



DIRETRIZES DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO DA UNEAL

DIRETRIZES DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO DA UNEAL

Proposta contextualizada do produto técnico/tecnológico apresentado pelo mestrando Yuri Gabriel Rocha de Gusmão ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal de Alagoas, sob orientação da docente Dra. Milka Alves Correia Barbosa, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



SUMÁRIO

Contexto de aplicação da proposta 01

A situação-problema: diagnóstico, análise e linha de intervenção 03

Público-alvo da proposta 06

Objetivo da proposta 07

Diretrizes do Programa de Bem-Estar no Trabalho da UNEAL 08

Autoria da proposta 15

Referências 16

Protocolo de entrega da proposta aos praticantes 17

Atributos qualificadores do PTT 19

Evidenciação de implementação e impacto da proposta 20

CONTEXTO DE APLICAÇÃO DA PROPOSTA

O presente projeto foi elaborado para ser aplicado na Universidade Estadual de Alagoas, a UNEAL. Após a coleta e análise dos dados da dissertação intitulada “Bem-estar no trabalho e funcionalismo público: um estudo com servidores da Universidade Estadual de Alagoas”, foi constatada a necessidade de propor um programa para promover e avaliar o bem-estar dos servidores da UNEAL no trabalho.

A UNEAL é uma instituição importante no estado de Alagoas, com presença em 6 cidades, abrangendo as 3 macrorregiões do estado (leste alagoano, agreste e sertão). Ela é referência na formação de professores e mais recentemente na de profissionais de áreas como o Direito, Ciências Contábeis e Administração. Ela disponibiliza 35 cursos de graduação, um programa de mestrado (Dinâmicas Territoriais e Cultura) e diversos cursos de especialização. Atualmente ela conta com um corpo estudantil de cerca de 6 mil discentes (UNEAL, 2025).



Para o funcionamento adequado de uma instituição pública com essas proporções e relevância, é necessário pensar em quem faz ela funcionar: os servidores públicos.



A UNEAL também administra três museus dedicados à arte e à cultura alagoanas: o Espaço de Memória Artesã Irinéia Rosa Nunes da Silva, o Espaço de Memória Indígena Alagoana Geová José Honório da Silva e o Espaço de Memória Artesão Fernando Rodrigues dos Santos. Além disso, há a Editora da Universidade Estadual de Alagoas (EdUneal), que é responsável pelo lançamento de obras produzidas pela comunidade acadêmica e por pesquisadores convidados (UNEAL, 2022).

Para o funcionamento adequado de uma instituição pública com essas proporções e relevância, é necessário pensar em quem faz ela funcionar: os servidores públicos. A UNEAL conta com 340 servidores efetivos espalhados pelos 6 campi. Garantir um ambiente de trabalho que forneça bem-estar na universidade é uma medida básica para fazer com que UNEAL se fortaleça e forneça os melhores serviços à população.

Quando observados os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU, este projeto se enquadra em dois deles, quais sejam: saúde e bem-estar; e trabalho decente e crescimento econômico. Ambos se correlacionam e podem se amparar no alcance do objetivo principal deste projeto, que é o bem-estar no trabalho.





A SITUAÇÃO-PROBLEMA: DIAGNÓSTICO, ANÁLISE E LINHA DE INTERVENÇÃO

A constatação da necessidade deste projeto aconteceu a partir da análise dos resultados da pesquisa “Bem-estar no trabalho e funcionalismo público: um estudo com servidores da Universidade Estadual de Alagoas”. Essa pesquisa fez um levantamento dos programas relacionados ao bem-estar no trabalho que já foram ou são promovidos pela UNEAL para entender como a universidade lida com esse tema junto aos seus servidores. Além disso, aplicou um instrumento de mensuração de bem-estar no trabalho com 144 servidores da instituição e fez 8 entrevistas semiestruturadas entre dezembro de 2025 e março de 2026. O objetivo era analisar o bem-estar desses servidores no trabalho.

Os diagnósticos da pesquisa foram os seguintes: não existem programas de bem-estar no trabalho na UNEAL. Existem programas e ações que visam trabalhar a saúde mental ou o bem-estar geral dos servidores, mas nenhum com foco no bem-estar relacionado especificamente ao trabalho. A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano (PRODHU) e o Núcleo de Atenção Psicossocial (NAPS) são os dois órgãos responsáveis por esse tema na UNEAL e que podem contribuir para esse projeto.

Outro diagnóstico alcançado foi que os níveis mensurados de bem-estar no trabalho apresentaram resultados medianos, mas com pontos a serem aperfeiçoados e mais bem avaliados, como o nível de envolvimento com o trabalho. O conceito usado nessa mensuração foi o de Bem-Estar no Trabalho (BET) de Siqueira e Padovam (2008) e o instrumento usado foi o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) de Siqueira, Orengo e Peiró (2014).

A continuação desse diagnóstico se deu com a análise qualitativa das 8 entrevistas semiestruturadas a partir do conceito de BET e da metodologia da Análise de Conteúdo de Bardin (2016). O que foi constatado é que, apesar do BET ser equilibrado em alguns pontos como na remuneração, estabilidade profissional, relação com colegas e chefia e valorização do trabalho, outros pontos se destacaram negativamente, como as articulações políticas para mobilidade de cargos, o excesso de trabalho, a dificuldade de manejar as demandas no horário do trabalho e ausência de um espaço de escuta mais direta voltado aos servidores.





Por isso, nasceu a ideia de uma intervenção por meio deste projeto que possa preencher essa lacuna de um programa de bem-estar no trabalho na UNEAL e que possa também investigar e agir para solucionar as deficiências no BET identificadas na pesquisa.

Para Guerra e Nalini (2024) e Falcão (2024), um programa de BET deve seguir três orientações: usar instrumentos de mensuração do BET para avaliar a realidade do bem-estar dos trabalhadores na organização e utilizar os dados coletados para moldar as ações de intervenção; abordar temas que são relacionados especificamente ao trabalho nas ações de intervenção, baseado nos três fatores do BET; e analisar e mensurar as consequências das ações de intervenção junto aos servidores, gerando documentos como relatórios e artigos que ajudarão na formulação de novas ações.

Baseado no conceito de BET e moldado a partir das demandas apresentadas pela pesquisa “Bem-estar no trabalho e funcionalismo público: um estudo com servidores da Universidade Estadual de Alagoas”, este projeto propõe um novo programa de BET, adequado à realidade da UNEAL e orientado para solucionar as problemáticas apresentadas.

PÚBLICO-ALVO DA PROPOSTA

O público-alvo deste projeto são os servidores públicos efetivos da UNEAL, que ocupam os cargos de:

- Professor (auxiliar, assistente, adjunto e titular);
- Auxiliar administrativo;
- Analista administrativo;
- Técnico em secretariado;
- Técnico em assuntos educacionais;
- Gestor em planejamento de educação.

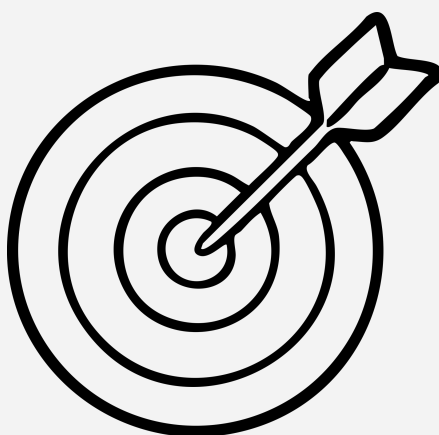
Pode-se separar também em duas grandes categorias: professores e técnico-administrativos.

As atividades do programa serão aplicadas por analistas administrativos vinculados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano (PRODHU) e ao Núcleo de Atenção Psicossocial (NAPS) que receberão treinamento para isso.



OBJETIVO DA PROPOSTA

- Implementar um programa permanente de bem-estar no trabalho na UNEAL para melhorar os níveis de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.



DIRETRIZES DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO DA UNEAL

O Programa de Bem-Estar no Trabalho da UNEAL é constituído por três funções principais: avaliação, intervenção e manutenção.

Avaliação

A avaliação é o processo de mensuração do bem-estar dos servidores no trabalho. Sugere-se que seja realizada com frequência trimestral e todos os servidores devem receber o IBET-13 ou outro instrumento que use o conceito de BET como referência. A aplicação do inventário pode ser feita presencialmente ou on-line por meio de um formulário virtual. Um mínimo de 20% do total de servidores da UNEAL deve responder os questionários para a avaliação ser considerada válida. Os resultados devem ser avaliados e um relatório produzido pelos responsáveis pela aplicação.



- Mensuração do BET por meio de instrumentos como IBET-13;
- Aplicação presencial ou on-line;
- Frequência trimestral;
- Mínimo de participação de 20% dos servidores;
- Produção de relatório.

Intervenção

Após o relatório ser produzido, a fase de intervenção deve ser colocada em prática. A partir dos resultados do IBET-13, serão identificados os níveis de cada fator de BET e ações podem ser pensadas para solucionar os possíveis problemas identificados ou para manter os bons níveis. Algumas sugestões de intervenções para cada fator de BET estão apresentadas aqui:

	Atividades	Objetivos
Satisfação no trabalho	• Atividades de lazer, ergonomia, competições de jogos e esportes;	Promover a saúde física e mental dos servidores e criar um ambiente de interação saudável entre os colegas.
	• Palestras sobre saúde ocupacional, mental e geral;	Orientar os servidores a como realizar ações individuais para manter a saúde e a satisfação no trabalho por meio de profissionais especializados no tema.
	• Rodas de conversa sobre as experiências no trabalho dos servidores;	Estreitar vínculos entre os colegas de trabalho, fortalecendo sentimentos como empatia e identificação.
	• Grupo de discussão de propostas para melhorias de benefícios financeiros e elevação de cargos.	Disponibilizar espaço de garantia de direitos sobre remuneração e sobre mobilidade de cargos e funções.
Envolvimento com o trabalho	• Rodas de conversa sobre o impacto do trabalho no dia a dia;	Unir os servidores em prol do envolvimento com o trabalho a partir do compartilhamento de experiências.
	• Palestras sobre motivação no trabalho;	Contribuir no processo de descoberta das motivações dos servidores com conhecimento técnico e ferramentas especializadas.
	• Eventos de valorização e premiação dos servidores pelos trabalhos desempenhados e pela contribuição à sociedade;	Estimular o envolvimento e o engajamento dos servidores com as demandas do trabalho com reforço positivo.
	• Postagens nas redes sociais que destacam o trabalho dos servidores;	Demonstrar os benefícios sociais do envolvimento com o trabalho, evidenciando a importância do trabalho dos servidores para a comunidade acadêmica e a sociedade.
Comprometimento organizacional afetivo	• Atividades de lazer que incluam os familiares e amigos dos servidores, como competições de jogos e festas.	Envolver a vida pessoal dos servidores com o trabalho de maneira positiva, promovendo a integração deles com a vida fora do trabalho.
	• Espaço aberto para diálogo dos servidores com as instâncias de direção, coordenação e reitoria;	Integrar os servidores com a gestão, desenvolvendo sentimentos de segurança com a UNEAL.
	• Responsabilização explícita da universidade em cumprir metas de melhorias para os servidores;	Gerar confiança dos servidores com os compromissos estabelecidos pela UNEAL.
	• Divulgação e fortalecimento de projetos relacionados ao bem-estar dos servidores no trabalho.	Disponibilizar ferramentas e programas acessíveis para os servidores garantirem bem-estar no trabalho.

Manutenção

A fase de manutenção deve ser colocada em prática com os objetivos de acompanhar os efeitos das ações de intervenção e de estabelecer um espaço de escuta contínuo com os servidores. O quadro abaixo mostra os indicadores que podem ser usados para avaliação de cada fator do BET:

	Indicadores	Meios de verificação
Satisfação no trabalho	• Escore de BET	Aplicação do IBET-13.
	• Adoecimento no trabalho	Rodas de conversa sobre saúde e número de pedidos de licença ou falta justificada por patologias associadas ao trabalho.
	• Clima organizacional	Pesquisa de clima organizacional por meio de entrevista semiestruturada.
	• Satisfação com remuneração e mobilidade de funções	Pesquisa de satisfação com remuneração e mobilidade de funções por meio de entrevista semiestruturada.
Envolvimento com o trabalho	• Escore de BET	Aplicação do IBET-13.
	• Engajamento	Análise de resolução e acúmulo de demandas dos servidores por meio de entrevista semiestruturada.
	• Tempo no trabalho	Mensuração do tempo que os servidores dedicam ao trabalho por meio da entrevista semiestruturada.
	• Absenteísmo	Número de faltas dos servidores no trabalho.
	• Presenteísmo	Pesquisa de motivação por meio de entrevista semiestruturada.
Comprometimento organizacional afetivo	• Escore de BET	Aplicação do IBET-13.
	• Satisfação com ações e serviços de bem-estar no trabalho da UNEAL	Pesquisa de satisfação com as ações do programa de Bem-Estar no Trabalho da UNEAL por meio de entrevista semiestruturada.
	• Participação em ações e serviços de bem-estar no Trabalho da UNEAL	Número de presenças registradas nas ações do programa de Bem-Estar no Trabalho da UNEAL.
	• Produção de feedbacks e críticas	Número de servidores que procuraram o gabinete da Reitoria para registrar críticas e feedbacks sobre as ações do programa.

Serão realizadas rodas de conversa e/ou entrevistas semiestruturadas para avaliar qualitativamente as consequências das intervenções na percepção dos servidores sobre o bem-estar deles no trabalho. O número de participantes não precisa ser muito grande (entre 10 e 20 é um bom número) e é necessário que haja diversidade de servidores que ocupam cargos diferentes e que trabalhem em campi diferentes. A seguir, é apresentada um modelo de roteiro de entrevista semiestruturada que abarca os indicadores sugeridos:

1 – O que você achou da intervenção realizada?

2 – Você acredita que essa intervenção melhorou seu bem-estar no trabalho?

3 – Você tem alguma sugestão de mudança que gostaria de ver implementada no seu trabalho para garantir bem-estar?

4 – Você tem alguma sugestão de atividade a ser promovida pela UNEAL que poderia aumentar seu bem-estar no trabalho?

5 – Você sente que o trabalho afeta sua saúde física e emocional? Se sim, como?

6 – Como está sua relação com seus colegas?

7 – Como está sua relação com a chefia?

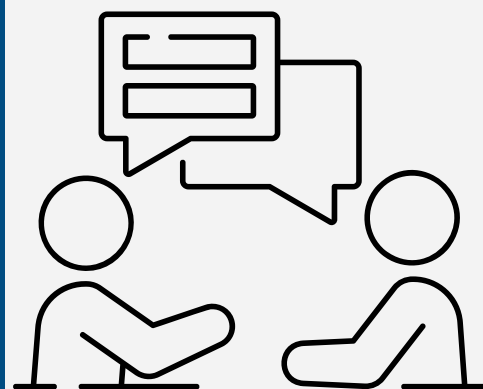
8 – Você está satisfeito com sua remuneração e com os benefícios (se existirem)?

9 – Você está satisfeito com as oportunidades de ocupar novas funções e cargos?

10 – Você tem conseguido concluir as demandas de trabalho sem acumulá-las?

11 – Quanto tempo você tem dedicado ao trabalho diariamente?

12 – Você se sente motivado a cumprir a demandas do trabalho?



Para realizar a manutenção, também será necessário viabilizar um espaço contínuo de escuta e acolhimento dos servidores com foco no bem-estar no trabalho. Os profissionais do NAPS poderão ser capacitados e ficar responsáveis por esse acolhimento que poderá ser feito com marcação de horário e data. A sede física do espaço de manutenção pode ser o NAPS.

Atores envolvidos

Para que este programa se concretize, será necessária a união de três setores da UNEAL: a PRODHU, o NAPS e o Gabinete da Reitoria (com o serviço da Ouvidoria). O quadro a seguir mostra as funções que cada setor poderá ter no programa:

Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano (PRODHU)

- Organização das avaliações trimestrais dos servidores, sendo responsável pelas condições para a aplicação do instrumento de mensuração, armazenamento dos dados e produção dos relatórios;
- Financiamento do programa, negociando com a Reitoria a cobertura de gastos operacionais (deslocamento dos servidores, compra de materiais para a avaliação e para as intervenções e demais custos);
- Garantir a divulgação e a aplicação das avaliações e das intervenções em todos os campi, democratizando o acesso ao programa para todos os servidores da UNEAL.

Núcleo de Atenção Psicossocial (NAPS)

- Disponibilização do espaço físico dos NAPS's para o programa realizar atividades de avaliação, intervenção e manutenção, tornando-se a sede física do programa;
- Encaminhamento dos profissionais de saúde /serviço social do órgão para receber treinamento e atuar como agentes nas atividades do programa;
- Criação, desenvolvimento e aplicação das intervenções propostas.

Gabinete da Reitoria (Ouvidoria)

- Recebimento e processamento dos feedbacks dos servidores sobre o programa e as intervenções, elaborando relatórios sobre críticas endereçadas às atividades.

Treinamento dos atores envolvidos e possíveis desafios

Estará disponível um treinamento promovido gratuitamente pelos formuladores deste programa e que envolve a formação teórica e prática dos profissionais do NAPS (psicólogos, assistentes sociais e demais servidores do órgão) que serão responsáveis pela execução do programa. O treinamento acontecerá ao longo de 5 dias, com carga horária de 4 horas por dia, totalizando 20 horas de curso.

Os dois primeiros dias serão dedicados ao estudo e exposição do conceito de BET e seus fatores, utilizando a bibliografia fundamental e mais recente, com aula expositiva, rodas de debate, leitura de textos e artigos e por fim, no terceiro dia, um seminário apresentado pelos participantes sobre BET e como eles enxergam o conceito na rotina de trabalho na UNEAL. Nos dois últimos dias serão realizados um workshop de aplicação do IBET-13, explicando o instrumento e detalhando o uso e a interpretação dos dados dele, e uma formação de acolhimento e escuta ativa, para que os profissionais se sintam preparados para lidar com as demandas que possam aparecer sobre o tema.

Alguns desafios podem ser encontrados na execução do programa. Entre eles, a possível baixa participação dos servidores, pois provavelmente haverá uma resistência no início da aplicação do programa, fenômeno verificado em outras experiências de aplicação de programas de BET (Falcão, 2024; Guerra; Nalini, 2024). Como será uma experiência nova e que exige disponibilidade de tempo e de energia, os servidores podem não se interessar por esse serviço, como observado com outros serviços disponibilizados pela UNEAL e que não são utilizados.

Outro possível desafio será a permissão para destinar recursos da universidade para este programa. Como se trata de verba pública, há um protocolo a ser seguido, por mais que o programa utilize tecnologias leves e que não apresente um custo alto. O tempo para a autorização do programa pode ser demorado e pode exigir algumas limitações que alterarão as diretrizes originais aqui apresentadas.

Os autores deste projeto estarão disponíveis para contribuir no enfrentamento desses desafios, sugerindo adaptações e orientando sobre novos possíveis caminhos para solucionar os problemas encontrados.

A fase inicial de implementação do programa será acompanhada em todas as suas etapas pelos autores da proposta. Considerando que as diretrizes possam ser plenamente realizadas e que haja engajamento dos servidores, o cronograma de implementação da proposta ficaria assim:

Cronograma

Etapas	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Apresentação das diretrizes do programa para o PRODHU	X						
Treinamento dos servidores do NAPS para a execução do programa		X					
Primeira avaliação dos servidores (aplicação do IBET-13)		X	X				
Produção do relatório da primeira avaliação			X				
Análise e debate sobre os resultados da primeira avaliação			X				
Formulação das primeiras intervenções			X				
Aplicação das primeiras intervenções			X	X			
Análise qualitativa dos efeitos das intervenções (rodas de conversa, entrevistas semiestruturadas e feedbacks)				X	X		
Produção de relatório sobre os efeitos da primeiras intervenções					X	X	
Apresentação dos resultados ao PRODHU							X

AUTORIA DA PROPOSTA

Yuri Gabriel Rocha de Gusmão

Discente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP)

Instituição: Universidade Federal de Alagoas (UFAL)

E-mail: yuri.gusmao@feac.ufal.br

Milka Alves Correia Barbosa

Professora Doutora do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP)

Instituição: Universidade Federal de Alagoas (UFAL)

E-mail: milka.correia@feac.ufal.br



REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

FALCÃO, Silvana Fernandes. **A percepção dos docentes do Instituto Federal de Brasília – Campus Brasília sobre bem-estar no trabalho**. Revista Eixo, Brasília-DF, v. 13, n. 2. 2024.

GUERRA, Kelly Rubena Falcão Silva Tonhá; NALINI, Lauro Eugênio Guimarães. **Bem-estar no trabalho**: revisão sistemática da literatura nacional publicada nos últimos 10 anos. Fragmentos de Cultura, Goiânia, v. 34, n. 5, p. 227-240, 2024.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; ORENGO, Virginia; PEIRÓ, José M. **Bem-estar no trabalho**. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

UNEAL. **PRODHU**. 2019. Disponível em: <<https://uneal.edu.br/pro-reitorias/prodhu>>. Acesso em: 01 de março de 2026.

UNEAL. **Confira a programação do Dia do Trabalhador nos campi da UNEAL**. 2024. Disponível em: <<https://www.uneal.edu.br/noticia/1511-confira-a-programacao-do-dia-do-trabalhador-nos-campi-da-uneal>>. Acesso em: 01 de março de 2026.

UNEAL. **PRODHU da UNEAL implanta projeto que incentiva caminhadas ao ar livre**. 2025. Disponível em: <<https://www.uneal.edu.br/noticia/1832-prodhu-da-uneal-implanta-projeto-que-incentiva-caminhadas-ao-ar-livre>>. Acesso em: 01 de março de 2026.

PROTOCOLO DE ENTREGA DA PROPOSTA AOS PRATICANTES

À Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano (PRODHU)
Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL)

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Diretrizes do Programa de Bem-Estar no Trabalho da UNEAL”, derivado da dissertação de mestrado “Bem-estar no trabalho e funcionalismo público: um estudo com servidores da Universidade Estadual de Alagoas”, de autoria de Yuri Gabriel Rocha de Gusmão.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap) da Universidade Federal de Alagoas (UFAL). A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de uma tecnologia social e seu propósito é oferecer um instrumento para investigar e desenvolver ações voltadas ao bem-estar dos servidores da UNEAL no trabalho.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço profiap@feac.ufal.br.

Maceió, AL ____ de _____ de 20 ____

Registro de recebimento

Assinatura, nome e cargo (detalhado) do recebedor

Discente: Yuri Gabriel Rocha de Gusmão

Orientador: Milka Alves Correia Barbosa

Universidade Federal de Alagoas (UFAL)

Data de finalização do documento (xx/xx/xxxx)

ATRIBUTOS QUALIFICADORES DO PTT

- Impacto

Este programa foi criado a partir de uma demanda espontânea observada na própria instituição e é esperado que seu maior impacto seja no engajamento que os servidores da UNEAL possuem com o trabalho. Ele se propõe a solucionar os pontos problemáticos identificado pela pesquisa “Bem-estar no trabalho e funcionalismo público: um estudo com servidores da Universidade Estadual de Alagoas”, sendo moldado para ser um programa exclusivamente voltado ao bem-estar no trabalho dos servidores. Este programa pretende potencializar o bem-estar dos servidores no trabalho e, por consequência, gerar melhora dos serviços produzidos por eles, já que um ambiente de trabalho saudável possibilita que o trabalho seja realizado de forma efetiva.

- Aplicabilidade

Já a aplicabilidade deste programa se demonstra complexa, mas não inviável. São 340 servidores espalhados em 6 cidades diferentes e isso exige recursos materiais e humanos para cumprir com todas as etapas, que mobilizarão 3 instâncias da universidade e os servidores que trabalham nelas. Apesar dessa abrangência trazer certas dificuldades logísticas, as orientações para lidar com ela estão bem descritas nas diretrizes. O programa utiliza tecnologias leves, como entrevistas, rodas de conversa e aplicação de questionários, o que não envolve um custo financeiro elevado. A UNEAL já desenvolve ações com outras temáticas que conseguem abranger todos os servidores, provando que é viável implementar um programa com essa abrangência. Além disso, é possível inferir que as diretrizes deste programa podem ser replicadas em outras universidades públicas que possuam estruturas e divisão de instâncias similares.

- Inovação

Este é um programa de médio teor inovativo, pois ele utiliza uma combinação de conhecimentos pré-estabelecidos com os conhecimentos inéditos obtidos pela pesquisa que o baseou. Já há um histórico bem definido de outros programas que usam o conceito de Bem-Estar no Trabalho para basear suas intervenções e avaliações, mas este foi criado a partir da realidade da UNEAL, considerando diversas características da instituição, como: limitações, estrutura hierárquica e organizacional, dados sociodemográficos e dados obtidos pela dissertação que inspirou este programa.

- Complexidade

Com relação à complexidade, pode-se afirmar que esta é uma produção de média complexidade, pois envolve uma diversidade de atores de diferentes instâncias da universidade e diferentes funções, mas que estarão lidando com conhecimentos técnicos pré-estabelecidos e com técnicas bem definidas.

EVIDENCIAÇÃO DE IMPLEMENTAÇÃO E IMPACTO DA PROPOSTA

Os impactos esperados deste programa podem ser representados pelos seguintes tópicos:

1 – Aumento dos níveis dos fatores de Bem-Estar no Trabalho

É esperado que os valores obtidos nas avaliações de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo por meio do IBET-13 aumentem progressivamente e alcancem um escore alto, o que representará uma melhora do bem-estar dos servidores no trabalho.

2 – Diminuição do adoecimento relacionado ao trabalho

Também é esperado que o número de pedidos de licença ou faltas justificadas por transtornos relacionados ao trabalho diminuam, pois o objetivo é fazer com que o trabalho se torne um local de acolhimento e bem-estar.

3 – Diminuição do absenteísmo

Outra expectativa é que o número de faltas ou afastamento dos servidores no trabalho diminua e o engajamento com as demandas e atividades da universidade aumente.

4 – Aumento de participação em atividades de bem-estar

Espera-se também que haja um aumento na frequência de presenças dos servidores em atividades promovidas pela universidade para abordar o bem-estar no trabalho, mostrando que a divulgação e a acessibilidade das atividades do programa estão apresentando efeito na forma com que os servidores se relacionam com a universidade.

Ao longo da implementação do programa, esta seção será atualizada.