

COMENTÁRIOS E SUGESTÕES DOS PARTICIPANTES DO DIAGNÓSTICO DE QVT NO DEPEND/MJSP

MÁRIO CÉSAR FERREIRA¹

KELLY R.C. GONÇALVES²

ISIDRO VALLS DE SALLES³

Resumo

O objetivo é apresentar os resultados concernentes aos comentários e sugestões dos participantes do diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto do DEPEND/MJSP. Reservar espaço de manifestação livre dos participantes em pesquisas se constitui medida metodológica para enriquecer a coleta de dados e, sobretudo, possibilitar espaço de fala que impacta positivamente nos respondentes. Eles podem acrescentar questões julgadas importantes no contexto do diagnóstico de QVT. Utilizou-se a questão aberta “Comentários e Sugestões” do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Tratou-se os dados com o uso do IRaMuTeQ. Os resultados mostram cinco núcleos temáticos de sugestões, reforçando outros resultados e apontando novas questões. Eles fornecem importantes subsídios para a formulação de política e programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o órgão.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Diagnóstico de QVT. Comentários e sugestões.

Abstract

The objective is to present the results regarding the comments and suggestions of the participants of the Quality of Working Life (QWL) diagnosis in the context of DEPEND/MJSP. Reserving space for free expression by participants in surveys is a methodological measure to enrich data collection and, above all, to provide speech space that positively impacts respondents. They can add issues deemed important in the context of the QWL diagnosis. The open question “Comments and Suggestions” from the Work Life Quality Assessment Inventory (IA_QVT) was used. Data was treated using IRaMuTeQ. The results show five thematic clusters of suggestions, reinforcing other results and pointing out new matters. They provide important subsidies for the formulation of a Quality of Working Life (QWL) policy and program for the agency.

Keywords: *Quality of Work Life. QWL diagnosis. Comments and suggestions.*

- 1 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, Sorbonne, França. Doutorado em Ergonomia pela École Pratique des Hautes Études – EPHE, França. Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das organizações, Universidade de Brasília (UnB). E-mail mcesar@unb.br
- 2 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
- 3 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



1. INTRODUÇÃO

O objetivo da questão “Comentários e sugestões” consiste em oferecer uma alternativa metodológica na coleta de dados para um dilema ou reclamação bem conhecida de quem responde/participa de pesquisas quanti-quali em ciências do trabalho e da saúde. Um depoimento típico de participante ilustra bem tal reclamação: “Eu queria ter falado e registrado uma questão que julgo muito importante nesta pesquisa, todavia não encontrei onde fazê-lo no questionário que respondi. Me senti frustrado!”. Não são apenas os respondentes que perdem valiosa oportunidade de fala, os pesquisadores perdem também a oportunidade de enriquecimento empírico dos dados coletados.

A abordagem “Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA_QVT” tem como perspectiva gerar Política e Programa de QVT que auxiliem efetivamente na promoção do bem-estar no trabalho. Neste sentido, o espaço de livre manifestação que a abordagem materializa aos participantes em diagnósticos de Qualidade de Vida no Trabalho, certamente, contribui para a saúde dos respondentes, pois funciona também como uma escuta terapêutica em clínica do trabalho.

Conforme argumentam MESQUITA e CARVALHO (2014), a escuta por si só instaura sentimento de valorização e de percepção que os gestores se importam com o que o respondente pensa. É um saber que apenas o próprio trabalhador detém e está diretamente relacionado à sua experiência laboral, vivenciada de forma singular (MARTINS e MENDES, 2012). Os sentimentos expressos pelos trabalhadores relacionados com as experiências profissionais, provocados pela questão “comentários e sugestões”, evidenciam representações que podem ser valiosas para uma melhor compreensão das representações dos trabalhadores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

De fato, no contexto do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) a questão “comentários e sugestões” veicula dois objetivos: tanto formaliza o espaço de livre expressão quanto convida os respondentes para uma efetiva participação, relatando aquilo que estes consideram muito importante falar, registrar. Neste caso, reforça-se o paradigma do “olhar dos trabalhadores” na abordagem de QVT e o protagonismo destes no diagnóstico das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho (FERREIRA,



2017). A questão viabiliza a valorização do espaço de fala dos trabalhadores no diagnóstico de QVT.

Ao longo das inúmeras aplicações da “Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho - EAA_QVT” no contexto do setor público brasileiro, pode-se constatar a riqueza de temas que comparecem no espaço livre de fala: queixas, agradecimentos, elogios, demandas, reivindicações etc. Não raro, apareceram sugestões pertinentes para aprimorar a própria abordagem metodológica dos diagnósticos de QVT. Além disto, novos conteúdos aparecem, aprofundando e enriquecendo os dados das questões fechadas do IA_QVT e, desta forma, subsidiando a formulação de Política e de Programa de QVT para as organizações.

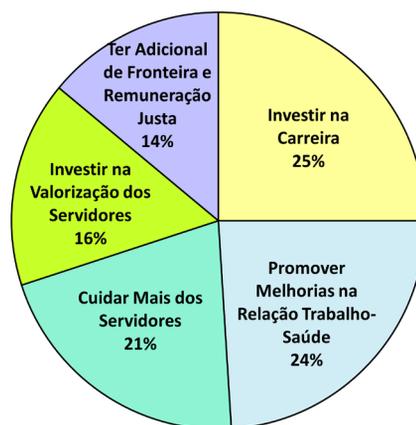
Assim, os resultados empíricos que mostram a aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) fornecem visibilidade às representações individuais/coletivas dos trabalhadores provocadas pela questão “comentários e sugestões”.

2. RESULTADOS

Responderam à questão “Comentários e Sugestões” 518 participantes na etapa de diagnóstico. A Figura 1 mostra os resultados produzidos pela aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT).

Figura 1. Comentários e Sugestões dos Participantes do Diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP

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





O Quadro 1 mostra as falas representativas dos respondentes quanto aos núcleos temáticos estruturadores dos discursos (Figura 1) que são relativos à questão “comentários e sugestões” no diagnóstico de QVT no DEPEN/MJSP realizado em 2022.

QUADRO 1 - FALAS REPRESENTATIVAS DOS NÚCLEOS TEMÁTICOS REFERENTES À QUESTÃO "COMENTÁRIOS E SUGESTÕES"	
NÚCLEOS TEMÁTICOS	FRASES REPRESENTATIVAS DOS NÚCLEOS
“INVESTIR NA CARREIRA” (25%)	• Acredito que enquanto os cargos mais altos dentro do órgão forem ocupados por servidores de outras carreiras a Qualidade de Vida no Trabalho dentro do órgão será sempre deixada de lado; a composição dos cargos de chefia será sempre distribuída para aqueles que têm contatos.
	• De grande importância a promoção de diagnósticos como esse. A nossa carreira padece tanto de pesquisas sérias como essa quanto de valorização da carreira o que faz com que muitos de nós se desliguem do órgão e busquem carreiras mais vantajosas financeiramente.
	• A carreira precisa ser valorizada imediatamente.
	• A incerteza sobre a carreira gera total desânimo .
“PROMOVER MELHORIAS DA RELAÇÃO TRABALHO-SAÚDE” (24%)	• Que no âmbito do órgão seja criada políticas para capacitação profissional para os prestadores de serviço , pois seria de grande valia para o aprimoramento e uma melhor prestação de serviço dentro do órgão.
	• Fazer uma portaria regulamentando o serviço das agentes femininas grávidas que atuam em regime de plantão na área da segurança nas penitenciárias. Construir um alojamento feminino para as agentes femininas que atuam no setor de monitoramento.
	• Realizar levantamento do número de afastamentos por motivos de saúde dos servidores e fazer um comparativo entre a sede e as penitenciárias federais para ter um panorama dos ambientes onde mais acomete o servidor de adoecimento.
	• É importante priorizar a saúde dos servidores para que não adoçam. As questões pelos quais passamos no ambiente de trabalho refletem diretamente na nossa vida pessoal .
“CUIDAR MAIS DOS SERVIDORES” (21%)	• O servidor precisa entrar no centro do interesse de cuidado e valorização em vários aspectos em especial quanto: as condições de trabalho ; a estruturação de espaços modernos ; e a flexibilização de horários o órgão precisa urgentemente avançar com a importação das boas práticas conhecidas em diversos órgãos instituições públicas e instituições privadas em especial na área de segurança.
	• Deveria existir uma política de cuidado e atenção com o servidor. Um órgão que não se preocupa com seu melhor ativo , o pessoal, e não faz boa gestão dele está fadado ao fracasso . Há políticas e assistência de tudo para o preso.
	• Já que o órgão tem um núcleo de saúde e qualidade de vida do servidor e temos vários servidores com problemas de saúde principalmente psicológicos que seria interessante pelo menos entrar em contato com esses



NÚCLEOS TEMÁTICOS	FRASES REPRESENTATIVAS DOS NÚCLEOS (CONTINUAÇÃO)
	<p>servidores quando estivessem afastados para oferecer no mínimo um suporte básico</p> <ul style="list-style-type: none"> • O órgão deveria verificar porque alguns sempre são convocados para as melhores missões e outros são esquecidos. Não existe um rodízio. Também ver sobre a questão da mulher que, muitas vezes, é deixada de lado somente pelo fato de ser considerada o sexo frágil.
<p>“INVESTIR NA VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES” (16%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repaginar a imagem do órgão perante a sociedade. Sanear déficits de reconhecimento de certos setores quanto à estruturação do reconhecimento financeiro. Volta de capacitações técnicas. Criação de incentivos de produtividade. Acompanhamento institucional do lado psicoemocional do servidor. Maior atenção a conduta e urbanidade no ambiente de trabalho. Remuneração justa. • Promover atividades de saúde mental aos servidores e valorização do servidor. Desenvolver pesquisas sobre qualidade de vida do servidor. Desenvolver estratégias de ambientes de convivência entre os servidores e funcionários. Promover capacitações profissionais aos servidores da saúde. Providenciar o dimensionamento adequado de pessoal. • Uma atenção melhor aos seus servidores com trabalho de valorização perante a sociedade, pois a importância desse trabalho precisa ser difundida valorização do servidor com similaridade dentro do MJSP. • O órgão deveria trabalhar com incentivos para a equipe. Valorização do servidor.
<p>“TER ADICIONAL DE FRONTEIRA E REMUNERAÇÃO JUSTA” (14%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • É extremamente frustrante não receber adicional de fronteira, visto que as outras forças recebem até mesmo na cidade e nós a 50 quilômetros do centro da cidade não recebemos. • Até a presente data não saiu a nossa reestruturação e o pior é o aparente des-caso com o pagamento do adicional de fronteira. É muito frustrante saber que a PRE, força coirmã, recebe o adicional e os agentes do órgão não. • A remuneração justa é de suma importância. Na fronteira as condições de vida e condições de trabalho são péssimas. • Recebimento de remuneração justa. Ter editada a medida provisória da polícia penal federal.

3. DISCUSSÃO

Os resultados obtidos confirmam a relevância metodológica da questão “comentários e sugestões” no âmbito da abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho centrada no olhar dos trabalhadores. Eles confirmam a necessidade efetiva dos respondentes em abordar outras temáticas de interesse e, neste sentido, responde assertivamente no atendimento de suas expectativas e necessidades.



A diversidade das temáticas evocadas (“Investir na Carreira” 25%, “Promover Melhorias da Relação Trabalho-Saúde” 24%, “Cuidar Mais dos Servidores” 21%, “Investir na Valorização dos Servidores” 16% e “Ter Adicional de Fronteira e Remuneração Justa” 14%) evidencia a riqueza dos dados complementares obtidos com ênfase em demandas e reivindicações. Tais temáticas chamam a atenção de dirigentes e gestores do órgão sobre questões fundamentais para a efetiva promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

4. CONCLUSÃO

A “fotografia” produzida pelo diagnóstico de QVT enriquece a base empírica que foi obtida com aplicação das questões fechadas do IA_QVT com o uso de escala Likert de onze pontos. Agora se conhece mais o que pensam e desejam os trabalhadores quando a questão é a QVT no DEPEN/MJSP. A questão “comentários e sugestões” forneceu informações valiosas para a concepção de Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT).

Por fim, é imperativo o enfrentamento institucional dos temas evocados pela pergunta livre disponibilizada aos respondentes do diagnóstico de QVT. Tais temas apontam diretrizes fundamentais e estratégicas para melhor compreensão do olhar coletivo dos trabalhadores do órgão e, portanto, servem de “bússola” para dirigentes, gestores e equipes multiprofissionais no desenho de ações de QVT no âmbito do órgão.

REFERÊNCIAS

- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3ª. ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.
- MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Espaço Coletivo de Discussão: A clínica Psicodinâmica do Trabalho como Ação de Resistência. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. 2012, 171-184.
- MESQUITA, A. C.; CARVALHO, E. C. D. Therapeutic Listening as a health intervention strategy: an integrative review. **Revista da Escola de Enfermagem da USP [Online]**., 48, n. 6, 2014. 1127-1136.

