

O CONCEITO DE QVT DOS TRABALHADORES DO DEPEN/ MJSP

LETÍCIA ALVES SANTOS ¹
MÁRIO CÉSAR FERREIRA ²

Resumo

Identificar como se caracteriza o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pelos trabalhadores se constitui requisito fundamental para sua efetiva promoção nas organizações. O objetivo deste artigo é apresentar a concepção de QVT com base na ótica dos trabalhadores do DEPEN/MJSP. Utilizou-se a questão aberta “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Os resultados mostram quatro núcleos temáticos estruturadores da concepção coletiva dos trabalhadores sobre QVT: “Vivenciar Ambiente de Trabalho Saudável”, com 31% do discurso; “Se sentir Valorizado no Trabalho”, com 28%; “Ter Equilíbrio entre Trabalho e Descanso”, com 27%; e “Ter Condições de Trabalho Adequadas e Reconhecimento Profissional”, com 14%. O resultado fornece base empírica sólida para a adoção de conceito customizado de QVT que possa orientar as práticas gerenciais no órgão.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Política de QVT. Programa de QVT.

Abstract

Identifying how the concept of Quality of Life at Work (QWL) is characterized by workers is a fundamental requirement for its effective promotion in organizations. The objective is to present the QWL concept based on the DEPEN workers' point of view. The open question “In my opinion Quality of Life at Work is...” from the Quality of Work Life Assessment Inventory (IA_QVT) was used. The results show four thematic nuclei that structure the collective conception of workers on QWL: “Experiencing a Healthy Work Environment” with 31% of the speech; “Feeling Valued at Work” with 28%; “Having a balance between work and rest” with 27%; and “Having Adequate Working Conditions and Professional Recognition” with 14%. The result provides a solid empirical basis for the adoption of a customized QWL concept that can guide management practices in the agency.

Keywords: *Quality of Work Life. QVT Policy. QVT Program.*

1 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

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

Muitas são as transformações pelas quais os contextos de trabalho têm passado ao longo do tempo. Desde o processo de reestruturação produtiva, evidenciado no final dos anos 1960, até os dias atuais, marcados pela pandemia de COVID-19 e pela intensificação do uso de tecnologias de informação e comunicação nos ambientes laborais, observa-se uma propagação de modelos de gestão focados em somente alcançar o potencial produtivo máximo de cada trabalhador para atender às exigências econômicas e/ou organizacionais. Esses modelos têm intensificado o uso de prescrições rígidas das atividades a serem realizadas e o excesso de controle gerencial em vários níveis (AGUIAR, 2013).

Apesar dos resultados de muitos estudos mostrarem o impacto negativo desses modelos de gestão sobre a saúde do trabalhador, é hegemônica a ênfase dada a produtividade no trabalho e ao alcance de metas organizacionais em detrimento de aspectos voltados para saúde e bem-estar no trabalho, visto que a efetiva humanização do trabalho que remete a condições de trabalho adequadas, autonomia, oportunidades de participação nas decisões e de reconhecimento profissional não aparecem com a devida importância até mesmo em produções clássicas encontradas na literatura (WALTON, 1973; FERNANDES; BECKER, 1988; GUEST, 1979; FAUNCE; DUBIN, 1975).

Essas características que retratam falta de condições de trabalho, e organização do trabalho e reconhecimento profissional adequados em adição à prática de gestão autoritária e pouco efetiva vem acentuando o desgaste físico e emocional, com maior incidência de estresse, adoecimento dos trabalhadores e aumento das vivências de mal-estar no trabalho (GARCIA; BENEVIDES-PEREIRA, 2003; MASLACH; LEITER, 1999; REINHOLD, 2004; FERREIRA, SANTOS; PASCHOAL, 2022).

Nesse cenário, marcado por aumento de adoecimentos, reivindicações, denúncias, muitas organizações passaram a se atentar mais para a temática de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). No entanto, muitas delas têm reduzido o seu investimento às chamadas semanas da CIPA, de segurança do trabalho e até mesmo às intituladas “semana de QVT”. Nesses eventos, são oferecidos serviços de massagem, auriculoterapia, maquiagem, e etc, atividades que podem produzir um bem-estar momentâneo, porém, não atuam nas reais causas de mal-estar no trabalho. Dessa maneira, pode-se dizer que o



investimento não é feito de modo efetivo, pois o recurso reduzido é aplicado em eventos “supérfluos” diante das verdadeiras necessidades dos trabalhadores. Tudo isso soa para quem trabalha como um grande “faz de conta”, para dizer que existe uma preocupação com a temática, e o trabalhador sabe disso, pois muitos deles nem sequer conseguem participar pontualmente dessas atividades, devido aos cronogramas, tarefas, prazos, sobrecarga etc. com os quais precisam lidar diariamente.

Essas atuações reforçam a constatação de que o entendimento e o conceito de QVT, de modo geral, é generalista e marcado pela falta de consenso entre os autores. Geralmente, aparece na literatura científica como indicador de satisfação com o trabalho de comprometimento organizacional, de estresse, de autonomia, de reconhecimento da hierarquia superior imediata, de remuneração adequada, entre outros (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

Diante desses limites, é possível sintetizar a literatura em QVT em duas abordagens: uma hegemônica, de caráter assistencialista (CARNEIRO; FERREIRA, 2007), e a outra contra-hegemônica, de caráter preventivo de agravos à saúde e promoção de QVT (FERREIRA, et. al. 2009). A abordagem assistencialista de QVT é caracterizada pela ótica “restauração corporalmente”, que na maioria das vezes tem oferecido às organizações um “cardápio” de serviços que coloca unicamente no trabalhador a responsabilidade por sua QVT, oferece atividades para promover/fortalecer sua resiliência frente às causas de mal-estar advindas do contexto de trabalho, sem agir nessas causas. A ênfase nessa atuação está voltada para produtividade e pode ser exemplificada como uma forma de “ofurô corporativo” (FERREIRA, 2006). Já a abordagem contra-hegemônica de QVT, a adotada para realização do diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP, pressupõe que os trabalhadores sejam o centro do processo de promoção da QVT, o que requer o resgate do olhar dos trabalhadores sobre o próprio conceito de QVT. Seus pressupostos básicos são: o trabalho como fonte de prazer, como valorização do tempo de vida, condições e organização de trabalho adequadas, relações socioprofissionais saudáveis, reconhecimento e crescimento profissional. Isso significa conceber QVT como tarefa de todos e responsabilidade organizacional. A produtividade saudável é valorizada (FERREIRA, 2017). Nessa perspectiva, QVT é definida sob duas óticas interdependentes:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e prá-



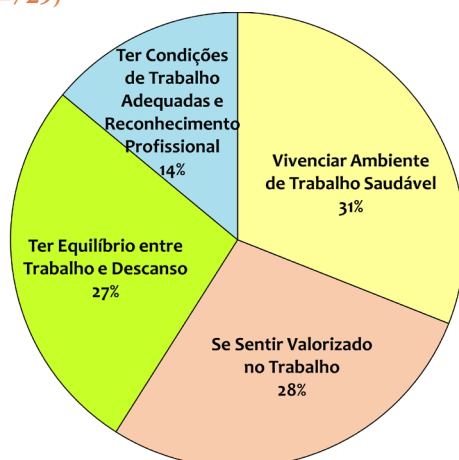
ticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa 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 (FERREIRA, 2017, p.170).

O presente artigo, portanto, tem como objetivo apresentar o conceito de QVT dos trabalhadores DEPEN/MJSP. Os resultados apresentados, a seguir, poderão contribuir para a condução de ações efetivas fundamentadas no enfoque de QVT preventivo e promotor de saúde.

2. RESULTADOS

Responderam à questão “Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é...” 729 participantes (82,74%) na etapa de diagnóstico. A Figura 1 mostra os resultados coletados por meio da aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).

Figura 1. Núcleos Temáticos Estruturadores do Conceito de QVT dos Trabalhadores do DEPEN/MJSP (n=729)



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



O Quadro 1 apresenta as falas representativas dos respondentes quanto aos núcleos temáticos estruturadores dos discursos (Figura 1) que são relativos ao conceito de QVT dos Trabalhadores do DEPEN/MJSP no diagnóstico realizado em 2022.

QUADRO 1. CONCEITO DE QVT DOS TRABALHADORES DO DEPEN/MJSP: NÚCLEOS TEMÁTICOS E FALAS REPRESENTATIVAS NO DIAGNÓSTICO		
	NÚCLEOS TEMÁTICOS	FRASES REPRESENTATIVAS DOS NÚCLEOS
DIAGNÓSTICO 2022 (N= 729)	“Vivenciar Ambiente de Trabalho Saudável” (31%)	• Qualidade de Vida no Trabalho é trabalhar em ambiente limpo , organizado com ferramentas adequadas para o trabalho, concomitante com uma boa gestão e respeito entre os pares.
		• Qualidade de Vida no Trabalho é poder executar as tarefas com calma e um bom ambiente de trabalho .
		• Qualidade de Vida no Trabalho é ter ambiente harmonioso e que valorize os bons profissionais.
		• Qualidade de Vida no Trabalho é ter ambiente harmonioso e motivador .
	“Se sentir Valorizado no Trabalho” (28%)	• Qualidade de Vida no Trabalho é ser valorizado e reconhecido por seus bons prêmios à sociedade .
		• Qualidade de Vida no Trabalho é ser bem valorizado economicamente.
		• Qualidade de Vida no Trabalho é se sentir valorizado e participar do crescimento da instituição .
	“Ter Equilíbrio entre Trabalho e Descanso” (27%)	• Qualidade de Vida no Trabalho é realizar o trabalho com tranquilidade e usufruir o descanso mediante ausência de preocupações, sem levar trabalho para casa.
		• Qualidade de Vida no Trabalho é poder executar o seu trabalho com excelência dispondo dos meios adequados para tal sem comprometer seu tempo familiar e de descanso .



DIAGNÓSTICO 2022 (N= 729)		<ul style="list-style-type: none">• Qualidade de Vida no Trabalho é não levar trabalho para casa ou para o período de descanso.
		<ul style="list-style-type: none">• Qualidade de Vida no Trabalho é ir para casa com a sensação de dever cumprido e sem ter que se preocupar com o trabalho do dia seguinte.
	“Ter Condições de Trabalho Adequadas e Reconhecimento Profissional” (14%)	<ul style="list-style-type: none">• Qualidade de Vida no Trabalho é poder exercer as atribuições do cargo com as condições de trabalho estruturais, materiais e intelectuais adequadas e sobretudo receber o devido reconhecimento institucional e reconhecimento social.
		<ul style="list-style-type: none">• Qualidade de Vida no Trabalho é receber reconhecimento, ser valorizado, ser notado, ser minimamente ouvido, ter as mínimas demandas atendidas, treinamento constante, salário digno compatível com o alto risco que corremos.
	<ul style="list-style-type: none">• Qualidade de Vida no Trabalho é reconhecimento, vencimentos à altura da responsabilidade exercida, identidade e valorização da vida dos servidores, academia, uniformes de qualidade, armários maiores e treinamentos constantes.	
	<ul style="list-style-type: none">• Qualidade de Vida no Trabalho é exercer o trabalho de forma harmoniosa, leve e mesmo que seja intenso que haja reconhecimento da sociedade e reconhecimento financeiro.	

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

3. DISCUSSÃO

Os resultados evidenciam que o ambiente e as condições de trabalho, a valorização no trabalho, o reconhecimento profissional e a necessidade de ter equilíbrio entre trabalho e descanso são estruturantes do conceito coletivo de QVT dos trabalhadores no contexto do DEPEND/MJSP. De acordo com o olhar dos trabalhadores, são esses os fatores que podem promover o bem-estar individual e coletivo nos ambientes de trabalho e não ações de caráter assistencialista (ex. massagem, relaxamento, canto coral etc.) praticadas em muitas “semanas de QVT” que existem no mercado como ações do tipo antiestresse. Essas atividades têm o seu lugar, no entanto, traz alívio apenas momentâneo, mas não resolvem de modo sustentável as causas do mal-estar



nos contextos organizacionais (COUTO; PASCHOAL, 2012; FERREIRA, 2017).

Os resultados encontrados no diagnóstico convergem com outros resultados do campo das ciências do trabalho e da saúde, especialmente quanto às condições inadequadas de trabalho, uma vez que ambientes considerados pouco saudáveis aumentam os riscos de adoecimento e de acidentes de trabalho (ASSUNÇÃO; JACKSON FILHO, 2011; ANDRADE *et al.*, 2014). Nesse sentido, Souza, Lima-Nunes e Costa (2022), reforçam que quando o ambiente organizacional não prioriza os valores humanos, pode acarretar prejuízos de ordem pessoal, relacional e organizacional.

Priorizar a Qualidade de Vida no Trabalho significa contribuir para uma produtividade saudável, pois o prazer está relacionado à realização pessoal e ao reconhecimento, enquanto o sofrimento é oriundo da rigidez da estrutura organizacional que dificulta o engajamento do trabalhador, o exercício da autonomia e criatividade, impactando nas estratégias para lidar com as situações reais de trabalho e seus desafios para tornar o trabalho menos penoso (MATTOS; MERLO; ANDREAZZA, 2019; MENDES, 2007).

Em algumas organizações, muitas vezes gestores e dirigentes ficam presos a discursos que buscam justificar o mal-estar no trabalho a partir de variáveis de cunho pessoal e individual (ex. o trabalhador está com problemas familiares e por isso está vivenciando mal-estar no trabalho). Porém, um diagnóstico que apresenta resultados empíricos que apontam os aspectos que precisam melhorar quanto ao contexto de trabalho em um “coro” coletivo, não pode ser justificado a partir de pontos específicos da particularidade individual. São em relação a esses pontos que as intervenções precisam ser planejadas e operacionalizadas no âmbito organizacional, uma vez que os benefícios também serão coletivos. Portanto, o primeiro passo para avançar na promoção da QVT é o reconhecimento dos aspectos mais críticos e da necessidade de mudança.

4. CONCLUSÃO

O principal objetivo desse trabalho foi conhecer o conceito de QVT dos trabalhadores do DEPEN/MJSP com base na aplicação da abordagem EAA_QVT. Para isso, a análise qualitativa centrada nas respostas dos trabalhadores se mostrou apropriada para revelar os contornos conceituais da Qualidade de Vida no Trabalho e seus núcleos temáticos estruturantes, dan-



do visibilidade à mensagem central dos trabalhadores que precisa guiar a elaboração da política e do programa de QVT no órgão.

O conceito de QVT apresentado pelo coletivo de trabalhadores do DEPEN/MJSP mostrou a centralidade do trabalho e sua importância para as vivências de bem-estar no trabalho. As práticas do tipo “ofurô corporativo”, tão praticadas em muitas organizações, de modo geral, não foram apresentadas pelos participantes do diagnóstico como Qualidade de Vida no Trabalho, o que reforça a necessidade de investimentos no que é central para promover QVT na visão dos trabalhadores: melhorar as condições de trabalho, possibilitar a participação dos trabalhadores no planejamento das atividades, por exemplo, prazos, cronogramas viáveis, promover o reconhecimento profissional no âmbito institucional e da sociedade de modo geral, promover capacitações gerenciais para favorecer a harmonia nas relações socioprofissionais, dar oportunidades de crescimento profissional, entre outras.

Portanto, diante do cenário contemporâneo de transformações que impactam o mundo do trabalho, diagnósticos fundamentados no referencial da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho se configuram como uma possibilidade apropriada e bastante útil para auxiliar as organizações na promoção da saúde e bem-estar no trabalho em seus contextos. A realização de intervenções centradas no olhar dos trabalhadores favorece a ampliação do conhecimento do que realmente significa QVT para eles, de modo a permitir a implementação de ações condizentes com a realidade em que se encontram e que permitam o vislumbre de caminhos possíveis para a promoção efetiva da saúde do trabalhador, via participação coletiva e responsabilidade institucional. Assim, compreender o trabalho para transformá-lo é uma premissa básica a ser seguida no campo da QVT.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, V. B. **Psicodinâmica da relação gestor-equipe: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília (UnB). Brasília, Distrito Federal, 2013.
- ANDRADE, P. P. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-Estar e Mal-Estar em um Órgão Público do Poder Executivo. **X Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. Rio de Janeiro: Anais X CNEG 2014. 2014.



- ASSUNÇÃO, A. Á.; JACKSON FILHO, J. M. Transformações do Trabalho no Setor Saúde e Condições para Cuidar. *In*: ASSUNÇÃO, A. Á.; BRITO, J. **Trabalhar na Saúde: experiências cotidianas e desafios para a gestão do trabalho e do emprego**. 22^a. ed. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2011. Cap. 2, p. 45-66.
- CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a Qualidade de Vida no Trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Psicologia**, Florianopolis, 7, 2007. 131-158.
- COUTO, P. R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, 30, 2012. 585.
- FAUNCE, W. A.; DUBIN, R. Individual investment in working and living. *In*: Davis. Louis E.; Cherns, Albert. B. **The quality of working life**. London: Free Press, 1975.
- FERNANDES, E. C.; BECKER, J.L. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a realidade dos CPD's. **Anais da XII Reunião Anual da ANPAD**, Belo Horizonte, p. 1775-1792, 1988.
- 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. **Ofurô Corporativo**. Ergopublic, Brasília DF, 2006. Disponível em: <<https://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256395632.59-arquivo.pdf>>, acesso em: 9 de junho de 2022.
- FERREIRA, R. R. *et al.* Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Setor Público: o Papel Estratégico dos Gestores. **RAUSP – Revista de Administração**, 44, 2009. 147-157.
- FERREIRA, M. C. ; SANTOS, L. A. ; PASCHOAL, TATIANE . Well-being, malaise, and quality of working life management. **Revista de Psicologia : Teoria e Prática (Online)**, v. 24, p. 1-17, 2022.
- GARCIA, L. P., BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Investigando Burnout em professores universitários. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, 1, 76-89, 2003.



- GUEST, R. H. Quality of work life: learning from Torrytown. **Havard Business Review**, p. 76-87, 1979.
- MASLACH, C.; LEITER, M.P. Take this job and ...love it. **Psychology Today**, 32, 50-57, 1999.
- MATTOS, E. C., MERLO, Á. R. C.; ANDREAZZA, J. P. “Ou tu é zero ou tu é dez”, entre o sofrimento e o prazer: o caso dos gestores intermediários de um banco. **Trabalho (En)Cena**, 4(1), 154-175, 2019.
- MEDEIROS, L. F. R.; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Psicologia e Sociedade (Impresso)**, 1, 2011. 9-34.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa Psi Livraria, Editora e Gráfica Ltda, 2007.
- REINHOLD, H. H. **O sentido da vida: prevenção do stress e burnout em professores**. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Campinas, SP, Brasil, 2004.
- SOUZA, L. L.; LIMA-NUNES, A. ; COSTA, R. C. S . Estresse, síndrome de Burnout e docência: uma revisão sistemática da produção acadêmico-científica brasileira. **Revista Trabalho (En)Cena**, 2022, 7, 1-29.
- WALTON, R. E. Quality of Work Life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

