

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE POS GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

MARCELO SOARES DA SILVA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL
DO PARANÁ**

MONOGRAFIA

PONTA GROSSA

2016

MARCELO SOARES DA SILVA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL
DO PARANÁ**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti

PONTA GROSSA

2016



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CAMPUS PONTA GROSSA
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Curso de Especialização em Engenharia de Produção



FOLHA DE APROVAÇÃO

INSTRUMENTO PARA ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ COM JORNADA DE TRABALHO DE 30 HORAS.

por

Marcelo Soares da Silva

Esta monografia foi apresentada às onze horas e quarenta minutos do dia 21 de maio de 2016, como requisito parcial para a obtenção do título de ESPECIALISTA EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

**Prof^a. Dr^a. Juliana Vitória Messias Bittencourt
(UTFPR)**
Banca

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti (UTFPR)
Orientador

Visto do Coordenador:

Prof. Dr. Luis Mauricio de Resende
Coordenador
CEEP – Câmpus Ponta Grossa

RESUMO

SILVA, Marcelo Soares da **Análise da qualidade de vida dos servidores técnicos administrativos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. 2016. 26 folhas. Monografia (Especialização em Engenharia de Produção). Ponta Grossa, 2016.

A presente pesquisa analisou a Qualidade de Vida dos servidores técnicos administrativos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Inicialmente realizou-se uma busca pela legislação referente ao tema e leis que tratam especificamente do servidor público federal conforme a Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho. São apresentados alguns conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como os instrumentos já validados e utilizados para medir a qualidade de vida, com destaque para o instrumento WHOQOL-100 e o WHOQOL-BREF.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Servidores técnico-administrativos. WHOQOL-100. WHOQOL-Bref.

ABSTRACT

SILVA, Marcelo Soares da. **Analysis of the quality of life of administrative staff servants of Paraná Federal Technology University** .2016. 26 folhas. Monografia (Especialização em Engenharia de Produção). Ponta Grossa, 2016

This research aims to conduct a study on how to measure the relationship to the quality of life of administrative staff servants of Paraná Federal Technology University. Will be first seen this journey from the point of view of law both in the law that specifically deals with the federal public servant as the perspective of the Federal Constitution of 1988, the Consolidation of Labor Laws. They will also be seen some concepts of quality of life from the point of view of some authors and WOQOL group of WHO and the instruments to measure the quality mainly WHOQOL 100 and WHOQOL-BREF and their practical application.

Keywords:Quality of life. Servers. WHOQOL-100. WHOQOL-Bref.

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1 JORNADA DE TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS.....	8
2.2 QUALIDADE DE VIDA.....	10
2.3 INSTRUMENTO WHOQOL.....	11
3 METODOLOGIA.....	17
3.1 CASO ESTUDADO.....	17
4 RESULTADOS.....	19
5 CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS.....	24

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a Qualidade de Vida (QV) é tema recorrente em diversas pesquisas acadêmicas. São muitos os estudos que buscam analisar a QV e sua relação com diversos fatores (alimentação, trabalho, prática de esportes, doenças, faixa etária). Por isso foram elaborados por muitos pesquisadores de várias instituições, entre elas a Organização Mundial da Saúde OMS, diversos instrumentos para mensurar a qualidade de vida. (GRUPO WHOQOL, 1998).

A jornada de trabalho sempre teve relação estreita com a qualidade de vida, fato que é detectado pela literatura e até pelo censo comum (FURLAN JUNIOR, 2012). No início da era industrial os operários eram submetidos a jornadas de trabalho de 16 horas por dia ou mais, resultando em condições desumanas de trabalho. Com a evolução dos estados e da sociedade e também devido a reivindicações dos trabalhadores houve aos poucos a regulamentação desta levando os trabalhadores a terem condições mais humanas de trabalho (FURLAN JUNIOR, 2012). No Brasil tanto na esfera pública com na iniciativa privada existem jornadas diferenciadas de trabalho em virtude da natureza da atividade desempenhada conforme a Constituição Federal (BRASIL, 1988).

No caso da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) existe a flexibilização da carga horária para os servidores técnicos administrativos. Essa jornada abrange parte dos servidores uma vez que esta segue legislação específica no serviço público federal e que será vista com detalhes no referencial teórico.

Este estudo tem o objetivo de analisar a Qualidade de Vida dos servidores técnicos administrativos da UTFPR. Para atingir esse objetivo, utilizou-se o instrumento WHOQOL-BREF aplicado aos servidores técnicos administrativos.

A pesquisa está organizada em seis Capítulos. No Capítulo 1 apresenta-se a Introdução e o objetivo da pesquisa. No Capítulo 2, encontra-se uma breve revisão de literatura abordando os temas QV, Instrumentos de avaliação de QV e legislação sobre a jornada de 30 horas. No Capítulo 3 estão descritos os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa. A apresentação e análise dos resultados estão no Capítulo 4 e no Capítulo 5 estão as conclusões finais da pesquisa. Finalmente, as Referências utilizadas para a construção da revisão teórica usada durante a pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 JORNADA DE TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

O termo jornada significa uma relação de tempo podendo ser analisado sob diversos aspectos no direito do trabalho como sua classificação e contagem (extraordinária, diurna, noturna), assim como sua distribuição diária, semanal ou mensal (NASCIMENTO, 2010). Pode ser entendida como o tempo que o trabalhador fica à disposição do empregador, sendo a medida da obrigação de maior importância em um contrato de trabalho (DELGADO, 2011).

Antes do início da Era Industrial (Revolução Industrial) não havia percepção da jornada de trabalho uma vez que o trabalho era executado por artesãos, na maioria das vezes em suas próprias casas. Com o advento do uso das máquinas na produção, tem início a Revolução Industrial e os artesãos gradativamente passaram a categoria de operários deixando de ser os donos de suas próprias oficinas e conseqüentemente de seu próprio trabalho, pois os meios de produção passaram a ser de posse daqueles que detinham o capital (FURLAN JUNIOR, 2012).

No fim do século XVIII, os empregadores passaram a consumir com racionalidade visando aumentar a riqueza e o lucro. Os artesãos desprovidos dos meios que tinham para produzir o próprio trabalho, passaram a ser explorados pelos empregadores submetendo-se as jornadas de trabalho sem acordo prévio. (FURLAN JUNIOR, 2012).

Após muitas lutas de movimentos de trabalhadores ao longo da história e a própria evolução das sociedades democráticas os trabalhadores foram conseguindo jornadas de trabalho mais justas (FURLAN JUNIOR, 2012).

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como agência da Liga das Nações e neste mesmo ano em sua primeira Convenção, apresentou como limite máximo a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais para o setor industrial. Em 1935 a OIT em sua Convenção n°. 47 limitou a jornada de trabalho em 40 horas semanais e desde então esta jornada se tornou modelo para vários países. A discussão em torno do tema da redução da jornada de trabalho ao longo da história teve como motivação o direito humano e a melhoria da qualidade vida. (FURLAN JUNIOR, 2012).

No Brasil, para o serviço público federal, a jornada de trabalho é regulamentada pela Lei 8.112 /1990, que em seu artigo 19 trata sobre a jornada de trabalho de servidor público federal:

Art.19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os **limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias**, respectivamente.

§1 O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art.120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§2 O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais (BRASIL, 1990).

Pode-se observar que tal Lei coloca a duração máxima semanal como quarenta horas e limites mínimo diário de seis horas e limite máximo diário de oito horas e que o disposto no artigo não é aplicável a duração do trabalho estabelecida em leis especiais.

No serviço público federal existe a jornada de trabalho de 30 horas. Do ponto vista legal essa jornada é regulamentada com restrições. O Decreto 1.590 de 10 de agosto de 1995 com alteração feita através do Decreto 4.836 de 09 de setembro de 2003, aponta como deve ser aplicada a jornada de 30 horas no âmbito da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

§ 1 Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003)

§ 2 Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o **caput** deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003) (BRASIL, 1988).

No Brasil a Consolidação das Leis do trabalho – CLT(1943) em seus artigos 226, 227 e 293 e a Constituição Federal de 1988 (CF 88) em seu artigo 7º inciso XIV, tratam a jornada de 6 horas como uma maneira de aliviar os transtornos causados por atividades que por sua natureza apresentam desgaste físico, mental e

psicológico aos trabalhadores e conseqüentemente melhorar a sua qualidade de vida (Brasil 1943, 1988).

Analisando-se esses textos da legislação sobre a jornada de trabalho no serviço público federal constata-se que a jornada de trabalho de 30 horas deve ser aplicada em casos específicos: serviço ininterrupto igual ou superior a 12 horas devido a atendimento ao público ou em período noturno, entendido como aquele que ultrapasse as vinte e uma horas. Serviços que não tenham essas condições devem cumprir a jornada de 40 horas salvo aqueles que tenham duração do trabalho estabelecida em leis especiais.

Na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) existe a jornada flexibilizada (jornada de 30 horas), regulamentada pela Portaria nº 1.172 de agosto de 2012, pela deliberação do Conselho Universitário nº 08 /2012 de 15 de dezembro de 2012. A UTFPR conforme o ofício nº037/GABIR de 20/12/2014 entende que não há necessidade de haver todos os critérios do Decreto 1.590 cumulativamente para que se possa implantar a flexibilização da carga horária (UTFPR, 2014).

2.2 QUALIDADE DE VIDA

O interesse em se preocupar com o estilo de vida teve início no ano 400 A.C. com o filósofo Sócrates (ANDUJAR, 2006). Apesar disso o termo Qualidade de Vida surgiu pela primeira vez somente no século XX com o então Presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, no ano de 1964, quando afirmou que os objetivos de um país só podem ser medidos através da Qualidade de Vida de seus habitantes e não por seu balanço bancário (FLECK et al., 1999a).

O Grupo de Avaliação da Qualidade de Vida da Divisão de Saúde Mental da OMS (Grupo WHOQOL), conceitua QV como “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” (WHOQOL GROUP, 1994; apud. PANZINI, et al., 2007). Esse grupo é oriundo da colaboração de diversos cientistas, clínicos e pesquisadores que tiveram como base protocolos internacionais que foram elaborados em comum acordo em cada etapa do projeto. (SKEVINGTON, 2002; apud. PANZINI, et al, 2007).

Oliveira, et al. (2007) definem Qualidade de Vida como:

Qualidade de vida pode ser definida como uma condição alcançada por meio da mobilização de diferentes dimensões da pessoa e do meio, que se compensam e harmonizam entre si, na nossa própria interpretação de vida, sendo que o estilo de vida seria uma dessas dimensões a serem avaliadas entre os determinantes da qualidade de vida (OLIVEIRA et al, 2007).

Pode-se observar que no conceito do Grupo WHOQOL é englobada a percepção de posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais se vive. Contudo, no conceito de Oliveira et al. (2007) o estilo de vida é colocado como uma das dimensões a serem analisadas, dimensões que se harmonizariam segundo a própria interpretação de vida da pessoa.

O conceito de QV está relacionado ao bem-estar pessoal e a autoestima e engloba uma série de fatores como o próprio estado de saúde, estado emocional, a capacidade funcional, interação social, atividade intelectual, suporte da família, valores éticos religiosos e culturais, satisfação com o trabalho, patamar socioeconômico, estilo de vida, e o autocuidado. O conceito de QV diverge conforme o autor e é subjetivo dependendo do nível sociocultural, aspirações individuais e da idade de cada pessoa (VECCHIA et al, 2005).

A ideia de qualidade de vida circula num campo semântico polissêmico, pois está ligada às condições, modo e estilos de vida. De outro lado, inclui noções de desenvolvimento sustentável e ecologia humana e ainda está vinculada ao campo da democracia, dos direitos sociais e humanos e do desenvolvimento (MINAYO, 2000).

Apesar da impossibilidade de definir QV em um conceito único os autores concordam a respeito dos aspectos da multidimensionalidade, da existência de dimensões positivas e negativas, e da subjetividade (MION; PIERIN; GUSMÃO, 2005).

2.3 INSTRUMENTO WHOQOL

O WHOQOL-100 é um instrumento utilizado para mensuração da QV que foi desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde – OMS em um processo que teve início no ano de 1994. Esse instrumento foi trabalhado em 15 centros com sede em 14 países de maneira simultânea. Após terminada a etapa de desenvolvimento houve a introdução de novos centros e adaptação do instrumento para 20 idiomas.

O processo para a criação do WHOQOL foi dividido em quatro grandes partes: a clarificação do conceito de qualidade de vida, realização de um estudo quantitativo piloto, foi criado um piloto e realizada uma aplicação em campo.

Já para os centros integrados após o término da elaboração do instrumento estabeleceu-se uma metodologia que abrangia a tradução, preparo para o teste piloto, elaboração da escala de respostas e administração do piloto (GRUPO WOQOL, 1998).

No Brasil, a versão em português do WHOQOL-100 foi desenvolvida no Centro WHOQOL, no Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) com coordenação do Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck (GRUPO WOQOL, 1998).

O processo de tradução do Instrumento seguiu a metodologia exposta no Quadro 1.

Quadro 1-Metodologia de tradução da OMS

- 1 Tradução por tradutor com entendimento detalhado do instrumento.
 - 2 Revisão da tradução por um grupo bilíngue composto por entrevistadores, clínicos e antropólogos.
 - 3 Revisão por um grupo monolíngue representativo da população onde o instrumento vai ser aplicado.
 - 4 Revisão pelo grupo bilíngue para incorporação das sugestões do grupo monolíngue.
 - 5 Retro tradução por tradutor independente.
 - 6 Reavaliação da retro tradução pelo grupo bilíngüe. Qualquer diferença significativa é revisada interativamente.
-

Fonte: Grupo WHOQOL, 1998

Na sequência foi feito um painel bilíngue do qual faziam parte um psiquiatra e professor do Departamento, uma professora de antropologia e três residentes em psiquiatria do 3º ano da Universidade. Na sequência, realizou-se uma discussão sobre a tradução com quatro grupos focais: (1) pacientes do Hospital de Clínicas de Porto Alegre; (2) pacientes de ambulatório; (3) profissionais da área de saúde; e (4) pessoas da comunidade acadêmica do Curso de Mestrado em Sociologia.

Além disso, os responsáveis fizeram uma retro tradução para a língua inglesa, que demonstrou que a tradução em português manteve enorme semelhança com versão original.

O instrumento WHOQOL-100 é formado por 100 questões compostas por seis domínios e vinte e quatro facetas. Domínios indicam um foco particular para atenção como, por exemplo, relações sociais. Dentro dos domínios existem subdomínios que indicam suas características, ou seja relações pessoais, suporte social e atividade sexual. Esses subdomínios são chamados de facetas (CRUZ, 2010).

Todas as questões existentes no WHOQOL-100 são fechadas. Sua escala é composta por cinco elementos, cujos valores têm variação de 1 a 5, significando 0% e 100% respectivamente. Há quatro escalas de resposta existentes no instrumento: (1) intensidade, (2) avaliação, (3) capacidade e (4) frequência, cujos os valores são, 25%, 50%, 75%, 100%. Exemplo da escala de intensidade: nada 0%, muito pouco 25%, mais ou menos 50%, bastante 75%, extremamente 100% (PEDROSO, 2010).

Apesar da OMS sugerir a utilização do software para calcular os resultados do WHOQOL 100, Pedroso (2010) aponta uma forma mais simplificada para realizá-lo:

É verificado se todas as 100 questões foram preenchidas com valores entre 1 e 5; Invertem-se as 18 questões cuja escala de respostas é invertida; Os escores das facetas são calculados a partir da média aritmética simples das questões que compõem cada faceta, seguida de uma multiplicação por quatro. Tal multiplicação é utilizada para que, no caso de uma questão não ter sido respondida, o escore da faceta compense a nulidade da questão através do produto pelo número de questões válidas que a faceta deveria ter. Serão computadas somente as facetas que possuem pelo menos três itens válidos; São calculados os escores dos domínios através da média aritmética simples entre os escores das facetas que compõem cada domínio. Nos domínios compostos por até cinco facetas, estes serão calculados somente se o número de facetas não calculadas não for igual ou superior a dois. Nos domínios compostos por mais de cinco facetas, estes serão calculados somente se o número de facetas não calculadas não for igual ou superior a três. No caso de facetas em escala invertida (todas as questões pertencentes à faceta possuem escala de respostas invertida), realiza-se a inversão destas facetas para o prosseguimento do cálculo; Realiza-se uma contagem do total de itens respondidos por respondente. São computados no cálculo somente os respondentes que preencheram corretamente pelo menos 80 itens (80% dos itens do instrumento); Por fim, é realizada a estatística descritiva de cada faceta e domínio. Os elementos calculados são: média, desvio-padrão, valor mínimo e valor máximo (PEDROSO, 2010).

Os resultados são expressos em uma escala com variação de 4 a 20 pontos pelo motivo dos scores das facetas serem calculados através da multiplicação da média das questões de cada faceta por quatro.

O cálculo de cada domínio é feito pela média aritmética simples das facetas que o constituem. O manual do usuário do WHOQOL propõe que ocorra a conversão dos resultados para uma escala de 0 a 100 (PEDROSO, 2010).

A existência de um instrumento curto que necessitasse de menor tempo para o seu preenchimento, mas mantivesse as características psicométricas satisfatórias do WHOQOL-100, levou a OMS a desenvolver o WOQOL-BREF, versão abreviada do WHOQOL 100 (GRUPO WOQOL, 1998).

O WHOQOL-BREF é composto por 26 questões: duas questões gerais e as 24 demais, representam cada uma das facetas do instrumento original. Diferente do WHOQOL-100 em que cada uma das 24 facetas tem sua avaliação feita por 4 questões, no WOQOL-BREF a avaliação é feita por apenas uma questão. Os dados dos quais se origina a versão abreviada foram extraídos de pesquisa de campo de 20 centros em 18 países (GRUPO WHOQOL, 1998).

Para selecionar as questões foi utilizado critério psicométrico e conceitual. No aspecto conceitual foi estabelecido pelo grupo de QV da OMS que deveria ser preservado o caráter abrangente do instrumento. Desta forma cada uma das 24 facetas do WOQOL-100 deveria ser representada por uma questão.

No aspecto psicométrico foi escolhida a questão que apresentasse maior correlação com o score total, calculado através da média de todas as facetas. Após, foi feito um painel de *experts* que examinou os itens selecionados para estabelecer se estes representavam conceitualmente cada domínio. Houve a substituição de alguns itens por outros que definissem melhor a faceta a qual correspondiam. Três itens do domínio meio ambiente tiveram de ser substituídos por outros que por apresentarem grande correlação com o domínio psicológico. Foi feita uma análise fatorial confirmatória com solução a 4 domínios. Desta forma o WHOQOL-BREF ficou composto de 4 domínios: Físico, Psicológico, Relações Sociais e Meio Ambiente (GRUPO WHOQOL, 1998). O cálculo dos scores e dos resultados do WHOQOL –BREF é feito da mesma maneira que os do WHOQOL 100.

QUADRO 2 - DOMÍNIOS E FACETAS DO WHOQOL-100 :

Domínio I – Domínio Físico

1. Dor e desconforto
2. Energia e fadiga
3. Sono e repouso

Domínio II – Domínio psicológico

4. Sentimentos positivos
5. Pensar, aprender, memória e concentração
6. Auto-estima
7. Imagem corporal e aparência
8. Sentimentos negativos

Domínio III - Nível de Independência

9. Mobilidade
10. Atividades da vida cotidiana
11. Dependência de medicação ou de tratamentos
12. Capacidade de trabalho

Domínio IV - Relações sociais

13. Relações pessoais
14. Suporte (Apoio) social
15. Atividade sexual

Domínio V- Ambiente

16. Segurança física e proteção
17. Ambiente no lar
18. Recursos financeiros
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
23. Transporte

Domínio VI- Aspectos espirituais/Religião/Crenças pessoais

24. Espiritualidade/religião/crenças pessoais (GRUPO WHOQOL, 1998).

Obs.: O WHOQOL 100 tem 100 questões em seu questionário.

Fonte: Grupo WHOQOL, 1998

Além do WHOQOL-100 e do WHOQOL-Bref existem outros instrumentos para medir a qualidade de vida como o SF 36 e os WHOQOL-HIV, WHOQOL-HIV-Bref, WHOQOL-OLD.

O SF 36, surgiu da necessidade de se desenvolver um instrumento para abordar conceitos de saúde geral não específicos para qualquer condição clínica,

que tivesse aplicação facilitada e com boas propriedades psicométricas. O seu desenvolvimento teve como base conceitual o bem-estar e o status funcional, descritos em definições aceitas de estado de saúde (WARE JR. & SHERBOURNE, 1992; apud. CRUZ, 2010). Na sua elaboração levou-se em consideração o conceito de qualidade de vida relacionado a saúde com ênfase no tratamento da doença, no “valor de estar vivo” e no impacto da prevenção (CRUZ, 2010). O SF 36 é composto por 36 questões sendo multidimensional e é dividido em oito domínios. É útil para fazer a comparação de grupos tanto da população geral, populações com patologias específicas, para fazer a comparação do impacto relativo a doenças, rastreamento para pacientes individuais e avaliação dos benefícios produzidos por diversos tratamentos (CRUZ, 2010).

O WHOQOL-HIV possui 120 questões e é derivado do WHOQOL 100, sendo composto pelos mesmos domínios e facetas do WHOQOL-100, porém, com a adição de cinco facetas destinadas a situação dos portadores de HIV (The WHOQOL-HIV GROUP, 2002a).

O WHOQOL-HIV-Bref é baseado no WHOQOL-Bref com a adição de cinco questões específicas relacionadas a pessoas que vivem com HIV apresentando um total de 31 questões (The WHOQOL-HIV GROUP, 2002a).

O WHOQOL OLD é destinado a avaliar a qualidade devida de pessoas idosas. Consiste em 6 facetas de 4 itens cada que pode ser empregado junto com o WHOQOL-100 ou WHOQOL-Bref dependendo do caso em estudo (The WHOQOL-OLD GROUP, 2002b).

3 METODOLOGIA

Utilizou-se como metodologia a aplicação do Instrumento WHOQOL-BREF com o intuito de medir a qualidade de vida dos servidores públicos da UTFPR.

A pesquisa contou com a participação dos servidores técnicos administrativos da universidade que responderam o questionário enviado. Antes do questionário ser enviado por e-mail, consultou-se a ASCOM (Assessoria de Comunicação) do Campus Ponta Grossa, sobre como proceder o envio do material. A ASCOM, através da DIRCOM (Diretoria de Comunicação) orientou que a pesquisa fosse realizada, enviando o questionário diretamente para as ASCOM de cada Campus da UTFPR ficando a critério destes departamentos o repasse da pesquisa aos servidores de seus respectivos campus. Apenas uma das ASCOM, do Campus de Toledo enviou cópia do e-mail que repassou aos servidores técnicos administrativos, com o link para o questionário da pesquisa.

Os questionários foram portanto enviados através de *e-mail* para cada servidor, com um *link* para acesso do instrumento. De 1176 servidores, quarenta (40) responderam à pesquisa. Destes, apenas vinte (20) servidores afirmaram que trabalhavam em jornada de 30 horas. Os demais (20) afirmaram ter a jornada de 40 horas.

O scores e os resultados foram calculados com a utilização do método proposto por Pedroso (2010).

3.1 Caso estudado

O início da História da UTFPR se deu em 23 de setembro de 1909 quando o então presidente Nilo Peçanha criou em diversas capitais do País as Escolas de Aprendizes Artífices. No Paraná a Escola foi inaugurada em 16 de janeiro de 1910 em um prédio da Praça Carlos Gomes.

Em 1936 foi transferida para Avenida Sete de Setembro com a Rua Desembargador Westphalen, endereço onde permanece até hoje. E 1937 o nome foi alterado para Liceu Industrial do Paraná, o ensino ministrado passou a ser o de 1º grau profissionalizante (UTFPR, 2015).

Na década de 40 (1942) ocorreu a organização do ensino industrial em todo o Brasil. O ensino começou a ser ministrado em dois ciclos. No primeiro existia, o

ensino industrial básico, o de mestria e o artesanal e no segundo, o técnico e o pedagógico. Com esta reforma, foi criada a Rede Federal de Instituições de Ensino Industrial e o liceu passou a ser denominado Escola Técnica de Curitiba. No ano de 1943 iniciaram-se os primeiros cursos técnicos: Construção de Máquinas e Motores, Edificações, Desenho Técnico e Decoração de Interiores.

Em 1959 o ensino técnico foi unificado pela legislação. O nome foi alterado para Escola Técnica Federal do Paraná e a instituição ganhou mais autonomia. Na década de 70 (1974) teve-se a implantação dos primeiros cursos de curta duração de Engenharia de operação nas áreas de Elétrica e Construção Civil (UTFPR, 2015).

Ainda na década de 70 (1978) tornou-se o Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR) e cursos de graduação plena passaram a ser ofertados. Nos anos 80 e 90 houve a criação dos Programas de Pós-graduação (UTFPR, 2015).

Na década de 90 houve a expansão da instituição para o interior do estado, fato este viabilizado pelo programa de expansão e melhoria do ensino técnico. Em 1996 a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBE) não permitiu mais a oferta de cursos técnicos integrados e a instituição decidiu ofertar Ensino Médio e Cursos de Tecnologia (UTFPR, 2015). Em 1998 a diretoria do CEFET-PR, devido a legislações complementares da LDBE, elaborou o projeto de transformação da instituição em Universidade Tecnológica.

O projeto tornou-se Lei em 07 de outubro de 2005, após sete anos de preparação e com aval do governo federal, o CEFET-PR passou a ser Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Atualmente a UTFPR tem 13 campus nas seguintes cidades: Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procópio, Curitiba, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Santa Helena e Toledo (UTFPR, 2015).

A UTFPR conta com um quadro de 2549 professores e 1176 técnicos administrativos. O número de alunos ultrapassa 32 mil, distribuídos em cursos técnicos, de graduação e pós-graduação (UTFPR, 2015).

4 RESULTADOS

Participaram da pesquisa 40 pessoas e apenas duas pessoas deixaram de responder apenas 1 questão cada.

Os resultados são expressos em uma escala com variação de 4 a 20 pontos visto que os scores das facetas são calculados através da multiplicação da média das questões de cada faceta por 4. O cálculo de cada domínio é feito pela média aritmética simples das facetas que o constituem.

O manual do usuário do WHOQOL propõe que ocorra a conversão dos resultados para uma escala de 0 a 100 (PEDROSO; 2010). Seguiu-se essa orientação e os resultados são apresentados nos Gráficos abaixo.

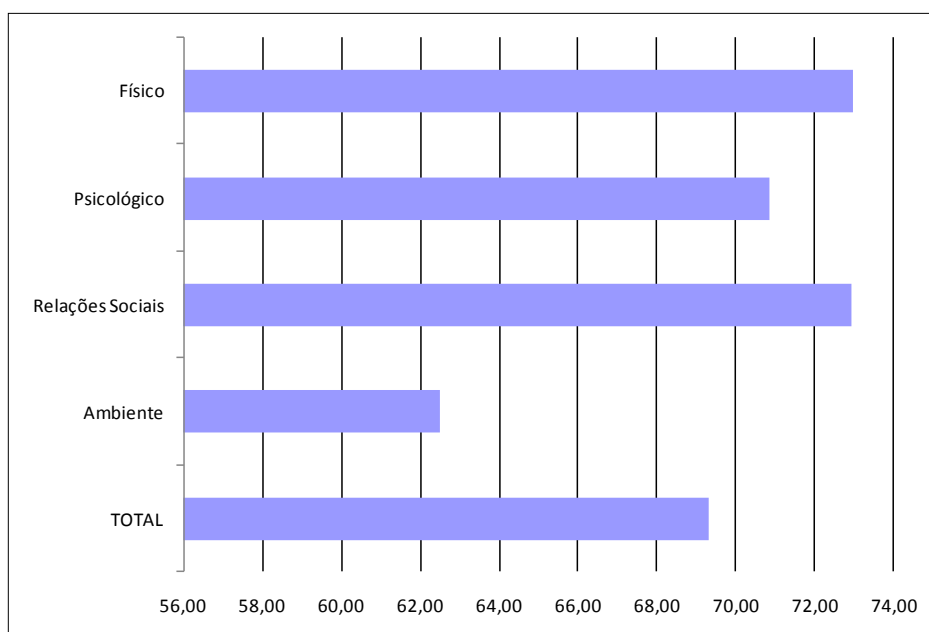


Gráfico 1 – Valores por domínio dos servidores com jornada de 30 horas (março 2016)

Fonte: Autor (2016)

Para os servidores com jornada de 30 horas o domínio que apresentou valor mais alto foi o Físico com 72,95, seguido por relações sociais com 72,92. O domínio Psicológico apresentou valor 70,83. O domínio Ambiente apresentou valor mais baixo com 62,50. O valor total dos domínios foi 69,32.

As facetas que apresentaram maior valor foram: a mobilidade com 83,75, a autoestima com 81,25, ambiente do lar 80, capacidade de trabalho e espiritualidade/religião/crenças pessoais apresentaram o valor de 78,75. O valor

mais baixo foi a faceta dependência de medicamentos e tratamentos com 23,68%.
No Gráfico 2 são apresentados os resultados por faceta:

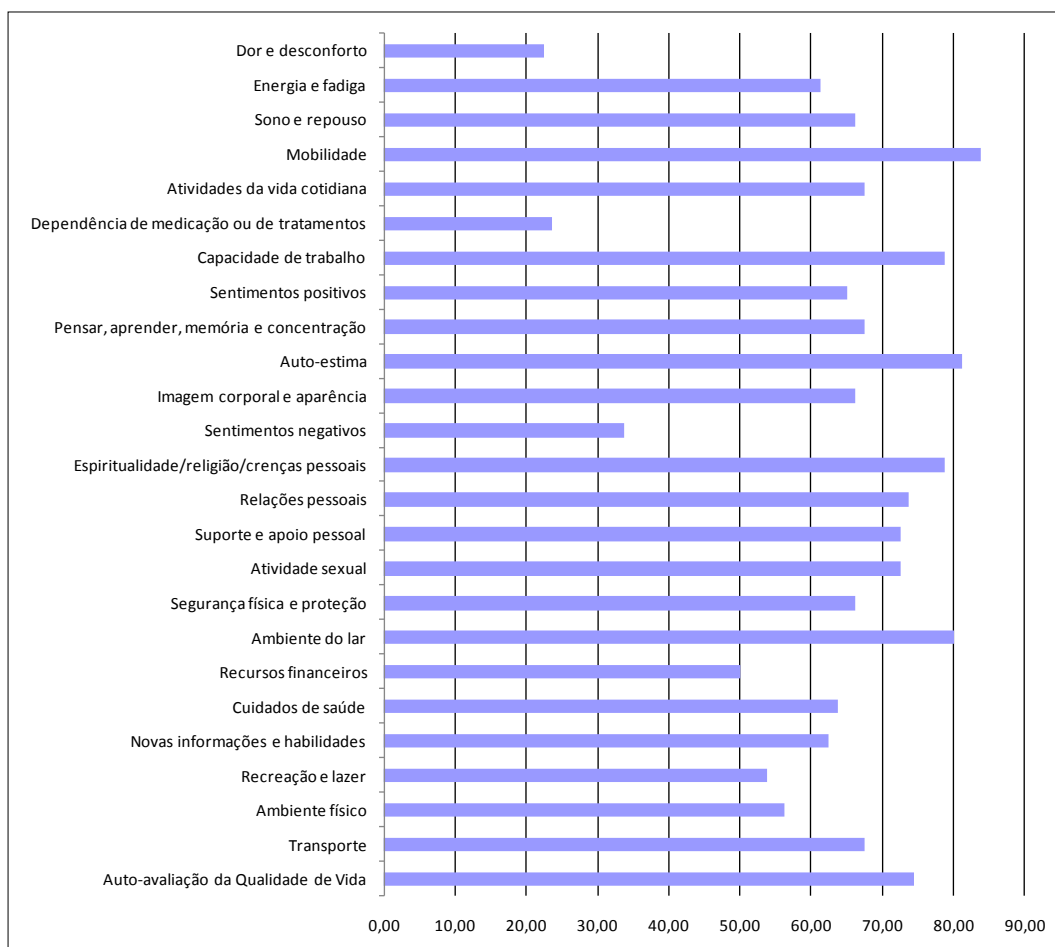


Gráfico 2 –Valores por faceta dos servidores com jornada de 30 horas (março 2016)

Fonte: Autor (2016)

Para os servidores com jornada de 40 horas o domínio que apresentou maior valor foi o físico com 70,49. O domínio relações Sociais teve o valor 67,98 e o psicológico 63,60. O domínio ambiente teve o valor 61,77 sendo o mais baixo. O valor total foi 65,72. (Gráfico 3).

As facetas que apresentaram valor mais alto foram a mobilidade com 82,89, ambiente do lar 76,32, relações pessoais com 73,68, capacidade de trabalho com 72,37 e suporte e apoio pessoal com 72,37. A faceta que apresentou valor mais baixo foi dependência de medicação e tratamentos com 27,63. (Gráfico 4).

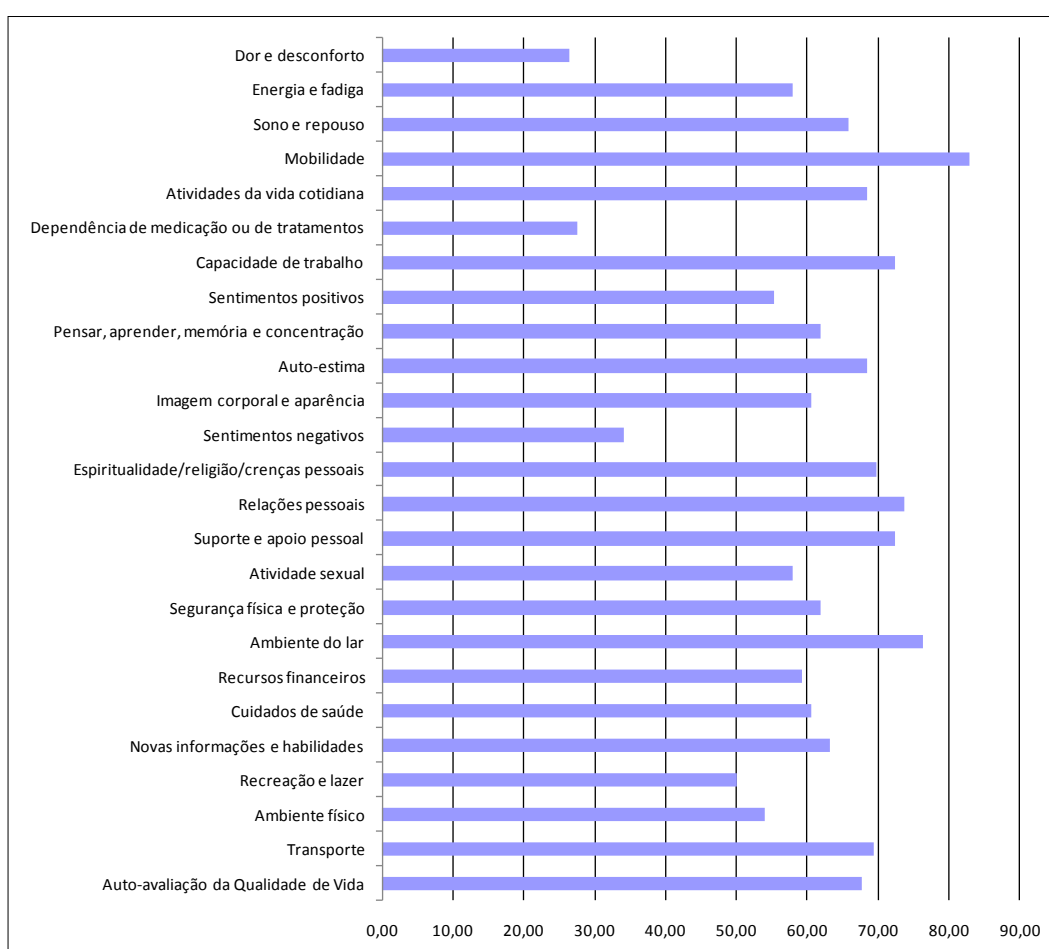


Gráfico 3 - Valores por faceta dos servidores com jornada de 40 horas (março 2016)
Fonte: Autoria Própria (2016)

Comparando os resultados das amostras dos servidores com 30 horas e dos servidores com 40 horas observamos que com relação aos domínios os valores foram mais baixos para os servidores com jornada de 40 horas apesar de a ordem ser a mesma.

Para as facetas, além dos valores serem mais baixos houve alteração também na ordem como, por exemplo, autoestima que nos servidores com jornada de 30 horas foi a segunda com valor mais alto, 81,25, enquanto nos servidores com jornada de 40 horas apresentou valor 68,42.

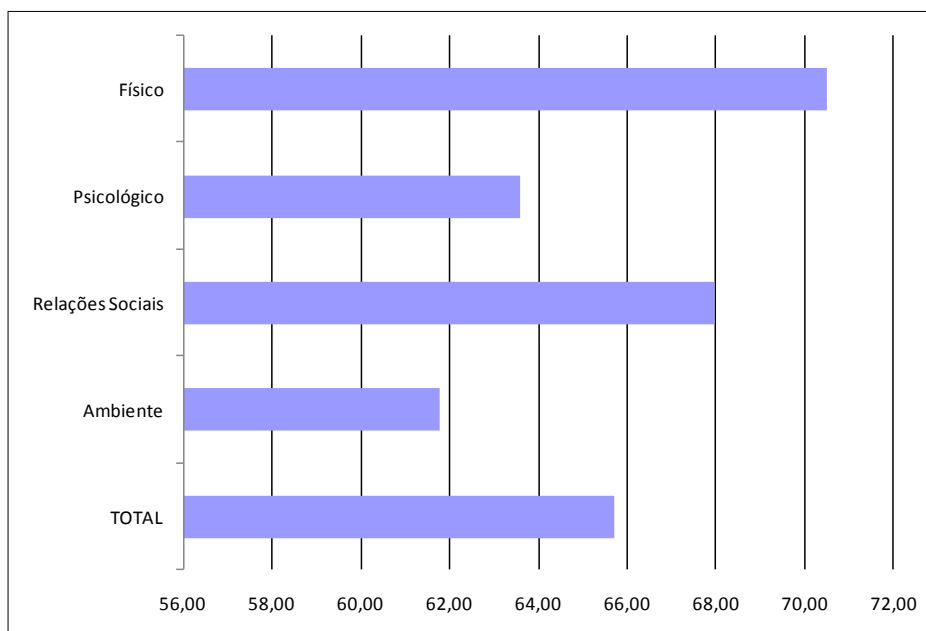


Gráfico 4 - Valores por domínio dos servidores com jornada de 40 horas (março 2016)
Fonte: Autoria Própria (2016)

5 CONCLUSÃO

O instrumento WOQOL-BREF utilizado nesta pesquisa permitiu a avaliação da Qualidade de Vida dos servidores da UTFPR proposta no início dessa pesquisa por apresentar boas propriedades psicométricas e demandar pouco tempo para ser respondido.

Os resultados obtidos permitem observar que os participantes da pesquisa apresentaram um bom nível de Qualidade de Vida. Os servidores com jornada de 30 horas apresentaram domínios com valores mais altos que os servidores com 40 horas.

O valor total dos domínios dos servidores com jornada reduzida foi 69,32 e dos servidores com jornada de 40 horas foi de 65,72, indicando que há uma melhor Qualidade de Vida dos servidores com jornada de 30 horas.

Apesar da amostra ter um tamanho reduzido obteve-se êxito em aplicar o instrumento WHOQOL-BREF para avaliar a qualidade de vida dos servidores técnicos administrativos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

REFERÊNCIAS

ANDUJAR, A. M. **Modelo de qualidade de vida dentro dos domínios bio-psicosocial para aposentados**. 2006. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. **Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995**. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 11 ago. 1995.

BRASIL. **Decreto nº 4836 de 9 de setembro de 2003**. Altera a redação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial, Brasília, DF, 10 set. 2003.

BRASIL. **Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. **(Constituição 1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL. **Lei 11091 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. Diário Oficial, Brasília, DF, 13 jan. 2005.

BRASIL. UTFPR. **Autoriza a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnicos administrativos**. Portaria nº 1172 de agosto de 2012.

BRASIL. UTFPR. **Aprova o regulamento de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico administrativos da UTFPR**. Deliberação 08/2012 de 15 de dezembro de 2012.

BRASIL. UTFPR. **Sobre os critérios para implantar a jornada flexibilizada**. Ofício 037/GABIR de 20 de dezembro de 2014.

CRUZ, LUCIANE NASCIMENTO. **Medidas de qualidade de vida e utilidade em uma amostra da população de Porto Alegre**. 2010. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Epidemiologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.2010. Porto Alegre.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

FLECK, M. P. A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 21, n.1, p.19-28, jan./mar. 1999.

GRUPO WHOQOL. **Versão Em Português Dos Instrumentos de Avaliação De Qualidade De Vida (WHOQOL) 1998**. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol2.html>> acesso 01 de fevereiro de 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc saúde coletiva**, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

MION JÚNIOR, D.; PIERIN, A. M. G.; GUSMÃO, J. L. de. Desafios no controle da pressão arterial no Brasil: a qualidade de vida e a terapêutica anti-hipertensiva.**DecioMion.com.br Hipertensão Arterial**, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, C. J. D., PEREIRA, C. D. A. R., PONTES, J. N. C., FIALHO, A. V. D. M., & MOREIRA, T. M. M. Análise da produção científica na área da saúde sobre qualidade de vida no Brasil entre 2000 e 2005: um estudo bibliográfico. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 9, n. 2, p. 496-505, 2007.

PANZINI, R.G. et al. **Qualidade de vida e espiritualidade**.Revist. Psiq. Clín. 34, supl 1; pag. 107, 2007.

PEDROSO, BRUNO; PILATTI, L. A. **Desenvolvimento do TQWL-42: Um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)–Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2010, Ponta Grossa

SITE UTFPR.**De Escola de Aprendizes à Universidade Tecnológica**. Disponível em <<http://www.utfpr.edu.br/a-instituicao>> acesso em 02 de fevereiro de 2016.

SITE UTFPR. **UTFPR: inovação e geração de tecnologias**, 2015. Disponível em <<http://www.utfpr.edu.br/a-instituicao>> acesso em 02 de fevereiro de 2016.

THE WHOQOL-HIV GROUP. **Manual do Usuário do Instrumento WOQOL-HIV**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2002a.

THE WHOQOL-OLD GROUP. **Manual do Usuário do Instrumento WOQOL-OLD**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2002b.

VECHIA, Roberta Dalla; RUIZ, T., BOCCHI, S. C. M., & CORRENTE, J. E. I. **Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo**. Revista Brasileira de Epidemiologia. Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, v. 8, n. 3, p. 247, 2005. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/11992>> acesso em 11/12/2015