



UNESP DE PORTAS ABERTAS: ESTREITANDO OS LAÇOS ENTRE UNIVERSIDADE, SERVIDORES E SEUS FAMILIARES.

LAIS ISRAEL FLORES
JULIANA LOPES DA SILVA
ANA LÍDIA DOS SANTOS PEREIRA
JOSÉ MUNHOZ FERNANDES
EDWARD GOULART JÚNIOR

Resumo: O artigo trata da influência do contexto familiar na vida profissional do trabalhador, assim como da importância da identificação do servidor com a organização a qual pertence, no caso a Universidade. Nessa temática, objetiva apresentar o programa de visitas dirigidas intitulado “UNESP de Portas Abertas” desenvolvido na UNESP-Bauru, destinado aos servidores técnicos, administrativos, docentes e seus familiares, com o intuito de suprir demandas observadas em estudos de clima organizacional de anos anteriores, visando oportunizar aos servidores e seus familiares, um momento para se efetivar e ampliar informações sobre a Universidade, disponibilizando parte de sua estrutura física e intelectual a serviço dessa população. Com isso, busca-se ampliar a integração entre os servidores e respectivos familiares, fortalecer vínculos pessoais com a organização e favorecer o desenvolvimento e o resgate da auto-estima do servidor. Este artigo busca ainda apresentar os resultados da primeira experiência do projeto no ano de 2009, discutindo as possíveis melhorias na estrutura do programa como um todo.

Palavras-chave: Relação família-trabalho; Qualidade de vida; Desenvolvimento de pessoas.

Introdução

As mudanças impostas pela dinâmica atual do mundo do trabalho ressaltam ainda mais os indivíduos como responsáveis pelo sucesso ou fracasso das organizações; não basta apenas investir em tecnologia e novos produtos ou serviços, é preciso, sobretudo, investir nas potencialidades humanas a fim de preparar o trabalhador para lidar com as transformações. Isso porque o indivíduo está no centro de toda organização, ele é tanto o alvo a ser atingido como consumidor, como também é o que dirige, aplica as tecnologias, cria, inova e executa as políticas organizacionais. Por conseguinte, qualquer que seja o investimento realizado deve-se iniciar pelas pessoas, por meio de ações educativas. Assim sendo, as organizações, tanto as públicas como as privadas devem estar atentas as suas políticas de gestão de pessoas, independentemente de seu porte. Visando acompanhar a dinâmica atual, faz-se importante a reavaliação de modelos e a revisão constante de comportamentos e formas de relacionamento interno cristalizado ao longo do tempo (GOULART JR., 2000). Outra questão contemporânea, é a busca necessária de qualidade de vida principalmente nos contextos de trabalho. Organizações que buscam desenvolver ambientes de trabalho que favorece a qualidade de vida do trabalhador, obtém desse trabalhador maior compromisso com resultados organizacionais positivos.

Limongi-França (2004), define como qualidade de vida no trabalho, o conjunto de práticas de uma organização que envolve implantações de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas. A construção da qualidade de vida ocorre tal qual se cria um olhar em que organização e indivíduo constituem-se como um todo, num enfoque biopsicossocial. Esse enfoque representa o fator diferencial para a promoção de climas organizacionais, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a promoção do desenvolvimento das pessoas durante sua permanência na organização.

Investir em programas de aprimoramento e qualidade de vida é condição essencial para que a organização possa atuar de forma competitiva, garantindo e expandindo seu espaço de atuação, mas também, contribuindo sobremaneira para o desenvolvimento das pessoas e da sociedade onde se insere (CHIAVENATO, 2004).

Para Silva e de De Marchi (1997), dos desafios impostos às organizações atualmente, dois são de importante ressalva. Um deles é a necessidade de uma força de trabalho motivada, saudável e bem preparada. O segundo desafio na opinião dos autores é a capacidade da organização responder às demandas dos funcionários no que diz respeito a uma maior qualidade de vida. Assim, Fior (2000), destaca que para uma maior efetividade de programas de qualidade de vida e desenvolvimento de pessoas, os mesmos devem estar inseridos dentro das políticas globais da organização tendo um caráter mais contínuo e não se constituírem de ações isoladas dentro de determinados setores.

No que se refere às universidades brasileiras, Grillo (1996), afirma que as mesmas ainda se ressentem de uma administração adequada às suas peculiaridades. Para o autor, geralmente essas organizações tendem a adotar os mesmos modelos empregados em organizações públicas e privadas, sem levar em consideração as especificidades próprias de uma instituição complexa e com objetivos múltiplos e especializados, voltados para a criação e a difusão do conhecimento.

Segundo Limongi-França (2004), o maior obstáculo para a implantação de programas de qualidade de vida do trabalhador em organizações está no fato de muitas organizações

considerarem tais programas de pouca importância estratégica e de baixa relevância financeira quando comparados a programas de outras naturezas. Ainda assim, investir na qualidade de vida contribui significativamente para o desenvolvimento da organização, das pessoas e da sociedade onde se inserem.

Relação Trabalho-Família

A compreensão da relação entre o contexto familiar de um trabalhador, ou seja, a relação do mesmo com seus familiares, e sua atuação no contexto profissional é, atualmente, uma preocupação de primeira ordem, sendo um dos maiores desafios do mercado de trabalho atual, como explicita Grzywacz *et al* (2002). As duas esferas, familiar e profissional, devem ser compreendidas como uma inter-relação recíproca, levando em conta que o trabalhador que sai de sua casa para trabalhar preocupado com uma discussão entre ele e sua esposa é o mesmo que numa sexta-feira volta do trabalho entusiasmado por ter fechado um importante negócio. Para Barrère-Maurisson (1992), o trabalhador é um ator reunificado que intervém ao mesmo tempo nas esferas da família e do trabalho.

Tavares *et al* (2007), afirmam que, na literatura, têm-se descrito diversas variáveis que atuam na problemática da interferência do trabalho na vida familiar, nomeadamente: a) variáveis contextuais, como as necessidades financeiras percebidas; b) as políticas organizacionais de apoio ao conciliar o trabalho com a família; c) as características do trabalho e a existência de estressores relacionados; d) a congruência dos valores do indivíduo com os valores da organização ou e) a saliência, ou centralidade, do trabalho para o indivíduo.

Dessa maneira, políticas organizacionais que oportunizem espaços para a reflexão e melhora na qualidade da relação trabalho-família constituem-se como um avanço em benefício tanto ao ambiente organizacional, e desta forma à qualidade das práticas dos funcionários, quanto para o próprio trabalhador, que se sente reconhecido e valorizado dentro da organização.

À medida que os indivíduos se tornam psicologicamente mais vinculados à organização em que trabalham, a sua relação com esta muda, resultando em manifestações sistematicamente diferentes de envolvimento psicológico (DUTTON *et al*, 1994). Por conseguinte, os indivíduos que mais se identificam com a organização são aqueles que mais facilmente permanecerão nela e que mais provavelmente dispenderão esforços ao seu favor. (TAVARES, 2007).

Uma organização que almeja o sucesso na atualidade deve priorizar o desenvolvimento de programas que visem à qualidade de vida do trabalhador, favorecendo também a aproximação entre os contextos familiar e profissional visando assegurar seu envolvimento com a organização, favorecendo seu comprometimento com a política organizacional, obtendo-se assim ganhos mútuos.

É nessa perspectiva que o Programa “UNESP de Portas Abertas” foi idealizado: a partir de um diagnóstico interno envolvendo estagiários e profissionais, revelaram-se déficits tais como baixa auto-estima dos trabalhadores e falta de identificação dos mesmos com a Universidade na qual atuam, motivando a criação de um programa que atendesse a tal demanda e proporcionasse também outros ganhos tanto para a Universidade quanto aos seus trabalhadores.

Desenvolvendo o programa

Para o desenvolvimento de um programa que vise à promoção da qualidade de vida do trabalhador, deve-se planejar tal ação considerando as necessidades e carências pontuais de cada organização. Desta maneira, para maior detalhamento deste processo, faz-se necessário que se atente a alguns fatores fundamentais, tais como o contexto de trabalho envolvido; o diagnóstico efetuado e o planejamento do Programa “UNESP de Portas Abertas”.

A UNESP

A Universidade Estadual Paulista – UNESP, caracteriza-se como uma das principais instituições de ensino superior do país e está presente em diversas regiões do Estado de São Paulo, contando com 23 *campi*, sendo 21 no interior, um na capital (São Paulo) e um no litoral (São Vicente).

A UNESP tem atualmente 32 unidades universitárias, que oferecem 168 opções de cursos de graduação em 63 profissões de nível superior diferentes, que formam, por ano, cerca de 4800 novos profissionais. Na pós-graduação, são oferecidos hoje aproximadamente 105 programas que formam por volta de 2000 pós-graduandos ao ano. Além dos cursos de graduação e pós-graduação, a UNESP também oferece cursos de formação técnica em nível de segundo grau. São dois colégios técnicos industriais localizados em Bauru e Guaratinguetá e um colégio técnico agrícola localizado em Jaboticabal, que oferecem ao todo três cursos de nível médio e sete cursos técnicos.

O Campus de Bauru é um dos mais novos incorporados à UNESP, nasceu da encampação dos cursos mantidos pela então Universidade de Bauru em 12 de agosto de 1988. Possui três unidades universitárias: Faculdade de Ciências – FC, Faculdade de Engenharia – FE, Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação – FAAC e a Administração Geral – AG, considerada uma unidade administrativa de suporte às demais.

Atualmente são oferecidos no Campus de Bauru 19 cursos de graduação, 4 cursos de pós-graduação *stricto sensu* e 3 cursos técnicos de ensino médio, além de inúmeros cursos de pós-graduação *lato sensu*, atendendo aproximadamente 5000 alunos. Conta com uma estrutura de pessoal composta por 450 docentes e 413 servidores.

Também estão instalados, em Bauru, o Instituto de Pesquisas Meteorológicas – IPMet, a Rádio Unesp FM, o Colégio Técnico Industrial – CTI, e o Centro de Psicologia Aplicada – CPA.

O Campus de Bauru destaca-se por ser um dos maiores *campi* da UNESP oferecendo ensino de alto nível, desenvolvendo estudos e pesquisas de ponta e atendendo, por meio da extensão e da prestação de serviços à comunidade. A Universidade pública, por sua natureza, deve cumprir de forma atuante seu papel social, atendendo anseios e gerando conhecimentos que visem suprir e/ou amenizar as demandas sociais. Deste modo, é imprescindível que o seu quadro funcional tenha clareza da atuação e da importância social da UNESP no cenário local, regional e federal, e sinta-se parte das produções científica e extensionista que dela decorrem. Criar condições favoráveis ao envolvimento com o trabalho realizado parece importante nesse contexto, uma vez que pode ampliar as possibilidades de conhecimento dos funcionários acerca de sua importância no desempenho de seu papel profissional nessa instituição.

Justificativa do Programa

Programas de qualidade de vida e de desenvolvimento de pessoas devem ser pensados considerando o contexto de trabalho e necessitam estar inseridos em uma política de gestão organizacional que considere o momento sócio-político-econômico do contexto, pois falhas e deficiências de desempenho podem estar relacionadas a problemas estruturais da organização e não apenas a causas de âmbito pessoal e profissional. Portanto, somente uma ação eficaz de diagnóstico organizacional, poderá identificar o “estado geral da organização”, tornando visíveis seus pontos fracos e fortes, para posteriores propostas de ações e intervenções mais adequadas (GOULART JR, 2000).

Desta maneira, no ano de 2005, estudos realizados pelo SEDEP – Setor de Desenvolvimento de Pessoal – junto aos servidores da UNESP/Bauru, revelaram que grande parte dessa população não tem informações sólidas sobre o real papel da Universidade Pública em que atuavam e sobre as atividades que são desenvolvidas no Campus de Bauru. Novos

estudos realizados em 2007 identificaram índices significativos de descontentamento e baixa motivação de parte do quadro funcional em relação ao papel que desempenham na Universidade, sugerindo que estes servidores não possuem compreensão adequada de seu papel como agente importante para que a instituição cumpra suas atividades-fim, ou seja, o desenvolvimento do ensino, a geração do conhecimento por meio de pesquisas e atividades extensionistas voltadas para a população. Conseqüentemente, muitos servidores sentem-se alheios em relação aos objetivos da instituição e desvalorizados enquanto profissionais.

Para Búrigo (1997), enquanto as organizações públicas se constituírem em depósitos de pessoas apáticas, gerenciadas por autocratas despreparados, pouco se obterá em termos de melhoria na qualidade de vida no trabalho. Para a autora, é preciso investir em políticas adequadas, almejando comportamentos de adesão, iniciativa e compromisso pessoal, pois investir e acreditar nas pessoas é a estratégia principal, finaliza.

O projeto ora apresentado pretende amenizar essa lacuna, além de se constituir como uma ação importante vinculada à construção de políticas de responsabilidade social, contribuindo com o desenvolvimento profissional dos servidores, dado que possibilitará aos mesmos um momento para entender a atuação da UNESP e sua importância social no cenário local, estadual e federal e, conseqüentemente, compreender-se como parte fundamental na realização das produções científica e extensionista que dela decorrem.

De acordo com Biazús e Moiseichyk (2002), o compromisso social da Universidade deve ser muito mais efetivo, pois, como detentora de grande poder transformador, tem a oportunidade, através de ações de responsabilidade social, de interferir positivamente no processo de mudança social, a partir das atividades do dia-a-dia, mostrando à sociedade um outro referencial de valor e dando um passo decisivo para a melhoria da comunidade, da região, do estado e mesmo do país onde se inserem.

Ao relatar a respeito de programas de desenvolvimento, Goulart Jr. (2000), sugere alguns benefícios para o trabalhador e para a organização, tais como: aumento da qualificação profissional, melhoria na qualidade dos serviços e produtos, promoção e fortalecimento dos trabalhos em equipe e melhora na imagem da organização, nos relacionamentos interpessoais e na saúde do trabalhador, dentre outros. Nesse sentido, pode-se dizer que a proposta aqui apresentada reúne elementos importantes para que a UNESP, enquanto organização contribua com o desenvolvimento pessoal e profissional de seus servidores.

Ademais, esse programa pode atender a outras importantes necessidades para um ambiente saudável de trabalho, tais como: ampliar a integração entre os servidores e respectivos familiares, fortalecer vínculos pessoais com a organização e favorecer o desenvolvimento e o resgate da auto-estima do servidor.

Em outras palavras, pode-se dizer que o programa vem favorecer o processo de significação dada ao trabalho, a compreensão da instituição como um todo e, conseqüentemente, auxiliar o servidor a dar significado às suas ações ao desempenhar seu papel na Universidade.

Objetivos do Programa “UNESP de Portas Abertas”

O objetivo maior do programa apresentado consiste em oportunizar o estreitamento da relação família-trabalho mediante visitação dirigida à Universidade, disponibilizando parte de sua estrutura física e intelectual a serviço dos servidores e seus familiares. Entende-se que esse programa, por conseqüência, irá atender a outras importantes necessidades para um ambiente saudável de trabalho, como por exemplo: ampliar a integração entre os servidores e respectivos familiares, fortalecer vínculos pessoais com a organização, favorecer o desenvolvimento e o resgate da auto-estima do servidor, promovendo a melhora da sua qualidade de vida e oportunizar a compreensão da dimensão das atividades desenvolvidas

pela Universidade em atividades de ensino, pesquisa e extensão, e a importante contribuição de cada servidor nesse contexto. Além disso, a Universidade poderá, por meio de sua estrutura e capital humano, prestar serviços aos familiares e aos próprios servidores, com informações e ações relevantes que virão ao encontro dos interesses e necessidades dessa população.

Metodologia

Tendo em vista a necessidade de incluir no programa, locais de visitação onde os familiares dos servidores possam adquirir informações importantes e funcionais de acordo com o seu cotidiano, e que ao mesmo tempo despertem o interesse e a curiosidade dos mesmos, os coordenadores do programa convidaram os supervisores do IPMet (Instituto de Pesquisas Meteorológicas), da UNAMOS (Unidade de Atendimento Médico, Odontológico e Social), da Rádio UNESP, da Biblioteca e do Laboratório de Robótica da Faculdade de Ciências, para aderirem ao programa realizando atividades de prestação de serviços e/ou de caráter informativo às famílias visitantes.

Para tanto, os supervisores foram convidados formalmente pelos coordenadores do projeto a comparecerem a uma reunião para apresentação dos objetivos, justificativa do projeto e prévia do itinerário de visitação. Uma nova reunião foi marcada para que os supervisores discutissem as atividades que poderiam oferecer aos familiares dentro de seus respectivos setores.

As inscrições para o programa são realizadas voluntariamente por todos os servidores que desejam trazer seus familiares à UNESP, limitadas a parentes diretos como esposa (o) e filhos para servidores casados e, no caso de servidores solteiros, seus pais e/ou filhos. Em alguns casos permiti-se a extensão do convite a outras pessoas próximas, caso o servidor não possuísse família na cidade.

As inscrições em formulários disponíveis são realizadas pelos estagiários responsáveis pelo Programa, na Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos e os servidores devem informar os dados pessoais dos familiares que desejam trazer à Instituição (nome, idade, endereço residencial, telefone de contato), bem como o grau de parentesco dos mesmos. O programa somente terminará quando todos os inscritos visitarem a Instituição.

O programa foi amplamente divulgado internamente por meio de eventos científicos, cartazes afixados nas dependências da Instituição, distribuição de folderes e e-mail convite aos servidores. Sua divulgação também se deu por meio de informações fornecidas pelos responsáveis pelos respectivos setores e seções que compõem as unidades do Campus.

Como o programa se estende a toda o campus universitário e não somente aos servidores da Administração Geral, unidade onde se germinou o programa, uma parceria foi firmada com as outras três áreas de recursos humanos. Tal parceria possibilitou que a divulgação fosse reforçada às outras unidades, reforçando que o convite não se restringia somente aos servidores técnico-administrativos e suas famílias, mas também aos docentes.

Para que os familiares possam ser devidamente recebidos na Instituição, bem como para melhor aproveitar o itinerário programado, as visitas serão realizadas com, no máximo, 20 pessoas. Deste modo, a área de recursos humanos da Administração Geral é a responsável por dividir os inscritos em grupos de visitação, buscando a heterogeneidade dos mesmos, de forma que o maior número possível de seções possam ser visitadas pelos familiares (e não apenas a seção onde seu parente trabalha). Sendo assim, cada grupo é composto por familiares de pelo menos um servidor representante de cada unidade.

Os familiares são buscados em seus respectivos domicílios e trazidos até a UNESP com o veículo da Instituição, onde são recebidos pelos coordenadores do programa e pelos Diretores das unidades, com um café de boas-vindas. A seguir, assistem a uma Palestra de

Abertura, na qual a Instituição é apresentada (características, missão, números), precedendo de uma apresentação mais específica sobre o campus de Bauru, ilustrada com vídeo institucional.

Os participantes são conduzidos, então, até ao Instituto de Pesquisas Meteorológicas, local da primeira visita, onde assistem primeiramente uma palestra sobre Meteorologia, seguida de visitação ao Setor de Operação Meteorológica, responsável, dentre outros, pela previsão do tempo e, ainda, a Estação Automática de coleta de dados.

A seguir, como segundo local visitado, os participantes são levados até a Unidade de Assistência Médica, Odontológica e Social, onde são recebidos por uma equipe de profissionais, que, após uma rápida exposição sobre a finalidade da área, presta inúmeros serviços, tais como: aferição da pressão arterial, avaliação de IMC, avaliação vacinal, orientação sobre campanhas vacinais e distribuição de cartilhas contendo orientações sobre hipertensão, diabetes e tabagismo, entre outras informações de relevância.

Após essa visita, os participantes são conduzidos até um Restaurante próximo do campus universitário para almoço.

Após o almoço, os visitantes são levados até o Laboratório de Robótica da Faculdade de Ciências, local em que serão desenvolvidas as seguintes atividades: a) apresentação do robô manipulador didático, com a realização de algumas operações utilizando programas de computador; b) exposição do vídeo “Aplicações dos robôs industriais” e c) exposição sobre robôs móveis e aplicações modernas.

Logo após, os participantes cumprem a quarta etapa da visitação: conhecem a Biblioteca central do campus universitário. Lá, uma equipe de Bibliotecários os recebe, fazendo uma breve explicação acerca do atendimento prestado à comunidade acadêmica e externa, bem como sobre a importância da Biblioteca no contexto acadêmico. Em seguida é feita a leitura do texto “Ler é mais importante do que estudar”, e os visitantes poderão aprender a como procurar um livro na Base Athena da Biblioteca, assim como no acervo. Também são apresentados os serviços eletrônicos que dispõem artigos e livros *on-line*, e os servidores são estimulados a fazer sua carteirinha da Biblioteca, a fim de que seus familiares possam emprestar livros. Finalizando a visita na Biblioteca, ocorre uma Feira de Troca de livros (infantis e outros) e gibis, na qual os familiares terão a oportunidade de levar para casa alguns exemplares.

Como quinta etapa de visitação, o veículo da universidade conduz os participantes até a Rádio UNESP FM. Lá os visitantes conhecem suas instalações, bem como as atividades desenvolvidas em cada um dos setores que a compõem – Estúdios, Produção e Jornalismo. Como sexta e última etapa da visitação, as famílias são conduzidas pelos servidores aos locais de trabalho onde seus parentes trabalham e os supervisores discorrerão brevemente sobre as atividades executadas nesses locais de trabalho e sua importância para o bom funcionamento da instituição.

Concluindo o itinerário de visitação, os participantes são conduzidos ao local onde o programa de visitas se iniciou para uma avaliação de reação e uma breve cerimônia de encerramento, com um café de despedida e a entrega de um kit com brindes e outros materiais sobre os serviços prestados pela universidade. Após, os visitantes são conduzidos com veículo da instituição até as suas respectivas residências.

Resultados

No primeiro semestre de 2009 foi realizada a primeira visita do programa “UNESP de Portas Abertas” com participantes de diferentes faixas etárias. A visita ocorreu conforme o planejado com apenas algumas alterações na logística do programa, sendo visitados UNAMOS, Rádio UNESP – FM, Biblioteca, IPMet e LEPEC. Uma semana após a visita foi

realizada uma avaliação de reação com os participantes, a fim de obter o acesso às suas impressões e contribuir com o planejamento das próximas visitas.

Pôde-se verificar o entrosamento do grupo e uma atitude positiva por parte dos servidores durante a visita, fato que foi verificado tanto nos comentários dos visitantes ao final do dia, em uma breve discussão entre um dos coordenadores do programa, estagiários e visitantes, quanto na avaliação de reação preenchida pelos mesmos na semana posterior.

Nesta mesma avaliação, ao relatar os ganhos com a experiência, encontram-se falas como: “Melhor compreensão da minha família em relação à Universidade que era compreendida apenas como mais uma escola de nível superior” (visitante 1), “Minha família como todos que estavam presentes souberam a importância da Universidade” (visitante 2), mostrando que um dos objetivos do programa, nesta primeira visita, foi alcançado: favorecer a compreensão da dimensão das atividades desenvolvidas pela Universidade em atividades de ensino, pesquisa e extensão. Já a importante contribuição do servidor nesse contexto também foi entendida por aqueles que participaram, sendo exemplificada em falas tais “Me senti orgulhosa de trabalhar aqui[...] percebi o quanto meu serviço é importante, uma vez que trabalho com extensão” (visitante 3), “[...]feliz com a oportunidade de trazer meus pais e também valorizado” (visitante 4), “Realizado de saber que a UNESP se preocupa com o servidor” (visitante 5) e ainda, “Proporcionou uma realização sensacional para a família” (visitante 2). Desta maneira, utilizando-se das palavras “orgulho”, “premiado”, “importante”, “realizado”, “feliz” e “valorizado”, os participantes expressaram como se sentiram ao participar da experiência, fazendo com que outro objetivo pretendido com o programa – favorecimento e resgate da auto-estima do servidor – fosse de alguma forma contemplado.

Com este primeiro passo, o programa aqui relatado pôde verificar sua relevância como estratégia para contribuir com a organização em questão e se constitui como passo importante no estreitamento da relação família-trabalho.

O programa irá realizar as visitas enquanto houver interessados, desta maneira, no decorrer deste processo, poderá sofrer alterações em sua logística tanto quanto for necessário para o seu aperfeiçoamento e proximidade com os objetivos pretendidos.

Considerações Finais

Buscar o envolvimento e comprometimento do trabalhador em seus espaços de trabalho é o grande desafio das políticas de gestão na atualidade. Um dos requisitos essenciais para tal questão tem relação estreita com o significado que o trabalhador atribui ao seu trabalho.

As políticas de gestão devem “olhar” para esse trabalhador como um ser integral, e sendo assim, entender que seu comportamento no trabalho sofre influências de diversos fatores; considerar a aproximação família-trabalho é condição estratégica para compreensão de fatores motivacionais e satisfação com o trabalho.

O programa proposto, além de aproximar família e trabalhador irá propiciar ampliação da compreensão do servidor com seu contexto de atuação profissional como um todo, favorecendo uma visão mais ampliada da Instituição onde trabalha. Dessa forma esperam-se melhorias de amplitude diversa, perpassando pelo relacionamento familiar, motivação com o trabalho, no desenvolvimento pessoal, na auto-estima e por conseqüência, na produtividade e qualidade de trabalho.

A intervenção aqui brevemente descrita configura-se como ação inédita na UNESP e como tal, necessita de cuidadosa avaliação, visando aprimorar e aperfeiçoar continuamente seu desenvolvimento. Pelo caráter permanente do Programa, aprimoramentos ocorrerão continuamente e as impressões dos servidores e seus familiares auxiliarão no planejamento das próximas visitas.

Como primeira experiência, além de mostrar aos responsáveis pelo programa diversos

pontos a serem trabalhados, possibilitou também verificar que os objetivos propostos puderam ser atingidos e que assim, a intervenção se configura como bem sucedida.

Referências

BARRÈRE-MAURISSON, M. **La division familiale du travail: La vie en double**. Paris: Presses Universitaires, 1992.

BIAZÚS, C. A. e MOISEICHYK, A. E. **O papel da Universidade diante do contexto atual: uma questão de responsabilidade social**. In: Colossi, N. et al (orgs): A gestão universitária em ambiente de mudanças na América do Sul. Blumenau: Nova Letra, 2002.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTTON, J. E., DUKERICH, J. M. & HARQUAIL, C. V. **Organizational images and member identification**. Administrative Science Quarterly, 1994, 39, 239-263.

FIOR, C. A. **Treinamento e Desenvolvimento de pessoal: uma prática no contexto organizacional hospitalar**. In: Canêo, Luiz Carlos, Goulart Júnior, Edward, & Lunardelli, Maria Cristina Frollini (Orgs.). Psicologia organizacional & do trabalho. 1. ed. Bauru: UNESP. Faculdade de Ciências, 2000. p.77- 91.

GRZYWACZ, J.G.; ALMEIDA, D.M. & MCDONALD, D.A. **Work-family spillover and daily reports of work and family stress in adult labor force**. Family Relations, 2002.

GOULART JR, E. **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal: uma prática necessária**. In: Canêo, Luiz Carlos, Goulart Júnior, Edward, & Lunardelli, Maria Cristina Frollini (Orgs.). Psicologia organizacional & do trabalho. 1. ed. Bauru: UNESP. Faculdade de Ciências, 1999. p. 150-167.

GRILLO, A. N. **Desenvolvimento de pessoal nas universidades: em busca da qualidade do ensino superior**. Florianópolis: Insular, 1991.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

SILVA, M. A. D. e DE MARCHI, R.. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

TAVARES, S., CAETANO, A. e SILVA, S. **Não Há Bela Sem Senão: A Identificação Organizacional, Os Comportamentos De Dedicção Ao Trabalho E O Conflito Trabalho-Família** . Psicologia, 2007, Vol.21, No.1, p.133-149. Issn 0874-2049