

O PERFIL DOS PARTICIPANTES DO DIAGNÓSTICO DE QVT NO DEPEN/MJSP

ISIDRO VALLS DE SALLES¹

LETÍCIA ALVES SANTOS²

KELLY REGINA DE CARVALHO GONÇALVES³

Resumo

A atuação sustentável em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) requer considerar todos os trabalhadores que integram a instituição, independentemente de vínculos empregatícios diversos. É este coletivo, cujas tarefas e atribuições são distintas, que possibilita à instituição cumprir a sua missão organizacional. O objetivo do artigo é apresentar o perfil demográfico e profissiográfico dos participantes do diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP. Os resultados mostram a predominância de: sexo masculino (61,1%); 37,8 de média de idade; estado civil casados (60,4%); superior completo e pós-graduação (85,4%); e cargo de especialista federal em execução penal (73,13%), lotação na Diretoria Executiva (100%). O perfil constatado fornece base empírica para melhor compreensão dos resultados do diagnóstico de QVT e desenho de ações efetivas no âmbito do órgão.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Diagnóstico de QVT. Perfil demográfico e profissiográfico.

Abstract

A sustainable Quality of Work Life (QWL) requires considering all the workers that make up the organization, regardless of the different employment relationships. This collective, whose tasks and attributions are different, enables the institution to fulfill its organizational mission. This article aims to present the demographic and professional profile of the participants considering the QWL at DEPEN. The results show that most of the participants are males (61.1%); 37.8 is their mean age; most of the interviewees are married (60.4%); have either complete higher education or postgraduate studies (85.4%); are federal specialists in criminal enforcement (73.13%); and are part of the Executive Board (100%). The profile found provides an empirical basis for better

- 1 Psicólogo pela Universidade de Brasília (UnB). Mestrando do Programa Comportamento, Trabalho e Organizações do Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO) da Universidade de Brasília (UnB). Pesquisador colaborador do grupo de pesquisa ErgoPublic no Instituto de Psicologia da Universidade Brasília. E-mail: isidrosalles@hotmail.com
- 2 Psicóloga, Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília (UnB). Pesquisadora colaboradora pleno no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO), Instituto de Psicologia da Universidade Brasília. E-mail leticia.qvt@gmail.com
- 3 Psicóloga e Pedagoga pela Universidade de Brasília (UnB). Componente dos grupos Impacto e do Grupo de Estudos e Pesquisa em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) do Instituto de Psicologia Social do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília (UnB). Consultora em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). E-mail: kellyr1011@gmail.com



understanding the results of the QWL diagnosis and the design of effective actions within the agency.

Keywords: *Quality of Work life. QWL diagnosis. Demographic and professional profile.*

1. INTRODUÇÃO

O interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é crescente nas organizações (FERREIRA, 2017; LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002; FERNANDES; FERREIRA, 2015; PACHECO; FERREIRA, 2020; VALL-SALLES, SANTOS; LOPES, 2021). No entanto, somente a existência de interesse não é suficiente para que a promoção da QVT nos contextos de trabalho seja efetiva, mas sim que as intervenções nesse campo sejam pautadas por teoria, método e cuidados éticos. Eis, portanto, um pressuposto central para que haja efetivo combate das causas do mal-estar no trabalho e ações promotoras de vivências bem-estar no trabalho.

Nesse sentido, para investir em QVT de modo sustentável, é fundamental considerar o olhar dos trabalhadores, visto que ninguém melhor que eles para compreender a demanda e a natureza de seu próprio trabalho. O feedback direto dos trabalhadores evita o viés assistencialista comumente proposto por gestores como solução para a qualidade de vida no trabalho e que não endereçam diretamente os problemas encontrados, focando apenas em aumentar a resiliência do trabalhador (FERREIRA, 2017).

Alinhado à perspectiva de promover QVT de modo sustentável, o Departamento Penitenciário Nacional (DEPEN/MJSP) adotou a abordagem intitulada Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho (EAA_QVT) (FERREIRA, 2017), que permitiu a realização, no período de 28 de fevereiro a 31 de março de 2022, do diagnóstico de QVT por meio da aplicação do Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) (FERREIRA, 2009). O diagnóstico possibilitou a análise macroergonômica de QVT, evidenciando as fontes de bem-estar e mal-estar existentes no contexto de trabalho do órgão, bem como a avaliação dos fatores estruturantes de QVT.

Este artigo apresenta o perfil dos participantes do diagnóstico de QVT realizado no DEPEN com o propósito de auxiliar na compreensão dos demais artigos deste dossiê especial, focados nos resultados do macrodiagnóstico da EAA_QVT.



2. RESULTADOS

No que se refere à participação no diagnóstico de QVT, de modo geral, dos 1.765 trabalhadores presentes no órgão no período da coleta de dados, 949 (53,76%) acessaram o IA_QVT pelo menos uma vez e 881 (49,91%) responderam pelo menos uma das questões/itens do instrumento. Isso significa que o objetivo de alcançar a maioria dos trabalhadores foi atingido, ainda que nem todos tenham chegado a responder à todas as questões. A Figura 1 resume essas informações.

Figura 1. Quantitativo e Percentual de Participantes no Diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP

Servidores e colaboradores presentes no período da coleta dos dados	Total de Acessos (Total de Participantes Válidos)	% Acessos (% Participação Válida)
1.765	949 (881)	53,76% (49,91%)

Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

Durante todo o período de coleta de dados foram realizadas ações de sensibilização. No entanto, observa-se que nos finais de semana a participação foi menor, visto que é esperado que o trabalhador não utilize do seu tempo de descanso para responder à pesquisa relacionada ao seu trabalho, ainda que a mesma tenha como objetivo melhorar sua qualidade de vida no trabalho. A Figura 2 a seguir apresenta a evolução da participação durante o período de coleta de dados.

Figura 2. Evolução Diária do Número de Respostas (N=949)



Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.



O perfil sociodemográfico e profissiográfico dos participantes apresenta as seguintes características: média de idade de 37,82; Desvio Padrão (DP) = 7,14; predomínio de participantes do sexo masculino (61,1%); casados (60,4%); escolaridade de nível superior (43,2%) ou pós-graduação (42,4%); cargo agente federal de execução (68,34%); lotação PF MOS e PFPV (16,25% e 15,62%); tempo médio de serviço no órgão = 7,76 anos (DP 5,05); tempo médio na lotação = 5,18 (DP 4,38); e tempo médio no serviço público brasileiro = 10,72 anos (DP 6,94). As Figuras de 3 a 8 apresentam estes resultados.

Na Figura 3 especificamente, o Coeficiente de Variação (CV) maior que 30% nos campos Tempo de Trabalho do DEPEN/MJSP, Tempo de Trabalho na Lotação Atual e Tempo de Trabalho no Serviço Público, indicam grande heterogeneidade da amostra neste aspecto, enquanto no campo Idade, a média de 37,82 com CV 18,88% indica que a média representa bem a amostra, com um perfil de participantes com idade majoritariamente próxima a 38 anos

Figura 3. Idade e tempo de trabalho no órgão, na lotação atual e no serviço público brasileiro dos participantes do diagnóstico de QVT

	N (válidos)	Média	DP	CV (%)	Amplitude	Mín.	Máx.
Idade	820	37,82	7,14	18,88	48	20	68
Tempo de Trabalho no DEPEN (em anos)	828	7,76	5,05	65,08	35	0	35
Tempo de Trabalho na Lotação Atual (em anos)	817	5,18	4,38	84,56	16	0	16
Tempo de Trabalho no Serviço Público (em anos)	812	10,72	6,94	64,74	35	0	35

Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

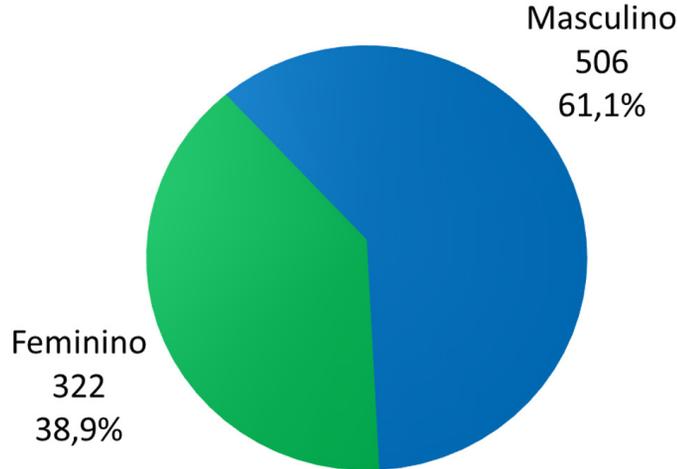
Em relação à Figura 4 que apresenta os dados referentes ao sexo dos participantes, é importante destacar que o órgão objeto da pesquisa é composto majoritariamente por servidores do sexo masculino em uma proporção de aproximadamente 3 homens para 1 mulher¹. Diante do exposto, em que pese a participação significativamente maior dos homens (61%) na amostra,

1 N Masculino Informado = 1054; N Feminino informado = 365



a participação proporcional das trabalhadoras do sexo feminino é maior que a dos homens.

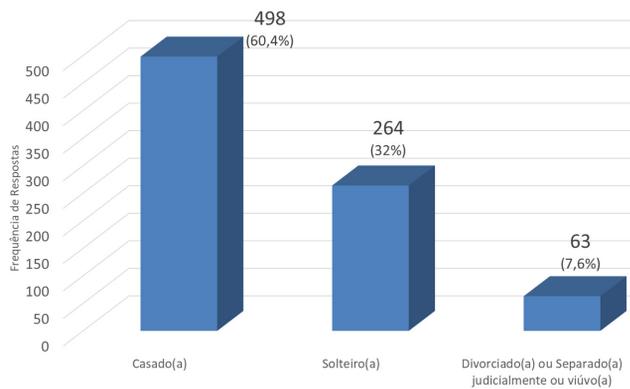
Figura 4 . Sexo dos participantes do diagnóstico de QVT (N=828)



Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

As Figuras 5 e 6 trazem os dados de estado civil e escolaridade dos participantes, respectivamente. Um total de 60,4% da amostra é casada, 32% solteira e 7,6% divorciada, separada judicialmente ou viúva. Em relação à escolaridade, 6,9% dos participantes possuem ensino médio completo ou profissionalizante, 7,4% superior incompleto, 43,2% superior completo ou habilitação equivalente e 42,4% pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado), totalizando 85,6% de respondentes com alto nível educacional.

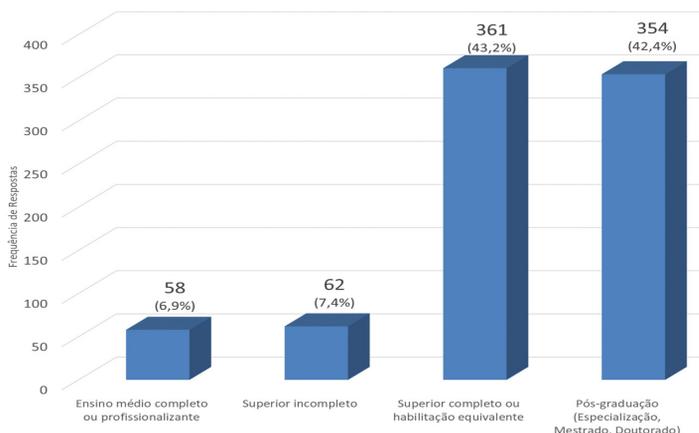
Figura 5. Estado civil dos participantes do diagnóstico de QVT (N=825)



Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.



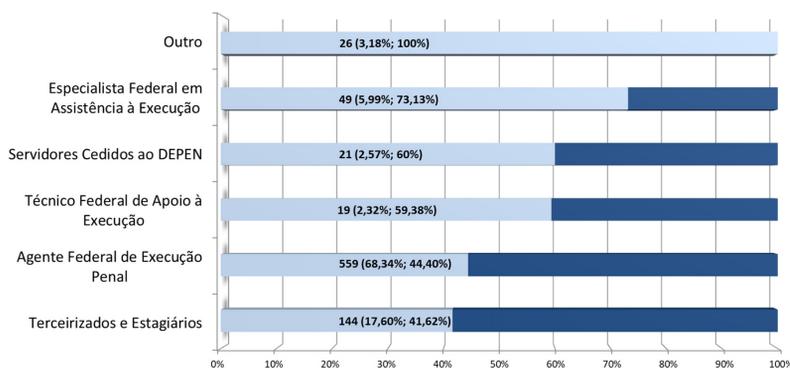
Figura 6. Escolaridade dos participantes do diagnóstico de QVT (N=835)



Fonte: FERREIRA, et al. Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

Em relação ao cargo dos participantes, 68,34% são Agentes Federais de Execução Penal, 17,60% são Terceirizados e Estagiários, 5,99% são Especialistas Federais em Assistência à Execução, 2,57% são Servidores cedidos ao DEPEN/MJSP, 2,32% são Técnicos Federais de Apoio à Execução e 3,18% ocupam outros cargos. Destaca-se que responderam à pesquisa 73,13% dos Especialistas Federais em Assistência à Execução, 60% dos Servidores cedidos ao DEPEN/MJSP, 59,38% dos Técnicos Federais de Apoio à Execução, 44,4% dos Agentes Federais de Execução Penal e 41,62% dos Terceirizados e Estagiários. A Figura 7 apresenta os dados referentes ao cargo dos respondentes.

Figura 7. Cargo dos participantes do diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (N=818)

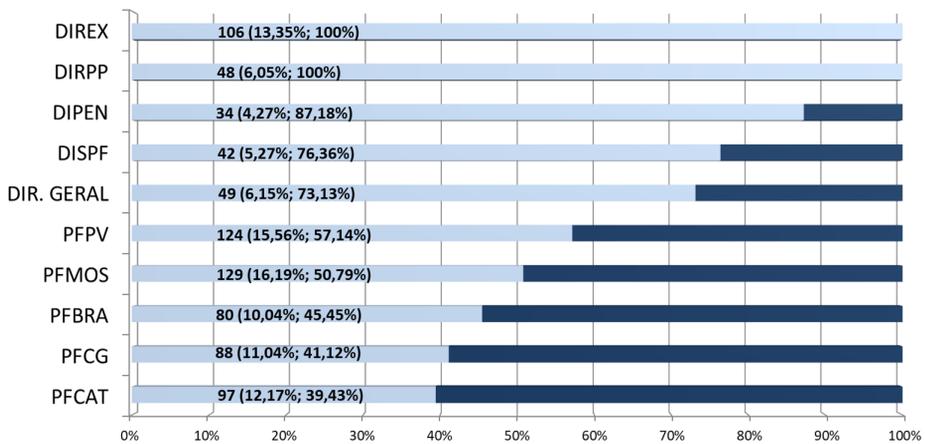


Fonte: FERREIRA, et al. Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.



Entre os respondentes, 16,19% estão lotados na PFMOS, 15,56% na PFPV, 13,35% na DIREX, 12,04% na PFCAT, 11,17% na PFCG, 10,04% na PFBRA, 6,15% na Direção Geral, 6,05% na DIRPP, 5,27% na DISPF e 4,27% na DIPEN. Ao todo, 100% dos trabalhadores lotados na DIREX e na DIRPP responderam à pesquisa, seguidos de 87,18% da DIPEN, 76,36% da DISPF, 73,13% da Direção Geral, 57,14% da PFPV, 50,79% da PFMOS, 45,45% da PFBRA, 41,12% da PFCG e 39,43% da PFCAT. A Figura 8 apresenta as informações sobre a lotação dos participantes.

Figura 8. Lotação dos participantes do diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (N=794)



Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Relatório Executivo - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

Na Figura 9, os dados levantados durante a pesquisa são comparados aos dados previamente informados pelo órgão, na coluna N. Nota-se que o somatório de cada variável é de 1.419, exceto na variável cargo, que é de 1.765, indicando que os 346 trabalhadores terceirizados e estagiários não estão contemplados nas demais variáveis. Desta forma, os percentuais correspondentes a cada resposta, elencados na última coluna, podem divergir do percentual real. Ressalta-se, ainda, os resultados destacados em vermelho, que ultrapassam 100% do quantitativo previsto: Cargo – Outro (Sociólogo, Agente Administrativo, Agente de Portaria, Administrador, Analista Técnico Administrativo, Analista Técnico de Políticas, Engenheiro, Engenheiro Civil) – 146%; Escolaridade – Graduação incompleta (superior incompleto) – 310%; Escolaridade – Pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado) – 4425%. Estes últimos resultados sugerem que o N informado pelo órgão encontra-se desatualizado.



Figura 9. Total de Respostas por Variável comparado com o N informado (N=949)

DEPEN - DIAGNÓSTICO DE QVT - PARCIAIS DOS RESPONDENTES				
Dia: 31 de março de 2022				
Total de pessoas que acessaram a pesquisa = 949 (54%; N1.765)				
Total de pessoas que responderam a pesquisa por variável (casos válidos)				
Sexo	N	Participantes	%	
Masculino	1054	506	48%	
Feminino	365	322	88%	
TOTAL	1419	828	58%	
Estado Civil	N	Participantes	%	
Solteiro(a)	488	264	54%	
Casado(a)	823	498	61%	
Divorçado ou Separado(a) judicialmente ou viúvo(a)	108	63	58%	
TOTAL	1.419	825	58%	
Cargo	N	Participantes	%	
Agente Federal de Execução Penal	1259	559	44%	
Especialista Federal em Assistência à Execução	67	49	73%	
Técnico Federal de Apoio à Execução	32	19	59%	
Servidores Cedidos ao DEPEN	35	21	60%	
Outro (Sociólogo, Agente Administrativo, Agente de Portaria, Administrador, Analista Técnico Administrativo, Analista Técnico de Políticas, Engenheiro, Engenheiro Civil)	26	38	146%	
Terceirizados e Estagiários	346	144	42%	
TOTAL	1765	830	47%	
Lotação	N	Participantes	%	
PFCAT	246	97	39%	
PFCG	214	88	41%	
PFBRA	176	80	45%	
PFMOS	254	129	51%	
PPV	217	124	57%	
DIREÇÃO-GERAL	67	49	73%	
DISPF	55	42	76%	
DIPEN	39	34	87%	
DIREX	106	106	100%	
DIRPP	48	48	100%	
TOTAL	1419	797	56%	
Escolaridade	N	Participantes	%	
Ensino Médio completo ou técnico profissionalizante	573	58	10%	
Graduação incompleta (superior incompleta)	20	62	310%	
Graduação completa (superior completo ou habilitação legal e equivalente)	818	361	44%	
Pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado)	8	354	4425%	
TOTAL	1419	835	59%	

Fonte: FERREIRA, *et al.* Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP. Monitoramento Diário 31/03/2022 - ErgoPublic, UnB. Brasília, DF, 2022.

3. DISCUSSÃO

A taxa de participação no diagnóstico de QVT foi expressiva, uma vez que ficou muito próxima de 50%. Esse resultado é compatível com a participação atingida em outras organizações, nas quais a abordagem EAA_QVT foi aplicada e cuja participação alcançou entre 40,8% e 63% (MALHOTRA; 2010; FERREIRA, 2017; PACHECO e FERREIRA, 2020; VALLS SALLES, SANTOS e LOPES, 2021). Índices de participação como esses refletem o trabalho cuidadoso realizado na etapa de sensibilização



conduzida na parceria entre a equipe acadêmica e o grupo de trabalho do órgão, que fomentou no público-alvo uma relação de confiança, de interesse e de convencimento sobre a importância, a necessidade e a pertinência do diagnóstico de QVT.

Considerando o perfil dos respondentes, destaca-se que os trabalhadores são profissionalmente qualificados e conhecedores do contexto de trabalho no qual estão inseridos. Nesse sentido, é possível inferir que as representações que eles expressam sobre QVT são sólidas, consistentes e significativas (FERREIRA, 2017).

Ressalta-se que o perfil sociodemográfico e profissiográfico dos participantes possibilita compreender demandas específicas que podem estar relacionadas, por exemplo, à lotação, ao cargo, ao gênero, ou à determinado grupo de trabalhadores da organização, como terceirizados ou estagiários.

4. CONCLUSÃO

A participação no diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP revela que os respondentes deram um voto de confiança à aplicação da EAA_QVT e nessa perspectiva, veicula uma grande expectativa dos trabalhadores desse contexto de trabalho na continuidade de intervenções sustentáveis e coerentes com a proposta teórico-metodológica desta abordagem contra-hegemônica de QVT. Desta maneira, é fundamental que os dirigentes e gestores não frustrem as expectativas geradas.

REFERÊNCIAS

- FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP (Online)**, 26, 2015. 296-306.
- FERREIRA, M. C. **Ofurô Cooperativo**. Ergopublic, 2006. Disponível em: <<http://www.ergopublic.net.br/arquivos/1252189397.88-arquivo.pdf>>, acesso em: 9 de setembro de 2022.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3^a. ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.
- FERREIRA, M. C. **Diagnóstico, Política e Programas de QVT no DEPEN/MJSP**. ErgoPublic, UnB. Brasília. 2022.



LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. *In*: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, v. 1, 2002. p. 295-306.

MALHOTRA, N. **Marketing research: an applied orientation**. 6^a. ed. [S.l.]: Prentice Hall, 2010.

PACHECO, V. A.; FERREIRA, M. C. Well-being and Ill-being at Work: Employee's Representations in a Brazilian Public Psicologia: **Teoria e Pesquisa [online]**, 36, 2020.

VALLS-SALLES, I.; SANTOS, L. A.; LOPES, L. S. Perfil dos participantes do diagnóstico de QVT no CNPq. *In*: FERREIRA, M. C *et al.* (Orgs). **Diagnostico de Qualidade de Vida no Trabalho no CNPq**. Brasília: LPA Edições, v. 1, 2021. p. 69-76.

