

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE GEOGRAFIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM
SAÚDE AMBIENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

LUANE RESENDE FRANÇA

**“PREPARAÇÃO PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”:
ANÁLISE DE UM CURSO NA PERSPECTIVA DE SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS**

Uberlândia

2019

LUANE RESENDE FRANÇA

**“PREPARAÇÃO PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”:
ANÁLISE DE UM CURSO NA PERSPECTIVA DE SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador (PPGAT) do
Instituto de Geografia da Universidade Federal de
Uberlândia, para obtenção do título de Mestre em Saúde do
Trabalhador.

Linha de Pesquisa: Saúde do Trabalhador
Orientador: Prof. Dr.º Aílton de Souza Aragão

Uberlândia

2019

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

F814	França, Luane Resende, 1980-
2019	PREPARAÇÃO PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO": ANÁLISE DE UM CURSO NA PERSPECTIVA DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS [recurso eletrônico] / Luane Resende França. - 2019.
	Orientador: Aílton de Souza Aragão. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador.
	Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di .
2019.2022	Inclui bibliografia.
	1. Geografia médica. I. Aragão, Aílton de Souza , 1974-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós- graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. III. Título. CDU: 910.1:61

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

LUANE RESENDE FRANÇA

**“PREPARAÇÃO PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”:
ANÁLISE DE UM CURSO NA PERSPECTIVA DE SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS**

Data: **03/05/2019**

Resultado: **Aprovada**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Drº. Ailton de Souza Aragão (Orientador)
Universidade Federal do Triângulo Mineiro - Instituto de Ciências da Saúde -
Departamento de Saúde Coletiva

Prof. Drª. Ana Carolina Gravena Vanalli (Examinadora)
Universidade Federal do Triângulo Mineiro – Instituto de Ciências da Saúde –
Departamento de Saúde Coletiva

Prof. Drº. Winston Kleiber de Almeida Bacelar (Examinador)
Universidade Federal de Uberlândia – Instituto de Geografia

Dedico este trabalho aos grandes amores da minha vida, meus filhos Lavínia e Gabriel, que são a minha razão de viver.

Amo vocês!

“Filho é um ser que nos foi emprestado para um curso intensivo de como amar alguém além de nós mesmos, de como mudar nossos piores defeitos para darmos os melhores exemplos e de aprendermos a ter coragem. Isto mesmo! Ser pai ou mãe é o maior ato de coragem que alguém pode ter, porque é se expor a todo tipo de dor, principalmente da incerteza de estar agindo corretamente e do medo de perder algo tão amado.

Perder? Como? Não é nosso, recordam-se? Foi apenas um empréstimo”

Autor desconhecido.

AGRADECIMENTOS

"A vida é breve, mas cabe nela muito mais
do que somos capazes de viver".
(José Saramago)

Primeiramente à Deus, pelas oportunidades, pelo aprendizado, por minha saúde, por ter me dado uma família maravilhosa e por me abençoar todos os dias da minha vida.

Ao meu marido Leonardo e aos meus filhos Lavínia e Gabriel, pela paciência e compreensão ao longo desta jornada, por entenderem os momentos de estresse e cansaço, e principalmente por estarem ao meu lado sempre.

Aos meus pais Luiz e Rosane, que me direcionaram os melhores caminhos a seguir e a quem devo tudo que sou. Obrigada por serem meu exemplo e pelo apoio sempre!!!

Aos meus familiares, meus irmãos, meus cunhados e meus sogros por sempre rezarem por mim, pelo carinho, pelo apoio e pela torcida. E aos meus sobrinhos queridos e amados (Matheus, Laura, Luiz Henrique e Rafael) por todo amor que uma criança traz. Espero ser sempre exemplo para vocês!!

Aos meus amigos e amigos de trabalho, por me ouvirem, me acolherem, me incentivarem e por entenderem os momentos de ausência.

Ao meu orientador Prof. Dr. Ailton de Souza Aragão, pelo carinho e acolhimento, por entender minhas dificuldades, me incentivar e, principalmente, pelo aprendizado.

Aos meus colegas de mestrado pelo companheirismo e troca de experiências, em especial, minhas amigas queridas Elisa, Mariana e Tânia, por trilharmos juntos essa caminhada. Obrigada por todas as vezes que me ouviram e me abraçaram!

Aos docentes, funcionários e secretária do PPGAT pelos ensinamentos, parceria e colaboração.

Aos participantes da pesquisa, sem os quais não teria sido possível a concretização do estudo. Por fim, agradeço a todos e todas que contribuíram direta e indiretamente e se fizeram presentes nesse momento tão importante da minha vida.

*Aos outros dou o direito de ser como são. A
mim, dou o dever de ser cada dia melhor.*

Chico Xavier

RESUMO

A adoção de práticas que possam ser denominadas como de Qualidade de Vida perpassa uma variada gama de determinantes. Destes, alguns subjetivos, como os estados emocionais; outros objetivos, como o processo de trabalho. Mas ambos os conjuntos se mesclam e produzem a necessidade de novos enfrentamentos, numa construção coletiva nos espaços de trabalho. O resultado da pesquisa possibilita que o curso (objeto de pesquisa) seja avaliado pelos trabalhadores, sofra intervenções e/ou modificações em seu formato, readequando-o às demandas dos servidores. Este estudo objetivou analisar as contribuições de um curso de formação na modalidade EaD acerca da QVT, destinado a profissionais do Serviço Público Federal, buscar os significados de QVT antes e após a frequência do curso, influencia recíproca entre trabalho e vida pessoal e obter uma avaliação quanto ao método adotado (EAD). Trata-se de um estudo de metodologia qualitativa, no qual foram aplicados um questionário para caracterização socioeconômica e uma entrevista semiestruturada áudio-gravada, além de consulta às fontes secundárias. A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Uberlândia e amostra foi composta por 10 participantes de ambos os sexos da turma do Curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal* (objeto de investigação desta pesquisa), estabelecida em 2017. As narrativas obtidas com as entrevistas foram perscrutadas de acordo com a análise de conteúdo na modalidade temática, que permitiram a emersão de três categorias a saber: 1) A pluralidade do vivido que engendra significados de QVT - que traz fatores constitutivos de significados de Qualidade de Vida no Trabalho sob a ótica dos participantes; 2) “Não vou esperar para viver depois que eu aposentar”: o movimento pendular da qualidade de vida nas relações sociais - que discorre sobre a valorização do tempo passado no trabalho e como o trabalho influencia na família e na saúde do trabalhador e finalmente 3) É a distância, “mas a gente não distancia do curso” - que aborda as potencialidades e desafios do método EaD. Como resultado, o estudo demonstrou que as características do contexto do trabalho que podem ser fontes geradoras de bem-estar são: ambiente saudável, boas relações sócioprofissionais, sentido de utilidade que o labor proporciona, valorização do tempo que o trabalhador passa no trabalho, levando em consideração as exigências familiares, a necessidade de cuidar de si mesmo e sua realização profissional. Ao contrário, dentre as geradoras de mal-estar estão condições inadequadas de trabalho, exigência exagerada por eficiência, problemas com colegas e/ou chefias, falta de reconhecimento e jornada de trabalho inadequada. Esses resultados permitiram observar que os fatores mencionados acima são elementos que constituem uma QVT baseada na abordagem contra-hegemônica, que é centrada nas necessidades dos trabalhadores. Evidenciou-se também que o Método EaD está sendo comprovado como uma modalidade de educação eficaz, possibilitando atendimento, qualidade e acesso a aprendizagem. Além de ser considerado um caminho de menor custo e que pode atingir mais rapidamente um número maior de pessoas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Ergonomia da atividade. EAD.

ABSTRACT

The adoption of practices that can be called Quality of Life passes through a wide range of determinants. Some factors are known to be subjective, like emotional states; others are of objective nature, such as the work process. Nevertheless, both sets merge and produce the need for new confrontations, aiming towards a collective construction in the work spaces. The result of the research allows the course (research object) to be evaluated by the workers, to suffer interventions and/or modifications in its format, adapting it to the demands of the servers. The purpose of this study was to analyze the contributions of a training course in the DL (Distance Learning) modality about the QLW (Quality of Life at Work) for professionals of the Federal Public Service, to seek the meanings of QLW before and after the course frequency, the reciprocal influence between work and personal life, and to obtain an evaluation regarding the adopted method (DL). This is a qualitative methodology study, in which a questionnaire was applied for socioeconomic characterization and an audio-taped semi-structured interview was conducted as well as secondary sources. The research was carried out at the Federal University of Uberlândia and a sample was composed of 10 participants of both genders of the Federal Public Server's Work Quality of Life at Work Preparation Course (object of study in this research), established in 2017. The narratives obtained with the interviews were reviewed vigorously according to the content analysis in the thematic modality, which allowed the emersion of three categories namely: 1) The plurality of lived experiences that generate meanings of "QLW" bringing factors essential to the meanings of Quality of Life at Work from the perspective of the participants; 2) "I will not wait until I retire to start living": the pendular movement of the quality of life in social relations that discusses the valuation of time spent at work and how work influences the family and the health of the worker, and finally, 3) It is the distance, "but we do not distance ourselves from the course" that addresses the potentialities and challenges of the DL method. As a result, the study demonstrated that the characteristics of the work context that can be sources of well-being are: healthy environment, good socio-professional relations, a sense of usefulness that the work provides, appreciation of the time the worker spends at work, in consideration of family requirements, the need to take care of oneself and their professional fulfillment. On the contrary, among the malaise generators are inadequate work conditions, exaggerated demands for efficiency, problems with colleagues and/or managers, lack of recognition and inadequate working hours. These results allowed to observe that the factors mentioned above are elements that constitute a QLW based on the counter-hegemonic approach, which is focused on the needs of the workers. The DL Method is being proven as an effective modality of education, enabling attendance, quality and access to learning. Furthermore, it can be perceived as a lower cost method that can rapidly reach a larger number of people.

Key words: Quality of Life at Work (QLW). Ergonomics of activity. DL.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVA	Ambiente virtual de aprendizagem
CACES	Comissão Permanente de Acumulação de Cargos
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
DISAO	Divisão de Saúde Ocupacional
DICAP	Divisão de Capacitação de Pessoal
DIRAM	Diretoria de Administração de Materiais
DIRQS	Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor
DR	Doutor
EaD	Ensino a distância
FEMEC	Faculdade de Engenharia Mecânica
FUNPRESP	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LTM	Laboratório de Tribologia de Materiais
MEC	Ministério da Educação
MG	Minas Gerais
NAASS	Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Part.	Participante
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal
PPGAT	Programa de Pós-Graduação em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador
PROGEP	Pró- reitoria de Gestão de Pessoas

QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SIAPS	Setor Integrado de ações de Promoção à Saúde
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SPF	Servidor Público Federal
TCLE	Termo de Esclarecimento Livre e Esclarecido
Téc.	Técnico
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
WHOQOL	The World Health Organization instrument evaluate quality of life

APRESENTAÇÃO

Neste momento apresento a Dissertação de Mestrado e sua constituição teórica e metodológica, a análise do banco de dados, os resultados e discussões dos mesmos, além das considerações finais alcançados por meio desta pesquisa.

Sou psicóloga e sempre trabalhei na área organizacional, com gestão de pessoas. Durante 10 anos na área de Recursos Humanos de empresas privadas, desenvolvi as habilidades de entrevistar, selecionar, treinar e capacitar os trabalhadores com os quais desenvolvi meu trabalho. Assim, fui me identificando com os temas referentes à saúde, à resolução de conflitos, aos direitos e benefícios e, principalmente, qualidade de vida no trabalho.

Quando fui aprovada no concurso público da Universidade Federal de Uberlândia, me assustei com a possibilidade de me afastar desses temas que por tanto tempo me motivaram. Mas, felizmente, tomei posse em um setor que me deu autonomia e liberdade para escolher com o que e com quem trabalhar. Portanto, atendendo aos meus anseios, pude, juntamente com uma colega de trabalho (Maria José de Castro Nascimento, obrigada pela parceria!), criar, organizar e ministrar um Curso que reúne um pouco de tudo isso mencionado anteriormente e cujo tema principal é a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quando surgiu a oportunidade de cursar o Mestrado, consegui unir o útil ao agradável: colocar este Curso como objeto de pesquisa. A problematização que norteia a pesquisa se dirige ao desafio de verificar se os conteúdos do Curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do Servidor Público Federal* atinge o objetivo proposto, de modo que possa contribuir para que os participantes tenham Qualidade de Vida no Trabalho e fora dele.

Para isso, essa dissertação foi organizada da seguinte forma: Introdução, que traz informações sobre a criação do SIASS, a estruturação de um setor dentro da UFU responsável pelas questões de promoção à saúde do servidor e um capítulo sobre objetivos, método e módulos do curso supracitado.

No capítulo 2, denominado Marco Teórico, abordam-se o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a diferenciação entre as abordagens Assistencialista e Contra-hegemônica para assim embasar teoricamente este estudo, além de servir como eixo para discussão e os resultados obtidos.

Na sequência estão descritos a Problemática da pesquisa, os Objetivos, o detalhamento dos Recursos metodológicos escolhidos, instrumentos utilizados, participantes do estudo e recursos de análises.

O capítulo 6 revela os Resultados e Discussões dos dados, em que emergiram três categorias, a saber: **A pluralidade do vivido que engendra significados de QVT** -que traz fatores constitutivos de significados de Qualidade de Vida no Trabalho sob a ótica dos participantes; **“Não vou esperar para viver depois que eu aposentar”: o movimento pendular da qualidade de vida nas relações sociais** - que discorre sobre a valorização do tempo passado no trabalho e como o trabalho influencia na família e na saúde do trabalhador e finalmente **É a distância, “mas a gente não distancia do curso”** - que aborda as potencialidades e desafios do método EaD.

E, na última seção do texto foram realizadas as Considerações evidenciadas por esta pesquisa.

Cursar esta Pós-graduação em Saúde do Trabalhador foi/tem sido um ganho imenso tanto para minha atuação profissional, quanto para minha vida pessoal! Uma contribuição importante foi ter feito grandes amizades e ter conhecido ótimos professores. O convívio diário com os inúmeros profissionais da área da saúde do trabalhador e da área ambiental me permitiu um maior crescimento profissional, a partir do contato com diversas áreas, completamente interligadas, e por meio de discussões que enriqueceram nossos debates em sala de aula.

O Mestrado Profissional me permitiu trabalhar com temas presentes no cotidiano de trabalho, permitindo pesquisar sobre o que me instiga e sobre o que certamente trará reflexões e propostas de replanejamento do Curso. Pude ganhar com o aprendizado e vou retribuir para a Universidade através da melhoria dos serviços prestados!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Curso “Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal”	18
2 MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
2.2 Abordagem hegemônica (assistencialista) e Abordagem contra-hegemônica (ergonomia da atividade).....	25
3 PROBLEMÁTICA.....	33
4 OBJETIVOS DA PESQUISA	34
4.1 Objetivo Geral	34
4.2 ObjetivosEspecíficos	34
5 PERCURSO METODOLÓGICO.....	35
5.1 Tipo de pesquisa	35
5.2 Campo de investigação	35
5.3 Instrumentos da pesquisa	36
5.4 Participantes do Estudo.....	36
5.5 Análise dos dados	37
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS	39
6.1 Caracterização dos participantes	39
6.2 A pluralidade do vivido que engendra significados de QVT.....	40
6.2.1 Aspectos individuais	44
6.2.2 Aspectos Organizacionais	47
6.3 “Não vou esperar para viver depois que eu aposentar”: o movimento pendular da qualidade de vida nas relações sociais.	49
6.3.1 Família e Autocuidado (saúde).....	53
6.4 É a distância..., “mas a gente não distancia do Curso”: Método EaD - potencialidades, desafios e a conciliação com a rotina.	56
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64

REFERÊNCIAS	66
Apêndice A. Roteiro de Entrevista Semiestruturado.....	77
Apêndice B. Questionário.....	78
Apêndice C - Questionário aplicado aos participantes antes do início do curso	80
Apêndice D. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE.....	81
Anexo A. Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.....	83

1 INTRODUÇÃO

Na última década, o Governo Federal, por meio do Ministério do Planejamento, buscou estratégias para dirimir questões relacionadas à saúde e à segurança do trabalho no serviço público. A partir de dezembro de 2007, estabelece-se no país a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), originando, em 2009, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS).

Anterior ao SIASS não existiam instrumentos normativos que subsidiassem o planejamento de um sistema integrado que garantisse assistência em saúde ao servidor público federal. Cabe ressaltar que o SIAAS visa coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração pública federal (BRASIL, 2009). O documento considera:

I - assistência à saúde: ações que visem à prevenção, à detecção precoce e ao tratamento de doenças e, ainda, à reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal;

II - perícia oficial: ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais; e

III - promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2009).

Com a instituição do subsistema supracitado, os órgãos ligados à saúde do servidor foram denominados Unidade SIASS e receberam orientações sobre os procedimentos mínimos para atuarem dentro das especificações propostas pela política.

Em 2010, a Portaria Normativa nº 03 de 07/05/2010, definiu a Promoção à Saúde do Servidor como sendo o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho e estabelece seu objetivo como sendo o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo (BRASIL, 2010).

Para tanto, na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) há a elaboração do curso *“Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal”*, que ligado à Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor (DIRQS), passou a desenvolver ações visando à promoção e à prevenção à saúde do Servidor, sendo que a

primeira tradicionalmente recebe uma definição bem mais ampla que a segunda e se refere a medidas que "[...] não se dirigem a uma determinada doença ou desordem, mas servem para aumentar a saúde e o bem-estar gerais." (LEAVELL; CLARCK, 1976 apud CERESNIA, 2003, p.49).

A UFU estruturou um setor responsável para tratar dessa questão. O Setor Integrado de Ações de Promoção à Saúde (SIAPS) possui uma equipe multiprofissional (psiquiatra, psicólogos, educador físico e assistentes sociais) e oferece atendimento aos trabalhadores da instituição, fundações e seus dependentes, a partir de ações integradas que viabilizam a promoção da saúde e da qualidade de vida nos âmbitos individual e coletivo, entre as quais, o projeto “Cuidado de Si” (ação coletiva com integração multidisciplinar que objetiva promover saúde e qualidade de vida).

Os dados sistematizados por esse setor no tocante à Promoção da Saúde (a partir da frequência dos servidores aos programas oferecidos pelo setor e tabulados e arquivados internamente) demonstram que os servidores têm participado pouco das ações (no ano de 2016 tivemos 609 servidores atendidos nos programas do setor em um universo total de 5035 (somando técnicos administrativos e professores), o que representa 12% de participação) e sinalizam a necessidade de se difundir a cultura de participação nos programas e projetos oferecidos pela instituição.

A partir desse contexto, dentro do projeto “Cuidado de Si”, foi pensada uma ação voltada para a capacitação do servidor em relação às especificidades do serviço público que devem ser conhecidas para que o mesmo tenha bem-estar no trabalho.

Nessa seara foi pensado o Curso: “*Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal*”, cujo objetivo é possibilitar que todos os participantes pensem sobre o sentido do trabalho para a sua vida, visando bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

1.1 Curso “Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal”

O curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal* foi elaborado, ministrado e coordenado por duas psicólogas do SIAPS e possui como objetivos:

1. Possibilitar que todos os ingressantes pensem sobre o sentido do trabalho para a sua vida visando bem estar e qualidade de vida no trabalho.
2. Contribuir na promoção da saúde física e mental dos participantes nos ambientes de trabalho.
3. Apresentar a DIRQS e possibilitar torná-la referência enquanto saúde do trabalhador, na perspectiva dos participantes.
4. Fornecer informações sobre a carreira pública que possam ser solidificadas, de modo a contribuir no desenvolvimento da cultura de bem estar no trabalho.
5. Informar sobre benefícios, direitos e deveres do servidor.
6. Contribuir para que o participante consiga conciliar vida pessoal e profissional, ambos com qualidade.
7. Possibilitar a instituição da cultura de participação nos programas e projetos oferecidos para o servidor público federal.

O referencial teórico utilizado na elaboração e preparação do curso foi a ergonomia da atividade com o foco na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (abordagem contra-hegemônica) que apresenta a distinção entre trabalho prescrito (tarefa) e trabalho real (atividade), sendo indispensável a análise da situação concreta de trabalho. Possui um caráter preventivo e de promoção à saúde.

O curso está inserido nesse contexto e busca trabalhar com temas como sentido de vida versus trabalho, aspectos que provoquem ou contribuam para doenças físicas e/ou mentais dos trabalhadores e como prevenir, como as relações socioprofissionais podem interferir na qualidade de vida no trabalho, direitos, deveres e benefícios do servidor público federal. São conteúdos que, de acordo com essa abordagem, podem preparar o servidor para ter uma melhor qualidade de vida no trabalho durante sua carreira.

É oferecido em parceria com a Diretoria de Capacitação (DICAP) por ser um curso de capacitação, “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE

UBERLÂNDIA, 2017), portanto se faz necessário que o mesmo seja estruturado de forma que o participante obtenha frequência e notas para progressão na carreira. A portaria SEI PROGEP Nº 3083, de 07/12/18 dispõe que “Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III da Lei 11.091, 12 de janeiro de 2005.” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA, 2018).

Para ter direito ao certificado, o participante precisa ter no mínimo 75% de frequência e 70% de aproveitamento na avaliação final. As atividades previstas são: fóruns de discussão, leitura de textos, vídeos, avaliações individuais e elaboração do trabalho final.

Com carga horária de 66 horas é dividido em dez módulos e oferecido no formato semipresencial com dois encontros presenciais:

1. Um durante o primeiro módulo, possibilitando que os alunos/participantes se conheçam, tirem dúvidas quanto à plataforma Moodle (plataforma de aprendizagem a distância baseada em software livre, utilizada pela Universidade Federal de Uberlândia) e coloquem suas expectativas quanto ao tema;
2. E outro realizado no último dia do curso para que os alunos/participantes apresentem o trabalho final relacionado ao tema Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração o sentido do trabalho, da família e do salário em suas vidas e o sentido de ser servidor da UFU, e façam uma autoavaliação quanto às expectativas expostas no primeiro encontro.

O restante é ministrado via plataforma Moodle, em formato EaD (ensino a distância), modalidade definida por Pereira, Pereira e Carrão (2016, p.1) como “[...] emergente Tecnologia de Informação e Comunicação que funciona através de um programa educacional onde a interação professor aluno acontece de forma indireta, pois estão fisicamente separados”, para possibilitar a participação de servidores dos outros campi da Universidade Federal de Uberlândia.

Os demais módulos (segundo ao nono) trabalham temas que possibilitam aos participantes repensar sobre o sentido do trabalho para a sua vida, visando bem-estar e

qualidade de vida no trabalho, além de informações sobre benefícios, direitos e deveres referentes à carreira pública, a saber:

- 1º Módulo – Apresentação, introdução e expectativas do curso;
- 2º Módulo – Conhecimento, treinamento e ambientação na plataforma Moodle;
- 3º Módulo – Estrutura, funcionamento da UFU e o Serviço Público Federal (definições, diferenciações e mitos);
- 4º Módulo – História do Trabalho;
- 5º Módulo – Legislação e Trabalho do SPF (direitos e deveres, FUNPRESP e participação em comissões, associações e sindicatos);
- 6º Módulo – Qualidade de Vida no Trabalho do SPF;
- 7º Módulo – Relações Socioprofissionais – como nossas relações interpessoais (colegas, chefias e clientes) nos afetam;
- 8º Módulo – Ciclos de Vida e Trabalho – Pensar o trabalho nas diferentes fases da vida (infância, adolescência, fase adulta e velhice);
- 9º Módulo – Saúde Física e Mental no Trabalho – atividades laborais que provocam doenças no corpo e ou na mente dos trabalhadores e Custo Humano no Trabalho;
- 10º Módulo – Apresentação do Trabalho Final e Encerramento (avaliação do curso, dos temas, do funcionamento EaD e sugestões para a próxima turma).

Em todos os módulos, o foco central é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Cabe aqui destacar o que se entende, neste contexto, por Qualidade de Vida: a qual pode ser um conjunto de ações que visem melhorar a relação da pessoa com seu trabalho de forma a resultar em um envolvimento saudável, feliz e com resultados efetivos. Essas ações devem se pautar no “equilíbrio” físico e mental dos indivíduos com ações dos gestores que melhorem as condições de trabalho, a remuneração, o sentimento de importância e pertencimento, a realização profissional e oportunidades de crescimento e desenvolvimento. (informação oriunda de discussão em fórum durante o curso)¹¹.

Dentro desse cenário, o *Curso Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal* integra o programa que visa promoção da saúde e qualidade de vida no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia. Implementado em 2013 e

¹¹ Informação retirada de fórum de discussão do curso Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal, turma de 2016. O curso é oferecido pela Universidade Federal de Uberlândia via plataforma Moodle.

realizado com quatro grupos de servidores, fundamenta-se na abordagem contra-hegemônica.

De acordo com Buss (2000) a Carta de Ottawa define promoção da saúde como “[...] o processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria da sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo.” (BUSS, 2000, p.167).

Aqui reside o foco da presente pesquisa: analisar as barreiras e potencialidades do curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do Servidor Público Federal*, oferecido pelo SIAPS/DIRQS, na contribuição para a Qualidade de Vida no Trabalho na perspectiva dos participantes e analisar se os conteúdos expostos/estudados nos módulos do curso supramencionado atingem o objetivo proposto.

Conforme afirmam Barros e Oliveira (2013, p. 187):

[...] não há bom planejamento [...] quando a avaliação não oferece os subsídios necessários. Como é possível planejar quando não se conhece a realidade, as necessidades e os interesses dos beneficiários do programa?

O resultado da pesquisa permitirá auxiliar para que o curso mencionado seja avaliado pelos trabalhadores, sofra intervenções e/ou modificações em seu formato, readequando-o às demandas dos servidores. Ao mesmo tempo, possibilitar ao setor responsável pela promoção à saúde do servidor expandir o curso (uma vez que o mesmo é oferecido via EaD) para outros órgãos federais locais, regionais ou nacionais.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A necessidade de investigações sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho tem aumentado. Está presente na agenda dos principais atores (dirigentes, gestores e trabalhadores) do mundo do trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e também do governo brasileiro, tornando-se relevante do ponto de vista social. Uma vez que o trabalho assume o papel principal na vida em sociedade, acompanhado de suas implicações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais. (FERREIRA, 2012).

Segundo o mesmo autor, do ponto de vista das organizações, surge como a urgente necessidade de se solucionar problemas presentes no cotidiano dos ambientes corporativos, como o novo padrão de competitividade baseada no uso da alta tecnologia, gestão flexível do trabalho, consumidores mais exigentes e em defesa de recursos naturais (FERREIRA, 2012). No setor público, com usuários cada vez mais exigentes quanto ao acesso à qualidade dos serviços prestados e excelência no atendimento prestado; e do ponto de vista acadêmico, em que a importância consiste na reflexão sobre o papel e o campo da intervenção das ciências do trabalho e da saúde, e em especial da ergonomia da atividade aplicada à QVT. (FERREIRA, 2012).

De acordo com Fleck (2000), a Organização Mundial de Saúde reuniu especialistas de várias partes do mundo, que definiram como Qualidade de Vida como “[...] a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.” (The WHOQOL Group, 1995 apud FLECK, 2000, p. 34). Tal conceito relaciona o meio em que vive o indivíduo com sua realidade.

Para Limongi-França (2013, p. 151) a definição que corresponderia à ideia de QVT seria a de Walton (1975), ou seja, “[...] valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. A mesma autora aponta que, de acordo com Dejours et al. (1994), as condições de trabalho, ou seja, as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do setor de trabalho, atingem principalmente o físico dos trabalhadores, sobre o qual podem acarretar danos, envelhecimento e enfermidades somáticas.

Ainda de acordo com Limongi-França (1997, p. 146):

[...] a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, o que se chama de enfoque biopsicossocial, cuja origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.

Já para Bom Sucesso (2013), o conceito e a definição de QVT foram tratados ao longo dos anos, até meados da década de 1980, como variável, depois como método, abordagem e nos anos seguintes passou a ser “[...] uma panaceia para todos os problemas e desafios organizacionais.” (BOM SUCESSO, 2013, p. 51). Neste sentido, Siqueira (2013, p.141) ousa afirmar que “[...] gerar qualidade de vida no trabalho sempre consistirá em moeda de troca para algum ganho do capital.” Assim, desenvolver programas de QVT, além de trazer benefícios para o trabalhador, tem como objetivo principal atender aos interesses da organização.

Bom Sucesso (2013) afirma que pessoas que encaram o trabalho como fonte de prazer e bem estar e não somente para se sustentar financeiramente, se preocupam mais em ter qualidade de vida no trabalho.

Para Albuquerque e Limongi-França (1998), QVT pode ser definida como um conjunto de ações de uma empresa, desde o diagnóstico até a implantação, de melhorias estruturais, tecnológicas e de gestão, dentro e fora do ambiente do trabalho. Ainda segundo os autores, diversas ciências têm dado contribuições específicas na construção de novos valores relativos às demandas de qualidade de vida no trabalho, destacando-se a Psicologia que vem demonstrando a importância das necessidades individuais, das atitudes internas e perspectivas de vida de cada um no envolvimento com o seu trabalho.

Sato (1999 apud LACAZ, 2000, p. 152) observa que:

[...] a QVT dialoga com noções como motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias.

Nos termos apontados por Sato, pode-se ressaltar a satisfação, que é considerada, para o professor Oliveira (2013, f. 1), “[...] um estado emocional resultante de uma percepção do trabalhador com relação às expectativas que tem quanto ao trabalho e suas circunstâncias.” Se essa percepção é positiva, há satisfação e ele terá condições de contribuir efetivamente para o desempenho de sua função.

Para Minayo, Hartz e Buss (1998) qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera

seu padrão de conforto e bem-estar. (MINAYO; HARTZ; BUSS, 1998 apud ODEBRECH; PEDROSO, 2010)

Nessa mesma direção, De Masi (2000 apud VASCONCELOS, 2001, p. 34) conjectura que:

[...] o novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a Qualidade de Vida e do Trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade.

A definição de QVT que norteia essa pesquisa é a proposta por Ferreira (2012), ou seja, centrada no olhar dos trabalhadores, de caráter preventivo, no sentido de identificar e reduzir fontes de mal estar, resgatar o sentido humano e o sentimento de felicidade no trabalho.

Se o indivíduo fica a maior parte do seu tempo no seu local de trabalho e, de maneira geral, as jornadas de trabalho são longas, o ideal seria que os empregadores investissem em um ambiente de trabalho que proporcionasse bem-estar aos trabalhadores e que, acima de tudo, lhes possibilite conciliar carreira e vida pessoal com qualidade.

No Serviço Público não é diferente, pois o gestor público tem sido cada vez mais cobrado para agir em consonância com a legislação pública federal e muitas vezes pelos seus subordinados nas reuniões de equipe, nas avaliações de desempenho e nos planejamentos estratégicos das áreas, quanto à necessidade de promover saúde e bem-estar no ambiente organizacional. Entretanto, de acordo com Carneiro (2013), é possível afirmar que existe um déficit na formação desses gestores, uma vez que apenas cursos não são suficientes para formar lideranças e a situação se agrava pela alta rotatividade nos cargos de livre provimento.

Ainda de acordo com o autor, o gestor público tem que ter domínio sobre a arte de escutar, falar e convencer, até porque não tem autonomia para fazer o que quer e, diferentemente do gestor privado, não pode demitir quando não está satisfeito com o trabalhador.

Na mesma perspectiva, Siqueira (2013) afirma que na busca pela melhoria da qualidade de vida do servidor público, esse gestor tem um papel fundamental: a possibilidade de tornar o ambiente de trabalho agradável ou um inferno. Por isso, é necessário “[...] mobilizar as lideranças com conhecimento, sensibilidade e formação adequada para guiar seus liderados neste contexto de alta complexidade.” (SIQUEIRA, 2013, p.147).

Ainda nesta seara, de acordo com Braga (2013), a maior parte dos dirigentes do setor público possuem capacidade técnica requerida ao cargo que ocupa, o déficit está na habilidade de gestão “[...] tão necessárias quanto às competências técnicas, para a profissionalização do setor público e para a obtenção de melhores resultados em prol do interesse público.” (BRAGA, 2013, p.159).

Embora no Serviço Público Federal os dados sobre os afastamentos por transtornos mentais ainda sejam iniciais, chamam a atenção para a necessidade da adoção de política de promoção à saúde e prevenção de agravos, e que minimize impactos e promova uma melhor qualidade de vida no trabalho. (OLIVEIRA; BALDACARI, 2015).

A concepção de uma política de QVT não é tarefa simples, depende de mudança de mentalidade para remover valores e crenças e deve se apoiar em um modelo de gestão que promova o reconhecimento e valorize o trabalhador como principal gerador dos resultados, crie oportunidades iguais, estimule a criatividade e a autonomia na execução de tarefas, incentive relações socioprofissionais saudáveis e ofereça boas condições de trabalho. A implantação de cultura de QVT não se impõe, se constrói.

Para Bom Sucesso (2013), enquanto as organizações persistirem na adoção de técnicas motivacionais imitadas de outras empresas, como se fosse uma ‘receita pronta’, continuarão a existir os focos de insatisfação. Entretanto, para que os locais de trabalho se tornem bons lugares para se viver e trabalhar, os líderes deverão estar aptos para atuarem em consonância com a equipe, respeitando relacionamentos e zelando pela humanização das relações destes integrantes.

Assim, um grande desafio para implantar Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é sensibilizar os gestores para a gestão compartilhada, ou seja, a realizada em conjunto com os demais membros da equipe em prol de um objetivo comum, para o reconhecimento do trabalho dos servidores e para a implantação de programas para esse fim. Para isso, é importante implementar um programa de prevenção a doenças relacionados ao trabalho e que motive os servidores a adesão ao autocuidado, a capacitação e a busca constante por melhorias no ambiente de trabalho.

2.2 Abordagem hegêmônica (assistencialista) e Abordagem contra-hegêmônica (ergonomia da atividade)

De maneira geral, identificam-se duas abordagens para QVT: uma de caráter assistencialista, mais tradicional e outra de caráter preventivo, a abordagem contra-

hegemônica. De acordo com Ferreira et al. (2009) a primeira (assistencialista) é predominante e tem como características: procura compensar os desgastes vivenciados pelos trabalhadores com ênfase na produtividade e trabalha variáveis como comprometimento, foco no cargo e na tarefa, atividades de lazer, físicas, culturais e se apresenta ainda como instrumento para gerir indicadores como absenteísmo e rotatividade. Ainda, segundo o autor, rotineiramente as organizações oferecem atividades paliativas, na maioria das vezes orientadas para o bem estar físico, como por exemplo: ginástica laboral, ioga, dança, como se o trabalhador tivesse que ser ‘ajustado’ e não o ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, a empresa não seria responsável pelas dificuldades vivenciadas pelos trabalhadores.

Apesar de ser extremamente limitadora, a abordagem assistencialista e hegemônica com orientação Taylor-Fordista ainda é vigente dentro das empresas. Nesse sentido, conforme Ferreira (2008, p. 90) a distância entre as duas teorias toma forma e conteúdo:

[...] abordagem taylorista trabalha implicitamente com o pressuposto da regularidade e estabilidade de funcionamento do operador. Buscando provar que se pode mudar a técnica, os instrumentos, as condições de trabalho numa perspectiva antropocêntrica, a ergonomia opera uma inversão do paradigma homem-trabalho numa perspectiva de adaptar o trabalho ao homem.

De acordo com Ramminger, Athayde e Brito (2013) a abordagem assistencialista com orientação Taylor-Fordista visava adaptar a tecnologia ao perfil e aos limites das pessoas e, por isso, utiliza métodos científicos baseados na generalização e quantificação sem levar em consideração, o contexto do trabalho com os operadores. Já a abordagem contra-hegemônica com orientação da Ergonomia da atividade, apresenta a distinção entre trabalho prescrito (tarefa) e trabalho real (atividade), sendo indispensável a análise da situação concreta de trabalho. Possui um caráter preventivo e de promoção à saúde.

O trabalho prescrito diz respeito ao que a organização prescreve para o funcionário executar: as funções a serem realizadas, o planejamento, as metas e as normas que devem ser seguidas e cumpridas. Define-se por um objetivo e pelas condições de sua realização. O trabalho real representa o que é efetivamente feito para alcançar os objetivos, o que o sujeito mobiliza para efetuar a tarefa demandada, considerando que o trabalho é dinâmico e sofre interferências a todo momento. (LUGÃO, 2014, p.32)

A busca pelo bem-estar nos ambientes de trabalho tem incentivado empresas a oferecer pacotes de serviços de suporte psicológico, físico corporal, treinamentos, acompanhamento nutricional, antitabagismo, entre outros, caracterizando um enfoque assistencialista na gestão de qualidade de vida nas organizações. São práticas que visam

demonstrar o quanto a empresa se preocupa com o trabalhador, com o objetivo de obter em troca um maior envolvimento do mesmo com o trabalho. De acordo com Ferreira (2012, p. 97) isso pode ser ilustrado, por uma prática bem típica:

Após uma longa, fatigante e (aparentemente) interminável manhã de trabalho, o trabalhador manifesta sinais evidentes de intenso desgaste em função, principalmente, do posto de trabalho pouco adequado, de regras “esquizofrênicas” e de relações conflituosas com clientes, chefias e colegas de trabalho. Ao encerrar o turno matutino, ele é convidado a participar de uma sessão de *yoga*. Após esta atividade, o trabalhador se sente melhor, mais aliviado, enfim, “desestressado”. Mas, no período vespertino, ele volta a “mergulhar” no mesmo contexto de trabalho, com todos os seus indicadores críticos e, inexoravelmente, o forte desgaste se reinstala.

Uma análise desta situação nos faz refletir sobre os pressupostos que norteiam essa QVT assistencialista, que apresentam ainda, de acordo Ferreira (2012), alguns traços característicos em que o trabalhador é tratado como coisa, uma peça da engrenagem que deve contribuir para o alcance da missão; o pensar, o agir e o sentir do funcionário encontram limites determinados e devem estar alinhados com produtividade, rentabilidade, ganhos, etc.; e as organizações são unidades de produção, focadas essencialmente na lucratividade. Esses ingredientes fundamentam a chamada QVT hegemônica. Nesse sentido, as definições de QVT, sob uma perspectiva assistencialista, “visam ‘adaptar o ser humano ao trabalho’ por meio de práticas compensatórias do desgaste provocado por um ambiente organizacional desfavorável.” (CARNEIRO; FERREIRA, 2007, p. 136).

Para Ferreira (2015, p 33):

[...] essa perspectiva de QVT, do tipo restauração corpo-mente, se pretende ser uma espécie de ‘remédio’ eficaz para gerir as transformações econômicas aceleradas e, sobretudo, seus impactos no campo da saúde e segurança no trabalho. Entretanto, pode-se afirmar que, de fato, tais práticas de QVT apontadas se constituem em modos de dominação/submissão dos trabalhadores que são próprios do capitalismo contemporâneo.

Ainda segundo o autor, dois eixos marcam essa abordagem:

Eixo 1: Foco na produtividade da organização: indicadores de metas, ênfase na excelência, redução do absenteísmo e da alta rotatividade, desenvolvimento sustentável, melhores resultados financeiros, entre outros.

Eixo 2: Foco no indivíduo: apresenta-se pela ênfase no apoio, no suporte ao trabalhador para administrar as consequências negativas da realidade do contexto de trabalho no qual está inserido, como: salas anti-stress, massagem relaxantes, espaços para

leitura, encontros mensais programados com a diretoria, academias dentro da empresa...etc.

Se a abordagem assistencialista não consegue enfrentar as causas reais e mais profundas de mal-estar no ambiente de trabalho, surge a necessidade de se estruturar outro olhar para a QVT, de natureza contra-hegemônica, que possui como foco central o que os trabalhadores pensam sobre Qualidade de Vida no Trabalho, pergunta estratégica que abre um espaço e instaura um caminho de comunicação para uma gestão participativa. Este enfoque permite identificar os elementos centrais da QVT na ótica dos trabalhadores.

Contrapondo a abordagem assistencialista, surge-se uma concepção de caráter preventivo, baseada em pesquisas e estudos que se apoiam da abordagem da ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho, a abordagem contra-hegemônica. (FERREIRA et al., 2009).

A Ergonomia da atividade surgiu na Europa, mais precisamente na França e na Bélgica e buscava transformar as situações de trabalho, atendendo a demanda dos operários em melhorar as condições de trabalho e garantir a saúde dos trabalhadores. Ela foi se consolidando na constatação dos efeitos nocivos produzidos pelo taylorismo-fordismo ao final da década de 1940 aos trabalhadores. (FERREIRA, 2008).

Segundo Seligmann-Silva (2011) a ergonomia passou a estudar o contexto de uma situação no trabalho e fatores como subjetividade e o significado do trabalho para quem o exerce, se tornaram mais importantes. A seguinte afirmativa expressa essa mudança:

Trabalhar não é somente ‘ganhar a vida’, é também, e antes de tudo, preencher um papel. Deste ponto de vista, não ter trabalho é drama, porém, ter um trabalho dentro do qual a possibilidade de investimento pessoal é estreita, não deixa de ter decorrências graves. (SELLIGMAMN-SILVA, 2011, p. 84).

Dejours (2012 apud FONSECA; SÁ 2015, p. 9) usa a metáfora do iceberg para definir o trabalho:

[...] aquilo que está acima da água e, portanto, é visível é apenas uma pequena parte do trabalho, o trabalho prescrito; o que está abaixo e que consiste em sua parte mais volumosa e invisível, principalmente para os métodos de gestão e avaliação, é o trabalho real, com suas variabilidades, imprevistos e com tudo aquilo que o trabalhador acrescenta de si para transformar a prescrição em algo concreto, em trabalho real.

Em um contexto de trabalho, o trabalhador é solicitado a realizar um conjunto de funções determinadas pela organização, mas, as tarefas realizadas de fato nem sempre representam o que foi proposto. Assim, na presença destas contradições entre o ordenado e o real, o trabalhador cria estratégias para atender as condições exigidas pelo trabalho e

isso implica em um custo humano. Quando as estratégias de intermediação são eficientes, há experiências de bem-estar no trabalho. Por outro lado, se as estratégias de mediação não funcionam, há risco de se adoecer. (ANTLOGA et al., 2014).

De acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) a competitividade exacerbada em busca de excelência, impregnada pelas ideias de perfeição e superioridade, passou a ser padrão para materiais, produção, tarefas e pessoas, causando assim uma espécie de imposição para que se chegue a perfeição humana, ignorando os aspectos mentais e os limites dos seres humanos. Em nome desta excelência abriu-se espaço para assédios morais e desgastes mentais, o que pode causar danos à saúde geral e mental dos trabalhadores, gerando, portanto, mal-estar no trabalho.

As dimensões bem-estar e mal-estar no trabalho têm sido debatidas e avaliadas enquanto um dos elementos para se entender a noção do indivíduo sobre o contexto de trabalho. (ALBUQUERQUE, et al., 2015). Segundo Ferreira (2015), neste nível a QVT se situa em uma sequência das representações que os trabalhadores expressam sobre a situação de trabalho no qual eles estão incluídos. Tais representações, encontram-se polarizadas sob duas categorias de representações de natureza afetiva: bem-estar no trabalho (positiva) que pode ser definido como uma sensação plena de satisfação originada no contexto e nas situações vivenciadas pelos indivíduos na realização de suas tarefas, caracterizado por sentimentos como felicidade, segurança, confiança, conforto, equidade, justiça, prazer, entre outros e mal-estar no trabalho (negativa) que seria o oposto, com situações vivenciadas no ambiente de trabalho que tragam desconforto, insegurança, decepção, desânimo, aversão, constrangimento, etc.

Para Mendes e Aguiar (2013, p. 125), a situação de trabalho real:

[...] coloca em xeque as prescrições visíveis e invisíveis da organização do trabalho. No real do trabalho, o sujeito se mobiliza para a ação, busca colocar em prática o que pensa sobre o seu fazer, torna o seu trabalho vivo, sendo possível, assim, potencializar sua qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Dejours (2011), em virtude das tensões que surgem nas dinâmicas das empresas ou das próprias equipes, a situação de trabalho real versus as obrigações ordenadas, provocam conflitos, sofrimento e prazer. Assim, surge um confronto entre o indivíduo e o real em busca pelo reconhecimento do seu trabalho, e se isso não acontece, este se encontra condenado à solidão alienante, sendo esta uma condição de mal-estar.

Ainda segundo Dejours (2011) existe a exigência da sociedade para que passemos uma grande parte do nosso dia, oito horas diárias, no labor, mas a relação subjetiva que o

sujeito possui com seu trabalho, leva seus anseios, conflitos e preocupações para além do ambiente da empresa. Ou seja, um indivíduo que se encontra em sofrimento no trabalho não abandona seu funcionamento psíquico no local, levando assim suas contrariedades para a casa, fazendo com que a família tenha que colaborar para manter suas defesas psíquicas até o momento de retorno à organização.

Para Ferreira (2015), o trabalhador sentir-se bem, confortável, feliz e satisfeito no seu local de trabalho, indica a presença de QVT no contexto de trabalho. Em contrapartida, quando o trabalhador se sente desanimado, constrangido, incomodado, sua saúde pode estar em risco e representa ausência de QVT.

Para Souza, Bertolini e Ribeiro (2014) a questão de indivíduo *versus* trabalho é um tema de muita complexidade, pois envolve sentimentos, emoções, processos cognitivos e estados de ânimo. Para os mesmos autores, apesar de haver conflitos quanto à natureza cognitiva ou afetiva do bem-estar no trabalho, este é alcançado a partir das relações com as chefias e com os colegas, das satisfações provenientes dos rendimentos pagos pela organização, das oportunidades de promoção oferecidas pelos gestores da empresa e, finalmente, das satisfações com as tarefas executadas.

Contribuir para sensação de bem-estar aumenta o rendimento do trabalhador e estimula a renovação do saber, diminuindo o absenteísmo e aumentando o comprometimento afetivo. (BARCAUI; LIMONGI-FRANÇA, 2014).

Segundo Medeiros e Ferreira (2011) cada época, com suas distintas particularidades, provoca um agrupamento de efeitos positivos e negativos sobre o trabalho e os trabalhadores. Na atualidade, o que se observa é uma diversidade de situações de trabalho, atreladas a uma conjuntura política de incertezas, injustiças sociais e crise econômica.

São necessárias, de acordo Ferreira (2012), várias premissas para que a expressão ‘trabalho é fonte de prazer’ seja considerada uma verdade. Uma delas seria encontrada no reconhecimento e está associada ao empenho empreendido na realização das atividades e uma remuneração compatível com aquilo que realiza. Prerrogativa importante é a noção de utilidade que o trabalho assume na vida no indivíduo, no sentido de ser útil para outras pessoas, de ser prestativo, de se produzir um sentimento de ajuda e amparo para os outros.

Outro fator fundamental para QVT diz respeito à qualidade do relacionamento social nos ambientes corporativos. As interações socioprofissionais, como os indivíduos são afetados e como afetam seus colegas, para quem passa boa parte do seu tempo no ambiente de trabalho, contribuem positivamente ou negativamente para promoção do

bem-estar. Tais fatores possibilitam uma construção de uma QVT coletiva e diferenciada da abordagem assistencialista (prática de caráter compensatório dos desgastes vivenciados pelos trabalhadores e se pretendem ter uma função ‘curativa’ dos males presentes no cotidiano de trabalho, como se fosse um ‘remédio’ eficaz para garantir que o trabalhador mantenha índices de produtividade, não faltem ao trabalho, sejam proativos, não se acidentem e não adoeçam.) que implica em conceber QVT como tarefa de todos e oferece equilíbrio entre bem-estar, eficiência e eficácia nos ambientes organizacionais.

Assim, Ferreira (2012, p.275) afirma:

A promoção da QVT nos contextos organizacionais não é tarefa singela. Alcançá-la é como fazer uma viagem a um lugar almejado. Chegar ao destino requer ter consigo valiosos instrumentos de viagem: teoria, método e ética. Requer contar neste trajeto com a participação efetiva dos trabalhadores. Assim, o destino desejado – a QVT – se torna obra de todos. Uma obra coletiva. Chegar lá vale a pena porque, como poetizou Lenine, a vida não para, a vida é tão rara.

A ergonomia da atividade como foco na promoção da QVT, vai se consolidando à medida em que essa teoria procura adequar a situação de trabalho ao indivíduo, numa relação ambiente e trabalhador, intermediada pelo Trabalho. (FERREIRA, 2012). Apurase, portanto, que as dimensões indivíduo, ambiente e trabalho são fundamentais para a ergonomia da atividade.

Nesta abordagem a QVT deve conter o ponto de vista dos variáveis integrantes do coletivo de trabalhadores: estagiários, gestores, técnicos, especialistas, diretores etc. No serviço público, além destes, deve englobar os terceirizados e prestadores de serviço, pois todos, com seu trabalho, contribuem para a organização e são fundamentais no diagnóstico de QVT.

Para Guida, Brito e Alvarez (2013), outro conceito relevante advindo da ergonomia da atividade afirma que atividade coletiva de trabalho não são vários sujeitos juntos, cada um realizando sua tarefa individualmente, mas sim um conjunto de pessoas trabalhando em prol de um objetivo em comum. Essa configuração possibilita diferentes tipos de coletivos de trabalho.

Aponta-se, então, que o trabalho sob o olhar da ergonomia da atividade, abrange muito mais do que realizar efetivamente aquilo que foi estabelecido, ou seja, o que foi prescrito, mas incorpora tudo o que o indivíduo comprehende e que se concretiza no produto do seu trabalho.

Por seu turno, a QVT promotora do bem-estar no trabalho, “[...] contribui para o alcance de três dimensões interdependentes de uma política de gestão com pessoas:

vigilância em saúde e segurança, assistência psicossocial aos trabalhadores e promoção do bem-estar no trabalho.” (FERREIRA, 2012, p. 108).

A abordagem contra-hegemônica busca alinhar bem-estar do indivíduo e produtividade organizacional, mostrando que o trabalhador não quer um ‘analgésico’ para o mal-estar no ambiente de trabalho e sabe o que precisa para se sentir feliz, útil e reconhecido (FERREIRA, 2012).

3 PROBLEMÁTICA

A adoção de práticas que possam ser denominadas como de Qualidade de Vida perpassa uma variada gama de determinantes. Destes, alguns são subjetivos, como estados emocionais; outros objetivos, como o processo de trabalho. Mas ambos os conjuntos se mesclam e produzem a necessidade de novos enfrentamentos, numa construção coletiva nos espaços de trabalho.

Desse modo, a problematização que norteia a pesquisa se dirige ao desafio de verificar se os conteúdos do Curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do Servidor Público Federal* atinge o objetivo proposto, de modo que possa contribuir para que os participantes tenham Qualidade de Vida no Trabalho e fora dele.

Diante do cenário de flexibilização das leis trabalhistas, ou ainda denominado de desregulamentação das relações trabalhistas, o estudo tem como premissa a busca por validar novas estratégias que sejam exitosas e promotoras de QV no cenário do serviço público federal, o qual também, assim como o setor privado, está sob o ataque do neoliberalismo e da precarização das relações de trabalho.

Nesse sentido, a discussão pretende colaborar para a desconstrução do olhar hegemônico e assistencialista das ações da QVT realizada pelas empresas privadas, pois ainda que muitos dos servidores sejam oriundos do setor privado, a lógica meramente produtiva recai sobre o setor público e perpetuam relações hierárquicas, que podem reduzir a QV dos trabalhadores.

4 OBJETIVOS DA PESQUISA

4.1 Objetivo Geral

Analisar as barreiras e potencialidades do curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do Servidor Público Federal*, oferecido pelo SIAPS/DIRQS, na contribuição para a Qualidade de Vida no Trabalho na perspectiva dos participantes.

4.2 Objetivos Específicos

1. Caracterizar os aspectos sociodemográficos dos participantes;
2. Conhecer e analisar o significado de QVT atribuídos pelos servidores antes e após a frequência no curso supracitado;
3. Analisar como os conteúdos do Curso têm impactado o cotidiano dos servidores em outros espaços que não a Instituição Pública Federal;
4. Obter uma avaliação dos participantes do Curso quanto ao método adotado (EaD) bem como aspectos a serem aperfeiçoados.

5 PERCURSO METODOLÓGICO

5.1 Tipo de pesquisa

Trata-se um estudo de abordagem qualitativa, exploratória e descritiva quanto aos objetivos. De um lado, a pesquisa exploratória parte da experiência cotidiana dos pesquisadores, cuja realidade sensível lhes permite construir hipóteses sobre fenômenos que poderão ser alvo de investigação. Nesse sentido, estamos diante de um estudo de caso. E a pesquisa descritiva, aqui, permitirá a descrição dos achados ao mesmo tempo em que proporcionará uma análise dos mesmos. (GIL, 2007).

Nessa seara, a pesquisa qualitativa é relevante pois favorece a compreensão dos valores culturais e as representações de determinado grupo sobre temas específicos; análise das relações que se dão entre os atores sociais e avalia as políticas públicas e sociais tanto pelo ponto de vista de sua formulação, aplicação técnica, como dos usuários a quem se destina. (MINAYO, 1999).

Em síntese, de acordo com Minayo, Deslandes e Gomes (2015, p 21) a pesquisa qualitativa:

[...] trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada como seus semelhantes [...].

5.2 Campo de investigação

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Uberlândia, uma fundação pública, integrante da Administração Federal Indireta, vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e que hoje é o principal centro de referência em ciência e tecnologia de uma ampla região do Brasil Central e abarcou os profissionais que atuam nos seus três campi, a saber: Santa Mônica, Umuarama e Educação Física.

O Curso, *lócus* da investigação, é ofertado pelo Setor Integrado de Ações de Promoção à Saúde (SIAPS), que tem por objetivo desenvolver ações que viabilizem a promoção da qualidade de vida na instituição e na comunidade, e possibilitar a construção de postura crítica reflexiva quanto à importância da qualidade de vida no âmbito

individual e coletivo e possui uma equipe multiprofissional formada por Psicólogos, Assistentes Sociais, Educador Físico e Psiquiatra.

5.3 Instrumentos da pesquisa

O processo de obtenção de dados ocorreu com a utilização de entrevistas semiestruturadas (apêndice 1), de questionário perfil sociodemográfico profissional (apêndice 2) e consulta às fontes secundárias (questionário composto por informações fornecidas pelos próprios servidores antes da participação no Curso (apêndice 3). A pergunta: Atualmente, você possui qualidade de vida no trabalho? aparece nos dois questionários supracitados, tendo sido feitas portanto, antes e após a intervenção, o que possibilitou o alcance do objetivo específico 2). Estas fontes estão sob guarda do SIAPS/DIRQS, à qual os pesquisadores tiveram acesso via autorização da Coordenação da referida Diretoria.

As entrevistas, em geral, seguindo um roteiro prévio, orientam-se por questões, temas, conceitos ou mesmo hipóteses elaboradas pelos pesquisadores, cujos depoimentos poderão provocar a revisão dos mesmos elementos originários das entrevistas. Assim, numa conversa a dois ou em um grupo, as entrevistas permitem a construção de informações que sejam pertinentes aos objetivos do estudo em tela.

Para Triviños (1987 apud MANZINI, 2004, p. 152) a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...] além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações”.

O perfil sociodemográfico dos participantes foi problematizado à luz das narrativas obtidas com as entrevistas. Estas, por sua vez, formam perscrutadas de acordo com a análise de conteúdo na modalidade temática. (BARDIN, 2004).

5.4 Participantes do Estudo

Os participantes da presente pesquisa integraram uma amostra oriunda dos servidores que participaram do curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal*, realizado pelo Setor responsável por ações de promoção à saúde, da Universidade Federal de Uberlândia. Essa amostra foi composta por 10 participantes de ambos os sexos da turma estabelecida em 2017 (esse número corresponde

a 100% dos participantes desta turma, ninguém se recusou a participar desta pesquisa ou mesmo retirou o consentimento durante a realização da mesma). Cabe ressaltar que em pesquisas qualitativas, o tamanho da amostra não é relevante.

Os critérios de inclusão no estudo foram:

- a) Ser maior de 18 anos de idade;
- b) Ser Servidor Público da Universidade Federal de Uberlândia;
- c) Ter participado do curso *Preparação para Qualidade de Vida do Servidor Público Federal* em 2017.
- d) Concordar em assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Essas informações foram verificadas no momento da inscrição dos participantes no Curso de capacitação *Preparação para Qualidade de Vida e Saúde do Servidor Público Federal*.

Em consonância com a Resolução 466/2012/CNS (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2012) que normatiza as pesquisas com seres humanos, o projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) e os sujeitos somente foram entrevistados após a aprovação do projeto pelo CEP e da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 4).

Após a aprovação do CEP-UFTM (Apêndice 5) os participantes foram contatados pelos pesquisadores por telefone, pois estes possuem seus dados cadastrados no setor que oferta o curso e convidados a participar da pesquisa. Todos aceitaram o convite, preencheram um questionário para caracterização socioeconômica e os respondentes foram entrevistados com o auxílio de um roteiro de entrevista semiestruturado, no dia e local que melhor lhes convieram.

5.5 Análise dos dados

As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas, mediante autorização dos trabalhadores. O TCLE foi lido e assinado pelo participante antes da operacionalização dos instrumentos de coleta de dados. A entrevista semiestruturada e o questionário perfil sociodemográfico profissional foram aplicados e realizados junto aos sujeitos da pesquisa em local (sala) previamente reservado pela pesquisadora, visando garantir a privacidade das informações e do entrevistado. Cabe esclarecer que não houve

relação hierárquica entre entrevistador e entrevistado. A participação dos profissionais foi totalmente voluntária.

Os dados obtidos com os questionários foram analisados, de modo descritivo com o uso do software Microsoft Office Excel®. Aqui variáveis como sexo, escolaridade, cargo, religião e renda mensal, por exemplo, foram cruzados entre si e nos auxiliou na caracterização dos participantes do curso.

Na sequência, tanto as variáveis sociodemográficas quanto as narrativas, após sua transcrição, foram tratadas pelos pesquisadores, de modo a preservar a confidencialidade das identidades dos participantes.

As narrativas obtidas com as entrevistas foram perscrutadas de acordo com a análise de conteúdo na modalidade temática. Segundo Bardin (2004), trata-se de um

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (p.37)

Os resultados foram tratados baseados na inferência e interpretação das narrativas à luz do referencial teórico adotado para a pesquisa, qual seja: QVT em sua vertente contra-hegemônica.

Desta análise emergiram temas que foram categorizados segundo a semelhança de significado semântico e lógico, e também foram aplicados os critérios estabelecidos por Bardin (2011) de homogeneidade, exclusividade, exaustividade, objetividade e pertinência para a elaboração das categorias. Os temas recorrentes foram agrupados em núcleos de sentido e categorizados por critério de semelhança. Ao final, as categorias foram discutidas e interpretadas à luz da literatura.

As categorias que emergiram ao final desse processo foram:

Categoria 1: A pluralidade do vivido que engendra significados de QVT

Subcategorias: Aspectos individuais e aspectos organizacionais.

Categoria 2: “Não vou esperar para viver depois que eu aposentar”: o movimento pendular da qualidade de vida nas relações sociais

Subcategoria: Família e Autocuidado (saúde).

Categoria 3: É a distância, “mas a gente não distancia do curso”

Método EAD – potencialidades, desafios e a conciliação com a rotina.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

6.1 Caracterização dos participantes

As variáveis analisadas nesta pesquisa permitiram identificar o perfil dos participantes da turma do ano de 2017 do curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal*.

A variável idade do participante foi um item aberto, na qual era solicitado que o participante prenchesse a sua idade e não sua faixa etária. Podemos perceber que a maioria dos participantes está entre 30 e 40 anos.

Na amostra pesquisada foram encontrados 40% de homens e 60% de mulheres e foi possível verificar que além de ser maioria, as mulheres são as que apresentam maior renda, maior escolaridade e as que ocupam cargos de níveis superior.

Na variável autodeclaração da cor, a maioria se autodeclarou branca (50%) seguidos por preta (20%) e parda (20%). Os dois últimos, somados, apresentam um percentual de 40% dentro do grupo pesquisado, ou seja, juntos constituem um percentual ainda menor em relação aos brancos. Mas, de modo geral, segundo dados apontados pelo IBGE (2016), a participação percentual dos brancos na população do país caiu de 46,6% para 44,2%, enquanto a participação dos pardos aumentou de 45,3% para 46,7% e a dos pretos, de 7,4% para 8,2%.

Podemos perceber que a maioria das mulheres se autodeclararam brancas, enquanto apenas 10% dos homens se autodeclararam brancos. De acordo com Cacciamali e Hirata (2005) a discriminação das mulheres no mercado de trabalho incide de forma altamente negativa na mulher negra, pois a mesma está sujeita também à discriminação pela sua etnia.

Ao que se refere à renda familiar dos participantes, 40% tem rendimentos em torno de 2 a 4 salários mínimos mensais, o mesmo percentual (40%) recebem de 4 a 6 e 20% que ganham de 6 a 8 salários. Conforme apontam dados do IBGE (2017), o rendimento domiciliar per capita calculado a partir da razão entre o total dos rendimentos domiciliares e o total dos moradores no estado de Minas Gerais, é de R\$1.224,00. Podemos perceber portanto que a amostra está acima da média mineira.

Referente à variável escolaridade, 20% não fizeram graduação e a maioria possui curso superior (80%). Destes 80% que possuem curso superior, a metade (50%), ocupam cargo de nível médio, mesmo tendo qualificação superior à exigida no cargo. Diante

disso, é possível estabelecer uma relação entre a variável escolaridade e a variável cargo ocupado pelo participante.

A variável lazer/uso do tempo livre foi um item aberto, na qual era solicitado que o participante prenchesse qual o que gostava de fazer em seu tempo livre. Verificamos que praticar esportes/atividade física foi citado por 50% dos respondentes, seguido por sair com os amigos, curtir a família e assistir filmes (30%). De acordo com Rusch et al. (2008) a prática de lazer e atividade física pode trazer benefícios biológicos como fortalecimento dos ossos e músculos e benefícios psicológicos como fazer amigos e aumento da autoestima, promovendo a diminuição dos efeitos de transtornos como depressão e ansiedade.

6.2 A pluralidade do vivido que engendra significados de QVT

De acordo com Ferreira (2012), para que seja possível superar a cultura do enfoque hegemônico assistencialista nas práticas de QVT, é necessário construir uma concepção baseada na realidade das organizações e principalmente perguntar aos próprios trabalhadores o que eles pensam sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Essa é a principal estratégia para se conseguir elaborar programas de QVT na abordagem contra-hegemônica.

As respostas a essa pergunta, tomando forma e conteúdo, seriam referência e sustentariam de maneira mais sólida, a formulação de políticas e programas de QVT. Para Ferreira (2012, p. 109) ao perguntar aos trabalhadores como eles definem Qualidade de Vida no Trabalho, já é, por si só uma ação de QVT, pois:

[...] a pergunta instaura um espaço de fala que dá vazão e serve de canal de comunicação estratégico para que os trabalhadores digam, efetivamente, o que eles pensam de QVT, explicitando e dando visibilidade aos elementos estruturais e constituintes de QVT, sob a ótica de quem trabalha.

Ainda de acordo com esse autor, assim, estrutura-se um enfoque de gestão participativa para o planejamento, execução e avaliação de políticas e programas de QVT.

O tratamento dos resultados de pesquisas, com base nesta pergunta supracitada, permite identificar elementos centrais de significados de QVT, na perspectiva dos trabalhadores. Neste estudo, a pergunta: *Atualmente, você possui qualidade de vida no trabalho?* foi o ponto de partida para conhecer e analisar o significado de QVT atribuídos pelos servidores antes e após a frequência no curso supracitado. Essa questão foi abordada

antes (Anexo 3) do início do curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal* e após (Anexo 1) a frequência deste.

Um elemento que caracteriza significados de QVT sob a ótica dos participantes é a adequabilidade das condições de trabalho, ou seja, adaptação do trabalho a quem trabalha, pois, não basta fornecer suporte organizacional para a realização de tarefas, mas sim que este seja adequado ao exercício das atividades e ajustado às situações de trabalho.

Para balizar o grau de adaptação dos diferentes elementos oferecidos pela organização que integram as condições de trabalho deve-se levar em consideração o perfil dos trabalhadores (características físicas, psicológicas e biológicas), o tipo das tarefas (exigências técnicas, administrativas, sociais e comportamentais) e contexto do trabalho (materiais e instrumentos exigidos, características do ambiente, exigências acústicas, visuais e de mobilidade).

Para Dejours (1993), o indivíduo não chega ao seu local trabalho como uma máquina nova, ele tem uma personalidade única, com características pessoais, desejos, motivações, aspirações e necessidades psíquicas. Ele deve administrar concomitantemente inquietações interiores e exteriores.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2010) “[...] um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores.” (OMS, 2010, p.6). As falas dos participantes, trazem fatores que demonstram que o ambiente agradável, com condições adequadas de trabalho, constitui significados de QVT:

“[...] qualidade de vida em termos de local de trabalho, fazer o que gosta, estar na sua área que você escolheu para fazer, de estar com pessoas desta área e poder compartilhar o seu trabalho e suas experiências...” (Part. 1 – após a frequência no curso)

“[...] aqui é um ótimo ambiente de trabalho...” (Part. 4 – após a frequência no curso)

“[...] eu estou muito bem aqui, estou satisfeita e acredito que as pessoas também estão satisfeitas comigo...então eu prezo no momento por esta qualidade que estou tendo aqui...” (Part. 6 – após a frequência no curso)

“[...]eu sou uma pessoa muito presenteada de ter sido nomeada aqui neste setor, porque aqui eu vejo qualidade de vida...” (Part. 8 – após a frequência no curso)

Assim, como o contrário, ou seja, condições inadequadas e falta de afinidade com as funções que realiza podem gerar insatisfações e mal-estar, ou o sofrimento mental

provocado pelo trabalho nessas condições, como pontua Seligmann-Silva (2011). A fala do Participante 9 aponta que condições inadequadas podem ser fonte geradora de mal-estar no ambiente, demonstrando ausência de QVT.

“[...] não tem janela, é abafado...tem um ar condicionado ali, mas não está funcionando muito bem não...a Universidade não tem dinheiro né?” (Part.9 – após a frequência no curso)

Além destes aspectos, cabe ressaltar também a importância da quantidade de pessoas ser compatível com a quantidade de trabalho a ser realizado. Quando isso não ocorre pode surgir ‘um sentimento de não estar dando conta’, como apontam as falas a seguir:

“[...] com relação ao excesso de trabalho, porque aqui tem muito....a questão do dimensionamento poderia melhorar o cenário...” (Part. 5 – após a frequência no curso)

“[...] vejo alguns colegas sobrecarregados por causa de alguns que não se empenham em colaborar...sinto uma má divisão entre a quantidade de funcionários e trabalho...” (Part. 6 – antes da frequência no curso)

“[...] às vezes estamos sozinhos com uma carga de tarefas muito alta e você pessoas que poderiam estar contribuindo e não contribuem. (Part. 7 – após a frequência no curso)

Segundo Amorim (2010) exigir um alto ritmo na realização de tarefas e muita responsabilidade na realização das mesmas, pode aumentar a sensação de estar ‘sempre devendo algo’ e gerar uma fonte de tensão para o desempenho do trabalhador.

Conte (2003, p.33) afirma que “[...] as pessoas serão mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.” Nesta mesma perspectiva Limongi-França (2004) pontua que ritmos de produção mecânicos, ciclos de trabalho repetitivos realizados de forma constante e controlados, que exigem pouco conhecimento do indivíduo, dificuldade de realizar as tarefas e pausas insuficientes para descanso comprometem a condição de vida do trabalhador.

Mas é importante ressaltar que o contrário, ou seja, mudanças constantes nas tarefas também podem acarretar adoecimento e desgaste emocional, pois requer um novo aprendizado em um contexto que pode não se ter tempo nem para executar o que é conhecido, gerando insegurança e incerteza. Além disso, Cardoso (2015) afirma que o trabalhador pode se sentir pressionado a investir mais tempo fora do seu local de trabalho (que poderia ser usado com a família ou em lazer, por exemplo) em sua formação e se capacitar se tiver que enfrentar novas situações.

Os participantes também enfatizam a importância de que a rotina seja um fator facilitador dentro da execução das tarefas, principalmente se estiver acompanhado de flexibilidade dentro do marco legal.

“[...]minha rotina é muito boa, é rotineiro..., mas é uma rotina sinceramente gostosa...é um dos melhores departamentos que eu vim, foi realmente esse...” (Part. 3 – após a frequência no curso)

“[...]eu tive o privilégio de estar aqui e a demanda e o estilo de trabalho é muito fácil de ser feito, então não requer tanto estresse, tanta coisa...” (Part. 3 – após a frequência no curso)

“[...]gosto das atividades semanais que a gente faz...” (Part. 4 – após a frequência no curso)

“[...]se eu preciso sair para fazer alguma coisa, eles entendem...ah vou pagar hora tal, tal, tal ...é uma coisa...é mútuo, porque problemas surgem e você precisa resolver e tem essa compreensão...” (Part. 7 – após a frequência no curso)

O sentido do trabalho também aparece como um fator gerador de satisfação e bem-estar. De acordo com Antunes (2000 apud GARCIA; HENRIQUES, 2013) o trabalho permite-nos a realização de algo, com tarefas que impactem significativamente sobre o bem-estar.

De acordo com Sadir, Bignotto e Lipp (2010) por meio do trabalho o sujeito pode se realizar internamente, desempenhar sua aptidão criativa e constituir relacionamentos interpessoais gratificantes. Ou seja, o trabalho insere o indivíduo em um contexto social mais amplo, pois como afirma Limongi-França (2004), a representação social do labor pode impactar diretamente na vida e no bem estar no trabalhador, gerando maior ou menor desgaste.

Para Antunes (2000 apud COSTA, 2006, p.5) “[...] uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho”. As falas a seguir ratificam a importância que o trabalho adquire na existência dos trabalhadores:

“[...]contribuir com a instituição... fazer parte, integrar e ser integrado”. (Part. 2 – antes da frequência no curso)

“[...]sinto que estou crescendo, tanto no sentido profissional, quanto no pessoal...” (Part. 7 – antes da frequência no curso)

Outro aspecto evocado pelos participantes como associado à QVT é a qualidade das relações sociais estabelecidas no local de trabalho. As interações socioprofissionais

saudáveis com colegas, chefia e clientes, evidenciam a importância do bom relacionamento para se proporcionar qualidade de vida no trabalho. Segundo Ferreira (2012), para se vivenciar qualidade de vida no trabalho é fundamental ter um bom relacionamento com os colegas e “evitar, metaforicamente, que eles se tornem ímpares” (FERREIRA, 2012, p. 126). Essa questão pode ser corroborada nas falas a seguir:

“[...] harmonia nas relações de trabalho, realização das atividades com êxito e bom convívio com os pares, trazendo felicidade, bem estar e saúde.” (Part. 3 – antes da frequência no curso)

“[...] bom convívio com os colegas de trabalho...” (Part. 5 – antes da frequência no curso)

“[...] exercer o meu trabalho com o apoio e consideração dos colegas...” (Part. 6 – antes da frequência no curso)

“[...] ambiente de trabalho que proporcione relações interpessoais agradáveis...” (Part. 7 – antes da frequência no curso)

“[...] minhas chefias são acessíveis e prontas a atender demandas da equipe.” (Part. 8 – antes da frequência no curso)

“[...] boa convivência com colegas e chefia...” (Part. 9 – antes da frequência no curso)

De acordo com Walton (1973 apud TIMOSSI et al., 2009) a subjetividade da QVT faz com que as diferenças culturais e estilos de vida resultem em conceitos diferenciados sobre a representação de um nível de QVT satisfatório, como também em diferentes fatores que influenciem na QVT. Assim, a construção de uma QVT satisfatória pode ser facilitada quando há um ponto de vista mais humanizado por parte das empresas em relação ao trabalhador, identificando que o indivíduo é a soma do seu contexto de vida pessoal e do seu contexto do trabalho, constituindo um único ser.

A QVT engloba dimensões individuais e organizacionais. Os aspectos individuais abrangem os sentimentos e percepções que movem as pessoas emocionalmente em suas decisões. E os aspectos organizacionais são compostos pelos tipos de tecnologia, políticas organizacionais, recursos, ou seja, limitações que não dependem dos trabalhadores.

Diante disso, surgem dimensões de natureza individual e organizacional, que emergem como subcategorias.

6.2.1 Aspectos individuais

As capacidades humanas do fazer, pensar e sentir estão claramente articuladas com as experiências relatadas de satisfação ou não referentes ao trabalho. Nesta esfera,

felicidade e realização estão ligados a sentimentos de bem estar, contentamento e satisfação vivenciados no ambiente trabalho. Para Ferreira (2012, p 111), pode-se afirmar que “para os trabalhadores há QVT, quando o trabalho como fonte de prazer é sinônimo de alegria e, por extensão de divertimento.” As falas a seguir ilustram essa afirmação:

“[...]satisfação constante ao ir para o trabalho...” (Part. 1 – antes da frequência no curso)

“[...]tenho facilidade em trabalhar com alegria no departamento...” (Part. 3 – antes da frequência no curso)

“[...]Jum trabalho que te deixe feliz e realizada...” (Part. 4 – após a frequência no curso)

“[...]eu posso afirmar porque sou muito feliz fazendo o que eu faço...” (Part. 5 – após a frequência no curso)

Outro significado atribuído ao trabalho como produtor de felicidade está entrelaçado à noção de respeito e utilidade que o trabalho adquire no contexto social do indivíduo, mais precisamente de como ele pode sentir-se útil para os outros. Esta questão se traduz nas falas abaixo:

“[...]ser respeitada pela instituição e pela equipe de trabalho...” (Part. 2 – antes da frequência no curso)

“[...]respeito ao tempo de cada um e igual respeito ao atendimento das solicitações de demanda...” (Part. 4 – antes da frequência no curso)

“[...]se sentir útil nas tarefas que desempenha...” (Part. 5 – antes da frequência no curso)

“[...]com respeito e cordialidade entre todos os públicos...” (Part. 6 – antes da frequência no curso)

“[...]estou sendo formado para cada dia ser mais útil no meu trabalho...” (Part. 9 – antes da frequência no curso)

Segundo Tolfo e Piccinini (2007) para um trabalho fazer sentido ele deve trazer resultados, valor para a empresa ou para o grupo: ser útil. Se isso não acontece, pode ser avaliado como improdutivo, perda de tempo e, deste modo, sem sentido. No serviço público essa noção de utilidade adquire um caráter mais assistencial, uma vez que o servidor carrega consigo a responsabilidade de prestar serviços essenciais à população, ou seja, são trabalhadores que se dedicam ao ‘bem servir’.

Para Chanlat (2002) os trabalhadores do setor público sofrem fortemente com o discurso sobre sua suposta ineficiência, sua fraca produtividade, até sua verdadeira

utilidade. Esse tipo de ‘pré-conceito’ pode interferir na motivação e, consequentemente, trazer sofrimento ao servidor.

A necessidade de reconhecimento do trabalho prestado se associa à percepção de satisfação no trabalho e pode estar relacionado ao reconhecimento monetário, no qual existe uma remuneração compatível com o empenho e dedicação empreendidos no labor. Para Dejours (1992) o salário possui significações concretas na medida que serve para sustento da família, pagar as contas da casa, viajar com a família...etc., e também abstratas, uma vez que representa sonhos, fantasias e realizações.

Por outro lado, pode estar associado ao sentimento de valorização por parte de chefias e colegas. Os trabalhadores nutrem uma expectativa de que não só seus esforços sejam reconhecidos, mas também o investimento afetivo empreendido na realização de suas tarefas. Segundo Ferreira (2012, p. 130), “[...] a QVT está comprometida quando os modelos de gestão organizacional e do trabalho não criam possibilidades concretas de reconhecimento e de crescimento profissional.”

Para Selligmann-Silva (2011) o não reconhecimento do trabalhador no contexto organizacional pode acarretar sentimentos de revolta, raiva e ressentimento, gerando sofrimento e desgaste emocional. A autora afirma ainda que “[...] o processo de reconhecimento é essencial para a consolidação da identidade.” (SELLIGMANN-SILVA, 2011, p.211)

Esses significados atribuídos ao reconhecimento constituem fatores de QVT e demonstram as necessidades de ‘recompensa’ que os trabalhadores expressam nos ambientes de trabalho. Isso pode ser demonstrado nas falas a seguir:

“[...]tenho um emprego estável, o que reflete na minha vida financeira...” (Part.1 – antes da frequência no curso)

“[...]contribuir com a instituição e ser valorizado...” (Part. 2 – antes da frequência no curso)

“[...] pois me sinto reconhecida...” (Part. 5 – antes da frequência no curso)

“[...]sinto aquela sensação de que os gestores também reconhecem o seu trabalho, dão crédito para o que você faz, escutam, você é ouvida, que isso é também uma coisa que sinto aqui e que me deixa realizada...” (Part. 5 – após a frequência no curso)

“[...] porque você sendo servidor, tem um apoio de capacitação muito importante...” (Part. 9 – após a frequência no curso)

6.2.2 Aspectos Organizacionais

Os fatores que marcam as situações de trabalho, especialmente as dificuldades e transtornos vivenciados cotidianamente pelos trabalhadores dão origem a sentimentos de mal-estar. Isso se agrava quando essas limitações não dependem da vontade ou da escolha do sujeito, sendo consideradas, portanto, barreiras de linhagem organizacional.

De modo geral as concepções que implicam ausência de QVT aparecem de forma velada ou transparente e influenciam as condutas dos trabalhadores, tanto no setor econômico privado quanto no público.

Quando as condições de trabalho não são adequadas, não há recursos suficientes, falta financiamento e não existe políticas públicas que beneficiem o trabalhador, surgem indicadores como retrabalho, em decorrência da existência de erros e falhas na organização das tarefas; perda e desperdício de material decorrentes de processos de trabalho mal planejados e queda de produtividade. Tais consequências podem resultar em procedimentos inadequados, quebra de equipamentos, aumento de custos, acidentes e doenças entre os trabalhadores.

Para Mendes e Aguiar (2013, p. 127) “[...] o sofrimento se apresenta como reação, como manifestação da resistência e da insistência em viver em ambiente precarizado.”

Neste cenário, os programas de qualidade de vida se tornam mecanismos de atenuação dos impactos causados nos indivíduos pela precarização e intensificação do trabalho. Mas, na abordagem contra-hegemônica, promover QVT não é só melhorar as condições físicas do trabalho, mas sim, repensá-lo, de modo que o trabalhador possa compreender o seu papel ativo na construção do seu bem-estar.

No serviço público, os jogos políticos estabelecidos a cada mandato governamental ou presidencial dificultam a produção eficiente e rompem com as cadeias e os ritmos de trabalho estabelecidos, sendo assim fortes fontes de sofrimento. (MENDES; AGUIAR, 2013, p. 137).

Segundo Ferreira (2012) infelizmente muitos gestores públicos no Brasil, sob a tutela de governantes despreparados, querem adotar modelos de gestão semelhantes ou idênticos a unidades industriais, voltados para a produtividade e esquecem que “[...] as atividades do setor público não visam o mercado, mas a sociedade e a promoção da cidadania.” (FERREIRA, 2012, p.336)

“[...]Jessa questão que vem de cima mesmo, da questão salarial, financeira, que a gente vê que isso impacta na qualidade de vida das pessoas.” (Part. 1 – após a frequência no curso)

“[...]me parece que falta financiamento... essa pro-reitoria também está muito amarrada em recursos e não consegue fazer para abranger todos os servidores...” (Part. 2 – após a frequência no curso)

“[...]Jeles costumam falar que a Universidade não tem verba, mas eu acho que não tem verba mesmo não... eles falam que o futuro da Universidade é privatizar mesmo...” (Part. 9 – após a frequência no curso)

Outro aspecto que influencia na qualidade de vida no trabalho é a jornada de trabalho, que traz impactos dentro e fora do trabalho. Para Carneiro e Ferreira (2007) a jornada reduzida pode ser uma forma de compensação do mal-estar provocado por condições de trabalho precárias. A simples redução de jornada não é fator constituinte de QVT dentro da abordagem contra-hegemônica, pois não basta diminuir o tempo que o trabalhador se encontra no ambiente de trabalho se outros problemas que podem causar adoecimento ou sofrimento forem negligenciados.

Segundo Cardoso (2015) cada vez mais os trabalhadores estão sendo cobrados para estarem totalmente a disposição da empresa, e muitas vezes, esse tempo nem é contabilizado como parte da jornada de trabalho. O mesmo autor reforça que o tempo em que o trabalhador não se encontra no ambiente de trabalho nem sempre pode ser considerado como tempo livre ou de lazer. Uma vez que este ‘tempo liberado’ pode conter, ainda, obrigações sociais, profissionais ou familiares. As falas abaixo apontam que os participantes vivenciam problemas de gestão de tempo e retratam insatisfação com a jornada de trabalho que possuem:

“[...]Ipouco tempo para cuidar de mim, muito corrida sempre e gostaria de conseguir conciliar isso”. (Part.5–antes de frequentar o curso)

“[...]Jeu fico sem horário de almoço, ou eu tenho que chegar mais cedo ou eu fico até mais tarde...trabalho final de semana, trabalho a noite, para dar conta...” (Part. 10 – após a frequência no curso)

Para se ter uma QVT efetiva o ideal seria adotar um modelo de gestão participativo que incentive a autonomia responsável na execução das tarefas, a criatividade, bom relacionamento interpessoal, reconhecimento e crescimento pessoal com condições adequadas de trabalho.

A análise dos fatores apresentados se apoia na ideia de trabalho como fonte de prazer e nos permite compreender como o trabalhador mobiliza corpo, mente, afeto e relações sociais na busca de experienciar a qualidade de vida no trabalho.

Os significados aqui apresentados foram mencionados pelos participantes antes e após a frequência no Curso e demonstram que as definições de qualidade de vida permaneceram as mesmas. Contudo, a frequência ao Curso favoreceu a ampliação do conhecimento e reflexão crítica para os fatores vivenciados pelos participantes, como aponta a fala a seguir:

“[...] depois que eu fiz o curso, que a minha cabeça...é lógico que você abre, são novos conhecimentos e aí eu pude mudar algumas coisas em mim e é isso que fez a diferença...eu ter o conhecimento, ter aprendido sobre isso e poder aplicar na minha vida e aí fez eu ter uma percepção diferente...quando eu comparo antes, naquele setor que eu trabalhava, o setor passado, eu vejo que hoje eu tenho muito mais qualidade de vida e me preocupo em ter...eu acho que isso também foi uma coisa que o curso trouxe pra mim...” (Part. 2 – após a frequência no curso)

6.3 “Não vou esperar para viver depois que eu aposentar”: o movimento pendular da qualidade de vida nas relações sociais.

Outro aspecto que estrutura significados de QVT está relacionado com o tempo. E é a valorização do tempo passado no trabalho que está no centro das preocupações dos trabalhadores. O homem passa a maior parte do tempo de sua vida em seus locais de trabalho, dedicando seus esforços, força e energia para suprir as suas necessidades básicas de subsistência.

Com o avanço tecnológico, o ‘local de trabalho’ pode ser em qualquer lugar: em casa, hotéis, viagens, cafeterias...etc. O tempo fora do trabalho e o tempo no trabalho passam a se confundir. Mancebo (2011, p. 74) ilustra essa questão:

[...] vai se fisicamente para casa, mas o dia de trabalho não termina, pois as “tarefas” são muitas, além das inovações tecnológicas (celulares e principalmente e-mails) possibilitarem a derrubada das barreiras entre o mundo pessoal e o mundo profissional. A jornada de trabalho, então, expandiu-se, mas nas estatísticas, esse dado torna-se invisível, diante de um trabalho prescrito de 40 horas somente.

Com a disseminação das mídias digitais, houve uma diluição das fronteiras entre a vida e o trabalho, ou seja, mesmo quando o trabalhador não está no seu local de trabalho ou não está ‘conectado’ através de recursos tecnológicos, a pressão por resultados, a

concorrência e a disputa por um espaço no mercado fazem que com ele ‘viva em função do trabalho’.

Para Morin (2001) o trabalho estrutura o tempo, os dias, os meses, os anos, dando sentido aos períodos de atividade e sem atividade (finais de semana, folga, férias), permitindo a organização da vida diária e por extensão, da história pessoal. Percebe-se assim a importância que o trabalho tem e o quanto central ele é na vida do trabalhador.

Essa centralidade refere-se ao grau de importância que o sujeito dá ao trabalho em cada fase de sua vida, ou seja, o mesmo indivíduo pode se dedicar de maneira diferente, dependendo da sua necessidade ou do apreço à atividade exercida.

A abordagem contra-hegemônica possui uma visão holística desta dimensão temporal do trabalho que se manifesta com a ideia que o tempo no trabalho é visto como um prolongamento das questões vividas em outras esferas da vida. Nesta perspectiva, para Ferreira (2012, p.116), “[...] o contexto organizacional é mais produtor de QVT quando reproduz os aspectos positivos que caracterizam outras dimensões da vida social fora das corporações”.

Segundo Morin (2001) o trabalho impacta significativamente no bem-estar do indivíduo, seja no ambiente profissional ou social. Ele contribui diretamente para a construção da identidade social e protege a dignidade pessoal ao reconhecer o prazer do sujeito de contribuir com a sociedade.

A vida é um constante processo de transformação e desenvolvimento e o trabalho ocupa um grande espaço na constituição da existência humana. Para Zanelli, Silva e Soares (2010), na perspectiva social, o trabalho estabelece um ritmo de vida ao associar regras, horários, atividades e interações sociais, com isso, muitos indivíduos trabalham intensamente no presente para no futuro aproveitar a vida. Segundo o mesmo autor, a cultura de grande partes dos segmentos sociais não prioriza o tempo fora do trabalho e o considera muitas vezes como indesejável. Existe uma expectativa social que o sujeito esteja ocupado o tempo todo.

Um modo de romper com essa situação é ponderar o que de fato é primordial para si e dedicar seu tempo e disposição para aquilo que é considerado essencial. As falas a seguir ilustram essa questão:

[...] Je tomei essa decisão: que eu não vou esperar para viver depois que eu aposentar, então eu tenho que viver agora, enquanto estou trabalhando. (Part. 2)

[...] mesmo trabalhando eu posso fazer coisas boas e agradáveis que vão contribuir para a minha qualidade de vida atual... porque as vezes

a gente foca só no trabalho e esquece, às vezes, o lazer, a diversão, o convívio social ou com a família. (Part. 2)

[...] eu estou tentando aprender a viver as coisas que não são somente obrigação, trabalho ou estudo, mas ter outras coisas para fazer e sem pressão ou ansiedade... (Part. 4)

Muito se tem falado sobre a qualidade de vida no trabalho. Mas a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do indivíduo como um todo. Segundo Moretti e Treichel (2003, p. 6):

[...] uma maior participação, como a demanda pela gestão da qualidade, implica maiores esforços e energia da parte dos trabalhadores, bem como uma maior parcela de responsabilidade a assumir. E, nem como todos os trabalhadores possuem a mesma estrutura motivacional, o processo de mobilização implica uma ampla relação de fatores que afetam sua qualidade de vida no trabalho.

O curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal*, na ótica dos participantes, por meio dos conteúdos de cada módulo, possibilitou uma reflexão sobre a qualidade do tempo passado no trabalho e forneceu subsídios para que os mesmos pudessem repensar o sentido do trabalho e conquistar qualidade também na vida pessoal e social.

Um dos fatores que, na visão dos participantes, interfere nesta conquista (ter qualidade na vida pessoal e social) é a capacidade de aprender a lidar com as tensões no e do trabalho. Para Grünsman (2004, p. 159) a máxima “[...] levar os problemas do trabalho para casa [...]” deve se transformar em “[...] levar a satisfação do trabalho para casa [...]”. As falas a seguir corroboram essa afirmação:

“[...] Jassim mais a questão de não levar os problemas que tenho no trabalho para dentro de casa... tive que aprender isso...” (Part. 6)

“[...] eu saio e desligo, e falo: não, amanhã eu resolvo, agora eu vou cuidar da minha vida...” (Part. 7)

“[...] procurar fazer o que a gente faz, com eficiência, mas durante o horário de trabalho...” (Part. 10)

Chiavenato (2004) mostra que as organizações precisam estabelecer um patamar onde os trabalhadores possam satisfazer suas aspirações pessoais e profissionais dentro do seu posto de trabalho.

Segundo Davis e Newstron (1992 apud MORETTI; TREICHEL, 2003, p.9), “[...] satisfação no trabalho representa uma parcela da satisfação da vida [...] a satisfação no trabalho influencia também o sentimento de satisfação global com a vida de uma pessoa”.

“[...] Jvê o serviço não como uma ocupação do tempo, mas de se ter o prazer de estar ali dentro do trabalho...” (Part. 8)

“[...] Ja qualidade de vida para mim e o trabalho entrando dentro desta qualidade é que a gente possa exercer o trabalho com alegria...” (Part. 6)

A satisfação é um misto de sentimentos favoráveis e desfavoráveis com os quais os indivíduos vivenciam seu trabalho e é formada à medida que o trabalhador passa a conhecer o seu ambiente de trabalho. Contudo, é um sentimento dinâmico que pode se manter ou não, principalmente porque as necessidades dos trabalhadores podem mudar a qualquer momento.

O trabalho deve permitir a esperança de um futuro desejável. Leandro-França, Iglesias e Murta (2018, p.391) conceituam a perspectiva de tempo futuro “[...] como uma dimensão cognitiva motivacional da personalidade, que resulta em estabelecimento de objetivos e de metas (clareza de objetivos), mas também depende de atitudes motivacionais e emocionais”. Segundo as mesmas autoras pessoas orientadas para o futuro são mais otimistas, dinâmicas e demonstram mais motivação para alcançar seus objetivos.

Nesta perspectiva, o homem é empregado para trabalhar e pelo seu trabalho recebe uma remuneração. Para Aquino (1979 apud MORETTI; TREICHEL, 2003, p.10) “[...] indiscutivelmente o salário é o elo básico entre a mão-de-obra e a empresa. Entretanto, não constitui o único fator de motivação, mesmo em países de baixa renda ou de renda mal distribuída, como é o caso do Brasil”. Um dos grandes desafios da área de Recursos Humanos dentro das empresas privadas é conseguir fazer o trabalhador entender que sua remuneração é proporcional ao que ele faz no trabalho e não na manutenção da sua vida fora. Já o serviço público, aponta Souza e Moulin (2014, p 59), em comparação com o setor privado, “[...] oferece uma condição de maior estabilidade ao trabalhador, o que possibilita, em certa medida, maior planejamento e estruturação da vida. Essa ‘promessa’ de estabilidade, face à crise mundial do desemprego e à precariedade do trabalho no mundo contemporâneo, tem motivado uma corrida para os concursos públicos nos últimos anos.”

As falas a seguir demonstram que o salário é necessário, pois mesmo que o trabalho contribua para a construção da identidade pessoal e para a realização pessoal, é através da remuneração que os trabalhadores garantem sua sobrevivência.

“[...] porque a gente trabalha também com o objetivo de obter um ganho financeiro e se você é descontrolada nesta parte ou não organiza sua vida, você vai ser, às vezes, infeliz no trabalho.” (Part. 1)

“ [...] não ganhar dinheiro por ganhar... você passa a entender que aquilo tem um valor... ” (Part. 2)

“ [...] porque o servidor ganha bem ou porque o servidor tem certas atividades que permitem ele fazer que dá qualidade de vida para ele... ” (Part. 3)

Um programa de qualidade de vida ideal deve vislumbrar as necessidades humanas em todos os níveis e oferecer ambiente saudável, oportunidades de crescimento psicológico, bem-estar, reconhecimento, realização pessoal e bons relacionamentos sociais. Moretti e Treichel (2003, p. 12) afirmam que “[...] é preciso ultrapassar o paradigma no qual a busca de motivação e da qualidade de vida esquece ou, simplesmente, ignora, a satisfação dessas necessidades.”

Em uma perspectiva mais abrangente, além dos aspectos mencionados, podemos destacar a influência do trabalho em outras esferas da vida do trabalhador, que podem interferir na qualidade de vida no trabalho e na satisfação, como por exemplo, as relações familiares e o autocuidado (saúde) que emerge como subcategoria.

6.3.1 Família e Autocuidado (saúde)

Com a intensificação dos ritmos de trabalho devido ao uso de novas fontes de informação, de gestão e de tecnologia, o tempo passado fora do trabalho e das organizações é fator constituinte de qualidade de vida no trabalho e saúde. Para Ferreira (2012, p. 123) “[...] quando os processos de gestão organizacional e do trabalho manipulam a variável tempo de trabalho nas suas inúmeras dimensionalidades, os efeitos sobre o bem-estar ou mal-estar no trabalho são quase que automáticos, quase que instantâneos.”

Além do grupo de trabalho, o indivíduo pertence a outros grupos sociais: religioso, grupo de amigos, familiar...etc. Para Araújo e Polsin (2017, p. 19) “[...] a família é o primeiro referencial de cada indivíduo e permeia toda sua existência. Dessa forma, fica clara a importância da família para todos.”

Se o trabalhador não estiver satisfeito em seu ambiente de trabalho, a sua vida familiar pode ser afetada em algum sentido. Da mesma maneira, se algo no seio familiar não vai bem, o desempenho do indivíduo no seu local de trabalho tende a diminuir. Segundo Minuchin (1992 apud Araújo e Polsin, 2017, p. 19) “[...] a família desenvolve um conjunto de papéis essenciais para o crescimento do ser humano que enfrenta variadas

tarefas em prol de seu desenvolvimento. Trata-se de uma organização de apoio, proteção, limites e socialização de seus integrantes.”.

Para Antunes e Moré (2014) no decorrer da vida o indivíduo exerce diferentes papéis e os principais seriam os exercidos na família e no trabalho, uma vez que é por meio do trabalho que este adquire sua sobrevivência individual e familiar. Nestes termos “[...] ao pensar a interface trabalho e família, evidencia-se que ambas as esferas demandam tempo, energia, investimento emocional e, com frequência, resultam em pressões a serem enfrentadas” (ANTUNES; MORÉ, 2014, p. 146).

Ainda segundo os mesmos autores, trabalhadores que vivenciam situações de grande exigência nas organizações que trabalham podem ter mais dificuldade de estabelecer vínculos familiares, visto que dependendo do cargo ocupado e das condições de trabalho, eles teriam menos tempo para se dedicar a família. Desta maneira, o seu desempenho no trabalho pode diminuir, pois não conseguir conciliar as duas demandas, pode causar estresse e insatisfação.

É necessário que exista um equilíbrio entre todos os sistemas que compõem a vida do ser humano. A fala a seguir demonstra que a interação entre qualidade de vida no trabalho e família interfere na satisfação do trabalhador.

“[...] quando foi discutido lá a questão da família, do equilíbrio de família e trabalho, eu acho que é importante colocar isso, porque geralmente é o que mais impacta: a falta de equilíbrio família x trabalho te prejudica no trabalho... ” (Part. 1)

Cabe ressaltar que a simples flexibilização da jornada de trabalho não reduz significativamente o conflito entre trabalho e família, pois como afirma Oliveira, Cavazotte e Paciello (2013, p. 432) “[...] a fragmentação de períodos de trabalho, embora conveniente, pode acabar levando o profissional a se ocupar em horários atípicos, como à noite, nos finais de semana e nos feriados.”

De acordo com os mesmos autores, quando existe conflitos na direção família e trabalho, possivelmente há divergência também na direção inversa (trabalho e família), pois se as obrigações do trabalho impedem que o indivíduo atenda aos compromissos familiares, gerando desgaste emocional, a impossibilidade de atender a essas demandas provavelmente acarretaria interferências no trabalho, diminuindo então o desempenho do trabalhador a longo prazo, provocando um círculo vicioso de interferências negativas.

Além dos conflitos que falta de tempo, condições inadequadas e alto nível de exigência no trabalho podem gerar na relação com a família, o servidor público está sujeito ao estigma de serem lentos, ineficientes e preguiçosos, o que pode produzir um

esforço maior para criar uma imagem de eficiência para a sociedade em geral (inclusive, muitas vezes, para a própria família).

Segundo Amaral (2006, p. 550) os brasileiros possuem uma imagem generalista do serviço público, pois consideram o serviço de má qualidade e que têm um alto custo para o país. Mas o autor afirma que:

[...]por trás da ineficiência e da suposta irracionalidade da máquina pública, existem relações de poder, de dominação, muitas vezes embebidas pela política, mas irremediavelmente impregnadas por uma malha de interesses materiais, que diferenciam os grupos dos que ganham mais da imensa maioria da população que perde quase sempre e, por sua fraqueza política e baixa capacidade de formar opinião, recebe um tratamento pasteurizado.

As falas a seguir demonstram que o curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal*, objeto de estudo desta pesquisa, traz reflexões sobre este tipo de preconceito e aponta que essa discriminação pode causar discussões até entre os próprios familiares do servidor, acarretando sofrimento e mal-estar.

[...] tanto que foi depois do curso que aconteceu, foi quando comecei a conversar com o meu irmão, minha mãe e até falar uma coisa para eles, eu falei assim: porque as pessoas do privado, elas tem uma tendência de virar para nós e ficar com raiva do servidor, porque o servidor ganha bem ou porque o servidor tem certas atividades que permitem ele fazer que dá qualidade de vida para ele...um horário de trabalho um pouco mais flexível as vezes e tudo mais...e eu falei para eles e falei assim: mas porque vocês brigam com a gente, sendo que é vocês que não estão tenho qualidade de vida?" (Part. 3)

[...] questão do preconceito com o servidor que vi no curso...foi um ponto bem assim...sendo negativo, mas sendo positivo, porque às vezes, o servidor entra em uma zona de conforto por um lado, e já é esfaqueado pelas costas, pela fama do servidor não trabalhar, a fama do servidor não ser prestativo, a fama do servidor não ser um profissional..." (Part. 9)

Outra conexão significativa que emergiu nas falas dos participantes foi entre qualidade de vida no trabalho e autocuidado (prática de atividade física).

A Organização Mundial da Saúde (2011) procura esclarecer os seus países membros que para se ter maior qualidade de vida é urgente e necessário modificar o estilo de vida sedentário e praticar atividade física regular. Segundo o documento elaborado por Carvalho et al. (1996, p. 79) “[...] a saúde e a qualidade de vida do homem podem ser preservadas e aprimoradas pela prática regular de atividade física. O sedentarismo é condição indesejável e representa risco para a saúde.”

A prática de atividade física traz benefícios não só para o corpo (saúde física), mas também para a mente (saúde mental). De acordo com Santos e Knijnik (2006) praticar

exercícios físicos contribui para redução da depressão, estresse e ansiedade, melhora da autoimagem, da autoconfiança e do autocontrole, além de possibilitar bons relacionamentos sociais. Ainda de acordo com os autores a idade biológica de um indivíduo ativo, ou seja, praticante de algum atividade física pode ser reduzida em até 20 anos, em comparação a um sujeito sedentário.

As falas abaixo demonstram que o curso supracitado, contribui na promoção da saúde física e mental dos participantes nos ambientes de trabalho ao incentivar a prática do autocuidado.

“[...] como levar algo para a parte da saúde, então a partir de quando eu fiz o curso, eu passe a fazer exercício físico, porque eu não fazia...”
(Part. 4)

“[...] a questão do estilo de vida, estilo alimentar, práticas de esporte e vê o serviço não como uma ocupação do tempo, mas de se ter o prazer de estar ali dentro do trabalho, acho importante o que vocês trabalharam com a gente...” (Part.8)

Cabe ressaltar que a simples prática de exercícios físicos não pode ser considerada garantia de saúde física e/ou mental e que mesmo que o indivíduo seja altamente ativo, ele pode estar sujeito a algum tipo de enfermidade e não pode se culpar se por acaso vier adoecer, pois como aponta Palma (2000, p.97):

[...]se o processo saúde-doença fosse uma determinação biológica, caberia ao indivíduo alterar seus hábitos de saúde e estilos de vida para encerrar a causa e, assim, cessar o efeito. Logo, exercitar-se ou submeter-se a um regime dietético, seriam atitudes que conduziriam o sujeito à saúde ou à ausência de doenças e, óbvio, seriam responsabilidades do próprio indivíduo. (PALMA, 2000, p. 97)

6.4 É a distância..., “mas a gente não distancia do Curso”: Método EaD - potencialidades, desafios e a conciliação com a rotina.

Atualmente, o ensino pedagógico não está mais restrito a uma sala de aula. Recursos tecnológicos (*software*, internet e computador) permitem que professor e aluno interajam de forma indireta e à distância, ou seja, não precisam estar no mesmo espaço. Segundo o (MEC) Ministério da Educação (2019):

Educação a distância é a modalidade educacional na qual alunos e professores estão separados, física ou temporalmente e, por isso, faz-se necessária a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação. Essa modalidade é regulada por uma legislação específica e pode ser implantada na educação básica (educação de jovens e adultos, educação profissional técnica de nível médio) e na educação superior. (Brasil, 2019)

Para Vendruscolo e Behar (2016), os novos modelos de ensino pedagógicos estimulam a autonomia, independência do aluno, interação, construção de uma rede de amizade, desenvolvimento de habilidades e atitudes, transmissão de conhecimentos e respeito ao ritmo de cada um.

Para Oliveira (2007, p. 588) “[...] o EaD (ensino a distância) está sendo comprovado como uma modalidade de educação eficaz, possibilitando atendimento e qualidade, acesso a aprendizagem constituindo uma forma de democratização do saber.”

A Portaria nº 1.134, do MEC, de 10 de outubro de 2016, permite que Instituições de Ensino Superior modifiquem os currículos e ofereçam disciplinas na modalidade a distância, desde que essa oferta não ultrapasse 20% (vinte por cento) da carga horária total do curso. Essa portaria define que essa oferta de disciplinas:

[...] deverá incluir métodos e práticas de ensino-aprendizagem que incorporem o uso integrado de tecnologias de informação e comunicação para a realização dos objetivos pedagógicos, bem como prever encontros presenciais e atividades de tutoria”. (Brasil, 2016)

Essa modalidade de ensino possibilita que vários alunos distantes pela barreira geográfica tenham oportunidades iguais de acesso ao ensino e ao saber, além de proporcionar que o mesmo adquira conhecimento em computação e possa descobrir as potencialidades da internet. De acordo com Mugnol (2009, p. 338) “[...] a distância física entre professores e alunos, a comunicação com o uso da mídia, são inovações trazidas pela EaD que se constituem num desafio para as instituições de ensino”. A fala abaixo demonstra que os praticantes do cursoprovam essa modalidade inovadora de educação:

“[...] eu acho ótimo, porque a gente tem o contato semanal e apesar de ser a distância, não fica aquela coisa demorada para você ter o feedback, é rápido, a avaliação também...então a gente não distancia do curso...” (Part. 1)

“[...] eu penso que é o futuro, pois foi ótimo...porque se eu tivesse que fazer esse curso presencial, as vezes eu não faria, então eu penso que foi uma ótima plataforma, me ajudou bastante”. (Part.2)

“[...] eu acho muito interessante...acho que o EaD está revolucionando, porque para muitas pessoas é até a única forma de buscar o conhecimento, de poder cursar uma graduação, uma pós-graduação...” (Part. 6)

O mercado de trabalho, cada vez mais, exige que o trabalhador tenha capacidades específicas que incluem, dentre outras, o domínio da informática. Para Silva et al. (2015, p. 1100) “[...] o mundo do trabalho exige cada vez mais dos profissionais o desenvolvimento de uma postura crítico-reflexivo, e, para isso, é necessária a aquisição

de conhecimentos e competências técnicas e relacionais, de forma a promover o desenvolvimento profissional e pessoal dos sujeitos”.

Com isso, o trabalhador precisa se atualizar e como alternativa para a falta de tempo, surgem estratégias de ensino diferenciadas e inovadoras que permitem que o sujeito possa se capacitar, muitas vezes sem se ausentar do seu ambiente de trabalho. O Curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal* é ministrado via plataforma Moodle (plataforma de aprendizagem a distância baseada em software livre, utilizada pela Universidade Federal de Uberlândia), em formato EaD (ensino a distância) e que busca oferecer esse tipo de oportunidade (se qualificar sem sair do seu local de trabalho, se assim quiser) ao servidor. As falas a seguir ilustram essa afirmação:

“[...] Jótimo! É isso aí mesmo, o futuro...a gente quase não está tendo tempo...e se falamos em qualidade de vida, eu quero ter tempo para as coisas mais prazerosas da minha vida...” (Part. 2)

“[...] ser via EAD, porque aí foi prático e assim com certeza se não fosse desta forma, eu não teria condições de fazer o curso, porque eu não conseguiria ficar tanto tempo ausente para fazer esse curso...” (Part. 5)

“[...] eu gostei, porque no caso eu pude fazer de longe, eu pude ter acesso à informação...pensar que eu não poderia ter vindo aqui por causa da carga horária alta e às vezes eu poderia não ser liberada de lá, porque lá a demanda é muito grande...” (Part. 7)

“[...] Jeu achei interessante por questão de tempo, porque hoje em dia a gente tem família, a gente corre atrás...igual eu tenho outros objetivos, falta tempo, tudo a gente tem que ter tempo...” (Part. 9)

Considerado, a princípio, como uma grande vantagem, o livre arbítrio por parte do educando na escolha do local e horário de estudo, pode se transformar em uma dificuldade se o mesmo estiver “preso” aos padrões do estudo presencial. Segundo Coelho (2004) a falta do contato direto com o professor, não dominar o uso do computador, ter dificuldade para se comunicar ou a ausência de um agrupamento de pessoas (colegas) pode desmotivar ou até mesmo afastar o aluno. A fala da participante 6 corrobora essa afirmação.

“...um pouquinho de dispersão, de preguiça de ficar sozinha ali fazendo...” (Part. 6)

O ensino a distância depende da vontade do aluno de estudar e construir o seu conhecimento de forma independente. Vergara (2007, p 3) afirma que:

“[...] o método EaD permite ao aluno compatibilizar seu curso com suas possibilidades de tempo, realizá-lo no ritmo desejado e em qualquer local disponível, desenvolver independência, comportamento proativo

e autodisciplina na busca de seu desenvolvimento. Mas para tanto, é preciso que o aluno monitore a si próprio, para saber pedir ajuda quando necessitar. A EaD exige, portanto, autonomia responsável.

Nesta perspectiva, um dos desafios da educação a distância é que os próprios alunos devem ser responsáveis pelos seus estudos, o que exige planejamento, organização e disciplina. Para que essa dedicação seja possível, o conteúdo e o método utilizados devem ser atrativos, dinâmicos e focados na aprendizagem e desenvolvimento dos estudantes.

O aluno precisa ter a disposição todas as orientações necessárias para desenvolver suas atividades. Segundo Corrêa (2013) o material didático para EaD, assume o papel de fio condutor e deve ser necessariamente autossuficiente, com clareza de informações, levando em consideração as características do processo aprender a distância.

Mallmann e Catapan (2007) afirmam que a elaboração do conteúdo programático é de grande importância estratégica e que a gestão deste processo pode ser responsável pelo fracasso ou sucesso da implementação do curso.

Para Lima e Santos (2017) o material didático deve conter uma visão global do tema a ser discutido, atividades específicas voltadas ao aprendizado deste assunto e um layout que estimule e incentive a autoaprendizagem e a construção do conhecimento, além de ser capaz de garantir e provocar a interatividade e a autonomia do aluno. Neder (2005 apud Mallmann e Catapan (2007), p. 70) explica que em EaD:

[...] o material didático deverá garantir as seguintes características: a) ser adequado ao grupo social a que se destina; b) garantir os princípios norteadores do Projeto Político Pedagógico; c) ser problematizador, impulsionando para o trabalho investigativo que estimule habilidades reflexivas e de ação dos sujeitos; d) estar construído numa lógica que garanta o diálogo, a contextualização do conteúdo e do autor; e) assegurar uma estética de linguagem apropriada ao processo de auto estudo, tendo claro os objetivos pedagógicos dos textos de leitura, o encaminhamento das atividades e a busca de referências bibliográficas complementares.

As falas dos participantes abaixo, demonstram que o material didático utilizado no curso *Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho no Servidor Público Federal* foi avaliado positivamente:

“[...] são temas interessantes, atuais, que aplicamos no nosso trabalho...” (Part. 1)

“[...] o conteúdo é participativo, como o tutor também tem que ser... então realmente isso é nítido...” (Part.3)

“[...] eu gostei da forma como foi... para mim, as atividades foram bem elaboradas...” (Part. 4)

“[...] era um material de entendimento fácil...” (Part. 8)

“[...] o conteúdo foi bem explicado...o curso foi bem elaborado...” (Part. 9)

“[...] Jachei isso muito positivo...abrange coisas que aparentemente não tem nada a ver com a nossa qualidade de vida, mas que durante os módulos ficava claro porque que aquilo ali estava sendo abordado...” (Part. 10)

Além do conteúdo do curso, o método de desenvolvimento das atividades também é um fator estratégico para atrair e cativar os alunos. Fóruns de Discussão, que são ambientes interativos que permitem manifestações individuais para a construção do conhecimento de maneira coletiva; atividades individuais onde o aluno faz a sua tarefa sozinho e ‘envia’ diretamente para o professor, ou seja, os outros participantes não tem acesso; atividades de perguntas e respostas após a leitura de textos ou visualização de vídeos...etc são algumas das possibilidades que a plataforma Moodle oferece.

Um artifício usado pelo Curso, objeto de investigação desta pesquisa, que foi avaliado pelos participantes de maneira favorável e foi citado como ponto positivo é a técnica “Bola de Neve” na qual o participante complementa a resposta do colega, acrescentando ou modificando o documento, com o objetivo de construir um texto coletivo. Isso “exige” a colaboração de todos, estimulando assim, a participação coletiva. Isso pode ser demonstrado nas falas a seguir:

“[...] o que eu achei interessante deste curso EAD, principalmente o método bola de neve é que tipo, você literalmente tem que participar e outra é muito bem avaliado o método de vocês...a forma como vocês avaliam...” (Part. 3)

“[...] Jah outra coisa que me encantou: métodos de desenvolver isso, não se repete constantemente...enquanto um módulo, às vezes é o método de bola de neve, o outro é outro...ou seja, você vê a pluralidade que pode existir no método EaD.” (Part. 3)

“[...] Ja atividade individual, a atividade coletiva mais a avaliação, eu achei muito interessante como foram propostas as atividades semanalmente.” (Part. 4)

“[...] eu gostava muito das questões que a gente tinha que ler o que o outro escrevia, a técnica bola de neve, eu achei um recurso muito legal...” (Part. 10)

Além da tecnologia, do material didático e de técnicas atrativas para o desenvolvimento das atividades, outro elemento fundamental para o sucesso da educação à distância é a participação do professor/tutor como mediador/incentivador da aprendizagem. Segundo Arieira et al. (2009, p. 323) “[...] sem uma efetiva participação do professor, tutor em EaD, as possibilidades de sucesso são diminuídas substancialmente, pois os acadêmicos tendem a se sentirem abandonados e sem

motivação para superar as dificuldades inerentes ao processo de educação e aprendizagem.”

Em contrapartida, segundo Pires e Arsand (2007), o processo de ensino a distância coloca em pauta o papel do docente, na medida em que este não é retirado do processo, mas assume um papel diferenciado. Isto reforça a necessidade de um profissional devidamente capacitado e que possa assumir uma função de liderança neste processo educacional.

Para o professor atuar no espaço virtual é necessário que ele seja devidamente preparado para atuar nessa modalidade de educação. Segundo Lima e Santos (2017, p.9) os professores/tutores precisam desenvolver algumas competências essenciais como:

- a) saber adotar critérios de relevância na escolha dos conteúdos que compõem sua disciplina;
- b) saber identificar de que maneira os aspectos mais relevantes dos conteúdos a serem trabalhados se relacionam entre si e com outros conhecimentos afins;
- c) ter o domínio do conhecimento que escolhe por meio do qual a aprendizagem vai se realizar;
- d) saber contextualizar esse conhecimento;
- e) ser capaz de antecipar, pressupor como o aluno poderá construir novos conhecimentos a partir do trabalho com o conhecimento definido a priori;
- f) dominar estratégias de abordagens do conhecimento, mobilizar técnicas de ensino e usar a imaginação para facilitar o acesso aos conceitos centrais.

Ao mediador (professor/tutor) cabe facilitar a troca de informações e a construção da aprendizagem, desempenhando um papel de motivador. Além da capacitação teórica e domínio da informática, segundo Freitas e Franco (2014, p. 160):

[...] o professor precisa ter disponibilidade para observar ativa e assiduamente o desenvolvimento de seu curso no AVA (ambiente virtual de aprendizagem), atento à emergência da necessidade de criar novas orientações para os alunos, de elaborar atividades complementares a tempo de trabalhar lacunas e dificuldades não previstas no ato de planejar a disciplina.

Cabe aqui ressaltar que as professoras/tutoras do *Curso Preparação para qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal* fizeram o curso de Formação de Professores Autores para EaD (10^a edição) no ano de 2015, oferecido pela Universidade Federal de Uberlândia com o objetivo de compreender as dimensões tecnológicas e de interação pedagógica existentes no ambiente da Educação a Distância.

Além disso, outro aspecto importante é a interação professor/aluno. Para Espíndola (2016) o docente desempenha um papel social ao fazer contato com a turma, ao fazer perguntas, esclarecer dúvidas, oferecer *feedback*, coordenar as discussões e principalmente estimular o senso crítico e ajudar a construir o conhecimento coletivo. A autora afirma que “[...] o professor se torna responsável por gerar um sentimento de turma dentro de uma classe virtual. E, para isso, ele deve ter um alto grau de inteligência pessoal.” (ESPINDOLA, 2016, p. 2).

A falas abaixo corroboram esta questão:

“[...] eu adorei essa forma, porque assim...não nos afastou das relações sociais...então conseguiu ter as relações sociais, os dois encontros presenciais propiciaram a manutenção destas relações e até depois do curso, a gente encontra os colegas e tem aquele vínculo...mesmo sendo EaD e eu sendo da área social, a gente fala que às vezes não cria esse vínculo, no formato que vocês fizeram, realmente manteve, criou-se esse vínculo” (Part. 2)

“[...] então teve aquele momento de conhecer as pessoas, que aí gera um vínculo, você conhecer quem é o facilitador, o professor, os participantes do curso... e depois do fechamento para encerrar, e isso eu achei excelente de ter...” (Part. 5)

É fundamental que se estabeleça um a relação de confiança entre professor e aluno. De acordo com Sá, Machado e Silva (2017) o professor é responsável por nortear o conteúdo a ser estudado, esclarecer dúvidas, guiar estudantes que não conseguem abstrair sozinhos, criar situações didáticas que atendam as necessidades dos alunos, porém o aluno é responsável pela sua aprendizagem e pela construção do seu conhecimento. Os autores afirmam que “[...] ambos não conseguem resultados sozinhos, precisa haver uma interação, ou seja, uma troca de informações e conhecimentos, onde um aluno motivado, orientado por um professor capacitado, propicia a obtenção com sucesso do processo de ensino com qualidade.” (SÁ; MACHADO e SILVA, 2017, p. 9)

As falas dos participantes demostram que as professoras/tutoras do curso supracitado, foram avaliadas positivamente:

“[...] ou seja, de fato, esse daí dá certo! Porque existe um tutor, existe discussão e estudo sobre tudo isso, mas é igual eu falei: é um ponto fora da curva. Então por enquanto me seduziu nesta parte...” (Part. 3)

“[...] o tutor é participativo...então realmente isso é nítido, que você está vendo outra pessoa do outro lado, comunicando contigo, você não está berrando sozinho e fica lá três anos sem vê nada e tem velocidade, tem notificação, está chegando as coisas, então está rolando...isso foi o que mais me encantou.” (Part.3)

“[...] Vocês como professoras...teve o contato dentro do programa da UFU e ele é bem fácil de usar, então achei muito bacana...” (Part. 8)

Os participantes ainda afirmaram que o curso possibilitou uma reflexão quanto a responsabilidade de cada um em relação ao seu aprendizado, ao seu conhecimento e à sua qualidade de vida no Trabalho:

“[...]então foi um curso que tentou mostrar que a vida não é trabalhar e que o trabalho também não é porque é trabalho que tem que ser penoso...então este foi um lado positivo do curso, de estar mostrando esta questão.” (Part. 4)

“[...]Jeu acho que é essa preocupação mesmo do servidor ver que a qualidade de vida tem que ser observada, e que ele tem que dar atenção para todas as áreas...que eu senti no curso uma visão de que nós somos responsáveis por essa qualidade.” (Part. 5)

“[...]Jnão sentir aquela coisa de só ah...vamos reclamar que a qualidade não está boa, que meu colega fala isso, que meu colega de serviço é difícil... não, eu senti que trabalhou o que a gente mudar, porque eu só posso mudar a mim, eu não posso mudar o meu colega, a circunstância, a quantidade de trabalho, eu vou mudar a forma que eu lido, então eu achei isso muito interessante.” (Part. 6)

Além dos fatores citados, como aspectos a serem aperfeiçoados, os participantes fizeram sugestões de alguns temas para as próximas turmas e sugeriram que o curso possa ter pelo menos mais um encontro presencial como apontam as falas a seguir:

“[...]Jeu acho que eu penso que talvez explorar um pouco mais o ambiente na UFU... ” (Part. 2)

“[...]Jeu acho que talvez uma sugestão, sei lá, por exemplo até mesmo pelo conhecimento que vocês têm e a formação, de ter temas com algo prático, de ações para a gente conseguir aplicar... ” (Part. 5)

“[...]Já vez ter um encontro presencial no meio, uma coisa assim... ” (Part. 7)

“[...]Jo curso merecia pelo menos mais um encontro presencial... ” (Part. 9)

“[...]Jeu acho que uma das coisas que você poderia considerar...e isso foi falado aquele dia...foi fazer pelo menos mais um encontro presencial no meio... ” (Part. 10)

Os relatos, em sua maioria, além de representarem os fatores que constituem Qualidade de Vida no Trabalho, apresenta também aspectos desfavoráveis que podem ser enfrentados com a adoção de práticas e estratégias que promovam as mudanças necessárias nas organizações, as quais minimizem problemas geradores de mal-estar, baseadas em uma abordagem contra-hegemônica, que objetiva promover efetivamente saúde, levando em consideração a necessidade de cada trabalhador.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstrou que as características do contexto do trabalho que podem ser fontes geradoras de bem-estar são: ambiente saudável, boas relações sócioprofissionais, sentido de utilidade que o labor proporciona, valorização do tempo que o trabalhador passa no trabalho, levando em consideração as exigências familiares, a necessidade de cuidar de si mesmo e sua realização profissional. Ao contrário, dentre as geradoras de mal-estar estão condições inadequadas de trabalho, exigência exagerada por eficiência, problemas com colegas e/ou chefias, falta de reconhecimento e jornada de trabalho inadequada.

Os resultados permitiram observar que os fatores mencionados acima são elementos que constituem uma QVT baseada na abordagem contra-hegemônica, que é centrada nas necessidades dos trabalhadores. Medidas como flexibilidade, autonomia, dimensionamento adequado, alinhamento entre o prescrito e o real, relações sócioprofissionais saudáveis fazem parte de um planejamento maior de promoção à saúde que promova um programa de QVT orientado pela Ergonomia da Atividade.

Essa abordagem ampliada, na qual o trabalho não é só o que foi prescrito, mas situações concretas e reais que o indivíduo vivencia no ambiente organizacional, busca compreender a forma como o sujeito interage com seu ambiente de trabalho e os efeitos que a atividade exerce sobre ele, individual e coletivamente, seja de maneira positiva (prazer e felicidade) ou de maneira negativa (sofrimento, incidentes, problemas de saúde).

A pesquisa demonstrou que os fatores aqui citados influem na percepção (maneira como ele organiza e interpreta as informações recebidas pelos sentidos e que lhe possibilita atribuir significado ao meio) do trabalhador, quanto ter ou não qualidade de vida no trabalho.

Em síntese, fatores externos geradores de bem-estar ou de mal-estar no trabalho influenciam de maneira relevante a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores. Além disso, reforçam a importância de se construir um projeto de QVT baseado no olhar dos trabalhadores. E o resultado desta pesquisa de mestrado poderá contribuir para que a Universidade Federal de Uberlândia continue a oferecer ao seu servidor um programa com essas características, já que ficou evidenciado que o *Curso Preparação para Qualidade de Vida e Saúde do Servidor Público Federal* possibilitou uma reflexão sobre a qualidade do tempo passado no trabalho e forneceu subsídios para que os participantes pudessem repensar o sentido do trabalho e conquistar qualidade também na vida pessoal

e social. Além de poder reforçar que organizações onde predominam vivências de bem-estar possibilitem maior prazer e felicidade na execução das tarefas.

Evidenciou-se também que o ensino a distância está sendo comprovado como uma modalidade de educação eficaz, possibilitando atendimento, qualidade e acesso a aprendizagem. Além de ser considerado um caminho de menor custo e que pode atingir mais rapidamente um número maior de pessoas, uma vez que possibilita que vários alunos distantes pela barreira geográfica tenham oportunidades iguais de acesso ao ensino e ao saber, proporcionando que o mesmo adquira conhecimento em computação e possa descobrir as potencialidades da internet.

Diante do exposto, entende-se que a adoção de estratégias que promovam as mudanças necessárias nas organizações, as quais minimizem problemas geradores de mal-estar, como por exemplo, clareza na prescrição das tarefas, certa autonomia na execução das mesmas, ambiente e mobiliário adequado, além de reconhecimento e possibilidades de crescimento e desenvolvimento individual, são de grande importância e relevância.

É preciso que a qualidade de vida no trabalho fuja da abordagem assistencialista que oferece apenas compensações, como por exemplo ginástica laboral para sujeitos que trabalham a maior parte do tempo sentados ou digitando ou ainda remuneração por insalubridade ou periculosidade. E que transite, portanto, para uma abordagem contrahegemônica, que objetiva promover efetivamente saúde e reduzir os riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, trazendo reconhecimento, segurança, prazer, felicidade e, acima de tudo, levando em consideração a necessidade de cada trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, V. *et al.* Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 287-301, ago. 2015. Disponível em: <http://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/5036/4146>. Acesso em: 5 out. 2018. <https://doi.org/10.5020/23590777.15.2.287-301>
- AMARAL, H. K. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, v. 57, n. 4, p. 549-563, out./dez. 2006. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/211/216>. Acesso em: 25 mar. 2019.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio 2010. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465>. Acesso em: 28 fev. 2019. <https://doi.org/10.5329/RECADM.2010.0901003>
- ANTLOGA, C. *et al.* Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.19, n.12, p. 4787-4796, dez. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232014001204787&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 5 out. 2018. 8. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- ANTUNES, M. H; MORÉ, C, L, O, O. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 7, n. 2, p. 145-154, jul./dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cclin/v7n2/v7n2a04.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2019. <https://doi.org/10.4013/ctc.2014.72.03>
- ARAÚJO, T. R. P; POLSIN, F. L. Relação entre a interação familiar e a qualidade de vida no trabalho como provedora da satisfação para o colaborador. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, DF, v. 7, n. 1-2, p. 17-30, jan./dez. 2017. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/viewFile/3550/3607>. Acesso em: 24 mar. 2019. <https://doi.org/10.5102/un.gti.v7i1.3550>
- ARIEIRA, J. O. *et al.* Avaliação do aprendizado via educação a distância: a visão dos discentes. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 313-340, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/html/3995/399537963007/>. Acesso em: 3 mar. 2019. 9. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362009000200007>
- BARCAUI, A; LIMONGI-FRANÇA, A. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.18, n.5, p. 670-694, set./out. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552014000500670&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 5 out. 2018. 8. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141865>

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARROS, M; OLIVEIRA, E. S. A. Avaliação de programas de qualidade de vida no trabalho. In: FERREIRA, M. C. *et al.* (org.). **Qualidade de vida no trabalho**: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília, DF: Paralelo 15, 2013. p. 183-194.

BOM SUCESSO, E. P. Olhares cruzados sobre a qualidade de vida no trabalho. In: FERREIRA, M. C *et al.* (org.). **Qualidade de vida no trabalho**: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília, DF: Paralelo 15, 2013. p. 51-64.

BRASIL. Decreto Nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF: p. 4, 30 abr. 2009. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2009/decreto-6833-29-abril-2009-587944-publicacaooriginal-111791-pe.html>. Acesso em: 19 out. 2018.

BRASIL. Glossário Temático Promoção à Saúde - Projeto de Terminologia da Saúde. **Ministério da Saúde**. Brasília, DF, 2012. Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/glossario_promocao_saude_1ed.pdf. Acesso em: 5 abr. 2019

BRASIL. Ministério da Educação. O que é Educação a distância? **MEC**. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/355-perguntas-frequentes-911936531/educacao-a-distancia-1651636927/12823-o-que-e-educacao-a-distancia>. Acesso em: 28 mar. 2019

BRASIL. Portaria Normativa nº 03 de 07 de maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 mai. 2010, Seção 1, p. 80. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min_Div/MPOG_PortNorm_03_10.html. Acesso em: 18 out. 2018.

BRASIL. Portaria n.º 1.134, de 10 de outubro de 2016. **MEC**. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 out. 2016, Seção 1, p. 21. Disponível em: http://www.uel.br/prograd/docentes/documentos/pp/portaria_mec_1134_16.pdf. Acesso em: 28 mar. 2019.

BUSS, P. M. Promoção da saúde e qualidade de vida. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p.163-177, 2000. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csc/2000.v5n1/163-177/pt>. Acesso em: 25 fev. 2019. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100014>

CACCIAMALI, M. C; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, São Paulo, v.35, n.4, p. 767-795, out./dez. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612005000400007. Acesso em: 29 jan. 2019.<https://doi.org/10.1590/S0101-41612005000400007>

CARDOSO, A.C.M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo Social**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 73-93, jan./jun. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702015000100073&lng=en&nrm=iso&tlang=pt#B39. Acesso em: 13 mar. 2019. <https://doi.org/10.1590/0103-207020150110>

CARDOSO, A.C.M. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) -Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, **Universidade de São Paulo**, São Paulo, 2007. Disponível em: file:///C:/Users/Leonardo%20Le%C3%A3o/Downloads/TESE_ANA_CLAUDIA_MOREIRA_CARDOSO%20(1).pdf. Acesso em: 13 mar. 2019

CARNEIRO, S. A. M. Cultura organizacional: o que pode dificultar ou facilitar a qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas. In: FERREIRA, M. C. *et al.* (org.). **Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília, DF: Paralelo 15, 2013. p. 281-297.

CARNEIRO, T. L; FERREIRA, M.C. Redução de jornada melhora a Qualidade de Vida no Trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. In: UNIVERSIDADE DE BRASILIA, Instituto de Psicologia. **ErgoPublica**. Brasília, DF: UnB,2007. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256343801.81-arquivo.pdf>. Acesso: 21 out. 2018

CARVALHO, T. *et al.* Posição oficial da Sociedade Brasileira de Medicina do Esporte: atividade física e saúde. **Revista Brasileira Medicina do Esporte**, Vila Mariana, v. 2, n 4, out/dez, 1996. Disponível em: <http://www.sbrate.com.br/pdf/artigos/atifissaude.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2019

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COELHO, M. L. A evasão nos cursos de formação continuada de professores universitários na modalidade de educação a distância via internet. In: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. **Textos EAD**. São Paulo: ABED,2004. Disponível em: http://www.abed.org.br/site/pt/midiateca/textos_ead/626/2004/12/a_evasao_nos_cursos_de_formacao_continuada_de_professores_universitarios_na_modalidade_de_educacao_a_distancia_via_internet_. Acesso em: 3 abr. 2019

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. (Brasil). Resolução N° 466, de 12 de dezembro de 2012. Estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jun. 2013, Seção 1, p 59. Disponível em:

http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.html. Acesso em: 28 mar. 2019

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, Rio de Janeiro, n. 7, nov., 2003. Disponível em:
<https://www.ebah.com.br/content/ABAAAeiKwAG/qualiidade-viida-no-trabalho>. Acesso em: 1 mar. 2019.

CORRÊA, M. A. Os materiais didáticos como recursos fundamentais de potencialização da qualidade do ensino e aprendizagem na EAD. **E-tech: tecnologias para competividade industrial**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 125-140, 2013. Disponível em: <http://etech.sc.senai.br/index.php/edicao01/article/view/280/297>. Acesso em: 3 abr. 2019.

CZERESNIA, D. O conceito de saúde e a diferença entre prevenção e promoção. In: Dina Czeresnia; Carlos Machado de Freitas. (org.). **Promoção da saúde: reflexões, conceitos, tendências**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2003, p. 39-53. Disponível em: <http://www.fo.usp.br/wp-content/uploads/AOconceito.pdf>. Acesso: em 19 out. 2018.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. Ampliada. São Paulo: Cartaz — Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002>

DEJOURS, C. Por um fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 33, n 3, p. 98-104, maio/jun. 1993. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/33696040/dejours-identidade-e-trabalho>. Acesso em: 25 fev. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300009>

ESPÍNDOLA, R. O papel do professor EAD no ensino online. **Plataforma EaD ideal para treinamento online**, jul. 2016. Disponível em: <https://www.edools.com/o-papel-do-professor-ead/>. Acesso em: 4 abr. 2019.

FERREIRA, M. C. *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 de Empresas**, São Paulo, v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417531005>. Acesso em: 30 jan. 2019

FERREIRA, M.C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida notrabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008. Disponível em: <http://ergopublic.com.br/arquivos/1252860601.97-arquivo.pdf>. Acesso em: 06 out. 2018. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i1p83-99>

FERREIRA, M.C. Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 40, n.13, p. 18-29, jan./jun. 2015. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572015000100018&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 5 de out. 2018. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000074413>

FERREIRA, M.C. O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: FERREIRA, M. C. *et al.* (org.).

Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 39-50.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho** – uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M.C. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Arqueologia do Conhecimento**. Portugal, v.11, n. 2, p. 28–35, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/lab/v11n2/v11n2a03.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2019. <https://doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100004. Acesso em: 1 fev. 2019. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100004>

FONSECA, M.; SÁ, M. A insustentável leveza do trabalho em saúde: excessos e invisibilidade no trabalho da enfermagem em oncologia. **Saúde em debate**, v. 39, n. spe, p. 298-306, dez. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042015000500298&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 5 out. 2018. <https://doi.org/10.5935/0103-1104.2015S005247>

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006. Acesso em: 25 out. 2018. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>

FREITAS, M. T. M.; FRANCO, A. P. Os desafios de formar-se professor formador e autor na Educação a Distância. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, Edição Especial n. 4/2014, p. 149-172. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/er/nspe4/0101-4358-er-esp-04-00149.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2019. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.38658>

GARCIA, HENRIQUES. O sentido do trabalho e suas dimensões: uma pesquisa exploratória sobre a percepção de grupo de trabalhadores inseridos em uma empresa do ramo de serviços especializados para eventos. **FACEF Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão**, Franca, v.16, n.1, p.5-18, jan./fev./mar/abr. 2013. Disponível em: <http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/facefpesquisa/article/viewFile/697/618>. Acesso em: 1 dez 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GRÜNSPAN, M. Qualidade de vida no trabalho em escritórios de contabilidade de Santa Maria R.S. **Revista eletrônica de Contabilidade**, Santa Maria, v. 1, n. 2, dez/2004 –fev./2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/148/3738>. Acesso em: 17 mar. 2019.

GUIDA, H. F. S; BRITO, J; ALVAREZ, D. Gestão do trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores de termelétricas: um olhar sob o ponto de vista da atividade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.18, n.11, p. 3125-3136, nov. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-8123201300110003&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 1 fev. 2019. <https://doi.org/10.1590/S1413-8123201300110003>

IBGE. **Agenda de notícias**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-pnad-c-moradores>. Acesso em: 29 jan. 2019.

IBGE. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, **IBGE divulga o rendimento domiciliar per capita 2017**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2017.pdf. Acesso em: 29 jan. 2019.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100013&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 21 out. 2018. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100013>

LEANDRO-FRANCA, F; IGLESIAS, F; MURTA, S. G. Futuro e aposentadoria: Evidências de validade para uma medida de perspectiva temporal. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, DF, v. 18, n. 2, 390-395, abr./jun. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000200007. Acesso em: 21 mar. 2019 <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14246>

LIMA, A; SANTOS, S. O material didático na EAD: princípios e processos. Produção de material didático em curso de Gestão EAD, **Instituto Federal do Rio Grande do Norte**, Rio Grande do Norte, 2017. Disponível em: https://ead.ifrn.edu.br/portal/wp-content/uploads/2017/07/Producao_de_Material_Didatico_Curso_de_Gestao_EaD.pdf. Acesso em: 3 abr. 2019

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial nas empresas com certificação ISO 9000. (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: **Biblioteca Digital USP**. Teses e dissertações. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/pt-br.php>. Acesso em: 21 out. 2018.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LUGÃO, S. S. M. Análise da contribuição e dos limites na implementação de um programa de ergonomia para melhoria das condições de trabalho: estudo de caso em uma instituição pública. **Repositório Institucional da Fiocruz**. Rio de Janeiro; s.n.; abr. 2014. Disponível em <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/24484>. Acesso em: 5 out. 2018

MALLMANN, E.; CATAPAN, A. H. Materiais didáticos em educação a distância: gestão e mediação pedagógica. **LINHAS**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 63-75, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.periodicos.udesc.br/index.php/linhas/article/viewFile/1360/1166>. Acesso em: 3 abr. 2019

MANCEBO, D. Trabalho docente na educação superior: problematizando a luta. In: DAL ROSSO, S. (org.). **Associativismo e sindicalismo em educação: organização e lutas**. Brasília, DF, Paralelo 15, 2011. p. 69-88. Disponível em: <https://docplayer.com.br/16710028-Associativismo-e-sindicalismo-em-educacao-organizacao-e-lutas.html>. Acesso em: 16 mar. 2019

MANZINI, E. J. Entrevista semiestruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: **Seminário internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos**, Bauru. Anais. Bauru: USC, 2004. v. 1. p. 1-10. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3145622/mod_resource/content/1/Entrevista%20semi%20estruturada%20estudo%20UNESP%20Mari%CC%81lia.pdf. Acesso em: 23 jan. 2018.

MEDEIROS, L. F. R; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995- 2009. **Revista Gestão Contemporânea**, Rio de Janeiro v.8, n.9, p. 9-34, 2011. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>. Acesso em: 25 out. 2018.

MENDES, A. M; AGUIAR, V. B. Por uma gestão mobilizadora de qualidade de vida no trabalho. In: FERREIRA, M. C. *et al.* (org.). **Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 125-139.

METZER, J. L. Mudança permanente: fonte de penosidade no trabalho? **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.123, n.36, p. 12-24, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100003&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 13 mar. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100003>

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 6º ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 12ºed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MINAYO, M.C.S. **O desafio da pesquisa social**. In MINAYO, M.C.S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 34.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015. p.9-29.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de Vida no Trabalho e auto-realização Humana. **Revista Leonardo Pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**, Blumenau, v.1, n.3, 2003. Disponível em: http://ead2.fgv.br/ls5/centro_rec/docs/qualidade_trabalho_realizacao_humana.pdf. Acesso em: 18 mar. 2019.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0034-7590200100030002>

MUGNOL, M. A educação a distância no brasil: conceitos e fundamentos. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 9, n. 27, p. 335-349, maio/ago. 2009. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/3589/3505>. Acesso em: 30 mar. 2019. <https://doi.org/10.7213/rde.v9i27.3589>

ODEBRECH, T. A. C.; PEDROSO, R. Qualidade de vida no trabalho: diferentes percepções de um mesmo processo. **Revista Olhar Científico** – Faculdades Associadas de Ariquemes, Rondônia. v. 1, n. 1, p. 134-15, ago./dez. 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/Leonardo%20Le%C3%A3o/Downloads/25-137-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 out. 2018

OLIVEIRA, J. A. Qualidade de vida na carreira pública: o que você faz? **Folha Dirigida**. Caderno Concursos. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.folhadirigida.com.br/fd/Satellite/concursos/noticias-Preparacao-2000011050612/Qualidade-de-vida-na-carreira-publica-o-que-faz-voce-feliz-2000054054303-1400002102880/>. Acesso em: 20 out. 2018.

OLIVEIRA, L. A.; BALDACARA, L. R.; MAIA, M. Z. B. Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 40, n. 132, p. 156- 169, dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbsc/v40n132/0303-7657-rbsc-40-132-156.pdf> . Acesso em: 7 out. 2018. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000092614>

OLIVEIRA, L. B; CAVAZOTTE, F, S, C, N; e PACIELLO, R, R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, art. 2, pp. 418-437, jul./ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v17n4/a03v17n4.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2019. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>

OLIVEIRA, M. Educação à Distância como estratégia para a educação permanente: possibilidades e desafios. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, DF, v. 60, n. 5, p. 585-9, set/out. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v60n5/v60n5a19.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672007000500019>

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. **Portal OMS**; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília, DF: SESI/DN, 2010. 26 p. Disponível em: https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf. Acesso em: 13 mar. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Estilo de Vida Saudável: um portal para promoção da saúde. **Portal OMS**; Tradução da World Health Organization – Brasília, DF, 2011. Disponível em: <http://www.saude.br/index.php/articles/84-atividade-fisica/229-recomendacoes-da-oms-dos-niveis-de-atividade-fisica-para-todas-as-faixas-etarias>. Acesso em: 25 mar. 2019.

PALMA, A. Atividade física, processo saúde-doença e condições socioeconômicas: uma revisão da literatura. **Revista Paulista de Educação Física**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 97-106, jan./jun. 2000. Disponível em: <http://citrus.uspnet.usp.br/eef/uploads/arquivo/v14%20n1%20artigo8.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2019.

PEREIRA, R. O; PEREIRA, R. C; CARRÃO, E. V. M. Educação a distância: desafios e perspectivas. **Centro de Pesquisas Estratégicas Paulino Soares de Sousa**. Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2016. Disponível em: <http://www.ecsbdefesa.com.br/defesa/fts/EDDP.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2019.

PIRES, C. S; ARSAND, D, R. Análise da utilização das tecnologias da informação e comunicação na educação a distância (EaD). **Revista Thema**, Pelotas – RS, v. 14, n. 1, p. 182-198, 2017. Disponível em: <http://revistathema.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/352/290>. Acesso em: 4 abr. 2019. <https://doi.org/10.15536/thema.14.2017.182-198.352>

RAMMINGER, T; ATHAYDE, M. R. C.; BRITO, J. Ampliando o diálogo entre trabalhadores e profissionais de pesquisa: alguns métodos de pesquisa-intervenção para o campo da Saúde do Trabalhador. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n.11, p. 3191-3202, nov. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013001100010. Acesso em: 25 out. 2018. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013001100010>

RUSCH, S. G. S. *et al.* Opções de lazer e atividades físicas e sua relação com a qualidade de vida em idosos. **Movimento & Percepção**, Espírito Santo do Pinhal, SP, v. 9, n. 12, jan./jun. 2008. Disponível em: www.researchgate.net/publication/26517395_Opcoes_de_lazer_e_atividades_fisicas_e_sua_relacao_com_a_qualidade_de_vida_em_idosos. Acesso em: 2 fev. 2019

SÁ, A. L; MACHADO, M, C; SILVA, M, R. EAD no Brasil: a aplicabilidade da tecnologia a favor da educação. **Diálogos sobre EAD: as práticas pedagógicas**, Belo Horizonte, v. 2. 2017. Disponível em: <http://revista.uemg.br/index.php/AnaisDialogosEaD/article/view/2842/1567>. Acesso em: 4 abr. 2019

SADIR, M. A; BIGNOTTO, M. M; LIPP, M. E. N. *Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais*. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, jan./abr. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2010000100010&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 1 mar. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100010>

SANTOS, J. B. F; OSTERNE, M. S. F.; ALMEIDA, R.O. A entrevista como técnica de pesquisa do mundo do trabalho. In: ALVES, G; SANTOS, J. B. F (orgs). **Métodos e técnicas de pesquisa sobre o mundo do trabalho**. Bauru: Canal 6, 2014.

SANTOS, S. C; KNIJNIK, J. D. Motivos de adesão à prática de atividade física na vida adulta intermediária. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, São Paulo, Ano 5, número 1, 2006. Disponível em:

<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/remef/article/view/1299/1002>. Acesso em: 25 mar. 2019

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, A. N. *et al.* Limites e possibilidades do ensino à distância (EAD) na educação permanente em saúde: revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro v. 20, n. 4, p. 1099-1107, 2015. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csc/2015.v20n4/1099-1107/pt>. Acesso em: 30 mar. 2019. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015204.17832013>

SIQUEIRA, M. V. S. Gerente e qualidade de vida no trabalho – uma perspectiva gerencial para a melhoria da qualidade de vida do indivíduo em organizações públicas. In: FERREIRA, M. C. *et al.* (org.). **Qualidade de vida no trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013. p. 141-150.

SOUZA, J; BERTOLINI, G; RIBEIRO, I. Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, Florianópolis, v.7, n.2, mai./ago. 2014. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/1609/1677> Acesso em: 26 out. 2018. <https://doi.org/10.19177/reen.v7e220143-22>

SOUZA, S. A. D; MOULIN, M, G. B. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Vitória, v. 17, n. 1, p.49-65, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n1/a05v17n1.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2019. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p49-65>

TIMOSSI, L. S. *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista. da Educação Física/UEM**. Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009. Disponível em: <http://ojs.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780/4882>. Acesso em: 28 fev. 2019. <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v.19, Edição Especial 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07>. Acesso em: 2 mar. 2019. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. Plano Anual de Capacitação. Apresenta as ações de capacitação que serão oferecidas aos servidores da UFU. **Pro-reitoria de Gestão de Pessoas PROGEP**. Uberlândia, UFU, 2017. Disponível em: http://www.progep.ufu.br/sites/proreh.ufu.br/files/conteudo/servico/plano_anual_de_capacitacao_2019.pdf. Acesso em: 23 jan. 2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. Portaria SEI PROGEP Nº 3083, de 07 de dezembro de 2018. Dispõe sobre os procedimentos para requerimento e concessão do Incentivo a Qualificação e Progressão por Capacitação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação na Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia. **Pro-reitoria de Gestão de Pessoas PROGEP**, UFU, 2018. Disponível em:

https://www.sei.ufu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1018968&id_orgao_publicacao=0. Acesso em: 23 jan. 2019

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: Origem, Evolução e Perspectiva. **Caderno de Pesquisa em Administração**. São Paulo, V. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 16 out. 2018.

VERGARA, S. C. Estreitando relacionamentos na educação a distância. **Caderno EBAPE**.br, Rio de Janeiro, v. 5, jan. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512007000500010. Acesso em: 3 abr. 2019.

ZANELLI, J. C; SILVA, N; SOARES, D. H. P. **Orientação para a aposentadoria nas organizações de trabalho** – construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed. 2010. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512007000500010>

Apêndice A. Roteiro de Entrevista Semiestruturado

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

- I. Do cotidiano do trabalho em função da formação
 1. Fale de você e de sua formação profissional
 2. Fale de sua rotina no ambiente de trabalho
- II. Do curso de capacitação
 3. Que conceitos de QVT estudados nos módulos do curso podem ser aplicados na sua vida pessoal e social?
 4. Como você avalia a metodologia EAD utilizada no curso?
 5. Quais os aspectos que você considera positivo e/ou negativo no curso?
 6. Atualmente, você poderia afirmar que possui Qualidade de Vida no Trabalho?
- III. Da participação da IPF
 7. Em que a UFU contribui para isso?
 8. Quais suas sugestões para melhorar esse cenário?
- IV. Você gostaria de comentar algo que considere importante e não foi abordado nesta entrevista?

Obrigada por participar deste estudo!

Apêndice B. Questionário

PERFIL SÓCIODEMOGRÁFICO PROFISSIONAL

Instrumento n.º _____

NOME: _____

1. Idade: _____

2. Etnia auto referida

- a. () branca b. () preta c. () parda d. () amarela e. () indígena f. () não declarar

3. Sexo

- a. () masculino b. () feminino

4. Orientação sexual

- a. () heterossexual (sinto atração apenas por pessoas do sexo oposto)
- b. () bissexual (sinto ou já me senti atraído por homens e mulheres)
- c. () homossexual (sinto atração apenas por pessoas do mesmo sexo)
- d. () transexual ou transgênero (não me identifico com o meu sexo biológico)
- e. () prefiro não declarar

5. Religião

- a. () católico b. () espírita c. () protestante d. () afro-brasileira
- e. () mulçumano f. () judeu g. () budista h. () outra

6. Estado civil

- a. () casado/a b. () solteiro/a c. () viúvo/a d. () possui companheiro/a e. () divorciado/a

7. Filhos

- a. () 0 b. () 1 c. () 2 d. () 3 e. () 4 f. () 5 ou mais

8. Tipo de habitação

- a. () própria b. () alugada c. () herança d. () cedida e. () financiada

9. Lazer/uso do tempo livre

- a. _____
- _____

10. Escolaridade

- a. () ensino fundamental completo
- b. () ensino médio i. () incompleto ii. () completo
- c. () graduação i. () incompleto ii. () completo
- d. () especialização i. () incompleto ii. () completo

- e. () mestrado i. () incompleto ii. () completo
f. () doutorado i. () incompleto ii. () completo
g. () pós doutorado i. () incompleto ii. () completo

11. Formação

- a. Curso em que se formou:
-

12. Cargo

- a. () técnico administrativo i. () fundamental ii. () médio iii. () superior
b. () docente

13. Função

- a. _____

14. Setor

- a. _____

15. Carga horária semanal de trabalho

- a. () 40 horas b. () 30 horas c. () 20 horas d. () 40 horas
dedicação exclusiva

16. Renda mensal

- a. () de dois a quatro salários mínimos (entre R\$1908,00 e R\$3816,00)
b. () de quatro a seis salários mínimos (entre R\$3816,00 e R\$5724,00)
c. () de seis a oito salários mínimos (entre R\$5724,00 e R\$7632,00)
d. () de oito a dez salários mínimos (entre R\$7632,00 e R\$9540,00)
e. () de dez a doze salários mínimos (entre R\$9540,00 e R\$11448,00)
f. () de doze a quinze salários mínimos (entre R\$11448,00 a R\$14310,00)
g. () de quinze a vinte salários mínimos (entre R\$ 14310,00 e R\$ 19080,00)
h. () de vinte a 30 salários mínimos (entre R\$19080,00 e 28620,00)
i. () acima de 30 salários mínimos (acima de R\$28620,00)

Obrigada por participar deste estudo!

Apêndice C - Questionário aplicado aos participantes antes do início do curso

PREPARAÇÃO PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nome: _____ Idade: _____

Tempo UFU (anos): () até 5 () 5 a 10 () 10 a 15 () 15 a 20 () 20 a 25 () mais 25

Tempo Setor de trabalho (anos): () 1 () 1 a 3 () 3 a 6 () 6 a 9 () 9 a 12 () mais 12

1) Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...

2) Quando penso no meu trabalho, o que me causa mais **Bem Estar** é...

3) Quando penso no meu trabalho, o que me causa mais **Mal Estar** é...

2) Atualmente, você poderia afirmar que possui Qualidade de Vida no trabalho ?

Comente.

Apêndice D. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Título do Projeto:

“Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho”: análise de um curso na perspectiva de Servidores Públicos Federais

Termo De Esclarecimento

Você está sendo convidado a participar do estudo Título do Projeto: **“Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho”: análise de um curso na perspectiva de Servidores Públicos Federais** por ter participado do curso supracitado. Este estudo poderá contribuir de modo significativo para a compreensão do significado de qualidade de vida no trabalho na visão individual de cada participante. E ainda, quais os conceitos de QVT estudados nos módulos do curso podem ser aplicados na vida pessoal e social dos mesmos segundo o ponto de vista dos entrevistados e quais os pontos positivos e negativos do curso ser oferecido via EAD; por isso a sua participação é importante.

O objetivo deste estudo é analisar as barreiras e potencialidades do curso Preparação para Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) do Servidor Público Federal, oferecido pelo SIAPS/DIRQS, na contribuição para a Qualidade de Vida no Trabalho na perspectiva dos participantes. Caso você aceite participar, irá conceder uma entrevista que seguirá um roteiro e que será gravada em áudio. Esse procedimento durará cerca de 1 hora. Não será feito nenhum procedimento que lhe traga qualquer desconforto ou risco à sua vida. Espera-se que os benefícios decorrentes da sua participação orientem a modificação dos processos de trabalho e aumentem sua qualidade de vida; dos demais que o circunda, e se estenda à sociedade por meio do processo da pesquisa e da publicação dos resultados.

Você poderá obter todas as informações que quiser e poderá não participar da pesquisa ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo no seu atendimento. Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia de que todas as despesas necessárias para a realização da pesquisa não serão de sua responsabilidade. Seu nome não aparecerá em qualquer momento do estudo, pois você será identificado com um pseudônimo, escolhido por você.

Termo De Consentimento Livre Após Esclarecimento

Título do Projeto:

“Prepara o para Qualidade de Vida no Trabalho”: análise de um curso na perspectiva de Servidores Públicos Federais

Eu, _____,

li e/ou ouvi o esclarecimento acima e comprehendi para que serve o estudo e qual procedimento a que serei submetido. A explica o que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participa o a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso em nada afetar  o meu trabalho nesta institui o. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar do estudo. Eu concordo em participar do estudo e receberei uma via deste Termo.

Uberlândia,...../...../.....

Assinatura do voluntário ou seu职责 legal

Documento de Identidade

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura do pesquisador orientador

Telefone de contato dos pesquisadores:

Prof. Dr o. Ailton Souza Aragão: (34) 3700-6924
Luane Resende França: (34) 99677-6948

Em caso de d vida em rela o a esse documento, você pode entrar em contato com o Comitê de Etica em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro pelo telefone: (34) 3700-6776.

Anexo A. Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa



Continuação do Parecer: 2.598.984

relatórios parciais (semestralmente) e final. Para isso deverá ser utilizada a opção 'notificação' disponível na Plataforma Brasil.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJECTO_1078508.pdf	09/03/2018 18:07:33		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_Luane_Protocolo_CEP_Final.docx	09/03/2018 16:58:39	AILTON DE SOUZA ARAGÃO	Aceito
Outros	Anexo5_Termo_de_autorizacao_para_a_pesquisa.pdf	09/03/2018 16:28:19	AILTON DE SOUZA ARAGÃO	Aceito
Outros	Anexo4_Termo_de_autorizacao_para_coleta_de_dados_do_curso.docx	09/03/2018 16:20:36	AILTON DE SOUZA ARAGÃO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Anexo3_Termo_de_esclarecimento_e_TCLE.docx	09/03/2018 16:17:33	AILTON DE SOUZA ARAGÃO	Aceito
Outros	Anexo2_Roteiro_de_Entrevista_Semiestruturado.docx	09/03/2018 16:16:41	AILTON DE SOUZA ARAGÃO	Aceito
Outros	Anexo1_Questionario_Perfil_Sociodemografico_Profissional.docx	09/03/2018 16:14:59	AILTON DE SOUZA ARAGÃO	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	07/03/2018 20:58:14	AILTON DE SOUZA ARAGÃO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERABA, 14 de Abril de 2018

Assinado por:

Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza
(Coordenador)

Endereço: Rua Madre Maria José, 122
Bairro: Nossa Sra. Abadia CEP: 38.025-100
UF: MG Município: UBERABA
Telefone: (34)3700-6776 E-mail: cep@uftm.edu.br