



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas –FACE
Programa De Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Profissional em Administração Pública - MPA

Ana Carolina Laureano Brandão

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DIAGNÓSTICO NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL

Relatório Técnico

Brasília – DF

2019

APRESENTAÇÃO

Este relatório técnico configura-se em um resumo expandido da dissertação “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DIAGNÓSTICO NA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL”, apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração Pública do Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília.

Período de realização do mestrado: fevereiro de 2017 a fevereiro de 2019.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Rezende Ferreira – UnB (PPGA/UnB)

Composição da banca examinadora:

- Prof. Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira (PPGA- UnB) – Membro Interno
- Prof. Dr. Tatiane Paschoal (UnB) - Membro Externo
- Prof. Dr^a. Francisco Antônio Coelho Junior (PPGA/UnB) - Suplente

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Ergonomia da Atividade, Docentes

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	1
INTRODUÇÃO.....	3
2. REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	7
2.1.1 Qualidade de vida no trabalho: perspectiva assistencialista	9
2.1.2 Qualidade de vida no trabalho: perspectiva da prevenção	10
2.3.3 Ergonomia do Trabalho.....	12
3. MÉTODO.....	15
3.1 Caracterização do Método.....	15
3.2 Caracterização do campo de pesquisa.....	15
3.4 Caracterização do instrumento de pesquisa	16
3.5 Estratégia de Coleta e Análise dos Dados	17
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
4.1 Resultados Quantitativos da Etapa de Diagnóstico.....	20
4.1.1 Avaliação Global da Qualidade de Vida no Trabalho	20
4.2 Resultados Qualitativos	22
4.2.1 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	23
4.2.2 Fontes de bem-estar	26
4.2.3 Fontes de mal-estar	28
4.2.4 Comentários e sugestões	31
5. CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS.....	37

INTRODUÇÃO

Pensando na ideia de que o trabalho ocupa grande parte do dia e da vida das pessoas, é importante analisar que sua execução deve acontecer da forma mais propícia e saudável para os trabalhadores. Essa reflexão iniciou-se em meados do século XX, auge da crise do sistema Taylor - Fordista de produção, que imprimiu a necessidade da flexibilização do trabalho como um imperativo. O processo de Reestruturação Produtiva (RP) implicada neste contexto trouxe mudanças na forma de gestão nas organizações, o que acarretou em impactos positivos, mas também negativos, na Qualidade de Vida no Trabalho dos seres humanos (KREMER; FARIA, 2005).

Após a Segunda Guerra mundial, mudanças econômicas, sociais e tecnológicas ocorreram de forma marcante, tendo como consequência uma crise nos modos de produção, que culminou em uma mudança no perfil das organizações (TUMOLO, 2001). Diante deste cenário, novas práticas de gestão surgiram, associadas a Novas Tecnologias de Informação e Conhecimento (NTICs), contexto em que o processo de troca de conhecimento se torna mais rápido e gera um ciclo de inovação na produção, diminuindo o ciclo de vida dos produtos (FERREIRA; ALVES, TOSTES, 2009).

No Brasil, a RP surge nos anos de 1980, impulsionada por um período de instabilidade econômica, desemprego e recessão, como colocam Bianco, Waiandt e Rocca (2003). Com a mesma ideia de outros países, a RP no Brasil buscou o aumento da produtividade e cobranças por melhores resultados, com o objetivo de produzir com mais eficiência e menor custo (GOMES, 2011). No setor público, a RP resultou na reforma gerencial do Estado, baseando-se em princípios voltados para a eficiência, descentralização das funções do Estado e buscando a excelência no serviço público (ANDION, 2012). Contudo, fazia-se necessário que o Estado não atuasse apenas nas tarefas clássicas de gestão, mas também, garantindo direitos sociais ao mesmo passo em que promovia a competitividade do país (BRESSER-PEREIRA, 1997).

Essas mudanças ocasionaram a necessidade de um perfil novo de trabalhador, onde qualificação, comprometimento, responsabilidade e flexibilidade tornaram-se características fortemente demandadas no mundo das organizações (FERREIRA, 2013; GITAHY, 1994; MARTINS, 2001). Como consequência, a busca por produtividade, diminuição dos custos de produção e eficiência trouxeram ao trabalhador impactos no seu bem-estar (TUMOLO, 2001). Conforme Veras e Ferreira (2006), as mudanças dessa nova forma de produção colocaram em risco a Qualidade de Vida no Trabalho dos indivíduos, gerando um alto Custo Humano do Trabalho (CHT).

Para Ferreira (2011), o CHT deve ser concebido como aquilo que o trabalhador deve doar para conseguir realizar suas tarefas do cotidiano do trabalho. Essa doação é entendida como dispêndio, podendo ser na esfera física, cognitiva e/ ou afetiva, envolvendo os campos fisiológico, mental e emocional do trabalhador. Nesse contexto, o campo de conhecimento dedicado à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca entender como cada trabalhador está psicológica e fisicamente em seu ambiente de trabalho, para proporcionar a construção de uma alternativa entre o bem-estar dos trabalhadores e a produção das organizações (LIMA, 2011).

Atualmente, a QVT sustentável é resultado de uma interação que envolve trabalhador e organização, atuando juntos para a obtenção de satisfação, saúde e desempenho positivo de ambas partes (MAIA, 2012). Deste modo, é importante que as práticas organizacionais voltada à qualidade de vida dos trabalhadores estejam alinhadas à missão, à visão e aos valores da organização, por meio de instrumentos organizacionais de gestão, entre os quais destacam-se os diagnósticos, as políticas e programas de ação.

No Brasil, a temática da QVT é estudada, basicamente, por duas perspectivas distintas, sendo uma de viés assistencialista e outra de caráter preventivo (FERREIRA, 2011). A QVT de viés assistencialista, de caráter hegemônico, trata a construção e a manutenção do bem-estar no trabalho como responsabilidade do trabalhador (FERREIRA et al., 2009). Segundo os

autores, neste caso, em geral as soluções ofertadas passam pela adoção de atividades de natureza compensatória pela organização, buscando atuar no desgaste gerado e não em suas origens, tratando o trabalhador como variável de ajuste para a organização. A QVT de caráter preventivo, por sua vez, atua com o olhar no trabalhador, buscando diminuir as experiências de mal-estar e aumentar as de bem-estar, tendo como variável de ajuste, principalmente, o contexto de trabalho e não o indivíduo (FERREIRA et al., 2009). Tal perspectiva vai de encontro ao chamado “ofurô corporativo”, atuando nas vivências que geram o mal-estar no ambiente de trabalho.

Segundo Ferreira (2011), a abordagem de caráter preventivo é construída a partir da Ergonomia da Atividade, que busca compreender os fatores críticos do ambiente de trabalho para então transformá-los, adaptando o ambiente de trabalho ao indivíduo, e não o contrário. Esta abordagem não atua sobre os efeitos negativos, como é feito na QVT assistencialista, e sim sobre as causas que afetam o CHT e prejudicam a QVT. Em vez de agir sobre o trabalhador, ela age na organização, buscando transformar o contexto organizacional (Ferreira, 2011). Dessa forma, o caráter preventivo busca trabalhar com uma aplicação de QVT em toda a organização, desde gestores até o trabalhador, mudando a estrutura organizacional. Assim, a produtividade deixa de ser o foco e torna-se a consequência.

No contexto educacional e docente, a situação não é diferente, ao analisar estudos, de diferentes abordagens, envolvendo docentes no desempenho de suas funções laborais, observa-se que a origem de boa parte dos problemas dos professores está nas constantes mudanças no contexto social, político e econômico (OLIVEIRA, 2003; ASSUNÇÃO, 2003; BRANQUINHO, 2010). Esses estudos perpassam por problemas enfrentados pelos docentes que vão desde a síndrome de burnout, estresse, transtornos psicológicos, mal-estar docente, entre outros. Esteve (1999) destaca que o mal-estar docente não é um fato facilmente identificável, como uma dor ou doença. Esse mal-estar perpassa pela representação de que algo não vai bem, entretanto sem a fácil possibilidade de se identificar o que não vai bem ou

porquê não vai bem. O sentimento de mal-estar dentro da carreira docente, relaciona-se às mudanças no contexto organizacional da educação, influenciadas por questões sociais e políticas, que ocorrem de forma rápida, transformando e mudando o exercer da profissão (ESTEVE, 1999). Sobrinho (2002) aponta ainda que o mal-estar docente é gerado por um descompasso entre o trabalho pedagógico desejado/planejado e o trabalho pedagógico exercido/realizado. Outro ponto importante apontado por Carlotto (2002) são os problemas decorrentes da relação professor/aluno no dia a dia de sala de aula, além da sobrecarga das diversas funções exercidas pelo docente, uma vez que o docente, muitas vezes, precisar ter que lidar com os conflitos sociais e emocionais dos alunos, assim como expectativas dos pais e responsáveis, além do desempenhar das tarefas administrativas.

Segundo Soratto e Ramos (1999), é importante que o trabalho docente esteja amparado a um suporte social adequado para a profissão, uma vez que o docente passa por diversas situações, em seu ambiente de trabalho, que extrapolam suas funções. É necessário um suporte para o docente poder lidar com as situações conflitantes e estressantes e assim poder obter uma melhor qualidade de vida no trabalho.

É justamente neste contexto brevemente problematizado que este trabalho se insere, pois teve por objetivo geral descrever a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos docentes da Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEDF), lotados na Regional de Ensino da Ceilândia (CRE – Ceilândia). O texto que segue está estruturado da seguinte forma: após a introdução, a dissertação se estrutura em três capítulos, o capítulo 2 apresenta o referencial teórico visitado, composto por sínteses da literatura que versa sobre Reestruturação Produtiva; Custo Humano do Trabalho, fazendo um recorte sobre o bem-estar e mal-estar no ambiente organizacional; Qualidade de Vida no Trabalho, tópico central da pesquisa, onde se aborda o viés assistencialista e preventivo; e Ergonomia da Atividade, aonde o modelo teórico-metodológico adotado neste trabalho é apresentado.

Do ponto de vista aplicado, o estudo buscou contribuir para elaboração de diagnóstico

de QVT, voltada para os docentes da Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEDF), lotados na Regional de Ensino da Ceilândia (CRE – Ceilândia), uma vez que praticamente nada se sabe sobre a percepção de QVT, bem-estar e mal-estar no trabalho da população aqui investigada. Assim, partiu-se da situação problema de que não há diagnósticos de QVT para a população de interesse. Nesse contexto, a pergunta que orientou a presente pesquisa é: **qual é a percepção de QVT, bem-estar e mal-estar dos docentes da SEEDF de acordo com a abordagem preventiva de QVT?**

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Os estudos sobre QVT iniciam nos anos de 1949 com Eric Trist, divergindo das ideias tayloristas que buscavam aumento da produção por meio da especialização dos funcionários, cuja consequência era uma alienação mental. As críticas a esse modo de produção foram influenciadas também por Karl Marx no século XIX, relatando que a alienação desumaniza o indivíduo, assim como o trabalho fragmentado reduz a possibilidade do saber humano, construindo um ambiente favorável ao controle social.

Nos estudos de Eric Trist, a proposta inicial era construir a conscientização das organizações e trabalhadores e aumentar a responsabilidade social dos empregadores. Segundo Rodrigues (1994), os estudos abrangiam tanto aspectos psicológicos, sociológicos e tecnológicos que afetavam direta ou indiretamente o trabalhador. Dessa forma, inicialmente, o conceito de QVT buscou englobar questões de proteção ao trabalhador, humanização do labor e responsabilidade das organizações em favorecer condições apropriadas ao trabalhador na execução de suas atividades (NASCIMENTO; PESSOA, 2007).

Convém acrescentar que a QVT é muito influenciada por outros fatores como motivação, comprometimento e satisfação nos trabalhadores, embora sua atuação deva ser progressiva e afetar a gestão das organizações, para assim construir mudanças de cunho

valorativo na vida do indivíduo (MARQUES, 2008).

Como relatam Ferreira et al. (2009), a QVT deve ser tratada como programa, atingindo a estrutura da organização, e não como atividades paliativas, muito frequentemente aplicadas. Tais atividades envolvem ginástica laboral e adequação de mobiliário inadequado, por exemplo. Nesta realidade, o trabalhador é visto apenas como uma peça da engrenagem e se torna um objeto de ajuste, adequando-se às condições que a ele foram impostas. Desta forma, convém que as mudanças sejam estruturais na organização, sem se limitar à adequação dos trabalhadores.

Segundo Brito, Lima e Paiva (2008), a literatura sobre QVT abarca conceitos, ênfases e entendimentos. De uma forma global, a temática envolve diversos tipos de programas, que surgem com distintos objetivos, desde o enfoque médico (ausência de problemas de saúde) até exigência de materiais, recursos, espaços e procedimentos.

Conforme evolução do conceito, observa-se que QVT é resultado de uma interação que envolve trabalhador e organização atuando juntos para a obtenção da satisfação de ambas as partes (MAIA, 2012). É importante que as práticas para a qualidade de vida dos trabalhadores estejam alinhadas com a missão, visão e valores da organização. Entretanto, a organização deve tratar os aspectos que favorecem o bem-estar do trabalhador como prática da responsabilidade social e não com uma visão de trabalhar a QVT para maior lucratividade.

Para fins desta dissertação, adota-se o conceito de QVT proposto por Ferreira (2011, p. 173), que classifica a temática em duas óticas, sendo:

- a) Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.
- b) Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais

(contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Em síntese, esse modelo possibilita um estudo mais amplo, favorecendo a investigação da percepção de QVT dos trabalhadores além dos aspectos da organização. O modelo de Ferreira (2011) também proporciona uma melhor adequação à QVT para o setor público. Silva (2016) aponta que muitos conceitos de QVT enfatizam a responsabilidade no trabalhador na gestão de sua qualidade de vida no ambiente de trabalho. Não obstante, como apontado no conceito de Ferreira (2011), a organização possui parcela dessa tarefa.

Isso posto, no próximo tópico, será tratado sobre as duas abordagens de QVT atualmente existentes no Brasil segundo Ferreira (2011).

2.1.1 Qualidade de vida no trabalho: perspectiva assistencialista

No que tange às abordagens de QVT atualmente vigentes no Brasil, segundo Ferreira (2011), existe uma ideia de caráter hegemônico segundo a qual a responsabilidade pela construção e/ ou manutenção do bem-estar no trabalho é de responsabilidade exclusiva do funcionário. Ademais, quando a organização trata a QVT, normalmente é através de atividades de natureza compensatória do desgaste que surge na execução das tarefas (FERREIRA, 2009).

De tal modo, como exposto em Ferreira (2006), a organização oferece ao trabalhador uma espécie de “ofurô corporativo”, onde são oferecidas diversas atividades anti-stress para o trabalhador para o bem-estar físico e equilíbrio emocional, contemplando práticas de meditação, massagem, ginastica laboral, yoga e tai chin chuam

Ferreira (2006) pontua que as organizações oferecem uma espécie de “Kit QVT”, composto de alternativas para melhorar a qualidade de vida do trabalho. Porém, segundo o

autor, existe uma falha que compromete a eficácia destas iniciativas, uma vez que, ao voltar ao local de trabalho, o funcionário se deparará com o mesmo contexto organizacional que provocou o estresse, reaparecendo os sintomas do desgaste provocados pelo ambiente de trabalho.

Para Ferreira (2006), o processo de implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho deve ter natureza preventiva, necessitando atuar nas causas reais dos problemas. O autor argumenta, ainda, que implementar um pacote de Qualidade de Vida no Trabalho que se limite apenas aos efeitos gerados nos trabalhadores é adotar um enfoque de QVT assistencialista.

Segundo Ferreira (2015), este quadro apresenta diversas práticas de QVT, as quais demonstram um mercado para oferta deste tipo de serviço, que revelam o assistencialismo e as ações paliativas da QVT no âmbito organizacional. O autor complementa que as práticas hegemônicas da QVT possuem o foco no indivíduo, transferindo a responsabilidade pelo seu próprio bem-estar e ênfase na produtividade, onde o foco é manter a empresa competitiva, com metas sendo alcançadas e com favorável relação custo-benefício.

2.1.2 Qualidade de vida no trabalho: perspectiva da prevenção

A QVT de viés preventivo é considerada uma das abordagens contra hegemônicas mais difundidas atualmente, principalmente no setor público brasileiro. O enfoque central está na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho de uma forma geral, tendo como referência a visão dos trabalhadores sobre os problemas do ambiente de trabalho. Neste tocante, Ferreira (2010) discute a necessidade de formular um conceito de QVT e bem-estar a partir da ótica do trabalhador e, assim, elaborar uma Política e Programa de QVT para a organização. O autor complementa que uma Política e Programa de QVT elaborada apenas por gestores e gerentes possuem menores chances de dar certo quando implementadas.

Dessa forma, o viés preventivo busca entender a origem do problema de mal-estar e a

agir neste ponto. É importante que toda a organização esteja envolvida para a elaboração de ações que ajudem na construção da harmonia e eficiência na organização (FERREIRA et al., 2009). Assim sendo, tal concepção tem como foco:

(a) ao invés de agir sobre os efeitos negativos, busca atuar sobre as causas que comprometem a Qualidade de Vida no Trabalho; (b) ao invés de focar no indivíduo, busca transformar as variáveis do contexto organizacional que estão na origem do mal-estar dos trabalhadores (FERREIRA, 2011, p. 12).

Este contexto demanda um olhar diferenciado para o problema de QVT da organização, onde estará adaptado do trabalho ao indivíduo, e não o contrário (FERREIRA, 2011). Para o autor, é fundamental que o trabalhador tenha condições adequadas de trabalho para execução das atividades e, para tanto, faz-se necessário que as organizações tenham atenção aos problemas de mal-estar gerados e seus impactos negativos no CHT. Ainda, o autor propõe que a QVT de viés preventivo deve se ater a limites físicos, emocionais e cognitivos do trabalho.

Ferreira, Alves e Torres (2009), pontuam que são necessários alguns pressupostos estratégicos na organização para operacionalizar a abordagem de QVT na perspectiva da prevenção, quais sejam (a) mudança na mentalidade, onde é trabalhado novas práticas de QVT, removendo valores e crenças enraizados que geram obstáculos para as boas práticas de QVT; (b) indissociabilidade na relação produtividade e bem-estar, resgatando o papel oncológico do labor, concebendo a ideia de produtividade como aspecto positivo; (c) adoção de prática de QVT apoiada em um modelo antropocêntrico de gestão, que busca preconizar o trabalhador, sendo ele o principal protagonista dos resultados da organização, além de reconhecer os esforços individuais e coletivos, estimulando a participação dos trabalhadores; (d) implementação de uma política de comunicação, buscando disseminar, estimular e consolidar uma cultura organizacional, promovendo a reflexão coletiva dos problemas de QVT e estimulando práticas de sucesso de bem-estar; e (e) adoção e implementação de

programa de QVT transversal em toda organização, envolvendo gestores e dirigentes.

Observa-se que, nessa perspectiva, a QVT deve envolver a participação de todos da organização, buscando integrar eficiência e eficácia na organização com o bem-estar do trabalhador (MEDEIROS; FERREIRA, 2011). Branquinho (2010) pontua que os estudos da QVT de viés preventivo muito se aproximam das pesquisas de Ergonomia da Atividade (EA), sendo importante pontuar que a QVT preventivo está no macro processual, onde é analisado uma visão global da organização, já a EA tem o recorte micro processual, onde setores específicos são o foco.

2.3.3 Ergonomia do Trabalho

A partir das transformações sociais e econômicas, o mercado de trabalho passou pelo processo de reestruturação produtiva, sendo esse um dos fatores que potencializaram os estudos da QVT nas organizações. Dentro das possibilidades de buscar a qualidade no ambiente de trabalho, surgem diferentes abordagens dentro da temática, estando uma delas direcionada à possibilidade de adaptar o trabalho ao executor da atividade. Tem-se, assim, a Ergonomia do Trabalho, definida como

uma abordagem científica antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências humanas para, de um lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias com as características dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e/ou grupo, quanto às exigências das tarefas (FERREIRA, 2003, p. 22).

No início, o foco da ergonomia estava centrado “a) no gestual; b) no agrupamento das informações; c) nos procedimentos adotados no sistema de produção; e d) nos processos de pensamento” (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 47). Assim, centrada basicamente no resultado da produtividade, apenas posteriormente o foco são os valores humanos. Para além do exposto, Ferreira (2008, p. 90) discorre que desde o início, a ergonomia da atividade esteve

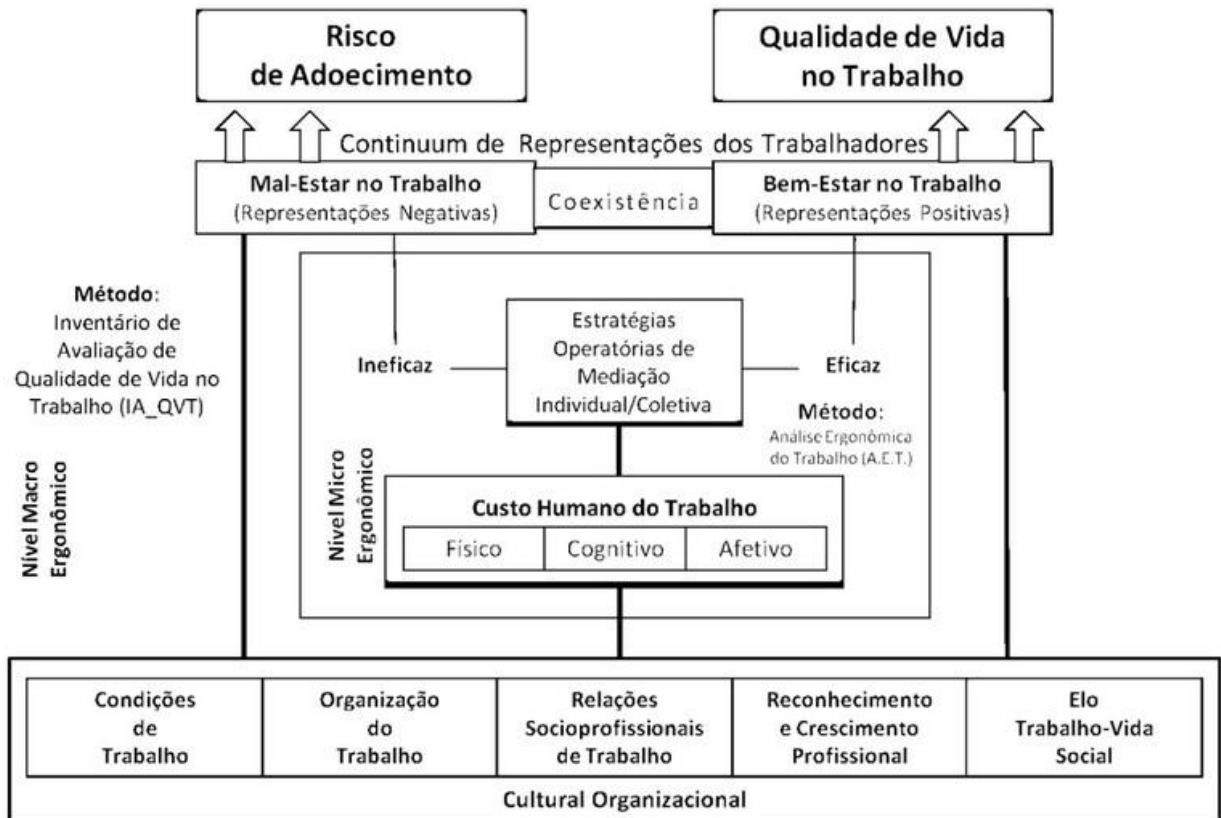
claramente articulada com o movimento operário, buscando transformar as situações de trabalho e, em consequência, atender às demandas sindicais na perspectiva de promover a melhoria das condições de trabalho e garantir a saúde dos trabalhadores.

Como relatado anteriormente, o enfoque deste trabalho está no viés de QVT preventivo, que possui similitude, devido teorias e objetivos, à ergonomia da atividade (EA). Assim, será adotado para essa pesquisa o campo de estudo da EA, uma vez que a mesma possui como entendimento a possibilidade de identificar os fatores críticos que geram o mal-estar e, assim, poder modificá-los ou, ainda, potencializar fatores de bem-estar (FERREIRA, 2011).

Dentro deste recorte EA e QVT preventivo, Branquinho (2010) realizou um levantamento da literatura dentro deste enfoque pelo Grupo de Estudos e Pesquisas Aplicadas ao Setor Público (ErgoPuclic), vinculado à Universidade de Brasília (UnB).

Como resultado dos estudos, o ErgoPublic e Ferreira (2011) desenvolveram um instrumento de pesquisa chamado IA_QVT, que operacionaliza a Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), tendo como características principais nortear a realização de um diagnóstico e possibilita avaliar a QVT de uma organização a partir da ótica do trabalhador, utilizando dois complementares níveis analíticos, a saber, macroergonômico e microergonômico, exemplificado através do Modelo Teórico-Descritivo de avaliação de QVT, elaborado por Ferreira (2011) e ilustrado pela Figura 1.

Figura 1 - Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de QVT



Fonte: Ferreira (2012)

A escolha do modelo de Ferreira (2011) deu-se pelo fato de este ser um instrumento que operacionaliza o EAA_ QVT e por ser desenvolvido para o setor público. Para essa pesquisa será analisada a QVT em nível macroergonômico, consistindo na aplicação do IA_QVT e elaboração de Política e Programa de QVT para organização estudada. Ferreira (2011) relata que os resultados do nível macroergonômico conformam o primeiro passo para identificar a raiz dos problemas de bem-estar e mal-estar no trabalho. O nível micro, por sua vez, analisaria de forma mais aprofundada os resultados do diagnóstico do nível anterior, dando maior visibilidade a possíveis contradições no ambiente de trabalho.

3. MÉTODO

3.1 Caracterização do Método

Esta pesquisa classificou-se como descritiva e exploratória, uma vez que, segundo Sampieri, Collado e Lucio (2006), esse delineamento ocorre quando o assunto pesquisado possui escassez de informações publicadas. Assim, o estudo foi fundamentado na necessidade de construção de conceitos envolvendo assuntos pouco trabalhados na literatura de QVT no setor público. Possuindo um recorte transversal, a pesquisa, segundo Ludwig (2009), trabalhou um período determinado e delimitado de tempo, sendo realizadas coletas de dados para análise em um espaço temporal determinado. A pesquisa possuiu abordagem qualitativa e quantitativa, na qual os dados coletados foram tanto em forma de números (questionário com itens associados a escala Likert) quanto em forma de texto (respostas dos participantes às questões abertas do questionário).

3.2 Caracterização do campo de pesquisa

A Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) é uma instituição vinculada ao Governo do Distrito Federal e possui como objetivo, segundo informação do site da instituição, ofertar educação gratuita e democrática com propósito de formar o ser humano para atuar como agente formulador de opinião, possuindo uma construção científica, cultural e política da sociedade. Importante mencionar também a função social de oferecer serviços educacionais para a construção da cidadania no processo de ensino- aprendizagem.

Segundo informações do Censo Escolar de 2017 da SEEDF, a instituição sob investigação neste trabalho é composta por 14 Coordenações Regionais de Ensino (CRE), possui um total de 671 escolas (rurais e urbanas), 439.055 matrículas na Educação Básica e Profissional e um total aproximado de 28,6 mil docentes (em regencia de classe ou em atividades administrativas).

Devido ao fato de a SEEDF possuir um quantitativo grande de escolas e docentes, optou-se por fazer um recorte no campo de pesquisa deste estudo, viabilizando o levantamento de dados. Assim, foi escolhida a Coordenação Regional de Ensino da Ceilândia (CRE–Ceilândia) por ser a regional de ensino com maior número de matrículas de estudantes e docentes.

A amostra para elaboração do diagnóstico foi acessada por conveniência e acessibilidade. Participaram efetivamente da pesquisa 187 destes, totalizando 12,7% de taxa de retorno. Em relação ao perfil dos respondentes, houve uma predominância de respondentes do sexo feminino, com 70,6%, e do sexo masculino com 29,4%. Em relação ao estado civil, foram 47% casados, 42% solteiros, 5% divorciados e 3% viúvo. Em relação a faixa etária, predominou docentes na faixa entre 35 e 40 anos.

Em relação ao tempo como docente, observou-se que um grande número (59,4%) trabalham na SEEDF por um período entre 4 e 8 anos. Infere-se que tal resultado ocorreu devido aos últimos concursos para área de educação ocorridos no DF (edital 2013, 2014). Observa-se também uma queda no tempo de docente após os 8 anos de trabalho, inferindo-se exonerações expressivas na carreira docente e observando a alta rotatividade no cargo.

Em relação à qualificação profissional, observou-se pouca frequência de docentes com formação *stricto sensu*. Em relação à formação *lato sensu*, o número é representativo, uma vez que há programas do Governo do Distrito Federal em parceria com Centro de Educação a Distância da UnB para incentivo a formação docente nessa modalidade de qualificação.

3.4 Caracterização do instrumento de pesquisa

Para a etapa de diagnóstico, recorreu-se ao Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) como instrumento de coleta de dados. O referido inventário consiste em um instrumento científico elaborado e validado para o setor público brasileiro por Ferreira (2009) e possui como objetivo realizar o diagnóstico e monitoramento de QVT em

organizações. Este instrumento compõe o modelo de análise de Ferreira (2009) de EAA_QVT em nível macroergonômico, adotado para esta pesquisa.

De natureza quantitativa e qualitativa, o instrumento é composto por 61 questões objetivas (escala do tipo Likert de 11 pontos, onde 0 = discordo totalmente e 10 = concordo totalmente) e quatro questões discursivas. Na parte quantitativa, o IA_QVT trabalha com oito fatores, apresentados pela Tabela.

Tabela 1 - Fatores do IA_QVT

Fator	Alfa de Cronbach	Número de Itens
Condição de Trabalho	0,9	5
Organização do Trabalho	0,81	5
Relações Sócio-profissionais	0,86	5
Reconhecimento e Crescimento	0,92	6
Uso da Informática	0,86	7
Práticas de Gestão	0,74	6
Afeto Positivo (PASCHOAL; TAMAYO, 2008)	0,95	9
Afeto Negativo (PASCHOAL; TAMAYO, 2008)	0,94	13

Fonte: Ferreira (2011)

A parte qualitativa do IA_QVT foi composta por quatro questões discursivas, sendo elas:

- a) Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...
- b) Quando penso no meu trabalho na SEEDF, o que me causa mais bem-estar é...
- c) Quando penso no meu trabalho na SEEDF, o que me causa mais mal-estar é...
- d) Comentários e sugestões.

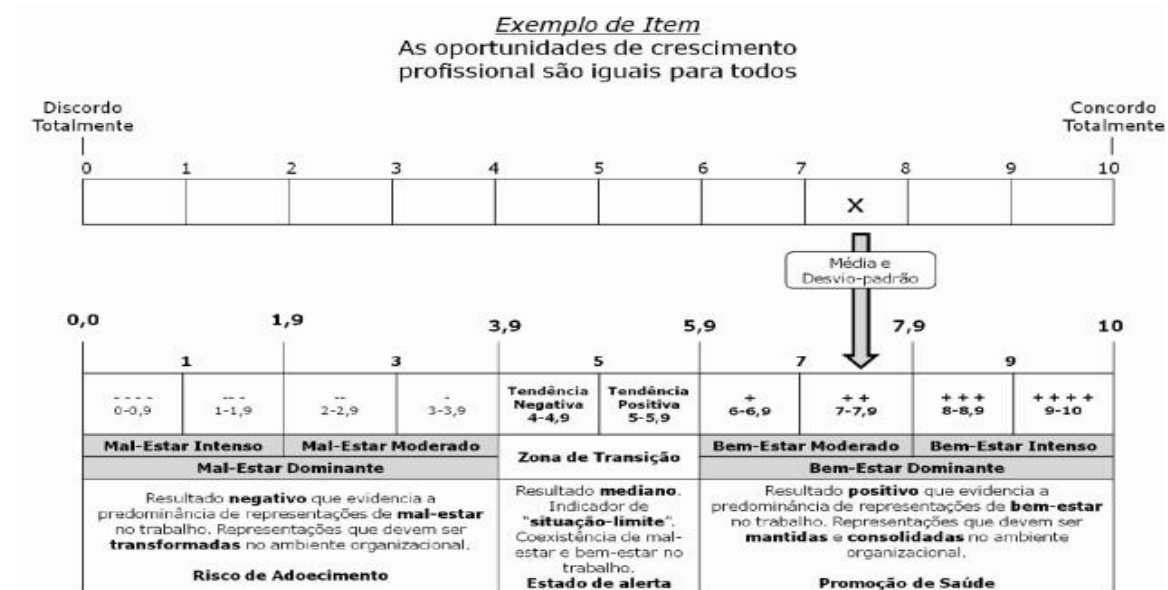
3.5 Estratégia de Coleta e Análise dos Dados

Tendo como referência teórico e metodológica os pressupostos da EAA_QVT, para a etapa de diagnóstico, realizou-se um survey com questionários via internet (enviado para os grupos de e-mail das escolas). Os e-mails foram enviados no dia 23 de julho de 2018, início das férias letivas com o objetivo de proporcionar mais tempo e comodidade para os docentes responder virtualmente. Após o início do segundo semestre de 2018, a estratégia passou a ser

aplicação do questionário impresso, uma vez que o número de respondentes virtualmente foi baixo (27 questionários). Os questionários impressos foram aplicados entre os dias 06 de agosto de 2018 até 17 de outubro de 2018, totalizando dois meses e doze dias de aplicação. Os questionários virtuais continuaram abertos para receber eventuais respostas. O objetivo de conduzir a pesquisa tanto virtual quanto física foi de alcançar o maior número de respondentes a partir da população de interesse. Para assegurar a participação de um maior número de docentes, as visitas as escolas foram agendadas com a direção, e os questionários aplicados nas coordenações pedagógicas, objetivando o melhor dia para o encontro do público alvo da pesquisa. Com a proposta de sensibilizar os participantes, antes da aplicação dos questionários físicos, foi realizada uma explicação sobre QVT, assim como os objetivos da pesquisa, elucidação sobre a livre participação e sigilo e posteriormente, aplicação do IA_QVT. Para a tabulação dos questionários foi utilizado o questionário virtual que posteriormente exportou planilha em excel para manipulação dos dados.

Entendendo que o inventário IA_QVT busca identificar os sentimentos que os trabalhadores manifestam sobre o meio de produção no qual estão inseridos, ao preencher o inventário suas respostas deveriam se enquadrar em uma escala do tipo Likert, que vai de 0 a 10 e perpassam pelo sentimento de bem-estar intenso até a expressão de sentimento de mal-estar intenso no trabalho (FERREIRA et al., 2009). Para a interpretação dos resultados do inventário, foi utilizado a cartografia psicométrica proposta por Ferreira (2009), onde as médias gerais de cada item e fator são calculadas e interpretadas à luz dos significados de cada intervalo de valor propostos pelo autor. Assim, esses valores (média e desvio-padrão) foram interpretados dentro de três possíveis zonas, como mostra a Figura 2.

Figura 2 - Classificação cartográfica psicométrica



Fonte: Ferreira, Alves e Tostes (2009)

Para análise dos dados coletados, os docentes respondentes deveriam escolher um ponto dentro da escala do tipo Likert, que abrange uma escala de 0 a 10. O objetivo era entender qual ponto representava sua percepção sobre os itens de cada fator. A partir dessa cartografia, foi calculada média e desvio-padrão de cada fator, sendo interpretados da seguinte forma:

a) Risco de Adoecimento: zona com predominância de representações de mal-estar intenso ou moderado no ambiente de trabalho. Demonstrem representações que devem ser transformadas no ambiente de trabalho.

b) Estado de Alerta: zona de transição que representa um estado de alerta, onde há coexistência de representações de mal-estar e bem-estar;

c) Promoção da Saúde: zona com predominância de representações de bem-estar moderado ou intenso. Demonstrem representações que devem ser mantidas ou consolidadas no ambiente de trabalho.

Após o levantamento dos dados, para a elaboração do diagnóstico da parte quantitativa

do IA_QVT, utilizou-se o software SPSS, onde foram tratados com uso de estatística descritiva (média, mediana, moda, variância, frequência, percentuais, desvio padrão, amplitude, entre outros).

Para o tratamento dos dados qualitativos, recorreu-se ao software IRaMuTeQ, que possibilita a realização de análise lexical de conteúdo. Segundo Camargo, Brígido Vizeu e Justo (2013), o IRaMuTeQ possibilita o manejo de corpus de textos de maior dimensão, como questões discursivas em questionários, transcrição de entrevistas ou grupos focais, entre outros. A opção pelo IRaMuTeQ se deu devido à gratuidade, sendo um software livre.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos na pesquisa e a discussão dos mesmos. Primeiramente, serão expostos os resultados e discussão quantitativos da etapa do diagnóstico e, posteriormente, os qualitativos.

4.1 Resultados Quantitativos da Etapa de Diagnóstico

Os resultados quantitativos do diagnóstico IA_QVT representam os fatores que constroem e estruturam de forma conceitual a Qualidade de Vida no Trabalho sob a ótica da EAA_QVT. Esses resultados possibilitam conhecer os fatores críticos que precisam de atenção e mudanças, bem como os fatores que promovem bem-estar na organização.

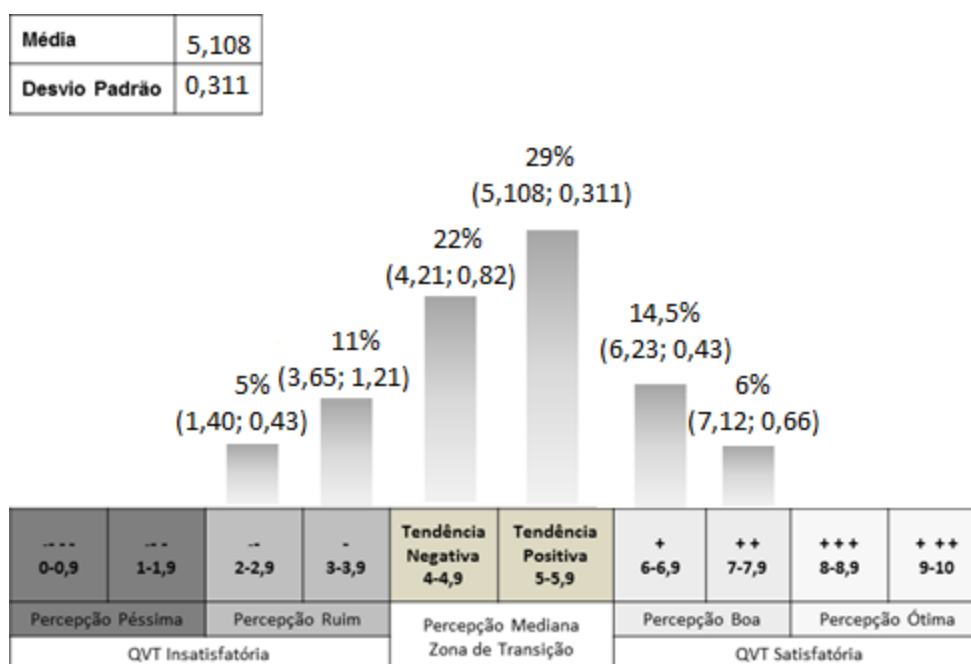
4.1.1 Avaliação Global da Qualidade de Vida no Trabalho

A partir da cartografia psicométrica elaborada por Ferreira (2009), os docentes respondentes da Regional de Ensino da Ceilândia avaliaram a QVT de sua organização em uma zona de “percepção mediana”, sendo 5,11 a média global da QVT, com desvio-padrão de 0,31 e com 55 respostas válidas, correspondendo 29,35% dos docentes respondentes, como

pode ser observado na Figura 3. Esse resultado está dentro de uma zona de transição, tendenciando a uma percepção positiva da QVT.

Evidencia-se que há necessidade de atenção, uma vez que a zona de transição, ainda que positiva, não corresponde a uma QVT satisfatória, sendo necessárias ações de intervenção para uma melhora no ambiente organizacional dos docentes (FERREIRA, 2011). Em relação ao que foi observado para os demais respondentes, somando-se 42,35% dos docentes respondentes, os achados indicam uma zona de percepção boa, revelando uma QVT satisfatória. Ainda, 27,65% encontram-se na zona de mal-estar dominante, onde a QVT é insatisfatória.

Figura 3 - Distribuição da percepção global de QVT



Fonte: dados da pesquisa

Pode-se depreender, a partir dos resultados apresentados, que a Qualidade de Vida no Trabalho na organização pesquisada por este trabalho, em geral, encontra-se em uma zona de transição positiva, sendo percebida pelos docentes como uma QVT mediana. Porém, por não estar em uma zona de QVT satisfatória, justifica-se a necessidade de conhecer e entender

quais os motivos que levaram à percepção de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes respondentes, assim como as origens que culminam nas vivências de mal-estar dos docentes na SEEDF.

Comparando o resultado da percepção de QVT desta pesquisa com a literatura, observou-se dois estudos na mesma zona de transição, Pacheco (2011) e Santos (2014). Os estudos de Andrade (2011), Fernandes (2013) e Alice (2015) encontram-se em zona de QVT satisfatória.

Tabela 2 - Fatores do IA_QVT

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Relações Socioprofissionais	186	5,60	8,60	7,2806	<u>.60890</u>
Práticas de Gestão	185	3,80	9,40	6,0865	<u>.69804</u>
Afeto Negativo	185	3,77	7,69	5,2482	<u>.51578</u>
Qualidade de Vida no Trabalho	178	4,28	6,48	5,1087	<u>.31181</u>
Organização do Trabalho	184	3,40	6,60	4,9978	<u>.57602</u>
Afeto Positivo	181	2,33	5,22	4,0866	<u>.51528</u>
Condições de Trabalho	185	2,80	8,80	3,9622	<u>.64275</u>
Uso da Informática	183	2,57	5,86	3,9399	<u>.63080</u>
Desgaste Proveniente do Trabalho	183	3,67	6,83	2,7700	<u>.63000</u>

Fonte: dados da pesquisa

Diante do exposto, é relevante observar que há fatores críticos a serem enfrentados para que a percepção de QVT não migre para zona negativa ou insatisfatória, promovendo e difundindo os fatores positivos. Outrossim, 27,65% dos docentes respondentes estão em uma zona de QVT insatisfatória, reafirmando a necessidade de uma Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para a organização como um todo.

4.2 Resultados Qualitativos

Neste tópico serão relatados os resultados encontrados das quatro perguntas abertas do

inventário. Para a análise das respostas foi utilizado o software IraMuTeQ, as respostas foram transcritas separadamente em quatro arquivos, um arquivo para cada questão para a construção de corpus único, e então foi utilizado o método de classificação hierárquica descendente (CHD) para criação de classes temáticas para cada corpus, dividindo-os de acordo com o sentido do discurso dos docentes respondentes. A análise por CHD auxilia a visualizar e organizar melhor o discurso dos respondentes, dando precisão melhor aos resultados.

4.2.1 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

A primeira pergunta aberta respondida pelos docentes abordava o que eles entendiam por Qualidade de Vida no Trabalho. A questão tinha por objetivo entender o que eles idealizavam como QVT e não propriamente o que possuem ou vivenciavam em seu ambiente de trabalho. Essa ideia de QVT vinda dos docentes é importante para uma possível elaboração de política e programa de QVT, uma vez que nessa definição de QVT elaborada por eles é que entende-se como o fenômeno deveria manifestar-se no ambiente escolar. Para essa questão envolvendo o conceito de QVT, foram identificadas, por meio da CHD, três diferentes classes temáticas, figura 4.

Figura 42 - Classes Temáticas “Qualidade de Vida no Trabalho é...”

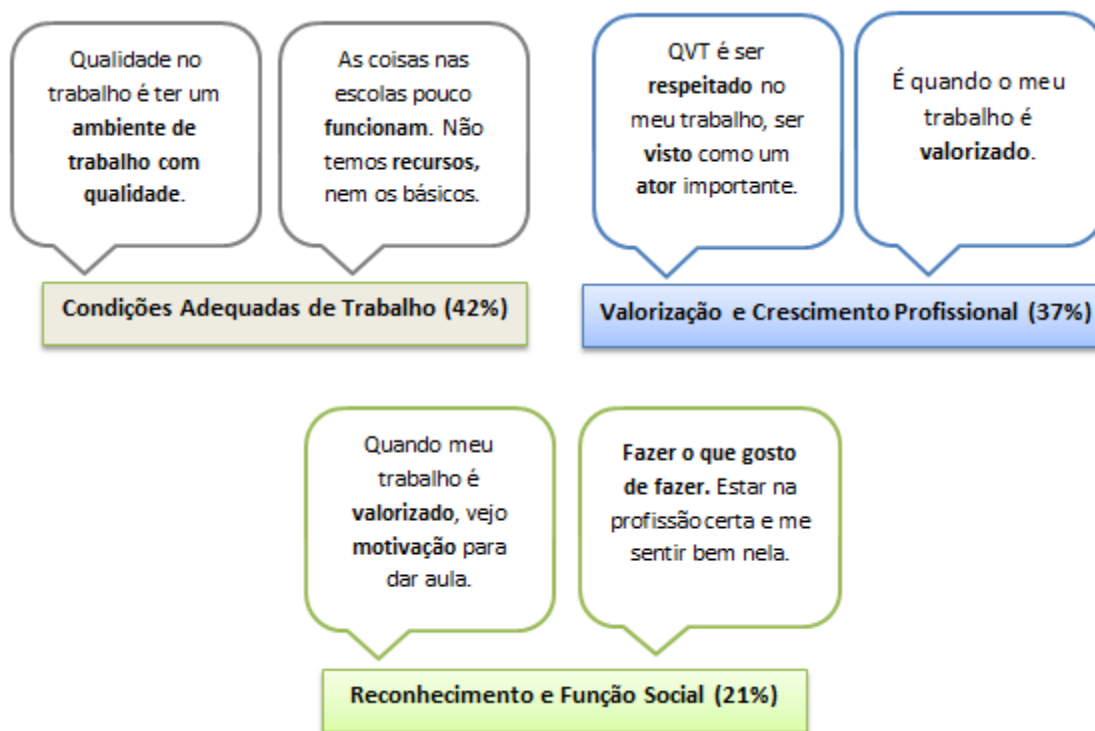


Fonte: dados da pesquisa.

As classes temáticas foram nomeadas a partir da frequência do discurso que mais se relacionam uns aos outros. Observando as três classes temáticas e comparando-as com a literatura, observa-se nas pesquisas de Silva, (2016); Andrade, (2011); Pacheco, (2011) e Branquinho, (2010) que fatores como Relações Socioprofissionais, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Condições de Trabalho são pontos críticos para o entendimento do conceito de QVT em um ambiente de trabalho.

Analisando as classes temáticas com seus discursos mais detalhadamente, observa-se o seguinte resultado exposto na Figura 5.

Figura 53 - Segmentos de discurso sobre “Qualidade de Vida no Trabalho é...”



Fonte: dados da pesquisa

A classe temática mais abordada foi a Condição Adequada de Trabalho, onde 42% do discurso dos docentes relataram respostas que envolvia essa ideia. Essa classe vai ao encontro dos resultados dos fatores Uso da Informática ($M = 3,93$ e $DP = 0,63$) e Organização do Trabalho ($M = 4,99$ e $DP = 0,57$), onde itens que envolvem o ambiente físico e uso da intranet e internet, assim como tempo para melhor desenvolver as atividades foram criticados pelos docentes. Dessa forma, é importante que a organização tome medidas através de política e programa de QVT relativas à estrutura física, suporte de informática, e adequação de carga horária para propor melhores condições de trabalho e satisfação do docente.

Na sequência, a classe temática Valorização e Crescimento Profissional, onde 37% dos docentes abordaram em suas respostas essa ideia, muito se aproximou dos resultados encontrados na literatura, onde pesquisas de Silva (2016); Andrade (2011); Pacheco (2011) e Branquinho (2010) apontam como fatores críticos para o conceito de QVT. Nas análises quantitativas o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional ($M = 5,37$ e $DP = 0,61$),

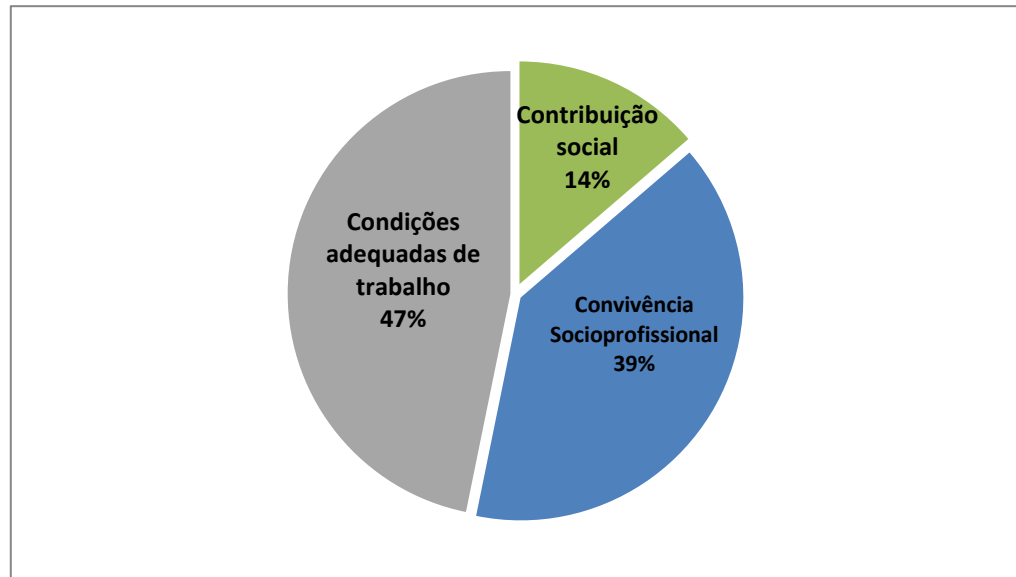
possui um item que aborda a valorização do docente em seu ambiente de trabalho, sendo esse o pior avaliado estando na zona de mal-estar moderado. Em relação a possíveis ações de gestão para serem trabalhadas juntas a uma política e programa na organização, seria necessário que a gestão demonstrasse aos docentes os resultados de suas atividades e produtividade, mostrando seu papel dentro da escola e importância social. Além de ações de valorização do profissional docente, com oportunidade de crescimento profissional e progressão de carreira.

Por último, a classe temática Reconhecimento e Função Social, com 21%, podem ser comparadas também aos resultados encontrados para o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional ($M = 5,37$ e $DP = 0,61$), onde o item que aborda o reconhecimento frente a sociedade pelo trabalho do docente, encontra-se na zona de transição. Silva (2016) relata em seus estudos a importância do prazer no ambiente de trabalho, uma vez que esse é fator estruturante na percepção de QVT. Ferreira (2003) expõe em seus estudos que a harmonia nas relações socioprofissionais e o reconhecimento do trabalho realizado, concernem avaliações e concepções positivas para o conceito de QVT de viés preventivo.

4.2.2 Fontes de bem-estar

A questão seguinte do Inventário abordou a percepção de bem-estar provenientes do ambiente organizacional dos docentes. Essa questão é fundamental para a elaboração de uma futura política e programa de QVT no que diz respeito a manutenção das fontes de bem-estar. Para essa questão os docentes responderam o que de fato promove o bem-estar em seu trabalho e não as ideias de bem-estar. Assim foram encontradas três classes temáticas observados na Figura 6.

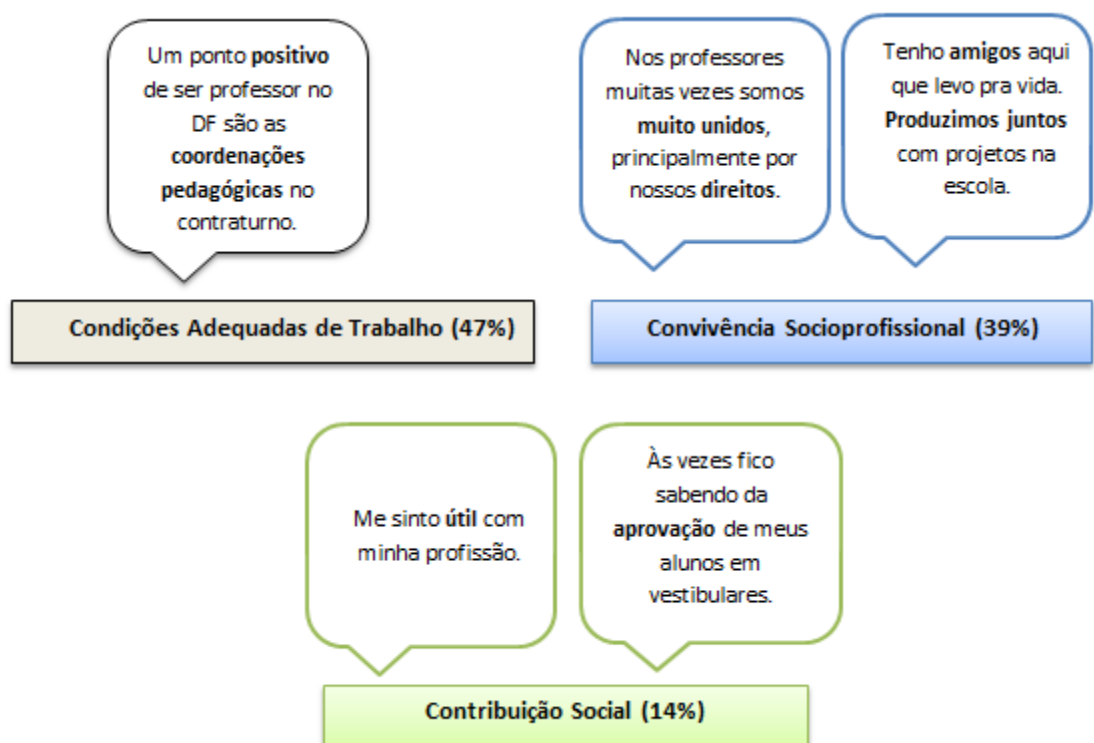
Figura 6 - Classes Temáticas fontes de bem-estar



Fonte: dados da pesquisa

A Figura 18 apresenta a fala mais representativa de cada classe com o intuito de exemplificar as fontes de bem-estar dos trabalhadores e, a partir da sua análise, possibilitar sua manutenção e consolidação no ambiente organizacional.

Figura 74 - Segmentos de discurso sobre fontes de bem-estar



Fonte: dados da pesquisa

A classe temática de maior destaque foi Condições Adequadas de Trabalho, com 47% das respostas ao questionário. Essa classe pode ser relacionada aos fatores Condições de Trabalho ($M = 3,96$ $DP = 0,64$) e Organização do Trabalho ($M = 4,99$ e $DP = 0,57$), que foram classificados na zona de mal-estar moderado e zona de transição negativa, respectivamente, mostrando que fatores que geram bem-estar devem ser trabalhados em uma política e programa para o fortalecimento da QVT.

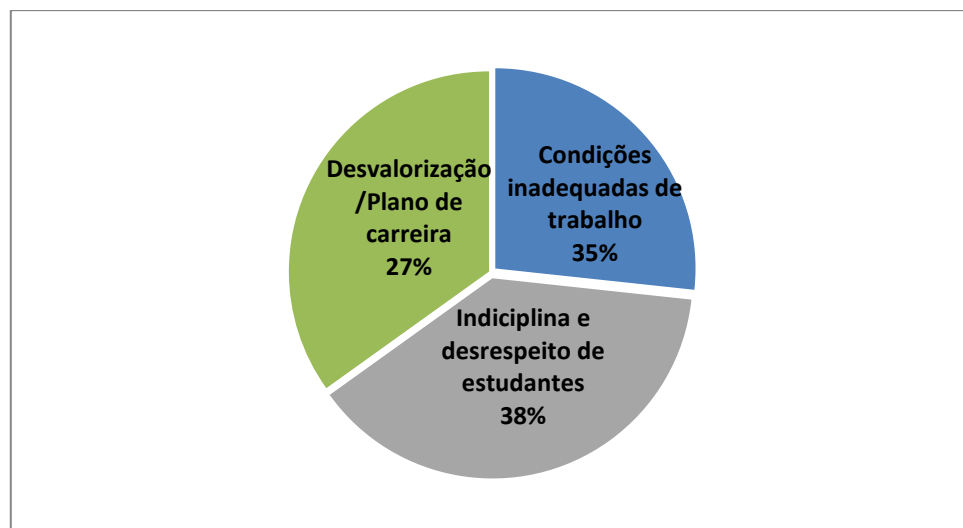
A classe temática seguinte aborda Convivência Socioprofissional, com 39% das respostas. Relacionando-a com o fator Relações Socioprofissionais de Trabalho ($M = 7,28$ e $DF = 0,60$), foi classificado na zona de bem-estar moderado, tendo como um dos itens melhores avaliado a boa relação entre os colegas ($M = 7,57$ e $DP = 2,81$) demonstrando alinhamento da parte quantitativa com a qualitativa da pesquisa.

Por último, a classe temática Contribuição Social, com 14% do discurso relata a sensação de utilidade, relacionando-se com o item que aborda o reconhecimento da importância do trabalho realizado para a sociedade ($M = 5,94$ e $DP = 1,40$), do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional, mostrando que essa percepção está na zona de transição positiva e necessita de atenção para o tratamento desta questão em uma política e programa de QVT. Neves & Silva (2006) em seus estudos apontam que uma das fontes de prazer da carreira docente é a aprendizagem dos alunos e a contribuição para formação do cidadão. Assim, a valorização profissional e o reconhecimento do trabalho desenvolvido é fundamental para uma melhor sensação de bem-estar no ambiente de trabalho. É importante pontuar que, segundo Ferreira (2006), ações preventivas garantem o bem-estar do trabalhador, diferentemente das ações assistencialistas do tipo ofurô corporativo, que buscam apenas resolver momentaneamente o problema.

4.2.3 Fontes de mal-estar

Para as fontes de mal-estar no ambiente de trabalho, assim como na seção anterior, relacionam-se as percepções dos docentes sobre as fontes de mal-estar. Essas fontes são fatores importantes para demonstra onde estão as origens dos problemas de QVT na organização. As respostas dos docentes geraram três classes temáticas: Indisciplina e Desrespeito de Estudantes; Condições Inadequadas de Trabalho e Desvalorização/Plano de Carreira, figura 8.

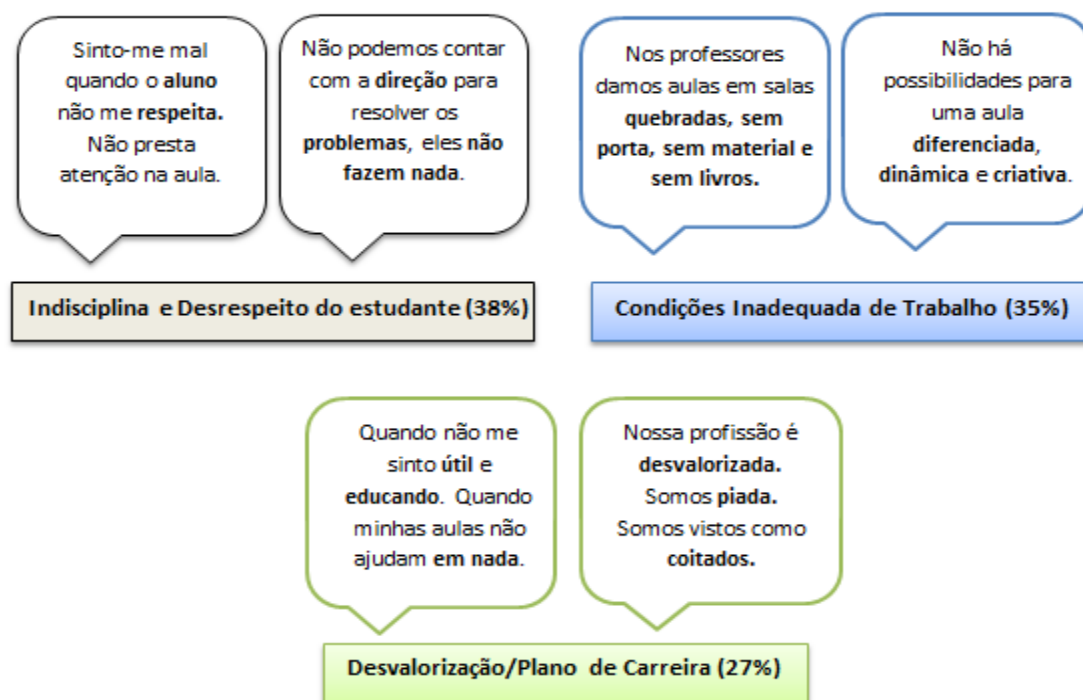
Figura 8 - Classes Temáticas de fonte de mal-estar



Fonte: dados da pesquisa

Analisando as classes temáticas com seus discursos mais detalhadamente, observa-se o seguinte resultado exposto na Figura 9.

Figura 9 - Segmentos de discurso sobre fontes de mal-estar



Fonte: dados da pesquisa

A Indisciplina e Desrespeito do Estudante representam 38% das falas dos docentes. Obsevando os discursos há relatos de sentimento de mal-estar relacionado ao desrespeito do estudante. Podemos relacionar esse discurso com o Fator Afeto Positivo, onde vemos os itens Animado, Feliz e Entusiasmado na zona de mal-estar moderado, mostrando a relação da análise quantitativa com a qualitativa. Em relação a fala que aborda o pouco envolvimento da direção para a resolução dos problemas, ela se relaciona ao fator Práticas de Gestão ($M = 6,08$ e $DP = 0,69$) que encontra-se na zona de transição positiva, em estado de alerta. Se, dentro do ambiente de sala de aula o docente já não conseguem resolver os problemas de desrespeito provenientes do estudante, é necessário uma direção participação e presente para a resolução do conflito ali gerado. Uma política e programa no ambiente escolar deve atingir também na forma de gestão, sendo essa mais participativa e atuante.

Em relação a segunda classe, que envolve as Condições Inadequadas de Trabalho, com 35% das falas do respondentes, observa-se a falta de estrutura das escolas para o docente

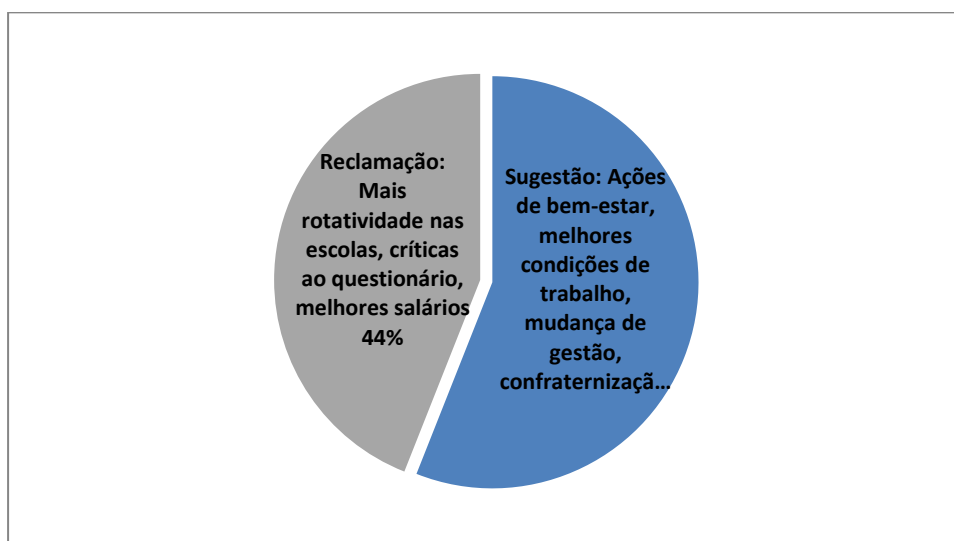
lecionar de forma adequada. Relacionando essa seção com o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional, observamos uma contraposição dos resultados, enquanto os discursos abordam a falta de possibilidade para uma aula diferenciada, dinâmica e criativa, o fator Reconhecimento e Crescimento Profissional obtiveram com mais destaque o item que aborda a liberdade de criatividade do docente, entretanto essa criatividade é barrada pela falta de recursos e estrutura da instituição de ensino.

A terceira classe aborda a Desvalorização/Plano de Carreira do docente, obtendo 27% das falas. O reconhecimento do profissional e sua valorização são elementos importantes para a construção da QVT, uma vez que são as fontes de mal-estar mais citadas no contexto organizacional. (Ferreira, 2009). Relacionando a classe temática com os resultados quantitativos, observamos o item pior avaliado “A SEEDF oferece oportunidade de crescimento profissional” com $M = 4,01$ e $DP = 1,23$ estando na zona de mal-estar moderado, notando a falta de incentivo ao docente para a carreira, com baixo crescimento profissional. Comparando o resultado encontrado na presente pesquisa com a literatura, observa-se a frequência da falta de reconhecimento no ambiente de trabalho (Silva, 2016; Figueira, 2014; Pacheco, 2011 e Branquinho. Esses resultados demonstram a necessidade de política e programa voltados para a valorização do profissional da carreira docente na SEEDF.

4.2.4 Comentários e sugestões

A última questão do inventário solicitou aos respondentes que fizessem comentários, críticas ou sugestões sobre a pesquisa e seus objetivos. Houve poucas respostas válidas que formaram duas classes temáticas, figura 10:

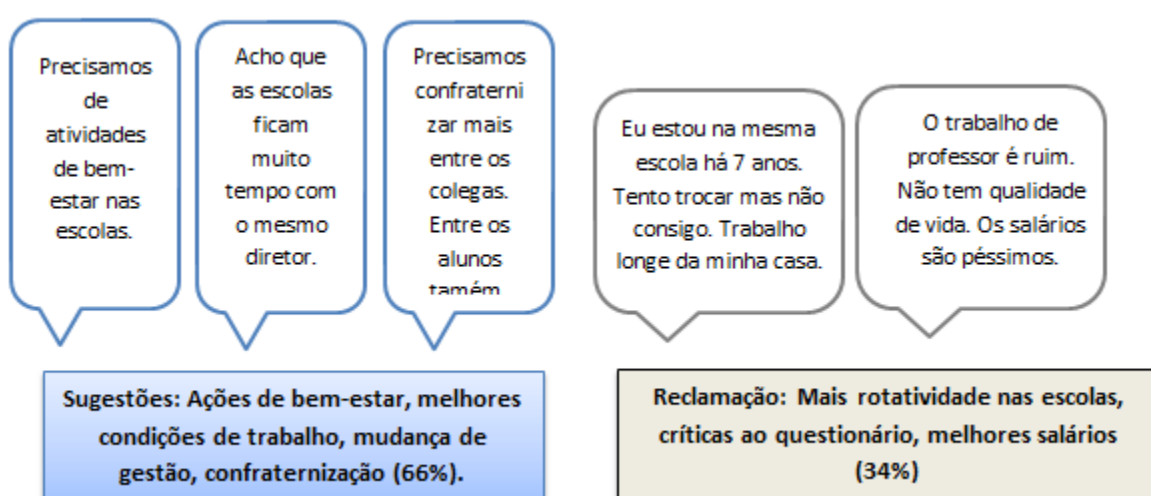
Figura 105 – Classes Temáticas de fonte de mal-estar



Fonte: dados da pesquisa

A classe temática sugestões, abordou a promoção de ações de bem-estar, confraternizações, mudança de gestão, entre outras. A classe reclamações obteve relatos de mais rotatividades nas escolas, críticas ao tamanho do questionário e melhores salários. Abaixo, são destacadas as falas mais representativas das classes, figura 11.

Figura 11 - Segmentos de discurso – comentários e sugestões



Fonte: dados da pesquisa

A primeira classe temática aborda sugestões dos respondentes, foi proposto ações de bem estar para docentes nas escolas, é importante observar quais tipos de ações os docentes buscam para a sensação do bem-estar desejado. Ações do tipo assistencialista, com aulas de

ioga, metidação, tai chi chuan e todo o “ofurô corporativo” apontado por Ferreira (2006) como uma ação individual e momentânea, que não resolve o problema e suas fontes de mal-estar. Outro ponto tratado nas sugestões foi à ideia de mudança de gestão com mais frequência, é muito comum nas escolas públicas do DF a coordenação ser composta por docentes que não querem estar em regência de classe, assim optam pelo trabalho administrativo e ali ficam por alguns anos.

Para a segunda classe temática, as reclamações envolveram tanto críticas ao número de perguntas do IA_QVT, como a ideia de mais rotatividade nas escolas, docentes pontuam a dificuldade de troca de escola ou de regional de ensino, estando muitos anos no mesmo ambiente de trabalho. A SEEDF possui como mecanismo de rotatividade de docentes a publicação de edital anual de remanejamento interno (entre escolas da mesma regional de ensino) e externo (entre regionais de ensino), entretanto as vagas para o remanejamento surgem a partir de vacâncias ou aposentadorias, não ocorrendo permutas. É necessário uma reformulação na legislação que aborda a questão da rotatividade, uma vez que interfere negativamente na QVT dos docentes.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa foi realizada com a finalidade de investigar o contexto do ambiente de trabalho e a qualidade de vida, assim como as percepções de bem-estar e mal-estar gerados pelo desempenho da docência. Foi construído, com base na Ergonomia da Atividade aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho, diagnóstico sobre as percepções QVT dos docentes da Secretaria de Educação do Distrito Federal lotados na regional de ensino da Ceilândia. Assim, neste capítulo, são apresentados os resultados e contribuições obtidas com a pesquisa, nas dimensões científicas, sociais e institucionais, assim como as perspectivas e sugestões para uma agenda de pesquisa e sequência de estudo.

Com a aplicação do Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, foram

analisados quais fatores constituem a QVT para os docentes, assim como as fontes geradoras de bem-estar e mal-estar, para então contemplar o objetivo desta pesquisa.

Com as análises do IA_QVT foi observado que a qualidade de vida no trabalho dos docentes respondentes, analisado de forma global, está em uma zona de transição, com ações de promoção à saúde. Em comparação com a literatura, esse resultado corroborou com outras pesquisas de mesmo desempenho, Santos (2013); Fernandes (2013) e Pacheco (2011). Vale pontuar que essa pesquisa adotou a nova versão do IA_QVT, que foi retirada o fator Elo Trabalho e Vida Social e incluídos os fatores Uso da Informática, Afeto Positivo e Afeto Negativo.

Nas análises qualitativas do IA_QVT, foram trabalhadas quatro questões que se desdobraram em classes temáticas. Para a elaboração do entendimento de QVT, os docentes pontuaram três classes temáticas, Condições Adequadas de Trabalho (42%); Valorização e Crescimento Profissional (37%) e Reconhecimento e Função Social (21%). Essas dimensões construídas por classes temáticas auxiliam na base de elaboração do conceito de QVT para essa organização. Para a questão envolvendo fontes de bem-estar, as classes temáticas foram Condições adequadas de Trabalho (47%); Convivência Socioprofissional (39%) e Contribuição Social (14%). Para a questão que capta as fontes de mal-estar no trabalho, as classes foram Indisciplina e Desrespeito do Estudante (38%); Condições Inadequadas de Trabalho (35%) e Desvalorização/Plano de Carreira (27%). E Por fim, a questão que solicita comentários e sugestões obteve duas classes temáticas, as sugestões que abordou a promoção de ações de bem-estar, confraternizações, mudança de gestão, entre outras, e a classe reclamações, com relatos de mais rotatividades nas escolas, críticas ao tamanho do questionário e melhores salários.

Foram observados alguns pontos de vivências de bem-estar, principalmente quando envolve a importância do exercício da função docente, onde a percepção da importância para a sociedade do trabalho exercido, as relações socioprofissionais, onde os laços de amizade se

fortalecem frente a condições de mal-estar vivenciado, liberdade de criação e regência das aulas, sucesso dos estudantes e em suas vidas pessoais e profissionais e contínua possibilidade de ensinar e aprender. Em relação aos fatores que geram mal-estar na carreira docente, foram observados desrespeito e indisciplina do estudante, falta de dedicação e compromisso dos pais e responsáveis na vida escolar, falta de apoio, intervenção e incentivo da gestão das escolas, condições precárias de trabalho, com poucos recursos, ambientes depredados, sem acesso a internet, sem computadores e materiais básicos para lecionar, redução da liberdade do ato de lecionar frente às mudanças no contexto educacional nas últimas décadas. Dessa forma, mecanismos de enfrentamento aos problemas e incentivo aos bons resultados é fundamental para mudanças na QVT dos trabalhadores (Ferreira, 2008).

Em relação às contribuições deste estudo, considerando o embasamento teórico e metodológico aplicado e os resultados encontrados no contexto do trabalho do docente, para o âmbito social, identificam-se fatores que prejudicam o trabalho do docente, que consequentemente afetam a qualidade do ensino prestado e ofertado. Assim, estudar a ergonomia da atividade pode contribuir positivamente no ambiente de trabalho dos docentes, eventualmente redundando em resultados para a população atendida. É importante pontuar que mudanças na educação focam, em sua maioria, no estudante, esquecendo-se do ator fundamental no processo de ensino e aprendizagem, o professor. Dessa forma, espera-se que os resultados encontrados nesta pesquisa possam gerar contribuições tanto para o professor, quanto comunidade escolar.

No contexto institucional, as contribuições desta pesquisa buscam melhorar as ações de enfrentamento ao mal-estar e incentivo ao bem-estar na organização estudada, assim como fornecer subsídios para elaboração de política e programa de QVT para a instituição SEEDF, observando o interesse da instituição em trabalhar ações de QVT a partir da portaria que regulamenta a Política de Valorização, Promoção de Bem-estar e de Qualidade de Vida no ambiente de trabalho de servidores e demais agentes públicos da Secretaria de Estado de

Educação do Distrito Federal, publicada no dia 27 de setembro de 2018 no Diário Oficial da União.

Do ponto de vista acadêmico, contribuiu com estudos de QVT de caráter preventivo (Ferreira, 2008), realizando estudo com uma abordagem teórico - metodológica contra hegemônica, fundamentada no IA_QVT, além de contribuições para uma agenda na temática de QVT preventiva no contexto do ambiente de trabalho docente.

Contudo, é importante pontuar alguns limites vivenciados na presente pesquisa. O primeiro ponto é levar em consideração o método, que realizou análise em nível macro, assim, não se conhece a fundo os problemas vivenciados pelos docentes na organização, necessitando de estudos que explore questões micro do diagnóstico. Outro ponto é a ausência de Política e Programa de QVT na SEEDF, necessidade de elaboração de P&P que atenda os pontos críticos expostos no presente estudo, assim como, corrobore com as boas práticas que elevam a QVT na organização.

Por fim, como agenda de pesquisa, é fundamental a importância de construção de Programa e Política de QVT para a organização através de grupos de trabalhos junto aos docentes da instituição, levando os resultados encontrados para embasamento empírico. A elaboração de política e programa fornece a possibilidade de trabalhar a QVT em um viés preventivo, uma vez que é elaborado a partir de um diagnóstico construído com a percepção global dos docentes fundamentado em suas vivências no ambiente de trabalho. A construção de uma QVT de viés preventivo ai ao encontro as propostas de QVT de Ferreira (2009).

Assim, almeja-se que os resultados apresentados sirvam de embasamento e subsídio para uma elaboração de política e programa de QVT de viés preventivo, com uma reformulação das condições do trabalho do docente assim como para novos estudos de QVT para os docentes de diversas instituições de ensino.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estudos de Psicologia**, v. 7, edição especial, p. 45-52, 2002.

BERNARDO, Karine Marques. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores administrativos de uma instituição federal de ensino superior**. 2014. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2014.

BIANCO, M. F.; WAIANDT, C.; ROCCA, R. L. L. Reestruturação produtiva e mudança na gestão organizacional: o estudo de uma empresa de comunicação social capixaba. *In*: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 23, 2003, Ouro Preto. **Anais [...]** Ouro Preto, MG, 2003.

BRANQUINHO, Neuzani das Graças Soares. **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em professores da rede pública municipal de Unaí/MG**. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Do Estado patrimonial ao gerencial. *In*: PINHEIRO, P. S. *et al.* (org.). **Brasil: um século de transformações**. São Paulo: Cia. das Letras, 2001.

BRITO, L.M. P.; LIMA, H. M.L. S.; PAIVA, N. S. M. (2008) Qualidade De Vida No Trabalho & Violência Simbólica – Duas Faces De Uma Mesma Moeda?. *In*: Enanpad. **Anais [...]**. 2008.

CERVO, A. L. Metodologia científica. SP; Makron Books, 1996.

DANCEY, Christine; REIDY, John. **Estatística Sem Matemática para Psicologia**. Porto Alegre: Artmed.

DANIEL, J. B., ANDRADE, P. P., & Pacheco, V. A. (2013). Política e programa de qualidade de vida no trabalho, o que são? Como elaborar? Em: Ferreira, M. C. F., Antloga, C., Paschoal T., & Ferreira, R. R. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho – Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, p. 317-323.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 23, n. 4, 1988.

FERNANDES, L. C. (2013). “Estamos o tempo todo enxugando gelo”: qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do poder judiciário. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

FERREIRA, Mario Cesar; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência**. Brasília: LPA Edições, 2003.

FERREIRA, Mario Cesar. O sujeito forja o ambiente, o ambiente forja o sujeito: mediação indivíduo-ambiente. *In*: FERREIRA, M. C.; ROSSO, S. D. (org.). **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo, 2003. p. 15-24.

FERREIRA, Mario Cesar. **Ofurô corporativo e qualidade de vida no trabalho**. Brasília: Universidade de Brasília, 2006.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, Rodrigo R. *et al.* Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração - RAUSP**, v. 44, n. 2, 2009.

FERREIRA, Rodrigo R. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho. Questões de método para a realização de diagnóstico em ambientes de trabalho. In: FERREIRA, M. C. *et al.* (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo, 2013. p. 167-182.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho – uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: LPA Edições, 2012.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. In: CARRANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.). **Dicionário: Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouck Editora, 2011. p. 285- 289.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas, 2009.

GITAHY, Leda. Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho. **São Paulo em perspectiva**, v. 8, n. 1, p. 144-153, 1994.

LIMA, Rejane Negreiros Silva. **Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Privado: Diagnóstico em uma Organização do Ramo Educacional**. Brasília, 2011.

LUDWIG, Antônio Carlos Will. **Fundamentos e prática de metodologia científica**. Vozes, 2009.

MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende. **Somos a cara da prefeitura? Então somos a cara abandonada: ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho no contexto do serviço público municipal**. 2011. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

MEIRELES FILHO, J. Reestruturação produtiva. In: CARVALHO NETO, A. M.; CARVALHO, R. A. A. (org.). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT-PUC, 1998. p. 313-321.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Leandra Fernandes; PESSOA, Raimundo Wellington Araújo. Qualidade de vida no trabalho: uma questão de responsabilidade social. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, p. 587-611, 2007.

PACHECO, V. A. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora no Brasil. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PISSINATI, J. J.; BIANCO, M. F. Reestruturação produtiva e organização clássica do trabalho no pólo moveleiro de Linhares/ES: um estudo de caso na Movelar. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 24, 2004, Florianópolis. **Anais [...]** Florianópolis, SC, 2004.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 3. Ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SANT'ANNA, A. D. S.; KILIMNIK, Z. M. **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

SANTOS, Letícia Alves; FERREIRA, Mário César. Bem-Estar no Trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública. **Revista Laborativa**, v. 3, n. 1, p. 1-18, 2014.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL. Disponível em <http://www.se.df.gov.br/professores.html>. Acesso em 21 dez. 2017.

SECCHI, Leonardo. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, v. 43, n. 2, 2009.

SILVA, Alice Queiroz. (2016) **Diagnóstico, política e programa de qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira**: a percepção dos trabalhadores como premissa para a proposição de mudanças no contexto organizacional. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

SILVA, Manuelle Cristine. LIMA, Thales Batista. (2011) Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB. In: EnGPR, 3, 2011, João Pessoa. **Anais [...]** Rio de Janeiro, RJ, 2011.

SCHMIDT, Denise Rodrigues Costa; DANTAS, Rosana Aparecida Spadoti. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, n. 1, p. 54-60, 2006.

SOBRINHO, Fábio R.; PORTO, Juliana B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 2, 2012.

TABACHNICK, Barbara G.; FIDELL, Linda S. **Using multivariate statistics**. New York: Harper Collins, 1996.

VAN HORN, Joan E. *et al.* The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. 5 ed. São Paulo: Pioneira, 1905.