



Capítulo 7

**Qualidade de Vida no Trabalho:  
Uma Experiência na  
Universidade Pública**



**ESTELA DALL’OCA TOZETTI MADI**

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS - DGRH - UNICAMP

GRADUADA EM ANÁLISE DE SISTEMAS - PUCCAMP

MESTRE EM GERENCIAMENTO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO - PUCCAMP

**MARIA DO ROSÁRIO ALMEIDA ROCHA**

COORDENADORA DA DGRH - UNICAMP

ANALISTA DE SISTEMAS - UNICAMP

ESPECIALISTA EM ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR - IAHCS-REFORSUS

MESTRE EM QUALIDADE - FEM - UNICAMP

**A** qualidade de vida no trabalho tem sido apresentada como uma postura para construção de novas bases sociais e individuais. Significa dar atenção a questões além da rotina institucional, buscando qualificar a vida dos indivíduos nas suas relações de trabalho e atitudes institucionais.

### **Nossas bases conceituais**

Segundo Demo apud Rocha (2000), qualidade é um “estilo cultural, mais que tecnológico; artístico, mais que produtivo; lúdico, mais que eficiente; sábio, mais que científico. Diz respeito ao mundo tão tênue quanto vital da felicidade.

Não se é feliz sem a esfera do ter, mas é principalmente uma questão de ser. Não é a conquista de uma mina de ouro que nos faria ricos, mas sobretudo a conquista de nossas potencialidades próprias, de nossa capacidade de autodeterminação, do espaço da criação. É o exercício da competência política”. Nesse conceito, a qualidade de forma geral mistura-se à qualidade de vida, e encontram-se imbricadas na busca de significação da existência humana.

Numa compreensão mais abrangente, considerando aspectos integrais dos indivíduos, encontramos a partir de duas abordagens da Organização Mundial de Saúde (OMS) a qualidade de vida enquanto “um estado dinâmico de completo bem estar físico, mental, espiritual e social” (Fleck, 2000) percebido pelo “indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores, nos quais ele vive e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Seidl, 2004).

Buscando identificar eixos para alinhamento e atuação dentro de dimensões da qualidade de vida na Universidade, encontramos a estrutura definida pelo instrumento World Health Organization Quality of Life (Whoqol, 2006), com base nos aspectos Físico, Psicológico, Nível de Independência, Relações Sociais, Ambiente e Espiritualidade.

A qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida num conceito mais amplo de qualidade de vida. Feigenbaum, apud Conte (2003), entende que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes organizacionais em que os funcionários encontram-se intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações. E segundo Fernandes (1996), a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Para Dejours, citado por Albuquerque e Limongi-França (2003, p.3), a pessoa é considerada hoje “um complexo dinâmico, que não pode ser dividida em partes, mas vista como

um todo e tem potencialidades biopsicossociais que respondem simultaneamente às condições de vida”.

A qualidade de vida no trabalho para estes autores (ibidem, p.2) seria “um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”.

Walton (1973) formula oito categorias conceituais de qualidade de vida no trabalho. Seu enfoque, para isso, é calcado na humanização do trabalho e na responsabilidade social da instituição, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, aliado a uma formação de equipe de trabalho com poder de autonomia e melhoria do meio organizacional. As oito categorias estão relacionadas a seguir:

- Compensação justa e adequada, considerando os padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive o empregado. Ainda, com equidade ao mercado interno e externo à organização;
- Condições de saúde e segurança no trabalho, nos aspectos da jornada, carga de trabalho, ambiente saudável, organização do ambiente para o desempenho do trabalho, materiais e equipamentos, condições físicas do empregado, limite de idade e estresse;
- Uso e desenvolvimento de capacidades, considerando autonomia, significado e identidade da tarefa, habilidades múltiplas, informação e perspectiva, planejamento;
- Oportunidade de crescimento e garantia de emprego, considerando as possibilidades de carreira e crescimento pessoal, bem como a segurança no emprego;
- Integração social na organização, com isenção de preconceitos, igualdade de oportunidades, mobilidades, relacionamentos e senso comunitário;
- Constitucionalismo, direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão;
- Trabalho e espaço total de vida, com papel e horário de entrada e saída balanceados no trabalho;

- Relevância Social da Vida no Trabalho, considerando a imagem da instituição, sua responsabilidade social, pelos serviços e pelos empregados.

Dialogando com esses autores, baseado nesses pontos de vista, e outros, é que a experiência em qualidade de vida no trabalho dentro da Unicamp vem sendo construída.

## **Sobre a Unicamp e sua experiência em qualidade de vida no trabalho**

*“Os ideais universitários, que constituem o assim chamado espírito universitário, do qual tanto se fala e poucos entendem, são os ideais da ciência, de arte, de ética, de pátria e de humanidade... Aprenderão também os estudantes, por essa convivência comum, que as Ciências e as Artes não contêm um fim em si mesmas mas todas elas só contêm um objetivo alto e nobre: promoção do bem-estar espiritual, físico e social do homem”.*

*Zeferino Vaz (1966)*

A concepção da Unicamp, pelo seu fundador, já trazia nas suas bases a noção de cuidado para a promoção do bem-estar espiritual, físico e social do homem, tanto para aqueles que chegavam como estudante como para os que aqui estavam, e estão, construindo o processo de estruturação administrativa e acadêmica da universidade.

A partir da estruturação do seu planejamento estratégico em 2002, a Unicamp vem reforçando a construção de bases sólidas de gestão. Em linhas gerais, o planejamento destaca o compromisso da instituição com a excelência acadêmica em todas as áreas do conhecimento e em todas as atividades da Universidade, enfatiza o respeito a um conjunto de princípios intrinsecamente relacionados com as atividades de uma universidade pública com compromisso social e explicita os grandes temas a serem debatidos pela Universidade (Planes, 2004).

Qualidade de Vida compõe, junto com ensino, pesquisa, extensão e administração as cinco áreas estratégicas desse planejamento e têm o mesmo grau de importância que as demais áreas.

O Planejamento Estratégico da Universidade tem como objetivo para a qualidade de vida, “criar condições para o crescimento pessoal e profissional, focado no compromisso com a instituição e com a sociedade, gerando um ambiente interno propício à humanização das relações de trabalho e ao convívio social e cultural” (Planes, 2004).

A implementação desse objetivo deu-se através da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário, com a criação de um grupo de trabalho em 2006, aqui denominado GT-QVT, que vem buscando construir, a princípio, um programa de qualidade de vida no trabalho para a Unicamp. Essa construção passou pelos movimentos de buscar iniciativas existentes, alinhar iniciativas já existentes, construir novas iniciativas. Na busca das iniciativas existentes destacamos a pesquisa das ações de qualidade de vida no trabalho na Universidade, realizada em novembro de 2006 com base nas dimensões do WHOQOL-OMS. 40% do total de unidades da universidade responderam a pesquisa, os resultados estão relacionados a seguir:

- Saúde: 61 ações
- Aprendizagem: 53 ações
- Sócio-culturais: 52 ações
- Meio Ambiente: 14 ações
- Outras dimensões: 52 ações

A partir de uma parceria com a Faculdade de Engenharia de Alimentos da Unicamp o GT-QVT organizou um ciclo de palestras sobre a alimentação saudável e sua relação com a prevenção de doenças e qualidade de vida. Foram realizados em 2007 sete edições do evento, incluindo os campi de Limeira e Piracicaba, com a participação de mais de 1000 pessoas da comunidade universitária, contemplando, além das palestras, a realização de atividades físico-sócio-culturais,

com apresentações do Coral “Vozes”, da Área de Saúde da Unicamp, Programa Mexa-se do CECOM, do músico Israel Calixto, da Unibanda, expositores de alimentos orgânicos, entre outras.

O GT-QVT organizou ainda em 2007, em parceria com o SESI-Campinas, na sua Unidade Móvel, o curso “Alimente-se Bem”, visando ao melhor aproveitamento de alimentos, atingindo nessa empreitada cerca de 320 participantes.

Essas duas iniciativas tiveram uma avaliação muito positiva dos participantes, a partir das quais a parceria com a Faculdade de Engenharia de Alimentos da Unicamp e SESI-Campinas se mantém para 2008, focalizando nesse período a alimentação saudável na prevenção das doenças crônico-degenerativas, parceria esta ampliada com o grupo de 22 nutricionistas do quadro funcional da Unicamp.

O plano de trabalho para 2008 além da seqüência das ações de abordagem nutricional, prevê o desenvolvimento de novas parcerias para atividades físicas, sociais e culturais, bem como a realização de um congresso de qualidade de vida no trabalho.

Com os alunos da Universidade, a parceria também se inicia no ano de 2008, no trabalho conjunto com a Comissão do “Trope da Cidadania pelo Consumo Consciente 2008”.

Particularmente no aspecto da saúde física, e para o planejamento das ações da Universidade, através da Diretoria de Saúde e Segurança Ocupacional da Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) e da Coordenadoria de Serviços Sociais - CSS/CECOM, será realizado um mapeamento, por pesquisa de campo, das condições de saúde dos trabalhadores da Unicamp.

Os resultados obtidos até agora demonstram a adequação das ações desenvolvidas às necessidades da comunidade universitária, a potencialidade das articulações das áreas estratégicas da Universidade nas diferentes dimensões da qualidade de vida, e foram significativos para a construção das bases do programa de qualidade de vida para a Universidade.

Contudo, o fortalecimento deste programa e sua efetiva implementação, visando à consolidação de ações e atitudes

individuais e institucionais, pressupõem a existência de propostas de posicionamento político em relação à qualidade de vida no trabalho e responsabilidade social, que orientem a promoção da cultura de bem estar e desenvolvimento humano na Universidade.

Dessa forma, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Unicamp pode e vem promovendo ações significativas neste campo, que no seu processo de amadurecimento, passa para um novo estágio, em parceria com outras áreas, de criação e manutenção de políticas institucionais para QVT na Unicamp.

## Referências

ALBUQUERQUE, LIMONGI-FRANÇA. 2003. *ESTRATÉGIA DE RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O STRESS E A EXPANSÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE TOTAL*. SÃO PAULO: CURSO AVANÇADO DE GESTÃO EMPRESARIAL EM QUALIDADE DE VIDA: FEA/USP.

CONTE, A. L. 2003. "FUNCIONÁRIOS COM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SÃO MAIS FELIZES E PRODUZEM MAIS". *FAE BUSINESS*, n.7, NOV.2003.

FERNANDES, E. C. 1996. *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: COMO MEDIR PARA MELHORAR*, 2ª ED. SALVADOR, BAHIA: CASA DA QUALIDADE EDIT. LTDA.

FLECK, M.P.A. 2000. "O INSTRUMENTO DA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (WHOQOL-100): CARACTERÍSTICAS E PERSPECTIVAS". *CIÊNCIA E SAÚDE COLETIVA*, v.5, n1. 2000.

PLANES. 2004. *PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO: MISSÃO, PRINCÍPIOS, VALORES, VISÃO, ESTRATÉGIAS: PLANES / UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, COORDENADORIA GERAL DA UNIVERSIDADE - CAMPINAS, SP, 2004*

VAZ, Z. 1966. *RELATÓRIO DA COMISSÃO ORGANIZADORA DA UNIVERSIDADE DE CAMPINAS, PRESIDIDA PELO PROF. ZEFERINO VAZ, AO EGRÉGIO CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO, EM 1966*.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON C. M. L. C. 2005. "QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE: ASPECTOS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS". *CADERNO SAÚDE PÚBLICA* v. 20, F. 2, p. 580-588, 2004.

ROCHA, A D., OKABE, I; MARTINS, M. E. A; MACHADO, P. H. B.; MELLO T. C. *QUALIDADE DE VIDA, PONTO DE PARTIDA OU RESULTADO FINAL? CIÊNCIA & SAÚDE COLETIVA*, 5(1):63-81, 2000.

WALTON, RICHARD E. 1973. "QUALITY OF WORKING LIFE: WHAT IS IT?". SLOAN MANAGEMENT REVIEW, CAMBRIDGE, v.15, n.1, p 11-21, DEC. 1973.

WHOQOL BRASIL. 2006. [HTTP://WWW.UFRGS.BR/PSIQ/WHOQOL.HTML](http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol.html), SITE PESQUISADO EM NOV. DE 2006.