar um programa de bem estar social.

Ainda conforme os procedimentos metodológicos apontados por Gil (2012) e Vergara (2015), quanto aos meios para alcançar o objetivo proposto, a pesquisa foi bibliográfica, documental e de campo.

Bibliográfica, porque foram aprofundados os conceitos sobre qualidade de vida e a sua relevância no processo de formulação de políticas públicas de gestão de pessoas das instituições públicas.

Documental, pois foram consultados os documentos oficiais do poder executivo, envolvendo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Ministério da Educação e da UFPE (estatuto e regimento interno, plano estratégico institucional, portarias, resoluções e informações da página eletrônica) para análise das ações de qualidade de vida existentes e comparação com aquelas que foram lançadas pelos respondentes do questionário online.

De campo, por ter sido realizada aplicação de questionários online aos TAE das unidades administrativas da UFPE, através de instrumento de coleta de dados a ser descrito em seção seguinte deste trabalho.

Esta pesquisa buscou cumprir as etapas previstas por Torini (2016) para a coleta de dados, conforme apresentado no quadro 4:

QUADRO 4 – Demonstrativos da Realização das Etapas do processo de coleta de dados

FASE	AÇÃO PROPOSTA	AÇÃO REALIZADA
Planejamento	Elaboração do Questionários	Elaboração da faceta qualidade de vida no trabalho para compor o instrumento principal de coleta de dados nos moldes do WHOQOL-Bref.
		Envio do projeto para apreciação e autorização do instrumento pelo CEP para realização da coleta de dados
Preparação	Pré-Teste	A fase de pré-teste precedeu a coleta dos dados com aplicação do questionário final para um grupo de 15 TAES no período de 27 a 31/07/2020. Nesta fase, percebeu-se a necessidade ajustes nos rótulos no que se refere ao texto de apresentação das questões e adequações do TCLE na plataforma para visualização e envio do referido termo e das respostas para o e-mail do participante.
Aplicação	Campo	Divulgação do questionário-on-line com breve apresentação sobre a pesquisa na página eletrônica e redes sociais da UFPE, nos e-mails institucionais das unidades administrativas correspondentes às cotas definidas na amostra, redes sociais da UFPE, rede de contatos da pesquisadora que é TAE na UFPE há 10 anos e em reunião do Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Federais de Pernambuco – SINTUFEPE. A coleta ocorreu no período de 03 a 28/08/2020.
Checagem, Crítica e codificação	Conferência e tratamento dos dados	Com a base de dados constituída com 314 respondentes, realizou-se a checagem, desprezando-se 2 questionários por se tratar de respondente não pertencente ao público-alvo da amostra. Em seguida, realizou-se a codificação do banco de dados com o livro de códigos em planilha no Microsoft Excel onde foram atribuídos códigos para todas as respostas nominais e para o agrupamento das unidades de lotação dos TAE para viabilização das análises quantitativas.

Fonte: elaboração da própria autora.

4.2 LOCAL DA PESQUISA, POPULAÇÃO E AMOSTRA

Esta pesquisa foi realizada no âmbito da UFPE tendo como público alvo os servidores técnico-administrativos em educação (TAE).

O universo populacional da pesquisa foi composto pelos 3.818 servidores técnico-administrativos em educação ativos da UFPE distribuídos pelas 33 unidades administrativas dos *campi* Recife, Vitória e Caruaru, de acordo com relatório da PROGEPE (COSTA, 2019), conforme apresentado no Anexo A.

O método de amostragem utilizado foi o de amostragem não probabilística por cotas. Conforme Babbie (1999, p.152), a amostragem não probabilística é utilizada “...em geral em situações em que a amostragem probabilística seria dispendiosa demais e/ou a representatividade exata não é necessária”.

Gil (2012) entende que, de todos os procedimentos de amostragem definidos como não probabilísticos, o de amostragem por cotas é o que apresenta maior rigor.

Para moldura de amostragem foi utilizada a lista com dados quantitativos indicando números dos TAE's lotados por unidade administrativa tais como centros acadêmicos, pró-reitorias e órgãos suplementares, fornecida pela PROGEPE.

A amostra correspondeu à soma do número das cotas de cada unidade e, seguindo o entendimento de Gil (2012), foi predeterminado que as classes previamente definidas seriam baseadas nas unidades de atuação dos técnicos, sendo o quantitativo das classes na amostra⁵ baseado proporcionalmente ao número de TAES que elas representam na população, conforme a TABELA 1.

Tabela 1 – Lista de cota amostral dos TAE por unidade administrativa estimada e atingida

UNIDADE DE LOTAÇÃO	Número de TAE na Unidade de Lotação	Porcentagem em relação à população	Número de TAE estimado	Número de TAE pesquisados
BIBLIOTECA CENTRAL - BC	33	0,86	3	3
CAMPUS DO AGRESTE - CAA	134	3,51	14	22
CENTRO ACADÊMICO DE VITÓRIA - CAV	85	2,23	9	18
CENTRO CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA	87	2,28	9	8
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO - CAC	129	3,38	14	19
CENTRO DE BIOCÊNCIAS – CB	136	3,56	14	7
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE – CCS	131	3,43	14	7
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATUREZA – CCEN	95	2,49	10	11
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ	56	1,47	6	10
CENTRO DE CIÊNCIAS MÉDICAS – CCM	71	1,86	7	8
CENTRO DE EDUCAÇÃO – CE	60	1,57	6	6
CENTRO DE INFORMÁTICA - CIn	30	0,79	3	4
CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIÊNCIAS – CTG	202	5,29	21	13
CENTRO FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS – CFCH	111	2,91	12	20
COLÉGIO DE APLICAÇÃO - CAP	29	0,76	3	4
EDITORA UNIVERSITÁRIA - HC	22	0,58	2	4
GABINETE DO REITOR - GR	109	2,85	11	14
HOSPITAL DAS CLÍNICAS - HC	1202	31,47	126	45
LABORATÓRIO DE IMUNOPATOLOGIA KEIZO ASAMI - LIKA	16	0,42	2	1
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS - NEFD	10	0,26	1	0

⁵ Algumas unidades estiveram sub-representadas. Acredita-se que o fator que dificultou o atingimento da cota total foi a pandemia, que deixou a maior parte dos TAE em trabalho remoto.

NÚCLEO DE SAÚDE PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL - NUSP	11	0,29	1	0
NÚCLEO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – NTI	93	2,44	2,44	11
NÚCLEO DE TELEVISÃO E RÁDIOS UNIVERSITÁRIAS - NTVRU	69	1,81	7	4
PRÓ-REITORIA DE COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E TI – PROCIT ⁶	31	0,81	3	1
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA - PROEXC	47	1,23	5	2
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA – PROGEST	78	2,04	8	8
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA - PROGEPE	151	3,95	16	19
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS – PROPLAN	77	2,02	8	8
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS ACADÊMICOS – PROACAD ⁷	83	2,17	9	17
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPESQ ⁸	40	1,05	4	5
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS ESTUDANTIS – PROAES	46	1,2	5	6
SUPERINTENDENCIA DE INFRAESTRUTURA - SINFRA	93	2,44	10	6
SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL - SSI	252	6,6	26	3
TOTAL	3819	100,0	399	315

Fonte: elaboração da autora

4.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário realizado nos moldes do WHOQOL-bref que integra um dos cinco instrumentos do método elaborado pelo projeto WHOQOL - World Health Organization Quality of Life (THE WHOQOL GROUP, 1997).

O projeto WHOQOL foi criado por 15 centros distintos no mundo e em 20 idiomas. A versão em português foi desenvolvida pelo Centro WHOQOL da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e permite comparar estudos realizados em diferentes regiões. Dentro do WHOQOL existem cinco instrumentos oficiais de medição: WHOQOL-100, WHOQOL-BREF (abreviado), WHOQOL-HIV (para portadores do vírus HIV), WHOQOL-SRPB (foco

⁶ Com a reforma administrativa em março de 2020, esta pró-reitoria foi extinta, mas permanecendo no levantamento visto que até a data a coleta dos dados, o pessoal técnico- administrativo desta unidade não havia sido formalmente realocado para outras unidades.

⁷ Com a reforma administrativa, esta pró-reitoria passou a ser denominada de PROGRAD.

⁸ Com a reforma administrativa, esta pró-reitoria passou a ser denominada de PROPG.

na espiritualidade, religião e crenças pessoais), e WHOQOL-OLD (para idosos) (UFRGS, 2019).

Segundo Fleck (2000), o WHOQOL-bref consiste em 26 questões, sendo duas questões gerais sobre qualidade de vida e 24 questões que correspondem a cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original e agrupadas em 4 domínios descritos no quadro 5.

Quadro 5 - Domínios e facetas do WHOQOL-bref

Domínio I – domínio físico
dor e desconforto energia e fadiga sono e repouso atividades da vida cotidiana dependência de medicação ou de tratamentos capacidade de trabalho
Domínio II – domínio psicológico
sentimentos positivos pensar, aprender, memória e concentração auto-estima imagem corporal e aparência sentimentos negativos mobilidade espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais
Domínio III - relações sociais
relações pessoais suporte (apoio) social atividade sexual
Domínio IV - meio ambiente
segurança física e proteção ambiente no lar recursos financeiros cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade oportunidades de adquirir novas informações e habilidades participação em, e oportunidades de recreação/lazer ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima) transporte

Fonte: FLECK (2000)

A escolha pela utilização do método Whoqol-bref nesta pesquisa ocorreu pelo seu potencial transcultural de aplicação, considerando que o conceito de qualidade de vida reflete a natureza subjetiva da avaliação que está imersa no contexto cultural, social e de meio ambiente.

O Whoqol- bref tem sido utilizado em pesquisas de áreas diversas, predominando a área de saúde. No Brasil, por exemplo, pode-se observar o estudo de caso realizado na cidade

de Curitiba-PR que utilizou o método para avaliar a qualidade de vida para realização de planejamento urbano (FERENTZ, 2017).

Neste sentido, tendo em vista o seu caráter transversal e, considerando que a pesquisa envolveu uma diversidade de profissionais que compõem o quadro de técnico-administrativos da UFPE em ocupações diversas, verificou-se o método ser um instrumento consistente e confiável a ser utilizado.

As questões deste instrumento são de mensuração indireta com respostas em escala *Likert*. Segundo Torini (2016,p.24), as questões de opiniões, atitudes, satisfação, preferências, crenças e motivações são bastante utilizadas em pesquisas de *survey* e são as mais complexas de construir.

Assim o questionário final resultou em 35 questões distribuídas da seguinte forma: **duas questões gerais**, a Q01 – se refere a qualidade de vida global e a Q02 – se refere à percepção geral da saúde; **trinta e duas questões específicas**, da Q03 a Q34⁹, respondidas de forma independente e que, para a análise, foram agrupadas em cinco domínios que correspondem a dimensões específicas de QV e uma **questão aberta** para que os TAE sugerissem/propusessem a implementação de novas ações de qualidade de vida ou reformulação das atuais.

As facetas da Q01 até a Q26 correspondem às previstas no WHOQOL-Bref. As facetas das questões Q27 até Q34 (domínio V- Trabalho)¹⁰ foram elaboradas pela pesquisadora que seguiu os moldes do WHOQOL-Bref original, sendo baseadas a partir das especificidades do trabalho do TAE, seus direitos e deveres, a política de QV existente na UFPE e tendo como orientação o entendimento de QVT de Walton (1973). O quadro 6 ilustra a distribuição das questões e o respectivo domínio e facetas correspondentes.

Quadro 6 - Aspectos da qualidade de vida - domínios x questões

Domínio I - Físico	
Nº da Questão	Faceta
Q03	Dor e desconforto
Q04	Dependência de medicação ou de tratamentos
Q10	Energia e fadiga
Q15	Mobilidade
Q16	Sono
Q17	Atividades da vida cotidiana
Q18	Capacidade de trabalho
Domínio II - Psicológico	

⁹ Para as questões Q03, Q04 e Q26 a escala de respostas deve ser invertida (SANTOS *et al*, 2009).

¹⁰ Para estas questões foi realizado um pré-teste no qual foi verificada boa aderência por parte dos respondentes.

Nº da Questão	Faceta
Q05	Sentimentos Positivos
Q06	Espiritualidade/religião/crenças pessoais
Q07	Pensar, Aprender, memória e concentração
Q11	Imagem corporal e aparência
Q26	Sentimentos negativos
Q19	Auto-estima
Domínio III – Relações Sociais	
Nº da Questão	Faceta
Q20	Relações Pessoais
Q21	Atividade Sexual
Q22	Suporte (apoio) social
Domínio IV – Meio Ambiente	
Nº da Questão	Faceta
Q08	Segurança física e proteção
Q09	Ambiente físico (poluição, ruído, trânsito, clima)
Q12	Recursos Financeiros
Q13	Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
Q14	Participação em, e oportunidade de recreação/lazer
Q23	Ambiente no lar
Q24	Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
Q25	Transporte
Domínio V – Trabalho	
Nº da Questão	Faceta
Q27	Percepção da qualidade de vida no trabalho
Q28	Infraestrutura e meio ambiente no trabalho
Q29	Deslocamento para o trabalho
Q30	Relação como os colegas de trabalho
Q31	Relação com a chefia
Q32	Política de Ascensão funcional da instituição
Q33	Política de capacitação e qualificação profissional no trabalho
Q34	Realização profissional na atividade que exerce
Q35	Na sua opinião, qual (ais) ações a UFPE poderia implementar para a melhoria da qualidade de vida dos servidores técnico-administrativo em educação?

Fonte: elaborado pela autora

A confiabilidade das facetas (domínios) foi avaliada a partir do coeficiente Alfa de Cronbach (Field, 2009), na qual todas as dimensões apresentaram coeficiente acima de 0,7, indicando que no agregado as questões são muito convergentes.

4.4 QUESTÕES ÉTICAS

No que tange às questões éticas, esta pesquisa seguiu as orientações estabelecidas na Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de saúde, tendo sua realização aprovada através de parecer nº 4.096.155 de 18/06/2020.

Quanto aos cuidados éticos para pesquisa envolvendo seres humanos, foi concedida a anuência do responsável pela instituição para aplicação dos questionários na UFPE (APÊNDICE A). Aos participantes desta pesquisa foi requerida, como condição para

participação da pesquisa, a anuência em Termo de Consentimento Livre Esclarecido - TCLE de cada indivíduo a ser pesquisado (APÊNDICE C).

Os dados coletados nesta pesquisa, através de questionários on-line, permanecerão armazenados em arquivo digital em computador sob a responsabilidade da pesquisadora pelo período de mínimo de cinco anos conforme estabelece o CEP.

4.5 COLETA DE DADOS

Superada a fase de pré-teste, a coleta de dados foi realizada de forma on-line através de questionário elaborado na plataforma Google formulários¹¹ (ver Apêndice B) e aplicados aos TAE nos moldes do WHOQOL-bref, no período de 03 a 27/08/2020.

Durante todo o período da coleta dos dados foi realizado o monitoramento, através da plataforma Google Formulários, do número de participantes atingidos em cada cota. À medida em que se percebia um baixo retorno das respostas, foi sendo realizada uma ação de reforço na divulgação dos questionários nas respectivas unidades e assim procedeu-se até que a cota de cada unidade fosse atingida ou, no caso daquela que não foi atingida, até que não se obtivesse maior retorno de respostas.

Encerrado o período de aplicação do questionário, obteve-se o quantitativo de 314 participantes que, após o tratamento dos dados, resultou em uma amostra de 312 participantes distribuídos pelas cotas já detalhadas na seção que tratou sobre amostra.

4.5.1 Procedimento de Análise de Dados

Concluída a coleta dos dados, seu download e manuseio foram facilitados pela plataforma *Google Formulários*. Em seguida realizou-se a importação destes dados para o sistema *Microsoft Excel*. Posteriormente, foram atribuídos códigos às respostas das questões de múltipla escolha. Concluída a fase de codificação e realizados os devidos ajustes e eventual limpeza dos dados brutos, esses dados foram importados para o *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) no qual ocorreram as análises dos resultados. Consolidada a base de dados específica, o processo de organização das informações ocorreu conforme os modelos das

¹¹ Segundo Torini (2016, p.57), Google Formulários é a plataforma mais popular para a construção de formulários e questionários on-line. Embora tenha um conjunto limitado de ferramentas para a elaboração dos formulários e poucas opções de formatação, o serviço é totalmente gratuito e não tem limite de questionários aplicados.

sintaxes de comando disponibilizados por Santos *et al* (2009), com os devidos ajustes às características da pesquisa em particular. A sintaxe desenvolvida verifica os valores de entrada, recodifica as questões 3, 4 e 26 do questionário (as quais estão com a pontuação contrária), realiza a média por domínios e apresenta os resultados em escala de 0 a 100. A composição do novo domínio (Trabalho), todavia, seguiu os parâmetros semelhantes àqueles estruturados pelos autores.

A análise descritiva das informações demográficas e profissionais foi realizada por meio de análise de frequência. Já para relacionar o IQV dos cinco domínios analisados com as variáveis do perfil socioprofissional utilizou-se as técnicas de comparação de médias e correlação. Para estimar o possível efeito das variáveis do perfil socioprofissional (variável independente) sobre o IQV do domínio V- Trabalho. (variável dependente) foi elaborado o modelo de regressão.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 ANÁLISE DESCRITIVA

Foram respondidos 312 questionários pelos TAE, cuja composição foi descrita na seção 3.3. Para a definição do perfil desses servidores, foram adicionadas questões relativas à idade, sexo, raça, escolaridade, tempo no serviço público, cargo, unidade de lotação, localização da unidade de lotação, matrícula e função gratificada, conforme apêndice D.

Na amostra observou-se a expressiva participação do sexo feminino 193 (63,3%). A tabela 2 ilustra essas informações.

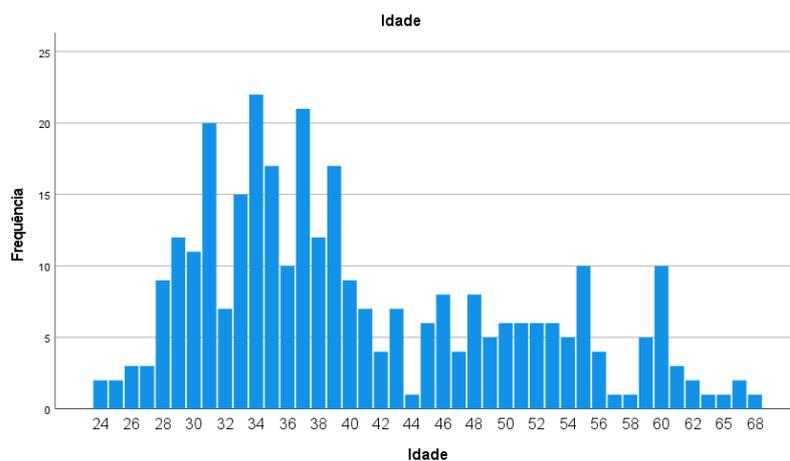
Tabela 2 – Frequência dos entrevistados quanto à variável sexo

Sexo	N	(%)
Feminino	193	63,3
Masculino	119	37,8

Fonte: dados da pesquisa.

A idade variou entre 24 e 68 anos, com média de 40,6 e o desvio padrão de 10,05. O gráfico 1 ilustra a variação da idade.

Gráfico 1 – Frequência / Idade dos participantes



Fonte: dados da pesquisa.

Com relação ao tempo de serviço, há valores entre 1 e 43 anos, com média de 13,3 e desvio padrão¹² de 9,61. Dada a magnitude do desvio em relação à média das idades, observa-se uma distribuição bastante heterogênea. A tabela 3 apresenta a estatística descritiva do tempo de serviço.

Tabela 3 - Estatística descritiva do Tempo de Serviço

N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
312	1	43	13,3	9,61

Fonte: dados da pesquisa

Dos participantes da pesquisa, 140 ocupam o cargo de nível D (que exige, para ocupação o nível de escolaridade médio¹³). Entretanto, 144 participantes informaram possuir especialização como o maior nível de escolaridade. Apesar das observações nos cargos de nível A, B e C, que exigem nível de escolaridade inferior ao médio, não houve nenhum respondente com nível de escolaridade inferior ao médio completo, tendo este representado 6%. Isto indica que, apesar da maior parte dos TAE da UFPE estar concentrada em cargos de nível médio, a instituição conta com um corpo técnico com qualificação superior ao exigido para o cargo, podendo muitos destes técnicos estar sendo subproveitados e possivelmente frustrados.

Nota-se, por exemplo, que 46,2% possui especialização e 29,8% mestrado como nível de escolaridade (ver tabelas 4 e 5).

Tabela 4 – Frequência Nível de Escolaridade

Nível de Escolaridade	N	%
Médio completo	2	0,6
Superior incompleto	12	3,8
Superior completo	49	15,7
Especialização	144	46,2
Mestrado	93	29,8
Doutorado	12	3,8
Total	312	100,0

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 5 – Frequência Nível do Cargo

Nível do Cargo	N	%
A	2	0,6
B	3	1,0
C	46	14,7
D	140	44,9
E	121	38,8
Total	312	100,0

Fonte: dados da pesquisa.

A amostra teve a participação de TAE de 90% do total das 33 unidades administrativas da UFPE, entretanto, algumas unidades ficaram sub-representadas conforme apresentado na

¹² O desvio padrão é uma medida de heterogeneidade de uma distribuição. Quanto maior o desvio padrão, maior a distância dos casos em relação à média. Contrariamente, quanto menor o desvio padrão, mais homogênea é a distribuição. Ou seja, menor é a distância dos casos em relação à média.

¹³ Conforme anexo II da LEI nº 11.091(BRASIL, 2005) que dispõe sobre classificação e requisitos para o cargo.

tabela 1, necessitando que essas unidades fossem agregadas a outras unidades de forma condensada. A tabela 6 apresenta o resultado do agrupamento e a(s) respectiva(s) unidade(s) contida(s) em cada uma e respectiva frequência.

Tabela 6 - Frequência dos respondentes por local de lotação – agrupados

Unidade de Lotação do TAE	N	%
Gestão Central (Reitoria – Pró-reitorias)	89	28,5
Campus Recife (Centros Acadêmicos)	107	34,3
Hospital das Clínicas (HC)	45	14,4
Campus Centro (CCJ)	10	3,2
Campos Vitória (CAV)	16	5,1
Campus Caruaru (CAA)	22	7,1
Órgãos Suplementares (Lika, Editora, NEFD, NUSP, Biblioteca Central, NTVRU)	23	7,4
Total	312	100,0

Fonte: dados da pesquisa.

Na questão referente ao primeiro vínculo público, verificou-se que quase metade dos respondentes (47,1%) já possuíam vínculo em outras instituições públicas antes de ser contratado pela UFPE. Este pode ser um indicativo de que os profissionais insatisfeitos com a instituição em que trabalhavam anteriormente viram na UFPE uma oportunidade de trabalho em uma instituição que pode proporcionar melhores condições de trabalho, crescimento e qualidade de vida. A tabela 7 indica esta frequência.

Tabela 7 - Frequência – Vínculo Público

Primeiro Vínculo Público	N	%
Não	147	47,1
Sim	165	52,9
Total	312	100,0

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à pergunta se o TAE possui função gratificada¹⁴, apenas 32% possuem esta função. Esse resultado pode sugerir a reduzida participação dos TAE na gestão, a qual tem como premissa a tomada de decisão colegiada conforme o estatuto da instituição (UFPE, 2019). A tabela 8 apresenta esta frequência.

¹⁴ Para assumir uma função, o servidor recebe uma gratificação que poder ser de dois tipos: Função Gratificada (FG) e Cargo de Direção (CD). Uma FG ou um CD pode ter vários níveis de valores (R\$), pois dependem da posição hierárquica ocupada (Silva, 2018),

Tabela 8 - Frequência – Função Gratificada

Possui Função Gratificada?	N	%
Não	212	67,9
Sim	100	32,1
Total	312	100,0

Fonte: dados da pesquisa.

5.2 COMPARAÇÃO ENTRE AS MÉDIAS DO IQV

Explica-se que antes de efetuar o cálculo das médias de cada IQV, procedeu-se à recodificação das variáveis (questões/facetas) 03, 04 e 26 para o formato crescente, seguindo a métrica indicada na sintaxe do cálculo (SANTOS *et al.*, 2009). Em seguida, cada uma das dimensões é calculada a partir das médias aritmética simples das respostas obtidas com as variáveis componentes do domínio.

De acordo com a orientação da sintaxe do WHOQOL, estabelece-se que cada caso deve responder, no mínimo, 80% do conjunto de questões componentes do domínio, o que não ocorreu nesta pesquisa, visto que todos os campos do questionário foram respondidos. Posteriormente, realizou-se uma média ponderada (os valores são multiplicados por 4), seguindo a estrutura original do WHOQOL, conforme orientado pela OMS. Por fim, as médias dos valores das questões (facetadas), medidos numa escala de 0 a 5 são convertidos em uma escala de 0 a 100, de modo a facilitar a análise e entendimento dos resultados. (SANTOS *et al.*, 2009).

Conforme tabela 9, as médias de todos os domínios foram superiores a 60,0, tendo apresentado a maior média do IQV o domínio I-Físico (68,8) e também a mais homogênea quando comparado aos outros dois domínios que obtiveram as médias próximas. Observa-se que o domínio III – Relações Sociais apresentou o maior grau de dispersão entre as médias o qual apresenta um desvio padrão de 19,24. Essa diferença se deve ao fato de que, para este domínio o menor valor foi 0 e o maior 100. O domínio V-trabalho apresentou menor média (61,2%), entretanto apresentou o maior valor mínimo de todas quando comparado aos outros domínios.

Tabela 9 - Média dos Índices de Qualidade de Vida por Domínios

Domínio	Média	N	Erro Desvio	Mínimo	Máximo
Domínio I – Físico	68,8187	312	14,79260	10,71	100,00
Domínio II – Psicológico	64,3563	312	15,84079	4,17	100,00
Domínio III – Relações Sociais	64,7169	312	19,24068	,00	100,00
Domínio IV – Meio Ambiente	62,6402	312	14,25723	12,50	96,88
Domínio V – Trabalho	61,2280	312	15,72547	15,63	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

Para verificação da significância estatística da variação entre as médias dos domínios (variáveis dependentes) e das variáveis sexo, função gratificada e primeiro vínculo público (variáveis independentes) realizou-se o teste T para amostras independentes¹⁵. E, para as variáveis cargo, escolaridade, raça, local de lotação, faixa etária (variáveis independentes), realizou-se a técnica ANOVA¹⁶.

O Test-t indicou que existe uma diferença estatisticamente significativa entre as médias das duas amostras apontando que, em média, os respondentes do sexo feminino apresentaram maior IQV do que os do sexo masculino no domínio III- Relações Sociais e no domínio IV- Meio Ambiente. A tabela 10 apresenta as médias dos IQV.

Tabela 10 - T-test Comparação de Médias – Sexo x Domínios

Domínio	Masculino	Desvio Padrão	Feminino	Desvio Padrão	t	p
I – Físico	68,78	14,88	68,83	14,77	-0,29	0,977
II- Psicológico	65,12	16,54	63,88	15,41	0,673	0,501
III- Relações Sociais	61,97	21,27	66,40	17,71	-1,986	0,048*
IV – Meio Ambiente	60,53	15,42	63,94	13,36	-2,063	0,040*
V – Trabalho	59,82	16,31	62,095	15,33	-1,242	0,215

*Significativo a 5% de probabilidade pelo teste t de Student..

Fonte: dados da pesquisa.

Utilizando-se a ANOVA, foi observada variação estatisticamente significativa nas médias dos seguintes domínios:

- II - Psicológico, entre as faixas etárias ($F= 2,873$, $p= 0,023$);

¹⁵ T-test independente é usado em situações nas quais existem duas condições experimentais e participantes diferentes foram usados em cada uma, ou seja, com apenas dois grupos (Field,2009).

¹⁶ ANOVA (One Way ANOVA) produz uma estatística F ou razão F que é semelhante a estatística t pois ela compara a variância sistemática nos dados com a variância não-sistemática. Trata-se de um teste abrangente, o que significa que ela testa um efeito experimental de forma global, em mais de duas condições experimentais (Field,2009).

- **IV- Meio Ambiente**, entre as categorias de escolaridade ($F = 2,485$, $p = 0,032$), cargo ($F = 3,349$ $p = 0,001$) e raça ($F = 2,413$ $p = 0,36$);

- **V-Trabalho**, entre as categorias da variável cargo ($F = 4,906$ $p = 0,001$);

- **Q02 – Satisfação com a saúde**, entre as categorias da variável cargo ($F = 2,772$ $p = 0,027$). As informações completas estão em tabelas no Apêndice D.

Esperava-se que a variável local de lotação estivesse relacionada com a QV dos TAE nos domínios investigados, entretanto, ao ser realizado o teste ANOVA, não foi verificada diferença estatisticamente significativa na variação de média de nenhum dos índices dos domínios. Neste caso, a qualidade de vida medida nos domínios não está relacionada com o local de lotação.

5.3 ANÁLISE DE CORRELAÇÃO

Para verificar a relação entre domínios, realizou-se a análise de correlação bivariada¹⁷. Para verificar como os domínios, que são variáveis contínuas, se relacionam entre si, aplicou-se o coeficiente de Pearson¹⁸. Para verificar como os cinco domínios se relacionam com as questões Q1 e Q2, as quais são variáveis ordinais, utilizou-se o coeficiente de Spearman¹⁹,

Na correlação de Pearson foi verificado que o domínio I- físico com o domínio II- psicológico apresentaram a correlação mais forte da matriz ($\rho = 0,661$ e $p < 0,001$). O domínio III- relações sociais e o domínio V- Trabalho apresentaram a correlação mais baixa, moderada ($\rho = 0,319$ e $p < 0,001$), conforme matriz de correlação apresentada na tabela abaixo:

¹⁷ **Correlação** é uma medida do relacionamento linear entre variáveis, podendo estar: (1) positivamente correlacionada, quando uma variável aumenta a outra também aumenta ou o contrário; (2) negativamente correlacionada, quando uma aumenta, a outra diminui ou o contrário; (3) ou não estar correlacionada de nenhuma forma onde o efeito de uma variável não altera o da outra (Field, 200, p. 123)

¹⁸ **Coeficiente de Pearson** mede o grau da correlação (e a direção dessa correlação - se positiva ou negativa) entre duas variáveis de escala métrica e requer dados intervalares ou de razão para ser uma medida precisa do relacionamento linear entre duas variáveis (Field, 2009).

¹⁹ **Coeficiente de Spearman** é uma estatística não-paramétrica e, assim, pode ser usada quando os dados violarem suposições paramétricas, ou seja, quando os dados foram medidos somente no nível ordinal (Field, 2009).

Tabela 11 – Matriz de Correlação – Coeficientes de Pearson e Spearman

Domínios		Domínio I Físico	Domínio II Psicológico	Domínio III Rel. Sociais	Domínio IV M. Ambiente	Domínio V Trabalho
Domínio I	Correlação de Pearson	1				
Físico	Sig. (2 extremidades)					
Domínio II	Correlação de Pearson	.661**	1			
Psicológico	Sig. (2 extremidades)	.000				
Domínio III	Correlação de Pearson	.448**	.550**	1		
Rel. Sociais	Sig. (2 extremidades)	.000	.000			
Domínio IV	Correlação de Pearson	.526**	.470**	.431**	1	
M. Ambiente	Sig. (2 extremidades)	.000	.000	.000		
Domínio V	Correlação de Pearson	.380**	.327**	.319**	.527**	1
Trabalho	Sig. (2 extremidades)	.000	.000	.000	.000	
Q01 - Qualidade de Vida Geral	Correlação de Spearman	.491**	.442**	.310**	.417**	.390**
	Sig. (2 extremidades)	.000	.000	.000	.000	.000
Q02 - Satisfação com a Saúde	Correlação de Spearman	.569**	.465**	.281**	.306**	.333**
	Sig. (2 extremidades)	.000	.000	.000	.000	.000

Fonte: dados da pesquisa.

Na correlação de Spearman foi verificada a mais forte correlação²⁰ entre o domínio I- físico com a Q02 - Satisfação com a saúde ($\rho=0,569$). A correlação mais fraca foi observada entre o domínio III – Relações Sociais e a Q 02 ($\rho= 0,281$).

Todas as correlações são positivas e estatisticamente significativas, mostrando que os indicadores variam juntos. Assim confirma-se, a relação entre os diferentes aspectos que envolvem a qualidade de vida, já identificada por Santin (2002), Fleck, Louzada, Xavier, Chachamovick, Vieira, Santos, Santos e Pinzon, (1999) e Gil & Feisntein (1994).

5.4 MODELO DE REGRESSÃO

Como já observado, o Domínio V- Trabalho apresentou a menor média de IQV da amostra e, como forma de ampliar a investigação, foi realizada a técnica de análise de regressão linear múltipla²¹. A partir das análises realizadas anteriormente e no intuito de verificar se algumas das variáveis do perfil foram capazes de prever algum efeito no IQV deste domínio, adotou-se o seguinte modelo de regressão (ver Tabela 12):

²⁰ **A medida da força da correlação** é geralmente utilizada como: valores de $\pm 0,1$ representam correlação fraca, $\pm 0,3$ correlação média e $\pm 0,5$, uma correlação forte.

²¹ **Análise de regressão** é um método para determinar a função específica relacionando Y com X. Há várias formas de análise de regressão. A **regressão linear múltipla** é um meio para analisar o efeito causado por várias variáveis independentes (x) simultaneamente sobre a variável dependente (y) (Babbie, 2005).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Y representa a variável dependente, ou seja, o Domínio V - Trabalho.

α representa o valor esperado da variável dependente na ausência de variáveis independentes.

β representa a variação observada na variável dependente ao se elevar a variável independente em um desvio padrão.

X1 representa a variável idade, mensurada em número de anos completos.

X2 representa a variável sexo, medida de forma dicotômica (0= masculino e 1=feminino).

X3 representa a variável tempo de serviço, aferida em número de anos completos.

X4 representa a variável função gratificada, mensurada de forma dicotômica (0=não possui e 1=possui).

X5 representa a variável cargo, medida de forma ordinal de 1 a 5, onde quanto maior o valor, maior o nível do cargo, representados por ordem alfabética, sendo A=1, B=2, C=3, D=4, E=5

ε representa o termo aleatório de erro.

Tabela 12 – Resumo das estatísticas de ajuste do modelo

R	R²	R² ajustado	Erro padrão da estimativa	F	p-valor
0,271 ^a	0,074	0,059	15,258	4,867	<0,001 ^b

Fonte: dados da pesquisa

R - representa a correlação do modelo estimado com a variável dependente, no caso, o domínio V- Trabalho. Como pode ser observado, a correlação é de 0,271, o que indica uma fraca associação entre as variáveis explicativas e a variável dependente.

R² - também chamado de coeficiente de determinação representa a proporção da variável dependente explicada pelo conjunto das variáveis independentes. Neste modelo, esta estatística foi de 0,074, indicando que o explicado é de aproximadamente 7,4% da variação de Y.

R² ajustado - igual ao R² e ajusta pela contribuição adicional de cada variável (número de observações e variáveis incluídas no modelo). Quanto mais parecido com o R², melhor. O R² ajustado (0,074) não se apresentou tão próximo do R² (0,059). A tabela 13 apresenta os coeficientes do modelo.

Tabela 13 – Coeficientes de regressão - VD: Domínio V – Trabalho

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	p-valor
	B	Erro Padrão	Beta		
(Constante)	32,906	6,590		4,993	<,001
Idade	0,156	0,142	0,100	1,105	0,270
Sexo	0,818	1,817	0,025	0,450	0,653
Cargo	4,755	1,147	0,233	4,145	<,001
Função Gratificada	2,774	1,858	0,082	1,493	0,137
Tempo de serviço	0,045	0,148	0,027	0,304	0,762

Fonte: dados da pesquisa

Ao observar os coeficientes, verifica-se que as variáveis do perfil sócio-profissional explicam muito pouco sobre o IQV do domínio V- Trabalho. Entretanto, esta hipótese se confirmou em apenas uma variável. O único preditor que explica em certa medida do IQV da dimensão da qualidade de vida no trabalho na UFPE foi o do “CARGO”. Quanto maior o nível do cargo, maior é o IQV do V domínio-Trabalho. Os demais preditores, ou seja, as variáveis independentes presentes no modelo não produziram efeito estatisticamente significativo sobre este domínio. Em relação às demais variáveis, mesmo sem significância estatística, observa-se pela direção (todos os coeficientes são positivos) que o IQV do domínio V-Trabalho é maior entre as mulheres (grupo=1), entre os que possuem função gratificada (grupo=1), aumenta com o tempo de serviço e também com a idade.

5.5 ANÁLISE DA QUESTÃO ABERTA DO INSTRUMENTO DE COLETA

A questão aberta “**Na sua opinião, qual (ais) ações a UFPE poderia implementar para a melhoria da qualidade de vida dos servidores técnico-administrativo em educação?**”, foi incluída no questionário como forma de ampliar as informações para geração do produto proposto nesta pesquisa. Não foi a intenção realizar análise de conteúdo das respostas dos participantes. Contudo, entende-se que os dados coletados obtidos nestas respostas, além de servir de subsídios para a formulação de políticas públicas de QV dos TAE, poderão ser objeto de pesquisas futuras sob diferente(s) perspectiva(s) de análise.

Neste sentido, para a organização das respostas para entrega do produto, realizou-se a classificação destas (ver Tabela 14), referentes à questão aberta, criando-se categorias relacionadas à qualidade de vida no trabalho e verificou-se as frequências das respostas relacionadas a cada categoria que serão brevemente comentadas a seguir.

Tabela 14 - classificação das temáticas e as respectivas frequências

Categoria	Quantidade de respostas relativas à categoria	% de respostas relativa à categoria
Saúde (serviços médicos, atividade física, atenção psicológica)	75	16%
Infraestrutura (mobiliário, limpeza, iluminação, material de expediente, equipamento, espaços de convivência, acessibilidade)	57	12%
Capacitação (ações para capacitar os TAES nas atividades exercidas)	55	12%
Lazer - Cultura (ações que envolvem eventos, atividades culturais, de bem-estar e lazer)	41	9%
Dimensionamento de pessoal (ampliação de vagas, remoção interna)	31	7%
Qualificação (ações para promover a melhoria da formação profissional - cursos de graduação, mestrado e doutorado)	28	6%
Jornada de Trabalho (redução e/ou flexibilização da jornada)	28	6%
Participação-Representatividade (Cargos de gestão, tomada de decisão)	25	5%
Trabalho Remoto - (manutenção do trabalho remoto pós pandemia)	24	5%
Ascensão Profissional	23	5%
Qualidade de vida no trabalho (Demanda por criação de políticas efetivas e abrangentes)	15	3%
Relacionamentos (com a chefia e colegas e assédio moral e sexual)	13	3%
Comunicação (ampla divulgação/disponibilização das informações para os TAES)	13	3%
Valorização/Humanização (acolhimento, reconhecimento)	12	3%
Outros (remuneração, isonomia, equidade, comprometimento, integração da família, gestão institucional)	12	3%

Fonte: Elaborado pela autora a partir das respostas da questão aberta do instrumento utilizado.

Nas respostas, verificou-se que a maior demanda por ações/políticas de qualidade de vida destaca-se nas categorias saúde (16%), infraestrutura (12%) e capacitação (12%). Na categoria da saúde nota-se uma necessidade por assistência médica, através do NASS e planos de saúde, e por atividades físicas a serem promovidas pela instituição com previsão de realização destas no horário do trabalho. Na categoria lazer e cultura, os TAES sugeriram

ampliar as atividades de lazer, incluindo o Clube Universitário e o Núcleos de Educação Física e realização de atividades culturais voltadas para os TAES. Na mesma direção, um dos itens mais demandado, o de infraestrutura, apontou pela necessidade de ampliação de espaços de convivência, bem como a ampliação da oferta de mobiliários de qualidade para realização das atividades técnicas.

Verificou-se que alguns respondentes sugeriram a manutenção do trabalho remoto pós pandemia. Outros não enfatizaram o trabalho remoto em função da pandemia, mas apontaram para a necessidade de flexibilização da jornada de trabalho, mesmo no formato presencial.

Em relação à categoria Capacitação, muitos TAES enfatizaram a melhoria e/ou implantação de ações de capacitação específica para o desempenho da função. Isso aponta para existência de uma lacuna que pode comprometer a qualidade da realização das tarefas e por consequência do serviço prestado por esses profissionais, além de uma possível ociosidade destes técnicos em seus ambientes de trabalho

Percebeu-se através das respostas dos TAE que há insatisfação com relação ao local de lotação e que o TAE não desenvolve atividades previstas para a execução do cargo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A manutenção da qualidade de vida dos servidores de uma instituição pública é imprescindível, pois são agentes públicos que atendem aos cidadãos prestando serviços técnicos nas mais diversas áreas de uma instituição pública federal de ensino superior.

Compreendendo-se que um serviço prestado ao cidadão com qualidade é aquele em que os responsáveis pela sua prestação precisam ter a sua saúde e bem-estar preservados, esta pesquisa buscou verificar qual o IQV dos TAE em seus diferentes aspectos. Como produto, o levantamento, a partir dos apontamentos sugeridos por estes TAES, de quais ações, programas e/ou projetos a instituição pode investir e/ou melhorar deve servir como importante subsídio a ser considerado no processo de formulação de políticas públicas.

Os participantes deste estudo ocupam os cargos sendo eles das áreas da saúde, administrativa, financeira, jurídica, manutenção e conservação. Houve uma expressiva participação dos TAE do sexo feminino. Foi também verificado que os TAES possuem nível de escolaridade superior à exigida no cargo.

De modo geral observou-se que a média do IQV do domínio I – Físico obteve a maior média (69,0) e o domínio V-Trabalho a menor média (61,2), apontando para uma necessidade de maiores investimentos na qualidade de vida no trabalho prevista neste domínio, ou seja, infraestrutura e meio ambiente, deslocamento para o trabalho, relação com o pares, relação com a chefia, política de ascensão funcional da instituição, política de capacitação e qualificação profissional e realização profissional na atividade que exerce.

Nesta mesma direção, verificou-se no levantamento quantitativo das respostas abertas que as sugestões e/ou críticas envolvem muitas das questões apontadas no IQV do Domínio V- Trabalho, sendo as mais demandadas: capacitação (12%) e dimensionamento de pessoal (12%).

Apesar de não ter sido verificado efeito estatístico substancial promovido pela maioria das variáveis independentes nos índices de qualidade de vida dos TAE, pode-se observar que a variável **Cargo** foi a única que **produziu efeito** significativo nos IQV do V Domínio – Trabalho.

Mesmos sem significância estatística, verificou-se, no modelo de regressão adotado que a variável cargo eleva o IQV no domínio V- Trabalho. Com este resultado, sugere-se que a renda pode ser um fator importante para a QV dos TAE uma vez o cargo de maior nível também tem maior remuneração, assim permitindo que o TAE tenha maior acesso à assistência médica, atividades físicas e manutenção de uma alimentação de qualidade. E, neste

sentido reforça-se a importância da melhoria de ações de QV da UFPE voltadas para estas questões já que a mudança de cargo é algo distante de ocorrer por se tratar de ingresso via concurso público.

A outra possibilidade de se elevar a renda é melhorando os planos de capacitação e qualificação para os TAE, já que é algo já previsto em Lei, mas que fica a cargo da instituição planejar e executar. A capacitação foi um item observado nas respostas da questão aberta e quando realizada a classificação temática das respostas, o item capacitação ficou entre as três mais demandadas (12%) pelos TAE que vislumbram melhor capacitação qualificação e conseqüentemente o incremento de sua remuneração.

Mesmo com implicações negativas na realização da pesquisa em meio a uma pandemia, verificou-se um aspecto positivo neste contexto que foi o de poder captar opinião/sugestão dos TAE sobre as ações realizada pela PROGEPE em função desta pandemia através do Projeto Fluir com a Vida, com destaque ao trabalho remoto e atenção/assistência psicológica.

Com a realização do levantamento das ações/projetos de qualidade de vida promovidos pela PROGEPE, foi possível verificar que algumas já estão previstas em Lei, cabendo à UFPE seu planejamento e execução, como é o caso do auxílio saúde, progressão por capacitação e qualificação, por exemplo. Entretanto, percebeu-se que a PROGEPE também tem implantado ações-projetos de QV no sentido de atender outras demandas tais como: atendimento médico, psicológico, atividades físicas e de lazer, parcerias para descontos em diversos estabelecimentos comerciais. E neste sentido, com esta pesquisa foi possível verificar o IQV dos TAE e captar as respectivas opiniões sobre a política de QV desenvolvida pela instituição.

Assim, propõe-se também, como item que deva ser considerado no lançamento de uma política de qualidade de vida para os TAE, a ascensão funcional remunerada e maior participação destes em funções gratificadas (de confiança), permitindo assim a ampliação da participação do TAE na gestão da UFPE como previsto em seu estatuto e também demandado nas respostas da questão aberta.

As respostas fornecidas no bloco de questões socioprofissionais poderão ser úteis para novas investigações que possam subsidiar a formulação e/ou execução de outras ações relativas aos TAES na UFPE. Sugere-se que em pesquisas futuras a utilização de uma amostra probabilística de modo que esta possibilite maior representação dos TAES em suas respectivas unidades bem como permita a utilização das técnicas de análise quantitativas de forma ampliada.

Considerando que os servidores técnico-administrativos tem uma participação substancial na implementação das políticas públicas no âmbito da educação superior federal, ou seja, são os principais canais de entregas destas políticas aos cidadãos, cabe um investimento na saúde e bem estar destes profissionais. Nesta direção, ressalta-se a importância de se testar o Whoqol-Bref, em uma parcela de trabalhadores da esfera pública, verificando assim sua viabilidade para a mensuração de informações de cunho tão amplo e subjetivo como é o caso da QV.

Uma importante contribuição trazida por estudo para a gestão pública de pessoas foi o de se utilizar dos mesmos parâmetros de cálculo do IQV do WHOQOL-Bref, poder testar e analisar outros aspectos relacionados à qualidade de vida, uma vez que foram elaboradas facetas e um domínio específico referente aos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho. Assim, permitindo a captação de opiniões e percepções dos beneficiários da política ainda em sua fase inicial.

Por fim, sugere-se ainda a replicabilidade deste estudo tomando como objeto os TAES de outras IFES de modo que envolva um maior número de participantes que assim permita a maior representação do universo de servidores TAE, uma vez que se trata de instituições que também possuem corpo técnico e locais de atuação dos TAE similares. Com isso, possibilitar, além da comparação dos resultados entre os estudos, que estes possam subsidiar a formulação de políticas de gestão de pessoas de forma mais objetiva diante de um aspecto complexo e dinâmico que é a qualidade de vida.

6.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Algumas limitações foram impostas à realização desta pesquisa para a qual destaca-se que, ao analisar os trabalhos publicados, percebeu-se que a utilização do WHOQOL-Bref tem sido mais difundida na área de saúde, não tendo sido possível a comparação dos resultados encontrados nesta pesquisa como outros realizados nos mesmos moldes.

Os resultados encontrados não podem ser estendidos a toda a população de TAE da UFPE uma vez que algumas unidades estiveram sub-representadas em maior grau nas unidades HC e SSI. Essa sub-representação pode ser atribuída aos seguintes fatos: a) todo o corpo técnico administrativo e docente, no período da coleta dos dados, se encontrava em trabalho remoto devido a Pandemia da COVID-19, exceto aquele que realizam atividades essenciais. Mesmo que tenha sido realizada divulgação dos questionários através dos canais

de comunicação oficial da UFPE e rede de relacionamentos da pesquisadora, os profissionais poderiam estar passando por situações de diversas ordens, e assim, não se sentindo confortáveis em responder a pesquisa; b) Ainda por conta da pandemia de COVID-19, os profissionais de saúde, e obviamente os do HC, se encontravam demasiadamente ocupados e envolvidos com a nova forma de trabalho diante de uma situação que envolveu perdas de muitas vidas, afetando assim toda a rotina desses profissionais; c) No caso da SSI, a sub-representação na amostra pode estar relacionada à essência da atividade que é a de lidar com a segurança institucional, o que pode ter deixado os profissionais desta unidade reticentes em relação à participação em uma pesquisa que adentra a questões pessoais e que requereu identificação.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. **A gestão estratégica de pessoas**. In: FLEURY, M. T. L. (Coord). *As pessoas na organização*, p. 35-50 São Paulo: Gente, 2002.
- BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de Survey**. Tradução de Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 15 dez 2020.
- _____. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.
- Presidência da República, Brasília, DF, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 15 dez. 2020.
- _____. **Decreto. nº 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm>. Acesso em: 15 dez. 2020.
- _____. **Decreto. nº 7.602, de 07 de novembro de 2011**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm>. Acesso em: 18 dez. 2020.
- _____. Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão. **Portaria Normativa n. 03, 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. Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Orçamento, Planejamento e Gestão. Brasília, DF, DOU nº 59, 27 mar. 2013. Seção 1, pág.77
- _____. Presidência da República Casa Civil. **Emenda Constitucional n. 103**, de 12 de novembro 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Congresso Nacional. Brasília, DF, DOU nº 220, 13 nov. 2019. Seção 1, pág.1.
- CAMPOS, Vicente. **Qualidade total: padronização das empresas**. 2ed. Belo Horizonte: Fundação Christiani Ottoni, 1992.
- CAPELLA, A. . Perspectivas teóricas sobre o processo de formulação de políticas públicas. In: HOCHMAN, G; ARRETICHE, M.; MARQUES, E. (org). **Políticas públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2007.

CAPELLA, A. . **Formulação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: ENAP, 2018.

CAVALCANTI, S; LOTTA, G; PIRES, R. Contribuições dos estudos sobre burocracia de nível de rua In: **Burocracia e políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manoele, 1992.

COSTA, Daniel. **Solicitação dados quantitativos de Técnicos-Administrativos da UFPE**. Mensagem recebida por <bianasilva2@yahoo.com.br> em 26 novembro 2019.

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: o papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. São Paulo: Atlas, 2010.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; NUNES, I.; EDREI, L.; FRANCISCHETO, L. Políticas de Gestão de Pessoas no Novo Milênio: Cenário dos Estudos Publicados nos Periódicos da Área de Administração entre 2000 e 2010. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 5, art. 186, p. 15-42, 2011.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; NUNES, I.; EDREI, L.; FRANCISCHETO, L. **Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de Administração entre 2000 e 2010**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie (Online), São Paulo, v. 12 n. 5, p. 15-42, Set/out 2011.

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: estado da arte, produção nacional, agenda de pesquisa, medidas e estudos relacionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

DEMO, G.; MARTINS, P. R. e ROURE, P. **Políticas de gestão de pessoas, comprometimento e satisfação no trabalho na Livraria Cultura**. Revista Alcance - Eletrônica, v. 20, n.2 - p. 237-254 –, abr./jun. Santa Catarina: UNIVALI, 2013.

DEJOURS, C.; DESSORS, D; DESRLAUX, F. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.33, p. 98-104, maio/junho.1993

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na organização moderna**. São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA, Mário César, ALVES, Luciana, TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e Práticas gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. V.25, nº 3, p. 319-327, jul/set.2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: LPA Edições, 2011.

FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**, In: FLEURY, M., (org.), **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias organizacionais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.

FLECK, M.; O. FACHEL; LOUZADA, S.; M. XAVIER; E. CHACHAMOVICH; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v.21, n.01, p. 19-28, 1999.

FLECK, M. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.33-38, 2000.

FLECK, M.; LOUZADA, S.; M. XAVIER; E. CHACHAMOVICH; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref. **Revista de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.34, n.2, p.178-183, 2000.

FERENTZ, L. Análise da qualidade de vida pelo método WHOQOL-bref: estudo de caso na cidade de Curitiba, Paraná. **Revista estudo & Debate**, Lajeado, v. 24, n. 3, p. 116-134, 2017.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas, In: FLEURY, M., (org.), **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FIELD, Andy. **Descobrendo a Estatística usando o SPSS**. Porto Alegre. Artmed, 2009.

GALA, Paulo. A teoria institucional de Douglass North. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 89-105, abril-junho. 2003

GUEST, David. Human Resource Management and Industrial Relations. **Journal of Management Studies**, v. 24, p. 503- 521. 1987

KINGDON, J. Como chega a hora de uma idéia?. In: SARAIVA, M.; FERRAREZI, E. (org). **Políticas públicas**. Brasília. ENAP, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GILL, T.M.; FEINSTEIN, A.R. A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. **Journal of the American Medical Association**, Chicago, v.272, n.8, p.619-26, 1994.

HERCULANO, Selene. A Qualidade de Vida e seus Indicadores. In: _____. PORTO, Marcelo Firpo de Souza. FREITAS Carlos Machado. **Qualidade de vida e riscos ambientais**. Niterói: Eduff, 2000.

KLEIN, L.L; LEMOS, R.B; PEREIRA, B. A.D; BELTRAME, G. **Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação de uma instituição de ensino superior**. Revista Eletrônica de Administração. v.23. n. especial, p. 317-344. Porto Alegre: UFRGS dezembro, 2017.

- KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A. D., LEMOS, R. B. **Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público.** Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n.3. São Paulo. Junho, 2019.
- MASCARENHAS, A. O., CLAUDIUS, A. Q. B. **Produção científica brasileira em gestão de pessoas no período 2000- 2010.** Revista de Administração de Organizações - RAE, v. 53, n. 1, p. 35-45. São Paulo: FGV, jan/fev. 2013.
- MARCONI, N. Políticas integradas de recursos humanos para o setor público. In: LEVY, E; DRAGO, P.A (org). **Gestão pública no Brasil contemporâneo.** São Paulo: FUNDAP, 2005.
- MINAYO, Maria Cecília; HARTZ, Zulmira Maria; BUSS, Paulo. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.05, n.01, 2000.
- NUSSBAUM, Martha. SEN, Amartya Kumar. **La calidad de vida. Colombia:** Fondo de Cultura Económica: 1996.
- OMS. **Promoción de la salud: glosario.** Genebra: OMS, 1998.
- PEREIRA, Bresser. **Reforma do estado e administração gerencial.** Rio de Janeiro: Editora FVG, 6.ed. 2005.
- SANT'ANNA, A.; MORAES, L. F. Programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações. In: **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.** Anais. Foz do Iguaçu, Anpad, 1999.
- SANTIN, S. Cultura corporal e qualidade de vida. **Kinesis**, Santa Maria, v.27, p.116-86, 2002.
- SANTOS, Celso; PEDROSO, B.; SCANDELAR,L.I; PILATTI, L. **Qualidade de vida: interpretação da sintaxe do SPSS para análise de dados do WHOQOL-10.** Revista de Salud Pública. V. 11, n.5, p. 836-841, 2009.
- SANTOS FILHO, N. G., et al. Mudança organizacional no Legislativo brasileiro: discutindo as possibilidades de aplicação do institucionalismo sociológico na análise da modernização da estrutura administrativa da Câmara dos Deputados. In: **ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA DA ANPAD**, 4., 2010, Vitória. Anais.. Vitória: EnAPG, 2010.
- SARAIVA, Enrique. O conceito de política pública. In: SARAIVA, M.; FERRAREZI, E. (org). **Políticas públicas.** Brasília. ENAP, 2006.
- SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos.** São Paulo: Cengage Learning, 2014.
- SILVA, K. E. V. **A Representatividade das Mulheres na Gestão Acadêmica da Universidade Federal de Pernambuco.** 2018. 114 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) –Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste,

CCSA, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/30649>>. Acesso em: 10 set. 2019.

SIMON, H. A. **Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization**. New York: Macmillan, 1957.

SIRGY, M. J.; EFRATY, D.; SIEGEL, P.; LEE, D-J. **A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories**. *Social Indicators Research*, v. 55, n. 3, p. 241-302, 2001.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Revista Sociologias**. Sociologias, Porto Alegre, v. 8, n.16, p. 20-45, 2006

TORINI, D. Questionários on-line. In: ABDAL, A; OLIVEIRA, M.; GHEZZI, D.; SANTOS, J. (org). **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Quantitativo**. São Paulo: Sesc São Paulo/CEBRAP, 2016.

UFRGS. **Grupo de Estudos em Qualidade de Vida - Qualidep**. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/qualidep/downloads/downloads.php?id=2> >. Acesso em: 25 nov 2019.

VENTRURA, V; LEITE, N. Percepção da influência da gestão estratégica de pessoas no comprometimento organizacional. **Pretexto**. Sociologias, Belo Horizonte, v. 15, n.3, p. 11-28, 2014.

VERGARA, Sylvia. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Planejamento de Desenvolvimento Institucional (2019-2023)**. Recife, 2019a.

_____. **Plano Estratégico Institucional (2013-2027)**. Recife, 2013.

_____. CONSELHO UNIVERSITÁRIO. **Estatuto e Regimento Geral da Universidade de Pernambuco**: aprovado em 25 de julho de 2019b. Disponível em:<https://www.ufpe.br/documents/38962/1870976/bo67.pdf/5fadaee1-0834-415d-8099-bac62b0bf40d_>. Acesso em: 20 dez 2020.

_____. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO. **Resolução nº 02**. Aprova a Estrutura Regimental da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, e dá outras providências: aprovada em 09 de março de 2020a. Disponível em:<<https://www.ufpe.br/documents/38962/2571920/bo50.pdf/5b9d8a93-670d-467e-8671-4cc05fe1bb39>>. Acesso em: 15 dez 2020.

_____. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO. **Portaria Normativa nº 24**. Aprova o Regimento da Reitoria da Universidade Federal de Pernambuco: aprovada em 04 de agosto de 2020 de 2020b. Recife, PE, 2020b. Disponível em:<<https://www.ufpe.br/documents/38962/2571920/bo77.pdf/8937bb93-e1ac-4516-996e-2d6411f243de>>. Acesso em: 15 dez 2020.

_____. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida.** Disponível em: < <https://www.ufpe.br/progepe/qualidade-de-vida>>. Acesso em: 15 out 2020c.

_____. **CONSELHO UNIVERSITÁRIO. Resolução nº 09.** Institui o Programa de Capacitação e Qualificação para Servidores Técnico-Administrativos em Educação: aprovada em 19 de dezembro de 2006. Recife, PE, 2006b. Disponível em: < <https://www.ufpe.br/documents/398575/509717/Res+2006+09+CONSUNIV.pdf/feca7b10-ecd9-46c4-a2a3-ce75e75b1e66>>. Acesso em: 15 dez. 2020

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

WHOQOL GROUP. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHOQOL). In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (Eds.). **Quality of life assessment: international perspectives.** Heidelberg: Springer, 1994. p.41-60.

WHO. **WHOQOL: Measuring Quality of Life.** Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse, World Health Organization. 1997. Disponível em: < https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63482/WHO_MSA_MNH_PSF_97.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em: 15 dez. 2020.

WHOQOL GROUP. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF. **Quality of Life Assessment.** Psychological Medicine, Cambridge, UK, v. 28, n. 3, p. 551-558, may 1998.

APÊNDICE A – CARTA DE ANUÊNCIA



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
GABINETE DO REITOR**

Av. Prof. Moraes Rego, 1235 – Cidade Universitária – Recife - Pernambuco – CEP: 50670.901
Tel. 55 81 2126.8001/8002 – E-mail: gabinete@ufpe.br

Recife, 12 de março de 2020.

Ao

Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos a Pesquisadora **Fabiana Bernardino de Oliveira Guedes**, a desenvolver o seu projeto de pesquisa **Qualidade de Vida dos Técnico-Administrativos em Educação como Fator de Formulação de Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE**, que está sob orientação da Profa. Gabriela da Silva Tarouco, cujo objetivo é verificar o índice de qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Pernambuco-UFPE.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento pela Pesquisadora dos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, comprometendo-se a utilizar os dados pessoais dos participantes da pesquisa, exclusivamente, para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados a Pesquisadora deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado, devidamente aprovado, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado no Sistema CEP/CONEP.


Prof. ALFREDO MACEDO GOMES
Reitor

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ON-LINE

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE



Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Convidamos a comunidade técnica-administrativa da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) a participar da pesquisa "Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação como fator de formulação de políticas públicas da Universidade Federal de Pernambuco", realizada pela também técnica-administrativa Fabiana Guedes para seu mestrado profissional, a qual tem como objetivo conhecer o índice de qualidade de vida dos servidores da UFPE. A pesquisa em questão visa a contribuir à melhoria e ao lançamento de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida nessa instituição. A previsão de tempo para resposta é de 8 a 12 minutos.

A pesquisa está sob a responsabilidade da pesquisadora Fabiana Bernardino de Oliveira Guedes, discente do Mestrado Profissional em Políticas Públicas- MPPP-UFPE, rua 115, n. 56 – Jardim Paulista Baixo – Paulista-PE – CEP: 53.047-331, Telefone (81) 99846-8202, E-mail: bianasilva2@yahoo.com.br.

A pesquisadora acima mencionada está sob orientação da professora Gabriela da Silva Tarouco, docente do Departamento de Ciência Política- DCP/CFCH/UFPE, Telefone: (81) 2126-7358, e-mail: gabrielat@uol.com.br e sob co-orientação do professor Francisco Jatobá de Andrade, docente do Departamento de Sociologia - DS/CFCH/UFPE, Telefone: (81) 2126-8280, e-mail: franciscioatoba@gmail.com.

As informações quanto a possíveis riscos e benefícios desta pesquisa, assim como as demais informações quanto ao seu caráter científico e ao compromisso com a confidencialidade dos dados coletados constam a seguir e estão de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, disponível no endereço <https://cutt.ly/Aa0BrVn> em pdf para download. Ao ler e concordar com essas informações, o respondente aceita todos os termos esclarecidos e concorda em participar voluntariamente desta pesquisa.

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa.

A pesquisa em tela tem como objetivo verificar, auferir o índice de qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE a qual se justifica como uma forma de conhecer melhor o corpo técnico-administrativo da instituição de modo que as informações coletadas possam contribuir para melhorias e lançamentos de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida na instituição. Para sua viabilização, será necessária a participação do servidor técnico-administrativo através de resposta ao questionário on-line (virtual) pelo Google Forms, no qual deverão ser assinaladas respostas a um bloco de 26 questões referentes à qualidade de vida de um modo geral e 9 questões

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp@WdQGTGR3o_Rf_BkhtuJBP_IADuA6uRw6kx8Tg/viewform

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

relacionadas à qualidade de vida no trabalho.

Os riscos previstos nesta pesquisa envolvem o sigilo e o armazenamento das informações coletadas e a possibilidade de constrangimento ao responder o questionário e/ ou de cansaço ao responder às perguntas. Os possíveis riscos pertinentes serão minimizados por meio da garantia da confidencialidade e do armazenamento dos dados coletados em local seguro e sob sigilo, da privacidade à proteção da imagem, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas, sendo seu uso estritamente para fins científicos.

Para maior conforto e tranquilidade, o participante poderá escolher um horário e ambiente reservado para responder o questionário e, caso tenha necessidade de descanso, poderá interromper momentaneamente antes de concluir as respostas.

São esperados benefícios indiretos aos respondentes desta pesquisa, tendo em vista a sua contribuição para a produção de conhecimentos na área da política pública em qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação das instituições públicas de ensino superior. Já sob a perspectiva da gestão da instituição pesquisada, espera-se gerar benefícios diretos, uma vez que este estudo possibilitará a geração de um amplo banco de dados, o que oferecerá subsídios importantes aos gestores da instância responsável pela gestão de pessoas, atualmente a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida – PROGEPE, para a melhoria e implementação de políticas de qualidade de vida para seus colaboradores técnicos.

Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa, através de questionários, ficarão armazenados em arquivo digital em computador, sob a responsabilidade da pesquisadora, no endereço acima informado e pelo período mínimo de 5 anos após o término da pesquisa.

Nada será pago ou cobrado para a participação na pesquisa, pois a aceitação é voluntária, ficando garantida a indenização em caso de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extra-judicial.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, o (a) senhor (a) poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE, cuja pesquisa está registrada sob o nº CAAE 30557020.8.0000.5208, no endereço: Avenida da Engenharia s/n – 1º Andar, sala 4 - Cidade Universitária, Recife-PE, CEP: 50740-600, Tel.: (81) 2126.8588 – e-mail: cepecca@ufpe.br.

Sua participação será de grande importância para este projeto.

Desde já, agradecemos a sua colaboração.

*Obrigatório

Endereço de e-mail *

Seu e-mail

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp@WdQGTGR3o_Rf_BkhtuJBP_IADuA6uRw6kx8Tg/viewform

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Declaro que li a apresentação e os termos acima e concordo em participar da pesquisa. *

Sim

Não

Página 1 de 8

Próxima

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp@WdQGTGR3o_Rf_BkhtuJBP_IADuA6uRw6kx8Tg/viewform

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE



Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

*Obrigatório

Parte 1 - Perfil Socioprofissional

Essa parte do questionário tem por intuito levantar informações sobre o perfil socioprofissional do entrevistado. Pedimos que se responda às questões com a maior precisão possível; caso não se tenha certeza quanto à resposta em questão, pede-se que escolha a alternativa que mais lhe parece apropriada.

Nome: *

Sua resposta

Idade *

Sua resposta

Sexo: *

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp@WdQGTGR3o_Rf_BkhtuJBP_IADuA6uRw6kx8Tg/form?response

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Raça/Cor: *

Branca

Preta

Amarela

Parda

Indígena

Sem declaração

Outro: _____

Nível de Escolaridade: *

Fundamental Incompleto

Fundamental Completo

Médio Incompleto

Médio Completo

Superior Incompleto

Superior Completo

Especialização

Mestrado

Doutorado

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp8WJDQGR3o_RbI_BkhtuJBP_IAADxAb6Rw6iKx8T1gIqIom/Response 2/4

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Primeiro Vínculo Público? *

Sim

Não

Nome do cargo: *

Sua resposta _____

Nível do Cargo: *

A

B

C

D

E

Unidade de lotação: *

Sua resposta _____

Selecione a localidade da sua Unidade de Lotação *

Escolher _____

Matrícula: *

O número de matrícula evita duplicidade das respostas coletadas. Reforçamos que os dados coletados estarão em total sigilo e segurança.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp8WJDQGR3o_RbI_BkhtuJBP_IAADxAb6Rw6iKx8T1gIqIom/Response 3/4

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Sua resposta _____

Tem função gratificada? *

Sim

Não

Caso sim, qual?

Sua resposta _____

Tempo no Serviço Público (anos): *

Sua resposta _____

Página 2 de 8

[Voltar](#) [Próxima](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp8WJDQGR3o_RbI_BkhtuJBP_IAADxAb6Rw6iKx8T1gIqIom/Response 4/4

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

*Obrigatório

Parte 2 - Qualidade de vida

Esta parte da pesquisa tem como objetivo apurar sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida no que se refere a temas como trabalho, saúde, lazer, bem estar etc de acordo com seus valores, aspirações, prazeres e preocupações, aspectos para os quais o questionário foi estruturado. Toma-se como referencial as duas últimas semanas e se considera o período da pandemia de Covid-19.

Como você avaliaria: *

	Muito ruim	Ruim	Nem boa, nem ruim	Boa	Muito boa
Sua qualidade de vida?	<input type="radio"/>				

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp8WJDQGR3o_RbI_BkhtuJBP_IAADxAb6Rw6iKx8T1gIqIom/Response 1/2

06/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Quão satisfeito você está com *

Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito, nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

A sua saúde?

Página 3 de 8

Voltar Próxima

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScj8WjD0TGR3o_Rbf_BkhtxUjBP_IADxvA6sRw6kuR8TlqIom/Response 2/2

06/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

*Obrigatório

Parte 3 - As questões seguintes são sobre como você avalia algumas coisas em relação às últimas duas semanas

Considere o período da pandemia de Covid-19.

Em que medida ou o quanto *

	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Completamente
Você acha que alguma dor física impede você de fazer o que você precisa?	<input type="radio"/>				
Você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	<input type="radio"/>				
Você aproveita a vida?	<input type="radio"/>				
Você acha que a sua vida tem sentido?	<input type="radio"/>				
Você consegue se concentrar?	<input type="radio"/>				
Você se sente em segurança em sua vida diária?	<input type="radio"/>				
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	<input type="radio"/>				

Página 4 de 8

Voltar Próxima

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScj8WjD0TGR3o_Rbf_BkhtxUjBP_IADxvA6sRw6kuR8TlqIom/Response 1/2

06/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

*Obrigatório

Parte 4 - As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

Considere o período da pandemia de Covid-19.

Sobre seu desempenho cotidiano, *

	Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Completamente
Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	<input type="radio"/>				
Você é capaz de aceitar sua aparência física?	<input type="radio"/>				
Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	<input type="radio"/>				
Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	<input type="radio"/>				
Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?	<input type="radio"/>				

O quão bem *

	Muito mal	Mal	Nem mal, nem bem	Bem	Muito bem
Você é capaz de se locomover?	<input type="radio"/>				

Página 5 de 8

Voltar Próxima

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScj8WjD0TGR3o_Rbf_BkhtxUjBP_IADxvA6sRw6kuR8TlqIom/Response 1/2

06/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScj8WjD0TGR3o_Rbf_BkhtxUjBP_IADxvA6sRw6kuR8TlqIom/Response 2/2

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

*Obrigatório

Parte 5 - As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

Considere o período da pandemia de Covid-19.

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Quão satisfeito(a) você está com: *

	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
O seu sono?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sua capacidade para desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sua capacidade para o trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigno mesmo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Sua vida sexual?	<input type="radio"/>				
O apoio que você recebe de seus amigos?	<input type="radio"/>				
As condições do local onde mora?	<input type="radio"/>				
O seu acesso aos serviços de saúde?	<input type="radio"/>				
O seu meio de transporte?	<input type="radio"/>				

Com que frequência você *

	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
Tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	<input type="radio"/>				

Página 6 de 8

[Voltar](#) [Próxima](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

*Obrigatório

Parte 6 - As questões seguintes referem-se à sua qualidade de vida no trabalho.

Como você avalia: *

	Muito ruim	Ruim	Nem ruim, nem boa	Boa	Muito boa
Sua qualidade de vida no trabalho?	<input type="radio"/>				

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

O quão satisfeito você está com: *

	Muito insatisfeito	Inatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
A infraestrutura do ambiente de trabalho (mobiliário, layout, iluminação, conforto térmico, acessibilidade, sanitários, segurança)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O deslocamento para o trabalho (localização, meio de transporte utilizado)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A relação com os seus colegas de trabalho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A relação com a sua chefia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A sua política de ascensão funcional da instituição?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A política de capacitação e qualificação profissional da instituição?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

https://docs.google.com/forms/d/1FApQLScp#WJDOTGRf3o_Rf_BkhtxUjBP_IADxAGsRw6kx8Tlg/form/Response 2/3

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

O que se refere à realização profissional na atividade que atualmente exerce?

Na sua opinião, qual (ais) ações a UFPE poderia implementar para a melhoria da qualidade de vida dos servidores técnico-administrativo em educação? *

Sua resposta

Página 7 de 8

Voltar Próxima

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/1FApQLScp#WJDOTGRf3o_Rf_BkhtxUjBP_IADxAGsRw6kx8Tlg/form/Response 3/3

08/12/2020 Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Qualidade de Vida

Qualidade de vida dos técnico-administrativos em educação da UFPE

Agradecemos a sua participação!

Uma cópia das suas respostas será enviada para o endereço de e-mail fornecido

Página 8 de 8

Voltar Enviar

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

reCAPTCHA [Privacidade](#) [Termos](#)

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/1FApQLScp#WJDOTGRf3o_Rf_BkhtxUjBP_IADxAGsRw6kx8Tlg/form/Response 1/1

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) (PARA MAIORES DE 18 ANOS OU EMANCIPADOS)

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa **Qualidade de Vida dos Técnico-Administrativos em Educação como Fator de Formulação de Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE**, que está sob a responsabilidade da pesquisadora Fabiana Bernardino de Oliveira Guedes, Rua 115, n. 56 – Jardim Paulista Baixo – Paulista-PE – CEP: 53407-331, Telefone (81) 99846-8202, E-mail: bianasilva2@yahoo.com.br, discente do Mestrado Profissional em Políticas Públicas- MPPP-UFPE.

A pesquisadora acima mencionada está sob a orientação de Gabriela da Silva Tarouco, docente do Departamento de Ciência Política- DCP/CFCH/UFPE, Telefone: (81) 2126-7358, e-mail: gabrielat@uol.com.br e sob co-orientação de Prof. Francisco Jatobá de Andrade, docente do Departamento de Sociologia - DS/CFCH/UFPE, Telefone: (81) 2126-8280, e-mail: franciscojatoba@gmail.com.

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Descrição da pesquisa e esclarecimento da participação: a pesquisa em tela tem como objetivo verificar\auferir o índice de qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação da UFPE a qual se justifica como uma forma de conhecer melhor o corpo técnico-administrativo da UFPE de modo que as informações coletadas possam contribuir para a melhoria e lançamento de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida pela instituição. Para sua viabilização, será necessária a participação do servidor técnico-administrativo através de resposta ao questionário on-line (virtual) pelo Google Forms, no qual deverão ser assinaladas respostas a um bloco 26 questões referentes à qualidade de vida de um modo geral e 9 questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho. A previsão de tempo para resposta é de 8 a 12 minutos e o participante decidirá quando e onde respondê-lo.

RISCOS: os riscos previstos nesta pesquisa envolvem o sigilo e armazenamento das informações coletadas e a possibilidade de constrangimento ao responder o questionário e/ ou de cansaço ao responder às perguntas. Os possíveis riscos pertinentes serão minimizados por meio da garantia da confidencialidade e armazenamento dos dados coletados em local seguro e sob sigilo, da privacidade a proteção da imagem garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas com uso estritamente para fins científicos. Para maior conforto e tranquilidade, o participante poderá escolher um horário e ambiente reservado para responder o questionário e, caso tenha necessidade de descanso, poderá interromper momentaneamente antes de concluir as respostas.

BENEFÍCIOS diretos/indiretos: são esperando benefícios indiretos aos respondentes desta pesquisa tendo em vista a sua contribuição para a produção de

conhecimentos na área da política pública em qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação das instituições públicas de ensino superior. Já sob a perspectiva da gestão da instituição pesquisada, espera-se gerar benefícios diretos uma vez que este estudo possibilitará a geração de um amplo banco de dados o que oferecerá subsídios importantes aos gestores da instância responsável pela gestão de pessoas, atualmente, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida – PROGEPE, para a melhoria e implementação de políticas de qualidade de vida para seus colaboradores técnicos.

Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa, através de questionários, ficarão armazenados em arquivo digital em computador, sob a responsabilidade da pesquisadora, no endereço acima informado, pelo período de mínimo 5 anos após o término da pesquisa.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extra-judicial.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, o (a) senhor (a) poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE no endereço: **(Avenida da Engenharia s/n – 1º Andar, sala 4 - Cidade Universitária, Recife-PE, CEP: 50740-600, Tel.: (81) 2126.8588 – e-mail: cepccs@ufpe.br).**

Sua participação será de grande importância para este projeto.

Desde já, agradecemos sua colaboração.

**APÊNDICE D - TABELA DA ANOVA DAS VARIÁVEIS COM MÉDIAS
ESTATISTICAMENTE SIGNIFICATIVAS**

Domínio II- Psicológico					
Faixa Etária	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
20-30	42	60,1190	18,08364	2,873	0,023
31-40	150	62,7500	15,20606		
41-50	56	66,8155	15,22069		
51-60	54	69,2901	16,03145		
61-70	10	65,8333	10,54093		
Total	312	64,3563	15,84079		
Domínio IV – Meio Ambiente					
Escolaridade	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
médio completo	2	46,8750	30,93592	2,485	,032
superior incompleto	12	60,1563	14,78570		
superior completo	49	59,0561	15,75783		
especialização	144	62,5868	13,44720		
mestrado	93	64,0457	14,07852		
doutorado	12	72,1354	11,18497		
Total	312	62,6402	14,25723		
Nível do Cargo	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
A	2	54,6875	11,04854	3,349	,011
B	3	52,0833	25,25907		
C	46	58,1522	15,25931		
D	140	61,7857	14,35897		
E	121	65,7283	12,92213		
Total	312	62,6402	14,25723		
Raça	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
sem declaração	12	55,4688	21,69672	2,413	,036
amarela	7	53,5714	10,43154		
branca	148	64,6115	12,81085		
indígena	1	53,1250	.		
pardo	113	62,6106	15,10248		
preto	31	58,4677	13,31200		
Total	312	62,6402	14,25723		
Domínio V – Trabalho					
Nível do Cargo	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
A	2	65,6250	22,09709	4,906	,001
B	3	47,9167	4,77352		
C	46	55,0272	17,75702		
D	140	59,9330	15,04671		
E	121	65,3409	14,74612		
Total	312	61,2280	15,72547		
Questão 02 – Satisfação com a Saúde					
Nível do Cargo	N	Média	Desvio Padrão	F	Sig.
A	2	3,50	,707	2,772	,027
B	3	4,00	1,000		
C	46	3,09	1,029		
D	140	3,38	,985		
E	121	3,60	,926		
Total	312	3,43	,980		

APÊNDICE E – MÉDIAS POR LOCAL DE LOTAÇÃO DO DOMÍNIO V-TRABALHO

Local de Lotação	Média	N	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Biblioteca Central (BC)	50,0000	3	18,75000	31,25	68,75
Centro Acadêmico do Agreste (CAA)	63,2102	22	17,35730	34,38	96,88
Centro de Artes e Comunicação (CAC)	60,8553	19	18,23269	25,00	87,50
Colégio de Aplicação (CAP)	60,1563	4	14,06250	40,63	71,88
Centro Acadêmico de Vitória (CAV)	68,9453	16	15,11539	46,88	96,88
Centro de Biociências (CB)	54,4643	7	19,50370	15,63	75,00
Centro de Ciências Exatas e Natureza (CCEN)	57,9545	11	10,01597	37,50	75,00
Centro de Ciências Jurídicas (CCJ)	59,3750	10	9,99132	43,75	75,00
Centro de Ciências Médicas (CCM)	66,0156	8	16,23261	28,13	78,13
Centro de Ciências da Saúde (CCS)	64,2857	7	16,32367	34,38	87,50
Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA)	66,7969	8	11,32139	50,00	81,25
Centro de Educação (CE)	68,7500	6	20,05851	37,50	90,63
Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH)	63,9063	20	14,91736	34,38	100,00
Centro de Informática (CIN)	59,3750	4	8,06872	50,00	68,75
Centro de Tecnologia e Geociência (CTG)	58,1731	13	14,35112	31,25	87,50
Editora Universitária	66,4063	4	16,80444	43,75	84,38
Gabinete do Reitor	61,6071	14	18,07389	31,25	87,50
Hospital das Clínicas (HC)	56,8056	45	17,50468	15,63	84,38
Laboratório de Imuno Patologia Keiso Asami (LIKA)	21,8750	1	.	21,88	21,88
Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI)	65,0568	11	14,23973	31,25	84,38
Núcleo de Televisão e Rádio Universitária (NTVRU)	43,7500	4	14,20644	25,00	59,38
Pró-reitoria de Assuntos Acadêmicos (PROACAD)	57,7206	17	10,94406	28,13	71,88
Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (PROAES)	68,7500	6	20,91650	31,25	87,50
Pró-reitoria de Comunicação, Informação e Tecnologia (PROCIT)	46,8750	1	.	46,88	46,88
Pró-reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC)	70,3125	2	2,20971	68,75	71,88
Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE)	62,8289	19	12,05343	46,88	84,38
Pró-reitoria de Gestão Administrativa (PROGEST)	64,4531	8	11,92161	40,63	78,13
Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPESQ)	65,0000	5	10,68914	56,25	78,13
Pró-reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças (PROPLAN)	70,3125	8	14,27176	50,00	87,50
Superintendência de Infraestrutura (SINFRA)	59,3750	6	15,56237	34,38	81,25
Superintendência de Segurança Institucional (SSI)	40,6250	3	14,32055	28,13	56,25
Total	61,2280	312	15,72547	15,63	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

APÊNDICE F – CARTA DE ENCAMINHAMENTO DO PRODUTO DA PESQUISA

Recife, 20 de abril de 2021.

À

Pró- Reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida – PROGEPE/UFPE

Sra. Bruna Carvalho Almeida Granja

Prezada Senhora,

Encaminho anexa a dissertação que versa sobre **“Qualidade de Vida dos Técnico-Administrativos em Educação como Fator de Formulação de Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco-UFPE”** com as análises dos resultados encontrados os quais poderão ser úteis para o processo de formulação de políticas de qualidade de vida voltadas para os servidores técnico-administrativos em educação da UFPE. Segue também, na íntegra e classificadas, as respostas dos TAES referentes à questão de opinião/sugestão sobre as atuais ações de qualidade de vida da UFPE. As informações serão repassadas com a manutenção do sigilo da identificação dos respondentes, conforme compromisso da pesquisadora em termo firmado na fase de aplicação do questionário.

Atenciosamente,

Fabiana Bernardino de O. Guedes

Pesquisadora

ANEXO A – POPULAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
 PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA
 DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
**QUANTITATIVO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS ATIVOS DA UFPE POR
 LOTAÇÃO E SEXO**
EMITIDO EM 21/11/2019

LOTAÇÃO	FEM	MASC	TOTAL
BIBLIOTECA CENTRAL	21	12	33
CAMPUS DO AGRESTE	57	77	134
CENTRO ACADÊMICO DE VITÓRIA	36	49	85
CENTRO CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS	39	48	87
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO	60	69	129
CENTRO DE BIOCÊNCIAS	69	67	136
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE	64	67	131
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATUREZA	51	44	95
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS	34	22	56
CENTRO DE CIÊNCIAS MÉDICAS	42	29	71
CENTRO DE EDUCAÇÃO	31	29	60
CENTRO DE INFORMÁTICA	16	14	30
CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIÊNCIAS	93	109	202
CENTRO FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	54	57	111
COLÉGIO DE APLICAÇÃO	19	10	29
EDITORA UNIVERSITÁRIA	5	17	22
GABINETE DO REITOR	66	43	109
HOSPITAL DAS CLÍNICAS	873	329	1202
LABORATÓRIO DE IMUNOPATOLOGIA KEIZO ASAMI	11	5	16
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS	2	8	10
NÚCLEO DE SAÚDE PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL	6	5	11
NÚCLEO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	17	76	93
NÚCLEO DE TELEVISÃO E RÁDIOS UNIVERSITÁRIAS	17	52	69
PRÓ-REITORIA DE COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E TI	19	12	31
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA	27	20	47
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	30	48	78
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA	99	52	151
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS	47	30	77
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS ACADÊMICOS	50	33	83
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO	26	14	40
PRÓ-REITORIA PARA ASSUNTOS ESTUDANTIS	30	16	46
SUPERINTENDENCIA DE INFRAESTRUTURA	33	60	93
SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL	31	221	252
TOTAL	2075	1744	3819

Fonte: COSTA, 2019

ANEXO B – SINTAXE PARA CÁLCULO DOS SCORES DO WHOQOL-BREF**RECODE****Q03****Q04****Q26****(1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1).****COMPUTE PHYS= MEAN.6(Q03,Q04,Q10,Q15,Q16,Q17,Q18)*4.****COMPUTE PSYCH= MEAN.5(Q05,Q06,Q07,Q11,Q19,Q26)*4.****COMPUTE SOCIAL=MEAN.2(Q20,Q21,Q22)*4.****COMPUTE ENVIR=MEAN.6(Q08,Q09,Q12,Q13,Q14,Q23,Q24,Q25)*4.****COMPUTE WORK=MEAN.7(Q27, Q28,Q29,Q30,Q31,Q32,Q33,Q34)*4.****COMPUTE PHYS=(PHYS-4)*(100/16).****COMPUTE PSYCH=(PSYCH-4)*(100/16).****COMPUTE SOCIAL=(SOCIAL-4)*(100/16).****COMPUTE ENVIR=(ENVIR-4)*(100/16).****COMPUTE WORK=(WORK-4)*(100/16).****Fonte:** Santos *et al*, 2009

ANEXO C – QUESTIONÁRIO WHOQOL-BREF

WHOQOL - ABREVIADO

Versão em Português

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA
SAÚDE GENEVRA

Coordenação do GRUPO WHOQOL no

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

Instruções

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Você tem algum comentário sobre o questionário?

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

Fonte: UFRGS, 2019