

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO DEPEN/MJSP

TATIANE PASCHOAL¹
MÁRIO CÉSAR FERREIRA²

Resumo

As condições de trabalho englobam todas as condições físicas, materiais, equipamentos e suporte técnico que impactam as atividades de trabalho. O presente artigo discute a ótica dos servidores do Departamento Penitenciário Nacional sobre as condições de trabalho. Globalmente, a avaliação dos participantes situa-se na zona de bem-estar dominante, indicando que as condições contribuem para a qualidade de vida no trabalho satisfatória. Apesar disso, o espaço físico e o mobiliário foram avaliados como aspectos que precisam ser melhorados. É essencial manter as percepções positivas atuais do contexto organizacional no longo prazo. Além disso, os gestores devem apoiar análises qualitativas frequentes das condições de trabalho nas diferentes áreas e equipes da organização.

Palavras-chave: Bem-Estar no Trabalho. Suporte Material. Qualidade de Vida no Trabalho.

Abstract

Work conditions comprise all the physical conditions, materials, equipment, and technical support that impact the work activities. This article discusses the National Penitentiary Department servants' view of their work conditions. Overall, participants stand in the well-being zone, which indicates that work conditions help to promote satisfactory quality of work life. Nevertheless, the physical space and work furniture were evaluated as aspects that need to be improved. Maintaining these current positive aspects of the organizational context in the long term is essential. Managers should support systematic qualitative analysis of work conditions in the different corporate areas and teams.

Keywords: *Work Well-Being. Material Support. Quality of Work Life.*

1 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (2008). Professora Adjunta do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas em Gestão de Pessoas e Clientes (GP2C) e do Grupo de Pesquisa em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic). E-mail tatipas@yahoo.com

2 Professor Titular no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Estágio pós-doutoral em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), Université Paris 1, Sorbonne, França. Doutorado em Ergonomia pela École Pratique des Hautes Études – EPHE, França. Mestrado em Psicologia pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail mcesar@unb.br



1. INTRODUÇÃO

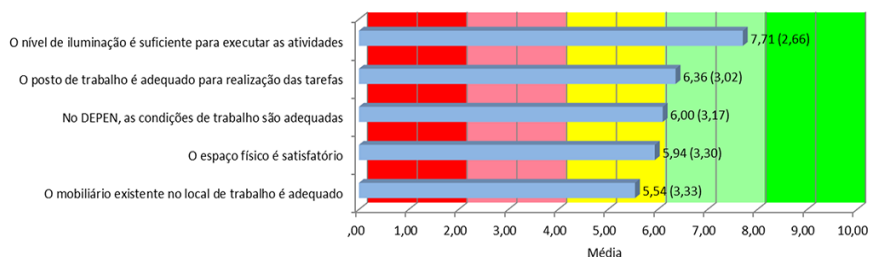
A estrutura física da organização em que o trabalho é desenvolvido tem sido apontada como um aspecto básico para a segurança, o desempenho e o bem-estar individual (BORGES; FALCÃO; ALVES FILHO; COSTA, 2015; MENDES; FERREIRA, 2008; WARR, 2007). As condições físicas variam em função do tipo de local de trabalho e da especificidade das tarefas desenvolvidas e, quando são precárias, podem impactar negativamente o bem-estar e os comportamentos do trabalhador de diversas formas (WARR, 2007). Por exemplo, pode haver um impacto direto de condições adversas sobre emoções negativas ou um impacto indireto e de longo prazo na deterioração contínua da saúde física. Além disso, as condições de trabalho consistem em uma das dimensões das crenças pessoais sobre a retribuição da organização aos esforços individuais para alcançar metas organizacionais, sustentando as percepções sobre o suporte organizacional (EISENBERGER *et al.*, 1986).

No diagnóstico de QVT, o conceito de condições de trabalho adotado expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto) e de suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e podem colocar em risco a segurança (FERREIRA, 2017).

2. RESULTADOS

A Figura 1 apresenta os resultados referentes às condições de trabalho no DEPEN/MJSP. A média geral para o fator de condições de trabalho foi 6,29 (DP=2,42).

Figura 1. Percepção dos participantes do diagnóstico sobre as condições de trabalho no DEPEN/MJSP (N = 881)



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



A análise dos resultados do diagnóstico mostra que as condições de trabalho foram globalmente bem avaliadas pelos respondentes, constituindo-se, portanto, em uma dimensão potencialmente promotora de bem-estar e de QVT satisfatória. O destaque é a iluminação dos ambientes de trabalho, com pontuação média de 7,21 (DP=2,66). Apesar da avaliação global de condições ser positiva, alguns itens chamam a atenção por situarem-se na zona de transição entre a QVT satisfatória e insatisfatória (Figura 2). São eles: espaço físico e mobiliário.

Figura 2. Cartografia Psicométrica para interpretação dos resultados do IA_QVT

--- 0-0,9	-- 1-1,9	-- 2-2,9	- 3-3,9	Tendência Negativa 4-4,9	Tendência Positiva 5-5,9	+ 6-6,9	++ 7-7,9	+++ 8-8,9	++++ 9-10
Contexto Péssimo		Contexto Ruim		QVT Mediana Zona de Transição		Contexto Bom		Contexto Ótimo	
QVT Insatisfatória						QVT Satisfatória			
Resultado negativo que evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. Risco de Adoecimento				Resultado mediano. Indicador de "situação-limite". Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta		Resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. Promoção de Saúde			

Fonte: FERREIRA, Mário César. *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Brasília: Paralelo 15, 3a. Edição, 2017, p. 208.

É importante mencionar que tanto os desvios padrões para itens específicos de condições quanto para a pontuação geral indicam que há variação de experiências e opiniões dentro do DEPEN/MJSP. Sobre os resultados inferenciais, cabe destacar que se observaram diferenças significativas entre lotações do DEPEN/MJSP e cargos quanto à avaliação das condições de trabalho.

3. DISCUSSÃO

Os resultados descritivos, especialmente referentes ao espaço físico e ao mobiliário, acendem um sinal de alerta para os gestores, pois são requisitos materiais e instrumentais básicos para a execução das atividades e, se não atendidos, podem levar a vivências de mal-estar no ambiente organizacional. Embora possa não ter influência direta nas vivências de realização pessoal e profissional no trabalho, a falta de suporte material gera desgaste e estresse, especialmente caracterizado por afetos negativos, nos trabalhadores (PASCHOAL, TORRES; PORTO, 2010).

Em relação à variação das opiniões e vivências, isso decorre de particularidades pessoais na interação com o órgão, mas principalmente da possí-



vel diversidade existente entre departamentos, unidades e lotações. Grandes ambientes organizacionais podem oferecer contextos de trabalho também muito variados, em função da localização, do tipo de tarefas e de demandas e da própria estrutura organizacional, por exemplo. Os resultados inferenciais mencionados reforçam a suposição de que a heterogeneidade de avaliações está relacionada às realidades específicas de cada local de trabalho e tipo de tarefa.

Globalmente, a revisão da literatura científica fornece subsídios para a discussão e interpretação dos resultados encontrados no DEPEN/MJSP. Por exemplo, em revisão sobre a relação entre condições físicas de trabalho e o bem-estar, Warr (2007) indica que estudos iniciais no campo da psicologia industrial já abordavam os impactos que equipamentos, níveis de segurança, luminosidade e ruídos poderiam ter sobre o trabalhador. O referido autor aponta achados consistentes na literatura especializada associando significativamente condições e diferentes fatores ou correlatos do bem-estar no trabalho. Estudos recentes, como o de Alves, Neiva e Paz (2014) sustentam o papel do suporte material e condições físicas oferecidas pela organização na explicação do bem-estar organizacional e pessoal.

Em comparação com estudos anteriores conduzidos no setor público brasileiro com o uso do IAQVT, os resultados encontrados no DEPEN/MJSP vão ao encontro de resultados observados em outras organizações. As pontuações médias de condições de trabalho costumam se concentrar na zona de QVT satisfatória, constituindo-se, portanto, como uma dimensão promotora de bem-estar no setor público de modo geral (CARMO, 2014; ANDRADE, 2011; FERNANDES, 2013; FERREIRA, 2017; FIGUEIRA, 2014; LEMOS, 2017).

4. CONCLUSÃO

Os resultados obtidos e o cotejamento de diagnósticos realizados indicam que as condições de trabalho são uma dimensão positiva da QVT no DEPEN/MJSP. Neste sentido, merecem destaque as seguintes considerações:

- A efetividade das equipes de trabalho e da própria missão organizacional têm como ponto de partida a adequação das condições de trabalho. As características físicas, materiais, instrumentais e de suporte constituem o ambiente onde o trabalhador executa suas atividades e tarefas e interage com as variáveis e demandas



psicossociais do trabalho e da organização. As condições são o suporte mínimo e inicial que a organização deve oferecer para que seus profissionais mobilizem suas competências e entreguem resultados. As condições são também o suporte mínimo para que se estabeleça, de modo sustentável, a interface entre bem-estar e produtividade. Nesse sentido, os gestores devem estar atentos a possíveis mudanças e novas demandas em suas áreas e unidades, reportando-as aos responsáveis por coordenar o programa de QVT no DEPEN/MJSP. É importante manter e consolidar as atuais representações positivas sobre as condições de trabalho ao longo do tempo, respondendo a desafios que possam surgir no futuro.

- Vale ressaltar que embora a pontuação média seja positiva, nota-se também uma heterogeneidade entre as avaliações dos respondentes, expressa nas diferenças em relação à lotação e ao cargo ocupado, e a presença de aspectos mais críticos que posicionam as condições na zona de alerta. Nesse sentido, cabe sugerir a condução de estudos ergonômicos e análise qualitativa mais cuidadosa nos diferentes setores, unidades e equipes do órgão. Os dados levantados poderão embasar ações mais específicas e direcionadas às diferentes realidades do DEPEN/MJSP.

REFERÊNCIAS

- ALVES, V. D.; NEIVA, E. R.; PAZ, M. G. T. Configurações de poder, suporte organizacional e bem-estar pessoal em uma organização pública. **Psicologia em Pesquisa**, 8, n. 2, 2014. 159-169.
- ANDRADE, P. P. **Sentimento de (In) justiça na Justiça: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília (UnB). Brasília, Distrito Federal, 2011.
- BORGES, L. O. *et al.* Condições de trabalho. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; BORGESANDRADE, J. E. **Dicionário brasileiro de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 227-236.



- CARMO, M. M. **Tribunal da cidadania? Pra quem?": qualidade de vida no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília (UnB). Brasília, DF, 2014.
- EISENBERGER, R. *et al.* Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71, n. 3, 1986. 500-507.
- FERNANDES, L. C. **“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 (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília (UnB). Brasília, DF, 2013.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília: Paralelo 15, 2017.
- FIGUEIRA, T. G. **Bem-Estar, Mal-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília (UnB). Brasília, Distrito Federal, 2014.
- LEMOS, S. M. S. D. **A Qualidade de Vida No Trabalho (QVT) Antes e Depois: Análise Comparativa no Poder Judiciário Brasileiro.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília (UnB). Brasília, DF, 2017.
- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 11-123.
- PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, 14, n. 6, 2010. 1054-1072.
- WARR, P. **Work, happiness and unhappiness.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.